



KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Dergisi
KAYSERİ UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Makale Türü	Derleme	Yıl	2024	SS.	131-145
Gönderi Tarihi	15.05.2024	Cilt	6	DOI	10.51177/kayusoder.1484951
Kabul Tarihi	27.12.2024	Sayı	2		
Online Yayın Tarihi	31.12.2024				

Engelli istihdamında korumalı iş yeri: Avrupa Birliği ülkelerinden farklı uygulamalar *^Δ

Sheltered workplace in disability employment: Different practices from European Union countries

Burak Can KORKMAZ¹

Öz

Engelli bireyler istihdama katılım noktasında birçok güçlük yaşamaktadır. İşgücü piyasasından dışlanan ve istihdama katılımda zorlanan engelli bireyler için iş hayatı doğrudan yaşam kalitelerini artırması yönüyle büyük bir öneme sahiptir. Dezavantajlı bir grup olmaları açısından sosyal politikaların hedefinde yer alan engelli bireylere yönelik istihdam politikaları dünya genelinde uygulanmakta fakat özellikle engel oranı yüksek olan bireyler için normal işgücü piyasasına katılımları öncesinde düşünülen korumalı iş yeri uygulamasına ilişkin görüş birliği bulunmamaktadır. Dolayısıyla başarılı uygulama örneklerinin incelenmesine ihtiyaç vardır. Bu noktada Avrupa Birliği ülkelerinde etkili sosyal politikaların uygulanması sayesinde engelli istihdamının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma kapsamında, korumalı iş yeri uygulamasına yaygın bir şekilde başvuran Avrupa Birliği üye ülkelerindeki uygulama pratiklerinin açıklanması ve korumalı iş yeri uygulamasının bu ülkelerdeki mevcut durumunun tartışılması yoluyla politika önerileri sağlanması amaçlanmıştır. Korumalı iş yeri uygulamasının engel oranı yüksek olan bireylerin rehabilitasyonunun sağlandığı geçici bir istihdam modeli olması açısından faydalı olduğu söylenebilir. Bununla birlikte düzenli olarak takip edilmesi sağlanarak rehabilitasyon süreçleri tamamlanan bireylerin normal işgücü piyasasına geçişinin öncelik haline getirilmesi, korumalı iş yeri uygulamasını izole eden yerine geliştiren bir model olması yönüyle öne çıkarabilir.

Anahtar Kelimeler: Engellilik, İstihdam, Sosyal politika, Korumalı İş yeri

^Δ Yazar bu çalışmanın tüm süreçlerinin araştırma ve yayın etiğine uygun olduğunu, etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine uyduğunu beyan etmiştir. Aksi bir durumda Kayseri Üniversitesi KAYÜSODER Dergisi sorumlu değildir.

*Bu makale yazarın Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Politika Yüksek Lisans Programı dönem ödevi olan “Disability Employment Policies in European Union Member States: Lessons from Türkiye” başlıklı çalışmasından türetilmiştir.

¹ Sosyal Politika Bilim Uzmanı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, b.korkmaz@hss18.qmul.ac.uk

Abstract

Disabled individuals experience many difficulties in participating in employment. Work-life is vital for these individuals who are excluded from the labor market and have difficulty participating in employment because it directly improves their quality of life. Employment policies for disabled individuals, who are the target of social policies because they are a disadvantaged group, are implemented worldwide. However, there is no consensus regarding sheltered workplaces. Therefore, there is a need to examine successful policy examples. At this point, it is reported in the literature that the employment of disabled people in European Union countries is high, and these countries have effective social policies. Therefore, this study aims to explain sheltered workplaces in European Union member countries and provide policy recommendations by discussing the current situation of sheltered workplaces in these countries. Sheltered workplace is beneficial in terms of being a temporary employment model that provides rehabilitation of severely disabled individuals. In addition, prioritizing the transition to the normal labor market of individuals whose rehabilitation processes are completed by ensuring regular follow-up can highlight sheltered workplace as a model that improves rather than isolating.

Keywords: Disability, Employment, Social policy, Sheltered workplace

1. Giriş

Yetişkinlik dönemi genellikle bireylerin eğitim hayatının bitişiyle istihdama girişini belirten ve bağımsızlaşarak sorumluluk almaya başladıkları dönemi ifade etmektedir (Andzik & Chung, 2022). Buradan hareketle yetişkin bireylerin istihdama katılımları önemli bir gelişim görevi olarak kendilerinden beklenmektedir. Fakat tüm bireyler için istihdama katılım kolay olmamakta ve bazı bireylerin istihdama katılımında birçok güçlük karşılaştığı bildirilmektedir. Bu anlamda engelli bireylerin işgücü piyasasından dışlandıkları ve istihdama giriş konusunda zorluk yaşadıkları birçok farklı çalışma tarafından vurgulanmaktadır (Fortune vd., 2022, s. 1; Garrels & Sigstad, 2021, s. 993). İstihdama katılımları sağlandığı takdirde yaşam kalitelerinin artacağı öngörülen engelli bireyler, mevcut sağlık koşullarına göre iş yerinde de desteklenmeye ihtiyaç duyabilirler (Athamanah vd., 2024, s. 1). Engelli bireylerin normal işgücü piyasasına entegre olması adına kota uygulaması gibi farklı engelli istihdam politikaları dünyada denenmektedir (Revillard, 2023, s. 92; Richard & Hennekam, 2021, s. 837). Fakat diğer taraftan rekabetçi işgücü piyasasına katılımlarında yaşanan güçlük göz önünde bulundurulduğunda engelli bireyler için korumalı iş yeri uygulaması da yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Taylor vd., 2023, s. 64).

