

Türk Hukukunda Korumalı İşyeri Uygulaması ve Engellilerin Korumalı İşyerlerinde İstihdam Edilmesinin Esasları*

Burcu EZER 

Arş. Gör. Dr., Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Eskişehir,
Türkiye burcuezer@anadolu.edu.tr (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

| Makale Bilgileri | ÖZ |
|--|---|
| <p>Makale Geçmişi Geliş: 06.06.2022 Kabul: 12.09.2022 Yayın: 12.09.2022</p> <p>Anahtar Kelimeler: Korumalı istihdam, korumalı işyeri, engelli birey, engelli istihdamı, engelli işçi.</p> | <p>Çalışma hayatındaki dezavantajlı gruplardan biri olarak kabul edilen engellilerin çalışma hayatına aktif olarak katılımlarını sağlamak ve istihdam oranlarını arttırmak amacıyla engelli istihdamına yönelik çeşitli yöntemler geliştirilmiş olup koruyucu istihdam (korumalı işyerleri) yöntemi bunlardan biridir. Ülkelerin dinamikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda uygulama biçimleri ülkeden ülkeye farklılık gösteren koruyucu istihdam yönteminde, çalışma koşulları engellilere özel olarak düzenlenmekte ve rekabetten uzak bir çalışma ortamı oluşturulmaktadır. Korumalı işyeri uygulaması, Türk hukukunda ilk olarak 2005 yılında 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (şimdiki adıyla Engelliler Hakkında Kanun) ile getirilmiş; korumalı işyerlerinin işleyişine ve denetimine ilişkin usul ve esaslar 27.01.2022 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelikle düzenlenmiştir. Ayrıca çeşitli mevzuatlarda korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin ücretleri ve adlarına ödenecek sosyal sigorta primlerine ilişkin teşvikler, korumalı işyeri işvereninin ödemekle yükümlü olduğu bazı vergiler bakımından indirim ve muafiyetler ve korumalı işyeri proje destekleri düzenlenmiştir. Korumalı işyeri uygulaması ile işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel ve ruhsal engelli bireylere, devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen (korumalı) işyerleri aracılığıyla istihdam oluşturmak amaçlanmaktadır. Bu çalışmada, engellilere yönelik düzenlenen bir istihdam yöntemi olarak korumalı işyerlerini ele almak; korumalı işyeri yönteminin uygulama esaslarına ve Türk hukukundaki tarihsel gelişimine değinmek; yürürlükteki düzenlemeler ışığında Türk hukukunda engellilerin korumalı işyerlerinde istihdamına ilişkin usul ve esasları incelemek ve son olarak korumalı istihdam yöntemlerinin Türk hukuku uygulamasındaki işlevselliğini arttırmak adına belli başlı çözüm önerileri sunmak amaçlanmaktadır.</p> |

Sheltered Workplace Practice in Turkish Law and The Principles of Disabled Employment in Sheltered Workplaces

| Article Info | ABSTRACT |
|---|---|
| <p>Article History Received: 06.06.2022 Accepted: 07.09.2022 Published: 13.09.2022</p> <p>Keywords: Sheltered employment, sheltered workplace, person with disabilities, disabled employment, disabled employee.</p> | <p>Various methods have been developed for the employment of the disabled in order to enable the disabled, who are considered as one of the disadvantaged groups in the working life, to participate actively in the working life and to increase their employment rates and the method of sheltered employment (sheltered workplaces) is one of them. In the sheltered employment method, which the application forms of which differ from country to country in line with the dynamics and needs of the countries, working conditions are specially arranged for the disabled and working environment away from competition is created. The sheltered workplace practice was introduced in Turkish Law for the first time in 2005 with the Law No. 5378 on the Law on Disabled People and Amending Certain Laws and Decree Laws (now the Law on the Disabled People) and the procedures and principles regarding the process and control of sheltered workplaces are regulated by the Regulation on Sheltered Workplaces published in the Official Gazette dated 27.01.2022. In addition, incentives for the salaries and social insurance contributions to be paid to the names of disabled people working in sheltered workplaces, discounts and exemptions in terms of some taxes that the employer of the sheltered workplace is obliged to pay and sheltered workplace project supports are regulated in various legislations. With the sheltered workplace practice, it is aimed to create employment for mentally and psychical disabled people, who are difficult to be recruited into the labour market, through workplaces that are technically and financially supported by the state and whose working environment is specially arranged (sheltered). In this paper, it is aimed to deal with sheltered workplaces as a disabled employment method, to touch on the application principles of the sheltered workplace method and its historical development in Turkish Law, to examine the procedures and</p> |

principles regarding the employment of disabled people in sheltered workplaces in Turkish Law in the light of the regulations in force, and finally, to offer certain solutions in order to increase the functionality of sheltered employment methods in the practice of Turkish Law.

Atf/Citation: Ezer, B. (2022). Türk Hukukunda Korumalı İşyeri Uygulaması ve Engellilerin Korumalı İşyerlerinde İstihdam Edilmesinin Esasları, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), s.534-565.

* “Bu makale 14.05.2022 tarihinde II. Uluslararası Necmettin Erbakan Hukuk Kongresi’nde sunulan “Türk İş Hukukunda Korumalı İşyeri Kavramı ve Engellilerin Korumalı İşyerlerinde İstihdam Edilmesinin Esasları” başlıklı özet bildirinin genişletilmiş ve güncellenmiş halidir.”

Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. // This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.



“This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) (CC BY-NC 4.0)”

GİRİŞ

Gelişen bir kavram olması nedeniyle “engelli” kavramını tanımlamak bünyesinde çeşitli güçlükler barındırır da, doktrinde ve çeşitli uluslararası metinde engelli kavramına ilişkin farklı yönde tanımlarla karşılaşılacaktır¹. Örneğin BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmede (EHS) engelli kavramının “*diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişileri içerdiği*” kabul edilmiştir (EHS m. 1/2)². 159 sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelliler) Hakkında ILO Sözleşmesinde ise engelli “*uygun bir iş temini muhafazası ve işinde ilerlemesi hususundaki beklentileri, kabul edilmiş fiziksel veya zihinsel bir engel sonucu önemli ölçüde azalmış olan birey*” şeklinde tanımlanmıştır (m. 1/1)³. Türk hukukunda 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunda (EHK) ise engelli “*Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey*” şeklinde tanımlanmıştır (EHK m. 3/1-c).

Engelliler eğitim, istihdam, sosyal hayat, ulaşım gibi alanlarda karşı karşıya kaldıkları zorluklar nedeniyle toplumun dezavantajlı kesimlerinden önemli bir grubu oluşturmaktadır. Bu dezavantajları azaltmak adına engellilere yönelik ilk politikalar, öncelikli olarak engelliliğin salt bir sağlık sorunu olmadığı kabul edilerek engellilerin sosyal koruma kapsamına alınması (engellilere yönelik politikalarda tıbbi modelden sosyal modele geçilmesi⁴) ve engelliler yönünden hak temelli yaklaşımın benimsenmesi yönünde gerçekleşmiştir⁵. Engelli haklarının bu gelişimine paralel olarak ve sosyal devlet anlayışıyla birlikte engellilerin istihdamında da önemli politika değişikliklerine gidilmiş; engelliliğin çalışma hayatında yer almaya engel teşkil etmediği kabulü doğrultusunda ve fırsat eşitliği yaklaşımıyla, engellilerin çalışma hayatına etkin bir biçimde katılmalarını sağlamak adına devlet müdahalelerini de içeren çeşitli istihdam politikaları geliştirilmiştir⁶.

¹ Çeşitli tanımlar için bkz. Martin, Tom. *Sheltered employment A review of the literature*, Tom Martin & Associates, Dublin, 2001, s. 4-6. https://www.tma.ie/downloads/sheltered_employment_review.pdf (Erişim Tarihi: 05.06.2022)

² Sözleşme metni için bkz. https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020100834bm_48.pdf (Erişim Tarihi: 28.05.2022)

³ Sözleşmenin resmi tercümesi ve tam metni için bkz. https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc083/kanuntbmmc083/kanuntbmmc08304407.pdf (Erişim Tarihi: 28.05.2022)

⁴ Engellilikle ilgili modeller hakkında ayrıca bkz. Martin, s. 6-8; Özmen, Dicle Dilan. *Engellilere Yönelik Alternatif İstihdam Modelleri: Korumalı İşyeri Örneği*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2018, s. 18 vd.; Çalışkan, Koray. *Almanya ve Türkiye’de Korumalı İşyeri Uygulaması*. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019, s. 8-10.

⁵ Martin, s. 9 vd.; Özgökçeler, Serhat/Alper, Yusuf. “Özürlüler Kanunu’nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi”, *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C. 1, S. 1, 2010, s. 34. Ayrıca bkz. Çolak, Ümrân/Hergüner, Burak. “Zihinsel Engellilerin İstihdamı ve Korumalı İşyeri Projesinin İşverenler Açısından Uygulanabilirliği: Trabzon Örneği”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C. 5, S. 8, 2016, s. 2440-2441.

⁶ Detaylı bilgi için bkz. Şen, Mustafa. “Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 8, S. 2, 2018, s. 130 vd.; Selek Öz, Cihan/Orhan, Serdar. “Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 3, S. 2, 2012, s. 37 vd.; Alpagut, Gülsevil. “Korumalı İşyeri Kavramı ve Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin

Türk hukukunda da buna benzer bir süreç yaşanmış; engelli farkındalığının ve engelli haklarının zaman içerisinde gelişme göstermeye başlamasıyla birlikte engellilere yönelik çeşitli yasal düzenlemelere gidilmiş; bu sürecin devamı niteliğinde olarak engellilerin çalışma hayatında daha etkin bir biçimde yer almalarına olanak sağlamak amacıyla farklı sosyal politika araçlarına başvurulmuştur⁷. 20. yüzyılın sonlarına gelindiğinde ise 1997 yılında Özürlüler İdaresi Başkanlığının kurulmasıyla, mevzuatta yapılan köklü değişikliklerle ve hazırlanan strateji ve eylem planlarıyla engelli haklarında önemli gelişmeler yaşanmıştır. 2005 yılında kabul edilen 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (şimdiki adıyla Engelliler Hakkında Kanun) ve devamında kabul edilen mevzuat metinleriyle bu sürecin günden güne gelişmekte olduğundan söz etmek mümkündür.

Uluslararası mevzuat metinlerinde engellilerin istihdamını arttırmak için çeşitli düzenlemeler bulunsa da, çoğu ülkede engelli istihdamı halen beklenen seviyeye gelememiştir. Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) 2011 tarihli raporuna ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) engellilere ilişkin strateji ve eylem planına (2014-2017) göre dünya nüfusunun yaklaşık %15'i engellilerden oluşmaktadır⁸. Engelli bireylerin istihdam edilme oranları ise ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir⁹. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ise engellilerin istihdam oranı, toplam engelli nüfus içerisinde %50'nin altında kalmaktadır¹⁰.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Türkiye Sağlık Araştırması (2019) verilerine göre ise Türkiye'deki engelli bireylerin toplam nüfusa oranı %15,3 (erkeklerde %11,1; kadınlarda %19,4) olarak kaydedilmiştir¹¹. Aynı verilere göre bu engelli bireylerin %19,9'u ücretli (bağımlı ya da kendi hesabına) veya ücretsiz bir şekilde çalışmakta iken; %80,1'i herhangi bir işte çalışmamaktadır¹². Görüldüğü üzere her ne kadar son yıllarda engelli istihdamını artırma amaçlı sosyal politikalara odaklanılmış olsa da, Türkiye'deki engelli istihdam oranları halen ideal bir

Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C. 1, S. 3, 2006, s. 29-30. Engellilerin istihdam sorunları hakkında ayrıca bkz. Bilgin, Kâmil Ufuk. “Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Kamu-İş Dergisi*, C. 5, S. 4, 2000, s. 5 vd.

⁷ Türk hukukunda engellilerin istihdamının tarihsel gelişimine ilişkin bkz. Uşan, *Sakat İstihdamı*, s. 191 vd. Ayrıca bkz. Çalışkan, s. 16-17.

⁸ 1970'lerde bu oranın %10 civarında olduğu tahmin edilirken, son yıllarda engelli bireylerin toplam nüfusa oranında artış gözlenmiştir. Ayrıca bkz. World Health Organization (WHO). *World Report on Disability*, 2011, s. 29 vd. <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/53067/retrieve> (Erişim Tarihi: 18.04.2022); International Labour Organization (ILO). *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-17*, 2015, s. 1 vd. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370772.pdf (Erişim Tarihi: 18.04.2022)

⁹ Dünya Sağlık Örgütü'nün ilgili raporuna göre, veri toplanabilen ülkeler yönünden, engellilerin istihdam oranları en düşük Güney Afrika'da (%30) ve Japonya'da (%38) iken; en yüksek oranlar İsviçre (%81) ve Malavi'dedir (%92). WHO, s. 237 vd.

¹⁰ European Parliament (Directorate-General For Internal Policies). *Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments*, 2015, s. 14-15. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU\(2015\)536295_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf) (Erişim Tarihi: 05.06.2022)

¹¹ Bkz. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=3EkvJTlnr7rAIPelCmRZfLZrpNuWdMMF5cZn24LQtGvtJ2/SR/jlfvmelyRYS/WU> (Erişim Tarihi: 18.04.2022)

¹² Çalışmakta olan engellilerin %58,1 ücretli (bağımlı) çalışan, %4,9'u işveren, %23,8'i kendi hesabına çalışan ve %13,2'si ücretsiz aile işçisi konumundadır. Bkz. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=qrG91/kAimyiUMT70AilbU9UIZG9dNz8aLoYErbnawcAoxd0ipXF3aBdDUiZBwIV> (Erişim Tarihi: 18.04.2022)

seviyeye ulaşamamıştır. Bu sonuç, engelli istihdam yöntemlerinden beklenen verimin alınmadığının da bir göstergesini oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, Türk hukuk uygulamasında kabul edilen engelli istihdam yöntemlerinden biri olan korumalı işyeri uygulamasını Türk hukuku ekseninde ele almak amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle engelli istihdam yöntemlerine kısaca yer verilerek bu yöntemlerden biri olan korumalı istihdam yöntemi açıklanacaktır. Devamla, korumalı işyeri uygulamasının Türk hukukundaki tarihsel gelişimine değinilecek; engellilerin korumalı işyerlerinde istihdam edilmesinin esasları ve genel olarak korumalı işyeri uygulaması yürürlükteki mevzuat uyarınca ele alınacaktır.

I. Engellilere Yönelik İstihdam Yöntemleri ve Korumalı İşyeri Kavramı

Günümüzde engellilerin istihdamını artırma ve teşvik etme amaçlı başvuru en yaygın yöntemleri; kota yöntemi, desteklenmiş/sübvans edilen istihdam yöntemi, seçilmiş iş yöntemi, kişisel çalışma yöntemi, evde çalışma, kooperatif çalışma yöntemi ve korumalı istihdam yöntemi şeklinde sıralamak mümkündür¹³. Engelli istihdamında başvuru yöntemleri ve bu yöntemlerin uygulama esasları ülkeden ülkeye farklılık göstermekte ve her ülkenin kendi hukuk sistemi, gelişmişlik düzeyi ve sosyo-ekonomik yapısı uyarınca engelli istihdam yöntemleri bulunmaktadır. Bu yöntemler engelli istihdamında tek başına veya diğer yöntemlerle birlikte kullanılmaktadır. Türk hukukunda örnekleri bulunan engelli istihdam yöntemlerini; kota yöntemi, korumalı istihdam, desteklenmiş istihdam (devlet teşviki ve desteği), (özellikle kamu sektöründe olmak üzere) seçilmiş iş yöntemi ve kişisel çalışma yöntemi (engelli bireylerin kendi işini kurmak üzere desteklenmeleri) şeklinde sıralamak mümkündür¹⁴.

Engelli istihdamında başvuru en yaygın yöntem olan *kota yönteminde*, kamu veya özel sektör işverenleri işyeri veya işletmelerindeki toplam çalışan sayısına göre belirli sayıda/oranda engelli çalıştırmakla yükümlü tutulmaktadır. *Desteklenmiş istihdam yönteminde* normal işgücü piyasasındaki işverenlere, engelli işçi çalıştırmaları için devlet tarafından vergi indirimi, prim teşviki, ücret desteği, donanımsal ve teknik destek gibi çeşitli destek ve teşvikler sağlanmaktadır¹⁵. *Seçilmiş iş yönteminde* ise belirli çalışma alanları ve işler yalnızca engellilere tahsis edilmekte ve engelli istihdamı bu şekilde sağlanmaktadır¹⁶. *Kişisel çalışma yönteminde* ise kendi işlerini kuran engelliler, çalışmalarını yönünden hibe ve projelerle desteklenmektedir.

