

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

ALMANYA VE TÜRKİYE’DE KORUMALI İŞYERİ UYGULAMASI

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Korhan ÇALIŞKAN**

**Enstitü Ana Bilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: SOSYAL POLİTİKA**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ersin KAVİ

KASIM - 2019

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ALMANYA VE TÜRKİYE’DE KORUMALI İŞYERİ UYGULAMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Korhan ÇALIŞKAN

Enstitü Ana Bilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: SOSYAL POLİTİKA

Bu tez/....../.... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı <i>(Danışman)</i>		☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi		☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi		☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: Almanya ve Türkiye’de Korumalı İşyeri Uygulaması

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 122 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 07/11/2019 tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen iThenticate intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı % 15’tir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı SOYADI : Korhan ÇALIŞKAN
Öğrenci Numarası : 147205017
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Sosyal Politika
Türü : () Proje (X) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Taramayı Yapan Arş. Gör.
(Adı Soyadı, İmzası, Tarih)

Danışman
(Adı Soyadı, İmzası, Tarih)

ÖNSÖZ

Engellilik insanoğlunun doğuşundan beri var olan bir durumdur. Engellilere yönelik tarihsel süreç boyunca farklı görüşler mevcut olmuştur. Modernleşme sürecinin başlaması ile birlikte bu görüşlerde olumlu yönde iyileşmeye başlamış engellilere yönelik yeni politikalar şekillenmiştir. Bunun akabinde engellilerin çalışma hayatına katılmalarına yönelik çalışmalar önem kazanmıştır.

Bu çalışmada da engellilerin çalışma hayatına katılımında ülkemizde yeni bir model olan korumalı işyeri uygulamasına değinilmiştir.

Çalışmam boyunca desteklerini esirgemeyen öncelikle tez danışmanım Prof. Dr. Ersin KAVİ'ye ve bu süreçte bana desteklerini esirgemeyen Didem EDİL, Sevgi EDİL, Çağatay ÇAMBEL ve aileme teşekkürlerimi sunarım.

Korhan ÇALIŞKAN

(06/11/2019)

İÇİNDEKİLER

BEYAN	i
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLOLAR.....	VI
GRAFİKLER.....	VII
RESİMLER.....	VIII
KISALTMALAR.....	IX
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1: ENGELLİLİK KAVRAMI VE TÜRKİYE’DEKİ ENGELLİ YAPISINA İLİŞKİN İSTATİSTİKİ GÖSTERGELER

1.1. Engellilik Kavramı.....	4
1.2. Dünyada Bazı Kuruluşların Engellilik Tanımları.....	5
1.2.1. Uluslar Arası Çalışma Örgütü(ILO).....	5
1.2.2. WHO - Dünya Sağlık Örgütünce Yapılan Engelli Tanımı.....	6
1.2.3. Birleşmiş Milletler Örgütü Tarafından Yapılan Engelli Tanımı.....	6
1.3. Engelliliğin Neden Olan Faktörler.....	6
1.3.1.Doğum Öncesinde Oluşan Sebepler.....	7
1.3.2.Doğum Anında Oluşan Sebepler.....	7
1.3.3.Doğum Sonrasında Oluşan Sebepler.....	7
1.4. Engelliliği Açıklamada Kullanılan Modeller.....	8
1.4.1. Geleneksel (Ahlaki) Model.....	8
1.4.2. Tıbbi (Medikal) Model.....	8
1.4.3. Sosyal Model.....	9
1.4.4. İnsan Hakları Modeli.....	10
1.4. Engellilik Çeşitleri.....	10
1.4.1. Fiziksel Engellilik.....	10
1.4.1.1. Görme Engelli.....	10
1.4.1.2. İşitme Engelli.....	11
1.4.1.3. Ortopedik Engelli.....	12
1.4.1.4. Konuşma Engelli.....	13
1.4.2. Zihinsel Engellilik.....	14
1.4.3. Süreç Hastalıklı Engellilik.....	16
1.5. Türkiye’de Engelli Haklarının Gelişimi.....	16
1.6. Engellilere Dair Yasal Düzenlemeler.....	18
1.7. Türkiye’deki Engelli Yapısı.....	22

BÖLÜM 2: TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMI VE KORUMALI İŞYERİ UYGULAMASI

2.1. Engelli Bireylerin İstihdam Edilmesi Gerekliliğinin Nedenleri.....	30
2.1.1. Sosyal Nedenler.....	30
2.1.2. Ekonomik Nedenler.....	31
2.1.3. Birey, Toplum Ve Devlet Görüşlerindeki Değişimler.....	31

2.2. Engelli Bireylerin İstihdam Edilmesi Önündeki Engeller	32
2.2.1. İstihdam Öncesi Yaşanan Sorunlar	32
2.2.2. İstihdam Sonrası Yaşanan Sorunlar	34
2.3. Engelli İstihdam Yöntemleri	34
2.3.1. Kota Sistemi	35
2.3.2. Korumalı İşyerleri	36
2.3.3. Kişisel Çalışma Yöntemi	36
2.3.4. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı	37
2.3.5. Evde Çalışma	37
2.3.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi	38
2.3.7. Sadece Engellilerin İstihdam Edildiği Belirli İşlerde İstihdam	38
2.4. Engelli İstihdamına Yönelik Yasal Düzenlemeler	38
2.5. Türkiye’de Engelli İstihdamına Yönelik İstatistiksel Göstergeler	41
2.6. Türkiye’de Korumalı İşyeri Uygulaması	48
2.6.1. Tanımlar	48
2.6.2. Korumalı İşyeri Statüsünün Kazanılması	50
2.6.3. Korumalı İşyerinde Çalıştırılacak Personelin Niteliksel Yapısı	51
2.6.4. Fiziksel Koşullar ve Donanım	52
2.6.5. Korumalı İşyerinin İşleyişine Dair Esaslar	53
2.6.6. Denetim	54
2.6.7. Korumalı İşyeri Statüsünün Sona Erdirilmesi	54
2.6.8. Korumalı İstihdam Modelleri	54
2.6.8.1. Tedavi Edici Model	54
2.6.8.2. Ara Model (Engellinin işçi benzeri olarak kabul edilmesi)	55
2.6.8.3. Karma (İkili) Model	55
2.6.8.4. Ücretli İstihdam Modeli	55
2.6.9. Sağlanan Teşvikler	55
2.6.10. Korumalı İş Yerinin Avantajlı Yönleri	59
2.6.11. Korumalı İşyerlerinin Türkiye’deki Durumu Ve Politika Yapıcıların Konuya Bakışı	60