Engelli bireylerin istihdam konusunda destek alamaması durumunda engelli olmayan bireylerle aralarında bulunan istihdam farkının çok daha fazla açıldığı bildirilmektedir (Jacob & Pillay, 2022). Bu konuda çeşitli uygulamalar mevcuttur. Bu uygulamalardan biri olan kota sistemine göre iş yerinde bulunan çalışan sayısının belli bir oranında engelli birey istihdam edilmesi zorunluluğu bulunmaktadır (Tınar, 2020, s. 442). Avrupa Birliği üye ülkelerinde uygulanan kota oranları %2 ile %7 arasında değişmektedir (Sargeant vd., 2018). Fakat kota uygulaması engelli bireylerin etiketlenmesi yönüyle olumsuz görülmektedir (Krekó & Telegdy, 2022). Çünkü yetenekleri sayesinde değil de bir zorunluluk sonucu istihdam edildikleri algısına kapılan engelli bireyler için motivasyon kırıcı olabilmektedir (Vornholt vd., 2018, s. 44). Engelli bireylerin istihdamı ile ilişkili bir diğer sosyal politika uygulaması olan engelli maaşı ise Avrupa Birliği ülkelerinin bazıları tarafından cömertçe verilirken diğer Avrupa Birliği üye ülkeleri ise sıkı kurallar ile engelli bireyleri istihdama yöneltme amacındadır (Mittag vd., 2018, s.1081; Scharle & Váradi, 2015). Korumalı iş yerleri ise engelli bireylere uygun bir şekilde dizayn edilmiş ortamların oluşturularak engelli bireylerin yeteneklerinden

Korkmaz, B. (2024). Engelli istihdamında korumalı iş yeri: Avrupa Birliği ülkelerinden farklı uygulamalar.

façalanılmasını amaçlaması yönüyle önemli bir sosyal politika uygulamasıdır (Babahanoğlu & Kaya, 2023, s. 888). Dolayısıyla korumalı iş yerlerine ilişkin başarılı örneklerin ele alınması politika önerileri geliştirmek açısından önemli görölmektedir.

Dünyadaki ölkelerin çoğuna bakıldığında engelli bireyler ile engelli olmayan bireylerin istihdam katılımı arasında büyük bir fark olduğu göze çarpmaktadır (Mitra & Palmer, 2023). Bununla birlikte Avrupa Birliği üye ölkelerindeki bu istatistiklere bakıldığında engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasındaki istihdam farkının düşük olduğu ölkeler bulunduğu görölmektedir. Bu farkın en düşük olduğu Avrupa Birliği üye ölkeleri Lüksemburg, Danimarka, Portekiz, İtalya ve İspanya'dır (Atanasova, 2023, s. 3). Buradan hareketle Avrupa Birliği üye ölkelerinin engelli istihdam politikaları açısından diğer ölkelere nazaran nispeten başarılı olduğu söylenebilir. Benzer bir şekilde Zwan ve Beer (2021, s. 473) tarafından Avrupa Birliği üye ölkelerinin etkili sosyal politikalar uygulaması sayesinde engelli istihdamında başarılı oldukları belirtilmektedir. Dünya genelinde engelli istihdamında yaşanan güçlüğün aksine Avrupa Birliği üye ölkelerinin bu konuda gösterdiği başarı düşünöldüğünde uyguladıkları engelli istihdam politikalarının incelenmesinin gerekliliği göze çarpmaktadır. Bu doğrultuda Geiger vd. (2017, s. 6) politika yapıcılarının kendi ölkelerinde yapacakları politika değişikliklerinden önce diğer ölkelerdeki başarılı politikaları inceleyerek fikir sahibi olduklarını belirtmektedir. Avrupa Birliği üye ölkelerinin engelli istihdam politikaları konusunda başarılı örnekler olduğu göz önünde bulundurulduğunda korumalı iş yeri gibi üzerinde herhangi bir görüş birliğine varılamamış engelli istihdam politikalarının bu ölkelerdeki pratiklerinin incelenmesinin önemli olduğu düşünölmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, Avrupa Birliği üye ölkelerindeki korumalı iş yeri uygulaması pratiklerinin açıklanması ve korumalı iş yeri uygulamasının bu ölkelerdeki mevcut durumunun tartışılması yoluyla politika önerileri sağlanması amaçlanmaktadır.

2. Korumalı iş yeri uygulaması

Korumalı iş yeri, istihdama katılımı oldukça güç olan engelli bireyler için istihdama katılımlarını kolaylaştırmak ve desteklemek amacıyla oluşturulmuş önemli bir modeldir. Avrupa Birliği üyesi ölkeler tarafından engelli bireylerin istihdama katılımının desteklenmesi noktasında birçok farklı politika ortaya konmaktadır. Bununla birlikte bazı engelli bireylerin sağlık koşulları onların herhangi bir iş yerinde çalışmasına elverişli olmayabilir. Bu anlamda sağlık koşulları dolayısıyla iş yerlerinde çalışırken özel düzenlemelere ihtiyaç duyan engelli bireyler açısından oluşturulmuş özel iş yerleri korumalı iş yeri olarak adlandırılmaktadır. Bu iş yerleri özellikle zihinsel engelli bireylerin istihdamında oldukça yaygın olarak kullanılmaktadır. Engel oranı yüksek olan bireylerin istihdamı nispeten düşük olduğundan onların ihtiyaçlarına yönelik tasarlanmış korumalı iş yeri adı verilen iş yerlerinde çalıştırılmalarının faydalı olabileceği düşünölmektedir (Ezer, 2022, s. 539). Korumalı iş yeri sağladığı istihdamın yanı sıra rehabilite edici bir özelliğe sahip olması yönüyle de engel oranı yüksek olan bireyler için önemli olanaklar olarak değerlendirilmektedir. Diğer taraftan korumalı iş yeri modelinin engel oranı yüksek olan bireyleri toplumdaki ayırdığı yönünde eleştiriler de mevcuttur. Buradan hareketle korumalı iş yerinin sağladığı olanakların yanı sıra kısıtlayıcı yönlerinin olduğunun düşünölməsi yönüyle de uygulanıp uygulanmaması açısından üzerinde bir uzlaşma sağlanamamıştır. Bu sebeple her ölkeden farklı korumalı iş yeri uygulamaları bulunmaktadır (Mandiberg, 2016; Nettles, 2013; Suijkerbuijk vd., 2017).