¹³ Engelli istihdam yöntemleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Uşan, M. Fatih. *İş Hukukunda Sakat İstihdamı*, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayını, Ankara, 1999, s. 89 vd.; Uşan, M. Fatih. "İş Hukukunda Özürlü İstihdamı Yöntemleri", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Süleyman Arslan'a Armağan*, C. 6, S. 1-2, 1998, s. 852 vd.; Kağnıcıoğlu, Deniz/Şişman, Yener/Akgül, Taylan/İlhan, Zeynep/Boyacı, Nil Belgin. *Türkiye'de Engelli İstihdamı, Kota Yöntemi Açısından Durum Analizi: İşveren ve İşveren Vekilleri ile Bir Araştırma*, Nobel Yayın, Ankara, 2021, s. 14 vd.; Çalışkan, s. 34 vd.; Selek Öz/Orhan, s. 38 vd.; Özmen, s. 51 vd.

¹⁴ Benzer yönde bkz. Karaaslan, Lütüye. "Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler İçin Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 1, S. Özel Sayı, 2020, s. 50-54; Alpagut, s. 30. Köme Akpulat ise ülkemizdeki uygulamalar arasında kota yöntemini ve koruyucu istihdam yöntemini saymıştır. Köme Akpulat, Ayşe. "İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü", *İstanbul Hukuk Mecmuası*, C. 77, S. 2, 2019, s. 535.

¹⁵ Alpagut, s. 31.

¹⁶ Uşan, *Özürlü İstihdamı*, s. 873-874.

Çalışmamızın konusunu oluşturan **korumalı istihdam modelinde** (sheltered employment) ise engellilik durumu nedeniyle normal işgücü piyasasında çalışma imkânı bulunmayan/zor olan veya çalışma hayatından dışlanan engelli bireyler için devlet tarafından gerek mali gerekse teknik koşullarla desteklenen ayrı bir çalışma ortamı yaratılmaktadır¹⁷. Avrupa Komisyonu'nun tanımlamasıyla, korumalı istihdam modelinde *işyerinde çalışanların en az yarısını* engelli işçiler oluşturmaktadır¹⁸. Böylelikle diğer engelli istihdam yöntemleriyle çalışma hayatına dahil edilmeleri güç olan engelliler (özellikle ağır derecede engelliler, çoklu engele sahip kişiler veya zihinsel engelliler) için mesleki rehabilitasyon hizmetleri ile birlikte rekabetten uzak özel bir çalışma ortamı oluşturulmaktadır. Bu istihdam modelinde çalışma ortamı ve işyeri engellilere özel şekilde düzenlenmektedir¹⁹. Bu sebeple korumalı istihdam modeli kapsamında oluşturulan işyerleri, “korumalı işyerleri” (sheltered workplaces) olarak da anılmaktadır.

Korumalı işyerlerine ilk olarak 16. yüzyılda Fransa'da dini kuruluşların ve hayır kurumlarının bir uygulaması olarak rastlansa da, 18. yüzyıl itibariyle korumalı işyerleri gerek Avrupa'ya gerekse diğer bölgelere yayılmaya başlamıştır²⁰. 2. Dünya Savaşı sonrasında ise korumalı işyerleri sayısında büyük bir artış gerçekleşmiştir²¹. 1955 yılında kabul edilen 99 sayılı Engellilerin Mesleki Rehabilitasyon ve İstidamı konulu ILO tavsiye kararında da normal işgücü piyasasında istihdam edilemeyecek engelliler için korumalı işyeri uygulaması bir istihdam yöntemi olarak kabul edilmiştir²².

Korumalı istihdam yöntemini diğer engelli istihdam yöntemlerinden ayırt edici kılan önemli bir husus olarak, bu istihdam modelinde engellilerin rehabilite edilmeleri ve işi öğrenmeleri; devamında entegrasyonlarının (engelli olmayan bireylerle etkileşime girebilmelerinin) sağlanması yoluyla normal çalışma yaşamına geçmeleri amaçlanmaktadır²³. Diğer bir anlatımla, korumalı istihdam yönteminde sosyal ve mesleki rehabilitasyon çoğu defa

¹⁷ Korumalı işyerleri hakkında bkz. European Parliament, s. 21 vd.; Visier, Laurent. “Sheltered Employment for Persons with Disabilities”, *International Labour Review*, C. 137, S. 3, 1998, s. 348 vd.; Martin, s. 25 vd.; Çalışkan, s. 48 vd.; Özmen, s. 63 vd.; Uşan, *Sakat İstihdamı*, s. 183 vd.; Uşan, *Özürlü İstihdamı*, s. 874-878; Alpagut, s. 31-33; Çavuş, Hakan/Tekin, Akay. “Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 30, S. 1, 2015, s. 148 vd.; Makas, Recep. “Korumalı İşyeri”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 26, S. 6, 2011, s. 5-6.

¹⁸ European Parliament, s. 22.

¹⁹ Gökmen, Hüseyin. “Korumalı İşyerleri ve İstihdam”, *İstihdamda 3i Dergisi*, S. 9, 2013, s. 56.

²⁰ Migliore, Alberto. “Sheltered Workshops”, *International Encyclopedia of Rehabilitation*, Ed.: John H. Stone ve Maria Blouin, Centre of international Rehabilitation Research Information and Exchange, Buffalo, 2010, s. 1-2. http://wintac-s3.s3-us-west-2.amazonaws.com/topic-areas/ta_511/Migliore-2010-sheltered_workshops_0.pdf (Erişim Tarihi: 05.06.2022)

²¹ Migliore, s. 2.

²² 99 sayılı tavsiye kararının 8. bölümünde “korumalı istihdam” ayrı bir bölümde düzenlenmiştir. Bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437:NO (Erişim Tarihi: 05.06.2022) 1983 tarih ve 168 sayılı Engellilerin Mesleki Rehabilitasyon ve İstidamı konulu tavsiye kararında da korumalı istihdam engelli istihdam yöntemleri arasında yer verilmiştir. Bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312506:NO (Erişim Tarihi: 05.06.2022)

²³ Sarı Gersil, Gülşen/Alımanoğlu Yemişçi, Derya. “Korumalı İşyeri Kapsamında Zihinsel Engelli İstihdamı: Manisa OSB Yönetiminde Z.E.K.İ Projesi Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 22, S. 3, 2020, s. 1130; Uşan, *Sakat İstihdamı*, s. 184.

gelir elde etme, rekabet etme gibi ticari amaçların önünde yer almakta ve bu nedenle koruma işyerlerinin işverenlerine devlet tarafından önemli destek ve teşvikler sağlanmaktadır²⁴.

Korumalı istihdam yönteminin çeşitli modeller uyarınca uygulandığından söz edilebilir. Bu geleneksel modelleri tedavi edici (terapötik) model, ara model, karma model ve ücretli istihdam modeli şeklinde sıralamak mümkündür²⁵. Korumalı istihdam yönteminin uygulama esasları, benimsenen modele göre değişiklik göstermektedir. *Tedavi edici modelde* korumalı istihdam yöntemi özellikle zihinsel engelli bireyler bakımından rehabilitasyon amacıyla uygulanmakta ve engelliler iş sözleşmesiyle istihdam edilmemektedir²⁶. Engellilerin işçi olarak kabul edilmemeleri nedeniyle, bu modelde işçi statüsünden doğan yükümlülükler engelli yönünden bertaraf edilmektedir. Salt tedavi edici nitelikte olmayan *ara modelde* engelli bireylerin işçi benzeri bir statüde oldukları ve belli başlı çalışma hak ve yükümlülüklerine sahip oldukları kabul edilmektedir²⁷. *Ücretli istihdam modelinde* engelli bireyler işçi statüsünde kabul edilmekte ve engelli işçiler engelli olmayan işçilerle kural olarak aynı hak ve yükümlülüklerle sahip olmaktadır²⁸. *Karma modelde* ise iki veya daha fazla modelin (genellikle tedavi edici model ile ücretli istihdam modelin) unsurlarının bir arada bulunduğu ve uygulamasının ülkeden ülkeye değişiklik gösterdiği bir istihdam modeli söz konusudur²⁹. Günümüzde bu geleneksel korumalı işyeri modellerinin yanı sıra normal işgücü piyasasına geçiş amaçlı (*geçiş modeli*) faaliyet gösteren korumalı işyerleri de bulunmaktadır³⁰.

Son olarak belirtelim ki, korumalı işyerlerinin özel sektörde veya kamu sektöründe kurulması ve faaliyet göstermesi mümkündür. Ancak günümüzde korumalı işyerleri yaygın olarak özel sektörde faaliyet göstermektedirler³¹.

II. Korumalı İşyeri Uygulamasının Türk Hukukundaki Tarihsel Gelişimi

Türk hukukunda korumalı işyeri kavramı ilk olarak 01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunda (önceki adıyla Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda)³² (EHK) düzenlenmiştir. Kanunun ilk halinde korumalı işyeri “*normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklediği ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyeri*” şeklinde tanımlanmış (EHK m. 3/1-f³³); korumalı işyerlerinin statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esasların Çalışma ve

²⁴ Alpagut, s. 31.

²⁵ Çalışkan, s. 54-55; Alpagut, s. 31-32; Özmen, s. 67-68; Çavuş/Tekin, s. 150-152; Sarı Gerşil/Alımanoğlu Yemişçi, s. 1131-1133.

²⁶ Sarı Gerşil/Alımanoğlu Yemişçi, s. 1132; Alpagut, s. 31-32; Çavuş/Tekin, s. 150; Çalışkan, s. 54-55; Visier, s. 358-359.

²⁷ Visier, s. 359-360; Alpagut, s. 32; Çavuş/Tekin, s. 150; Çalışkan, s. 55.

²⁸ Visier, s. 362-363; Sarı Gerşil/Alımanoğlu Yemişçi, s. 1133; Alpagut, s. 32-33; Çavuş/Tekin, s. 151.

²⁹ Alpagut, s. 32; Çavuş/Tekin, s. 150-151; Visier, s. 360-362.

³⁰ European Parliament, s. 21, 22; Sarı Gerşil/Alımanoğlu Yemişçi, s. 1133.

³¹ Alpagut, s. 31.

³² 07.07.2005 tarih ve 25868 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 5378 sayılı Kanunun ilk halindeki adı “Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” idi. Ancak 25.04.2013 tarih ve 6462 sayılı Kanunla, mevzuat metinlerinde yer alan “özürlü” ibarelerinin “engelli” olarak değiştirilmesiyle birlikte, 5378 sayılı Kanunun adı da “Engelliler Hakkında Kanun” olarak değiştirilmiştir.

³³ 6518 sayılı Kanunla (R.G.T. 19.02.2014, S. 28918) EHK m. 3’e yeni bentlerin eklenmesiyle birlikte, korumalı işyerinin tanımı EHK m. 3/1-i bendine kaymıştır.

Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle düzenleneceğine hükmedilmiştir (EHK m. 14/5).

Korumalı işyerlerine ilişkin usul ve esaslar 2006 yılında yürürlüğe giren “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik”le³⁴ (KİHYM1) düzenlenmiştir. Bu yönetmelikte korumalı işyeri, Engelliler Hakkında Kanunun ilk halinde yer alan tanımla benzer şekilde tanımlanmış (KİHYM1 m. 3/1-ç); korumalı işyeri statüsü kazanılması, bu işyerlerinin işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esaslara yer verilmiştir.

2013 yılında ise önceki yönetmeliği ilga eden, aynı isimli yeni bir yönetmelik³⁵ (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik-KİHYM2) yürürlüğe girmiştir. 26.11.2013 tarihinde yürürlüğe giren bu yönetmelikte korumalı işyeri tanımı, Engelliler Hakkında Kanunun ilk halinde yer alan tanımdan ve KİHYM1 m. 3/1-ç’den farklı olarak “İşgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeri” şeklinde yapılmıştır (KİHYM2 m. 3/1-c). Böylelikle korumalı işyerleri kapsamına giren engelliler yalnızca “zihinsel veya ruhsal engelliler” ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca önceki yönetmelikte yer alan “mesleki rehabilitasyon sağlama” amacına ve korumalı işyerlerinin bölümlerinden olan “sosyal servis” ve “değerlendirme” bölümlerine bu yönetmelikte yer verilmemiştir. Böylelikle Türk hukuk uygulamasında, tedavi edici model ile ücretli istihdam model unsurlarının bir arada bulunduğu karma istihdam modelinden ücretli istihdam modeline doğru bir kayma gerçekleşmiştir³⁶. Bir diğer önemli değişiklik olarak, korumalı işyeri statüsü kazanmak için çalıştırılması gereken asgari engelli sayısında da değişiklik yapılmıştır.

06.02.2014 tarih ve 6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla korumalı işyerlerinin statüsü ve uygulaması yönünden önemli değişikliklere gidilmiştir. Bu Kanunun Engelliler Hakkında Kanunda yaptığı değişikliklerle birlikte, EHK m. 3/1-f’de yer alan korumalı işyeri tanımı EHK m. 3/1-i bendiyle yeniden düzenlenerek 2013 tarihli yönetmelikle uyumlu hale getirilmiştir. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununa (İK) korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin ücretlerine ilişkin ek madde eklenmiş (İK Ek m. 1); 4447 sayılı Kanuna ise korumalı işyerlerinde çalışan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payının hazine tarafından karşılanacağına ilişkin hüküm eklenmiştir. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununa ve 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununa korumalı işyeri indirimi eklenmiş; 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanununda korumalı işyerleri yönünden çevre ve temizlik vergisi muafiyeti kabul edilmiştir.

Nihayet 2022 yılında, önceki yönetmeliği ilga eden ve mülga yönetmeliklerle aynı adı taşıyan yeni bir yönetmelik³⁷ (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik-KİHY) yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikte de korumalı işyerleri, 2013 tarihli mülga yönetmelikle aynı doğrultuda

³⁴ R.G.T. 30.05.2006, S. 26183.

³⁵ R.G.T. 26.11.2013, S. 28833.

³⁶ 2006 tarihli yönetmelikteki haliyle korumalı işyeri uygulamasının amacının rehabilitasyon ve istihdam olduğu; 2013 tarihli yönetmelikte ise korumalı işyeri uygulamasının amacının yalnızca istihdam olduğu yönünde benzer görüş için bkz. Çavuş/Tekin, s. 156. Ayrıca bkz. Özmen, s. 83-84.

³⁷ R.G.T. 27.01.2022, S. 31732.

tanımlanmıştır (KİHY m. 3/1-ğ). Diğer bir anlatımla, korumalı işyerleri kapsamına giren engelliler “*zihinsel veya ruhsal engelliler*” ile sınırlandırılmış; “*mesleki rehabilitasyon sağlama*” amacına hiçbir surette değinilmemiştir. Korumalı işyeri statüsü kazanmak için çalıştırılması gereken asgari engelli sayısında ise yeniden değişiklik yapılmıştır.

III. Korumalı İşyerlerine İlişkin Türk Hukukundaki Mevcut Düzenlemeler Işığında Engellilerin Korumalı İşyerlerinde İstihdamı

Korumalı işyerleri, bu işyerlerinin işleyişi ve bu işyerlerinde istihdam edilecek engellilere ilişkin esaslar, değinildiği üzere 27.01.2022 yürürlük tarihli Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir. Ancak bu yönetmelik dışında korumalı işyerlerine ilişkin çeşitli mevzuattan söz etmek mümkündür. Çalışmanın devamında korumalı işyeri uygulaması, Türk hukuku uyarınca ve yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre ele alınacaktır. Bu kapsamda öncelikle korumalı işyeri statüsü kazanmanın şartlarına ve korumalı işyerlerinde engelli istihdamında uyulması gereken esaslara yer verilecek; devamında korumalı işyerlerinin işverenlerine sağlanan desteklere ve teşviklere değinilecektir. Son olarak ise korumalı işyeri statüsünün sona ermesine ilişkin usul ve esaslara yer verilecektir.