BÖLÜM 3: ALMAYA’DA KORUMALI İŞYERİ UYGULMASI

3.1. Engelli İstihdamı İle İlgili Uluslararası Düzenlemeler	65
3.2. Avrupa Birliği’nde Engelli İstihdamı	68
3.3. Avrupa Birliği’nde Korumalı İşyeri Uygulaması	72
3.3.1. Korumalı İşyeri Tanımları	72
3.3.2. AB’deki Korumalı İşyerlerinin Yasal Çerçeve	73
3.3.3. AB’deki Korumalı İşyeri Çeşitleri	74
3.3.4. AB Korumalı İşyerlerindeki Eğilimler	77
3.3.5. Rehabilitasyon Ve Mesleki Eğitim	78
3.4. Almanya’da Engelli İstihdamı	78
3.5. Almanya’da Korumalı İşyeri Uygulaması	80
3.5.1. Alman Korumalı İşyerindeki Mevcut Durum	81
3.5.2. Yetkili Makam	86

3.5.3. Finansal Yapı.....	86
3.5.4. Almanya'daki Korumalı İşyerinin Uygulanış Sistemi.....	87
3.5.4.1. Giriş Prosedürü.....	87
3.5.4.2. Mesleki Eğitim Bölümü.....	87
3.5.4.3. Çalışma Bölümü.....	88
3.5.5. Alman Korumalı İşyerlerinin Faaliyetleri.....	88
3.5.6. Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engelli Bireylerin Yasal Statüsü.....	89
3.5.7. Korumalı İşyeri Konseyi Ve Kadın Temsilci.....	89
3.5.8 Alman Federal Korumalı İşyerleri Kurumu.....	90
3.6. Türkiye ve Almanya Karşılaştırması.....	90
SONUÇ VE ÖNERİLER	96
KAYNAKÇA	100

TABLÖLAR

Tablo 1. Türkiye Engellilik Oranları.....	23
Tablo 2. Türkiye’de Engelli Nüfusun Medyan Yaş Yapısı (%).....	24
Tablo 3. Okuryazarlığa Göre Engelli Nüfus Oranı	25
Tablo 4. Genel nüfusta cinsiyet ve yaş grubuna göre en az bir engeli bulunan nüfus,2011	27
Tablo 5. Ulusal Engelli Veri Tabanına Kayıtlı Engellilerin Engel Türüne Göre Dağılımı.....	28
Tablo 6. İşgücü Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı.....	42
Tablo 7. Engelli Bireylerin Çalışma Durumunun Engel Durumuna Göre Dağılımı.....	44
Tablo 8. Kamuda ve Özel Sektörde Kota Uygulamasından İşe Yerleştirilen Engelli İşçilerin İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı.....	46
Tablo 9. İŞKUR’un Engelli İstihdamındaki Hizmetleri.....	47
Tablo 10. Türkiye’deki Korumalı İşyerlerinin Sayısı, Hangi ilde bulunduğu ve Bulunduğu Sektör.....	62
Tablo 11. Engelli Hakları İle İlgili Bazı Avrupa Birliği Düzenlemeleri.....	67
Tablo 12. AB’de Engellilerin Toplam ve Cinsiyetlerine Göre İstihdam Oranı, 2016 (%).....	69
Tablo 13. AB’de Engellilerin Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı, 2016 (%).....	70
Tablo 14. AB’de Engellilerin Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Oranı, 2016 (%).....	70
Tablo 15. Almanya’da 15 Yaş Üstü Engelli Sayısı ve Oranı, 2012.....	79
Tablo 16. Almanya’daki Korumalı İşyeri Sayısının Yıllara Göre Dağılımı.....	82
Tablo 17. Türkiye ve Almanya’daki Korumalı İşyeri Uygulamasının Karşılaştırması.....	95

GRAFİKLER

Grafik 1. Ulusal Engelli Veri Tabanına Kayıtlı Engellilerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	28
Grafik 2. Ulusal Engelli Veri Tabanına Kayıtlı Engellilerin Engel Türüne Göre Dağılımı.....	29
Grafik 3. Almanya’da Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	84
Grafik 4. Almanya’da Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	84
Grafik 5. Almanya’da Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Engel Türlerine Göre Dağılımı.....	85



RESİMLER

Resim 1.Türkiye’deki Korumalı İşyerlerinin İller Düzeyinde Dağılımı..... 63

Resim 2.Almanya’daki Korumalı İşyerlerinin Federal Düzeyde Dağılımı..... 83



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AAMR	: Amerikan Zekâ Geriliği Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
IGOS	: Interest Group on Occupational Services
ILO	: International Labour Organization (Dünya Çalışma Örgütü)
İEP	: İş BaşI Eğitim Programı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	: Ve benzeri
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Almanya ve Türkiye’de Korumalı İşyeri Uygulaması	
Tezin Yazarı: Korhan Çalışkan	Danışman: Prof. Dr. Ersin KAVİ
Kabul Tarihi: 07/11/2019	Sayfa Sayısı: xi (ön kısım) + 106 (tez)
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı: Sosyal Politika	
Engellilik olgusu günümüz toplumunda ve geçmiş toplumlarda kendine sosyal hayatın içinde yer edinmiş bir konudur. Ülkemizde de bu konunun önemi son yıllarda daha fazla anlaşılmış; dezavantajlı gruplardan biri olan engelliler için pozitif ayrımcılık yapılarak çeşitli politikalar geliştirilmeye başlanmıştır. Engellilerin toplumla olan bütünleşmesini sağlamak için onlara yönelik yapılacak politikalar oldukça önemlidir. Bu açıdan bakıldığında engelli istihdamı konusu da engelliler için oldukça önem arz etmektedir. Engelli istihdamı konusunda Türkiye’de yapılan çalışmalar son yıllarda hız kazanmıştır. Bu tez çalışmasında araştırma yöntemlerinden literatür taraması ve dokümantasyon incelemesinden yararlanılarak engelli istihdam yöntemlerinden biri olarak kullanılan korumalı işyeri uygulaması Türkiye'deki ve Almanya'daki görünümüyle incelenmiş ve iki ülkedeki uygulama karşılaştırılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde engellilik kavramı üzerinde durulmuş ve aynı zamanda Türkiye'de ki engelliler ile ilgili istatistiksel verilere yer verilmiştir. İkinci bölümde engelle istihdamı değerlendirilmiş ve korumalı işyeri uygulamasının Türkiye'deki görünümüne bakılmıştır. Üçüncü olan son bölümde Almanya'daki korumalı işyeri uygulamasına bakılmış ve sonrasında Türkiye ile karşılaştırması yapılmıştır.	
Anahtar Kelimeler: Engelli İstihdamı, Korumalı İşyeri	

Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: Sheltered Workshop Application in Germany and Turkey	
Thesis Author: Korhan Çalışkan	Advisor: Prof. Dr. Ersin KAVİ
Date of Acceptance: 07/11/2019	Number of Pages: xi (pre text) + 106(thesis)
Department: Labour Economics and Industrial Relation Field of Study: Social Policy	
The phenomenon of disability is a subject that takes a place in social life in today's and past societies. In our country, the importance of this subject has been comprehended in recent years; various policies have been started to be improved by applying reverse discrimination for disabled individuals who are one of disadvantageous groups. The policies that are going to be practiced to enable the disabled to become integrated with society are quite significant. From this point of view, the matter of employment of the disabled has also become more of an issue. The studies on the employment of the disabled in Turkey have accelerated in recent years. In this thesis study, by using literature survey and documentation review which are among research methods, sheltered workshop which is used as one of the methods of employment of the disabled has been analyzed with the appearance in Turkey and Germany, and the practices in both countries have been compared. In the first section of this study, the concept of disability has been emphasized, at the same time; statistical data about the disabled in Turkey have been included. In the second part of the study, the employment of the disabled has been evaluated and the appearance of sheltered workshop in Turkey has been analyzed. In the third and last part, sheltered workshop in Germany has been discoursed and the comparison with Turkey has been fulfilled.	
Keywords: Disabled Employment, Sheltered Workshop	

GİRİŞ

İnsanoğlu varoluşundan beridir birbirleriyle etkileşimde olan ve gruplar halinde yaşayan bir tür olmuştur. Bu durum tarihsel süreçte devam etmiş şehirleşme süreci hızlanmış böylece toplumsal yapı önemini daha çok arttırmıştır.

Yine bu tarihsel süreç içerisinde birçok dezavantajlı grup ortaya çıkmış bu grupların toplumsal hayata dâhil olmaları için geçmişten bu güne çeşitli sosyal politikalar artarak uygulanmaya çalışılmıştır.

Engelli olarak kabul edilen kişiler de bu dezavantajlı gruplardan birini oluşturmaktadır. Ve bu grubun toplumsal hayata dâhil olmalarını sağlamak başta olmak üzere çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik politikalar geliştirmek oldukça önemlidir.

Engellilerin toplumsal bütünleşmesini sağlamak ve geçimlerini sağlamak amacıyla çalışma hayatına katılımlarını sağlamak onlara yönelik geliştirilecek olan politikalar arasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu açıdan engelli istihdamı günümüz şartlarında önemi koruyan ve arttıran sosyal problemlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de de TÜİK tarafından alanında yapılan son araştırma olan “Nüfus ve Konut Araştırması” sonucunda nüfusun yaklaşık % 6,9’unun engelli sonucuna ulaşılmıştır. 2019 yılı itibariyle toplam nüfusu 82 milyon ülkemizde engelli nüfusun sayısının yaklaşık 6 milyon civarı olduğu tahmin edilmektedir. Bu sayı engelli istihdamının ülkemiz açısından da üzerinde durulması gereken önemli bir konu olduğu sonucunu doğurmaktadır.

Bu çalışmada engelli istihdamı ve onun bir yöntemi olan korumalı işyeri üzerine odaklanılmasının temel sebebi engelliliğin ve dolayısıyla engelli istihdamı kavramının ülkemizde önemli sosyal problemlerin başında gelmesidir.

Engelli istihdam modellerinden biri olan korumalı işyeri uygulaması ülkemiz yeni olan bir uygulamadır. Dünya’da daha köklü bir geçmişe sahip olmasına rağmen Türkiye’de 2006 yılında yapılan yasal düzenleme ile faal duruma geçmiştir. Yine Dünya’da ve özellikle Avrupa’da engelli istihdamı açısından önemli bir konuma ve değere sahip olan korumalı işyeri uygulaması henüz Türkiye’de bu seviyelere ulaşamamıştır.

Yerli literatürde korumalı işyeri uygulamasıyla ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak bu çalışmada olduğu gibi Türkiye’deki korumalı işyeri uygulamasını başka bir ülkedeki korumalı işyeri uygulaması ile karşılaştırmalı olarak ele alan bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışma bu konudaki açığı elinden geldiği ölçüde kapatmaya çalışacaktır. Bu sayede ülkemizde henüz istenilen seviyelere ulaşamayan bu uygulamanın daha başarılı olarak uygulanan bir başka ülke ile karşılaştırılması sonucu elde edilen veriler ışında daha ileri seviyelere ulaşmasına yardımcı olması umulmaktadır.

Bu bağlamda çalışmamız toplam 3 ana bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde engellilik kavramı ve tanımı üzerinde durulmuş genel olarak engelliğin oluşumu, engellilik çeşitleri, engellilik ile ilgili ülkemizde bulunan yasal düzenlemeler ve Türkiye’deki engelli profiline değinilmiştir. Türkiye’deki engelli profili incelenirken ülkemizde yapılmış olan çeşitli araştırmalar sonucu elde edilen istatistiksel verilerden yararlanılmıştır.

İkinci bölümde engelli istihdamı ve Türkiye’deki korumalı işyeri uygulaması üzerinde durulmuştur. Engelli istihdamı alt başlığında engelli bireylerin istihdam edilmesi gerekliliğinin nedenlerinden, engelli bireylerin istihdam edilmesi önündeki engellerden, engelli istihdam yöntemlerinden ve engelli istihdamına yönelik yasal düzenlemelerden bahsedilmiş ayrıca Türkiye’de engelli istihdamına yönelik istatistiksel veriler değerlendirilmiştir. Yine bu bölümde Türkiye’deki korumalı işyeri uygulaması başlığı altında Korumalı İşyeri Yönetmeliği kapsamında uygulama incelenmiştir. Ayrıca korumalı işyerlerinin avantajları ile sağlanan teşviklere değinilmiş korumalı işyerinin ülkedeki güncel durumuyla ilgili elde edilen veriler paylaşılmıştır.

Üçüncü ve son bölümde engelli istihdamı ile ilgili uluslararası yasal düzenlemelere ve Almanya’daki engelli istihdamına kısaca değinildikten sonra Almanya’daki korumalı işyerini uygulamasının özellikleri incelenmiş ve Türkiye ile karşılaştırılması yapılmıştır.

Çalışmanın Konusu

Dünya’da ve ülkemizde kendilerine yönelik sosyal politika ihtiyacı giderek önem kazanan engellilerin; çalışma hayatına katılımlarında kullanılan korumalı işyeri uygulamasının incelenmesi ve Almanya’daki uygulaması ile mukayese edilmesi çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın Önemi

Engellilik ve engelli istihdamı kavramı üzerine düşünülüp çözüm üretilmesi gereken bir takım sorunlara sebebiyet vermektedir. Öyle ki engelliler çalışma hayatına katılmada zorluk çekmekte bu konuya devletin gerekli düzenlemelerle müdahil olması önem arz etmektedir. Türkiye de son yıllarda engelli istihdamı konusunda çalışmalarını hızlandırmış durumdadır. Türkiye’de uygulanan engelli istihdamı uygulamalarından biri de korumalı işyeri uygulamasıdır. Ancak yeni sayılabilecek bu uygulama üzerine yerli literatürde yapılan çalışma sayısı azdır. Korumalı işyeri uygulamasını Türkiye’deki ve Almanya’daki şekliyle karşılaştırmayı amaçlayan bu çalışma bu yönüyle ilk olması sebebiyle bu çalışmanın önemini oluşturmaktadır.