Engelli bireylerin istihdama dahil edilmesi Avrupa ülkelerinin üzerinde çalıştığı önemli bir konudur (Maside-Sanfız vd., 2024, s. 1). Bu anlamda korumalı iş yerleri sayesinde beceri gelişimleri de sağlanan engelli bireylerin daha sonra yarışmacı istihdam içerisinde yer bulabileceği öne sürülmektedir (Cimera vd., 2012, s. 87). Herhangi bir iş yeri, engeli bulunmayan bireylerin yanı sıra engelli bireylerin de çalışmasına elverişli bir şekilde dizayn edildiğinde korumalı iş yeri statüsü almaktadır (Loch & Federspiel, 2024). Bu noktada korumalı iş yeri konusunda farklı bakış açıları bulunmaktadır. İlk ortaya çıktığı zamanlarda rehabilitasyon ihtiyacı olan engelli bireylerin geçici bir süre istihdam edildikleri yerler olarak düşünülmüştür (Galer, 2014, s. 1). Korumalı iş yerlerinde engel oranı yüksek olan bireylerin istihdam edilmelerinin ardından uzun bir eğitim sürecinden geçmeleri ve rekabetçi işlerde çalışmalarını adına gerekli becerileri edinmeleri amaçlanmıştır (de Pierrefeu & Charbonneau, 2014, s. 66). Diğer taraftan günümüzde ise çeşitli ülkelerde korumalı iş yerlerinin özel sektörde açılması teşvik edilerek devlet tarafından vergi indirimleri gibi destekler sağlanmakta ve bu iş yerlerinde çalışan engelli bireylerin alacağı minimum maaş ve çalışma hakları devlet tarafından korunmaktadır (Özbek & Girli, 2023). Dolayısıyla korumalı iş yerleri hem engelli bireylerin hem de engelli olmayan bireylerin çalışabileceği iş yerleri şeklinde de dizayn edilebilir. Bu konu ülkelerin kendilerine özgü mevzuatları tarafından belirlenmektedir. İdeal korumalı iş yeri sisteminin ortaya konması adına başarılı örneklerin incelenmesi önemli görülmektedir. Korumalı iş yerleri geçmiş yıllarda bireysel ihtiyaçlara yanıt verebilen programlardan yoksun olması, düşük oranlarda açık istihdam olanağı sağlaması ve düşük kazanç ile kalifiye olmayan işleri barındırması yönüyle eleştirilmiştir (Kirby, 1986, s. 187). Tüm bu eleştirilere rağmen korumalı iş yerleri engelli bireyler için kapsayıcı bir istihdam oluşturmak açısından önemli görülmektedir (van der Torre & Fenger, 2014, s. 67). Korumalı iş yeri uygulamasının araştırmacı ve politika yapıcılar tarafından daha fazla ele alınması gerekmektedir (López-Penabad vd., 2021).

Korumalı iş yeri konusunda farklı kaynaklar tarafından ortaya konmuş çeşitli sınıflandırmalar mevcuttur. Korumalı iş yerinin misyonuna göre dört farklı modelden bahsedilebilir. Bu modeller iş yerinde yalnızca zihinsel engellileri çalıştırmayı amaç edinen terapötik model, engelli işçinin yarı çalışan olarak kabul edildiği ara model, değişik tip korumalı iş yeri modellerini bir arada uygulayan ülkeler için ifade edilen karışık model ve son olarak engelli bireyin engelli olmayan bireylerle aynı sorumluluğu üstlenmesinin beklendiği ücrete dayalı istihdam modelidir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2004). Avrupa Birliği ülkelerinin bu modeller açısından değerlendirildiği kaynaklar yetersiz durumdadır. Bununla birlikte Avrupa Birliği ülkelerinin engelliliğin tıbbi modelinden engelliliğin sosyal modeline doğru bir geçiş yaşadığı bildirilmektedir (Favalli & Ferri, 2016). Engelliğin tıbbi modelinin engelli bireyin mevcut engel durumunu sorunsallaştırdığı düşünüldüğünde daha önceki yıllarda terapötik model ile ara modelin Avrupa Birliği ülkelerinde görülme ihtimali daha yüksektir. Diğer taraftan engel durumunun engelli birey ile toplum arasındaki ilişkiden kaynaklandığını öne süren engelliliğin sosyal modelinin Avrupa Birliği ülkeleri tarafından benimsenmeye başlandığı göz önüne alındığında ücrete dayalı istihdam modelinin daha fazla tercih edilmeye başlandığı düşünülebilir. Korumalı iş yeri modelleri açısından yapılan diğer bir sınıflandırmada ise Van Heijster ve diğerleri (2023, s. 2) geleneksel ve geçici olmak üzere iki farklı model öne sürmüştür. Geleneksel modelde korumalı iş yerinin engelli bireylerin ihtiyaçlarına göre dizayn edilmesi yoluyla onlara kalıcı istihdam sağlanması amaçlanırken geçici modelde ise engelli bireylerin yarışmacı istihdama geçişlerinde korumalı iş yeri rehabilitasyonu içeren geçici bir iş yeri olarak ifade edilmektedir. Korumalı iş yerini ülkeler kalıcı veya geçici bir iş yeri olarak değerlendirirse dahi halihazırda engel oranı yüksek olan bireylerin bu tarz kendilerine özel dizayn edilmiş iş yerlerine ihtiyaçları olduğu düşünülmektedir. Eleştirilen yönü ise engelli bireylerin

Korkmaz, B. (2024). Engelli istihdamında korumalı iş yeri: Avrupa Birliği ülkelerinden farklı uygulamalar.

korumalı iş yerinde rehavete kapılabileceği ve bunun sonucunda yarışmacı istihdama girme motivasyonlarını kaybedebilecekleri üzerinedir (Hemphill & Kulik, 2017, s. 1119). Avrupa Birliği ülkelerini korumalı iş yeri uygulamaları konusunda dayandıkları modeller yönüyle değerlendirmek zor olsa da engelli bireylere çalışma imkânı tanınması ve insan onuruna yakışır çalışma şartları sağlanması açısından görüş birliğine sahip oldukları görülmektedir.

İnsan onuru kavramı Eski Yunan, Roma ve Ortaçağ zamanlarında seçkinlerden oluşan azınlık bir grup için kullanılırken Rönesans ile gelen aydınlanmanın ardından istisna olmaksızın tüm insanları kapsayan bir ideal haline dönüşmüştür (Arslan, 2015, s. 157). Bu konuda dezavantajlı grupların insan onuruna yakışır şekilde haklarını kullanması adına desteklenmesi önemlidir. İnsana yakışır iş uygulaması gibi konular açısından ise dezavantajlı grupların en büyük destekleyicisi ve birinci derecede sorumlusunun devlet olduğu bildirilmektedir (Akyıldız, 2021, s. 1204). Bu anlamda ülkeler arasında uygulama farklılıkları bulunsa dahi devletlerin korumalı iş yeri uygulamasının standartlarını yasalarla belirlediği ve korumalı iş yerlerinde çalışan engelli bireylerin haklarını koruma altına aldığı görülmektedir (Ezer, 2022, s. 539). Dolayısıyla korumalı iş yeri uygulaması, engelli bireylerin istihdamda olumlu koşullar altında var olması adına önemli bir politika uygulaması olarak değerlendirilebilir. Ülkelerin farklı korumalı iş yeri pratikleri olduğu düşünüldüğünde bu konudaki başarılı örnekler olarak Avrupa Birliği ülkelerinin incelenmesi faydalı olacaktır.

