

# GAZİANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



## Araştırma Makalesi • Research Article

# Bir Sosyal Devlet Uygulaması Olarak Korunmalı İşyerleri: Down Kafeler Üzerinde Bir Değerlendirme

*Sheltered Workplaces as a Social State Practice: An Evaluation on Down Cafes*

Gökmen DURMUŞ<sup>a\*</sup> Ahmet ARSLAN<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Gaziantep / TÜRKİYE  
ORCID: 0000-0001-5809-8459

<sup>b</sup> Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Gaziantep / TÜRKİYE  
ORCID: 0000-0002-2355-7544

### MAKALE BİLGİSİ

#### Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 23 Ağustos 2023

Kabul tarihi: 19 Aralık 2023

#### Anahtar Kelimeler:

Korunmalı işyeri,  
İşletmecilik ve toplum,  
Engelli istihdamı,  
Sosyal devlet ilkesi,  
Anayasa'da çalışma hakkı ve ödevi.

### ÖZ

Bu araştırmanın amacı; T.C. 1982 Anayasası'nın 2. Maddesi'nde yer alan "sosyal devlet ilkesi"nin bir gereği olarak bakıma muhtaç bireylerin topluma kazandırılması adına uygulamada var olması gereken engellilerin istihdamını sağlamaya yönelik korunmalı işyerini konu edinmiştir. Engelliler toplum içinde göz ardı edilen farklı durumlara/yeteneklere sahip bireylerdir. Bu bireylerin hayata bağlanması ve korunmalı işyerlerinin çatısı altında ekonomik hayata dâhil olmasının ne derece gerçekleştiği bu çalışmada kavramsal düzeyde ele alınmıştır. Ayrıca Anayasa'nın 49, 50 ve 61. Maddelerinde yer alan; çalışma hakkı, çalışma şartları, ödevi ve dinlenme hakları ile sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenleri belirten yasalar ve Büyükşehir Belediye Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliği kapsamına giren ilgili mevzuat değerlendirilmiş, akabinde mevcut yasaların iyileştirilmesine yönelik birtakım öneriler geliştirilmiştir. Türkiye'de engelli istihdamının OECD ve bazı Avrupa ülkelerine kıyasla geride kaldığı, bu anlamda geliştirilmesi gereken korunmalı işyerleri için daha fazla adımın atılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışmada korunmalı işyeri pratiği down kafeler özelinde Türkiye'den ve dünyadan örneklerle mukayeseli olarak incelenmiştir. Türkiye'de down kafelerin bağlı olarak hizmet verdiği kurumlar tahlil edildiğinde ise yaklaşık yüzde 55'nin belediyelere, yüzde 35'nin dernek ve vakıflara, yüzde 10'unun ise özel kesim girişimlerine ait olduğu gözlemlenmiştir. Türkiye örneğinde özel kesim ve belediyelerin birlikte organize ettiği down kafe sayısının yetersiz kaldığı saptanmıştır. Sonuç olarak yasal altyapısı olsa da korunmalı işyerlerinin daha yaygın hâle gelebilmesi ve fonksiyonlarını tam anlamıyla yerine getirebilmeleri için ilgili yasal mevzuatın daha esnek ve uygulanabilir olmasına yönelik adımlar atılması gerekmektedir.

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: August 23, 2023

Accepted: December 19, 2023

#### Keywords:

Sheltered workplace,  
Business and society,  
Disabled employment,  
Welfare state principle,  
Right and duty to work in the Constitution

### ABSTRACT

The aim of this research is; as a requirement of the "social state principle" in Article 2 of the Constitution of the Republic of Turkey, 1982, about the sheltered workplace, which should exist in practice to provide individuals who are in need of care employment and integrate into the society. In this study, the extent to which these individuals are connected to life and included in economic life under the roof of sheltered workplaces is discussed at the conceptual level. Moreover, relevant legislation is evaluated, and then some suggestions are developed for improving the existing laws. The employment of disabled people in Türkiye is compared to OECD and some European countries. Additionally the practice of sheltered workplaces—in special down cafes—was analyzed comparatively with examples from Türkiye and the world in the study. When the ownership of down cafe shops in Türkiye was analyzed, it was observed that approximately 55 percent belong to municipalities, 35 percent belong to associations and foundations, and 10 percent belong to private sector initiatives. It was inferred from the Turkish sample that the number of down cafes established both by the private sector and municipalities was insufficient. As a result, sheltered businesses have a legal infrastructure but more steps need to be taken. Making the relevant legislation more flexible and applicable will help sheltered businesses to become widespread and fully fulfil their functions.

\* Sorumlu yazar/Corresponding author.  
e-posta: [gokmendurmus@gantep.edu.tr](mailto:gokmendurmus@gantep.edu.tr)

## EXTENDED ABSTRACT

The subject of this study is to introduce sheltered workplaces within the case of down cafes by selected world examples world and in Turkey. In this context, as a requirement of the "social state principle" in Article 2 of the Turkish Constitution of 1982, sheltered workplaces aimed at providing employment for the disabled, which should exist in practice in order to reintegrate individuals in need of care into society, have been examined in detail. Disabled people are individuals with different situations/skills that are ignored in society. In this study, the extent to which these individuals are connected to life and included in economic life under the roof of sheltered workplaces is discussed at the conceptual level. Moreover, in Articles 49, 50 and 61 of the Constitution; the laws specifying the right to work, working conditions, homework and rest rights, and those that need to be protected in terms of social security, and the relevant legislation within the scope of the Metropolitan Municipality Disabled Service Units Regulation were evaluated, and then some suggestions were developed for the improvement of the existing laws. In addition, the practices of down cafes in the world and in Türkiye are discussed comparatively in the study.

It is aimed to disseminate the workplaces in the world and in Türkiye that allow disabled people to work comfortably and appropriately, with the support of the private sector and the public. As a matter of fact, Cafe Joyeux (Happy Cafe) in France and Bitty & Beau's Coffee in the USA –chain businesses-, and Downtism Cafe in Tehran –which was opened as an individual and received public support -can be given as examples of a sheltered workplaces. When we look at the situation in Turkey, it is seen that the Down Cafes, which are chosen as sheltered workplaces, are mostly opened by municipalities, some of them are opened by associations, and some of them are put into service with the cooperation of associations and municipalities. In Türkiye, compulsory employment method is used for disabled people.

In Türkiye, the number of disabled individuals employed in sheltered workplaces in the public and private sectors is not enough. The public sector bears the majority of the burden in employment. There is a need for the private sector to increase the employment of disabled people more. The legal legislation regarding the sheltered workplace practice is insufficient. Legal employment rates should be further increased. In addition, it is necessary to ensure that the disabled are employed in jobs that are suitable for their special abilities and mental health. Otherwise, by giving disabled people a workload far above their potential, the way to be unhappy in the workplace is paved, and this causes businesses to employ fewer disabled people due to the unrest experienced.

The aim of the study is to determine the number of sheltered workplaces specific to down cafes in Turkey and to show what are the positive concrete steps that should be taken by comparing them with the practices in the world. Within the scope of the research, using the document analysis method, the employment figures of disabled people in various countries and in Türkiye were analyzed with the help of tables and graphs, and it was tried to reach a conclusion. Considering the practice, the employment of the disabled in the general population remains at the level of 22%. This rate is at the level of 53% in the non-disabled population. According to the Turkish Employment Agency Statistics of May 2023, still 6,454 disabled individuals cannot be employed in the private sector in businesses in metropolitan cities, which are legally obliged to employ disabled people in a certain quota. The public sector, on the other hand, undertakes more of the burden on the employment of disabled people. This situation both leads to the ineffective use of public resources due to overemployment and decreases the efficiency of public sector employment. For this reason, there is a need for more extension of such community-oriented businesses so that the burden of employment with the disabled can be shared more equitably and disabled people can work in sheltered workplaces that are suitable for their physical and mental conditions. In this regard, when the gender-based disability employment data of some countries, including Türkiye, is analyzed; it has been observed that Türkiye lags behind developed countries such as France, Germany and Australia. Another important point here is that there is discrimination in employment among disabled people in terms of gender.

In the obtained findings; it has been determined that disabled female individuals are excluded from the market and are less employed compared to disabled male individuals and also compared to non-disabled female individuals. As a result of this, mental problems such as anxiety, depression, suicidal tendencies, etc. arise in mentally and mentally disabled individuals who are excluded from the labor market. Another reflection of this situation on the state is the cost of extra treatment and medication. To reduce such material and moral costs, it is necessary to maintain the well-being of especially women with disabilities and to increase their employment in necessary positions where they can easily demonstrate their skills. In practice, sheltered workplaces and in special down cafes are examples that can fulfill this function. Therefore, the government should increase the number of sheltered workplaces of different types, especially down cafes. Although it has a basic legal infrastructure, steps should be taken to make the relevant legal legislation more flexible and applicable for sheltered workplaces to become more widespread and fulfil their functions fully.

## Giriş

1929 Büyük Ekonomik Buhan sonrasında devlete biçilen rolün değişmesiyle devletin faaliyet alanı genişlemiştir. Jandarma devlet yerini sosyal ve ekonomik amaçları ön plana çıkaran ve bu konularda faaliyet yürüten devlete bırakmıştır. Bu kapsamda, sosyal devlet ilkesi daha belirgin hâle gelmiştir. Ayrıca dar gelirli ve ayrıcalıklı bireylerin devlet tarafından korunması gerektiği ve bu kişilere yönelik kamu harcamalarının artırılması gerektiği ortaya çıkmıştır. II. Dünya Savaşı'nın ardından refah devleti ilkesinin tüm dünyada ağır basmasıyla beraber maliye politikaları da yeniden tasarlanarak sosyal politikaların ağırlığı artırılmıştır. Dünyadaki bu gelişmelere paralel olarak Türkiye'de ise sosyal yönü ağır basan kamu harcamalarının yaygınlaşması II. Dünya Savaşı'ndan sonrası döneme denk gelmektedir.

Sosyal devlet ilkesi Türkiye'de ilk olarak 1961 Anayasası 2. Maddesinde yer almıştır (1961 T.C. Anayasası, md.2). Daha sonra 1982 Anayasası ile bu ilkenin devamı sağlanmıştır. 1982 Anayasası'nda (özellikle 2 ve 73. Maddeleri) sosyal devlet ilkesi güvence altına alınmıştır (1982 T.C. Anayasası, md.2, md.73). Akabinde engelli ve dezavantajlı bireylerin devlet tarafından korunmasına yönelik bir takım yasal düzenlemeler yürürlüğe girmiştir. Bu bağlamda, özel nitelikli bireylerin istihdamı konusunda çeşitli yasal düzenlemeler yapılmış gerek kamu sektörü gerekse de özel kesimde engelli bireylerin belli bir oranda istihdamı zorunlu kılınmıştır. Mevcut çalışmada, "down sendromlu bireyler" özelinde belediyeler ve özel kafelerde korumalı işyeri uygulamasına dair istihdam rakamlarına yer verilmiştir. Dünya'da seçilmiş ülkelerde korumalı işyeri uygulamaları internet verilerinden faydalanarak incelenmiş; daha sonra Türkiye'deki down kafeler, yurtdışı örnekleriyle kıyaslamalı olarak analiz edilmiştir. Çalışmanın sonunda ise korumalı işyeri olan down kafelerin durum tespiti yapılmış; ayrıca yasalardaki eksikliklere değinilmiş ve yurtdışındaki iyi örnek uygulamalarından hareketle birtakım önerilerde de bulunulmuştur.

## Adalet ve Sosyal Adalet Kavramı

Adalet kavramını birçok yazar farklı şekilde ele almış ve tanımlamıştır. Bunun nedeni, adaletin soyut bir nitelikte olması bu yüzden de içinde bulunulan mekâna, zamana ve tanımlamayı yapan kişiye bağlı olarak farklılık arz etmesidir (Karagöz,2002, s. 267-295). Bazı yazarlar adalet ve eşitlik kavramlarını birbirinden ayırt etmemiş, benzer anlamda kullanmıştır. Kimi yazarlar ise adaleti eşitlikten ayırarak ve asıl adaletin dikey adalet olmasından hareketle, farklı konum ve durumda olan kişilerin farklı şekilde muameleye tabi tutulmasını savunmuştur. Nitekim adaletin yatay adalet kısmını oluşturan eşitlik ilkesi gereği herkese konumuna bakılmaksızın aynı şekilde muamele edilmesi kabul görmektedir. Bu tarz bir uygulama ise gerçek adaletten bireyleri ve devleti uzaklaştırmaktadır. Zira bir toplumda mutlaka doğuştan gelen veya sonradan ortaya çıkan birtakım sebeplerle bakıma muhtaç, zayıf ve desteklenmesi gereken özel durumlu bireyler mutlaka vardır. Bu tarz kişilerin diğer fertlerden farklı olarak birtakım ayrıcalıklara sahip olması adalet ilkesini zedelediği gibi adaletin, özellikle sosyal adaletin sağlanabilmesi adına bir gerekliliktir (Chan,2005, s. 449-465; Langan, 1977, s. 346-358; Sekine, 2005, s. 95-96).

Sosyal adalet kavramı ise devletin, sosyal devlet olmasının bir gereği olarak, yürüttüğü politikalarda toplumun gelir düzeyi ya da diğer sebepler nedeniyle (cinsiyet, fiziksel durum vs.) korunmaya daha fazla muhtaç olan kesimlerini desteklemesidir. Sosyal adaletin gereği olarak devletin insan onuruna yakışacak şekilde asgari bir gelir düzeyini ayırım göstermeksizin tüm vatandaşlarına sağlaması gerekir (Buluttekin ve İçten, 2023, s. 714; Özbudun, 2018, s. 141). Bir ülkede hukuk devleti ilkesinden bahsedilebilmesi için devletin uyguladığı politikaların yasal dayanağının kanunlar olması ve bu kanunların da Anayasa'yla güvence altına alınması gerekir. Bu yüzden bir ülke anayasasında sosyal adaletin yürütülmesine imkân sağlayacak

madde ve ilkeler yok ise orada yetkililerin desteğe muhtaç bireylerden yana politika üretmesi ve uygulamasını beklemek adaleti yetkililerin keyfine bırakmak anlamına gelir (Çıkmaz, 2020, s. 172-173).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının 2. Maddesinde devletin sosyal bir devlet olduğu açıkça hüküm altına alınmıştır. Ayrıca T.C. Anayasa'sının 10. Maddesinde şu ifade yer almaktadır:

Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde (...) kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar (1982 T.C. Anayasası, md.2, md. 10).

Yukarıdaki anayasa maddesine göre engelli bireylerin haklarının devlet eliyle korunması bir güvence hâline gelmiştir. Anayasa'nın 10. Maddesi dikkatli incelendiğinde çocuklar ve yaşlılar ile dul ve yetimler olduğu kadar engelli vatandaşlara yönelik yapılan pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı tam tersine böyle bir uygulamanın adalet ilkesinin bir gereği olduğu vurgulanmıştır. Anayasa'da yer alan sosyal adaletle doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili kanun maddeleri bütüncül bir yaklaşımla ele alınıp ve diğer kanunlarla ilişkilendirilip beraber yorumlandığında kanun koyucunun yasalardan ulaşmak istediği nihai amaç daha iyi ortaya çıkacaktır. Nitekim Anayasa'da sosyal devlet ilkesine vurgu yapılan 2. Madde ile yine Anayasa'nın 5. Maddesi sosyal devletin nasıl olması gerektiğini, devletin temel amaç ve görevleri başlığı adı altında şu şekilde yer almaktadır:

Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır (1982 T.C. Anayasası, md. 2, md. 5).

Bir ülkede sosyal adaletin o devletin Anayasası'nda hüküm altına alınması ile bunun uygulamada vatandaşlara ne düzeyde hissettirildiği arasında farklar vardır. Bu yüzden sosyal adaleti ön planda tutan bir devletin mutlaka ayrıcalıklı gruplara yönelik yaptığı uygulama ve politikalarla bu iddiasını desteklemesi gerekir. Bunun için de sosyal adaletin sağlanmasında gerekli olan kriterlerin sosyal ve ekonomik yapı içerisinde ilgili hükümet programlarında yer alıp uygulanabilmesi çok önemlidir (Çıkmaz, 2020, s.174).

**Tablo 1:** Bir Ülkede Sosyal Adaletin Sağlanmasında Gerekli Olan Kriterler

Yoksulluğu Önlemek İçin Tedbirlerin Alınması
Eğitimde Fırsat Eşitliğine Dönük Adımlar Atılması
İşgücü Piyasasına Dar Gelirli ve Dezavantajlı Grupların Katılımı
Asgari Düzeyde Bireyler İçin Sosyal Güvenliğin Sağlanması ve Gerekli Sosyal Yardımların Zamanında Yapılması
Hane Halkı Refah Düzeyinin Artırılması
Kaynakların Dağılımında Adaletin Gözetilmesi
Vergi Sisteminin Hakkaniyetli Hale Getirilmesi

Not: Sosyal Adaleti Ön Planda Tutan Bir Refah Devletinde Yukarıda Belirtilen Kriterlerin Hepsinin İstisnasız Bir Arada Bulunması Gerekir

**Kaynak:** Çıkmaz, 2020, s. 174 ve Baltacı, 1996, s.199-211'den esinlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 1'de bir ülkede sosyal adaletin sağlanabilmesi için bakıma muhtaç kişiler ki bunlar içerisinde engelli gruplar da yer almaktadır. Bu kişilere yapılan aynı ve nakdi yardımlar yanında çalışma hayatında engelli bireylerin desteklenmesi ve istihdamının sağlanması sosyal adaletin olmazsa olmaz bir gereğidir. Bunun için de istihdamı sağlama adına en güzel örnek uygulamalarından biri korumalı işletmelerdir. Çalışmanın bu kısmında korumalı işyeri kavramı tanıtılacak ardından engelli bireylere yönelik yurtdışında ve Türkiye'de korumalı işyeri örnekleri ve işlevleri down kafeler özelinde açıklanamaya çalışılacaktır.

### Korumalı İşyerleri

İşyerinde ayrımcılık işletmelerde yaygın görülen bir sorundur. Bunlar arasında; ırk (Hirsh & Kornrich, 2008; Deitch vd., 2003), cinsiyet (Elliott & Smith, 2004; Bartlett, 1993; Bell vd., 2011), din (Vickers, 2010; Ghumman vd., 2013; Wallace et al., 2014; Padela, 2016), dil (Bergman vd. 2008), sosyal sınıf (Gray vd., 2013), yaş (Riach & Cutcher, 2014), fiziksel görünüş (Mahajan, 2007); ve ideolojik farklılık (Nkomo & Hoobler, 2014) en sık görülen ayrımcılık türleridir. Engelliler (McLaughlin vd., 2004; Thanem, 2008), mahkûmlar (Baur vd., 2018), mülteciler ((Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010; Daldy & Roskrige, 2013) ve farklı cinsel tercihlerde bulunan bireyler (Webster vd., 2018; Clair vd., 2005; Ragins, 2008) işyerinde dışlanan gruplar arasında başı çekmektedir. Ancak çalışmanın konusu kapsamında burada daha çok engelli bireyler, bu bireyler içinde de zihinsel ve ruhsal engelliler üzerinde durulacaktır.

İstatistikler zihinsel engelli bireylerin diğer engelli sınıfa kıyasla daha az istihdam edildiğini ve engelli sınıflar arasında en sık raporlanan şikâyetin kaygı ve depresyon olduğunu ortaya koymuştur (İngiltere Sağlık Bakanlığı, 2023). Öte taraftan yerinde destekle zihinsel engelli bireylerin de işgücüne katılabileceğini göstermiştir. Avrupa Birliği (AB), üye ülkelerdeki engelli bireylerin istihdamını yeterli düzeyde bulmadığından birtakım adımlar atmaya yönelmiştir. AB, zorunlu istihdam kota programları koyarak, ayrımcılık karşıtı mevzuatlar geliştirerek ve iş koruma hakları çıkararak bu ve benzeri bir takım yasal düzenlemelerle engellileri emek piyasasında korumak adına politikalar geliştirmiştir. Engelli bireyler emek piyasasından dışlandıkları durumda sosyal yardımlara daha fazla ihtiyaç duyacaktır. Buna bağlı olarak kamu harcamalarında artış görülecek daha da olumsuz engelliler arasında yoksulluk derinleşecektir. Bu negatif etkiyi azaltmak için engellileri istihdam eden işyerlerine teşvikler getirmiştir. İngiltere ve Finlandiya bu uygulamalara ilk uyum sağlayan ülkeler arasında sayılmaktadır (Shima, vd., 2008).

Engelliler işletme için düşük performans gösteren bireyler olarak değerlendirilmektedir (Zanoni, 2011). Eleştirel çalışmalar işletmelerin sosyal adalet ve çeşitliliğin sağlanması kaygısından çok kendi menfaatlerini ön planda tuttuğunu ileri sürmüştür. Dennissen vd. (2020) ile Deborah (2018) gibi düşünürlerin fiziksel olarak dezavantajlı bireylerin istihdamına dönük yaptığı eleştirel çalışmalarda; işletmelerin insan kaynakları yönetiminin, işyeri refahı, iyi hissetme durumu (well-being) gibi konularda engelliliği de kapsamı gerektiğini vurgulamış; aşırı iş yükü, stres, iş-özel yaşam dengesizliği, yoksullaşan çalışma koşullarına daha fazla eğilmesi gerektiği tavsiye edilmiştir. Engelli istihdamı pozitif bir ayrımcılıktır. Zira korumalı işyerleri engelli bireylerin topluma kazandırılmasında önemli bir araçtır. Engelli bireylerin istihdam edilmesi bu ayrımcılığın azaltılması, toplumsal barışı sağlama yönüyle sosyolojik anlamda değerli bir adımdır.

## Türkiye’de Korunmalı İşyerleri ile İlgili Yasal Mevzuat

1982 Anayasası’nın engellilere sağlanan anayasal haklar bağlamında ve sosyal adaletle ilişkili hükümlerine çalışmanın giriş kısmında değinilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde ise Anayasa’da engellilerin çalışma hakkı ve ödevi, çalışma şartları ve dinlenme hakkı, sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunmaları ile Büyükşehir Belediye Yönetmeliğinin özürsüz hizmet birimlerine ait maddesi temel alınarak korunmalı işyerlerinin uyması gereken yasal mevzuata değinilecektir. Ayrıca doğrudan korunmalı işyerleri hakkında yönetmelik ile ilgili de bilgi verilecektir.

1982 Anayasa’nın 49. Maddesi çalışma hakkı ve ödevini düzenlemektedir. Anayasanın ilgili maddesine göre herkes çalışma hakkı ve ödevine sahiptir. Bu durum ilgili Anayasa maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir:

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeyi elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır (1982 T.C. Anayasası, md.49).

ifadesi yer almaktadır.

Belirtilen 49. Madde de görüldüğü üzere devlet engelli bireylerin çalışma hayatına dâhil olmasını sağlamaktan ve onlara yeni istihdam olanakları sunmaktan, onların çalışmalarını desteklemekten, aynı zamanda istihdam edildiklerinde de çalışma koşullarının iyileştirilmesinden sorumludur. Anayasa’nın 50. Maddesinde çalışma şartları ve dinlenme hakkının düzenlenmesine dair şu ifade bulunmaktadır: “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunur”. Anayasa’nın 50. Maddesinde açıkça belirtildiği üzere bedenî ve ruhi yetersizliğe sahip engelli bireylerin çalışma şartlarının özel olarak belirlenmesi ve hiçbir şekilde özel durumlarına uygun olmayan çalışma koşullarında çalıştırılmaması teminat altına alınmıştır. Anayasa’nın 61. Maddesinde “Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gereken kişilere yönelik” bir düzenleme içermektedir. Aynı kanun maddesinde devletin engellilerin korunmasını ve toplum hayatını uyum sağlamaları konusunda gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiş; bu tedbirler içerisinde gerekli teşkilat ve tesisleri kurmakla devletin görevli olduğu belirtilmiştir. 61. Maddeden de anlaşılacağı üzere korunmalı işyeri açmak ve bunu yaygınlaştırmak devletin üzerine düşen anayasal bir görevdir. (1982 T.C. Anayasası, md.50, md.61).

Türkiye’de engellilerin istihdamına yönelik ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında yürütülen politikaların oluşturulabilmesi adına 1475 sayılı İş Kanunu’nun mevzuata girdiği görülmektedir. Ayrıca 1475 sayılı İş Kanunu’nda da işverenlerin 50 ve üzeri işçi çalıştırmaları durumunda kota yöntemine bağlı olarak çalışanların %2’sini engelli bireylerden oluşturma yükümlülükleri bulunmaktadır. 4857 sayılı yeni İş Kanunu’yla birlikte bu oran özel sektörde %3 kamu işyerlerinde ise %4 olarak hüküm altına alınmıştır (4857 sayılı İş Kanunu, md. 5; Sağlık, 2021, s. 2344-2345).

Anayasa’da yer alan yukarıdaki maddelerin dışında Büyükşehir Belediyelerine de engellilere yönelik birtakım iyileştirme politikaları belirlemek ve somut adımlar atmak konusunda bazı görevler yüklenmiştir. 2006 yılında yürürlüğe giren “Büyükşehir Belediyeleri Özürsüz Hizmet Birimleri Yönetmeliği” 8. Maddesinde engelli bireylere yönelik Büyükşehir Belediyelerinin sorumlulukları şu şekilde özetlenebilir (Büyükşehir Belediyeleri Özürsüz Hizmet Birimleri Yönetmeliği, 2006; Sağlık, 2021, s. 2344-2345):

1. - Engelli bireylere yönelik sağlıklı veri toplanması

2. - Engellilerin toplum hayatı içerisinde kaynaşmalarını sağlamak amacıyla birtakım sportif, sosyal ve kültürel faaliyetler yürütmek, faaliyetleri desteklemek ve yaygınlaşmasını sağlamak
3. - Engellilerin ihtiyaç duyduğu hizmetleri yerine getirmek amacıyla engelliler birimi açmak
4. - Engelli ailelerin ve çocuklarının bilinçlenmesine yönelik birtakım hizmetler vermek ayrıca bu hizmetleri verecek belediye personelinin yeterli bilgi ve donanıma sahip olması için gereken tüm eğitimleri almasını sağlamak
5. - Belediyeler diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla ve mesleki örgütlerle koordineli olarak engellilere yönelik toplum esaslı rehabilitasyon programları uygulamalıdır.
6. - Engellilerin çalışma hayatına katılımlarının artırılması ve istihdam edildikleri işgücünde yaşamaları muhtemel zorlukların belediyeler tarafından verilen birtakım eğitim programları ve rehabilitasyon hizmetleri sayesinde azaltılmasını sağlamaktır (Sağlık, 2021, s. 2344-2345).

7. Yukarıdaki yönetmelikte de belirtildiği üzere belediyelerin engelli hizmet birimleri adı altında birtakım kuruluşlar açması ve korumalı işyeri imkânlarının engellilere sağlanarak engellilerin işgücüne ve topluma katılımının bu şekilde desteklenmesini sağlamak gibi görevleri vardır.

8. 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş hayatında engelli bireylere yönelik ayrımcılık olmaması gerektiğine dair şöyle bir ifade yer almaktadır: "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz".

Korumalı işyerlerinin çerçevesi Türkiye'de Resmî Gazete'de yayımlanan 27.01.2022 tarihli ve 31722 No'lu yönetmelik ile çizilmiştir. Buna göre korumalı işyeri "İş gücü 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 işyerini ifade eder" (Korumalı işyerleri hakkında Yönetmelik,2022, md.14). Yönetmeliğin 4. maddesine göre bir işyerinin korumalı işyeri statüsü alması için Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne başvuruda bulunması; en az beş engelli bireye istihdam oluşturması ve işyerinde çalışan engelli birey sayısının toplamın işçi sayısının yarısından az olmaması gerekmektedir. Korumalı İşyerleri Hakkındaki Yönetmeliğin 14. maddesine göre; bu işyerlerinde istihdam edilebilmek için üç şartın sağlanması gerekmektedir. Bunlar; 1) Engelli genç bireylerin on beş yaşını doldurmuş olması 2) En az %40 zihinsel veya ruhsal engelli olması ve bunu raporlandırması 3) Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı olması gerekmektedir.

### **Türkiye'de Engellilerin İşgücüne Katılım Seviyesi**

Türkiye'de engellilerin işgücüne katılımını teşvik eden yasalar yürürlüğe girmiş olsa da uygulamada gerek kamu gerekse özel sektörde engelli bireylerin meslek vasfı ve becerisinin de düşük olmasına bağlı olarak yeterince istihdam edilmediği görülmektedir. Yukarıda sosyal devlet ilkesinde de bahsedildiği üzere devletin istihdam politikalarını hazırlarken ayrıcalıklı bireylerin özel durumlarını göz önüne alarak politika belirleme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bununla birlikte özel sektörün de yasal olarak çalıştırmak zorunda olduğu engelli birey sayısını göz önüne alarak istihdam seviyesini belirlemesi gerekmektedir. Ayrıca hem kamu hem özel kesim engelli bireylere istihdam sağlarken bu kişilerin özel durumlarına uygun ve mesleki yeterliliklerini göz önüne alarak çalışma koşullarını belirlemeleri gerekmektedir. Yasal mevzuat bu olsa da uygulamada engellilerin işgücüne katılım seviyesinin yeterli olmadığı görülmektedir. Aşağıdaki tabloda Türkiye'de Büyükşehir Belediyesi olan illerde 2023 yılı mayıs sonu itibariyle engelli istihdam verileri yer almaktadır.

**Tablo 2:** Türkiye’de Büyükşehirler Bazında Engelli İstihdamı Verileri

İLLER	2023 MAYIS SONU İTİBARIYLA İŞYERLERİNDE YÜKÜMLÜ OLUNAN VE ÇALIŞTIRILAN ENGELLİ SAYILARI					
	ENGELLİ ÇALIŞTIRMAKLA YÜKÜMLÜ 50+ İŞYERİ SAYISI		ÇALIŞTIRMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU ENGELLİ SAYISI		TOPLAM ENGELLİ ÇALIŞAN SAYISI	
	KAMU	ÖZEL	KAMU	ÖZEL	KAMU	ÖZEL
ADANA	23	330	512	2.128	446	2.156
ANKARA	106	1.077	2.273	7.251	2.462	6.999
ANTALYA	31	781	733	6.911	664	4.683
AYDIN	23	196	331	1.158	308	1.085
BALIKESİR	34	266	416	1.506	491	1.618
BURSA	33	1.320	569	8.360	771	9.440
DENİZLİ	14	245	144	1.242	130	1.372
DİYARBAKIR	16	105	164	535	176	572
ERZURUM	24	83	308	445	356	452
ESKİŞEHİR	31	264	671	1.933	811	2.128
GAZİANTEP	9	315	213	2.450	181	2.198
HATAY	9	85	73	561	31	600
İSTANBUL	100	4.684	2.807	31.887	2.677	26.796
İZMİR	41	847	830	5.928	889	5.745
KAHRAMANMARAŞ	9	71	65	526	66	593
KAYSERİ	32	381	412	2.057	491	2.677
KOCAELİ	25	851	426	6.080	538	6.332
KONYA	32	295	744	1.449	674	1.510
MALATYA	11	54	256	353	243	468
MANİSA	17	298	343	2.599	267	2.386
MARDİN	11	60	65	260	79	276
MERSİN	24	306	367	1.819	389	1.565
MUĞLA	14	302	230	1.884	263	1.211
ORDU	8	101	115	492	131	583
SAKARYA	19	219	154	1.544	173	1.566
SAMSUN	23	194	368	1.075	334	1.144
ŞANLIURFA	21	83	220	590	261	584
TEKİRDAĞ	19	477	167	3.035	182	2.544
TRABZON	10	108	145	516	115	532
VAN	16	54	318	381	295	379
<b>GENEL TOPLAM</b>	<b>781</b>	<b>14.452</b>	<b>14.587</b>	<b>96.955</b>	<b>14.894</b>	<b>90.194</b>



**Kaynak:** TÜİK, İstihdamı Zorunlu Kontenjanları, 2023.

Tablo 2’de de görüleceği üzere otuz büyükşehirde kamu sektöründe istihdam edilmesi gereken engelli birey sayısı 14.587 iken fiilî olarak engelli çalışan sayısı 14,894 ‘tür. Bununla birlikte özel sektörde istihdam edilmesi gereken engelli birey sayısı 96,955 iken fiilî olarak engelli çalışan sayısı 90.194’tür. Bu sebeple özel sektör kesiminde engelli birey istihdam sayısının olması gerekenden az olduğu söylenebilir. Ayrıca bu durum kamu kesiminin, özel sektörün ekonomik sebepler yüzünden yeterince istihdam sağlayamaması nedeniyle daha fazla engelli birey istihdam etmek zorunda olduğunu gösterebilir. Toplamda kamu ve özel sektörde 6.454 engelli bireyin istihdam edilmesi gerekiyorken bazı engelli bireylerin işgücüne katılmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda devletin yasal zorunluluğunu yerine getirebilmesi için korumalı işyerlerinin çoğaltılması tavsiye edilebilir.

**Tablo 3:** TÜİK 2023 Mart Ayı Engelli İşgücüne Katılım Oranları

İşgücüne Katılım Oranı	Erkek	Kadın	Toplam
Engelli Nüfus	35.4	12.5	22.1
Genel Nüfus (Mart,2023)	71.9	35.7	53.6

**Kaynak:** Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmet İstatistik Bülteni, 2023.

Tablo 3’te Türkiye’de 2023 yılı mart ayı cinsiyete dayalı engelli nüfusun işgücüne katılım oranı verilmektedir. Genel nüfus içerisinde kadınların %35,7’si işgücüne katılırken bu oran engelli kadın bireylerde %12,5’e düşmektedir. Erkelere ise genel nüfusun işgücüne katılım oranı %71,9 iken bu oran engelli erkek bireylerde %35,4’e düşmektedir. Buradan çıkarılacak sonuç gerek kadın gerek erkek engelli bireylerin işgücüne katılım oranı genel nüfusa oranla oldukça düşüktür. Devletin işsizlikle mücadele politikalarını yürütürken bu durumu dikkate alması ve engelli bireylere yönelik korumalı işyeri programlarını çoğaltması gerekmektedir.

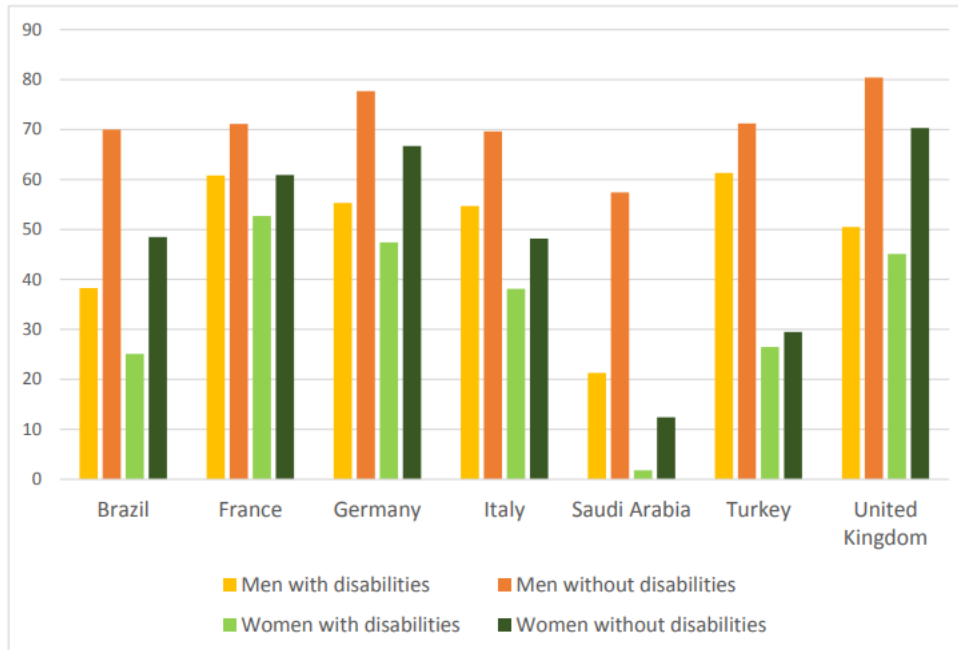


**Grafik 1:** Engelli ve Engelsiz Nüfus -İstihdam Oranları

**Kaynak:** İLO Çalışma İstatistikleri, 2010.

Yukarıdaki grafikte seçilmiş dünya ülkelerinde engelli bireyler ile engelli olmayan bireylere dair istihdam oranları yer almaktadır. Grafik 1'e göre; Türkiye'de 15-64 yaş grubu içerisinde engelli istihdam oranı %40 düzeyinde iken engelli olmayan istihdam düzeyi %50 düzeyindedir. Üniter yapıya sahip diğer devletlere bakıldığında; Fransa'da engelli istihdam oranı %55 iken engelli olmayan istihdam oranı %65 düzeyindedir. İtalya'da ise bu oran engelli istihdamında %45 iken engelli olmayan istihdamda yaklaşık olarak %60 düzeyindedir. Japonya'da ise engelli istihdam oranı %20'lerde kalırken engelli olmayan istihdam oranı yaklaşık %60 düzeyindedir. Bu veriler ışığında Türkiye, Fransa ve İtalya gibi Avrupa ülkelerinin gerisinde iken Japonya'nın ilerisindedir.

Grafik 1'de görüleceği üzere engelsiz birey ile engelli birey işgücüne katılım oranları açısından en fazla dengenin olduğu örnek ülke Fransa'dır. Nispeten Avrupa ülkeleri Amerika ve Rusya'yla kıyaslandığında engelli bireylerin istihdamına daha iyimser bakmaktadır. Türkiye seçilmiş ülkeler açısından her ne kadar Avustralya, Fransa ve Almanya kadar olmasa da engelli bireylerin istihdamına sıcak bakmaktadır. Fakat bu durum belirtilen ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'de engelli bireylerin istihdamı konusunda iyileştirmeye ihtiyaç olduğunu göstermektedir.



**Grafik 2:** Cinsiyete Dayalı Engelli ve Engelsiz Nüfus -İstihdam Oranları

**Kaynak:** İLO Çalışma İstatistikleri, 2010.

Grafik 2 cinsiyete dayalı engelli ve engelli olmayan bireylerin seçilmiş dünya ülkelerinde işgücüne katılım oranlarını vermektedir. Engelli-engelsiz işgücüne katılım kıyaslamasında aradaki farkın en düşük seviyede olduğu ülkeler; Fransa, İtalya ve Almanya'dır. Suudi Arabistan başta olmak üzere Brezilya ve İngiltere'de bu farkın açıldığı görülmektedir. Türkiye ise her ne kadar Fransa ve Almanya kadar olmasa da farkın düşük olduğu ülkeler kategorisindedir. Nüfus içerisindeki kadınların genel olarak engelli istihdamında daha düşük seviyede olduğu göze çarpmaktadır. Türkiye de bu genellemeye uymaktadır. Türkiye'de de engelli kadın istihdamının yaygınlaştırılması ve iyileştirilmesine daha fazla ihtiyaç vardır.

Engel Grubu	Kişi Sayısı	Oran (%)
Görme	215.076	9,53
İşitme	179.867	7,97
Dil ve Konuşma	33.686	1,49
Ortopedik	311.131	13,78
Zihinsel	385.313	17,07
Ruhsal ve Duygusal	170.927	7,57
Süreçten Hastalık	917.259	40,63
Diğer	44.248	1,96

*Not: Engelli Sağlık Kurulu Raporu almak için yetkili hastanelere başvurmamış ve hizmet almak için devletle teması geçmemiş bireyleri kapsamamaktadır.*

**Grafik 3:** Türkiye’de Engel Türüne Göre Kişi Sayısı ve Nüfus Oranı

**Kaynak:** Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023.

Grafik 3 Türkiye’de engellilik türüne göre nüfus sayısı ve oranlarını vermektedir. Buna göre Türkiye’de en yaygın engellilik durumu; %40’lık oranla “Süreçten Hastalık”, %17’lik oranla “Zihinsel Engellilik”, %13’lük oranla “Ortopedik Engellilik”, %9’luk oranla “Görme Engellilik”, %7’lik oranla “İşitme Engellilik”, %7’lik oranla “Ruhsal ve Duygusal Engellilik” ve %1’lik oranla “Dil ve Konuşma” engelliliğidir. Bu çalışmanın konusunu oluşturan down sendromlu bireylerin kapsamına alan “Zihinsel Engellilik” Türkiye’de en yaygın ikinci grup engellilik türüdür.

### Yöntem

Bu çalışmada korumalı işyeri özelinde “down kafeler” seçilmiştir. Engelli bireyler içinde down sendromlu bireylerin engellilik durumunun fiziksel açıdan çalışmaya daha uygun olması ve korumalı işyeri olarak down kafelerin sayılarının Türkiye’de giderek yaygınlaşıyor olması bu tercihte etkili olmuştur. Down kafelerin önce dünya örneklerinin neler olduğu Google Haritalar, Tripadvisor, YouTube, Google vb. arama motorları üzerinden İngilizce ve Türkçe olarak araştırılmış sonrasında ise Türkiye’deki örneklerine bakılmıştır. Bunun yanında belge ve doküman analizi yöntemi kullanılarak; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), OECD, Avrupa İstatistik Ofisi, TÜİK, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gibi kurum ve kuruluşların başta 2023 yılı olmak üzere ulaşılabilen en güncel istatistik veri, rapor, bülten vb. araştırmalarından faydalanılmıştır. Son olarak araştırmacılar yerinde gözlem metodunun kullanarak bu seçilen kafelerden Ankara-Kızılay’daki Down Kafe ile Gaziantep’teki Mutlu Kafe’yi incelemişlerdir.

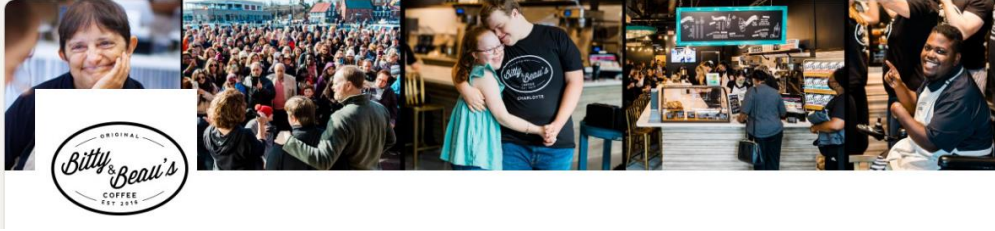
Dünya’nın pek çok yerinde ancak sınırlı sayıda down kafenin bulunduğu gözlemlenmiştir. Bunlardan bazıları –örneğin; Bitty & Beau’s Cafe ve Cafe Joyeux- zincir mağaza şeklinde çalışırken, bazıları da aile-şahıs işletmesi -mesela August Cafe- olarak kurulmuş bazıları da dernekleşerek açılmış kafeler (*community cafe*) olarak faaliyetini sürdürmektedir. Down kafelere dünyadan verilebilecek bazı örnekler şunlardır; Filipinler’deki Puzzle Kafe, Hindistan’daki Mitti Cafe, İngiltere’deki Fair Shot Cafe ve Strive Cafe, Fransa’daki Le Reflet Cafe, İsveç’teki August Cafe, ABD’deki Coffee Closet ve with Barista Jake Cafe. Ancak bu örneklerden çok daha fazlasının mevcut olduğu yapılan araştırmalarda gözlemlenmiştir. Engelli bireylerle veya kafe işletmecileriyle yapılan röportajlarda, down kafelerin zihinsel-bilişsel engelli bireylerin iyi oluşlarına katkıda bulunduğunun üstünde durulmuştur. Devam eden kısımda ABD, Fransa ve İran’dan birer down kafe seçilip incelenmiş akabinde Türkiye’deki örneklerine yer verilmiştir.

## Yurtdışından Down Kafe Örnekleri

Çalışmanın bu kısmında dünyadan ve Türkiye’den seçilmiş down kafe örneklerine yer verilmiştir.

### Bitty & Beau’s Coffee (ABD)

Down cafelerin dünyada bilinen örneklerinden biri ABD’deki Bitty & Beau’s Coffee’dir. Bitty & Beau’s Coffee zincir şeklinde ilerleyen down kafelere emsal teşkil etmektedir. (Fotoğraf 1.)



**Fotoğraf 1:** Bitty & Beau’s Kafe (Linkedin, 2023)

Fotoğraf 1’de fotoğraflanan Bitty & Beau’s kafe iki çocuğu da down sendromlu bir aile olan Amy ve Ben Wright çifti tarafından ABD’de kurulmuştur. Wright ailesi, engelli bireylerin %80’inin işsiz olduğunu duyduklarında bu işletmeyi kurma fikrinin kendilerinde oluştuğunu söylemişlerdir. İşletmeye çocuklarının adlarını koyarak 2016 yılında Güney Carolina’nın Wilmington şehrinde kafeyi açmışlardır. Kafe; otistik ve down sendromlu bireyleri istihdam etmektedir. Çalışanlara; müşteri karşılama, sipariş alma ve içecek hazırlama konusunda eğitim vermişlerdir. Akabinde franchising sistemine geçmiş; ABD genelinde on dört mağazaya ulaşmışlardır. On dokuz kişiyle yola çıkan işletme şimdi Florida’dan Michigan’a kadar on iki eyalette dört yüz civarında engelli çocuğa iş imkânı sağlamaktadır (Harvard Business Review, 2023). Down kafelere başarılı bir diğer örnek de Fransa’daki Cafe Joyeux’tur.

### Cafe Joyeux (Fransa)

Şubeleşen down kafelerin diğer örneği Fransa menşei Cafe Joyeux’tur.



**Fotoğraf 2:** Café Joyeux (Café Joyeux Websitesi,2023)

Fotoğraf 2’de fotoğraflanan Cafe Joyeux isimli kafe, kuruluş amacının; Fransa’da down sendromlu ve otistik engelli bireylerin sadece %5’inin bir işte çalışması sebebiyle ve diğer insanlara göre iki misli işsizlik çekmelerinden ötürü, bu adaletsizliğin önüne geçmek için 2017 yılında zihinsel ve bilişsel engelli bireylere dönük istihdam sağlama olduğunu beyan etmiştir. Cafe Joyeux parolasını “servi avec le coeur” (gönülden servis edilir) ve vizyonunu “Daha güzel

bir dünya için kalplerimizi farklılıklara açmak istiyoruz” olarak belirlemiştir. İşletme; insan kaynakları, yönetim, açılış ve uzman eğitmenlerden oluşan bir takımla çalışanlarını yetiştirmekte ayrıca 129 engelli bireyi istihdam etmektedir. Cafe Joyeux’un, Fransa dâhilinde; Paris, Lyon, Rennes, Bordo, Nantes, Montpellier’de; Portekiz’de Lizbon’da; Belçika’da Brüksel’de olmak üzere toplam on beş şubesi mevcuttur (Cafe Joyeux, 2023). Ayrıca kafe yüz yüze alışveriş yanında online satış kanalını da kullanmaktadır. Cafe Joyeux, tasarım ve dekorasyon sahasında iç mimar Sarah Poniatowski ile menü hazırlama konusunda da Şef Thierry Marx ile çalışmıştır. Kârını yeni şubeler açma stratejisi olarak güden işletme, down kafeler özelinde Fransa’daki başlıca örneklerden biridir.

### Downtism Cafe (İran)

Down kafelere bir örnek İran’daki Downtism Kafe’dir. Bu kafe İranlı kadın girişimci Aylin Agahi tarafından 2016’da Tahran’da kurulmuştur. Aylin Agahi, yıllarca engelli bireylere müzik hocalığı yapmış, onlarla birlikte konserler vermiş sonrasında bu fikrin kendisinde oluştuğunu belirtmiştir. Zira Fransa ve ABD örneğindeki gibi İran’da da işsizliğin engelli bireylerde daha fazla olduğunu fark edip down sendromlu ve otistik bireyler için 10 öğrencisinin ailesinin ve İran Hükümetinin desteğiyle fikrini hayata geçirmiştir (Daily Sabah, 2018). Downtism isimli kafede engelli bireylerin topluma kazandırılmaları hedeflenerek 35 genç istihdam edilmiştir. Bu amaçla ayrıca gelen misafirlere Mozart ve Chopin’den müzik dinletileri engelli bireyler tarafından da sunulmaktadır. (UNICEF, 2020)

### Türkiye’den Down Kafe Örnekleri

Türkiye’de engelli bireylerin istihdam edildiği korumalı işletmeler mevcutsa da down sendromlu ve otistik bireylerin çalışabildikleri yaklaşık 40 civarında down kafe tespit edilmiştir. (Tablo 4).

**Tablo 4:** Türkiye’de Engelli Bireylere Dönük Kafeler

İsim	Şehir	Kuruluş Tarihi	Kurucu
Cafe Down	Ankara -Kızılay	2001	Rehabilitasyon Merkezi Müdürlüğü
Niş Kafe	Bursa - Nilüfer	2010	Özel Girişim
Gökkuşluğu Kafe	Eskişehir	2011	Tepebaşı Belediyesi
Down Cafe	İstanbul-Şişli	2011	Dernek & Şişli Belediyesi
Down Kafe	Adana-Cemalpaşa	2013	Dernek
Ereğli Down Kafe	Konya-Ereğli	2013	Dernek
Down Kafe	Aksaray	2014	Dernek
Fanfan Kafe	İstanbul-Maslak	2014	Özel Girişim & İTÜ
Down Kafe	Denizli-Pamukkale	2015	Denizli Büyükşehir Belediyesi
Down Cafe	İzmir-Bornova	2015	Bornova Belediyesi
+1 Down Kafe	Kayseri	2015	Özel Girişim (kapanmış)
Gökçem Cafe & Bistro	Konya	2015	Dernek
Down Kafe	Mersin-Mezitli	2015	Mersin Büyükşehir Belediyesi
Down Kafe Kültür Evi	Osmaniye	2015	Dernek
Down Kafe	Elazığ	2016	Dernek & Elazığ Belediyesi
Down Cafe	Hatay-İskenderun	2016	Dernek & İskenderun Belediyesi
Tebessüm Kahvesi	İstanbul-Üsküdar	2016	Üsküdar Belediyesi
Down Town Event Cafe	İstanbul-Sarıyer	2017	Vakıf & Sarıyer Belediyesi
Kusursuz Kafe	Düzce	2017	Düzce Belediyesi

Sevgi Çocukları Down Cafe	Manisa-Akhisar	2017	Dernek
Down Kafe Park	Samsun	2017	Atakum Belediyesi
Mutlu Kafe	Gaziantep	2018	Gaziantep Büyükşehir Belediyesi
Down Sanat Cafe	İstanbul-Bakırköy	2018	Dernek
+1 Down Kafe	Mardin	2018	Mardin Büyükşehir Belediyesi
Ballim Kafe	Trabzon-Ortahisar	2018	Dernek
Melikenur Melek Yüzler Café & Bistro	Afyon	2019	Dernek
+1 Down Kafe	Diyarbakır	2019	Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi
+1 Down Kafe	Mersin-Tarsus	2020	Tarsus Belediyesi
Down Kafe	Şanlıurfa-Karaköprü	2020	Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi
Down Kafe	İzmit-Gölcük	2021	İzmit Belediyesi
Down Kafe	Kahramanmaraş	2021	Dernek
Sen de Gel Down Kafe	Muğla-Fethiye	2021	Muğla Büyükşehir Belediyesi
Down Kafe	Aydın-Efeler	2022	Efeler Belediyesi
Mutlu Kafe	Erzurum	2022	Erzurum büyükşehir Belediyesi
Sen de Gel Down Kafe	Muğla-Menteşe	2022	Muğla Büyükşehir Belediyesi
Menekşe Kafe 52+1	Ordu -Altınordu	2022	Altınordu Belediyesi
Bi Tebessüm Kafe	Kütahya	2023	Dernek

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 4’de Türkiye’de farklı illerdeki 2001 yılından 2023 yılına kadar kurulmuş down kafelerin bağlı olduğu dernek ve kuruluşlara ait bilgiler yer almaktadır. Tablo 4’de de görüleceği üzere down kafelerin büyük çoğunluğu belirli dernekler bünyesinde hizmet vermektedir. Ayrıca il belediyelerinin sosyal amaçlı olarak kurdukları kafeler ile doğrudan özel sektöre bağlı olarak da down kafelerin hizmet verdikleri görülmektedir. Yukarıdaki tabloda dernek, belediye ve özel girişimlere bağlı olarak down kafelerin yoğunluğu analiz edildiğinde yaklaşık olarak yüzde 55’lik kısmının belediyeler bünyesinde hizmet verdiği görülmektedir. Yaklaşık olarak %35’inin bir dernek veya vakıf bünyesinde hizmet verdiği; %10’luk kısmının ise özel kesim girişimleri bünyesinde hizmet verdiği görülmektedir. Bu kafeler, engelli bireylerin motor ve iletişim becerilerini geliştirmesi, özgüvenlerini artırması ve topluma dâhil olabilmeleri adına önem arz etmektedir. Down kafeler, sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları ve yerel yönetimler tarafından desteklenmektedir. Bu kafeler; Türkiye İş Kurumu, Aile ve Sosyal Hizmetler Müdürlüğü, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Hazine ve Maliye Bakanlığı ve çoğunlukla faaliyet gösterdikleri bölgenin belediyesiyle etkileşim hâlinindedir. Bu tür kafelerin önemli bir kısmı belediyelerce açılmış iktisadi teşekküller iken bir kısmı da engelli ailelerinin dernekleşme sonucu açmış oldukları sosyo-iktisadi müesseselerdir. Çalışmanın kısıtı nedeniyle bu araştırmada sadece dört işletmeye yer verilmiştir. (Tablo 5)

**Tablo 5:** Seçilen Korumalı Kafe Örnekleri

İsim	Şehir	Kuruluş Tarihi	Kurucu
Cafe Down	Ankara -Kızılay	2001	Rehabilitasyon Merkezi Müdürlüğü
Down Cafe	İstanbul-Şişli	2011	Dernek & Şişli Belediyesi
Ereğli Down Kafe	Konya-Ereğli	2013	Dernek
Mutlu Kafe	Gaziantep	2018	Gaziantep Büyükşehir Belediyesi

**Kaynak:** Tarafımızca oluşturulmuştur.

Bunlar yukarıdaki tabloda görüleceği üzere; Cafe Down (Kızılay-Ankara), Down Cafe (Şişli-İstanbul), Mutlu Kafe (Gaziantep) ve Down Kafe (Ereğli-Konya)'dır. Bu kafeler içinde en eskisi Ankara'daki Down Cafe en iyisi ise Gaziantep'teki Mutlu Kafe'dir.

Ankara'daki Cafe Down, bilinen ilk örnek olması yönüyle; Şişli'deki Down Kafe, Covid-19 salgını vb. krizlerde ayakta kalma çabaları yönüyle; Konya-Ereğli'deki Down Kafe, proje hibesi alması ve ödüle layık görülmesi yönüyle; Gaziantep'teki Mutlu Cafe de iyi bir belediyeceilik örneği olması bakımından çalışmaya dâhil edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5'te kuruluş tarihi 2001 ile 2018 arasında Ankara, İstanbul, Konya ve Gaziantep büyükşehirlerinde korumalı kafelerin hangi merkeze bağlı olduğu belirtilmiştir. İşletmecilik ve toplum sahasına örnek teşkil eden ve daha çok "down kafe" adıyla işletmecilik yazınına giren bu işletmeler korumalı işyeri yönüyle çalışmada ele alınmıştır.

### Cafe Down- Ankara

Korumalı işyerlerinden engellilere dönük olanlara verilebilecek ilk örneklerden biri Ankara'da faaliyet gösteren Down Cafe'dir. Bu işletme diğer işletmelere öncü olması nedeniyle değer taşımaktadır. Zira 2001 senesinden bu yana Ankara'nın işlek bölgelerinden biri olan Kızılay'da kesintisiz olarak hizmet vermektedir. İşletme ilk etapta 13'ü zihinsel, 1'i bedensel olmak üzere toplam 14 engelli genci istihdam etmiştir. Kafe, bireylerin işe uyumu noktasında Ankara Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü sosyal hizmet uzmanlarından ve meslek öğretmenlerinden destek almıştır. Kafe, zamanla karışıklıkların önüne geçecek şekilde kendi iş yapma biçimini oluşturmuştur. Örneğin; engelli bireylerin çoğu okuma yazma bilmediğinden başlarda sipariş almada zorluk yaşanırken sonradan müşterilerin önüne bıraktıkları sipariş formlarını işaretlemesi ve bu formların toplanıp kasaya götürülmesi yoluyla kendi iş yapma biçimlerini yaratmışlardır. Kafe, Junior Chamber International-Türkiye şubesi birincilik ödülüne layık görülmüştür. Mekân sadece engelli gençlerin değil ailelerinin de sosyalleştiği bir alan olarak öne çıkmıştır (Hürriyet Gazetesi, 2001).

### Down Cafe - Şişli

Korumalı işyerine bir diğer örnek Şişli'deki Down Cafe'dir. (Fotoğraf 3)



**Fotoğraf 3:** Şişli Down Kafe (Şişli Down Cafe Web Sitesi,2023)

Fotoğraf 3'te fotoğraflanan Şişli Down Cafe'de tıpkı Ankara'daki benzeri gibi diğer pek çok engelli bireyin istihdam edildiği bir korumalı işyeri olarak öne çıkmıştır. İşletmenin, 2011 yılında Alternatif Yaşamı Destekleme Derneği (ADER) tarafından kurulduğunu ve 28 engelli genç ile başlayıp devlet projeleriyle bu sayıyı 36 çıkardıklarını bildirmişlerdir. Sabah 9 ile akşam 5 buçuk arasında pazar günleri hariç her gün hizmet vermekte olup engelli gençlerin işe geliş gidişlerinde gönüllü annelerden yardım almışlardır (Şişli Down Cafe, 2023). Bu kafede iş yapma biçimi engelli bireylere göre ayarlanmıştır. Bireyler tek değil gruplar hâlinde

çalışmaktadır. Yaşları 25 ila 35 arasında değişen zihinsel engelli, down sendromlu ve otistik genç gönüllü anneler yardımıyla beşerli gruplar hâlinde iş görmektedir (VOA, 2016).

Covid-19 pandemisinde ayakta kalma çabaları işletmeyi mobil kafe uygulamasına yönlendirmiş ve İstanbul'un farklı noktalarında seyyar şubeler açarak hizmet vermeye devam etmişlerdir. Örneğin; Maçka Sanatçılar Parkı, Profilo AVM, Çağlayan Adliyesi, Abdi İpekçi Meydanı, Beşiktaş Kültür Merkezi Önü, Bir Zamanlar Mıstık Parkı seyyar kafe noktalarından bazılarıdır (Fotoğraf 4).



**Fotoğraf 4:** Mobil Down Cafe-Şişli (Şişli Down Cafe Websitesi, 2023)

Fotoğraf 4'te fotoğraflanan mobil down kafe varlığını sürdürebilmek adına ressamların kendilerine bağışladığı tabloları satmakta ve internet üzerinden sipariş almaktadır (E-Girişim, 2023). İşletme son olarak web sitesinde down sendromu hakkında toplumu bilinçlendirmek, gönüllü başvurusu almak ve bağış kabul etmek şeklinde faaliyetlerini duyurmaktadır.

### **Down Kafe –Ereğli**

Down kafelerin bazıları bakanlık hibeleriyle bazıları vakıf hibeleriyle bazıları da derneklerin özel teşebbüsleriyle kurulmuş sosyal ve ticari müesseselerdir. Örneğin Ereğli (Konya)'deki Down Kafe ve Özel Gençler Sanat Evi zihinsel engelli genç bireylere yönelik bakış açısının değiştirilmesi ve onların sosyoekonomik hayata kazandırılması amacıyla Sabancı Vakfı tarafından 2012 yılında desteklenmiştir. Down Kafe; Ereğli Belediyesi'nin tahsis ettiği müstakil binada, Sabancı Vakfı Fark Yaratıcılar Hibe Programının yardımlarıyla Kazım Demirel Sevgi Eğitim Derneği tarafından 14 Kasım 2012 tarihinde açılmıştır. Proje kapsamında Down Kafe Uygulama Rehberi hazırlanmış ve 81 ilin alakalı idari kurumlarıyla paylaşılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Konya Valiliği, Ereğli Belediyesi, ilgili dernek ve toplum projeye katkıda bulunmuştur (Ereğli Down Kafe, 2023).

Açılışlara yerel idare heyeti ve basın davet edilerek kamuoyunun bilgilendirilmesi amaçlanmıştır. Down kafeler kendi aralarında bir şebeke (network) oluşturması, bu sayede bilgi ve tecrübe paylaşımına girmesi açısından önem arz etmektedir. Benzeri Gaziantep'teki Mutlu Kafe'de görüleceği üzere Ereğli Down Kafe'de işe alınan öğrenciler mutfak ve servis hizmetleri konusunda uygulamalı eğitim almış; önce Demireller Dinlenme Tesisleri'nde ve Kredi Yurtlar Kurumu'nda staj görmüş daha sonra proje kapsamında öğretmenleri ile birlikte Şişli Down Kafe'yi ziyaret edip gözlemlerde bulunmuştur. Buna ek olarak "Türkiye'de Down Cafe Uygulamaları" isimli bir çalışmayı Ereğli'de düzenlenmişlerdir (Sabancı Vakfı, 2023). Burada çalışan engelli gençler hem topluma karışmakta hem de sanat standında el işi ürünlerini sergileyerek kendilerini ifade etme olanağı bulmaktadır.



## Mutlu Kafe- Gaziantep

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Daire Başkanlığı'na sahip belediyelerden biridir. Belediyenin önemli sosyal girişimlerinden biri Mutlu Kafe'dir.



**Fotoğraf 5:** Mutlu Kafe (Restaurant Guru, 2023)

Fotoğraf 5'te fotoğraflanan Mutlu Kafe; zihinsel engelli, down sendromlu ve otistik çocukların toplumsallaşması adına belediyenin dikkate değer bir projesidir (Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2023). Korumalı İşletmeler Hakkındaki Yönetmeliğin 12. Maddesinde "Korumalı işyerinin müstakil bir binada olması tercih nedenidir." ifadesi geçmektedir (Resmi Gazete, 2022). Bu minvalde Mutlu Kafe yönetmeliğe uygun olarak 2018 yılında Gaziantep'teki Masal Parkı içinde tek katlı bir binada kurulmuş ve yaklaşık 20 kadar özel gereksinimli engelli bireye istihdam yeri olmuştur. Çalışanlara; komilik, garsonluk, servis hazırlama, sofraya düzeni (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi, 2022) ,işaret dili (TRT Haber, 2019) gibi alanlarda mesleki eğitimler verilmiştir. Zira engelli bireylere maddi getiri sağlaması bir kenara özgüvenlerini kazanmaları, iletişim ve meslek becerilerini geliştirmeleri ve toplumla kaynaşmaları adına bir araç olması yönüyle bu tarz işyerleri önemsenmektedir. Ayrıca Mutlu Kafe, Erasmus kapsamında İspanya ile mesleki tecrübe paylaşımına girmiş, İspanya'dan gelen özel gereksinimli çocukların staj görmesine olanak sağlamıştır (Anadolu Ajansı, 2023). Kafe, kurucuları tarafından engelli bireylerin topluma eşit haklarla katılımını sağlamak üzere bir rehabilitasyon merkezi olarak görülmektedir (VOA, 2019). Mutlu Kafe, farkındalığı artırması ve engellilerin istihdamı adına korumalı işyerine verilebilecek örneklerden biridir.

## Sonuç ve Öneriler

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda sosyal hayatın düzenlenmesinden dezavantajlı grupların çalışma hakkına kadar birçok hüküm yer almaktadır. Temelde Anayasa'nın 2. Maddesi Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal ve hukuk devleti olduğundan hareketle bakıma muhtaç kesimleri korumaya yönelik adımların atılması hususunda devlete ve bağlı kuruluşlara birtakım sorumluluklar yüklemiştir. Ayrıca Anayasa'nın çalışma hakkı ve ödevini düzenleyen 49. Maddesi, çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. Maddesi; sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenleri düzenleyen 61. Maddesi ile Büyükşehir Belediyeleri Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliği ile de dezavantajlı/engelli bireylerin toplum hayatına katılması ve durumlarına özel işlerde istihdam edilmesine yönelik birtakım yasal haklarla da engelli bireylerin durumları güvence altına alınmıştır. Bu sebeple gerek dünyada gerekse Türkiye'de engelli bireylerin durumlarına uygun, rahat çalışabilmelerine olanak sağlayan işyerleri açılmış ve özel kesim ve kamu desteğiyle yayımlanması amaçlanmıştır. Nitekim işletme zincirleri niteliğinde Fransa'da Cafe Joyeux (Mutlu Kafe), ABD'de Bitty & Beau's Coffee, ferdi olarak açılan ve kamu desteği gören korumalı işyerine örnek olarak Tahran'daki Downtisim Kafe örnek verilebilir. Türkiye'deki duruma baktığımızda ise korumalı

işyeri olarak seçilen down kafelerin ekseriyetle Belediyeler tarafından himaye edilip açıldığı, bazılarının derneklerce açıldığı, bazılarının ise dernek ve Belediye iş birliği ile hizmete geçtiği görülmüştür. Türkiye’de engellilerin istihdamı konusunda zorunlu istihdam yöntemi kullanılmaktadır. Türkiye’nin Avrupa Birliğine uyum süreci kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu içerisinde engelli istihdamına yer verilmiş 2008 yılında yürürlüğe giren düzenleme ile 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektörde %3, kamu kesiminde ise %4 engelli bireyin çalıştırılması kararlaştırılmıştır. 4857 Sayılı Kanun 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda “eşit davranma ilkesi” kapsamında “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” ifadesi yer almaktadır. Daha sonra bu madde engelli ve eski hükümlülerin istihdamını hedefleyen 30. Madde, Değişik: 15/5/2008-5763/2 md ile düzenlenmiştir

Uygulamaya bakıldığında genel nüfus içerisinde engellilerin istihdamı %22 seviyelerinde kalmaktadır. Bu oran engelli olmayan kesimde %53’ler düzeyindedir. Bunun en önemli nedenlerinden birisinin; yasal olarak belli kotada engelli birey çalıştırmak zorunluluğu olan Büyükşehirlerdeki işletmelerde 2023 Mayıs İşkur İstatistiklerine göre halen 6.454 engelli bireyin özel sektörde istihdam edil(e)meşi olduğu söylenebilir. Diğer başka sebeplerin de varlığı mümkündür. Bu çalışmanın kapsamı açısından bu kadarla yetinilip diğer sebepler göz ardı edilmiştir. Kamu kesimi ise engelli istihdamı konusunda yükün daha fazlasını üstlenmektedir. Engellilerin kamuda optimum seviyenin çok üzerinde istidamı hem kamu kaynaklarının gereğinden kullanılmasına hem de iş veriminin düşmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle engelli istihdam yükünün daha adilane paylaşılabilmesi ve engellilerin kendi istedikleri, bedenî-ruhi durumlarına uygun korumalı işyerlerinde çalışabilmeleri için bu tarz toplum odaklı işletmelerin daha fazla yaygınlaştırılmasına ihtiyaç vardır. Bu konuda Türkiye’nin de içinde yer aldığı bazı ülkelerin cinsiyete dayalı engelli istihdam verileri incelendiğinde; Fransa, Almanya, Avustralya gibi gelişmiş ülkelere kıyasla daha geride kaldığı gözlemlenmiştir. Burada bir diğer önemli husus da gerek mevzuatın yetersiz kalışı gerek işgücü piyasa tercihleri sebebiyle engelliler arasında cinsiyet bakımından istihdamda bir ayrımcılığın göze çarpmasıdır. Elde edilen bulgularda; engelli kadın bireylerin engelli erkek bireylere kıyasla ve aynı zamanda engelsiz kadın bireylere kıyasla piyasadan dışlandıkları ve daha az istihdam edildikleri saptanmıştır. Bu durumun sonucu olarak emek piyasasından dışlanan zihinsel ve ruhsal engelli bireylerde anksiyete, depresyon, uyku bozukluğu, intihar riski vb. ruhsal problemler ortaya çıkmaktadır. Bu durumun devlete bir yansıması da ekstra tedavi ve ilaç maliyetidir. Bu tarz maddi ve manevi maliyetlerin düşürülebilmesi için özellikle kadın engelli bireylerin iyi hâl oluşlarını devam ettirmek ve aynı zamanda bu kimselerin becerilerini rahatça ortaya koyabilecekleri yerlerde istihdamının fazlalaştırılması gerekmektedir. Uygulamada genel olarak korumalı işyerleri özelde ise down kafeler bu fonksiyonu yerine getirebilecek örneklerdir. Türkiye’de down kafelerin bağlı olarak hizmet verdiği kuruluşlar analiz edildiğinde yüzde 55’lik kısmının belediyelerce, yüzde 35’lik kısmının dernek ve vakıflara ait işletmeler, yüzde 10’luk kısmının ise özel kesim girişimlerine ait olduğu görülmektedir ve bu konuda dikkate alınması gereken diğer bir tespit dernek, özel kesim ve belediyelerin birlikte organize ettiği down kafe sayısının yetersiz kaldığıdır. Bu yüzden devletin down kafeler özelinde daha farklı türlerde de korumalı işyerlerinin sayısını artırması gerekmediği gibi belirtilen kurumların iş birliği hâlinde birbirlerine destek olarak bu sosyal amacı yerine getirmesine ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Yasal olarak temel altyapısı olsa da korumalı işyerlerinin daha yaygın hâle gelebilmesi ve fonksiyonlarını tam anlamıyla yerine getirebilmeleri için ilgili yasal mevzuatın daha esnek ve uygulanabilir olmasına yönelik adımlar atılması gerekmektedir.

## Kaynakça

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2023). *Korumalı işyerleri*. Erişim tarihi: 10.05.2023, <https://www.aile.gov.tr/sss/engelli-ve-yasli-hizmetleri-genel-mudurlugu/korumali-isyerleri/#:~:text=Korumal%C4%B1%20i%C5%9Fyerleri%2C%20i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20piyahas%C4%B1nda%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma,ve%20omali%20y%C3%B6nden%20desteklenen%20i%C5%9Fyerleridir>
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.(2023). *4857 Sayılı İş Kanunu*. Erişim tarihi: 19.12.2023, *4857 Sayılı İş Kanunu*, [https://www.aile.gov.tr/eyhgm/mevzuat/ulusal-mevzuat/kanunlar/is-kanunu/#:~:text=%C4%B0%C5%9F%20ili%C5%9Fkisinde%20dil%2C%20%C4%B1rk%2C%20renk,benzeri%20sebeplere%20dayal%C4%B1%20ayr%C4%B1m%20yap%C4%B1lamaz.&text=Madde%2030%20E%2080%93%20\(De%C4%9Fi%C5%9Fik%203A%2015,%20D5763%20F2%20md.\)](https://www.aile.gov.tr/eyhgm/mevzuat/ulusal-mevzuat/kanunlar/is-kanunu/#:~:text=%C4%B0%C5%9F%20ili%C5%9Fkisinde%20dil%2C%20%C4%B1rk%2C%20renk,benzeri%20sebeplere%20dayal%C4%B1%20ayr%C4%B1m%20yap%C4%B1lamaz.&text=Madde%2030%20E%2080%93%20(De%C4%9Fi%C5%9Fik%203A%2015,%20D5763%20F2%20md.))
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2023). *Engelli ve yaşlı hizmet istatistik bülteni*. Erişim tarihi: 19.07.2023, [https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm\\_istatistik\\_bulteni\\_nisan\\_23.pdf](https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf)
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2023). *Engelli ve yaşlı istatistik bülteni 2022*. Erişim tarihi: 19.12.2023, [https://www.aile.gov.tr/media/98625/eyhgm\\_istatistik\\_bulteni\\_ocak\\_2022.pdf](https://www.aile.gov.tr/media/98625/eyhgm_istatistik_bulteni_ocak_2022.pdf)
- Anadolu Ajansı (2022). *Gaziantep'teki Mutlu Cafe'ye özel stajyerler geldi*. Erişim tarihi: 15.05.2023, <https://www.aa.com.tr/tr/yasam/gaziantepdeki-mutlu-kafeye-ispanyadan-ozel-stajyerler-geldi/2589259>
- Baltacı, C. (1996). Demokrasilerde eşitlik ilkesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(1), 199-211.
- Bartlett, K. T. (1993). Only girls wear barrettes: Dress and appearance standards, community norms, and workplace equality. *Mich. L. Rev.*, 92, 2541.
- Baur, J. E., Hall, A. V., Daniels, S. R., Buckley, M. R. ve Anderson, H. J. (2018). Beyond banning the box: A conceptual model of the stigmatization of ex-offenders in the workplace. *Human Resource Management Review*, 28(2), 204-219.
- Bell, M. P., Özbilgin, M. F., Beauregard, T. A. ve Sürgevil, O. (2011). Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. *Human Resource Management*, 50(1), 131-146.
- Bend, G. L. ve Priola, V. (2021). There is nothing wrong with me: The materialisation of disability in sheltered employment. *Work, Employment and Society*, 37(3), 645-674.
- Bergman, M. E., Watrous-Rodriguez, K. M. ve Chalkley, K. M. (2008). Identity and language: Contributions to and consequences of speaking spanish in the workplace. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 30(1), 40-68. <https://doi.org/10.1177/0739986307311255>
- Bitty and Beau-s-Coffee. (2023). *Cafe's LinkedIn Webpage*, Erişim tarihi: 14.07.2023, <https://www.linkedin.com/company/bitty-beau-s-coffee/about/>
- Buluttekin, M. B.ve İçten, M. P. (2023). Evaluation of effective repentance in the punishment of tax evasion crimes in terms of turkish tax criminal law principles. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(86), 714-742.
- Büyükşehir Belediyeleri Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliği,(2006),Erişim 23.12.2023 md.8.<https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=7&MevzuatNo=10589&MevzuatTertip=5>.
- Cafe Joyeux. (2023). *Cafe's Webpage*. Erişim tarihi: 14.07.2023, <https://www.cafejoyeux.com/en/>

- Chan, H. M. (2005). Rawls' theory of justice: A naturalistic evaluation. *The Journal of Medicine and Philosophy*, 30(5), 449-465.
- Clair, J. A., Beatty, J. E. & Maclean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78-95.
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55-75.
- Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı. (2022). *Gaziantep Büyükşehir Belediyesi bünyesinde açılan Mutlu Cafe'de 20 özel gereksinimli birey çalışıyor*. Erişim tarihi: 15.05.2023, [https://www.iletisim.gov.tr/turkce/yerel\\_basin/detay/gaziantep-buyuksehir-belediyesi-bunyesinde-acilan-mutlu-kafede-20-ozel-gereksinimli-birey-gorev-yapiyor](https://www.iletisim.gov.tr/turkce/yerel_basin/detay/gaziantep-buyuksehir-belediyesi-bunyesinde-acilan-mutlu-kafede-20-ozel-gereksinimli-birey-gorev-yapiyor)
- Çıkmaz, E. (2020). *Girişimcilere sağlanan muafiyet ve istisnalar sosyal adaleti nasıl etkiler? Kurumlar ve gelir vergisi açısından bir değerlendirme*. Yoruldu, M(Ed.), *Türkiye'de yapısal dönüşüm mali ve sosyal değerlendirmeler* (s. 167-186). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Daily Sabah Gazetesi. (2018). *Downtism Cafe*. Erişim tarihi: 14.07.2023, <https://www.dailysabah.com/life/2018/08/09/downtism-colorful-tehran-cafe-run-by-down-syndrome-autism-youth>
- Daldy, B., Poot, J. ve Roskrug, M. (2013). Perception of workplace discrimination among immigrants and native born New Zealanders. *Australian Journal of Labour Economics*, 16(1), 137-154.
- Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A. P., & Bradley, J. C. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56(11), 1299-1324. <https://doi.org/10.1177/00187267035611002>
- Dennissen, M., Benschop, Y., & van Den Brink, M. (2020). Rethinking diversity management: An intersectional analysis of diversity networks. *Organization Studies*, 41(2), 219-240.
- E-girişim. (2019). *Şişli Down Kafe Glove Anlaşması*. Erişim tarihi: 20.05.2023, <https://egirisim.com/2019/09/10/teslimat-girisimi-glovo-ile-down-cafe-sisliden-artik-siparis-verebileceksiniz/>
- Elliott, J. R. ve Smith, R. A. (2004). Race, gender, and workplace power. *American Sociological Review*, 69(3), 365-386. <https://doi.org/10.1177/000312240406900303>
- Ely, R. J. ve Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229-273.
- Forstenlechner, I.ve Al-Waqfi, M. A. (2010). "A job interview for Mo, but none for Mohammed" religious discrimination against immigrants in Austria and Germany. *Personnel Review*, 39(6), 767-784.
- Gaziantep Büyükşehir Belediyesi (2018). *Büyükşehir Mutlu Cafe'yi hizmete açtı*. Erişim tarihi: 15.05.2023, <https://www.gaziantep.bel.tr/tr/haberler/buyuksehir-mutlu-kafe-yi-hizmete-acti>
- Ghumman, S., Ryan, A. M., Barclay, L. A., & Markel, K. S. (2013). Religious discrimination in the workplace: A review and examination of current and future trends. *Journal of Business and Psychology*, 28, 439-454.
- Gray, B. ve Kish-Gephart, J. J. (2013). Encountering social class differences at work: How "class work" perpetuates inequality. *Academy of Management Review*, 38(4), 670-699.
- Harvard Business Review(2023).*The Founders of bitty & beau's coffee on building a business around employees with disabilities*. Erişim tarihi: 14.07.2023 <https://hbr.org/2023/05/the-founders-of-bitty-and-beaus-coffee-on-building-a-business-around-employees-with-disabilities>

- Hirsh, C. E. ve Kornrich, S. (2008). The context of discrimination: Workplace conditions, institutional environments, and sex and race discrimination charges. *American Journal of Sociology*, 113(5), 1394-1432.
- Hürriyet Gazetesi. (2001). *Haydi 'down café'ye*. Erişim tarihi: 12.05.2023, <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/haydi-down-caf-ye-40604>
- İLO. (2010). *Çalışma istatistikleri*. Erişim tarihi: 01.08.2023, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_646041.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf)
- İngiltere Sağlık Bakanlığı. (2023). *Employment Data*. Erişim tarihi:04.05.2023, [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/875199/employment-of-disabled-people-2019.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/875199/employment-of-disabled-people-2019.pdf)
- İŞKUR (2023).*İstihdamı zorunlu kontenjanlar istatistiği*. Erişim tarihi:28.07.2023, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- Kang, S. K., DeCelles, K. A., Tilcsik, A., & Jun, S. (2016). Whiteness résumés: Race and self-presentation in the labor market. *Administrative Science Quarterly*, 61(3), 469-502.
- Karagöz, Y. (2002). Liberal öğretilerde adalet, hak ve özgürlük, *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*,26 (2), 267-295.
- Korumalı işyerleri hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete Sayısı:31732(27.01.2022), md.14.
- KEDC (2023). *Konya Ereğli Down Cafe*. Erişim tarihi: 9.05.2023, [https://kedc.gen.tr/?page\\_id=13](https://kedc.gen.tr/?page_id=13)
- Langan, J. P. (1977). Rawls, Nozick, and the search for social justice. *Theological Studies*, 38(2), 346-358.
- Mahajan, R. (2007). The naked truth: Appearance discrimination, employment, and the law. *Asian Am. LJ*, 14,165.
- McLaughlin, M. E., Bell, M. P. & Stringer, D. Y. (2004). Stigma and acceptance of persons with disabilities: Understudied aspects of workforce diversity. *Group & Organization Management*, 29(3), 302-333.
- Nkomo, S. ve Hoobler, J. M. (2014). A historical perspective on diversity ideologies in the United States: Reflections on human resource management research and practice. *Human Resource Management Review*, 24(3), 245-257.
- Özbudun, E. (2018). *Türk anayasa hukuku*. 18.Baskı. Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Padela, A. I., Adam, H., Ahmad, M., Hosseinian, Z. ve Curlin, F. (2016). Religious identity and workplace discrimination: A national survey of American Muslim physicians. *AJOB Empirical Bioethics*, 7(3), 149-159.
- Ragins, B. R. (2008). Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains. *Academy of Management Review*, 33(1), 194-215.
- Restaurant Guru. (2023). *Mutlu Kafe*. Erişim tarihi: 12.05.2023, <https://restaurantguru.com/Mutlu-Kafe-Gaziantep>
- Riach, K. ve Cutcher, L. (2014). Built to last: Ageing, class and the masculine body in a UK hedge fund. *Work, Employment and Society*, 28(5), 771-787.
- Sabancı Vakfı. (2023). *Ereğli Down Cafe ve özel gençler sanatevi*. Erişim tarihi: 9.05.2023, <https://www.sabancivakfi.org/tr/sosyal-degisim/eregli-down-cafe-ve-ozel-gencler-sanat-evi>
- Sağlık, S. (2021). Sosyal devlette engelli politikaları: Türkiye-AB karşılaştırması. *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal* (Smart Journal, 7(50), 2337-2356.
- Sekine, S. (2005). *A comparative study of the origins of ethical thought: Hellenism and hebraism*. Oxford: Sheed & Ward.
- Shima, I., Zólyomi, E., & Zaidi, A. (2008). *The labour market situation of people with disabilities in EU25*. Policy Brief, 1.

- Şişli Down Kafe. (2023). *Mobil down cafe*. Erişim tarihi: 20. 05. 2023, <https://www.downcafe.org/mobil-cafelerimiz/>
- T.C. 1982 *Anayasası Madde 10 (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.); Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.); (Ek fıkra:7/5/2010-5982/1 md)*. Erişim tarihi:08.08.2023, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTip=5>
- T.C.Anayasası, Resmî Gazete Sayısı: 10859(20.07.1961), Kanun no:334,md.2.
- T.C.Anayasası, Resmî Gazete Sayısı: 17863(09.11.1982), Kanun no:2709, md.2.
- T.C.Anayasası, Resmî Gazete Sayısı: 17863(09.11.1982), Kanun no:2709,md.73.
- T.C.Anayasası, Resmî Gazete Sayısı: 17863(09.11..1982), Kanun no:2709,md.10.
- T.C.Anayasası, Resmî Gazete Sayısı: 17863(09.11.1982), Kanun no:2709,md.5.
- T.C.Anayasası, Resmî Gazete Sayısı: 17863(09.11.1982), Kanun no:2709,md.49,(Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/19 md.).
- T.C.Anayasası, Resmî Gazete Sayısı: 17863(09.11.1982), Kanun no:2709,md.50.
- T.C.Anayasası, Resmî Gazete Sayısı: 17863(09.11.1982), Kanun no:2709,md.61
- Thanem, T. (2008). *Embodying disability in diversity management research. Equal Opportunities International*, 27(7), 581-595.
- UNICEF. (2020). *Downtism Cafe blue hands*, Erişim tarihi: 14.07.2023, <https://www.unicef.org/iran/en/stories/blue-hands>
- Vickers, L. (2010). Religious discrimination in the workplace: An emerging hierarchy? *Ecclesiastical Law Journal*, 12(3), 280-303. [doi:10.1017/S0956618X10000414](https://doi.org/10.1017/S0956618X10000414)
- VOA. (2016). *Alışılmışın dışında bir cafe*. Erişim tarihi: 20. 05. 2023, <https://www.voaturkce.com/a/alisilmisin-disinda-bir-cafe/3370341.html>
- VOA. (2019). *Down sendromlu çocukların down kafesi*. Erişim tarihi: 15.05.2023, <https://www.voaturkce.com/a/down-sendromlu-cocuklarinmutlukafesi/4765821.html>
- Wallace, M., Wright, B. R. E. & Hyde, A. (2014). Religious affiliation and hiring discrimination in the American south: A field experiment. *Social Currents*, 1(2), 189–207. <https://doi.org/10.1177/2329496514524541>
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K. & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193-210.
- Zanoni, P. (2011). Diversity in the lean automobile factory: Doing class through gender, disability and age. *Organization*, 18(1), 105–127. <https://doi.org/10.1177/1350508410378216>