Çalışmanın Amacı

Türkiye’deki korumalı işyeri uygulamasını başka bir ülkedeki korumalı işyeri uygulaması ile karşılaştırmalı olarak ele alan ve bu özelliği ile ilk olan bu çalışmanın; bu alanda daha sonra yapılacak olan araştırmalara bir arka plan oluşturması hedeflenmektedir. Ayrıca korumalı işyeri uygulamasının eksikleri fark edilerek, çalışmanın bu istihdam yöntemini daha iyi yerlere getirmesi için katkı sağlaması bu çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

Çalışmanın Hipotezleri

Türkiye Almanya ile kıyaslandığında korumalı işyeri uygulamaları açısından yetersizdir.

Çalışmanın Yöntemi

Genel itibariyle engelli istihdamı ve korumalı işyeri uygulamasını inceleyen bu çalışmada başlıca karşılaştırmalı analiz, nitel araştırma ve literatür taraması yöntemlerinden

yararlanılmıştır. Konuyla ilgili yerli ve yabancı kaynaklar taranmış ilgili kaynaklar incelenerek çalışmaya katkıları sağlanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ilgili kamu kurumuna çalışmada ihtiyaç duyulan konu ile ilgili bilgi edinme talebinde bulunulmuş; talep sonucu edinilen bilgi çalışmada kullanılmıştır. Yine çalışmada ihtiyaç duyulan konu ile ilgili kamu kurumu çalışanıyla yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde Almanya'daki korumalı işyerleri ile ilgili yabancı dil kaynaklarından oluşan dokümanlar incelenmiş çeviri yoluyla ilgili bilgiler çalışmamıza aktarılmıştır.



1.BÖLÜM

ENGELLİLİK KAVRAMI VE TÜRKİYE'DEKİ ENGELLİ YAPISINA İLİŞKİN İSTATİSTİKİ GÖSTERGELER

1.1. Engellilik Kavramı

Engelli ya da engellilik kavramı geçmişten günümüze değişime uğrayarak farklı şekilde tanımlamalara sahip olmuştur. Bugün de toplumsal ve hukuksal açıdan farklı engelli tanımlarına rastlanmaktadır.

Engellilik, güçteki ve yeteneklerdeki eksiklik ya da sınırlanmışlık durumudur. Ayrıca kişinin toplumsal sosyal hayattaki rollerini oynayabilmesini ve gerekli olan aktiviteleri yerine getirmesini sağlayacak olan kapasitenin dışında olmaktır. Engelli birey, buradan yola çıkarak, tedavi imkânı bulunmayan ancak rehabilitasyona açık olan birey olarak kabul edilebilir. Engellilik durumu kişinin fiziksel ya da zihinsel özelliklerindeki kayıplar ile oluşan sınırlılıkları ifade edebilmek için söylenen bir kavramdır(Alvar, 2014: 7).

Ayrıca engellilik kavramı yerine ya da onunla ilgili olarak farklı kavramlarda kullanılmıştır. Bunlardan başlıcaları malullük, sakatlık ve özürlülük kavramlarıdır. Engellilik kavramını tanımlamaya geçmeden önce bu kavramların üzerinde kısaca duralım.

Maluliyet, iş göremezlik halinin süreklilik kazandığı, kişinin bir daha eski halini yapamaz hale gelmesi durumunu ifade eder. Malullük, en azından tıbben öngörülebilir bir sürede, kişinin bir daha iyileşemeyeceği ve çalışamayacağı bir durumu ifade eder(Alper, 2014: 228).Görüldüğü üzere malullük daha çok iş piyasalarında kullanılan iş gücü kaybını ifade eden bir kavramdır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) 25.maddesinde düzenlediği üzere:

Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır(5510 SSGSSK, md.25).

Buradaki kanun metninden anlaşıldığı üzere malullük kavramı çalışma hayatında olan bireylerin sonradan elde ettikleri çalışma gücü kaybını ifade etmektedir.

Sakatlık bireyin anatomik, psikolojik, fizyolojik yapısında veya işlevlerindeki bir eksiklik veya anormallik sonucu meydana gelen ve normal bir kişinin doğru bir şekilde yapabileceği herhangi bir etkinliği gerçekleştirmede meydana gelen bir sınırlama veya eksiklik olarak tanımlanabilir(Baykan, 2000: parag 5).

Türk Dil Kurumuna göre sakat vücudunda hasta ya da eksik bir yanı olan; bozuk, eksik (şey) olarak tanımlanmaktadır.

Sözlük anlamı olarak “özürlü” kelimesi: “bir şeyin düşük ve işe yaramaz kısmı; fena ve faydasız şey” “bozuk” ya da “yanlış” anlamlarına gelmektedir. Özür, doğuştan ya da sonradan bir kayıp, işleyiş bozukluğu olarak ifade edilmekle beraber, geçirilen bir hastalık ya da kazadan sonra geriye kalan bireysel faaliyetin sınırlandırılmasına neden olan engel şeklinde ifade edilmekte ve özrün belirlenmesi, konunun tıbbi boyutunu oluşturmaktadır. Özür; zihinsel, ruhsal, bedensel, (konuşma, görme veya işitme özrü) veya solunum, dolaşım, iskelet ve kas gibi sistemlere ait zedelenme ve buna bağlı olarak yetersizlik şeklinde meydana gelebilir(Hasırcıoğlu, 2006: 6).

Özürlülük kavramı ise ülkemizde uzun yıllar engelli kavramının yerine kullanılmıştır. Ancak 2013 yılında çıkarılan 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” ile diğer meşru düzenlemelerde kullanılan özürlü ve sakat kelimelerinin yerine engelli kelimesinin kullanılmasına başlanmıştır. Ayrıca bu kanun ile birlikte literatürde de özürlü kavramı yerini engelli kavramına yavaş yavaş bırakmaya başlamıştır.

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun 3.maddesinde engelli bireyi “zihinsel, fiziksel, duyuşsal ve ruhsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey” şeklinde tanımlamıştır.

Engellilik, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde “normal bir insanın bireysel veya sosyal hayatında kendi kendine yapması gerekli olan işleri, ruhsal veya bedensel özelliklerindeki kalıtsal ya da daha sonra oluşan herhangi bir eksiklik sonucu yapamayan kimseler” şeklinde tanımlamıştır(Hazer, 2005: parag.2).