3. Avrupa Birliği ülkelerinde korumalı iş yeri

Avrupa Birliği ülkeleri arasında olan Belçika, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kota uygulamasına ek olarak korumalı iş yeri uygulamasına da başvurmuştur. Bu uygulama ile Belçika'da olağan işgücü piyasasının dışında kalan engelli bireylere istihdam olanağı yaratılması amaçlanmıştır. Belçika'da korumalı iş yeri adı 1995 yılında "uyarlanmış çalışma işletmeleri" olarak değiştirilmiştir. Belçika'da işçi hakları mevzuatına göre korumalı işyerinde çalışan her bir engelli bireyin sömürülmemesi adına asgari ücret standartları belirlenmiş ve bu iş yerlerinde çalışan bireylerin korunmaları sağlanmıştır. Ayrıca 50'den fazla çalışanı olan korumalı iş yerlerinde sendika heyeti bulundurulmasına karar verilmiştir (Lejeune, 2023). İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Belçika'da uygulamaya konulan korumalı iş yerlerine yönelik ilk başlarda çok fazla düzenleme yapılmamıştır. Fakat ilerleyen yıllarda Belçika'da korumalı iş yeri uygulaması farklı kanunlarla desteklenmiştir. Dezavantajlı bir grup olarak engelli bireylerin, özellikle sağlık koşulları nedeniyle korumalı iş yerlerinde çalışma ihtiyacı bulunan engel oranı yüksek olan bireyler için kanunlarla yapılan düzenlemeler ile devlet tarafından yapılan denetimler önemlidir. Özellikle engel oranı yüksek olan bireylerin çalışmasının uygun görülmesi nedeniyle korumalı iş yerlerinde istismar ve sömürü gibi olumsuz durumların göz önünde bulundurularak gerekli önlemlerin alınması hayati bir önem taşımaktadır. Bu anlamda Belçika'da korumalı iş yerlerinde çalışan bireylerin yasalarla korunmaya çalışıldığı görülmektedir. Daha da önemlisi bu bireylerin kendilerini temsil etmeleri, sorunlarını duyurmaları ve yardım almaları konusunda korumalı iş yerinde sendika heyeti bulundurulması, korumalı iş yerinde çalışan engelli bireylerin sorunlarının çözümü ile topluma aktif katılımlarında faydalı olabilir.

Bulgaristan'da engelli istihdamı için başvuru korumalı iş yeri uygulaması, rekabetçi pazarın dışında kalan ve iş bulma olasılığı düşük olan engel oranı yüksek olan bireyler için önemli görülmektedir. Bulgaristan'da engelli bireylerin topluma katılımları ve bağımsızlaşmaları konusunda desteklenmeye ve politikalara ihtiyaç duydukları

belirtilmektedir. Bu anlamda engelli bireylerin ailelerinin yanında ya da sosyal bakım kurumlarında yaşadıkları ifade edilmektedir. Bu noktada korumalı iş yeri olarak adlandırılan engelli istihdam politikasının önemli olduğu düşünülmektedir. Açık işgücü piyasasına engelli bireylerin dahil edilmesine yönelik yapılan politikaların yetersizliği sebebiyle bu bireylerin korumalı iş yerine yöneldiği düşüncesi hakimdir. Dolayısıyla Bulgaristan'da korumalı iş yeri uygulaması yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Atanasova vd., 2019). Buradan hareketle korumalı iş yeri uygulamasının Belçika'ya kıyasla Bulgaristan'da oldukça farklı bir şekilde geliştiği görülmektedir. Belçika'da İkinci Dünya Savaşı sonrasında hayata geçirilen ve birçok yasal düzenlemeye tabi olan korumalı işyerleri için Bulgaristan'da farklı bir gelişim ivmesi göstermesi engelli istihdam politikalarının kültürden etkilendiğini göstermektedir. Bulgaristan'da engelli bireylerin topluma katılımda yaşadıkları güçlüklerin ve bu doğrultuda bağımsızlaşma ihtiyaçlarının geniş çapta olması korumalı iş yeri gibi uygulamaları daha da kritik hale getirmektedir. Avrupa Birliği üye ülkeleri engelli bireylere yönelik kapsayıcı tutumu artırmayı hedeflemektedir. Bu anlamda kapsayıcı tutumun gerçekleşme oranına bağlı olarak her ülkenin farklı engelli istihdam politikasını öne çıkardığı ifade edilebilir.

Korumalı iş yeri uygulamasına başvuran bir diğer Avrupa ülkesi olarak Finlandiya söylenebilir. Finlandiya'da zihinsel engelli bireylerin rekabetçi istihdama girmesinin zorluğu nedeniyle desteğe ihtiyaç duydukları düşünülmektedir. Bu bağlamda engelli maaşının yanı sıra engelli bireylere yönelik korumalı iş yeri oluşturularak istihdama katılımları desteklenmekte ve maddi gelir elde etmelerine olanak sağlanmaktadır (Garrels & Sigstad, 2021, s.994). Benzer şekilde Fransa da Birinci Dünya Savaşı sonrasında korumalı iş yeri uygulamasını yürürlüğe koymuştur. Savaştan dönen gazilerin istihdamı Fransa'da acil bir konu haline gelmiştir. O yıllarda engelli bireylerin bir kısmı rahatlıkla normal işlerde çalışabilirken bir kısmı için düzenli iş bulmanın oldukça güç olduğu ifade edilmektedir. Bu sebeple Birinci Dünya Savaşı'nın ardından Fransa'da engel oranı yüksek olan bireyler için korumalı iş yerleri oluşturulmuştur. Mevcut iş gücü piyasasından oldukça farklı olan korumalı iş yerlerinde yer alan bireylere çalışan yerine kullanıcı terimi ile hitap edilmesi tercih edilmiştir. Dolayısıyla o dönemde iş kanunlarının korumalı iş yerlerindeki bireyleri çok fazla hedef almadığı söylenebilir. Bununla birlikte Fransa'da 1957 yılında uygulamaya konulan kota sistemi ile engelli bireylerin korumalı iş yerleri yerine olağan işgücü piyasasında çalıştırılmaları uygun bulunmuş ve teşvik edilmiştir (Lejeune, 2022). Fransa örneğinden yola çıkılacak olursa farklı engelli istihdam politikaları uygulanırken etkili olanlar tespit edilerek diğer politikaların yerini almaya başlamaktadır. Bu bağlamda kota uygulaması ile korumalı işyerleri bazen birbirinin yerine kullanılmakta ve diğerinin yokluğunda bir diğeri yaygınlaşmaktadır. Engelli istihdam politikaları Birinci Dünya Savaşı ve İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra önemli ölçüde artmış ve pek çok askerin savaştan engelli olarak dönmesi nedeniyle birçok ülke savaşlardan sonra engelli istihdam politikalarını uygulamaya başlamıştır. Fakat savaşlardan sonra sayıları artış gösteren engelli bireylere yönelik istihdamları konusunda planlama yapmak için fazla zaman olmadığından dolayı pek çok engelli istihdam politikası fazla düzenleme yapılmasına fırsat bulunmadan uygulamaya konulmuş olup daha sonra üzerinde değişikliklere gidilmiştir. Dolayısıyla Birinci Dünya Savaşı ve İkinci Dünya Savaşı sonrasında zaman geçtikçe engelli istihdam politikalarının düzenlendiği ve değiştiği görülmektedir.