A. Korumalı İşyeri Statüsü Kazanmanın Şartları

1. İşyerinin fiziki koşulları ve donanımı yönünden aranan şartlar

Türk Standartları Enstitüsü tarafından işyerleri için belirlenen *genel fiziksel standartlar*, korumalı işyerlerinde de geçerlidir (KİHY m. 12/1-a). Ancak bu genel standartların yanı sıra, korumalı işyerinin ve korumalı iş merkezinin fiziki koşulları ve bulundurmaları gereken donanımlar, Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre;

- Korumalı işyeri veya korumalı iş merkezi *binasının bulunduğu yerin*, engelli bireylerin geliş ve gidişlerinde *trafik yönünden uygun ve emniyetli* olması şartı aranır (KİHY m. 10).
- Korumalı işyeri veya korumalı iş merkezinde *yangından korunma* için yeterli sayıda yangın söndürme cihazı ve malzemesi, sesli ve ışıklı alarm sistemi ile engelli bireylerin kullanımına uygun yangın tahliye sistemi bulundurulması zorunludur (KİHY m. 11/1).
- Korumalı işyeri veya korumalı iş merkezinde elektrik anahtarı, priz, lamba gibi *elektrikli aletler, kesici delici aletler ile yanıcı ve yakıcı maddelerin* engelli bireyler için tehlike oluşturmasını önleyecek tedbirler alınır (KİHY m. 11/2)³⁸.
- Korumalı işyerinin *müstakil bir binada* olması tercih nedenidir. Korumalı işyerinde çalışan zihinsel ve ruhsal engelli bireylerin hareket kısıtlılığının bulunmaması durumunda; müstakil villa tipi, dubleks, tripleks binalarda hizmet vermesi halinde asansör şartı aranmaz. Üç ve üzeri katlı diğer binalarda ve hareket kısıtlılığı olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylerin çalıştığı korumalı işyerinin zemin üstü katlarda

³⁸ Ayrıca korumalı işyeri veya korumalı iş merkezi binası çevresinde patlayıcı ve yanıcı madde satan veya depolayan kuruluşlar bulunması hâlinde, Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (RG.T. 19.12.2007, S. 26735) hükümlerine uygun mesafelerin korunması ve tedbirlerin alınması düzenlenmiştir (KİHY m. 11/3).

hizmet vermesi durumunda yangın merdiveni ve erişilebilirlik standartlarına uygun *asansör bulunması* zorunludur (KİHY m. 12/1-a).

- Korunmalı işyeri *rutubetli ortamda* olmamalı, gün ışığı almalı ve uygun elektrik ışığı ile aydınlatılmalıdır (KİHY m. 12/1-b).
- *Korunmalı işyeri tabanı* sağlığa zarar vermeyecek, ıslak ve kuru halde kaymayan ve kolay temizlenen bir malzeme ile kaplanmalıdır (KİHY m. 12/1-c).
- *Merdivenlerin genişliği ve yüksekliği* iniş ve çıkışlarda kolaylık sağlayacak şekilde erişilebilirlik standartlarına uygun olmalı, *emniyet korkulukları* bulunmalıdır (KİHY m. 12/1-ç).
- Korunmalı işyerindeki *kapılar* erişilebilirlik standartlarına uygun olmalıdır (KİHY m. 12/1-d).
- Atölyeler ve diğer bölümlerin arası duvarla bölünmeli, sesli makinelerin kullanıldığı yerlerde ses geçirmez materyaller tercih edilmelidir (KİHY m. 12/1-e).
- Korunmalı işyerinin ve korunmalı iş merkezlerinin *tuvaletleri ve duş alanları* erişilebilirlik standartlarına uygun olmalıdır (KİHY m. 12/1-f). Korunmalı işyerlerindeki her 12 engelli çalışan için en az bir tuvalet ve banyo bölümü bulunmalıdır (KİHY m. 3/1-b).
- Korunmalı iş merkezinde *merkezi yönetim odası*³⁹, *sosyal servis bölümü*⁴⁰, *personel ve işçi odası*⁴¹, *atölye*⁴², *çok amaçlı salon*⁴³, *mutfak ve yemekhane*⁴⁴, *sağlık odası veya sağlık kabini*⁴⁵, *banyo ve tuvalet* ile *ihtiyaç duyulan diğer bölümlerin* bulundurulması zorunludur (KİHY m. 12/1-f).

2006 tarihli mülga yönetmelikte, korunmalı işyerinin değerlendirme bölümü, üretim bölümü ve sosyal servis olmak üzere üç ayrı bölümden oluşması gerektiği düzenlenmişti (KİHYM1 m.

³⁹ Yönetmelikte “*korunmalı işyerlerinin bağlı olduğu korunmalı iş merkezinin sahibi veya yönetiminden sorumlu kişilerin kullanacağı bölüm*” şeklinde tanımlanmıştır (KİHY m. 3/1-i).

⁴⁰ Yönetmelikte “*sayısı 10 ve üzeri olan korunmalı işyerlerinin oluşturduğu korunmalı iş merkezlerinde üniversitelerin sosyal hizmet, psikoloji, psikolojik danışmanlık ve rehberlik ve özel eğitim alanlarında en az lisans eğitimi almış meslek elemanları tarafından; işyerinde çalışmaya başlayan bireylerin kabul, ayrılış, ayrılış sonrası danışmanlık hizmetlerinin verilmesi, engelli ve ailelerine gerekli rehberlik hizmetlerinin sunulması, sosyal ve kültürel faaliyetlerin düzenlenmesi, toplumsal sorumluluk çerçevesinde merkezde verilen hizmetlere halkın gönüllü katkı ve katılımını sağlayıcı etkinlik programlarının düzenlenmesi, merkezi yönetim sekreteriyasının yürütülmesi ve Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne gönderilecek tüm bilgi, belge, form ve yazışmaların yapılması ve/veya koordine edilmesi çalışmalarının yürütüldüğü bölüm*” şeklinde tanımlanmıştır (KİHY m. 3/1-l).

⁴¹ Yönetmelikte “*korunmalı iş merkezinde çalışan engelli personel ile iş yerinde bulunan diğer çalışanların giyinme, soyunma ve dinlenme gibi ihtiyaçlarını karşıladıkları oda*” şeklinde tanımlanmıştır (KİHY m. 3/1-m).

⁴² Yönetmelikte “*korunmalı işyerindeki veya korunmalı iş merkezinde her bir işyerindeki iş atölyesi*” şeklinde tanımlanmıştır (KİHY m. 3/1-a).

⁴³ Yönetmelikte “*korunmalı iş merkezinde bulunan tüm işyerlerinde çalışan bireylerin sosyal faaliyet ve toplantı gibi etkinlikleri düzenleyebilecekleri bölüm*” şeklinde tanımlanmıştır (KİHY m. 3/1-c).

⁴⁴ Yönetmelikte “*korunmalı iş merkezinde çalışanların yemek ihtiyaçlarının karşılanacağı bölüm*” şeklinde tanımlanmıştır (KİHY m. 3/1-j).

⁴⁵ Yönetmelikte “*korunmalı iş merkezinde tam zamanlı veya yarı zamanlı sağlık personeli tarafından ilk yardım ve ilk müdahalenin yapıldığı ve engellilerin kullandığı ilaç ve sağlık malzemelerinin bulunduğu bölüm*” şeklinde tanımlanmıştır (KİHY m. 3/1-k).

15). Korumalı işyerinin işleyişine ilişkin sınırlandırıcı bir düzenleme olan bu hüküm, 2013 tarihli mülga yönetmeliğe alınmadığı gibi 2022 tarihli yönetmelikte de düzenlenmemiştir. Bu nedenle korumalı işyerlerinin işleyişi yönünden korumalı işyeri işverenine mevzuata uygun olmak kaydıyla bir serbesti tanındığından söz etmek mümkündür.

Görüldüğü üzere yönetmelikte iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, büyük ölçüde işyerinin fiziki koşulları uyarınca ve “erişilebilirlik” yönünden ele alınmıştır. Öte yandan yönetmelikte korumalı işyerlerinde işçilerin sağlığı ve güvenliğine ve iş kazası risklerinin bertaraf edilmesine ilişkin yeterli düzenlemelerin bulunduğunu söylemek güçtür⁴⁶. Nitekim özel politika gerektiren (dezavantajlı) bir grup olmaları ve normal işçilere kıyasla iş kazası veya meslek hastalığına uğrama ihtimallerinin daha yüksek olması nedeniyle, engellilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin önemi doktrinde de dile getirilmiştir⁴⁷. Bu sebeple işverenin bu kapsamdaki yükümlülüklerinin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmelikler uyarınca değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Örneğin İSGK m. 10/1-ç hükmünde işverenin risk değerlendirmesi yaparken “Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların” durumunu dikkate almakla yükümlü olduğu özel olarak düzenlenmiştir. Bu kapsamda işverenin yapacağı risk değerlendirmesinin, yapılacak işin niteliğinin yanı sıra korumalı işyerinde istihdam edilecek engelli işçilerin engel durumuna göre de gerçekleştirilmesi gerekir⁴⁸. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte⁴⁹ ise engellilerin de dahil olduğu özel politika gerektiren gruplara, işverence bu özellikleri dikkate alınmak suretiyle eğitim verilmesi gerektiği düzenlenmiştir (m. 7/1).

Belirtelim ki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında, risk değerlendirme yükümlülüğü ve eğitim yükümlülüğü dışında, engellilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından özellik arz eden durumları her yükümlülük yönünden açık bir biçimde düzenlenmemiştir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin amacı ve iş güvenliğinin genel karakteri göz önünde bulundurulduğunda, böyle bir kazustik yönetime gerek de yoktur. Diğer bir anlatımla işveren, kendisine yüklenen çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamaya yönelik genel yükümlülük karşısında, korumalı işyerinde çalışan engelli işçiler yönünden de her türlü tedbiri almakla yükümlüdür (İSGK m. 4).

Öte yandan korumalı işyerlerinde çalışan engelli işçilerin engel hali de göz önünde bulundurulduğunda, İSGK m. 4’te işveren yönünden düzenlenen bu genel yükümlülüğe ek bazı özgü önlemlerden söz etmekte yarar vardır. Öyle ki Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte de işverenin “işyerini engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin

⁴⁶ Benzer görüşte bkz. Dulay Yangın, Dilek/Doğan, Sevil. “Özel Bir Risk Grubu Olarak Engelli Çalışanlara Yönelik Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Hukuki Çerçevesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 42, 2019, s. 124. Korumalı işyerleri için daha üst düzey iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin bulunması gerektiği yönünde ayrıca bkz. Çolak/Hergüner, s. 2452-2453.

⁴⁷ Detaylı bilgi için bkz. Civan, Orhan Ersun. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar”, *Ankara Barosu Dergisi*, C. 75, S. 4, 2017, s. 239 vd.; Dulay Yangın/Doğan, s. 114 vd.

⁴⁸ Engelli işçilere özgü risk faktörleri hakkında bkz. Civan, s. 241 vd. Engelli işçilerin engeli olmayan işçilere kıyasla aynı işin görülmesi sebebiyle ek risklerle karşılaşabilecekleri yönünde ve “engelliliğe duyarlı risk değerlendirilmesi” hakkında bkz. Dulay Yangın/Doğan, s. 118 vd.

⁴⁹ R.G.T. 15.05.2013, S. 28648.

engelli çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlama yükümlülüğü” özel olarak belirtilmiştir (m. 18/1). Buna göre korumalı işyerlerinde istihdam edilen engellilerin engel türü (zihinsel ve ruhsal engel hali) göz önünde bulundurulduğunda, engelli işçilerin işyerlerine getirilip götürülmesi hususu işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında korumalı işyerlerinde özel olarak düzenlenmiş olmalıdır. Buna ilişkin mevzuatta herhangi bir düzenlemenin bulunmaması ve bu konuda inisiyatifin işverene bırakılmış olması kanımızca büyük bir eksiklik. Benzer şekilde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin gereği gibi yerine getirilebilmesi için, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin (işyeri hekimi ve gereken hallerde işyeri hemşiresi ile iş güvenliği uzmanının) korumalı işyerlerinde tam zamanlı olarak istihdam edilmesi de değerlendirilebilecek hususlardan biridir. Her ne kadar Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin istihdam edilecekleri süre ve istihdam yöntemi yönünden işyerindeki işçi sayısı ve işyerinin tehlike sınıfı kriterleri dikkate alınsa da; işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanının ve gereken hallerde işyeri hemşiresinin aşağıda da yer verileceği üzere işyerinde çalıştırılması zorunlu tutulan personeller arasında kabul edilmesi; işin yürütümü, işçilerin sağlığı ve güvenliği yönünden faydalı olabilecektir.

2. İşyerinde çalıştırılacak personel yönünden aranan şartlar

Korumalı işyeri statüsü kazanabilmek için sağlanması gereken bir diğer koşul, işyerinde çalıştırılması zorunlu tutulan bazı personellerin istihdam edilmesine ilişkindir.

Korumalı işyerinde istihdam edilmesi zorunlu tutulan ilk personel *işyeri yöneticisi* olup yönetmelikte kendisi “*korumalı işyerinin işleyişinden sorumlu olan kişi*” olarak tanımlanmıştır (KİHY m. 3/1-h). 2006 tarihli mülga yönetmeliğin aksine⁵⁰, işyeri yöneticisi olarak görev yapabilecek kimseler yönünden herhangi bir sınırlamaya yer verilmemiştir. Bunun yerine her korumalı işyerinin bir işyeri yöneticisi bulunması gerektiği ve işyeri yöneticisinin birden fazla korumalı işyerinin yöneticisi olamayacağı düzenlenmiştir (KİHY m. 8/2).

Korumalı işyerinde istihdamı zorunlu tutulan bir diğer kimse, mesleki ve teknik eğitim alanında yükseköğrenim görmüş veya usta öğreticilik⁵¹ yeterliğine sahip *eğitici personeldir* (KİHY m. 3/1-ç, m. 8/1). Ancak istihdamı zorunlu tutulan eğitici personel sayısına ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. Bunun yerine, işyeri yöneticisinin eğitici personel olabilmek için gerekli niteliklere sahip olması kaydıyla aynı işyerinde eğitici personel görevini yürütebileceği düzenlenmiştir (KİHY m. 8/2). Kanımızca eğitici personel sayısının istihdam edilen engelli sayısı

⁵⁰ 2006 tarihli mülga yönetmelikte işyeri yöneticisi, “*işyerinin amacına uygun olarak idari, teknik, mali ve diğer işlerinin yürütülmesinden ve bunların düzenli bir biçimde işleyişinden sorumlu (kimse)*” olarak tanımlanmış; yönetici olabilecekler “*sosyal çalışmacı, fizyoterapist, psikolog, rehber öğretmen veya psikolojik danışman, özel eğitimci, doktor, sosyolog ve çalışma ekonomisti olanlar ile bu alanlarda yüksek lisans yapan (kimseler)*” şeklinde sınırlı bir biçimde sayılmıştır (KİHYM1 m. 10/1).

⁵¹ Usta öğretici 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda “*ustalık yeterliğini kazanmış; aday çırak, çırak, kalfa ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin işyerindeki eğitiminden sorumlu; mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişi*” şeklinde tanımlanmıştır (m. 3/1-g). Kanuna göre ustalık yeterliğini kazanmış olan kimselere, Bakanlıkça açılacak iş pedagojisi kurslarını başarıyla tamamladıkları takdirde usta öğreticilik belgesi verilir (m. 31).

ile doğru orantılı olması ve gereklilik halinde korunmalı işyerinde birden fazla eğitici personel çalıştırılması yerinde olacaktır.

İstihdam edilmesi zorunlu tutulan personeller (işyeri yöneticisi ve eğitici personel) dışında, korunmalı işyerinde işyerinin kapasitesine göre teknik, idari, yardımcı personel veya ihtiyaç duyulabilecek diğer personel çalıştırılabilmesi de mümkündür (KİHY m. 8/3). Ayrıca, Korunmalı İşyerleri İl Komisyonunca⁵² gerekli görülmesi halinde, Valilikçe ilgili İl Müdürlüklerinden görevlendirme yoluyla *uzman personel* desteği alınabilmesi de mümkündür (KİHY m. 9). Ancak bu personeller bakımından bir zorunluluk öngörülmemiştir. Diğer bir anlatımla, teknik, idari veya yardımcı personel ya da uzman personel istihdam etmemiş olmak, korunmalı işyeri statüsünü elde edip etmeme durumunu etkilemez.

3. İstihdam edilecek engelli sayısı ve engellilerin engellilik durumları yönünden aranan şartlar

İşverenin korunmalı işyeri statüsü kazanabilmesi için yerine getirmesi gereken en önemli şart, işyerinde asgari sayıda engellinin çalıştırılmasına ilişkindir. Ancak bu koşulun yerine getirilebilmesi için çalıştırılması gereken engelliler, yönetmelikte belirlenen düzeyde engellilik durumuna sahip olan zihinsel veya ruhsal engelli kimselerdir. Korunmalı İşyerleri Hakkında Yönetmelikte engelli; “*engellilik durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerden; Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporuna göre en az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olan veya Çocuklar İçin Özel Gereksinim Raporuna göre en az “hafif düzeyde özel gereksinimi vardır (%40-49)” ibaresi bulunan zihinsel veya ruhsal engelli birey*” şeklinde tanımlanmıştır (KİHY m. 3/1-d). Buna göre 18 yaşını doldurmuş engelliler yönünden en az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak; 15 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını doldurmamış engelliler yönünden ise özel gereksinim raporu uyarınca en az “hafif düzeyde özel gereksinimi vardır (%40-49)” ibaresi bulunan zihinsel veya ruhsal engelli olmak gerekir (KİHY m. 14/1-a). Dikkat edilmesi gereken husus, kota yöntemindeki düzenlemenin (İK m. 30) aksine, korunmalı işyerlerinde çalışacak engelliler yönünden çalışma gücü kaybı oranının değil engellilik oranının esas alınmış olmasıdır⁵³. Diğer bir anlatımla, korunmalı işyeri statüsünün kazanılması yönünden dikkate alınacak zihinsel veya ruhsal engellilerin çalışma gücü kaybı oranının değil genel engel oranının en az %40 olması gerekli ve yeterlidir.

Zihinsel veya ruhsal engel dışında bir engele sahip olan diğer engelli bireyler⁵⁴, korunmalı işyeri statüsü kazanabilmek için çalıştırılması gereken engelli sayısı kapsamında yer almazlar. Değindiği üzere her ne kadar Engelliler Hakkında Kanununun ilk halinde ve 2006 tarihli mülga yönetmelikte “*en az %40 oranında zihinsel, ruhsal-duyusal ve davranışsal özürlü olmak veya diğer özür gruplarından ise %60 ve üzeri özürlü olmak*” koşuluna yer verilmişse de; bu husus 2013

⁵² Yönetmeliğe göre bu Komisyon; İllerde Valilik bünyesinde, Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İl Millî Eğitim Müdürlüğü, İl Sağlık Müdürlüğü ve gerekli hallerde Valilikçe görevlendirilen diğer kamu kurum ve kuruluşları temsilcilerinden oluşur. Komisyonun sekretaryası Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü tarafından yürütülür ve çalışma usul ve esasları Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından belirlenir (KİHY m. 3/1-f). Komisyonun işleyişi hakkında ayrıca bkz. Korunmalı İşyerleri İl Komisyonunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönerge <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/57011> (Erişim Tarihi: 18.04.2022)

⁵³ Ayrıca bkz. Uşan, *Sakat İstihdamı*, s. 184; Özmen, s. 71-72.

⁵⁴ Engel türleri hakkında detaylı bilgi için ayrıca bkz. Uşan, *Sakat İstihdamı*, s. 48 vd.; Özmen, s. 23-29.

tarihli mülga yönetmelikte ve 2014 yılında yapılan değişiklikle Engelliler Hakkında Kanunda “*en az % 40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak*” şeklinde değiştirilmiştir. 2022 yılında yürürlüğe giren son yönetmelikte de bu anlayış sürdürülmüştür.

Doktrinde bu politika değişikliğinin isabetli olduğu⁵⁵ yönünde görüşler olduğu gibi isabetsiz olduğu⁵⁶ yönünde yaklaşımlar da mevcuttur. Kanımızca korunmalı işyeri statüsü kazanabilmek için sağlanması gereken asgari engelli işçi sayısının, işgücü hayatına katılmaları bedensel engeli bulunan bireylere göre çok daha güç olan⁵⁷ zihinsel ve ruhsal engelli bireyler uyarınca sınırlanması iyiniyetli bir yaklaşım olup bu düzenleme engelli bireylerin çalışma hayatına katılımını arttırmayı amaçlar niteliktedir. Diğer engelli gruplarına yönelik kota yöntemi başta olmak üzere çeşitli istihdam yöntemlerinin düzenlenmiş olması karşısında, zihinsel veya ruhsal engelli bireylere yönelik getirilen bu pozitif ayrımcılığı makul ve yerinde bulmak gerekir.

Tüm bu açıklanan sebeplerle, işverenin korunmalı işyeri statüsü kazanabilmek için istihdam etmesi gereken asgari engelli sayısı, KİHY m. 3/1-d ve m. 14/1-a bentlerinde belirtilen düzeyde engele sahip zihinsel veya ruhsal engelliler yönünden hesaplanır. Öte yandan işverenin daha düşük bir oranda engeli olan zihinsel veya ruhsal engellileri ya da zihinsel veya ruhsal engel dışında bir engeli olan kimseleri çalıştırması mümkündür. Ancak bu durumda söz konusu engelliler, korunmalı işyeri statüsü kazanabilmek için sağlanması gereken asgari sayının hesabında dikkate alınmaz.

Korunmalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğe göre, işverenin korunmalı işyeri statüsü kazanmaya dair başvuruda bulunabilmesi için, sözü edilen engelli grubuna giren *en az 5 engelli* çalıştırması gereklidir (KİHY m. 4/1). Ancak 5 engelli çalıştırıyor olmak, korunmalı işyeri statüsü için aranan tek koşul değildir. Bunun dışında, korunmalı işyerlerinde çalışacak engelli bireylerin sayısının, korunmalı işyerindeki *toplam işçi sayısına oranının %50’den az olamayacağı* düzenlenmiştir. Buna göre örneğin 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde bu işçilerin en az 15’inin; 50 işçinin çalıştığı bir işyerinde ise bu işçilerin en az 25’inin zihinsel veya ruhsal engelli olması gerekir⁵⁸. Yönetmelikte “işçi” terimi kullandığından, toplam çalışan sayısının belirlenmesinde (belirli veya belirsiz süreli; kısmi veya tam süreli) iş sözleşmesiyle bir işverene bağımlı olarak iş gören kimselerin dikkate alınması gerekir⁵⁹.

⁵⁵ İstihdam piyasasında en dezavantajlı grubu zihinsel ve ruhsal engelliler oluşturduğundan, bu düzenlemenin yerinde olduğu yönünde bkz. Çavuş/Tekin, s. 154. Benzer yönde bkz. Sarı Gerşil/Alımanoğlu Yemişçi, s. 1134; Çolak/Hergüner, s. 2443. Korunmalı işyerlerinin kapsamının en dezavantajlı engelli grubuna yönlendirilmesinin, bu kişilerin istihdamı açısından önemli olduğu yönünde bkz. Özmen, s. 74, 83.

⁵⁶ Korunmalı işyeri statüsü kazanabilmek için sağlanması gereken asgari engelli işçi sayısının hesaplanmasında diğer engelli gruplarının sayılmamasının isabetli olmadığı görüşünde bkz. Köme Akpulat, s. 549.

⁵⁷ Çolak/Hergüner, s. 2437.

⁵⁸ Bu aşamada akla, 50 veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerleri yönünden 4857 sayılı İş Kanunu m. 30’da düzenlenen engelli işçi çalıştırma yükümlülüğünün (kota sistemi) de devreye girip girmeyeceği gelebilir. Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte işyerinde çalıştırılan engellilerin toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmayacağı açık bir şekilde düzenlendiğinden (m. 11/6); bu halde korunmalı işyerinde kota yönteminin devreye girip girmeyeceği *engelli olmayan işçilerin toplam sayısı uyarınca* hesaplanır. Aynı yönde bkz. Makas, s. 12.

⁵⁹ 2006 tarihli yönetmeliğe ilişkin benzer yönde bir değerlendirme için bkz. Makas, s. 7. Öte yandan 2006 tarihli yönetmelikte kimi maddelerde “çalışan” kavramının kullanılması bazı belirsizliklere sebebiyet verdiğinden; 2013 tarihli yönetmelikte ve halihazırda yürürlükte olan 2022 tarihli yönetmelikte “çalışan” kavramı yerine isabetli olarak “işçi” kavramı kullanılmıştır.

| 2006 tarihli yönetmelik | 2013 tarihli yönetmelik | 2022 tarihli yönetmelik |
|--|---|---|
| - En az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engelliler ya da en az %60 oranda engeli bulunan diğer engelliler | - En az %40 oranda zihinsel veya ruhsal engelliler | - En az %40 oranda zihinsel veya ruhsal engelliler |
| - Büyükşehir belediye sınırları içinde en az 30, büyükşehir belediye sınırları dışında en az 15 engelli çalıştırıyor olmak | - En az 8 engelli çalıştırıyor olmak | - En az 5 engelli çalıştırıyor olmak |
| - Engelli sayısının toplam işçi sayısına oranının %75'ten az olamayacağı koşulu | - Engelli sayısının toplam işçi sayısına oranının %75'ten az olamayacağı koşulu | - Engelli sayısının toplam işçi sayısına oranının %50'den az olamayacağı koşulu |

Tablo-1: İstihdam edilecek asgari engelli sayısı ve engel durumlarına ilişkin koşulların mülga ve yürürlükteki yönetmeliklerle karşılaştırılması

2022 tarihli Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelikte engelli sayısı yönünden getirilen bu asgari sınır, 2006 tarihli mülga yönetmelikte büyükşehir belediye sınırları içinde *en az 30*, büyükşehir belediye sınırları dışında *en az 15* engelli çalıştırıyor olma ve bu sayının toplam işçi sayısına oranının *%75'inden az olamayacağı*; 2013 tarihli mülga yönetmelikte ise *en az 8* engelli çalıştırıyor olma ve bu sayının toplam işçi sayısına oranının *%75'inden az olamayacağı* şeklinde düzenlenmişti. Ancak söz konusu asgari engelli işçi sayılarının oldukça yüksek seviyelerde olması⁶⁰ ve uygulamada korumalı işyeri statüsü kazanan işyeri sayısının azlığı, asgari koşulların peyderpey düşürülmesine ve yürürlükteki yönetmelikte daha düşük sayıların düzenlenmesine sebep olmuştur.

4. Korumalı işyeri statüsü için başvuruda bulunma

İşyerinin fiziki koşulları, işyerinde çalıştırılacak personel ve istihdam edilen engelliler yönünden mevzuatta belirtilen koşulları sağlayan gerçek veya tüzel kişi işveren, korumalı işyeri statüsü kazanabilmek için Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne⁶¹ başvuruda bulunmalıdır. Bu başvuruda işverenin; işyerinin üretim faaliyetini/faaliyetlerini, işyerinde yaptığı/yapacağı işleri, işyerinde çalışan/çalışacak toplam işçi sayısını, çalışan/çalışacak engelli işçi sayısını ve kişilerin engel durumlarını, işyerinin adresini ve işyerine korumalı işyeri statüsü kazandırma talebini içeren bir dilekçeyle Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne başvurması ve bu başvurusunda kendisi

⁶⁰ Doktrinde Köme Akpulat da 2013 tarihli yönetmelikte belirlenen asgari engelli işçi sayılarının yüksek olduğunu ve korumalı işyeri statüsünü kazanmayı zorlaştırdığını belirtmiştir. Bkz. Köme Akpulat, s. 550.

⁶¹ 2006 tarihli mülga yönetmelikte başvurulacak makam Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü iken (KİHYM1 m. 4/1); 2013 tarihli yönetmelikte bu makam Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlüğüne (şimdiki adıyla Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne) dönüştürülmüştür (KİHYM2 m. 4/1).

yönünden KİHY m. 5/2’de belirtilen belgeleri⁶², işyeri yöneticisi yönünden ise KİHY m. 6’da belirtilen belgeleri⁶³ sunması gerekmektedir (KİHY m. 5/1).

Korumalı işyeri statüsü almak için gerçek veya tüzel kişi işveren tarafından Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne yapılan bu başvuru, Korumalı İşyerleri İl Komisyonunca değerlendirilir. Komisyon, gerek işyerinde yapacağı inceleme ve tespitlerle ve gerekse başvuru sırasında sunulan evrakların incelenmesi sonucunda, korumalı işyeri statüsü alınmasına ilişkin başvuruyu 30 gün içinde değerlendirir (KİHY m. 7). Bu değerlendirmenin olumlu sonuçlanması halinde, uygun bulunan işyerine Valilikçe “korumalı işyeri statüsü belgesi” düzenlenir (KİHY m. 7). Korumalı işyeri statüsü için yapılan başvurunun uygun bulunmayarak reddedilmesi halinde ise, ret kararının tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne itiraz edilmesi mümkündür (KİHY m. 20).

B. Korumalı İşyerlerinde Engelli İstihdamında Uyulması Gereken Esaslar

Korumalı işyerlerinde istihdam edilmesi gereken engelli sayısına ilişkin asgari bir koşul belirlenmiş olsa da korumalı işyerinin işverenine söz konusu engellileri *hangi şekilde işe alacağı* konusunda serbesti getirilmiştir. Diğer bir anlatımla işveren, istihdam edeceği engellileri kendisi bulabileceği gibi Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü aracılığıyla da işe alabilir. Ancak hangi şekilde işe alınırsa alınsın, engellinin 15 yaşını doldurmuş ve Türkiye İş Kurumuna kayıtlı olması gerekir (KİHY m. 14/1-b, c). İşverene bu kapsamda getirilen yükümlülük, işe aldığı engelliye her halde en geç bir ay içinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bildirmeye ilişkindir (KİHY m. 13). Bunun dışında, işe alınacak engellinin engel raporunda “çalışabilir”⁶⁴ ibresinin bulunması ve hangi koşullarda çalışabileceğinin belirtilmiş olması da gerekmektedir⁶⁵. Nitekim Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca engellilerin sağlık kurulu raporunda çalıştırılmayacakları belirtilen işlerde çalıştırılmaları mümkün değildir (m. 19/2).

Korumalı işyeri işvereni ile zihinsel veya ruhsal engelli işçi arasında iş sözleşmesi yapılmasının, engelli işçinin fiil ehliyetine göre bazı özellikler taşıdığını belirtmek gerekir⁶⁶. Bilindiği üzere Türk Medeni Kanununda (TMK) akıl hastalığı, akıl zayıflığı gibi akla uygun biçimde davranma yeteneğinden yoksun olma halleri ayırt etme gücüne sahip olmaya engel haller arasında sayılmış (TMK m. 13); bu kişilerin fiil ehliyetinin olmadığı ve fiillerinin hukuki sonuç doğurmayacağı kabul edilmiştir (TMK m. 14-15). Devamla, akıl hastalığı ve akıl zayıflığı

⁶² Korumalı işyeri açmak isteyen *gerçek kişiden veya tüzel kişinin temsilcisinden* talep edilecek belgeler; T.C. kimlik numarası, adli sicil kaydına ilişkin yazılı beyan, (tüzel kişiler yönünden) temsilcisinin yetki belgesi, (dernek ve vakıflar için) vakıf senedi veya dernek tüzüğünde amaçlar arasında eğitim ve üretim faaliyetlerinin yer aldığını gösteren belge, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunu m. 22/A uyarınca vadesi geçmiş borç olarak kabul edilen vergi türlerinden borcunun olmadığına dair belge, SGK’dan alınacak prim borcu olmadığına dair belge ve ilgili mevzuat uyarınca alınması gereken diğer izin ve belgelerdir (KİHY m. 5/2).

⁶³ Korumalı işyeri yöneticisinden talep edilecek belgeler; T.C. kimlik numarası, adli sicil kaydına ilişkin yazılı beyan, bulaşıcı bir hastalığı bulunmadığına ilişkin sağlık raporu ve eğitim durumuna ilişkin yazılı beyandır (KİHY m. 6).

⁶⁴ Çalışabilir durumda olan zihinsel engelliler, hafif veya orta düzey zihinsel engelli kimseler olup bu kişilerin eğitilebilmesi mümkündür. Ayrıca bkz. Çolak/Hergüner, s. 2439.

⁶⁵ Sarı Gerşil/Alımanoğlu Yemişçi, s. 1141; Özmen, s. 77-78.