Engellilikle ilgili farklı kavramların bulunmasının nedeni resmi kaynaklardaki tutarsızlıklardan ötürüdür. Bu kaynaklarda ilk olarak sakat kavramı kullanılmıştır. Daha sonra 200’li yıllarla beraber özürlülük kavramı daha sık kullanılmaya başlanılmıştır. Son olarak engelli kavramı ise 2006 yılında Birleşmiş Milletler (BM) tarafından kabul edilen “Convention on The Rights of Person With Disabilities” sözleşmesinin türkçeye çevrilmesi esnasında literatürümüze dahil olmuştur(Şişman, 2012: 71).

1.2.Dünyada Bazı Kuruluşların Engellilik Tanımları

Yukarıda da bahsedildiği üzere engellilik kavramı üzerinde çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Dünya çapında faaliyet gösteren bazı kuruluşlar da engellilik üzerine farklı tanımlamalar yapmıştır.

1.2.1.Uluslararası çalışma örgütü(ILO)

1955 senesinde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılan tanıma göre; “ zihinsel ve fiziksel kabiliyetlerin azalması sonucu, uygun bir işi kazanma ya da koruma imkânını önemli düzeyde yitiren kişiye engelli denir”(Toplu, 2009: 28).

1983 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü engelli tanımını bir daha düzenlemiş ve bu seferde engelliye; “ruhsal ve fiziksel bir eksiklik (arıza) sonucu uygun bir işi sağlama

(elde etme), o işi koruyabilme (devam etme) ve bu işte ilerleme fırsatları önemli bir ölçüde azalmış bir kişi” şeklinde tasvir etmiştir(Mutluoğlu, 2001: 7).

1.2.2.WHO - Dünya sağlık örgütünce yapılan engelli tanımı

Engellilik ile ilgili konularda kullanılan kavramların standart hale gelmesi ve ilgili verilerin mukayese edilebilmeleri için Dünya Sağlık Örgütü (WHO), uluslararası bir engellilik, özürlülük ve yetersizlik sınıflandırması geliştirmiştir. Yapılan bu sınıflandırma dünya çapında geniş ölçüde kullanılmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından tanımlanan bu kavramlar şunlardır(Aydemir, 2012: 14):

- **Yetersizlik (Impairment):** Medikal alanında sürekli ya da geçici olarak fizyolojik, psikolojik veya anatomik yapı ve fonksiyonlarındaki bir noksanlığı (kayıbı) ya da anormallliği (dengesizliği) ifade etmektedir. Buradaki noksanlık hastalık değildir. Noksanlık kalıcı veya geçici, kayıp ve dengesizlikleri belirlemekte olup, organ boyutundaki rahatsızlıkları kapsamaktadır.
- **Özürlülük (Disability):** Sağlık alanında, bir eksikliğin sonucu olarak ortaya çıkan ve normal olarak görülebilecek bir kişi ile mukayese edildiğinde bir işi yapabilme performansının kısıtlandığı, kaybedildiği veya sınırlandığı bir durumu ifade eder.
- **Engellilik (Handicap):** Özürlülük ya da yetersizlik sebebiyle, kişinin cinsiyet, yaş sosyal ve kültürel durumuna göre normal kabul edilen yaşantı halini yerine getirememesi durumudur.

1.2.3.Birleşmiş milletler örgütü tarafından yapılan engelli tanımı

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine Ek 3447 sayılı “Sakat Kişilerin Hakları Bildirisi” engelli bireyi “normal bir insanın bireysel veya sosyal hayatında kendi kendine yapması gerekli olan işleri, ruhsal veya bedensel özelliklerindeki kalıtsal ya da daha sonra oluşan herhangi bir eksiklik sonucu yapamayan kimseler” olarak tanımlar(BÖİB,1999: 74).

1.3. Engelliliğin Oluşumu

Engelliliğin oluşmasında çeşitli sebepler etkili olabilmektedir. Ülkemizde engelliliğin nedenleri arasında sıralayabileceğimiz faktörlerden bazıları şunlardır(Ayyıldız, 2018: 5):

- Genetik bozukluklar,
- Doğal afetler (su baskını, deprem vb.),
- Çocuk felci,
- İş kazası,
- Terör olayları,
- Doğum anı hataları,
- Doğumdan önce annenin geçirdiği hastalıklar,
- Doğumdan önce bebeğin radyasyona maruz kalması

- Trafik kazaları,
- Anne-babanın uyuşturucu veya alkol bağımlısı olması,
- Çocuklukta geçirilmiş olan virüsel rahatsızlıklar vb.

Bunların haricinde doğumun başlangıç kabul edilmesi durumunda “doğum anı, doğum öncesi, ve doğum sonrası” şeklinde de bir sınıflandırma yapılabilir.

1.3.1.Doğum öncesinde oluşan sebepler

Baba ve anneye bağlı olarak bebekler metabolik bozukluklara maruz kalabilmektedir. Annenin hamilelik sırasında alkol ve sigara kullanması, travma ve kaza geçirmesi, doğum sayısının fazlalığı, genetik yatkınlık, şeker hastalığı ve yetersiz beslenme gibi sebepler bebeklerin engelli olarak doğmasına sebebiyet verebilir(Şahan, 2018: 16).

Doğuştan var olan sakatlıkların başlıcaları beyin felci veya zeka geriliği, felç, körlük, sağırılık, kalça çıkığı, çarpık ayak, sırt, kol ve bacaklardaki şekil bozuklukları, uzun fazlalığı veya noksanlığı, kalp ve diğer organ bozuklukları olarak sıralanabilir(Eren, 2010: 13).

1.3.2.Doğum anında oluşan sebepler

Doğum sırasında meydana gelen sebepler, doğumdan hemen sonra ve doğum sırasında ortaya çıkan problemleri kapsamaktadır(Kırcaali İftar, 1998: 5). Genellikle iki şekilde meydana gelir.

Oksijen Yetmezliği: Doğum anında, doğum süresinin normalden fazla sürmesi veya zor bir doğum olması gibi sebeplere bağlı olarak bebek zihin engeli veya serebral palsy(Beyin hasarı üzerine oluşan bir çeşit hastalık) başta bulunmak üzere çeşitli engellilik vakaları meydana gelebilmektedir.

Erken Doğum: Düşük kilolu veya çok erken doğuma bağlı olarak çeşitli engellilik durumları ortaya çıkabilmektedir. Bunlar içerisinde en çok görüneni, işitme engeli ve zihin engelidir.