İspanya'da korumalı işyeri uygulaması normal işgücü piyasalarına kıyasla önemli miktarda destek almıştır. Dolayısıyla korumalı iş yerlerinde çalışan engelli bireylerin sayısı ciddi oranda artarken normal işgücü piyasasında çalışmakta olan engelli bireylerin sayısında ciddi bir azalma yaşanmıştır. İspanya'da ortaya çıkan bu eğilim istendik bir durum değildir çünkü engelli bireylerin normal işgücü piyasasına entegre edilmesinin

Korkmaz, B. (2024). Engelli istihdamında korumalı iş yeri: Avrupa Birliği ülkelerinden farklı uygulamalar.

daha faydalı olacağı düşünülmektedir. İspanya'da korumalı iş yeri uygulamasının engelli bireylerin normal işgücü piyasasına geçmesinden önce geçici bir ön aşama olması amaçlanırken korumalı iş yeri uygulaması engelli bireylerin normal iş gücü piyasasından çok daha fazla dahil olduğu bir istihdam alanı haline gelmiştir (Castro Núñez vd., 2020). Korumalı iş yeri uygulaması için engel oranı yüksek olan bireylerin geçici istihdamının sağlandığı yerler olması amacı güdülmektedir. Fakat uygulamaya başlandığında İspanya örneğinde görüldüğü üzere hedefinden saparak işlevinin değişmesi ve geçici olması planlanan hizmet şeklinin zamanla kalıcı bir hizmete evrilmesi durumu ortaya çıkabilir. Engelli bireyleri normal işgücü piyasasına entegre etmek Avrupa Birliği üye ülkeleri için temel bir hedeftir ve engelliliğin sosyal modeli için gerekli bir süreçtir. Bununla birlikte diğer engelli istihdam politikaları korumalı iş yeri uygulamasını desteklemediği sürece yapılan uygulamalar tek başına istendik değişimi sağlayamazlar çünkü engelli bireylerin çalışma yaşamına toplumdaki izole bir şekilde katılımlarının önlenmesinde çok yönlü ve dinamik politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Engelli bireylerin rehabilitasyon süreci açısından da büyük önem taşıyan korumalı iş yeri uygulamasının ardından engelli bireylerin normal işgücü piyasasına katılımı kolaylaştırılmalıdır. Fakat tamamlayıcı politikalar uygulanmadığı takdirde İspanya örneğinde olduğu üzere korumalı iş yerleri tek seçenek haline gelebilir. Engelli istihdam politikalarının amacı engelli bireylerin çalışma yeteneklerini geliştirmek ve onları hiçbir baskıya maruz bırakmadan iş hayatına dahil etmektir. Fakat engelli bireylerin korumalı iş yeri ile toplumdaki soyutlanması veya yetersiz ayrımcılık karşıtı politikalarla ötekileştirilmeleri politikaların verimsizliğini göstermektedir. Avrupa Birliği üyesi ülkelerin temel hedeflerinde ve uygulamadaki değerlendirmelerinde de görüleceği üzere bu politikalar, engelli bireylerin normal işgücü piyasasına dahil edilmesine hizmet ettiği ölçüde etkili ve değerlidir.

4. Tartışma ve sonuç

Korumalı iş yeri uygulaması önemli engelli istihdam politikaları arasında yer almaktadır. Engel oranı yüksek olan bireyleri hedef alan bu politika konusunda Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bazı Avrupa Birliği üyesi ülkeler sıklıkla korumalı iş yeri uygulamasına başvururken bazıları da bu engelli istihdamı politikasını tercih etmemektedir. Normal işgücü piyasasına entegrasyonunun zor olduğu düşünülen engel oranı yüksek olan bireyler için korumalı iş yerleri planlanmaktadır (Genç & Çat, 2013). Ülkeden ülkeye farklılık gösterebilen korumalı iş yeri modelinde çalışma koşulları engelli bireylerin sağlık sorunlarına özel olarak düzenlenmektedir. Rekabetten uzak bir çalışma ortamının yaratılması temel amaçtır. Çünkü korumalı iş yeri engel oranı yüksek olan bireylerin çalışma yaşamına katılımını sağlamak amacıyla oluşturulmaktadır. Korumalı iş yerleri devlet tarafından hem mali hem de teknik destek alabilmektedir. Fakat korumalı iş yerlerinin engelli bireylerin özel koşullarına ve engellilik derecelerine göre ayarlanmasının zor olduğu bildirilmektedir (Gerşil & Yemişçi, 2020). Korumalı iş yeri modeli engelli bireylerin hem rehabilitasyonu hem de eğitimi açısından büyük fayda sağlayabilir fakat diğer taraftan engel oranı yüksek olan bireyler için çalışma ortamındaki koşulların ayarlanmasında sorunlar yaşanabildiği ifade edilmektedir (Çavuş & Tekin, 2015). Bu anlamda korumalı iş yeri tek başına yeterli olmamakta ve engelli istihdam politikalarının geliştirilmesi ihtiyacı öne çıkmaktadır.

Kota uygulaması iş yerinde çalışan kişi sayısının belli oranında engelli bireyi çalıştırma yükümlülüğünü işverenden beklemesi yönüyle engelli bireylerin normal işgücü piyasasında istihdam edilmesinde önemliyken özellikle engel oranı yüksek olan bireylerin istihdamı konusunda daha fazla düzenleme gerekmektedir. Bu noktada korumalı iş yeri uygulaması engel oranı yüksek olan bireylerin istihdam edilmelerinde etkili olabilir. Korumalı iş yeri uygulamasına başvuran birçok farklı Avrupa Birliği üye ülkesi

bulunmaktadır. Rekabetçi işgücü piyasasında var olması güç olan engel oranı yüksek olan bireyler açısından fırsat yaratmak amacıyla korumalı iş yeri uygulaması ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte Avrupa Birliği ülkeleri korumalı işyeri uygulamasına temkinli yaklaşmaktadır. Çünkü engel oranı yüksek olan bireylerin korumalı iş yerlerinde çalışması onların toplumdaki soyutlanmaları anlamına gelebilmektedir. Korumalı iş yeri uygulaması rehabilitasyon amacıyla kullanılırken bunun geçici olmasına da dikkat edilmektedir. Engel oranı yüksek olan bireylerin uzun süre korumalı iş yerinde çalışmaya devam etmeleri halinde topluma tam olarak entegre olamayacakları için toplumdaki izole olma gibi sorun durumlarının ortaya çıkabileceği konusunda endişeler bulunmaktadır (Mandiberg, 2016; Nettles, 2013; Suijkerbuijk vd., 2017). Bu sebeple korumalı iş yeri uygulamasına başvuran ülkelerin, korumalı iş yerlerini engelli olmayan bireylerle çalışmayı içermiyorsa geçici bir iş yeri olarak tasarlanması ve uygulamayı bu doğrultuda sürdürmesi faydalı olabilir. Avrupa Birliği ülkelerinden bazılarının korumalı iş yeri sistemine ilişkin bir diğer kaygısı ise istismardır. Örneğin Belçika'da korumalı iş yerlerinde çalışan engelli bireylerin asgari ücretine ilişkin kanunların hızla çıkarılarak istismarın önlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca korumalı iş yerlerinde sendika heyeti bulundurulması da Belçika'nın sömürüyü önlemek amacıyla aldığı bir diğer önlemdir (Lejeune, 2023). Engelli bireylerin, özellikle engel oranı yüksek olanların dezavantajlı bir grup olmaları dolayısıyla çalışma yaşamında sömürülme riski altında olduğu düşünüldüğünde korumalı iş yeri uygulamasına başvuran ülkelerin bu iş yerlerini düzenli olarak denetlemesi büyük bir öneme sahiptir.

Korumalı iş yerlerinin ülke çapındaki standartları ile misyonu engelli bireylerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde belirlenmeli ve gerekli denetimler düzenli olarak gerçekleştirilmelidir. Engelli bireyler ile engelli olmayan bireylerin birlikte çalışmasını öngören korumalı iş yeri uygulamasının sayısının artırılarak bu tarz iş yerlerinin yaygınlaştırılması engelli bireylerin finansal özgürlüklerini kazanmalarının yanı sıra topluma katılımlarını da güçlendirebilir. Fakat geçici korumalı iş yeri modelini tercih eden ülkeler açısından engelli bireylerin korumalı iş yerlerinde uzun süre çalışmasının önüne geçilmesi adına rehabilitasyon programlarının daha etkin hale getirilmesi gerekmektedir. Bu konuda engelli çalışanların bireysel ihtiyaçlarına cevap verebilen programların geliştirilerek uygulandıktan sonra ne kadar etkin olduğu konusunda izleme çalışmalarının yapılması büyük bir öneme sahiptir. Engelli bireylerin rehabilitasyon programlarına katılımı ve korumalı iş yeri deneyimlerinin ardından yarışmacı istihdama katılımlarını kolaylaştırıcı unsurlar ile engelleyici faktörlerin tespit edilmesi faydalı olabilir.

Engelliliğin sosyal modeli, engelli bireylerin toplumla olan ilişkisine vurgu yaparak engel durumunun da bu ilişkinin gidişatı ile şekillendiğini belirtmesi yönüyle ülkelerin kendilerine özgü kültürlerinin ve toplumsal yapılarının engellilik üzerindeki önemini ön plana çıkarmaktadır. Engelliliğin tıbbi modeli engelli bireyi engel durumu nedeniyle sınırlı bir potansiyelde görürken günümüzde ülkelerin engelliliğin sosyal modeli anlayışına dönüş yaptığı ve engelli bireylerin toplumla olan ilişkilerini olumlu hale getirerek bu bireylerin potansiyellerini tam olarak ortaya çıkarmalarını hedeflediği görülmektedir. Korumalı iş yeri uygulamasının etkililiğinin de bu varsayımdan yola çıkılarak ülkeden ülkeye değişebileceği öngörülebilir. Bu konuda korumalı iş yeri uygulamalarının ülkeye özgü toplumsal yapılara göre ele alınarak şekillendirilmesi engelli bireylerin istihdam çıktılarını artırabilir.

İstihdama katılım engelli bireyler için para kazanmanın ötesinde bir anlama sahiptir çünkü sosyalleşirken toplumla bütünleşmektedirler. Korumalı iş yerleri de engelli bireylerin toplumla en kısa sürede ve maksimum seviyede toplumsallaşmasını sağlayacak şekilde düzenlenmelidir. Bu konuda bireylerin algısı gelişimlerini de

Korkmaz, B. (2024). Engelli istihdamında korumalı iş yeri: Avrupa Birliği ülkelerinden farklı uygulamalar.

şekillendirmektedir. Korumalı iş yeri sisteminin etiketleyici bir uygulamaya dönüşmesi durumunda sağladığı finansal gelir veya iş tatmini ne kadar büyük olursa olsun engelli bireylerin biyopsikososyal gelişimi sekteye uğrama riski altında kalabilir. Engelli bireylerin özel ihtiyaçlarına göre dizayn edilmiş korumalı iş yerlerinde biyopsikososyal gelişimleri açısından değerlendirildiğinde hareket kabiliyeti, uyku, beslenme ve psikomotor becerilerinde gelişimin sağlanması biyolojik gelişimlerinin optimal düzeyde desteklendiğini gösterse dahi psikososyal gelişimlerinin desteklenmemesi durumunda gelişim bir bütün olduğu için biyolojik gelişimleri de sekteye uğrayacaktır. Dolayısıyla korumalı iş yerlerinin dizaynı kadar toplumsallaşmayı kolaylaştırıcı ve psikolojik açıdan destekleyici olması da politika yapıcıların göz önünde bulundurması gereken hususlar arasında yer almaktadır.

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi (2009) ile engelli bireylerin topluma entegrasyonu konusunda engelli olmayan bireylerle birlikte çalışmalarını teşvik edilmekte, dolayısıyla bu sözleşmeyi onaylayan ülkelere göre korumalı iş yeri uygulaması engelli olmayan bireyleri içermediği takdirde her zaman ilk seçenek olmamaktadır. Ayrıca engelli bireylerin engelli olmayan bireylerle birlikte çalışması öncelik olduğundan dolayı engelliliğin sosyal modeline göre korumalı iş yeri uygulamasına ihtiyatlı bir şekilde yaklaşılması faydalı olabilir. Her ne kadar engel oranı yüksek olan bireyler için faydalı olduğu konusunda görüşler bulunsa da (Richard vd., 2021) korumalı iş yeri uygulamasının engelli bireylerin topluma kazandırılmasında yalnızca engelli bireyleri istihdam etmesi durumunda engelleyici bir işlev üstlenebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin, Salamon ve diğerleri (2024) fiziksel tasarımı yeterli olsa dahi korumalı iş yerlerinin engelli bireylerin bilişsel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığını savunmaktadır. Daha da önemlisi Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi (2009) makul düzenleme ve evrensel tasarımı vurgulamaktadır; dolayısıyla korumalı iş yerinin engelli bireylerin soyutlanmış bir şekilde çalışmasını öngörmesi durumunda engelli istihdamında öncelik verilmesi gereken uygulamalar arasında değerlendirilmesi yanlış olur. Makul düzenleme, uygun ve gerekli düzenleme ve değişiklikleri ifade ederken evrensel tasarım ise hizmetlerin, programların ve ürünlerin tasarımının tüm bireyler tarafından kullanılabilir özellikte olması anlamına gelmektedir. Bu nedenle yalnızca engelli bireyleri istihdam eden korumalı iş yerleri son seçenek olarak değerlendirilmeli, bunun yerine iş yerlerinde gerekli düzenlemeler yapılarak engelli bireyler ile engelli olmayan bireylerin birlikte çalışmalarını teşvik edilmelidir. Bununla birlikte rehabilitasyon süreci sağlama yönüyle önemli olan korumalı iş yeri uygulamasının normal işgücü piyasasına katılımı öncesinde ihtiyaç duyan engelli bireyler için kullanılması yararlı olabilir. Hep birlikte ele alındığında korumalı iş yeri uygulamasının engel oranı yüksek olan bireylerin rehabilitasyonunun sağlandığı geçici bir istihdam modeli olması açısından faydalı olduğu söylenebilir. Bununla birlikte düzenli olarak takip edilmesinin sağlanarak rehabilitasyon süreçleri tamamlanan bireylerin normal işgücü piyasasına geçişinin öncelik haline getirilmesi, korumalı iş yeri uygulamasını izole eden yerine geliştiren bir model olması yönüyle öne çıkarabilir.

5. Araştırmanın etik yönü

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Bu araştırmanın etik kurul izni gerektirmeyen araştırmalardan olduğunu beyan ederim.

6. Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederim.

7. Katkı oranı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır

KAYNAKÇA

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2004). *Türkiye korumalı işyerleri araştırması*.
<https://ekutuphane.aile.gov.tr/media/wdidmtlb/2.pdf>
- Akyıldız, Y. (2021). İnsana yakışır iş uygulamasının yapısal ve psiko-sosyal boyutta değerlendirilmesi: ILO ve sosyal çalışma uygulamaları. *Kent Akademisi*, 14(4), 1219-1234. <https://doi.org/10.35674/kent.950224>
- Andzik, N. R., & Chung, Y. C. (2022). Augmentative and alternative communication for adults with complex communication needs: a review of single-case research. *Communication Disorders Quarterly*, 43(3), 182-194. <https://doi.org/10.1177/1525740121991478>
- Arslan, K. O. (2015). İnsan onuru kavramı ve koruma tedbirleri bağlamında temel bir ilke olarak insan onurunun korunması. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (120), 155-172. <https://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-120-1511>
- Atanasova, A. (2023). Narrowing the employment gap for people with disabilities. The Need for Effective Policy Implementation (December 4, 2023). ETUI Research Paper - Policy Brief, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4652537
- Atanasova, I., Krastev, V., Parvanov, P., & Todorov, I. (2019). European Union Legislation for encouraging the social entrepreneurship for people with disabilities. *Economics & Law*, 1(2), 59-69.
- Athamanah, L. S., Cushing, L. S., Fastzkie, E. M., & Brown, E. R. (2024). Natural supports in competitive integrated employment: A scoping review. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 1-13. <https://doi.org/10.3233/JVR-240017>
- Babahanoğlu, R., & Kaya, N. G. (2023). Engelli çocuğa sahip ebeveynlerin yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 886-898. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.1326435>

Korkmaz, B. (2024). Engelli istihdamında korumalı iş yeri: Avrupa Birliği ülkelerinden farklı uygulamalar.

Birleşmiş Milletler. (2009). Engelli Hakları Sözleşmesi. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/633>

Castro Núñez, R. B., Martín Barroso, V., & Santero Sánchez, R. (2020). Wage cost-reducing policies and employment stability for people with disabilities in the Spanish labor market. *Journal of Disability Policy Studies, 30*(4), 202-212. <https://doi.org/10.1177/1044207319848070>

Cimera, R. E., Wehman, P., West, M., & Burgess, S. (2012). Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder? *Autism, 16*(1), 87-94. <https://doi.org/10.1177/1362361311408129>

Çavuş, Ö. H., & Tekin, A. (2015). Türkiye’de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30*(1), 145-165 <https://dergipark.org.tr/en/pub/deuiibfd/issue/22716/242442>

De Pierrefeu, I., & Charbonneau, C. (2014). Two "hybrid" vocational services for people with a severe mental illness in France and Quebec. *L'encephale, 40*, 66-74. <https://doi.org/10.1016/j.encep.2014.04.003>

Ezer, B. (2022). Türk hukukunda korumalı işyeri uygulaması ve engellilerin korumalı işyerlerinde istihdam edilmesinin esasları. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5*(2), 534-565. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2470697>

Favalli, S., & Ferri, D. (2016). Defining disability in the European Union Nondiscrimination Legislation: Judicial Activism and legislative restraints. *European Public Law, 22*(3). <https://doi.org/10.54648/euro2016033>

Fortune, N., Curryer, B., Badland, H., Smith-Merry, J., Devine, A., Stancliffe, R. J., & Llewellyn, G. (2022). Do area-level environmental factors influence employment for people with disability? A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(15), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159082>

Galer, D. (2014). A place to work like any other? Sheltered workshops in Canada, 1970-1985. *Canadian Journal of Disability Studies, 3*(2), 1-30. <https://doi.org/10.15353/cjds.v3i2.155>

Garrels, V., & Sigstad, H. M. H. (2021). Employment for persons with intellectual disability in the Nordic countries: A scoping review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 34*(4), 993-1007. <https://doi.org/10.1111/jar.12880>

- Geiger, B. B., Van Der Wel, K. A., & Tøge, A. G. (2017). Success and failure in narrowing the disability employment gap: comparing levels and trends across Europe 2002–2014. *BMC public health*, *17*(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4938-8>
- Genç, Y., & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, *8*(1), 363-394 <https://dergipark.org.tr/en/pub/akademikincelemeler/issue/1545/18983>
- Gerşil, G. S., & Yemişci, D. A. (2020). Korumalı işyeri kapsamında zihinsel engelli istihdamı: Manisa OSB yönetiminde Zeki Projesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *22*(3), 1125-1153. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.753110>
- Hemphill, E., & Kulik, C. T. (2017). The tyranny of fit: Yet another barrier to mainstream employment for disabled people in sheltered employment. *Social Policy & Administration*, *51*(7), 1119-1134. <https://doi.org/10.1111/spol.12220>
- Jacob, U. S., & Pillay, J. (2022). Studies related to employment of persons with intellectual disability: A systematic review. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 1-13. <https://doi.org/10.3233/JVR-230035>
- Kirby, N. (1986). Have sheltered workshops a future? *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities*, *12*(3), 187-202. <https://doi.org/10.3109/13668258609084082>
- Krekó, J., & Telegdy, Á. (2022). The effects of a disability employment quota when compliance is cheaper than defiance. *IZA Discussion Paper No. 15726*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4281281>
- Lejeune, A. (2022). Disability rights and cross-national disparities in Europe. *Current history*, *121*(833), 90-95. <https://doi.org/10.1525/curh.2022.121.833.90>
- Lejeune, A. (2023). Fighting for sheltered workshops or for inclusive workplaces? Trade unions pursuing disability rights in Belgium. *Disability & Society*, *38*(2), 228-246. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1921702>
- Loch, F., & Federspiel, E. (2024, June). Supporting employee engagement and knowledge transfer via gamification in the context of sheltered workplaces: A literature review and interview study. In *International Conference on Human-Computer Interaction* (pp. 94-111). Cham: Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-60884-1_7

Korkmaz, B. (2024). Engelli istihdamında korumalı iş yeri: Avrupa Birliği ülkelerinden farklı uygulamalar.

López-Penabad, M. C., Maside-Sanfiz, J. M., Torrelles-Manent, J., & López-Andión, C. (2021). Performance evaluation of sheltered workshops. Does legal status matter? *Sustainability*, *13*(3), 1100. <https://doi.org/10.3390/su13031100>

Mandiberg, J. M. (2016). Social enterprise in mental health: An overview. *Journal of Policy Practice*, *15*(1-2), 5-24. <https://doi.org/10.1080/15588742.2016.1109960>

Maside-Sanfiz, J. M., López-Penabad, M. C., Iglesias-Casal, A., & Torrelles Manent, J. (2024). Determinants of the profitability of Sheltered Workshops: efficiency and effects of the COVID-19 crisis. *Humanities and Social Sciences Communications*, *11*(1), 1-15. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03435-1>

Mitra, S., & Palmer, M. (2023). Economics of disability. *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, 1-36. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_340-1

Mittag, O., Kotkas, T., Reese, C., Kampling, H., Groskreutz, H., de Boer, W., & Welti, F. (2018). Intervention policies and social security in case of reduced working capacity in the Netherlands, Finland and Germany: A comparative analysis. *International Journal of Public Health*, *63*, 1081-1088. <https://doi.org/10.1007/s00038-018-1133-3>

Nettles, J. L. (2013). From sheltered workshops to integrated employment: A long transition. *LC Journal of Special Education*, *8*(1), 9. <https://digitalshowcase.lynchburg.edu/lc-journal-of-special-education/vol8/iss1/9>

Özbek, A. B., & Girli, A. (2023). Transition from sheltered workplace: Vocational skills are not the main concern. *Journal of Intellectual Disabilities*, 17446295231193190. <https://doi.org/10.1177/17446295231193190>

Revillard, A. (2023). The disability employment quota, between social policy and antidiscrimination. *Global Social Policy*, *23*(1), 92-108. <https://doi.org/10.1177/14680181221138558>

Richard, S., & Hennekam, S. (2021). When can a disability quota system empower disabled individuals in the workplace? The case of France. *Work, Employment and Society*, *35*(5), 837-855. <https://doi.org/10.1177/0950017020946672>

Richard, S., Lemaire, C., & Church-Morel, A. (2021). Beyond identity consciousness: Human resource management practices and mental health conditions in sheltered

- workshops. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(15), 3218-3243. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1893787>
- Salamon, G., Field-Werners, U., Strobl, S., Hübl, V., & Diem, A. (2024). Facing the complex challenges of people with epidermolysis bullosa in Austria: a mixed methods study on burdens and helpful practices. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 19(1), 211. <https://doi.org/10.1186/s13023-024-03163-4>
- Sargeant, M., Radevich-Katsaroumpa, E., & Innessi, A. (2018). Disability quotas: Past or future policy? *Economic and Industrial Democracy*, 39(3), 404-421. <https://doi.org/10.1177/0143831X16639655>
- Scharle, Á., & Váradi, B. (2015). Barriers to welfare reform in the CEE: The case of employment rehabilitation services. *Growth–Innovation–Competitiveness: Fostering Cohesion in Central and Eastern Europe. Working Paper Series*, (5.06).
- Suijkerbuijk, Y. B., Schaafsma, F. G., van Mechelen, J. C., Ojajärvi, A., Corbière, M., & Anema, J. R. (2017). Interventions for obtaining and maintaining employment in adults with severe mental illness, a network meta-analysis. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (9). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD011867.pub2>
- Taylor, J. P., Avellone, L., Wehman, P., & Brooke, V. (2023). The efficacy of competitive integrated employment versus segregated employment for persons with disabilities: A systematic review. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 58(1), 63-78. <https://doi.org/10.3233/JVR-221225>
- Tınar, Y. (2020, June). Yerel yönetimlerce engellilere sunulan istihdam hizmetleri: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü örneği. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 78, pp. 429-453). Istanbul University. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.78.0011>
- Van der Torre, L., & Fenger, M. (2014). Policy innovations for including disabled people in the labour market: A study of innovative practices of Dutch sheltered work companies. *International Social Security Review*, 67(2), 67-84. <https://doi.org/10.1111/issr.12038>
- Van Heijster, H., Van Berkel, J., Bakker, M., Boot, C., & De Vet, E. (2023). Process evaluation of workplace health promotion in a sheltered workplace: A care ethics perspective. *Health promotion international*, 38(2), 1-12. <https://doi.org/10.1093/heapro/daad031>

Korkmaz, B. (2024). Engelli istihdamında korumalı iş yeri: Avrupa Birliği ülkelerinden farklı uygulamalar.

Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27*(1), 40-55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>

Zwan, R., & Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy? *Journal of European Social Policy, 31*(4), 473-486. <https://doi.org/10.1177/09589287211002435>