⁶⁶ Konuya ilişkin bkz. Öğüz, Tufan M. “Çocuk ve Genç İşçiler ile Özürlülerin İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetine İlişkin Esaslar”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 9, 2008, s. 23 vd.

nedeniyle işini göremeyen veya korunması ve bakımı için kendisine sürekli yardım gereken ya da başkalarının güvenliğini tehlikeye sokan erginlerin kısıtlanacağı (vesayet altına alınacağı) ve kendilerine vasi atanacağı düzenlenmiştir (TMK m. 405, 413)⁶⁷. Bu sebeple ayırt etme gücü bulunmayan ve vesayet altına alınan zihinsel veya ruhsal engellinin hukuki işlemlerinde engelli temsil yetkisi vasiye⁶⁸ aittir (TMK m. 448). Ancak iş sözleşmesinden doğan edim yükümlülükleri göz önünde bulundurulduğunda, zihinsel veya ruhsal engellinin *ayırt etme gücüne sahip olmaması halinde*, vasinin engelli temsilen iş sözleşmesinin tarafı olması mümkün değildir⁶⁹. Korunmalı işyerinde çalıştırılacak zihinsel veya ruhsal engelli ile işveren arasında yapılacak iş sözleşmesinde de, engellinin kendisine verilecek işi yapabilmesi için ayırt etme gücüne (makul davranma yeteneğine) sahip olması gerekir. Vesayet altına alınan zihinsel veya ruhsal engellinin ayırt etme gücüne sahip olması halinde ise, engelli kimse *vasinin rızasını almak şartıyla* iş sözleşmesine taraf olabilir (TMK m. 451). Engellinin ayırt etme gücüne ve devamında tam fiil ehliyetine sahip olması (vesayet altında olmaması) halinde ise, engelli işçi iş sözleşmesinin *bizzat tarafı* olabilir. Ayırt etme gücüne sahip ancak ergin olmayan engellilerin iş sözleşmesi ise *velisinin (yasal temsilcisinin) rızası* doğrultusunda yapılabilir⁷⁰.

Korunmalı işyerine kabul edilecek engelli bireylerden istenecek belgeler, KİHY m. 14/2'de sayılmıştır. Buna göre engelliden T.C. kimlik numarası, (erişkinler için) engellilik sağlık kurulu raporunun veya (çocuklar için) özel gereksinim raporunun aslı veya onaylı örneği, iki adet fotoğraf ve (varsa) öğrenim belgesinin veya çıkış belgesinin aslı veya Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünce onaylanan örneği istenir.

Korunmalı işyerlerine engelli istihdamı yönünden getirilen bir diğer yükümlülük, *aylık personel durum çizelgesi* düzenlemek ve bunları düzenli bir biçimde (çizelgenin düzenlendiği ayı takip eden ayın yedinci gününe kadar) Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne göndermeye ilişkindir. Bunun dışında korunmalı işyeri, iş sözleşmesi herhangi bir nedenle (fesih veya fesih dışı bir nedenle) sona eren engellinin işyerinden ayrılma sebeplerini yedi gün içinde⁷¹ Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür (KİHY m. 15). Buna göre iş sözleşmesinin işverenin yanı sıra işçi tarafından feshedilmesinde de işten ayrılmaya yönelik bildirim işveren tarafından İl Müdürlüğüne yapılması gerekecektir.

Korunmalı işyerlerine ilişkin mevzuat bir bütün olarak incelendiğinde, mevzuatta korunmalı işyerinin işvereni ile engelli arasında yapılacak iş sözleşmesine ilişkin özel hükümlerin bulunmadığı göze çarpmaktadır. Bu nedenle tarafların iş ilişkisine yönelik özel hüküm bulunmayan tüm hususlar yönünden 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere çalışma mevzuatına ilişkin genel hükümlerin uygulama alanı bulacağını belirtmek gerekir. Yine korunmalı işyerlerinde çalışan engellilerin sendikal hakları ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları yönünden de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Nitekim bu

⁶⁷ Konuya ilişkin detaylı bilgi için bkz. Açıkgöz, Aslı, *Dar Anlamda Vesayeti Gerektiren Haller ve Vesayet Altına Almanın İşlem Ehliyeti Bakımından Sonuçları*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 102 vd.

⁶⁸ Vasi olabilecek kimseler için bkz. TMK m. 414-419. Vasi hakkında ayrıca bkz. Açıkgöz, s. 56-58.

⁶⁹ Ögüz, s. 24.

⁷⁰ Ögüz, s. 23-24.

⁷¹ 2006 tarihli ve 2013 tarihli mülga yönetmeliklerde on beş gün olarak düzenlenen bu süre (KİHYM1 m. 18/1; KİHYM2 m. 15/1), 2022 tarihli yönetmelikle yedi güne düşürülmüştür (KİHY m. 15).

işçilerin sendikalar haklardan yararlanmasını (sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesinden üyelik sıfatı dışında yararlanma vb.) engelleyici herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Görüldüğü üzere korumalı işyerleri yönünden Türk hukukunda kabul edilen istihdam modeli, korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli işçilerin kural olarak engeli olmayan işçilerle eşit hak ve yükümlülüklerle tabi oldukları kabulüne dayanmaktadır. Kanımızca bu yaklaşıma, engelli işçilerin dezavantajlı durumu da göz önünde bulundurularak bazı istisnalar getirilmesi yerinde olacaktır. Üstelik bu tür düzenlemelere gidilmesi, korumalı işyeri uygulamasına ilişkin halen netleşmeyen hususların netlik kazanmasına ve uygulamanın teorik düzlemden pratiğe taşınmasına da katkı sağlayacaktır. Nitekim Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte de işverene “*işyeri ve çalışma koşullarını engellilere göre hazırlama yükümlülüğü*” yüklenilmiştir (m. 18).

Sözü edilen istisnai düzenlemelere çalışma sürelerini, ara dinlenmeleri, ücretli tatil ve izinleri örnek vermek mümkündür. Çalışma sürelerinin, çalışma saatlerinin ve ara dinlenmelerinin korumalı işyerinde çalışan engellilerin engel durumuna göre belirlenmesi ve bu konuda esnek uygulamaların benimsenmesi önem taşımaktadır. Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte de “*uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri iş kanunlarında belirtilen sürelerden az olmamak koşuluyla, engellinin durumuna göre belirlenebileceği*” açıkça düzenlenmiştir (m. 18/2). Devamla, işverenin korumalı işyerinde çalışan engelli işçiyle yapmış olduğu iş sözleşmesinden doğan borçlarının özellikle işçiyi gözetme borcunun kapsamının daha belirgin hale getirilmesi de önemli bir gerekliliktir. Özellikle işçinin iş güvencesi kapsamında olmadığı hallerde, işverenin işçinin sağlık sebeplerinden kaynaklanan fesih hakkının sınırlandırılması, işçiler yönünden önemli bir güvence kaynağı olabilecektir.

C. Korumalı İşyerlerinin İşverenlerine Sağlanan Destekler ve Teşvikler

1. Engellilere verilecek ücretlerin bir kısmının geri ödenmesi yönünden

Korumalı işyeri işverenlerine sağlanan en önemli destek, 06.02.2014 tarih ve 6518 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununa eklenen *engellilere işverenlerince ödenen ücretlerin bir kısmının Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca işverene geri ödenmesine* yöneliktir (İK Ek m. 1). Bu ödemelerin esasları, Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Ücretlerine Karşılık İşverene Yapılacak Ödeme Hakkında Yönetmelikle⁷² (İYÖHY) düzenlenmiştir.

Bu geri ödemeler bakımından işverenin yerine getirmesi gereken en önemli koşul, korumalı işyerinde çalıştırılma koşullarına sahip engellilere ücretlerini zamanında ödemesi, bu ücretlere ilişkin yasal yükümlülükleri tam ve zamanında yerine getirmesi ve geri ödeme için gerekli evraklarla birlikte Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne başvurarak talepte bulunmasıdır. Bu kapsamda işverenin sigorta primi borcu ve vergi borcu bulunmadığını gösterir belgeler, istihdam edilen engellilerin ücretlerinin tam ve zamanında ödendiğini kanıtlayıcı belgeler ve diğer gerekli evraklarla başvurusunu tamamlaması gerekir (İYÖHY m. 6). Bu koşullara sahip işveren, çalıştırmakta olduğu her engelli için ve işyerinin korumalı işyeri statüsüne sahip olduğu dönemle sınırlı olmak üzere, istihdam ettiği engellilerin ücretleri için ASHB’ye başvuruda bulunabilecektir.

⁷² R.G.T. 30.04.2016, S. 29699.

Korumalı işyerinde çalıştırılma koşullarına sahip engelliler bakımından işverene geri ödenecek tutar, kademeli olarak düzenlenmiştir (İYÖHY m. 5). Buna göre korumalı işyerinde çalıştırdığı her engelli için, 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun m. 2/1-a hükmüne göre 18 yaşını doldurmuş ve %70 ve üzeri oranda engelli Türk vatandaşlarına ödenecek engelli aylığı tutarı ASHB tarafından işverene geri ödenir (İK Ek m. 1/-a). 2022/1. yarı yılı itibariyle (01.01.2022-30.06.2022 dönemi için) bu aylığın tutarı aylık 1.298,63 TL'dir⁷³. Korumalı işyerinin 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 2. maddesi kapsamındaki illerde⁷⁴ kurulmuş olması halinde, bu işyerlerinde çalışan her engelli için, işverene yukarıda sözü edilen engelli aylığının %20'si (2022 yılı itibariyle 259,72 TL) ayrıca ödenir (İK Ek m. 1/-b). Korumalı işyeri statüsü almak için çalıştırılması zorunlu olan sayıdan daha fazla engelli çalıştıran işverenlere ise, zorunlu sayının üstünde çalıştırdıkları her engelli için, yukarıda sözü edilen engelli aylığının %20'si (2022 yılı itibariyle 259,72 TL) ayrıca ödenir (İK Ek m. 1/-c).

Buna göre yatırım ve istihdamın teşvik edildiği illerde bulunmayan işverene, istihdam ettiği her engelli için yalnızca 2022 sayılı Kanuna göre hesaplanan ergin ve ağır engelli aylığı (2022/1. yarı yılı itibariyle 1.298,63 TL) geri ödenir. İşverenin korumalı işyeri statüsü kazanmak için çalıştırması gereken engelli sayısından daha fazla engelli istihdam etmesi halinde ise; çalıştırılması gereken asgari engelli sayısı yönünden her engelli başına 2022/1. yarı yılı itibariyle 1.298,63 TL, zorunlu sayının üstünde çalıştırılan her engelli başına ise 1.558,35 TL geri ödenir. Ancak korumalı işyerinin yatırım ve istihdamın teşvik edildiği illerde bulunması halinde bu tutarlar; çalıştırılması gereken asgari engelli sayısı yönünden 2022/1. yarı yılı itibariyle her engelli başına 1.558,35 TL, zorunlu sayının üstünde çalıştırılan her engelli başına ise 1.818,07 TL'dir.

Görüldüğü üzere bu geri ödemeyle, engelli kimse sosyal sigorta kapsamında zorunlu sigortalı olarak çalışmasaydı kendisine ödenecek olan engelli aylığı, çalışma yaşamına dahil edilmesiyle birlikte teşvik olarak işverene ödenmektedir. Ancak işverenin bu ödeme imkanından faydalanabilmesi için, aşağıda ayrıca değinilecek korumalı işyerlerine yönelik hibe desteğinden faydalanmıyor olması gerekir (İYÖHY m. 7).

2. Vergi indirimleri ve vergi muafiyetleri yönünden

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununa (GVK) 2014 yılında 6518 sayılı Kanunla eklenen fıkra ile; gelir vergisi matrahının tespitinde, gelir vergisi beyannamesinde bildirilecek gelirlerden

⁷³ <https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)

⁷⁴ 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 2. maddesinde bu iller; "vergi ve sigorta primi teşvikleri ile enerji desteği açısından Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığınca 2001 yılı için belirlenen fert başına gayri safi yurt içi hâsıla tutarı, 1500 ABD Doları veya daha az olan iller ile bu iller dışında kalan ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığınca 2003 yılı için belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre endeks değeri eksi olan iller" şeklinde belirlenmiştir. Maliye Bakanlığının Yatırımların ve İstihdamın Teşviki Genel Tebliğinde (Seri No: 2) (R.G.T. 18.05.2005, S. 25819) ise kapsama giren bu iller; Kırşehir, Sinop, Giresun, Amasya, Uşak, Malatya, Sivas, Tokat, Diyarbakır, Afyon, Batman, Erzincan, Osmaniye, Düzce, Çankırı, Siirt, Gümüşhane, Ordu, Erzurum, Bartın, Bayburt, Şanlıurfa, Mardin, Aksaray, Adıyaman, Kars, Van, Iğdır, Yozgat, Ardahan, Hakkari, Bingöl, Bitlis, Şırnak, Muş, Ağrı, Kilis, Tunceli, Kastamonu, Niğde, Kahramanmaraş, Çorum, Artvin, Kütahya, Trabzon, Rize, Elazığ, Karaman ve Nevşehir olarak belirtilmiştir.

yapılacak indirimler arasında “**korumalı işyeri indirimi**” kabul edilmiştir (GVK m. 89/14)⁷⁵. Buna göre korumalı işyerlerinde istihdam edilen ve işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli çalışanlar için diğer kişi ve kurumlarca karşılanan tutar dâhil yapılan ücret ödemelerinin yıllık brüt tutarının %100’ü oranında korumalı işyeri indiriminin uygulanacağı düzenlenmiştir⁷⁶. Bu indirim, her bir engelli çalışan için azami beş yıl süre ile uygulanır ve yıllık olarak indirilecek tutar, her bir engelli çalışan için asgari ücretin yıllık brüt tutarının %150’sini aşamaz.

5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununa (KVK) 2014 yılında 6518 sayılı Kanunla eklenen fıkra ile; kurumlar vergisi matrahının tespitinde, kurumlar vergisi beyannamesi üzerinde ayrıca gösterilmek şartıyla, kurum kazancından yapılacak indirimler arasında “**korumalı işyeri indirimi**” kabul edilmiştir (KVK m. 10/10-h)⁷⁷. Bu indirimde de Gelir Vergisi Kanunundakine benzer esaslar benimsenmiş; korumalı işyeri indirimi, korumalı işyerlerinde istihdam edilen ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli çalışanlar için diğer kişi ve kurumlarca karşılanan tutar dâhil yapılan ücret ödemelerinin yıllık brüt tutarının %100’ü oranında kabul edilmiştir⁷⁸. Bu indirim, her bir engelli çalışan için azami beş yıl süre ile uygulanır ve yıllık olarak indirilecek tutar, her bir engelli çalışan için asgari ücretin yıllık brüt tutarının %150’sini aşamaz.

Korumalı işyerleri ayrıca, 2014 yılında 6518 sayılı Kanunla yapılan değişiklik uyarınca **çevre ve temizlik vergisinden muaf** tutulmuşlardır. 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanununun mükerrer 44. maddesine göre korumalı işyerleri, çevre ve temizlik vergisine tabi olmayan bina ve işyerleri arasında sayılmıştır.

3. Korumalı işyeri proje desteği yönünden

4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesinde işverenlere, toplam çalışan sayısına göre belirli oranlarla engelli işçi istihdam etme yükümlülüğü getirilmiş; bu yükümlülüğe aykırı davranan işverenler aleyhine ise İK m. 101 uyarınca çalıştırmadıkları her engelli ve her ay için idari para cezasına hükmedileceği düzenlenmiştir. Bu şekilde tahsil edilen idari para cezalarının engellilere veya eski hükümlülere ilişkin çeşitli projelerde⁷⁹ kullanılması kararlaştırılmış ve bu amaçla Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik⁸⁰ kabul edilmiştir. Bu esaslar doğrultusunda Türkiye İş Kurumu ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından ortaklaşa koordine edilen proje kapsamında; ruhsal ve zihinsel engelli bireylerin

⁷⁵ Ayrıca bkz. Yiğit Şakar, Ayşe. “Korumalı İşyerlerine Sağlanan Vergi Teşvikleri”, *Yaklaşım Dergisi*, S. 262, 2014, s. 4-5.

⁷⁶ GVK m. 89/14 uyarınca Cumhurbaşkanı, bu düzenlemede yer alan indirim oranını engellilik derecelerine göre %150’ye kadar artırmaya veya tekrar kanuni oranına indirmeye yetkili kılınmıştır.

⁷⁷ Ayrıca bkz. Köksal, Ayşegül/Doğan, Zeki. “Kurumlar Vergisi Mükellefleri için Korumalı İşyeri İndirimi Uygulaması”, *Vergi Raporu*, S. 244, 2020, s. 13 vd.; Yiğit Şakar, s. 4-5.

⁷⁸ KVK m. 10/10-h uyarınca Cumhurbaşkanı, bu düzenlemede yer alan indirim oranını engellilik derecelerine göre %150’ye kadar artırmaya veya tekrar kanuni oranına indirmeye yetkili kılınmıştır.

⁷⁹ Bu proje türleri; mesleki eğitim ve rehabilitasyon projeleri, engelli kendi işini kurma projesi, eski hükümlü kendi işini kurma projesi, destek teknolojileri projeleri, korumalı işyeri projeleri ve işe ve iş yerine uyum projeleri şeklindedir. Ayrıca bkz. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-iscucu-programlari/engelli-ve-eski-hukumulu-projeleri/> (Erişim Tarihi: 08.04.2022); *Türkiye İş Kurumu 11. Genel Kurul Raporu*, s. 55 vd. <https://media.iskur.gov.tr/51814/11-genel-kurul-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)

⁸⁰ R.G.T. 09.01.2014, S. 28877.

istihdam edileceği korumalı işyeri açmak isteyen işverenlere, **korumalı işyeri proje desteği** sağlanmaktadır.

Korumalı işyeri projesine başvurabilmek için işverenin Türkiye’de faaliyet gösteren ve korumalı işyeri statü belgesine sahip bir işveren olması şarttır. Diğer bir anlatımla, proje desteğinden yararlanabilmek için, işverenin yukarıda değinilen asgari sayıda engelli çalıştırma koşulunu, işyeri ve işyeri personeli yönünden aranan diğer koşulları sağlıyor olması gerekmektedir. Proje başvuruları projenin tasarım ve uygulama kapasitesi, istihdama katkısı, bütçe yapısı ve sürdürülebilirliği yönünden İK m. 30/7’de düzenlenen komisyonca ayrı ayrı puanlanarak değerlendirilmekte; asgari puan alan projeler destek sağlanması yönünden kabul edilmektedir⁸¹.

Yapılan korumalı işyeri proje başvurusunun kabul edilmesi halinde, işverene İŞKUR mevzuatına uygun olarak yapılmış ve proje teklifinde tahmini olarak bütçelendirilmiş harcamalar yönünden destek sağlanmaktadır. Bu destekler; kuruluş tarihinden itibaren bir yıl içerisinde olmak üzere, kurulacak korumalı işyerinin kuruluş sermayesinin %60’ı oranındaki ve vergiler dahil en fazla 150.000 TL tutarındaki (makine, donanım, demirbaş ve bunlara ilişkin sarf malzemesi giderlerinde kullanılmak üzere) **kuruluş sermayesi desteği**; proje başlangıcından itibaren kurulan korumalı işyerinde çalışacak engelli işçilerin brüt asgari ücret üzerinden ilk bir yıl boyunca maaşlarını içeren **engelli ücret desteği**⁸² ve sözleşme imza tarihinden itibaren bir yıl boyunca işletme giderlerinin (su, elektrik, ısınma, iletişim, tanınırlık) fatura bedellerinin %60’ını içeren (proje başvuru rehberinde belirlenen kuruluş sermaye desteğinin en çok %12 si kadar) **işletme giderleri desteği** şeklindedir⁸³. Görüldüğü üzere işverenlere, kuracakları korumalı işyerinin toplam kuruluş sermayesinin en az %40’ını kendi kaynaklarından temin etme yükümlülüğü getirilmiştir⁸⁴.

Korumalı işyeri proje desteği kapsamında desteklenecek işverenlere, korumalı işyeri statü belgesini ve faaliyetlerini en az üç yıl sürdürme zorunluluğu getirilmiştir⁸⁵. Nitekim proje desteğiyle kurulacak korumalı işyerlerinin üç yıl boyunca İŞKUR ve Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünün takip ve denetimine tabi olacağı belirtilmiş; başlangıçta alınan makine ve donanımların bu süre boyunca satış veya devrinin yapılamayacağı düzenlenmiştir. Aksi takdirde, mücbir sebep dışında bir sebeple korumalı işyerinin üç yıl içinde kapanması, tasfiye edilmesi veya

⁸¹ Başvuruların değerlendirme esaslarına ilişkin açıklamalar için bkz. *Korumalı İşyeri Hibe Projesi Başvuru Formu (2022/1.Dönem)* <https://media.iskur.gov.tr/49985/korumali-isyeri-proje-basvuru-formu-2022-1-donem.pdf> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)

⁸² İŞKUR’un web sitesinde yer alan açıklamaya göre, işverene Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Ücretlerine Karşılık İşverene Yapılacak Ödeme Hakkında Yönetmelik veya diğer mevzuat hükümlerine göre engelli çalışanlara ilişkin ücret desteği veya sigorta prim desteği verilmesi halinde, mükerrerliği önlemek amacı ile işverene verilen ücrete yönelik destek tutarları, engelli ücret desteğinden düşülmektedir. Bkz. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/engelli-ve-eski-hukumli-projeleri/> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)

⁸³ Türkiye İş Kurumu 11. Genel Kurul Raporu, s. 58; Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, *Türkiye İş Kurumu 2021 Yılı Faaliyet Raporu*, 2022, s. 67. https://media.iskur.gov.tr/53368/2021_yili_faaliyet_raporu.pdf (Erişim Tarihi: 08.04.2022); Korumalı İşyeri Hibe Projesi Başvuru Formu, s. 5.

⁸⁴ Gökmen, s. 57.

⁸⁵ *Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Proje Destekleri Başvuru Rehberi (2020/1.Dönem)*, s. 10. https://media.iskur.gov.tr/33204/engelli-ve-eski-hukumli-proje-basvurulari_ek_proje-basvuru-rehberi-2020-1-donem.pdf (Erişim Tarihi: 18.04.2022)

asgari engelli sayısını karşılamaması halinde, işverene proje kapsamında hibe olarak verilen kuruluş sermayesi yasal faizi ile birlikte geri alınır⁸⁶.

Kabul edilen korumalı işyeri proje destekleri, ilgili yönetmelikçe desteklenen diğer projelerle kıyaslandığında çok düşük rakamlarda kalmaktadır. Her ne kadar başlangıçta, korumalı işyeri proje desteğiyle yıllık azami 20 projenin desteklenmesi amaçlanmışsa da⁸⁷, bu hedefe ulaşılamamıştır. Örneğin 2013 ve 2014 yıllarında toplam 12 korumalı işyeri projesi kabul edilmiş ancak bu projelerin yalnızca ikisi hayata geçirilebilmiştir⁸⁸. 2017 yılında dört, 2018 yılında ise üç korumalı işyeri projesi kabul edilmiştir⁸⁹. Devamla, 2019 yılında kabul edilen engelli ya da eski hükümlülere yönelik 1219 projeden yalnızca biri⁹⁰; 2020 yılında kabul edilen engelli ya da eski hükümlülere yönelik 1799 projeden yalnızca biri⁹¹ ve 2021 yılında kabul edilen engelli ya da eski hükümlülere yönelik 622 projeden yalnızca biri⁹² korumalı işyerlerine ilişkindir.

Son olarak belirtelim ki, korumalı işyeri proje desteği kapsamında işverenlere sunulan destek tutarları, proje desteğinin kabul edildiği tarihten (2013 yılından) beri güncellenmemiştir. Özellikle yeni kurulacak bir işletme için bu destek tutarlarının günümüz itibarıyla çok yetersiz olduğu açıktır. Korumalı işyerlerinin yaygınlaştırılmasının önündeki en büyük engelin korumalı işyerlerinin işverenlere olan maliyeti olduğu düşünüldüğünde, bu tutarların güncellenmesinin gerekliliği bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

4. Engelliler adına ödenecek sosyal sigorta primleri yönünden

Korumalı işyerlerinde çalışan engelliler yönünden düzenlenen bir diğer destek, engelliler adına ödenecek sosyal sigorta primlerinin işveren hisselerine ilişkindir.

4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesinde 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunla⁹³ yapılan değişiklikle korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların “(506 sayılı) Kanunun 72. ve 73. maddelerinde sayılan ve 78. maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamının” Hazinece karşılanacağı düzenlenmiştir (İK m. 30/6). Bu prim teşvikine ilişkin usul ve esaslar Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) 2008/77 sayılı ve “Özürlü Sigortalıların İstihdamına İlişkin İşveren Hissesi Prim Teşviki” konulu genelgesiyle düzenlenmiştir⁹⁴. Buna göre özel sektörde faaliyet gösteren korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli işçi adına ödenecek ve prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait **kısa vadeli sigortalar yönünden %2 oranındaki işveren payı** ve **uzun vadeli sigortalar yönünden %11 oranındaki işveren payı** Hazine tarafından karşılanır.

Sosyal sigorta primlerine ilişkin bir diğer düzenleme, 4447 sayılı Kanunda yer almaktadır. 06.02.2014 tarih ve 6518 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanununa eklenen cümle gereğince,

⁸⁶ Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Proje Destekleri Başvuru Rehberi, s. 9-10.

⁸⁷ Gökmen, s. 57.

⁸⁸ Türkiye İş Kurumu 11. Genel Kurul Raporu, s. 58.

⁸⁹ Türkiye İş Kurumu 11. Genel Kurul Raporu, s. 58.

⁹⁰ Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, *Türkiye İş Kurumu 2019 Yılı Faaliyet Raporu*, 2020, s. 55. <https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)

⁹¹ Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, *Türkiye İş Kurumu 2020 Yılı Faaliyet Raporu*, 2021, s. 65. <https://media.iskur.gov.tr/48780/2020-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)

⁹² Türkiye İş Kurumu 2021 Yılı Faaliyet Raporu, s. 63.

⁹³ R.G.T. 26.05.2008, S. 26887.

⁹⁴ SGK genelgeleri için bkz. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739> (Erişim Tarihi: 25.05.2022)

“*korumalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanır*” (m. 49/1). Buna göre özel sektörde faaliyet gösteren korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli işçi adına ödenecek *işsizlik sigortası primlerinin %2 oranındaki işveren payı* Hazine tarafından karşılanır.

Korumalı işyerinde istihdam edilen engelli adına ödenecek sigorta primlerinin işveren hisselerine yönelik bu prim teşviki bakımından herhangi bir süre sınırı öngörülmemiştir⁹⁵. Diğer bir anlatımla, işverenin engelli işçiyi korumalı işyerinde çalıştırdığı süre boyunca prim teşvikinden yararlanması mümkündür. Ancak bu prim teşvikinden yararlanabilmek için, işverenlerin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca vermeleri gereken aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde SGK'ya vermiş olmaları gerekmektedir (2088/77 s. Genelge 2.4.1.).

Belirtelim ki korumalı işyerlerinde istihdam edilen zihinsel veya ruhsal engelliler yönünden getirilen bu prim teşviki, esasında korumalı işyeri statüsüne sahip olsun olmasın, diğer işyerlerinde istihdam edilen engelliler yönünden de aynı şekilde düzenlenmiştir (İK m. 30/6). Kanımızca bu prim teşvikinin daha cazip hale getirilebilmesi için, korumalı işyerlerinde istihdam edilen zihinsel veya ruhsal engellilerin işverenleri yönünden daha avantajlı şekilde düzenlenmesi yerinde olacaktır.

D. Korumalı İşyeri Statüsünün Sona Ermesi

Korumalı işyerinin statüsü çeşitli şekillerde sona erebilir. Bu yöntemleri iradi olanlar ve irade dışı olanlar şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutmak mümkündür.

Korumalı işyeri statüsünü kazanmak kadar bu statü için gereken koşulları sürdürmek de önem taşımaktadır. Yönetmelikte korumalı işyerlerinin, korumalı işyeri statüsü yönünden yılda en az bir kez Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü tarafından ve gerekli görüldüğü hallerde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı denetim elemanlarınca denetleneceği düzenlenmiştir (KİHY m. 16). Bu denetim, çalışma yaşamındaki diğer denetim yöntemlerinden ayrı olarak düzenlenmiş olup korumalı işyerinin programlı veya program dışı olarak denetlenmesi korumalı işyeri denetiminden muaf olduğu anlamına gelmez. Korumalı işyerlerine özgü olan bu denetimlerde, korumalı işyerinin işvereni ilgili her türlü bilgiyi denetim elemanlarına vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmekle yükümlüdür. (KİHY m. 17). Denetim sonucunda korumalı işyerinin yönetmelikte korumalı işyeri statüsüne sahip olmak için belirtilen koşulların bir veya birkaçını yerine getirmediğinin tespit edilmesi halinde, işveren öncelikle Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü tarafından yazılı olarak uyarılır ve eksiklikleri gidermesi talep edilir. İşverenin otuz gün içinde saptanan eksiklikleri tamamlamaması halinde, korumalı işyeri statüsü belgesi Korumalı İşyeri İl Komisyonunun görüşü alınarak Valilikçe iptal edilir (KİHY m. 19/1). Korumalı işyeri statüsünün sona erdirilmesi kararlarına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne itiraz edilebilir (KİHY m. 20). Bu üst makama başvurunun ardından işveren, idari yargıda iptal davası da açabilir (İYUK m. 12).

Korumalı işyerinin işvereni, girişim özgürlüğü çerçevesinde korumalı işyeri statüsüne sahip işyerini kapatma iradesine sahiptir. İşyerinin kapatılması, korumalı işyeri statüsünü sona

⁹⁵ Sözer, Ali Nazım. *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (5. Baskı), Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021, s. 216.

erdiren bir diğer nedendir. Ancak bu halde işveren, kapanma durumunu 15 gün öncesinden faaliyette bulunduğu ilin Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür (KİHY m. 19/2). Belirtelim ki bu bildirim, 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen işyerinin kapatılmasına ilişkin genel bildirim yükümlülüğünden ayrıdır. Diğer bir anlatımla, koruma işyeri statüsüne sahip bir işyeri bulunan işveren; işyerini kapatmak istediği takdirde bu durumu öncelikle 15 gün içinde Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne, bir ay içinde ise Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür (İK m. 3).

Öte yandan *işyerinin devri* ya da başka bir işyeriyle *birleşmesi* korumalı işyeri statüsünü sona erdiren sebepler olarak düzenlenmemiştir. Ancak bu hallerin de 15 gün öncesinden Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bildirilmesi zorunludur (KİHY m. 19/2). Aynı bildirim yükümlülüğü korumalı işyerinin *taşınması* halinde de geçerlidir. Taşınılan işyerinin yönetmelikte düzenlenen şartları taşıdığı tespit edilmesi halinde, korumalı işyerinin bu statüsü taşınma durumunda da devam eder (KİHY m. 19/3).

IV. Türk Hukuku Ekseninde Korumalı İşyerleri Uygulamasının Genel Bir Değerlendirmesi

Diğer ülke örnekleriyle kıyaslandığı zaman Türk hukukundaki korumalı işyeri uygulamasının uzun bir geçmişe sahip olmadığı görülebilecektir. Korumalı istihdam kapsamındaki ilk düzenlemenin 2005 yılında getirildiği göz önünde bulundurulduğunda, ülkemizdeki korumalı işyeri uygulamasının on yedi yıllık kısa bir geçmişe sahip olduğu söylenebilir. Ancak on yedi yıl önceki korumalı işyeri düzenlemesi ile bugünkü düzenleme arasında oldukça önemli değişiklikler gerçekleşmiştir. Korumalı işyerlerine ilişkin görüş ve önerilerimizden önce, şimdiye değin yapılmış olan değişiklikleri saptamak ve yorumlamak yerinde olacaktır.

Sözü edilen değişiklikler kapsamında ilk olarak, korumalı işyeri statüsü kazanmak bakımından istihdam edilmesi gereken engelli grubu *zihinsel ve ruhsal engellilerle* sınırlandırılmıştır. Zihinsel engellilerin, istihdam edilen engelliler içerisindeki en dezavantajlı grubu oluşturmaları karşısında, kanımızca bu değişiklik zihinsel ve ruhsal engelliler bakımından olumlu yönde değerlendirilebilir. İşverenlerin özellikle kota yönteminde genellikle bedensel engelli işçileri, bu işçiler içinde ise en az engele sahip olanları işe alma eğiliminde oldukları düşünüldüğünde, bu değişikliğin zihinsel veya ruhsal engellilerin çalışma hayatına dahil olma oranını arttırabileceği söylenebilir.

Mesleki rehabilitasyon amacı korumalı işyeri tanımından çıkarılarak ve korumalı işyerinin rehabilitasyona yönelik bölümleri kaldırılarak korumalı işyeri uygulamasında karma model yerine *ücretli istihdam modeline* yaklaşılmıştır. Bu değişikliği çalışma yaşamı yönünden zihinsel veya ruhsal engellileri izole edici bir düzenleme olarak yorumlamak mümkündür. Nitekim bu düzenlemeyle birlikte engelli işçilerin sosyal entegrasyonları⁹⁶ ve korumalı istihdam yönteminden

⁹⁶ Öte yandan aksi yönde bazı araştırmalardan da söz etmek mümkündür. Örneğin Manisa Organize Sanayi Bölgesinin sosyal sorumluluk faaliyetleri kapsamında, Manisa’da “Zihinsel Engelliler Korumalı İşyeri Yaşam Merkezi” (ZEKİ) projesi faaliyete geçirilmiş; bu proje kapsamında 5 korumalı işyeri faaliyete başlamıştır. Bu korumalı işyerlerinde çalışmakta olan engelliler, işverenler ve proje sorumluları ile yapılan görüşmeler sonucunda; engellilerin performansının normal çalışanların performansı ile benzer olduğu ve aynı verim düzeyinin işletmeleri yeni korumalı işyerleri açmaya teşvik ettiği; engelliler yönünden korumalı istihdamın

normal işgücü piyasasına geçişi⁹⁷ oldukça güçleştirilmiştir. Gerek ILO'nun gerekse Birleşmiş Milletler'in engellilerin istihdamı yönünden esas olan yöntemin ayrımcı ve dışlayıcı yöntemlerden ziyade normal işgücü piyasasında istihdam olması gerektiği yönündeki yaklaşımı göz önünde bulundurulduğunda⁹⁸; bu eğilimin uluslararası standartları sağlamaktan uzaklaşma potansiyeli taşıdığı görülecektir. Öyle ki günümüzde çoğu ülke uygulamasında geleneksel korumalı işyeri modellerinden ziyade, engellileri eğitime ve rehabilite etme yoluyla normal işgücü piyasasına geçmelerini amaçlayan geçiş modeline doğru bir kayma söz konusudur⁹⁹.

Devamında, işverenlere korumalı işyeri kurmaları yönünden *proje destekleri*, çalıştırdıkları engelli işçiler yönünden ise çeşitli *teşvik, destek ve muafiyetler* getirilmiştir. Korumalı istihdamı yaygınlaştırmak ve bu istihdamın olası ek maliyetlerini azaltmak amacıyla getirilen bu düzenlemelerin yerindeliği tartışmasıdır. Ancak aşağıda detaylı olarak belirtileceği üzere, bu desteklerin yeterliliği konusunda aynı şeyden söz etmek güçtür.

Korumalı işyeri statüsünün kazanılabilmesi için *istihdam edilmesi gereken asgari engelli sayısı* yıllar içerisinde kademeli olarak düşürülmüş ve bu koşul yürürlükteki yönetmelikle nispeten daha makul bir seviyeye getirilmiştir¹⁰⁰. 2022 yılında çıkarılan yönetmelikte korumalı işyeri statüsü kazanmak için belirlenen “en az 5 engelli çalıştırıyor olma” ve “engelli sayısının toplam işçi sayısına oranının %50’den az olamayacağı koşulu” kanımızca korumalı istihdama uygun ve ölçülü bir kriterdir.

Görüldüğü üzere Türk hukukunda korumalı işyerleri, zaman içerisinde yukarıda sözü edilen değişikliklere maruz kalmıştır. Günümüze değin geçen on yedi yıllık süre zarfında, konunun üç ayrı yönetmelikle düzenlenmeye çalışıldığı göz önünde bulundurulduğunda, korumalı işyeri uygulamasının halen sağlam bir zemine oturtulmadığı açıktır. Bu sık değişiklikler, esas itibariyle korumalı işyeri uygulamasının gereği gibi işletilememiş olduğunun bir anlamda kabulü niteliğindedir. Ancak bu kabul ve buna dayalı olarak yapılan değişiklikler, korumalı işyeri uygulamasının işler hale gelebilmesini sağlamaktan halen uzaktır. Bir diğer anlatımla, sıklıkla yönetmelik ve politika değişikliğine rağmen korumalı işyerlerine ilişkin sorunların çözülmemesi; sorunun korumalı işyeri statüsü kazanabilmek için aranan asgari engelli sayısının azaltılması veya korumalı işyerlerine yönelik teşviklerin artırılmasından daha büyük boyutlu olduğunun göstergesidir.

sosyal izolasyonun aksine sosyal uyumu (entegrasyonu) artırıcı etkisinin bulunduğu ve engellilerin çalışma saatleri dışında sosyal faaliyetlere de katılmakta olduklarının tespiti gibi bulgulara ulaşıldığı kaydedilmiştir. Proje hakkında detaylı bilgi için bkz. Sarı Gerşil/Alımanoğlu Yemişçi, s. 1140 vd.

⁹⁷ Korumalı istihdamdan normal işgücü piyasasına geçiş oranlarının oldukça düşük olduğu yönünde ayrıca bkz. Migliore, s. 4. OECD'nin 1992 tarihli raporuna göre korumalı istihdamdan normal işgücü piyasasına geçişin yıllık %1 oranda olduğu yönünde bkz. Martin, s. 41. 2015 tarihli Avrupa Parlamentosu raporunda ise bu geçiş oranı, Avrupa Birliği üyesi ülkeler yönünden %3 olarak belirtilmiştir. European Parliament, s. 96.

⁹⁸ Migliore, s. 4; WHO, s. 243.

⁹⁹ Son yıllarda Avrupa'da, ekonomik krizin de etkisiyle birlikte geleneksel korumalı işyeri modellerinden normal işgücü piyasasına geçişi amaçlayan modellere (geçiş modeline) kayma olduğu yönünde bkz. European Parliament, s. 96. Son yıllarda Avrupa'daki eğilimin korumalı işyerlerinin sosyal işletmelere dönüştürülmesi şeklinde olduğu yönünde bkz. WHO, s. 243.

¹⁰⁰ 2013 tarihli yönetmelikte yer verilen en az 8 engelli çalıştırıyor olmak ve engelli sayısının toplam işçi sayısına oranının %75'ten az olamayacağı koşulunun yüksek olduğu ve korumalı işyeri statüsü kazanmayı güçleştirdiği yönünde bkz. Köme Akpulat, s. 550.

Her ne kadar Türkiye’de faaliyet gösteren korumalı işyeri ve bu işyerlerinde çalışan zihinsel veya ruhsal engelli birey sayısına ilişkin resmi bir istatistik veya bilgi bulunmasa da, konuya ilişkin bazı alan araştırmaları, bu sayıların oldukça sembolik olduğunu ortaya koymaktadır¹⁰¹. Diğer bir anlatımla, zihinsel ve ruhsal engellilerin nicelik olarak en büyük engelli grubunu oluşturmasına rağmen, faaliyet gösteren korumalı işyeri sayısı bu engellilere istihdam kaynağı yaratmaktan uzaktır.

Korumalı işyeri ve bu işyerinde istihdam edilen engelli işçi sayısını arttırmak adına yapılabilecek belli başlı düzenlemelerden söz etmek mümkündür. Engelli istihdamını arttırmanın en önemli yolu, **korumalı işyerinin ve engelli işçilerin işverenlere olan maliyetini düşürmek veya ortadan kaldırmaktır**. Değinildiği üzere korumalı işyerlerinde çalışma ortamı ve işyeri engellilere özel (korumalı) olarak düzenlendiğinden, bu tür bir işyerinin kurulması normal bir işyerine göre daha fazla maliyet içermektedir¹⁰². Bu sebeple öncelikli olarak bu yönde düzenlemelere gidilmeli; özellikle kabul edildiği günden bu yana hiçbir şekilde güncellenmeyen **proje desteklerinin tutarları** günün koşullarına uygun olarak **güncellenmelidir**.

Söz konusu destek tutarlarının güncellenmesine ek olarak, korumalı işyerlerinde engelli istihdamının yaygınlaştırılması amacıyla, korumalı işyerleri yönünden düzenlenen ve tutarları güncellenen teşvik ya da desteklere yönelik duyuru ve reklam türü faaliyetler arttırılmalı ve çalışma hayatının aktörlerinin korumalı işyerlerine yönelik önyargıları kırılmalıdır. Nitekim özellikle işverenler nezdinde korumalı işyeri uygulamasının uygulanabilir olmadığına yönelik yaygın bir kanı oluşmuş durumdadır. Örneğin Trabzon’da işverenlerle zihinsel engelli bireylerin korumalı işyerlerinde istihdamına yönelik yapılan görüşmelerde, işverenler korumalı işyerlerine ilişkin mevzuatın uygulanabilir olmadığı, sunulan hibelerin işlevsel olmadığı ve korumalı işyerlerinin kar elde edemeyeceği yönünde görüş birliğine varmışlardır¹⁰³.

Öte yandan, doktrinde de ifade edildiği üzere, korumalı işyeri uygulamasına işlerlik kazandırabilmenin tek yolu işverenlerin yükümlülükleri üzerinden hareket etmek ve korumalı işyerlerinde istihdam edilecek engelli işçiler yönünden işverenlere teşvik ve destek sağlamak değildir¹⁰⁴. Nitekim yeni bir işletme kurmanın veya bu yönde bir yatırım yapmanın maliyetleri ortadadır. Bu aşamada değerlendirilebilecek bir diğer çözüm yolu, özel sektör işverenlerine proje destekleriyle korumalı işyerleri kurdurmaktan ziyade, **korumalı işyeri uygulamasına işlerlik sağlamak adına yeni istihdam politikalarının gündeme alınmasıdır**. Özellikle korumalı işyerlerine yaygınlık kazandırmak bakımından, kamu sektöründe **korumalı işyeri bölümlerinin oluşturulması** ve zihinsel ya da ruhsal engellilerin bu tür işyerlerinde izole edilmeden istihdam

¹⁰¹ Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünde uzman olarak çalışmakta olan Lütüye Karaaslan, kaleme aldığı bir makalede Mayıs 2019 itibariyle Türkiye’de faaliyet gösteren 9 korumalı işyeri olduğunu ve bu işyerlerinde 80 engelli işçinin çalıştırılmakta olduğunu belirtmiştir. Bkz. Karaaslan, s. 51. 2020 yılında yapılan bir başka çalışmadan ulaşılan bilgiye göre ise Manisa’da Z.E.K.İ. projesi kapsamında 5 korumalı işyeri bulunmakta ve bu işyerlerinde 44 engelli işçi çalıştırılmaktadır. Bkz. Sarı Gerşil/Alımanoğlu Yemişçi, s. 1140, 1144.

¹⁰² Gökmen, s. 56.

¹⁰³ İlgili görüşmeler 25 ila 40 yıllık iş tecrübesi olan 16 lisans mezunu işverenle yapılmıştır. Çalışma için bkz. Çolak/Hergüner, s. 2445 vd.

¹⁰⁴ Bkz. Dulay Yangın/Doğan, s. 125.

edilerek sosyal korumanın devlet gözetiminde sağlanması değerlendirilebilecek yöntemlerden biridir.

Değnilmesini önemli bulduğumuz son bir husus, korunmalı istihdam uygulamasına yönelik eleştirel bir yaklaşımın Türk hukukunda da benimsenip benimsenmeyeceğine ilişkindir. Diğer bir ifadeyle, zihinsel veya ruhsal engellilerin istihdamını arttırmak amacıyla izlenebilecek bir diğer yöntem, korunmalı işyeri uygulamasını işler hale getirmek yönündeki ısrardan vazgeçmek ve bunun yerine, diğer ülke örneklerine benzer bir biçimde, **korunmalı işyeri uygulamasına alternatif istihdam yöntemlerine şans vermek** olabilecektir. Nitekim son yıllarda yaygınlaşan engellilere yönelik dışlayıcı/ayrımcı uygulamalarla mücadeleye yönelik politika değişikliğine paralel olarak, korunmalı işyeri uygulamasının yerindeliği tartışılmaya başlanmış ve bu uygulamanın ayrımcı/dışlayıcı (*segregated*) olduğu yönünde çeşitli görüşler ortaya atılmıştır¹⁰⁵. Kimi ülkelerdeki geleneksel korunmalı istihdam uygulamaları ise revize edilerek güncelleştirilmiştir¹⁰⁶. Görüldüğü üzere korunmalı istihdam yöntemini geçmişte bir süre uygulayan ve bu yöntemle çok sayıda zihinsel veya ruhsal engelli istihdam eden ülkelerde, korunmalı istihdamdan vazgeçme yönünde bir eğilim mevcut olup bu trend günden güne artış göstermektedir. Bu yaklaşımın Türk hukukundaki istihdam politikaları yönünden de göz önünde bulundurulabileceğini belirtmek gerekir.

SONUÇ

Toplumun en dezavantajlı kesimlerinden biri olan engellilerin dezavantajlı durumunu gidermeye veya ortadan kaldırmaya yönelik ilk politikalar, engelliliğin salt bir sağlık sorunu olmadığını kabulüyle başlamıştır. Bu anlayış doğrultusunda engelliler sosyal koruma kapsamına

¹⁰⁵ Bu yönde kapsamlı bir çalışma ve çeşitli görüşler için bkz. May-Simera, Charlotte. “Reconsidering Sheltered Workshops in Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006)”, *Laws*, C. 7, S. 1, 2018, s. 2 vd. Ayrıca bkz. National Disability Rights Network. *Segregated & Exploited: The Failure of the Disability Service System to Provide Quality Work*, 2011, s. 11 vd. <https://www.ndrn.org/images/Documents/Resources/Publications/Reports/Segregated-and-Exploited.pdf> (Erişim Tarihi: 05.06.2022)

¹⁰⁶ Örneğin ABD’de 1990 yılında kabul edilen Engelli Amerikalılar Kanununda (Americans with Disabilities Act) engellilere yönelik dışlayıcı/izole edici uygulamaların yasaklanması ve ABD Yüksek Mahkemesinin *Olmstead v. L.C.* (1999) kararı vesilesiyle, engellilere ilişkin istihdam politikalarında köklü değişimler yaşanmıştır. O zamana değin yaygın olarak uygulanmakta olan korunmalı işyeri uygulamasının kademeli olarak kaldırılması ve bu işyerlerinin yerini rekabetçi entegre istihdam (*competitive integrated employment*) merkezlerinin alması için çoğu eyalette (örneğin Vermont, New York, Massachusetts, Kuzey Carolina, Oregon vb.) girişimler başlatılmıştır. Detaylı bilgi için bkz. Hoffman, Laura C. “An Employment Opportunity or a Discrimination Dilemma: Sheltered Workshops and the Employment of the Disabled”, *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, C. 16, S. 2, 2013, s. 155 vd.; Brennan-Krohn, Zoë. “Employment for People with Disabilities: A Role for Anti-Subordination”, *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, C. 51, S. 1, 2016, s. 242 vd. Rekabetçi entegre istihdam yöntemi için ayrıca bkz. <https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/integrated-employment> (Erişim Tarihi: 06.06.2022). İspanya’da ise engelliler yönünden özel çalışma merkezleri (*centros especiales de empleo*) inşa edilmiş ve zihinsel engellilerin istihdamı büyük ölçüde bu çalışma merkezleri yoluyla ve artan sayılarla gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bkz. Malo, Miguel A./Vanesa, Rodríguez. “Sheltered employment for people with disabilities: An international appraisal with illustrations from the Spanish case”, *MPRA, Paper No: 111861*, 2022, s. 2 vd. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/111861/1/MPRA_paper_111861.pdf (Erişim Tarihi: 05.06.2022). Ayrıca bkz. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo#:~:text=Los%20Centros%20Especiales%20de%20Empleo,e1%20mercado%20ordinario%20de%20trabajo.> (Erişim Tarihi: 05.06.2022)

alınmış ve engellilerin istihdamında önemli politika değişikliklerine gidilmiştir. Engellilerin çalışma hayatına etkin bir biçimde katılmalarını sağlamak adına devlet müdahalelerini de içeren çeşitli istihdam politikaları geliştirilmiştir. Engellilere yönelik başvuru en yaygın istihdam yöntemlerini kota yöntemi, desteklenmiş/sübvans edilen istihdam yöntemi, seçilmiş iş yöntemi, kişisel çalışma yöntemi, evde çalışma, kooperatif çalışma yöntemi ve korumalı istihdam yöntemi şeklinde sıralamak mümkündür. Tek başına veya diğer istihdam yöntemleriyle birlikte uygulanan bu istihdam yöntemlerinin uygulama esasları ülkeden ülkeye farklılıklar barındırmaktadır.

Engellilere yönelik istihdam yöntemlerinden biri olan ve bu çalışmanın konusunu oluşturan korumalı istihdam modeli, engeli nedeniyle diğer istihdam modelleriyle normal işgücü piyasasında çalışma imkânı bulamayan engelliler için özel olarak düzenlenen (korumalı) işyerlerinde yapılan çalışmaları ifade etmektedir. Bu istihdam modelinde engellilerin rehabilite edilmeleri ve işi öğrenmeleri; zaman içerisinde entegrasyonlarının sağlanması yoluyla normal işgücü piyasasına geçmeleri amaçlanmaktadır. Korumalı işyerlerindeki çalışma ortamının rekabetten uzak olması sebebiyle, korumalı işyeri işverenleri devlet tarafından çeşitli destek ve teşviklerle desteklenmektedir. Korumalı istihdam yöntemi tedavi edici model, ara model, ücretli istihdam modeli, karma model gibi geleneksel modellerin yanı sıra geçiş modeli şeklinde de uygulanmaktadır.

Türk hukukunda korumalı işyeri uygulaması ilk olarak 01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunla düzenlenmiştir. Korumalı işyerlerine ilişkin usul ve esaslar ise önce 2006 yılında, daha sonra 2013 yılında ve son olarak 2022 yılında çıkarılan yönetmeliklerle düzenlenmiştir. 06.02.2014 tarih ve 6518 sayılı Kanunla ise korumalı işyeri uygulamasında finansman yönünden çeşitli değişikliklere gidilmiştir. Günümüz itibarıyla korumalı işyerlerine ilişkin hatırı sayılır bir mevzuatın olduğundan söz edilebilir. Bu düzenlemelerden biri olan ve 27.01.2022 tarihinde yürürlüğe giren Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelikte korumalı işyeri statüsü kazanmanın şartları ve korumalı işyerlerinde engelli istihdam etmenin usul ve esasları düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre korumalı işyeri statüsü kazanabilmek için sağlanması gereken ilk koşul, işyerinin fiziki yönden standartlara uygunluğu ve donanımsal yeterliliğidir. Yönetmelikte yer alan ayrıntılı düzenlemelerle korumalı işyerleri engelliler yönünden erişilebilir ve güvenli çalışma alanları olarak dizayn edilmiştir. Ancak bu düzenlemede özellikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlara ve engelliler yönünden özel olarak gözetilmesi gereken iş güvenliği risklerine yeterince yer verilmemiştir. Korumalı işyeri statüsü kazanabilmek için sağlanması gereken bir diğer koşul, işyerinde çalıştırılması zorunlu tutulan bazı personellerin istihdam edilmesine ilişkindir. Buna göre işveren, korumalı işyerinin işleyişinden sorumlu işyeri yöneticisi ve mesleki ve teknik eğitim alanında yükseköğrenim görmüş veya usta öğreticilik yeterliğine sahip eğitici personel istihdam etmekle yükümlüdür. Korumalı işyeri statüsü kazanabilmek için aranan en önemli şart ise, işyerinde asgari sayıda (en az %40 oranında engele sahip) zihinsel veya ruhsal engelli işçinin çalıştırılmasına ilişkindir. Korumalı işyeri statüsü kazanabilmek için çalıştırılması gereken asgari engelli işçi sayısı yıllar içerisinde kademeli olarak azaltılmıştır. Yürürlükteki düzenlemeye göre işverenin korumalı işyeri statüsü başvurusunda bulunabilmesi için en az 5 zihinsel veya ruhsal engelli istihdam etmesi ve bu işçilerin işyerindeki toplam işçi sayısına oranının %50'den az olmaması gerekir.

Korumalı işyerlerinde engelli istihdam edilirken uyulması gereken esaslar yönetmelikte detaylı olarak düzenlenmemiştir. Bu sebeple çalışma mevzuatının genel hükümlerinin korumalı işyeri işvereni ile engelli işçi arasındaki iş ilişkisine niteliği uygun düştüğü ölçüde uygulanacağını belirtmek gerekir. Nitekim mevzuatta yapılan değişikliklerle birlikte Türk hukukunda korumalı işyerleri yönünden ücretli istihdam modelinin kabul edildiğinden söz edilebilir. Bu nedenle korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli işçiler de kural olarak engeli olmayan işçilerle eşit hak ve yükümlülükler tabi olacaklardır. Ancak işverenlere getirilen işyeri ve çalışma koşullarını engellilere göre hazırlama yükümlülüğü karşısında, bu genel kurala engelliler lehine bazı istisnaların getirilmesi yerinde olacaktır.

Korumalı işyerlerinin yaygınlaşmasını sağlamak ve işverenlerin ek maliyetlerine destek olmak amacıyla korumalı işyerleri yönünden çok sayıda destek ve teşvik düzenlenmiştir. Bu desteklerin ilki, engellilere işverenlerince ödenen ücretlerin bir kısmının Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca işverene geri ödenmesine yöneliktir. Bunun dışında korumalı işyeri işverenine gelir vergisi ve kurumlar vergisi yönünden korumalı işyeri indirimi düzenlenmiş; korumalı işyerleri çevre ve temizlik vergisinden muaf tutulmuştur. Korumalı işyeri işverenlerinin kısa vadeli sigortalar, uzun vadeli sigortalar ve işsizlik sigortası kapsamında engelli işçi adına ödemekle yükümlü oldukları sigorta primlerinin işveren payının ise Hazine tarafından karşılanacağı düzenlenmiştir. Korumalı işyeri kurmak isteyen ve başvuru koşullarını sağlayan işverenlere ayrıca; kuruluş sermayesi desteği, engelli ücret desteği ve işletme giderleri desteğinden oluşan korumalı işyeri proje desteği verilmektedir. Ancak kabul edildiği tarihten bu yana tutarları güncellenmeyen bu proje desteği, günümüz itibarıyla işverenler için yeterli bir destek olmaktan uzaktır.

Diğer ülke örnekleriyle kıyaslandığı zaman, Türk hukukundaki korumalı işyeri uygulamasının pek de uzun sayılmayacak bir geçmişi bulunmaktadır. Nitekim korumalı istihdam kapsamındaki ilk düzenleme 2005 yılında 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunla getirilmiş ancak zaman içerisinde korumalı işyeri uygulaması önemli değişikliklere uğramıştır. Ancak bu kısa süre zarfında, konunun üç ayrı yönetmelikle düzenlenmeye çalışıldığı göz önünde bulundurulduğunda, Türk hukukunda korumalı işyeri uygulamasının halen sağlam bir zemine oturtulmadığı açıktır. Üstelik politika değişikliklerine rağmen korumalı işyerlerine ilişkin sorunların halen çözülememesi; sorunun korumalı işyeri statüsü kazanabilmek için aranan asgari engelli sayısının azaltılması veya korumalı işyerlerine yönelik teşviklerin artırılmasından daha büyük boyutlu olduğunun göstergesidir.

Kanımızca korumalı işyerlerindeki engelli istihdamını arttırmanın en önemli yollarından biri, korumalı işyerinin ve engelli işçilerin işverenlere olan maliyetini düşürmek veya ortadan kaldırmaktan geçmektedir. Öncelikli olarak bu yönde düzenlemelere gidilmesi ve kabul edildiği günden bu yana hiçbir şekilde güncellenmeyen proje destek tutarlarının günün koşullarına uygun olarak güncellenmesi gerekmektedir. Ayrıca, korumalı işyerleri yönünden düzenlenen ve tutarları güncellenen teşvik ya da desteklere yönelik duyuru ve reklam türü faaliyetler arttırılması ve çalışma hayatının aktörlerinin korumalı işyerlerine yönelik önyargılarının kırılması da bu aşamada önem taşımaktadır. Mevcut düzenlemelerin iyileştirilmesine ek olarak, başvurulabilecek bir diğer çözüm yolu, korumalı işyeri uygulamasına işlerlik sağlamak adına yeni istihdam politikalarının gündeme alınmasıdır. Örneğin kamu sektöründe korumalı işyeri bölümlerinin oluşturulması ve

zihinsel ya da ruhsal engellilerin bu tür işyerlerinde izole edilmeden istihdam edilmesi, korumalı istihdamın yaygınlaşmasına katkı sağlayabilecektir. Son olarak, uluslararası ölçekte korumalı istihdam uygulamasına yönelik eleştirel yaklaşımlar, Türk hukukundaki istihdam politikaları yönünden de gündeme alınabilir. Nitekim son yıllarda korumalı istihdam yönteminin engelliler lehine mi aleyhine mi olduğu hususu sıklıkla tartışma konusu yapılmaya başlanmıştır. Korumalı istihdam yöntemini ayrımcı/dışlayıcı bulan ülkelerde geleneksel istihdam yöntemleri, yerini alternatif ve özgün yöntemlere bırakmaya başlamıştır. Türk çalışma hayatının dinamikleri doğrultusunda belirlenecek zihinsel veya ruhsal engellilere yönelik bu tür bir istihdam modeli arayışı, kanımızca ülkemiz açısından da gündeme alınabilir.

KAYNAKÇA

Açıkgöz, Aslı. *Dar Anlamda Vesayeti Gerektiren Haller ve Vesayet Altına Almanın İşlem Ehliyeti Bakımından Sonuçları*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Alpagut, Gülsevil. “Korumalı İşyeri Kavramı ve Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C. 1, S. 3, 2006, s. 29-36.

Bilgin, Kâmil Ufuk. “Özürülülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Kamu-İş Dergisi*, C. 5, S. 4, 2000, s. 2-19.

Brennan-Krohn, Zoë. “Employment for People with Disabilities: A Role for Anti-Subordination”, *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, C. 51, S. 1, 2016, s. 239-272.

Civan, Orhan Ersun. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar”, *Ankara Barosu Dergisi*, C. 75, S. 4, 2017, s. 205-290.

Çalışkan, Koray. *Almanya ve Türkiye’de Korumalı İşyeri Uygulaması*. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019.

Çavuş, Hakan/Tekin, Akay. “Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 30, S. 1, 2015, s. 145-165.

Çolak, Ümran/Hergüner, Burak. “Zihinsel Engellilerin İstihdamı ve Korumalı İşyeri Projesinin İşverenler Açısından Uygulanabilirliği: Trabzon Örneği”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C. 5, S. 8, 2016, s. 2436-2455.

Dulay Yangın, Dilek/Doğan, Sevil. “Özel Bir Risk Grubu Olarak Engelli Çalışanlara Yönelik Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Hukuki Çerçevesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 42, 2019, s. 110-127.

Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Proje Destekleri Başvuru Rehberi (2020/1.Dönem). https://media.iskur.gov.tr/33204/engelli-ve-eski-hukumlu-proje-basvurulari_ek_proje-basvuru-rehberi-2020-1-donem.pdf (Erişim Tarihi: 18.04.2022)

European Parliament (Directorate-General For Internal Policies). *Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments*, 2015. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU\(2015\)536295_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf) (Erişim Tarihi: 05.06.2022)

Gökmen, Hüseyin. “Korumalı İşyerleri ve İstihdam”, *İstihdamda 3i Dergisi*, S. 9, 2013, s. 56-57.

Hoffman, Laura C. “An Employment Opportunity or a Discrimination Dilemma: Sheltered Workshops and the Employment of the Disabled”, *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, C. 16, S. 2, 2013, s. 151-180.

International Labour Organization (ILO). *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-17*, 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370772.pdf (Erişim Tarihi: 18.04.2022)

Kağncıoğlu, Deniz/Şişman, Yener/Akgül, Taylan/İlhan, Zeynep/Boyacı, Nil Belgin. *Türkiye’de Engelli İstihdamı, Kota Yöntemi Açısından Durum Analizi: İşveren ve İşveren Vekilleri ile Bir Araştırma*, Nobel Yayın, Ankara, 2021.

Karaşlan, Lütfiye. “Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler için Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 1, S. Özel Sayı, 2020, s. 46-58.

Korumalı İşyeri Hibe Projesi Başvuru Formu (2022/1.Dönem). <https://media.iskur.gov.tr/49985/korumali-isyeri-proje-basvuru-formu-2022-1-donem.pdf> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)

Köksal, Ayşegül/Doğan, Zeki. “Kurumlar Vergisi Mükellefleri için Korumalı İşyeri İndirimi Uygulaması”, *Vergi Raporu*, S. 244, 2020, s. 11-20.

Köme Akpulat, Ayşe. “İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, C. 77, S. 2, 2019, s. 523-553.

Makas, Recep. “Korumalı İşyeri”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 26, S. 6, 2011, s. 4-13.

Malo, Miguel A./Vanesa, Rodríguez. “*Sheltered employment for people with disabilities: An international appraisal with illustrations from the Spanish case*”, *MPRA, Paper No: 111861*, 2022, s. 1-24. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/111861/1/MPRA_paper_111861.pdf (Erişim Tarihi: 05.06.2022)

Martin, Tom. *Sheltered employment A review of the literature*, Tom Martin & Associates, Dublin, 2001. https://www.tma.ie/downloads/sheltered_employment_review.pdf (Erişim Tarihi: 05.06.2022)

May-Simera, Charlotte. “Reconsidering Sheltered Workshops in Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006)”, *Laws*, C. 7, S. 1, 2018, s. 1-17.

Migliore, Alberto. “Sheltered Workshops”, *International Encyclopedia of Rehabilitation*, Ed.: John H. Stone ve Maria Blouin, Centre of international Rehabilitation Research Information and Exchange, Buffalo, 2010, s. 1-2. http://wintac-s3.s3-us-west-2.amazonaws.com/topic-areas/ta_511/Migliore-2010-sheltered_workshops_0.pdf (Erişim Tarihi: 05.06.2022)

National Disability Rights Network. *Segregated & Exploited: The Failure of the Disability Service System to Provide Quality Work*, 2011. <https://www.ndrn.org/images/Documents/Resources/Publications/Reports/Segregated-and-Exploited.pdf> (Erişim Tarihi: 05.06.2022)

Öğüz, Tufan M. “Çocuk ve Genç İşçiler ile Özürlülerin İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetine İlişkin Esaslar”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 9, 2008, s. 23-26.

Özgökçeler, Serhat/Alper, Yusuf. “Özürlüler Kanunu’nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi”, *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C. 1, S. 1, 2010, s. 33-54.

Özmen, Dicle Dilan. *Engellilere Yönelik Alternatif İstihdam Modelleri: Korumalı İşyeri Örneği*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2018.

Sarı Gerşil, Gülşen/Alımanoğlu Yemişçi, Derya. “Korumalı İşyeri Kapsamında Zihinsel Engelli İstihdamı: Manisa OSB Yönetiminde Z.E.K.İ Projesi Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 22, S. 3, 2020, s. 1125-1153.

Selek Öz, Cihan/Orhan, Serdar. “Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 3, S. 2, 2012, s. 36-48.

- Sözer, Ali Nazım. *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (5. Baskı), Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021.
- Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, *Türkiye İş Kurumu 2019 Yılı Faaliyet Raporu*, 2020. <https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)
- Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, *Türkiye İş Kurumu 2020 Yılı Faaliyet Raporu*, 2021. <https://media.iskur.gov.tr/48780/2020-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)
- Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, *Türkiye İş Kurumu 2021 Yılı Faaliyet Raporu*, 2022. https://media.iskur.gov.tr/53368/2021_yili_faaliyet_raporu.pdf (Erişim Tarihi: 08.04.2022)
- Şen, Mustafa. “Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 8, S. 2, 2018, s. 129-152.
- Türkiye İş Kurumu 11. Genel Kurul Raporu*. <https://media.iskur.gov.tr/51814/11-genel-kurul-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)
- Uşan, M. Fatih. “İş Hukukunda Özürlü İstihdamı Yöntemleri”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Süleyman Arslan’a Armağan*, C. 6, S. 1-2, 1998, s. 851-883.
- Uşan, M. Fatih. *İş Hukukunda Sakat İstihdamı*, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayını, Ankara, 1999.
- Visier, Laurent. “Sheltered Employment for Persons with Disabilities”, *International Labour Review*, C. 137, S. 3, 1998, s. 347-365.
- World Health Organization (WHO). *World Report on Disability*, 2011. <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/53067/retrieve> (Erişim Tarihi: 18.04.2022)
- Yiğit Şakar, Ayşe. “Korunmalı İşyerlerine Sağlanan Vergi Teşvikleri”, *Yaklaşım Dergisi*, S. 262, 2014, s. 1-7.
- <https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)
- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=3EkvJTlnr7rAIpelCmRZfLZrpNuWdMMF5cZn24LQtGvtJ2/SR/jIfvmelyRYS/WU> (Erişim Tarihi: 18.04.2022)
- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=qrG91/kAimyiUMT70AilbU9UIZG9dNz8aLoYErnbawcAoxd0ipXF3aBdDUiZBwIV> (Erişim Tarihi: 18.04.2022)
- <https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/integrated-employment> (Erişim Tarihi: 06.06.2022)
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437:NO (Erişim Tarihi: 05.06.2022)
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312506:NO (Erişim Tarihi: 05.06.2022)
- https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020100834bm_48.pdf (Erişim Tarihi: 28.05.2022)
- <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-iscucu-programlari/engelli-ve-eski-hukumli-projeleri/> (Erişim Tarihi: 08.04.2022)
- <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739> (Erişim Tarihi: 25.05.2022)
- <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo#:~:text=Los%20Centros%20Especiales%20de%20Empleo,el%20mercado%20ordinario%20de%20trabajo.> (Erişim Tarihi: 05.06.2022)
- https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc083/kanuntbmmc083/kanuntbmmc08304407.pdf (Erişim Tarihi: 28.05.2022)