1.3.3.Doğum sonrasında oluşan sebepler

Doğum sonrasında meydana gelen engellerin başlıca nedenleri aşağıdaki gibidir(Kırcaali İftar, 1998: 5):

Eğitsel Nedenler: Eğitim ve aile ortamlarının, gerekli olan eğitim gereksinimlerinin çocuklara sağlanamamasından kaynaklı olarak da engellilik durumu meydana gelebilmektedir. Öğrenme ve gelişimin sağlanmasında çocuklara doğdukları andan itibaren gerekli olan uygun yaşam ve aile ortamının sağlanmasının ne kadar fazla bir önem taşıdığı herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Bu yüzdendir ki öğrenme güçlüğünün en önemli sebepleri arasında eğitsel nedenler gösterilmektedir. Çocuklar etraflarında gerçekleşen pek çok şeye karşı çok fazla ilgi duyarlar ve denemeyanılmalarla, sorularla bu merak ve ilgilerini gidermeye çalışırlar. Bu eğitim sürecinde eğitim ortamı ve aile ne ölçüde destek olursa, öğrenme ve gelişme de o ölçüde hızlı gerçekleşir.

Beden Sağlığıyla İlişkili Nedenler: Bazı engellilik çeşitleri yetersiz beslenme, kaza, çeşitli hastalıklar gibi sebeplere bağlı olarak meydana gelmektedir. Orta kulak iltihabı sonucu ortaya çıkan işitme engeli, menenjit hastalığı sonucu meydana gelen bedensel engeller, beyin travması sonucu oluşan zihin engelleri ve şeker hastalığı ile tetiklenen görme bozuklukları bu gruba verilebilecek en güzel örneklerdendir.

Duygusal-Toplumsal Nedenler: Çocukların kabul görme, sevgi gibi toplumsal ve duygusal ihtiyaçlarının gerektiği ölçüde sağlanamaması ya da çocukların istismar veya ihmal edilmesinden kaynaklı meydana gelebilecek engellilik çeşitleri bu gruba girmektedir. Duygu ve davranış bozuklukları, öğrenme güçlüğü gibi engel türleri bu grubun altına giren yaygın engel türleri olarak gösterilebilir.

1.4. Engelliliği Açıklamada Kullanılan Modeller

Engellilikle ilgili literatüre bakıldığında engelliliği açıklamaya yönelik olarak tarihsel açıdan değişkenlik göstermiş bulunan 4 ana model bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla geleneksel(ahlaki model), bireyci/medikal model, sosyal model ve günümüzde daha çok kullanılan insan hakları modelidir. Tarihsel süreçle paralel olarak geleneksel(ahlaki model), medikal/bireyci model ve sosyal model engelliliği tanımlamaya ya da onu anlamaya yönelik yaklaşımlar olarak ortaya çıkmıştır. Ancak, engellilik olgusunun insan hakları çerçevesinde değerlendirmek birçok sosyal meseleye benzer olarak 1980 ve sonrasında mümkün olmuştur. Tarihsel süreç içerisindeki gelişmelerle paralel olarak şekillenmiş olan bu dört model toplumda engellilere yönelik bakış açılarının da farklılaşmasına sebep olmuştur(Okur ve Erdugan, 2010: 246).

1.4.1. Geleneksel (ahlaki) model

Bu modelde genel olarak engelliliğin sebepleri metafizik ve ruhani sebeplere dayandırılmaktadır. Kişilerin yaptıkları günahlar sebebiyle engelli duruma düştüğü inancı hâkim durumdadır.

Geleneksel model genel olarak, engellilik durumunu ahlaki bir çöküntü sonucu oluşan, insanların içlerindeki kötülüklerin ve ahlaksızlıkların dışa vurmuş halleri olarak görmektedir. Bundan ötürüdür ki engelli bireyin kendisi ve ailesi toplum içerisinde engellilikten ötürü utanç duymaktadır. Engelliliklerinden ötürü damgalanan ve suçlanan bu bireyler, çevrelerinden duygusal, ruhsal ve fiziksel şiddete maruz kalmaktadır. Ayrıca bununla kalmayıp bu kişiler toplumsal hayattan dışlanıp ayrıştırılmaktadır. Hemen hemen her kültürel yapıda engellilerin karşı karşıya kaldığı bu gibi problemler farklı şekil ve şiddetlerde de olsa 21. yüzyıla kadar varlığını sürdürmüştür(Ölmezoğlu, 2015: 14).

1.4.2. Tıbbi (medikal) model

Pozitif bilimlerdeki gelişmelere paralel olarak tıp alanındaki ilerleme, insan bedeni ve işlevleri alanında büyük bir bilgi birikimi sağlamıştır. Bu bilgi birikimi, engellilik ile ilgili açıklamaları da kökten değiştirmiştir. Engellilik, bir anormallik ve eksiklik durumu olarak nitelenmiş ve bireyin fiziksel, ruhsal ve duygusal durumu ile ilişkilendirilmiştir. Bununla birlikte, sanayi devriminin bir sonucu olarak endüstriyel kapitalizmin gelişmesi, sosyal ve ekonomik yapıyı etkileyerek, engellilere yönelik olumsuz politika ve uygulamaları kurumsallaştırmıştır(Erten, 2015: 101).

Bu yaklaşıma göre engelli birey, yoksun ya da eksik kaldığı şey ile ön plana çıkarılmıştır. Sorunun engelli kişinin bedeninde olduğu düşünülmektedir. Medikal modelde sorunun çözümü tıbbi yöntemlerle giderilmeye çalışılmıştır. Çünkü bu modele göre engellilik bir hastalık ya da fonksiyon kaybına denk olarak görülmüştür. Engelli kişiye hasta muamelesi yapılmıştır(Okur ve Erdugan, 2010: 250).

Medikal modelde engelliliğin çözümüne yönelik oluşturulacak politikalar sağlık politikaları çerçevesinde değerlendirilmiş ve bu kapsamda rehabilitasyon ve tıbbi bakım gibi hizmetler önem kazanmıştır. Uygulanacak olan politika tıbbi destek ya da kliniksel bakımdan oluşmaktadır(Okur ve Erdugan, 2010: 250).

Medikal modeldeki ön yargı normal olma olgusunun biyomedikal bir durum olarak algılanmasıdır. Engellilik açıklanırken onu yetersizlik ve bozukluk düzeyinden öteye taşıyamamışlardır. Bu modelde geleneksel modelden farklı olarak engelli bireyin engeli kabul etmesi ve toplumsal hayata uyum sağlaması beklenmektedir. Bu yaklaşımda engelliler, normal bir bedene sahip olmadıkları için toplumsal hayatta problemler yaşadığını kabul etmekte ve toplumun kendilerine biçtiği rolleri içselleştirmektedir. Bundan ötürü engelliler toplumda pasif bir kimliğe sahip olmaktadır(Okur ve Erdugan, 2010: 250).

Medikal model tıptaki gelişmeler, hastalıkların ve sakatlıkların tedavisinde artan başarı oranı, engelliliğin tedavisinin mümkün olduğunun anlaşılması gibi nedenlerle 19.yy ortalarından itibaren egemen model anlayışı olmuştur. Medikal modelde kişi, eksikliği yoksunluğu olan, hasta insan olarak görülmekte ve kendisinin uzman kişiler tarafından tedavi edilmesine rıza göstermesi beklenmektedir(Gönülaçan, 2016: 11).

Ancak medikal modelin söylediğinin aksine engelli kişilerin engellilik durumları her zaman sağlıkla ilişkilendirilemez. Örneğin bir uzvun eksikliğinden ötürü sürekli hale gelecek olan engellilik durumu hem engelliye hem de engellinin ailesine anlatılarak onların bu durumu kabullenmesinin sağlanması ve kişinin ruhsal yapısında meydana gelecek olan travmanın düzeltilmesi gerekmektedir. Bunların medikal modele göre yapılması olanaksızdır. Kalıcı engel durumunun engelli, ailesi ve toplumun geri kalanı tarafından kabul edilmesi ve normalleşmeye başlaması ancak sosyal modelle gerçekleştirilebilir. Medikal(tıbbi) model soruna odaklanmışken, sosyal model odağını çözüm üzerinde tutmaktadır. Engelli kişilerin refaha ermesi için iki yaklaşımdan da faydalanılmalıdır(Genç ve Çat, 2013: 366).Burada geçen sosyal modele aşağıda değinilecektir.

1.4.3. Sosyal model

Sosyal model genel itibariyle medikal modelin bir eleştirisi olarak ortaya çıkmıştır. Yine sosyal modelin ortaya çıkmasında etkili olan olgulardan biri de dünyada engelli haklarının güçlenmesidir.

Bu modelin ortaya çıkışında engelliliğin bireyin kendisinden dolayı ortaya çıkmadığı tam tersi toplumun kendisinden kaynaklandığı, özellikle ayrımcılık ve önyargıdan dolayı ortaya çıktığı görüşü ileri sürülmektedir(Darıyemez, 2012: 38).

Sosyal model anlayışında bireyin sahip olduğu fonksiyonel bozuklukları düzeltmek yerine toplumu yeniden yapılandırarak engelliliğin çözülebileceğini vurgulamaktadır. Bu yaklaşım engellilerin maruz kaldığı dezavantajların toplumsal ayrımcılıktan kaynaklandığını ve bu durumu ortadan kaldıracak sistemin ise hukuk sistemi olduğunu öne sürmektedir(Gönülaçan, 2016:11).

Sosyal modelde işlev farklılıklarının engelliliğe dönüşüm göstermemesi için kalıplaşmış tutumlardan ve önyargılardan kaçınılması gereklidir. Ayrıca hizmetlerin tasarlanmasında ve fiziksel çevrenin oluşturulmasında bu farklılıkların gözetilmesi zorunluluk olarak görülmektedir(Darıyemez, 2012: 38).

Bu modelde engelliliği ortadan kaldıracak olan hukuktur. Bu doğrultuda engellilerin toplumsal hayat içerisinde her alandaki ihtiyaçları belirlenmeli, bu yönde tedbirler alınmalı ve uygulanmalıdır. Bu model de amaç, engelli bireye karşı olumsuz bir düşünce barındırmak yerine onun yeteneklerini keşfederek, ortaya çıkarmaya çalışmaktır(Alvar, 2014: 23).

Sosyal model, getirdiği yeni yaklaşımla, medikal modelin bireyci, düzenleyici, kontrol edici, normalleştirici, damgalayıcı ve engelliliği kişisel bir sağlık sorunu olarak gören anlayışını yıkmıştır. Bunun yerine, engelliliği toplumsal bir sorun olarak gören ve bu nedenle kolektif bilinç ve hareketleri destekleyen, katılımcı, siyasal mücadeleyi önemli gören ve sosyal değişim ile adalet peşinde olan bir anlayışı getirmiştir. Bu radikal sayılabilecek değişim, aynı zamanda, engellilik alanında sorumluluk sahibi tüm aktörlerin durumlarına da etki etmiştir. Bu noktada özellikle devletin, engelliler ile ilgili politikalarını yeniden ele alması ve sosyal model çerçevesinde düzenlenmesi gerekmiştir(Erten, 2015: 106).

1.4.4. İnsan hakları modeli

Bu model, fonksiyonel engellilik yerine toplumun bireyleri normal olamayan ve normal olan şeklinde sınıflandıran sınırlandırmalarıyla ingilenmektedir. İnsan hakları modeli de sosyal modele benzer şekilde bireyin engeli yerine, dışsal engellerin ve engelliler düşünülmeden yapılan geleneksel yapıların değiştirilmesini savunmaktadır. Bu doğrultuda insan hakları modeli, engellilik ve farklılıkları dikkate almayarak bütün insanların tabiatında mevcut olan eşitliği savunmaktadır(Gönülaçan, 2016:11).

İnsan hakları yaklaşımına göre, engellilerin ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklarının toplumsal yaşamda yarattığı sorunlar ve toplumsal önyargılar bir insan hakları sorunu ortaya çıkarmıştır. Bu durum engelliliğin insan hakları çerçevesinde ele alınmasının sebeplerinden biri olarak gösterilebilir(Darıyemez, 2012: 39).

1.4. Engellilik Çeşitleri

1.4.1. Fiziksel Engellilik

1.4.1.1. Görme engelli

Görme engelli olan birey T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın çıkardığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinin 3. maddesinde (2018): “görme gücünün kısmen veya

tamamen yitirilmesinden ötürü özel eğitim ve destek eğitim hizmetine ihtiyacı olan birey” olarak ifade edilmiştir.

Engel türüne göre kimi görme engelliler kısmen göremezken, kimileri tamamen görme gücünü kaybetmiş olabilir. Görme engelinin ortaya çıkmasına doğum öncesinde kalıtsal görme kayıpları neden oluşturabilirken, gözün anatomik yapısında meydana gelen bozukluklar ve görme keskinliği sorunları da neden oluşturabilir. Ek olarak, sonradan yaşanabilecek kazalar ve beden yapısını etkileyen farklı hastalıkların da göz üzerinde olumsuz sonuçlara neden olduğu görülmektedir. Görme engeli bireyin hayatını tek başına devam ettirmesine her zaman engel değildir. Bireyler görme duyusu dışında kalan duyu organlarını geliştirebilir ve yaşamı içinde bu uyarıların yardımıyla tecrübe edinebilirler.(Kaya, 2017: 26)

Görme engeli kelime anlamı açısından görme gücünün yitirilmiş olması demektir. Bunun sebepleri farklılık gösterebilir ve kendi içinde dereceleri de vardır. Görme engelliliği “körler” ve “az görenler” olmak üzere iki gruba ayrılabilir(Aydemir, 2012: 18):

- Dokunma ve işitme yolu ile sağladıkları bilgilere bağımlı olarak hayatlarını sürdüren, yapılan bütün tedavilere rağmen iki gözüyle görme oranı %10’dan ve görüş açısı 20 dereceden az olan, normal yaşantısında görme eylemini gerçekleştirmesine imkân olmayan kişiler “Kör” olarak tanımlanır.
- Yapılan bütün tedavilere rağmen iki gözü ile görme oranı 1/10 ile 1/30 arasında kalan, bazı özel donanımlar kullanmaksızın normal yaşantısını sürdürmekte zorlanan kişiler “Az Görenler” olarak tanımlanır.

1.4.1.2. İşitme engelli

Normal bir şekilde duyan ya da işiten bir kişiden bahsedildiğinde, bu kişinin herhangi bir konuşmayı duymak için yeterli olacak düzeyde işitmesi kastedilmektedir. Dış çevreden gelen aşırı gürültüler hariç tutulmak şartıyla normal bir işiten herhangi bir araç gereç veya cihazdan yardım almadan konuşmayı anlayabilecek kişilerdir. Etraftaki konuşmaları duyamayan ya da duysa bile konuşmayı anlayacak kadar yeterli ölçüde duyamayan birey ise işitme engelli olarak kabul edilir. İleri düzeydeki işitme engellerinde kişiler cihaz yardımıyla bile hiçbir ses duymayabilmektedir. Bu gibi durumlarda konuşulunun anlaşılması için dudak okuma gibi tekniklerinden de faydalanılır(Tüfekçioğlu, 1998: 107)

İşitme engelli olan birey T.C. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından çıkarılan Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinin 3. maddesinde (2018): “işitme duyarlılığının kısmen ya da tamamen kaybindan ötürü özel eğitim ve destek hizmetine ihtiyaç duyan birey” olarak tanımlanmıştır. İşitme engelliler sesleri az duymaları ya da duyamamaları gibi sebeplerle iletişimde zorlanmakta ve özel iletişim yetisine ve eğitimine sahip olmadan temel ihtiyaçlarını gidermekte zorluk yaşayabilmektedirler(Şahan, 2018: 17).

Literatürde farklı tanımlamalara da yer verilmiştir. Bunlardan bazıları şunlardır(Köksal, 2010: 9):

- **İşitme Engelliler:** İşitme engelinden ötürü özel eğitim gerektiren bireyler işitme engellilerdir. Ağır işitenler ve sağırılar şeklinde iki grubu vardır. Sağırılar işitme

kaybı 70 desibelden fazla olan kişilerdir. Ağır işitenlerin ise 25-70 desibel(dB) arası işitme kayıpları bulunmaktadır.

- **İşitme Özürü:** İşitme duyarlılığının bireyin uyum, gelişim ve özellikle iletişimindeki ödevlerini yeterli düzeyde yerine getiremeyişinden kaynaklı meydana gelen duruma işitme özü denir.
- **İşitme Kaybı:** Yapılan işitme testi ile kişinin aldığı sonuçlar, olması gereken normal işitme değerlerinden, belirli ölçüde az olduğu durumda, işitme kaybı meydana gelmektedir.

İşitme kaybının dereceleri ise şu şekilde sıralanabilir. (Baran, 2009: 18):

- **Olağan İşitme: (0-15 Desibel) :** Normal olarak işitebilen bir kişi, 0-15 desibel arası her frekansta işitebilen kişidir.
- **Çok Hafif Derecede İşitme Kaybı (15-25 Desibel) :** Yeterli düzeyde işitiyor olmasına rağmen işitme sürecinde dikkat etmesi gereken ve iletişim kurarken ufak problemler yaşayabilen kişiler bu gruba girer. Eğitim ve iş ortamında gerekli görürlerse işitme cihazından yararlanmaları gerekli olabilir.
- **Hafif Derecede İşitme Kaybı (26-40 Desibel):** Mesafe olarak uzaktan gelen ve hafif olan sesleri duymakta zorluk çekebilirler. Gürültülü ortamda anlama kapasiteleri düşebilir.
- **Orta Derecede İşitme Kaybı (41-65 Desibel):** Olağan koşullarda anlamlandırmada ve işitmede sıkıntı yaşarlar. Yakın mesafe konuşmalarını duyabilirler. İşitme cihazlarından en iyi şekilde faydalanan gruptur.
- **İleri Derecede İşitme Kaybı (66-95 Desibel):** Ancak kulağa yakından ve yüksek sesle konuşulduğu zaman işitebilirler. Bu işitme kaybı küçük yaşta görüldüğünde çocuklar dil ve konuşma yetilerini geliştiremezler. İşitme cihazı kullanımı ile işitme fonksiyonlarında artış sağlanır
- **Çok İleri Düzeyde İşitme Kaybı (66-95 Desibel):** Konuşma ve dil kullanımı özelliklerini geliştirmek için yoğun ve uzun süreli bir eğitim süreci gereklidir.

1.4.1.3. Ortopedik engelli

2002 senesinde yapılan Türkiye Özürlüler Araştırması'nda ortopedik engellinin tanımı: “kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı” şeklindedir. Ayrıca bu araştırmada parmak, kol, el, bacak, ayak ve omurgada eksiklik, kısalık, fazlalık, hareket kısıtlılığı, yokluk, kas güçsüzlüğü, şekil bozukluğu, felçliler, kemik hastalıklarına sahip olan kişiler ortopedik engelli grubuna dâhil olarak gösterilmiştir(Arslan ve Altıntaş, 2014: 168).

Bu gruptaki engelli bireyler engellerinin derecesine göre ağır, orta ve hafif derece şeklinde ya da engelin vücudun neresinde bulunduğuna göre iskelet-kas sistemiyle, sinir sistemiyle ya da sağlıkla ilgili olan yetersizlikler şeklinde kategorize edilebilir. Hafif derecede ortopedik engelli bulunan kişiler kişisel ihtiyaçlarını kendileri karşılayabilir ve günlük yaşantılarını sürdürebilmek için herhangi bir alete ya da desteğe ihtiyaç

duymazlar. Orta derecede ortopedik engeli bulunan bireyler kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için fazla olmasa da desteğe ya da yürüme cihazı, koltuk değneği baston gibi yardımcı aletlere gereksinim duyarlar. Ağır derecede ortopedik engeli bulunan kişiler ise desteğe ya da tekerlekli sandalye gibi araçlara ihtiyaç duyarlar(Arslan ve Altıntaş, 2014: 168).

Genel olarak ortopedik engelliler aşağıdaki gibidir(Aydemir,2012: 17):

- Doğuştan kaynaklanan omurga eğrilikleri,
- Kalıtsal ve ilerleyici özellikte sinir hastalıkları,
- Doğuştan gelen uzuv eksiklikleri,
- Doğuştan gelen omuriliğin kese şeklinde dışa doğru çıkması durumu (Meningomyelosel),
- Doğuştan kalça çıkığı rahatsızlığı,
- Yapışık parmak rahatsızlığı,
- Doğuştan gelen kas hastalıkları.
- Sürengen eklem ve kemik iltihapları,
- Romatizmal hastalıklar,
- