



**T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**ENGELLİ HAKLARI KAPSAMINDA
TÜRK HUKUKUNDA KORUMALI İŞYERİ**

**YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
ENGELLİ HUKUKU**

FATMA PARLAK TOKSARİ

**KASIM, 2021
BURSA**

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR	iv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
ENGELLİLİK KAVRAMI VE TÜRK HUKUKUNDA ENGELLİ HAKLARININ GELİŞİMİ	2
A. ENGELLİLİK KAVRAMI	2
B. TÜRKİYE’DE ENGELLİ HAKLARININ GELİŞİMİ	4
C. TÜRK HUKUKUNDA ENGELLİ HAKLARININ VE ENGELLİ İSTİHDAMININ DAYANAĞI	6
1. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi	6
2. Anayasa	7
3. Engelliler Hakkında Kanun	8
4. 4857 sayılı İş Kanununun	10
5. Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik	11
İKİNCİ BÖLÜM	12
TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMI VE KORUMALI İŞYERİ UYGULAMASI	12
A. ENGELLİLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILMA GEREĞİ	12
B. ENGELLİ İSTİHDAMI İÇİN KULLANILAN YÖNTEMLER	15
1. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Özürlü Çalıştırmaları	15
2. Yasal Zorunluluk İle Özürlülerin Çalıştırılmaları	16
3. Korumalı İşyerleri	19
4. Evde Çalıştırma	19
5. Kooperatif Çalışma Yöntemi	20
6. Kişisel Çalışma Yöntemi	21
C. TÜRKİYE’DE İSTİHDAM POLİTİKALARINDA YAŞANAN DEĞİŞİMLER	21
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	23
KORUMALI İŞYERİ UYGULAMASI	23
A. KORUMALI İŞYERİNİN TANIMI VE AMAÇLARI	23
B. KORUMALI İSTİHDAM MODELLERİ	24
1. Terapötik (Tedavi Edici) Model:	24
2. Ara Model:	25
3. Ücrete Dayalı İstihdam Modeli:	25
4. Karışık (Dual) Model:	25
C. 2013 TARİHLİ KORUMALI İŞYERİ YÖNETMELİĞİ KAPSAMINDA KORUMALI İŞYERİ	26
1. Korumalı İşyeri Statüsünün Kazanılması	26
2. Korumalı İşyerinde Engelli Bireylerden İstenen Belgeler	27
3. Korumalı İşyerinde Çalıştırılacak Personelin Nitelikleri	29
4. Korumalı İşyerinin Fiziksel ve Donanımsal Koşulları	29

5. Korumalı İşyerinin Denetimi.....	31
6. Korumalı İşyeri Statüsünün Sona Erdirilmesi	32
D. KORUMALI İŞYERİ DESTEKLERİ	32
1. 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında sağlanan destekler:	33
2. 7645 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında sağlanan destekler:	33
3. 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu kapsamında sağlanan destekler:	33
4. İŞKUR kapsamında sağlanan destekler:.....	34
SONUÇ	36
KAYNAKÇA	37

KISALTMALAR

a.g.e.	:Adı geçen eser
a.g.m.	:Adı geçen makale
a.g.t.	:Adı geçen tez
bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
C.	: Cilt
D.	: Dergi
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
m.	: Madde
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa aralığı
S.	: Sayı
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti

GİRİŞ

Engelli olsun ya da olmasın her birey çalışarak kendi imkânları dâhilinde yaşamayı ve çalışmanın getirdiği hazzı hissetmeyi arzular. Çalışmak her ne kadar çoğu kesim tarafından sadece para kazanmakla eş değer görülse de esasında çalışmayı değerli kılan neticesinde ortaya çıkan sonuçların bütünüdür. Bu sebeple çalışma yaşamı, insanın onuruna katkı sağlar. Engelli bireylerin diğer insanlarla eşit imkânlara sahip olması kapsamında çalışma hayatına dâhil edilmeleri onurlu bir yaşamı da birlikte getirecektir. Çalışma hayatına katılan engelli bireyler bu sayede hem maddi gelir elde edecek hem de kendisine olan saygıyı artırarak toplumsal önyargıların da önüne geçebilecek ve netice itibarıyla de kendisine olan öz güveni artacaktır.

Engelli bireylerin çalışması öncelikle bir anayasal haktır. Dolayısıyla engelli bireylerin çalışmasına yönelik hukuki düzenlemeler yapılması kadar bu husus politik olarak da gözetilmeli ve engelli bireylerin çalışma hayatında yer edinmeleri sağlanmalıdır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, engellilik kavramı, Türk hukukunda engelli haklarının gelişimi incelenmiştir. Sonrasında ise Türk hukukunda engelli haklarının ve engelli istihdamının dayanağı incelenmiştir.

İkinci bölümde, engellilerin çalışma yaşamına katılma gereğine değinilerek akabinde engelli istihdam yöntemleri sıralanmıştır. Bu yöntemler arasında Türkiye'nin kullanmış olduğu kota sisteminin diğer yöntemlere göre üstün ve zayıf olduğu noktalara değinilmiştir. Ve nihai olarak Türkiye'de istihdam politikalarında yaşanan değişimlere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, korumalı işyerinin tanımı ve amaçları, korumalı istihdam modelleri, 2013 tarihli Korumalı İşyeri Yönetmeliği kapsamında korumalı işyerine dair düzenlemeler, korumalı işyeri destekleri incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ENGELLİLİK KAVRAMI VE TÜRK HUKUKUNDA ENGELLİ HAKLARININ GELİŞİMİ

A. Engellilik Kavramı

Engelli kavramı dinamik bir kavramdır. Çünkü niteliği gereği çevreye zamana ve toplumun bakış açısına göre değişime uğramıştır. Günümüzde engellilik tıbbi bir sorun olarak görülmemekte ve sosyal bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Engellilik kelimesi kullanılıncaya kadar zaman içerisinde sakat ve özürlü kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu çerçevede hem ulusal hem de mevzuatta engellilik kavramı öncelikle sakat tanımı ile karşılık bulmakta devamında ise özürlülük ile adlandırılmakta olduğu görülmektedir. Uzun bir dönem belli aralıklarla sakat ardından özürlü tanımlarını kullanılmasıyla dünyada engelli haklarına bakıldığında bugün gelinen noktada özürlülük kavramının terk edilip yerine engellilik kavramının kullanıldığını görmekteyiz. Zira engellilik terimi ile toplum tarafından konulan engeller vurgulanırken, özürlülük teriminde bireyin bozukluğu, esas alınmaktadır. Mevzuatımızda da gelinen nokta bu yöndedir.¹

3 Mayıs 2013 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6462 sayılı “Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”² ile kanun ve kanun hükmünde kararnamelerin önceki metinlerinde yer alan özürlü, sakat veya çürük (askere uygun değildir) gibi ibareler yerine “engelli” ibaresinin kullanılması düzenlenmiştir. “Sakatlık” terimi olumsuz bir anlam çağrıştırmakta olup özellikle engeli olan bireyler için rencide edici bir ifade olarak karşımıza çıkmakta iken Türk hukukunda özürlü, sakat vb ibareler

¹ Ümran Çolak, “Sosyal Politikalar Kapsamında Türkiye’de Zihinsel Engellilerin İstihdam Politikalarında Korunmalı İşyerinin İşverenler Açısından Uygulanabilirliği: Trabzon Örneği” (Yayınlanmamış, Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi,2016), s.8.

² T.C. Resmi Gazete, 3/5/2013 Tarih, 28636 Sayı.

yerine “engelli” ibaresinin kullanılmasına geçilmiş olmakla engelli bireylerin farklı terimlerle zedelenmesinin önüne geçilmiştir.

Böylelikle engelliliğin anlamına uygun bir tanım yapılarak özürlü yerine engelli kavramının kullanıldığını görmekteyiz. Buna göre; engellilik doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerin çeşitli derecelerde kaybedilmesinden dolayı toplumsal yasama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerin karşılamasında güçlük çekme, bu sebeplerle korunma, bakım, iyileştirme danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyma olarak tanımlanmaktadır.³

1948’de BM tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini Türkiye 1949 yılında onaylanmıştır. Temel haklar ve eşitlik ilkesine yer veren bu bildiri engelli hakları açısından da bir temel niteliğindedir. Bildirgenin 25. maddesi “Herkesin beslenme, giyim, konut, sağlık hizmetleri ve gerekli sosyal hizmetleri de içermek üzere, kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahını sağlayacak uygun yaşam düzeyine hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir” ifadesi yer alır. Bu madde, tüm insanların yaşam ve sosyal güvenlik haklarının korunması gerektiğini belirtir.

BM Genel Kurulu’nun İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nin içinde ayrıca engelli bireylere ilişkin bir düzenleme yapılma ihtiyacı duyulmuş ve bildiriye ek olarak 9 Aralık 1975 tarihli “Engelli Hakları Bildirisi” kabul edilmiştir. 3447 sayılı karar ile kabul edilen bu bildiri toplam on üç maddeden oluşmaktadır. Bildirinin genel niteliği engelli bireylerin toplumsal hayata etkin ve üretken bireyler olarak katılmalarına ilişkin haklar olmakla beraber, toplumun da engelli bireylere ilişkin yükümlülükleridir.⁴

³ Çağlar Patır, “Özürlülük Olgusunun Tarihsel Sürecinde 1980 Sonrası Söylem ve Politikaların Küreselleşme Geçirilebilirliği Üzerine Bir Tartışma” (Yayınlanmamış, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, 2012), s.7 .

⁴ Dicle Dilan Özmen, “Engellilere Yönelik Alternatif İstihdam Modelleri: Korunmalı İşyeri Örneği” (Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,2018), s.39.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine ek 9 Aralık tarihli “Sakat Kişilerin Hakları Beyannamesinin” birinci maddesi de tanımlama yaparken özürlü kelimesini kullanarak şu şekilde tanımlamıştır: Buna göre; bedensel veya ruhsal kabiliyetlerindeki kalıtsal veya sonradan olma her hangi bir noksanlık nedeniyle kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri yapamayanlara “özürlü” denmektedir.⁵ 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanununun⁶ 3. maddesi kapsamında ise Engelli terimi; “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi” ifade etmektedir.

B. Türkiye’de Engelli Haklarının Gelişimi

Engellilik olgusu 1950’lili yıllarda uluslararası düzeyde yoğun olarak tartışılmaya başlanmıştır. Bu durumun en önemli nedenlerinden birisi Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarıdır. Bu savaşlarla birlikte dünyada engelli sayısı hiç olmadığı kadar artışa uğramıştır. Ayrıca savaşlar sebebiyle askere katılan genç ve üretken nüfus yüzünden üretimin devamlılığının sağlanması için engellilerin atıl işgücü kapasitelerine yönelilmiştir. Bu durum engellilerin hangi işlerde daha verimli olduğunu ve mesleki eğitim ve rehabilitasyon gibi olguların gerekliliği öğrenilmiş olmuştur. Ayrıca savaşın büyük aktörlerinin gelişmiş ülkelerden oluşması bu konuya daha fazla önem verilmesine neden olmuştur. Engelli nüfusunun artmasıyla engellilerin psikolojik ve sağlık destek talepleri artmış; bu yüzden ülkeler bu konularda yasal düzenlemeler yapma yoluna gitmiştir.⁷

Türkiye’de engelli haklarının gelişimi incelendiğinde 1967 yılında yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu’na⁸ kadar yasal herhangi bir yasal düzenleme yapılmamıştır. Deniz İş Kanununun “Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma” başlıklı 13.maddesi ile ilk defa engellilerin istihdamında kota uygulamasına yer verilmiş

⁵ Ayşegül Köksal, “Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma” (Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, 2010), s.3.

⁶ T.C. Resmi Gazete, 7/7/2005 Tarih, 25868 sayı.

⁷ Patır, a.g.t., s.23.

⁸ T.C. Resmi Gazete, 29/4/1967 Tarih, 12586 sayı.

ve bu kapsamda engelli alıştırma zorunluluğu getirilmiştir. 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu ile birlikte engelli alıştırma zorunluluğu ve kota uygulaması daha net belirginleştirilmiştir.

2003 yılında 4857 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla engelli istihdamı yeni düzenlemeler ile şekillenmiştir. 2008 tarihinde ise 5763 sayılı kanun ile İş Kanunu'nun engellilerin istihdamı ile ilgili olan 30'uncu maddesi yeniden düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Engelli ve Eski Hükümlü alıştırma Zorunluluğu" başlıklı 30'uncu maddesi işverenlere elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları takdirde özel sektörde %3, kamu işyerlerinde ise %4 engelli birey istihdam etme zorunluluğu getirmiştir. Zorunlu istihdam oranı 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki oranlardan daha yüksek tutulmuştur. Kanunda ayrıca engelli istihdamı için verilecek teşvikler, engelli çalıştırılmadığı takdirde tahsil edilecek cezalar, istihdam edilecek engelli bireylerin nereden sağlanacağına ilişkin bilgiler yer almaktadır.⁹

2013 yılında "zrl" ibaresi yerine "engelli" ibaresinin kullanılmasını yasalaştıran 6462 sayılı yasa ile "zrller Kanunu" olarak bilinen 5378 sayılı Kanun başlığı değiştirilmiştir. Bu kanunun adında yer alan "zrller ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması" ibaresi "Engelliler" olarak, kanun metninde kullanılan "zrl" yerine ise "engelli" ifadesi kullanılmıştır. 2013 yılından itibaren 5378 sayılı kanunun adı "Engelliler Kanunu" olarak değiştirilmiştir. Bu isim değişikliği aynı zamanda engelliliğe yaklaşımın tıbbi bakış açısını değiştirerek sosyal model yaklaşımıyla ele alındığının göstergesidir. Kanun'da engellilik tanımı değişmiş ve kanunun eski halinde muhtaç, aciz ve kusurlu anlamını taşıyan "zrl" yerine yeni tanım ile engellilik, erişilebilirliği olumsuz çevresel düzenlemeler nedeniyle kısıtlanmış, standart insan algısı nedeniyle karşılaşılan ayrımcı tutumlar olarak ele alınmıştır.¹⁰

⁹ zmen, a.g.t., s. 47.

¹⁰ zmen, a.g.t., s. 48.

C. Türk Hukukunda Engelli Haklarının ve Engelli İstihdamının Dayanağı

1. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi

BM Engelli Hakları Sözleşmesi, BM Genel Kurulu'nun 13 Aralık 2006 tarihli ve A/RES/61/106 tarihli kararıyla kabul edilmiş ve 3 Mayıs 2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Sözleşme'yi 30 Mart 2007 tarihinde imzalamıştır. Sözleşme'nin onaylanması 3 Aralık 2008 tarih ve 5825 sayılı Kanunla uygun bulunmuştur. Sözleşme'nin onayına ilişkin 27 Mayıs 2009 tarih ve 2009/15137 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ve resmi Türkçe çeviri, 14 Temmuz 2009 tarih ve 27288 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Onay belgeleri 28 Eylül 2009 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği'ne tevdi edilmiş ve Sözleşme Türkiye bakımından, 28 Ekim 2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye'nin Sözleşme'ye ilişkin bir çekince veya beyanı söz konusu değildir.¹¹

Sözleşmenin 4.maddesi ile taraf devletlere, engelliliğe dayalı herhangi bir ayrımcılığa izin vermeksizin tüm engellilerin insan hak ve temel özgürlüklerinin eksiksiz olarak yaşama geçirilmesini sağlama ve engellilerin hak ve özgürlüklerini güçlendirme yükümlülüğü yüklenmiştir.

Sözleşmenin “Çalışma ve İstihdam” başlıklı 27.maddesi ile taraf devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul ettiğini; bu hakkın engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerdiğini düzenlemiştir. Maddenin devamında taraf devletlerce; işe alım ve istihdam edilme koşulları, fırsat eşitliği, iş ve sendikal haklardan yararlandırılması, mesleki ve sürekli eğitime erişim, istihdam olanak ve kariyer gelişimlerinin desteklenmesi ve çalışma hayatına katılmalarına yönelik yardımlarda bulunacakları, serbest çalışma, kooperatif kurma ve kendi işini kurma konusundaki fırsatları geliştirmeleri, kamu sektöründe istihdam edilmeleri gibi hususların yürütüleceğine yer verilmiştir. Ayrıca

¹¹ <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/132-engellilerin-haklarna-iliskin-sozlesme/>
(Erişim Tarihi: 20.11.2021)

taraf devletler engellilerin kölelik altında tutulmalarını engeller ve engellileri zorla veya mecburi çalışmaya karşı diğer bireylerle eşit koşullar altında korur.

2. Anayasa

Anayasamızda ise engellilerin sosyal, ekonomik ve siyasal yaşama etkin ve eşit vatandaşlar olarak katılmalarını Anayasal güvence altına almıştır. Bu kapsamda;

a. Sosyal Devlet İlkesi

Anayasası'nın 2. maddesine göre, Türkiye Cumhuriyeti bir sosyal hukuk devletidir. Engelli vatandaşları topluma kazandırmak sosyal devlet olmanın gereğidir.

b. Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık

Kanun önünde eşitlik ilkesinin kesin surette uygulanması esasında toplumdaki dezavantajlı gruplar açısından eşitsizlik oluşturmakta olup bu durumun önüne geçebilmek adına 2010 yılında Anayasada yapılan değişiklikle pozitif ayrımcılık kabul edilmiştir. Bu değişikliklerle birlikte Anayasamızın 10.cu maddesi şu şekildedir:

“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, özürllüleri, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olamaz.”

c. Eğitim ve Öğretim Hakkı

Anayasanın, “Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi” başlıklı 42. maddenin 8. fıkrasında, “Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır” demektedir.

d. Çalışma Hakkı

Anayasanın 49. maddesine göre, “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.” Anayasada “herkes” denilmek suretiyle engelli ile engelli olmayan arasında ayırım yapılmamıştır. Anaysanın 50.maddesinin 2. fıkrasındaki; “Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” düzenleme ile bedenî veya ruhî yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları öngörülmüştür. Kamu hizmetine girme bakımından Anayasanın 70. maddesinde “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir” denmiştir. 2. fıkrada ise “Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.” denilmekle görevin gerektirdiği nitelikten başka hiçbir ayırım gözetilmeyeceği hususuna yer verilmesi engelli bireyler açısından da önem arz etmektedir. Kamu hizmetinde engelliler kendi niteliklerine uygun işlerde çalıştırılacaklardır.

3. Engelliler Hakkında Kanun

Engelliler hakkında Anayasal güvenceler oluşturulmuş ise de 2005 yılına kadar engelliler hakkında genel bir kanun mevzuatımızda mevcut değildi. 2005 yılında yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun engellilik konusunda genel bir kanun olarak kabul edebileceğimiz yasal düzenlemedir.

Kanunun genel gerekçesinde de belirtildiği üzere; Anayasamızda özürlü bireylerin temel sorun alanları olan; eğitim, sağlık, çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve toplumsal hayata uyum alanlarında özel düzenlemeler yapılmış ve özürlü bireylere bu alanlarda özel olarak korunacak grup olarak yer verilmiştir. Ancak, Anayasamızda yer alan bu hükümlere rağmen özürlü bireylerin sorunlarının azaltılmasında yeterli mesafe alınamamıştır. Mevzuatın dağınıklığı, hizmet sunumunun farklı kurumlar eliyle, koordinasyonsuz biçimde yürütülmesi ve standart uygulamaların olmaması özürlü bireylerin gereksinimlerinin karşılanamamasının başlıca nedenleridir. Özürlü bireylerin diğer toplum kesimleriyle birlikte gereksinimlerinin karşılanması, hizmetlerin sağlıklı bir biçimde planlanması ve toplumsal kaynakların rasyonel dağıtımı, konu ile ilgili özel politika ve hizmet modellerinin oluşturulmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, ülkemizde, mevzuat içinde dağınık şekilde bulunan özürlü bireylere yönelik yasal

düzenlemelerin ilkesel düzeyde yasal bir bütünlüğe kavuşturulması zorunludur. Bu zorunluluğun yerine getirilmesi, özrürlük konusunda kapsamlı bir bakış açısının gerçekleşmesi ve sorunlara tüm toplum kesimlerinin farkındalık ve duyarlılığının sağlanarak ortak bir anlayışa ulaşılmasıyla mümkün olacaktır. Özürlülük olgusu kendi içinde değerlendirildiğinde, özürlüler içinde en dezavantajlı grup, toplumsal hayata yeniden kazandırılması hayli güç olan bakıma muhtaçlardır. Ülkemizde bakıma muhtaç özürlülere yönelik sosyal bakım hizmetleri ise son derece yetersizdir. Bundan dolayı gerek kurumsal, gerekse eve yönelik bakım hizmetleri alanında bakıma muhtaç özürlülerin günlük yaşamlarını kolaylaştırıcı projelerin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, özürlülük alanında temel hak ve hizmetlerden yararlanmada fırsat eşitliği yaratmanın yanı sıra, çalışabilir ve çalışamayacak durumda olan bakıma muhtaç özürlü bireylere yönelik hizmet sunumu ve uygulamalarının belirli bir standarda kavuşturulması, dil ve terminoloji birliğinin sağlanması gerekmektedir.¹²

Kanunun amacı 1. maddesinde “engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını teşvik ve temin ederek ve doğuştan sahip oldukları onura saygıyı güçlendirerek toplumsal hayata diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımlarının sağlanması ve engelliliği önleyici tedbirlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlamak” şeklinde açıklanmıştır.

Kanunun 4/A maddesi ile doğrudan ve dolaylı ayrımcılık dâhil olmak üzere engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. Ayrıca maddenin devamında engellilere yönelik olarak alınacak özel tedbirlerin ayrımcılık olarak sayılmayacağı vurgulanmıştır.

Konumuzla yakından ilgili olan istihdam ile ilgili düzenleme ise kanunun 14. Maddesinde yer almıştır. Özürlülerin istihdam edilmeleri; hem özürlü hem de özürlünün ailesi ve çevresinde bulunan bireyler için yararlar sağlamaktadır. Buna karşılık özürlülerin toplumla bütünleşmesinde kilit rol oynayan istihdamın önündeki engeller çeşitlidir. Bu engellerden biri ülkenin ekonomik yapısından kaynaklanan işsizlik sorunudur. Özürlüler, işsizliğin ekonomik ve sosyal sonuçlarından en ağır şekilde

¹² <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss969m.htm> (Erişim Tarihi: 24.11.2021)

etkilenen toplumsal kesimlerin başında gelmektedir. İşverenlerin özürllürlere karşı salt özürllü olmalarından kaynaklanan bireyin çalışamayacağı veya belirli işleri yapamayacağına yönelik varsayımları, bilgi eksiklikleri ve önyargıları bulunmakta ve bu önyargılar özürllülerin istihdamında önemli bir engel teşkil etmektedir. Özürllüler işgücü piyasasında diğer bireylerle aynı eğitim düzeyine ve aynı vasıflara sahip olsalar bile tercih edilmemekte, özürleri nedeniyle işe alımda ayrımcılıkla karşılaşabilmektedirler. Özürllü bireylerin kişisel olarak değerlendirilmesi sonucu, işini yapmasına herhangi bir engeli yok ise ve işverenin özürllü bireyi istihdam etmesinde hiçbir zararı olmuyor ise özürllülük bireyin istihdam edilmesine hiçbir şekilde engel değildir. Özürllü bireyler diğer insanlara tanınan istihdam olanaklarından yoksun kalmamalıdır.¹³

4. 4857 sayılı İş Kanununun

4857 sayılı İş Kanununun “Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu” başlıklı 30.maddesinde yer alan düzenlemeye göre; işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Maddenin devamında ise; “..prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası özürllü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürllü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürllü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır..”

İş Kanunun “Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık” başlıklı 101.maddesinde yer alan düzenlemeye göre; “Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren

¹³ <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss969m.htm> (Erişim Tarihi: 24.11.2021)

veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için binyediyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.”

5. Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, Anayasamız ilgili maddeleri ve Engelli Kanunundaki düzenlemeler gereği engelli bireylerin çalışma hakkı kapsamında istihdamının sağlanması amacıyla korumalı işyerleri oluşturma cihetine gidilmiştir. Korumalı işyeri statüsünün kazanılması, korumalı işyerlerinin işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esasların düzenlenmesi amacıyla Engelli Kanununun 14.maddesine dayanılarak “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. İşbu yönetmeliğin kapsamı; işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla gerçek ve tüzel kişilerce açılan ve açılacak olan işyerleridir.

2006 yılında çıkarılan yönetmelik kapsamında engelli bireyler bakımından herhangi bir ayrıma gidilmemişken 2013 yılında yapılan değişiklikle birlikte yönetmelik kapsamına sadece “zihinsel veya ruhsal engelli bireyler” alınmıştır. Biz yönetmelik kapsamının sadece zihinsel veya ruhsal engelli bireyler ile sınırlandırılmasının yerinde bir değişiklik olduğu kanaatindeyiz. Özellikle kota uygulamasının yetersiz kalması yanı sıra işverenler tarafından zihinsel veya ruhsal engelli bireylerin tercih edilmemeleri gibi sebeplerle işgücü piyasasına kazandırılmaları daha güç olmaktadır. Bu hususa ilişkin açıklamalar üçüncü bölümde yer almaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMI VE KORUMALI İŞYERİ UYGULAMASI

A. Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği

Engelli olsun ya da olmasın her birey çalışarak kendi imkânları dâhilinde yaşamayı ve çalışmanın getirdiği hazzı hissetmeyi arzular. Çalışmak her ne kadar çoğu kesim tarafından sadece para kazanmakla eş değer görülse de esasında çalışmayı değerli kılan neticesinde ortaya çıkan sonuçların bütünüdür. Bu sebeple çalışma yaşamı, insanın onuruna katkı sağlar. Engelli bireylerin diğer insanlarla eşit imkânlarla sahip olması kapsamında çalışma hayatına dâhil edilmeleri onurlu bir yaşamı da birlikte getirecektir. Çalışma hayatına katılan engelli bireyler bu sayede hem maddi gelir elde edecek hem de kendisine olan saygıyı artırarak toplumsal önyargıların da önüne geçebilecek ve netice itibariyle de kendisine olan öz güveni artacaktır.

Genellikle toplumların özürlü bireylere bakış açıları onlar için üzölmek, acımak onlardan korkmak şeklindedir. Açıktır ki bir işverenin sadece acıdığı için veya devletin getirdiği yasal yükümlülüğe uymak için özürlü istihdam etmesinin ne özürlü, ne de o işveren için bir önemi vardır. Önemli olan özürlü bireyi yetenekleri dahilinde bir işte çalıştırmak ona verimli olabileceğini göstermektir. Bir kişinin özürlü olması onun çalışma hakkından vazgeçmesi gerekliliğini beraberinde getirmez. Bir toplumda yaşayan her bireyin çalışmaya ve gelir elde etmeye hakkı vardır. Bu konuda sorumluluk sadece ailelere değil toplum ve devlete de düşmektedir. Başarılı olacağı bir işte çalışmak insanı mutlu kılan olaylardan biridir. Kişi çalışmak ve topluma yararlı olmak ister. Bu istek sadece gelir kazanma amacını gütmemekte, aynı zamanda kendine güven ve saygı duygusu ile topluma olan bağlılık duygusunu da güçlendirmektedir. Özörlülerin istihdamında öncelikle kabul edilmesi gereken konu, özörlülerin diğer insanlara göre istihdam edilmeye daha çok ihtiyaç duyduklarıdır. Çünkü bu ihtiyacın karşılanması, her şeyden önce özörlünün bir biçimde toplumdan soyutlanmasını

önlemekte, diğ er bir deyiş le, öz ürlü ye sosyal ve psikolojik olarak tedavi edici etki yapabilmektedir. ¹⁴

Engellilerin üretimin iç erisinde yer almaları hem ferdi hem de toplumsal refahı arttıracak bir gerçekliktir. Ç ünkü bir insanın istihdam edilmesi demek ÷ lke ekonomisi aç ısından üretkenlik, vergi gelir, sosyal sigorta prim geliri artış ının yanı sıra sosyal yardım harcamalarının da azalması demektir. Birey aç ısından ise baş kalarına bağı lı bir hayat sürmekten ziyade ekonomik özgürlüğ ünün bir göstergesidir. ¹⁵

Tüm dünyada sosyal devlet anlayış ına sahip olan ÷ lkeler, hiçbir ayırım gözetmeden tüm vatandaşlarına eş it davranmak zorundadır. ÷ lkemiz de bir sosyal devlet olarak bu düşünceye uygun yasal düzenlemeleri gerçekleşt irmiştir. Hükümet yöneticileri engelli istihdamını bir sorun olarak değı l, sosyal devletin sıradan bir görevi olarak kabul etmelidir. Sosyal politikanın engellilerle ilgili olarak dayandığı temel ilke, engellilerin de engelli olmayanlar gibi yasal, sosyal, kültürel baş ka bir deyiş le tüm insan haklarına sahip olduğı gerçeğ idir. Günümüzde engelli sosyal politikalarının, engelli bireylerin insan haklarına saygı gösterilmesi üzerine odaklaş ararak hareket eden bir yaklaş ımla bireyin sosyal yaş ama ve emek pazarına katılım potansiyeli ile aynı doğ rultuda ilerlemekte olduğı gör÷ lmektedir. ¹⁶

T.C. Anayasası'nın 49. maddesine göre, "Ç alış ma, herkesin hakkı ve ödevidir." Yine aynı maddenin açıklama kısmında, "...işsizleri korumak, ç alışmayı desteklemek, işsizliğı önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve ç alış ma barış ını sağlamak için devlet gerekli tedbirleri alır" denmektedir. Diğ er taraftan, Anayasanın 61. maddesindeki sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler ifadesininim açıklama kısmında, "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağ layıcı tedbirleri alır" ibaresi ile engellilerin de engelsiz olan vatandaşlar gibi, ekonomik ve sosyal haklara sahip olduğı vurgulanmaktadır.

¹⁴ Toplu, a.g.t., s.51.

¹⁵ Çolak, a.g.t., s.24.

¹⁶ Çolak, a.g.t., s.24; Gündüz,a.g.t., s.34.

Ayrıca engellilerin istihdam edilmeleri onların sosyal ve psikolojik açıdan tedavilerinin bir parçasıdır. Engellilerin çalışma hayatına dahil edilmesi onları başkalarına bağımlı yaşamaktan ve acınilacak insanlar olmaktan kurtaracak, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyine ulaştırarak, ikinci sınıf vatandaş muamelesi görmekten kurtaracak toplumla bütünleşmelerini sağlayacaktır.⁵⁸ Toplum içinde bir yer edinebilmek ve topluma yararlı olmak için çalışmak isteyen engellilerin bu anayasal vatandaşlık haklarını sağlamak öncelikle devletin görevidir. Ayrıca devletin insan haklarının bir gereği olarak özürllük konusunu eğitsel ve örgütsel yönleriyle bir bütün olarak ele almalıdır.¹⁷

Özürllü kişilerin toplumdan soyutlanmamasına, yeteneklerinin geliştirilerek topluma katkıda bulunmasına olanak sağlamak, özürllü kişilerin horlanmaması, saygınlık kazanması, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyine ulaşabilmesi ancak bir işte çalışarak gerçekleştirilebilir. Özürllülerin başkalarına bağımlı ve topluma yük olmanın ezikliğinden kurtaracak, kendisini toplumun bir parçası olarak görmesini sağlayacak ve onlara bir işe yaramanın mutluluğunu hissettirebilecek başlıca yol, onların istihdam edilmesidir. Çünkü çalışmayı sadece gelir elde etmenin bir yolu olarak görmemek gerekir. Ayrıca özürllülerinde, diğer insanlara göre özürllerinin oluşturduğu güçsüzlük ve eksikliklerinin istihdam edilme ile dengelenmesi gerekir. Özürllülerin çalışma hayatına dâhil edilmesinin sosyal açıdan gerekliliği kadar ekonomik açıdan da gerekliliği oldukça önemlidir. Özürllü bireylerin maddi açıdan bir gelire sahip olma ihtiyacı özürllü olmayan bireylere göre daha fazladır. Özürllü bireylerin kimi zaman çok ciddi külfetler doğuran tedavi masrafları vardır. Bunun yanında bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri veya kendilerine bakan yakınları mevcuttur. Bu amaçla düzenli bir gelir özürllülerin bu gereksinimlerini karşılanması için oldukça önemlidir.¹⁸

¹⁷ Çolak, a.g.t., s.50.

¹⁸ Toplu, a.g.t., ss.52-53.

B. Engelli İstihdamı İçin Kullanılan Yöntemler

Engellilik derecesine bağlı olarak bazı engelliler normal bireylerin çalışabildikleri iş ortamlarına ve işe kolay adapte olurken, bazı engelliler için daha özel düzenlemeler ve işe uyum süreçlerinde daha özel bir yöntem ve araç kullanmaları gerekmektedir.¹⁹ Engellilerin çalışma hayatına katılma gereğine değindikten sonra önümüze çıkan asıl soru ise engellilerin nerede ve ne şekilde istihdam edilecekleri hususudur. Bunun doğal bir sonucu olarak engelli istihdamını normal istihdamdan ayırmak gerekmektedir. Bu sebeple Dünya’da ve Türkiye’de engellilerin istihdamı amaçlı farklı yöntemler geliştirilmiştir.

Özürülülerin istihdamı konusunda uluslararası kuruluşlar oldukça hassas davranmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinde, Avrupa Sosyal Haklar Temel Yasasında ve Uluslararası Çalışma Örgütünün Sözleşmelerinde özürlü istihdamı hakkında uyulması gereken kurallar ve uygulanması temel olan politikalar ifade edilmiştir. Ülkeler bu politikalar ışığında kendi yapısal özelliklerine göre istihdam politikalarını belirlemekle yükümlüdürler. Türkiye’de oluşturulan istihdam politikaları içerisinde özürlü istihdamına özel bir yer verilmiş ve özürlü istihdam yöntemleri belirlenmiştir. Özürülülere dair uygulanan istihdam yöntemleri; işverenlerin yasal zorunluluk olmadan özürlü çalıştırmaları, işverenlerin yasal zorunluluk ile özürlü çalıştırılmaları, korumalı işyerleri, özürülülerin evde çalıştırılması, kooperatif çalışma yöntemi, kişisel çalışma yöntemi şeklindedir.²⁰

1. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Özürlü Çalıştırmaları

İşverenlerin yasal her hangi bir zorunluluğunun olmamasına karşın kendi istekleri ile özürlü çalıştırmasına dayanan bir yöntemdir. Bu yöntemde devletin hiçbir yaptırımı yoktur. Fakat bu yöntem, tamamen işverenin olumlu veya olumsuz tutumuna ve özürlü kişilerin kendi çabalarına bağlı olacağı için eleştirilmektedir. Yalnızca az gelişmiş ülkelerde değil gelişmiş ülkelerde dahi bu modelin uygulanması oldukça zordur.²¹

¹⁹ Çalışkan, a.g.t., s.35; Eren, a.g.t., s.31.

²⁰ Toplu, a.g.t., s.55.

²¹ Toplu, a.g.t., s.56.

Her ne kadar bazı yazarlarca bu model eleştirilmekte ise de diğer modellerle eşzamanlı olarak uygulandığı bir toplum düzeninde; sadece yasal zorunluluğu olan işverenlerin değil yasal zorunluluğu olmayan işverenlerin de engelli çalıştırması sonucunu doğurmakla engellilerin istihdamı yönünde beklenen faydanın sağlanacağı aşikârdır. Ayrıca bu şekilde engelli istihdamının esasında toplumun engellilik konusundaki bilinçlilik düzeyini göstereceği kanaatindeyiz. Türk hukukunda da; 4857 sayılı İş Kanununun 30.maddesinde “..yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır..” şeklindeki düzenleme ile yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenler teşvik edilmiştir.

Herhangi bir zorunluluk bulunmadan işverenlerin kendi kendilerine engelli istihdam etmelerinin diğer uygulamalara göre üstün bir yönü bulunmaktadır. Bu tarzda yapılan bir engelli istihdamını sayesinde toplumda engelli istihdamı konusundaki farkındalığın artışına katkı sağlanmış olur. Bu yöntemin yaygınlaşması ile belki de herhangi bir zorunluluk olmadan işverenler kendi başlarına daha fazla engelli istihdam etmeye başlayacaklardır. Bu durum da engellilerin kendilerine güvenildiği düşüncesini besleyecek böylece engelliler daha fazla iş tatmini edineceklerdir. Engelli istihdamı açısından en doğal ve olması gereken yöntem de aslında budur. ²²

2. Yasal Zorunluluk İle Özürlülerin Çalıştırılmaları

Yasal zorunluluk ile özürlülerin çalıştırılması yönteminde işverenler, kanunen özürlü çalıştırma hususunda yükümlülük altına girmiş olmaktadır. İstihdam alanında işverenlerin belirli oranda veya sayıda özürlü çalıştırmasının zorunlu kılınması (özürlü kota sistemi) özürlülerin daha rahat iş hayatına girmelerini ve iş bulmalarını kolaylaştıran yöntemlerin başında gelmektedir. Özürlü kota sistemi dünyada ilk defa Avrupa ülkelerinde 1. Dünya savaşıdan sonra kamu ve özel sektörde belirli sayıda özürünün istihdam edilmesi çalışmalarıyla gündeme gelmiştir. Kota sistemi ile istihdamın gündeme getirilmesinin o dönemdeki asıl amacı harp malullerinin sayısının

²² Çalışkan, a.g.t., s.37; Orhan, a.g.t., s.42.

oldukça fazla olması ve bu kitlenin istihdama yönlendirilmesi gerekliliğidir. Özürlü kota sistemi ilk defa 1919 da Almanya’da 1920 de Avusturya’da 1921 de Polonya’da ve 1923 de Fransa’da uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye’de ise işverenler için özürlü çalıştırma yükümlülüğü 1967 yılındaki Deniz İş Kanunuyla getirilmiştir. Ardından 1972 yılında sakatlar ve eski hükümlülerin çalıştırılması hakkında yönetmelik yayınlanmıştır. Yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu ile özürlülerin çalışma hayatındaki durumları ile ilgili daha ayrıntılı düzenlemelere gidilmiştir.²³

Ülkemizde özürlülerin istihdamı konusunda yaygın olarak kota yöntemi uygulanmaktadır. Özürlülerin istihdam yöntemlerinden birisi olan kota yönteminin diğer yöntemlere göre özürlülerin istihdamı noktasında üstün ve zayıf noktaları bulunmaktadır:²⁴

Kota sisteminin diğer yöntemlere göre üstün olduğu noktalar;

- Kota yöntemi bir zorunluluğa dayanmasına rağmen işçi sayısı 50’yi aşan özel sektör işyerlerinin % 3, kamu işyerlerinde % 4 oranında özürlü istihdamı ülkemiz açısından sağlanmış olmaktadır.

- Kota yöntemi özürlülerin iş piyasalarına girmelerinin en kolay yöntemidir.

- İşverenlere kota kapsamında özürlü işçi bulma noktasında Türkiye İş Kurumu aracılık etmektedir. Dolayısıyla özürlülerin İŞKUR’a müracaat etmeleri gerekmektedir. Bu durum özürlülerin mevcut işlere yönelik olarak İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim imkânlarından faydalanmalarına da yardımcı olacaktır.

Kota sisteminin zayıf olduğu noktalar;

- Mevcut kota yöntemi ceza sistemine dayanması nedeniyle, işverenlerin özürlü istihdam etme konusunda olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır

- Kota uygulaması olmasına rağmen işverenlere bu konuda bir teşvik uygulanmamaktadır. Özellikle çalışan sayısı 50’yi aşan işyerlerinde 1 adet doktor, sanayi işletmesi ise 1 adet iş güvenliği uzmanı ve özürlü istihdam zorunluluğu da getirildiğinden işverenlerin işçilik maliyetleri artabilmektedir.

²³ Toplu, a.g.t., s.56.

²⁴ Orhan, a.g.t., s.38.

- Kota yöntemi iş piyasalarında iş arayan diğer işsizlerin özürlü işçileri yanlış algılamalarına da neden olabilmektedir. Özellikle işsiz sayısının çok olduğu ülkelerde, kota kapsamında özürlü istihdamı yapılması diğer işsizlerin özörlölere karşı olan tutumlarını etkilemekte ve hatta işe girdikten sonra da özörlölü işçilere karşı önyargılı olmalarına neden olabilir.

- Kota kapsamına giren işyerlerinin belli bir büyüklükte olması gereklidir (en az 50 işçi). Bu durum küçük işyerlerinin özörlölü istihdamının tamamen dışında kalmasına neden olmaktadır.

- Kota uygulaması özörlölü istihdamı noktasında bölgesel farklılıklara da neden olmaktadır. Kota kapsamına giren genellikle sanayi bölgelerinde kota kapsamında özörlölü istihdamı gerçekleşirken, küçük işyerlerinin toplandığı bölgelerde özörlölü istihdamı daha az gerçekleşmektedir.²⁵

Türk Hukukunda ise 4857 Sayılı İş Kanunu “Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu” başlıklı 30’uncu maddesinde işverenler için kota belirlemesi yapılmıştır. Bu maddeye göre işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli çalıştırmak zorundadırlar. İşverenler, Türkiye İş Kurumu aracılığıyla çalıştırmakla yükümlü oldukları engellilere ulaşabilirler. Aynı zamanda çalışacak olan engellilerin meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu maddeye aykırılık hallerinde ise İş Kanununun 101’inci maddesi ile; çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırmadığı her ay için; işverenlere idari para cezasını belirtirmiştir. Tahsil edilen cezalar, engellilerin kendi işini kurmaları, engelliler için uygulanacak istihdam projeleri, istihdamı kolaylaştıracak teknolojik destekler için kullanılmaktadır.²⁶

²⁵ Orhan, a.g.t., s.38.

²⁶ Kamu Kurumlarında ve Özel Sektörde Engelli Kotasına İşçi Olarak Başvuran Ve İstihdam Edilen Engelli Bireylerin Yıllara Göre Dağılımına dair tablo için bkz: Dicle Dilan Özmen,a.g.t., ss.53-54 “Tabloda görüldüğü gibi, engelli bireyler için Türkiye’deki en önemli istihdamda yer alma alternatifi olarak görülen kota sistemi yeterli değildir. 2016 yılında, İŞKUR’a başvuru yapan engellilerin yalnızca %19’u işe yerleştirilmiştir. İşgücü piyasasına dâhil olmak isteyen engellilerin büyük bir bölümü uygulamanın dışında kalmaktadırlar.”

3. Korumalı İşyerleri

İşverenlerin kanunda belirtilen zorunluluktan kaçmak için 49'dan fazla sayıda işçi istihdam etmemeyi tercih etmelerine zaman zaman rastlanmaktadır. Ayrıca ülkemizdeki işletmelerin çoğu küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdir (KOBİ). Özellikle küçük illerde 50+ istihdamlı işyeri sayısının azlığı da göz önünde bulundurulduğunda kota sistemi, özürliülerin istihdamını ve istihdam edilebilirliğini artırmak açısından tek başına yeterli değildir. Özürliülerin istihdamı ile ilgili olarak ülkemizde, daha çok zihinsel engelliler için uygulanan korumalı işyerleri uygulaması mevcuttur.²⁷

Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin 3.maddesinde yapılan tanıma göre korumalı işyeri; işgücü 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 etmektedir. Korumalı işyerine dair detaylar üçüncü bölümde yer almaktadır.²⁸

4. Evde Çalıştırma

Sürekli gelişen, değişen talep, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve bilgisayarın etkin bir şekilde kullanılmaya başlanması esnek çalışma modellerinden biri olan evde çalışmanın yaygınlaşmasında etkili olmuştur. Bilişim teknolojilerindeki bu gelişmeler engellilerin evde çalışabilecekleri birçok yeni iş imkânı sağlamıştır. Bu sayede engelli kişiler internet üzerinden aracılık, pazarlama hatta danışmanlık ve avukatlık gibi pek çok faaliyeti yapabilir, evlerinden muhasebe kaydı tutabilir duruma gelmişlerdir.²⁹

Herhangi bir iş için ev dışında istihdam edilme durumunda belli bir işyerine giderek çalışması mümkün olmayacak derecede ağır engeli olan bireylerin de çalışma hayatına katılabilmeleri "evde çalışma" yöntemiyle mümkün hale gelmektedir. Bu

²⁷ Gündüz, a.g.ts.36.

²⁸ Korumalı İşyeri hakkında detaylar için bkz: 3.bölüm "Korumalı İşyeri Uygulaması".

²⁹ Merve Darıyemez, "Sosyal Dışlanma Bağlamında Engellilerin Çalışma Hayatından Soyutlanması: Antalya Örneği" (Yayımlanmamış, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi,2012), s.47 ; Çalışkan, a.g.t., s.37.

sayede engelli bireylerin belirlenen bir ücret karşılığında evlerinden çalışması sağlanmaktadır.

Bu sistemin özel yasalarla çerçeveselendirilmiş hukuki bir temelinin bulunması gerekir. Türkiye’de de görülen bu çalışma yöntemi İş Kanunu içerisinde yer almamaktadır. Evde çalışma yöntemi gerek ücretler, gerek işçi sağlığı iş güvenliği, gerekse iş güvencesi için denetlenmesi oldukça güç bir çalışma yöntemidir. Bu sebeple özürhümlerin istihdamı konusunda bu modele yönelirken oldukça dikkatli olunması şarttır.³⁰ Düşük ücret, iş güvencesizliği, sağlanamamış iş sağlığı ve iş güvenliği koşulları ve evde denetlenmesi güç problemleri ile bu yöntemin uygulamasına kuşkuyla yaklaşılmaktadır. Bu uygulamanın olduğu ülkelerde, evde çalışma biçimine dâhil olan engelli bireyler yasal düzenlemeler ile denetimdedir.³¹ Dolayısıyla engelli istihdamını artırabilmek adına ağır engeli olan bireylerin de haklarının korunabileceği şekilde engellilerin “evde çalışma” yöntemine dair yasal düzenlemeler yapılarak ücret, iş güvencesi, işçi sağlığı gibi hususlarda denetim mekanizması oluşturulması gerektiği kanaatindeyiz.

5. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Bu istihdam yöntemi engellilerin devlet desteği veya kendi imkânlarıyla oluşturdukları kooperatifler ile kendi kendilerine çalışma fırsatları sağlamaları şeklinde gerçekleştirilmektedir. Bu şekilde yapılacak bir istihdam ile engelliler ilk olarak kendilerini yapabilecekleri işlerde istihdam etmekte, üye engellilerin mevcut kapasite ve yeteneklerini serbestçe değerlendirmekte ve son olarak ülke pazarında kendilerine bağımsız bir kuruluş olarak yer bulabilmektedirler.³² Engelli istihdam modellerinden korumalı işyeri uygulamasına benzeyen kooperatif yöntemini korumalı iş yeri uygulamasından ayıran özelliği çalışanların işyeri değil de kooperatif düzeyinde örgütlenmiş olmasıdır.³³

³⁰ Toplu, a.g.t., s.60 ; Çalışkan, a.g.t., s.38.

³¹ Özmen, a.g.t., s.56.

³² Eren, a.g.t., s.33, Çalışkan, a.g.t., s.38.

³³ Çalışkan, a.g.t., s.38.

6. Kişisel Çalışma Yöntemi

Kişisel çalışma yöntemiyle özürlü kişi, çevresinin veya kendisinin imkanları ile bir iş kurma yoluna gitmektedir. Kendi yeteneklerini varsa eğitimini ve deneyimlerini daha iyi bilebileceği için özüne en uygun işi kurma konusunda başarılı olabilmektedir. Türkiye’de kendi işini yapmak isteyen özörlölere vergi avantajlarıyla destek olunmaktadır. Türkiye gibi özörlü istihdamını ağırlıklı olarak sınırlı bir kota sistemiyle gerçekleştirilen ölkelerde özörlölerin kendi işini kurması için desteklenmesi kaçınılmazdır.³⁴

C. Türkiye’de İstihdam Politikalarında Yaşanan Değişimler

Makroekonomik koşullarda ortaya çıkan değişmelere paralel olarak devletin özörlölere yönelik istihdam politikaları yeniden belirlenmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de 2008 yılında kamuoyunda istihdam paketi olarak adlandırılan 5763 sayılı kanun 2. maddesi ile 4857 Sayılı iş kanunun zorunlu kota uygulamasını düzenleyen 30. maddesi yeniden düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme, 24 Ocak 1980 kararları ile Türkiye’nin ekonomi politikasındaki köklü değişikliğin ve küreselleşmenin iş gücü piyasasına etkisinin bir sonucudur. Bu düzenlemelerle 1967 yılından beri devam eden zorunlu kota uygulanmaları terk edilmiş ve primli sistemle teşvik edilen kota uygulamasına geçilmiştir. Buna göre prim teşvikinden yararlanma iki şekilde gerçekleşmektedir. Bunlardan ilki 50’den fazla işçi istihdam ederek %3 özörlü kotası kapsamına giren işletmelerin bu kapsamda çalıştırdıkları özörlölerin sigorta işveren payının tamamının prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanarak hazine tarafından ödenmesidir. İkincisi ise kota kapsamına girmeyen veya %3’ten fazla özörlü istihdam eden işletmelerin fazdan çalıştırdıkları her özörlü için sigorta işveren payının %50’sinin prime esas kazanç üzerinden hesaplanarak hazine tarafından karşılanması ile gerçekleşir.³⁵

³⁴ Toplu, a.g.t., s. 61.

³⁵ Patır, a.g.t., s.75 vd.

Engelli istihdam yöntemlerinden olan “Korumalı İşyeri” uygulamasına yönelik Engelliler Hakkındaki Kanununun 14.maddesine dayanarak çıkarılan “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” 2013 yılında revize edilmiştir. Yönetmeliğin ilk halinde korumalı işyeri kapsamına alınmaları bakımından engelli bireyler arasında bir ayırım yapılmamışken 2013 yılında yapılan değişikliklerle korumalı işyeri kapsamına sadece zihinsel ve ruhsal engelli bireyler alınmıştır.³⁶ Ayrıca önceki yönetmelikte “mesleki rehabilitasyon” ve “istihdam” amaç olarak belirlenmişken 2013 yılında yapılan değişiklikle birlikte korumalı işyerinin amacı “istihdam” olarak belirlenmiştir. Amacın sadece istihdam olarak belirlenmesi, açılacak olan korumalı işyerlerinde engelli bireylerin durumlarının gözetilmesinin arka planda kalacağı ve kar amaçlı bir işleyişe dönüşebileceği gözetildiğinde yerinde bir değişiklik olmadığı kanaatindeyiz.

³⁶ Detaylar için bkz: Üçüncü Bölüm, “A” kısmı.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KORUMALI İŞYERİ UYGULAMASI

A. Korumalı İşyerinin Tanımı ve Amaçları

Korumalı işyeri uygulaması, Türk hukukunda da mevzuatla desteklenen bir engelli istihdam yöntemidir. 2005 yılında çıkarılan Engelliler Hakkında Kanundaki tanımına göre korumalı işyeri; “iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere mesleki rehabilitasyon sağlamak ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeri” olarak tanımlanmıştır.

2006 yılında çıkarılan “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik”te³⁷ ise korumalı işyeri “Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürsüzlüler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla, Devlet tarafından ilgili mevzuatta teknik donanımın sağlandığı ve mali yönden desteklendiği, çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyeri” şeklinde tanımlanmıştır. İşbu yönetmelik 2013 yılında revize edilmiş ve yeni “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik”in³⁸ 3.maddesine göre korumalı işyeri; “İşgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerini” ifade etmektedir. Yönetmelikte yapılan bu değişiklikle birlikte korumalı işyerlerinde istihdam edilecek bireyler “zihinsel engelli” ya da “ruhsal engelli” olması ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca önceki yönetmelikte “mesleki rehabilitasyon” ve “istihdam” amaç olarak belirlenmişken 2013 yılında yapılan değişiklikle birlikte korumalı işyerinin amacı “istihdam” olarak belirlenmiştir.

³⁷ T.C. Resmi Gazete, 30/05/2006 Tarih, 26183 Sayı.

³⁸ T.C. Resmi Gazete, 26/11/2013 Tarih, 28833 Sayı.

2013 tarihli yönetmeliğin 1. Maddesine göre amacı; korumalı işyeri statüsünün kazanılması, korumalı işyerlerinin işleyişi ve denetlemesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir; kapsamı ise, işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla gerçek ve tüzel kişilerce açılan ya da açılacak olan işyerleri olarak belirlenmiştir.

En önemli değişikliklerden biri, yönetmelik kapsamının yalnızca zihinsel veya ruhsal engelli bireylerin istihdamına yönelmesidir. Zihinsel veya ruhsal engellilerin eğitim düzeyleri, bir mesleğe sahip olma imkânları ve işsizlik oranları diğer engel gruplarından dikkat çekici düzeyde ayrılmaktadır. Kota-ceza yöntemi ile istihdam edilmeden neredeyse hiç yararlanamayan bu engel grubu aynı zamanda işverenler tarafından en az tercih edilen, istihdam edilme oranları en düşük olan bireylerdir. Korumalı işyerlerinin kapsamının özel olarak belirlenmiş, en dezavantajlı gruba yönlendirilmiş olması istihdam açısından oldukça önemlidir.³⁹ Uygulama kapsamının istihdama katılma oranı düşük olan bu kesimle sınırlı tutulmasının yerinde olduğu kanaatindeyiz. Zira zihinsel yönden engeli olan bireyler sadece iş hayatında değil günlük hayatta da ciddi engellerle karşılaşmakta ve hayatlarını devam ettirmekte zorlanmaktadır.

B. Korumalı İstihdam Modelleri

1. Terapötik (Tedavi Edici) Model:

Bu model daha çok zihinsel engelli bireylerin istihdam edildiği yerlerde uygulanır. Model engelli bireyi “işçi” statüsünden korumaktadır. Çalışan olarak nitelendiği takdirde engelli bireyin iş sözleşmesine bağlı olması, işin gereklilikleri düzenli ve zamanında yerine getirmesi, sorumluklarının olması ve işyerinin amaçlarına uygun hareket etmesi beklenmektedir. İşçi statüsündeki yükümlülüklerle baş etmekte zorlanabilecek ağır zihinsel engelli bireyler için oluşturulmuş daha çok rehabilitasyon amacı bulunan yerlerdir. Burada genellikle engelli aileleri ya da engelli dernekleri,

³⁹ Özmen, a.g.t., s.74.

toplulukları ile birlikte aktif olarak yer alınır. Engelli bireyler çalışan olmaktan ziyade hak sahibi ya da öğrenci olarak görülmektedir.⁴⁰

2. Ara Model:

Terapötik uygulamanın gerçek istihdam olmadığı ve bu nedenle istihdam yöntemi olarak sayılmayacağı eleştirilerine karşılık, engelli bireyler bu modelde kısmen çalışan olarak yer almaktadır. Belli başlı çalışma yükümlülükleri olmasına karşın ücretli çalışan hükümlerinin tamamına bağlı değildirler. Bu hükümlerin aleyhlerinde olabilecek hükümlerinden korunmaktadırlar.⁴¹ Ara modeldeki çalışma sistemi bütünüyle terapötik (tedavi edici) bir özelliğe sahip değildir. Ancak tamamen ücretli bir istihdam modeli olduğu da söylenemez. Bu modelde istihdam edilen engelliler genel olarak çalışan statüsünde kabul edilseler bile ücretli çalışmaya dair bütün hükümlere tabi olarak çalışmazlar.⁴²

3. Ücrete Dayalı İstihdam Modeli:

Ücretli istihdam modelinde engelli kişinin engeli bulunmayan diğer insanlar ile aynı çalışma hakkına sahip olduğu düşünülmekte ve engellilerin hakların yanında sorumluluklardan olabildiğince sorumlu tutulması öngörülmektedir. Ek olarak belirli bir sayıda ya da oranda engelli istihdam eden işyerleri, korumalı işyeri statüsü kazanmaktadır. Bu korumalı işyerlerine teknik donanım, sigorta primi ve vergi gibi teşvikler sağlanmaktadır.⁴³

4. Karışık (Dual) Model:

Karma (ikili) modelde adından da anlaşılacağı üzere çoğunlukla iki, bazen de daha fazla farklı çeşit korumalı istihdam şekillere rastlanmaktadır. Karma modeli uygulayan farklı devletlerde modelin farklı görünümüleri oluşmaktadır. Yani bu uygulama uygulanan her ülke de farklı yapılarda ortaya çıkabilmektedir. Fakat genellikle bu model korumalı işyerleri ve iş bazlı yardım merkezleri şeklinde

⁴⁰ Özmen, a.g.t., 67 ; Çalışkan, a.g.t.,s.54 ; Şeyma Aytekin, “Özürü İstihdamında Korumalı İşyerleri Çözüm Olacak Mı?” (*Mess Mercak Dergisi*, 2010), s.150 <https://docplayer.biz.tr/7574722-Ozurlu-istihdaminda-korumali%20isyerleri-cozum-olacak-mi.html> (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

⁴¹ Özmen, a.g.t., s.67.

⁴² Çalışkan, a.g.t.,s.55 ; Aytekin, a.g.e., s. 150.

⁴³ Çalışkan, a.g.t.,s.55 ; Aytekin, a.g.e., s. 151.

uygulanmaktadır. Korumalı işyerlerinde ücretli istihdam temel alınırken iş bazlı yardım merkezlerinde engelliler için tedavi gayesi öne çıkmaktadır. Karma modelde yapılan işler engel dereceleri dikkate alınarak oluşturulur. Bu modelin avantajı iki korumalı istihdam çeşidi arasında geçişe olanak tanınması şeklinde gösterilmektedir.⁴⁴

C. 2013 Tarihli Korumalı İşyeri Yönetmeliği kapsamında Korumalı İşyeri

1. Korumalı İşyeri Statüsünün Kazanılması

Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik madde 4'te yer alan düzenleme gereği yönetmeliğin 14.maddesine göre engelli sayılan en az sekiz engelli kişinin istihdam edildiği işyerinin işvereni, korumalı işyeri statüsünü kazanmak için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne başvuruda bulunmak zorundadır. Ayrıca korumalı işyerlerinde istihdam edilecek engelli kişilerin sayısı toplam işçi sayısının en az %75'i olmalıdır. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespit etmede, belirli süreli iş sözleşmesine ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan kişiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçilerin çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülürler.

Bir işyerinin korumalı işyeri kapsamına alınabilmesi için engelli çalışanların sayısına ilişkin iki şart vardır. Bunlar; korumalı işyerinde en az sekiz engelli bireyin çalışması gereği ve çalışan engelli birey sayısının toplam işçi sayısının içinde oranının yüzde yetmiş beşten az olamayacağıdır. Bu sayede korumalı işyeri olarak statü kazanan işyerinde istihdam edilen engelli sayısının artması sağlanmış olacaktır.

Korumalı işyeri statüsünü almak için başvuruda işverenden istenecek belgeler yönetmeliğin 5. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu belgeler;

- a) İşyerinin üretim faaliyeti ya da faaliyetlerini belirten belgeler
- b) İşyerinde çalışan veya çalışacak toplam işçi sayısı
- c) İşyerinde çalışan veya çalışacak engelli birey sayısı
- d) Engelli bireylerin engel durumları ve işyerindeki görevleri
- e) İşyeri adresi

⁴⁴ Çalışkan, a.g.t.,s.55 ; Aytakin, a.g.e., s. 151.

- f) İşyerine korumalı işyeri statüsü kazandırma talebini içeren bir dilekçe
- g) Korumalı işyeri yöneticisinden istenen belgeler (T.C Kimlik numarası beyanı, Adli sicil kaydı, bulaşıcı bir hastalığı bulunmadığına ilişkin yazılı beyan, eğitim durumuna ilişkin yazılı beyan (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, Madde 6)

Korumalı işyeri açmak isteyen gerçek veya tüzel kişi temsilcisinden istenen belgeler ise 5. Maddenin ikinci fıkrasında aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

- a) T.C. Kimlik numarası beyanı
- b) Adli sicil kaydına ilişkin beyan
- c) Tüzel kişi tarafından açılacak ise tüzel kişinin temsilcisinin yetki belgesi
- ç) Dernek ve vakıflar için vakıf senedi veya dernek tüzüğünde amaçlar arasında eğitim ve üretim faaliyetlerinin yer aldığını gösteren belge
- d) Yıllık gelir ve yıllık kurumlar, katma değer, özel tüketim, özel iletişim ve banka ve sigorta muameleleri vergileri, gelir ve kurumlar vergisine ilişkin tevkifatlar ve geçici vergiye ilişkin vergi asılları ile bu vergi türlerine ait vergi zıya cezaları, gecikme zam ve faizleri bağlamında vergi borcu ile sosyal güvenlik kurumlarından alınacak prim borcu olmadığına dair belge
- e) İlgili mevzuatı uyarınca alınması gereken izin ve belgeler istenmektedir.

Yukarıdaki belgeler ile Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne Korumalı işyeri statüsü almak üzere Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne başvuran gerçek veya tüzel kişilerin talepleri işyerinde gerekli tespit ve incelemeleri yapmak suretiyle en geç otuz gün içinde Komisyonca değerlendirilir. Başvurusu yapılanlardan Komisyonca yapılacak değerlendirme sonucunda uygun görülen işyerlerine Valilikçe, Korumalı İşyeri Statüsü Belgesi düzenlenir. (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, Madde 7)

2. Korumalı İşyerinde Engelli Bireylerden İstenen Belgeler

Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik madde 13'teki düzenlemeye göre; Türkiye İş Kurumuna kayıtlı ve korumalı işyerinde çalışmak isteyen engelli bireyler bireysel olarak veya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri aracılığı ile işyerlerine başvururlar. İşyeri, işe aldığı engelli bireyleri en geç bir ay içinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür.

Yönetmeliğin 14.maddesine göre korumalı işyerinde istihdam edilecek engellilerde şu özellikler olmalıdır: (a) En az % 40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak, (b) Türkiye İş Kurumuna kayıtlı olmak, (c) 15 yaşını bitirmiş olmak gerekir.

Korumalı işyerinde çalışmak isteyen engelli bireylerin yukarıdaki niteliklere uygun ve çalışabilir raporunun olması yeterlidir. Kişinin yasaya göre engellilik haklarından yararlanabilmesi için sağlık raporunda en az %40 oranında engellilik ibaresinin bulunması gerekmektedir. Korumalı işyerlerinde istihdam edilebilecek engelli bireyler için de bu nedenle alt sınır %40 engel oranı belirlenmiştir ama engellilik oranında bir üst sınır belirtilmemiştir. Çalışabilir raporu olması şartıyla zihinsel veya ruhsal engelli bireyler engel oranı %90 olsa da korumalı işyerine başvuruda bulunabilir. Alan çalışmasının bulgularında korumalı işyerinin bu şartlar haricinde çalışmaya başlayacak engelli bireylerde işyerine ve üretime uyum sağlayabilecek, iletişime açık olması gibi şartların da arandığı görülmüştür.⁴⁵

Korumalı işyerinden engelli bireyin ayrılması halinde ise aylık personel durum çizelgesini takip eden ayın ilk haftasında düzenleyerek Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne gönderir. İşyeri, engelli bireyin ayrılış nedenlerini on beş gün içinde Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, Madde 15).

Çalışacak olan engelli bireyin Türkiye İş Kurumuna kayıt olabilmesi için çalışabilir raporuna da sahip olması gerekmektedir. Çalışabilir raporu olmayan engelli bireylerin çalıştırılması yasaktır. Engelliliğine ilişkin tam teşekküllü bir hastaneden heyet raporu alırken engellinin çalışıp çalışamayacağı, çalışabilirse hangi koşullarda çalışacağı (uzun süre ayakta çalışamaz, araç ve makine kullanamaz) gibi 78 bilgilendirmelerin de bulunması gerekmektedir. Çalışabilir raporunu alabilmek engellilik oranıyla doğrudan bağlantılı gibi görünse de engellilik oranı önemli bir kıstas olmamaktadır. Görüşme yapılan işyerlerinde %90 zihinsel engelli bireyler de istihdam edildikleri gözlenmiştir. Bu bireylerin çalışma saatleri, çalışma koşulları ve yapacakları

⁴⁵ Özmen, a.g.t., s.77.

işler korumalı işyeri içinde de ayrıca özel olarak düzenlenerek istihdam olanağı sağlanmıştır.⁴⁶

3. Korumalı İşyerinde Çalıştırılacak Personelin Nitelikleri

Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik madde 8 gereği korumalı işyerlerinde bazı nitelikteki personelin istihdam edilmesi zorunludur. Bu personeller işyeri yöneticisi ile mesleki ve teknik eğitim alanında yükseköğrenim görmüş ya da usta öğreticilik yeterliliği olan eğitici personeldir. Aynı maddenin devamında işyeri yöneticisinin birden fazla korumalı işyerinin yöneticisi olması yönetmelik tarafından yasaklanmıştır. Ancak, işyeri yöneticisinin “nitelikleri haiz olmak kaydıyla, aynı iş yerinde eğitici personel görevini yürütebileceği” öngörülmüştür.

Bu personellerin dışında korumalı işyerinde, işyerinin kapasitesine göre ayrıca teknik, idari ve yardımcı personel ile ihtiyaç duyulabilecek diğer personel çalıştırılabilir. Yönetmeliğin 9.maddesi gereği korumalı işyerlerine Komisyon tarafından gerekli görülmesi halinde Valilikçe ilgili il müdürlüklerinden görevlendirme yoluyla uzman personel desteği sağlanabilir.

4. Korumalı İşyerinin Fiziksel ve Donanımsal Koşulları

Korumalı işyerlerinde zihinsel ve ruhsal engelliler istihdam edileceği için işyerindeki fiziksel özelliklerin ve donanımın belli kurallar ölçüsünde oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Korumalı işyerlerinde istihdam zihinsel ve ruhsal engellileri kapsadığı için işyerinin fiziksel özellikleri ve donanım koşulları yönetmelikte ayrıca belirtilmiştir. Bu kapsamda emniyet ve trafik güvenliği ile yangından korunma ve elektrik tertibatı kapsamında alınacak önlemler şu şekildedir:

- a. Trafik güvenliği ve emniyet açısından “korumalı işyeri binasının bulunduğu yerin, engelli bireylerin geliş ve gidişlerinde trafik yönünden uygun ve emniyetli olması” şartı aranmaktadır. (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013, m.10)

⁴⁶ Özmen, a.g.t., s. 78.

- b. Korumalı işyerinde yangından korunma için yeterli sayıda yangın söndürme cihazı ve malzemesi, sesli ve ışıklı alarm sistemi ile engelli bireylerin kullanımına uygun yangın tahliye sistemi bulundurulması zorunludur. (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013, m.11/1)
- c. Korumalı işyerinde elektrik anahtarı, priz, lamba gibi elektrikli aletler, kesici delici aletler ile yanıcı ve yakıcı maddelerin engelli bireyler için tehlike oluşturmasını önleyecek tedbirler alınır. (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013, m.11/2)
- d. Korumalı işyeri binası çevresinde patlayıcı ve yanıcı madde satan veya depolayan kuruluşlar bulunması hâlinde, 27/11/2007 tarihli ve 2007/12937 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygun mesafelerin korunması ve tedbirlerin alınması sağlanır. (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013, m.11/3)

Yönetmeliğin 12.maddesinde ise korumalı işyerlerinin sahip olması gereken fiziksel özellikleri ise şu şekilde sıralanmıştır:

- a) Türk Standartları Enstitüsü tarafından işyerleri için belirlenen fiziksel standartlar, korumalı işyerlerinde de geçerlidir. Korumalı işyerinin müstakil bir binada olması tercih nedenidir. Korumalı işyerinin çok katlı bir binada olması halinde, yangın merdiveni ve asansör şartı aranır. Asansörün kapısı, genişliği ve düğmeleri engelli bireylerin kullanımına uygun olmalıdır.
- b) Korumalı işyeri rutubetli ortamda olmamalı, gün ışığı almalı ve uygun elektrik ışığı ile aydınlatılmalıdır.
- c) Korumalı işyeri tabanı sağlığa zarar vermeyecek ve kolay temizlenen bir malzeme ile kaplanmalıdır.
- ç) Merdivenlerin genişliği ve yüksekliği iniş ve çıkışlarda kolaylık sağlayacak şekilde olmalı, emniyet korkulukları bulunmalıdır.
- d) Kapılar geniş olmalı, tekerlekli sandalye kullananlar için girişte ve katlarda rampalar olmalıdır.
- e) Atölyeler ve diğer bölümlerin arası duvarla bölünmeli, sesli makinelerin kullanıldığı yerlerde ses geçirmez materyaller tercih edilmelidir.
- f) Korumalı işyerinin tuvaletleri ve duş alanları engelli bireylerin kullanımına uygun olmalıdır.

Belirlenen bu koşulların sağlanmasının ne kadar önemli olduğu birçok kez bizzat önemine şahit olunmuştur. İş makinelerinin gürültüsü engelli bireyin ruhsal kriz geçirmesine neden olabilirken, açıkta bulunan kablolar, elektrikli aletler engelli bireyin yalnızca merak etmesi nedeniyle bile hayati tehlike oluşturabilmektedir. Görüşme yapılan işyerlerinde kalorifer peteklerinin sivri köşeleri de dâhil olmak üzere engelli bireyin çarparak kendini yaralayabileceği köşeler özel olarak koruma altına alınmış, işyerleri tek katlı olarak inşa edilip merdiven mümkün olduğu kadar kullanılmamaya çalışılmıştır. Eğitimcilerin gözetimi altında kullanabilecekleri aletler dışında kendilerini yaralayabilecekleri hiçbir şey bulundurulmamaktadır. Psikotik epizod adı verilen ani kişilik ve ruhsal ve değişimler yaşayabilen ruhsal engelli bireylerin çevrelerine veya kendilerine zarar verebilme ihtimallerine karşı da işyerinin fiziksel koşullarında çeşitli önlemler alınmaktadır.⁴⁷

Korumalı işyerinde gerçekleşen her olayın iş kazası olarak ele alınacağını da belirtmek gerekmektedir. Zihinsel ve ruhsal engelli bireyler için uygun koşullar sağlanmadığı takdirde yaşanılacak her kaza iş kazasıdır. Gerçekleşen iş kazalarında ise işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu bulunmaktadır. Girişimcilerin korumalı işyeri açmaktan çekinmelerindeki en önemli sebeplerden biri uygun fiziksel ve donanımsal koşulların sağlanması noktasındadır. Girişimciler, işyerinde korumalı işyeri statüsü almayı sağlayacak uygun koşulların oluşturulmasını oldukça maliyetli bulmaktadır.⁴⁸

5. Korumalı İşyerinin Denetimi

Korumalı işyerleri, senede en az bir kere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı denetim elamanları tarafından denetlenir. Bu denetim 28833 sayılı Korumalı İşyerleri Hakkındaki Yönetmelikte bulunan hususlar çerçevesinde kalmak koşuluyla yapılır. Diğer kanunların denetimine ilişkin hususlar saklı tutulmuştur. (Yön.m.16) Korumalı işyerleri, denetimlerde ilgili her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadır(Yön.m.17).

⁴⁷ Özmen, a.g.t., s.81.

⁴⁸ Özmen, a.g.t., s.81.

Korumalı işyerleri ayrıca bir yıllık üretim, istihdam, satış, bağış, yatırım, pazarlama, stok, istihdam ettiği personel gibi bilgileri içeren faaliyet raporunu her yılın Mart ayı içerisinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne iletmekle yükümlüdür (Yön.m.18). Korumalı işyerlerinde etkin bir denetimin gerçekleşmesi oldukça önemlidir. Korumalı işyerleri statüsü kazanmış bazı işyerlerinin engelli işçi kontenjanına uymayarak engelli olmayan personeli daha fazla istihdam etmesi gibi durumların önüne geçmek için iyi bir denetim mekanizması önemli rol oynayacaktır.⁴⁹

6. Korumalı İşyeri Statüsünün Sona Erdirilmesi

Korumalı işyeri, ilgili yönetmelikte belirtilen koşulların bir ya da birkaçını yerine getirmediği denetim raporları ile tespit edildiği takdirde Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü tarafından yazılı olarak uyarılır. 30 gün içinde belirtilen eksiklikleri tamamlamadığı tespit edilen işverenlerin korumalı işyeri statüsü belgesi Komisyonun görüşü alınarak Valilikçe iptal edilir. Ayrıca korumalı işyerleri, devir, kapanma ve taşınma durumlarını 15 gün öncesinden Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır (Yön.m.19).

D. Korumalı İşyeri Destekleri

Korumalı işyerleri devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen işyerleri olarak belirtilmesine karşın, Korumalı İşyerleri Yönetmeliği'nde bu desteğin nasıl ve ne kadar olacağına ilişkin hususlar yer almamaktadır. Ancak çeşitli kanunlarda korumalı işyerlerine yönelik destekler belirtilmiştir. 2014 yılında kabul edilen 6518 sayılı Kanun ile korumalı işyerleri için öngörülen mali destekler ve teşvikler de belirtilmiştir. Bu hususta yapılan üç önemli destek bulunmaktadır. Korumalı işyerinde çalışan engelli bireylerin ücretlerinin ve işsizlik primlerinin hazinece ödenmesi ve vergi indirimi olarak belirtilebilir.⁵⁰

⁴⁹ Çalışkan, a.g.t., s.54.

⁵⁰ Özmen, a.g.t., s.88.

1. 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında sağlanan destekler:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun Ek Madde 1 (Ek: 6/2/2014-6518/59 m.)'de korumalı işyerinde çalışan engelli bireylere işverenlerince zamanında ödenmiş ücretler için aşağıdaki destekler Hazine tarafından karşılanacaktır. Bu desteklerin sağlanabilmesi için işverenin ücretler ile ilgili yasal yükümlülüklerini tam ve zamanında yerine getirmiş olması gerekmektedir. Kanunda belirtilen destekler şöyledir;

a) Korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanununun 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince ödenen aylık tutarı kadarı,

b) 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun 2'nci maddesi kapsamındaki illerde kurulmuş bulunan korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için ilaveten (a) bendi ile belirlenen tutarın %20'si,

c) Korumalı işyeri statüsü almak için ilgili mevzuatla çalıştırılması zorunlu olan sayıdan daha fazla engelli çalıştıran işyerlerinde, zorunlu sayının üstünde çalıştırılan her engelli için ilaveten (a) bendi ile belirlenen tutarın %20'si,

2. 7645 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında sağlanan destekler:

Korumalı işyerine sağlanan desteklerden bir diğeri ise, İşsizlik Sigortası Kanunu madde 49'da belirtilen korumalı işyerinde çalışan engelli bireylerin işsizlik sigortası işveren paylarının Hazine tarafından karşılanmasıdır.

3. 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu kapsamında sağlanan destekler:

Gelir Vergisi Kanunu'nun 89'uncu maddesinde ise korumalı işyerinde çalışan engellilerin ücretlerinin gelir vergisinden ayrı tutulmasını sunan korumalı işyeri indirimi belirtilmiştir. Bu maddeye göre korumalı işyerinde çalışan engelliler için, diğer kişi ve

kurumlarca karşılanan tutar dâhil yapılan ücret ödemelerinin yıllık brüt tutarının yüzde yüzü oranında korumalı işyeri indirimi uygulanır. İndirim her engelli çalışan için azami 5 yıl kadar geçerlidir. Korumalı işyerleri ayrıca çevre ve temizlik vergisinden muaf tutulmuşlardır.

4. İŞKUR kapsamında sağlanan destekler:

İŞKUR tarafından organize edilen korumalı işyeri projesi kapsamında kabul edilen projelere hibe, ücret ve işletme gider desteği sağlanmaktadır. Türkiye İŞKUR tarafından korumalı işyerlerinin açılması, güçlenmesi ve toplumda bu istihdam modelinin kabul görmesini sağlamak amacıyla korumalı işyeri projesi ortaya atılmıştır. Ve bu projenin usul ve esaslarını belirtmek için bir rehber hazırlanmıştır. Buna göre; korumalı işyerlerinin yaygınlaşması, güçlenmesi ve desteklenmesi amacıyla yapılacak projeler, 4857 sayılı kanununun 101. maddesi gereğince tahsil edilen fon üzerinden karşılanacaktır. Bu projeden faydalanacaklar, ülkemizde faaliyet gösteren kamu kurum/kuruluşları, eğitim kurum/kuruluşları, dernek, vakıf, üniversiteler, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerdir.⁵¹

İŞKUR tarafından engelli istihdamına yönelik yapılacak hibe ve desteklere ilişkin hemen hemen her sene destek başvuru rehberi yayınlanmakta olup bu rehber kapsamında sağlanacak desteklerin kapsamı belirtilmektedir. Bu kapsamda “Engelli Hibe Desteği Başvuru Rehberi (2022/1. Dönem)”⁵² yayınlanmış olup Komisyon değerlendirmesi sonrasında kaynak tahsis edilmesine karar verilen projelerde, başvuru sahibinin talep etmesi halinde, aşağıdaki maliyetler karşılanabilecektir:

a) Kuruluş işlemleri desteği:

İşyeri kuruluşu için yapılan resmi işlemler, onaylar, izinler, ruhsatlar ve sigorta gibi masraflar için belge karşılığı olmak üzere en fazla 5.000 TL.

⁵¹ Çalışkan, a.g.t., s.57.

⁵² <https://media.iskur.gov.tr/49972/2022-yili-1-donem-engelli-hibe-destegi-proje-basvuru-rehberi.pdf>
(Erişim Tarihi: 28.11.2021)

b) İşletme gideri desteği:

Sözleşme imza tarihinden sonra 12 ay süre ile belge karşılığı olarak işletme giderlerinin (su, elektrik, iletişim, ısınma, kira ve tanıtım) en fazla % 60'ını geçmeyecek şekilde yıllık toplamda en fazla 15.000 TL.

c) Demirbaş desteği:

Sözleşme imza tarihinden itibaren 12 ay boyunca belge karşılığı olmak üzere işletmenin temel faaliyet alanı ile ilgili makine, teçhizat, yazılım, donanım, ofis malzemesi gibi maliyetler için vergiler dahil en fazla 45.000 TL.

Daha önceki İŞKUR hibe destekleri incelendiğinde⁵³ ilk bir yıla kadar engelli işçilerin ücretlerinin ödenmesi yönünde de destek sağlanmakta iken 2022 yılı için yayımlanan başvuru rehberinde işçi ücretlerinin destek dışı bırakılması ile zaten sınırlı olan korumalı işyeri kapsamında işverenleri teşvik etmekten uzaklaşmıştır.

⁵³ Buna ilişkin bilgiler için bkz: Çalışkan, a.g.t., s.57.

“Engelli ücret yardımı: Projenin başlangıcı itibariyle korumalı işyerinde istihdam edilecek engelli işçilerin ücret giderleri, brüt asgari ücret üzerinden ilk 1 yıl boyunca Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmeliğe göre kurulmuş olan komisyon tarafından karşılanacaktır. Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Ücretlerine Karşılık İşverene Yapılacak Ödeme Hakkında Yönetmelik başta olmak üzere diğer mevzuatlarda engelli çalışanlara yönelik sigorta prim desteği ya da ücret desteği verilmesi durumunda mükerrerliği önlemek amacı ile bu destek tutarları ödenecek ücret desteğinden mahsup edilecektir.” (Engelli Ve Eski Hükümlülere Yönelik Proje Destekleri Başvuru Rehberi, 2018:)

SONUÇ

Korumalı işyeri sayısının azlığı gözetildiğinde mevcut uygulamaların ve teşviklerin yetersiz kaldığı ve korumalı işyeri uygulamasının yaygınlaşamadığı görülmektedir. İŞKUR tarafından yönetilen projelerle her ne kadar teşvik sağlanmaya çalışılsa da 2022 yılı için İŞKUR tarafından yayınlanan başvuru rehberinde işçi ücretlerinin destek dışı bırakılması ile işverenleri teşvik etmekten uzaklaşmıştır. Diğer taraftan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik 11 ve 12. Maddeleri kapsamında korumalı işyerlerinin fiziksel ve donanımsal koşulları belirtilmiş, bu koşulların sağlanması ise işverenlerce çok masraflı bulunması sebebiyle korumalı işyeri açılmasının önünde bir engel teşkil etmektedir. Korumalı işyeri bakımında teşvik sağlama adına devletin daha uygulanabilir projeler sunması gerekmektedir. Bu kapsamda bazı alanlarda korumalı işyerleri kurulması devlet eliyle işverenlere makul kira karşılığında kiralanabilir. Bu şekilde gerçekleşecek projede, işverenlerin ciddi masraflar harcayarak işyerini korumalı işyeri koşullarına uygun hale getirmesinin zorluğu karşısında teşvik edici bir rol oynayacaktır.

2013 yılında Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelikte yapılan değişikliklerle birlikte korumalı işyerlerinde sadece zihinsel ve ruhsal engeli olan bireyler çalışabilecektir. Uygulama kapsamının istihdama katılma oranı düşük olan bu kesimle sınırlı tutulmasının yerinde olduğu kanaatindeyiz. Zira zihinsel yönden engeli olan bireyler sadece iş hayatında değil günlük hayatta da ciddi engellerle karşılaşmakta ve hayatlarını devam ettirmekte zorlanmaktadırlar.

2006 yılında yayınlanan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelikte “mesleki rehabilitasyon” ve “istihdam” amaç olarak belirlenmişken 2013 yılında yapılan değişiklikle birlikte korumalı işyerinin amacı “istihdam” olarak belirlenmiştir. Amacın sadece istihdam olarak belirlenmesi, açılacak olan korumalı işyerlerinde engelli bireylerin durumlarının gözetilmesinin arka planda kalacağı ve kar amaçlı bir işleyişe dönüşebileceği gözetildiğinde yerinde bir değişiklik olmadığı kanaatindeyiz. Zira istihdam olgusunun engelli bireylerin beden ve ruh sağlığı açısından da taşıdığı önem gözetildiğinde korumalı işyerinin rehabilitasyon işlevi göz ardı edilerek sadece istihdam odaklı olması beklenen faydayı sağlamayacaktır.

KAYNAKÇA

Asım Eren, “Engellilerin İş Yerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma” (Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, 2010)

Aslı Toplu, “Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye’de Özürlü İstihdamı” (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2009)

Ayşegül Köksal, “Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma” (Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, 2010)

Çağlar Patır, “Özürlülük Olgusunun Tarihsel Sürecinde 1980 Sonrası Söylem ve Politikaların Küreselleşme Geçirilebilirliği Üzerine Bir Tartışma” (Yayınlanmamış, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, 2012)

Dicle Dilan Özmen, “Engellilere Yönelik Alternatif İstihdam Modelleri: Korumalı İşyeri Örneği” (Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 2018)

Gökhan Sait Gündüz, “Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü” (Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007), <https://media.iskur.gov.tr/15615/gokhan-sait-gunduz.pdf> (Erişim Tarihi: 24.11.2021)

Korhan Çalışkan, “Almanya Ve Türkiye’de Korumalı İşyeri Uygulaması” (Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, 2019)

Merve Darıyemez, “Sosyal Dışlanma Bağlamında Engellilerin Çalışma Hayatından Soyutlanması: Antalya Örneği” (Yayımlanmamış, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2012)

Serdar Orhan, “ Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi Ve Öneriler)” (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2011),

Şeyma Aytekin, “Özürlü İstihdamında Korumalı İşyerleri Çözüm Olacak Mı?” (*Mess Mercek Dergisi*, 2010), s.150 <https://docplayer.biz.tr/7574722-Ozurlu-istihdaminda-korumali%20isyerleri-cozum-olacak-mi.html> (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

Ümran Çolak, “Sosyal Politikalar Kapsamında Türkiye’de Zihinsel Engellilerin İstihdam Politikalarında Korumalı İşyerinin İşverenler Açısından Uygulanabilirliği: Trabzon Örneği” (Yayınlanmamış, Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, 2016)

<https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/EngellilerinHaklarinaIliskinSozlesme.pdf> (Erişim Tarihi: 20.11.2021)

<https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss969m.htm>
(Erişim Tarihi: 24.11.2021)

<https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss969m.htm>
(Erişim Tarihi: 24.11.2021)

<https://media.iskur.gov.tr/49972/2022-yili-1-donem-engelli-hibe-destegi-proje-basvuru-rehberi.pdf>
(Erişim Tarihi: 28.11.2021)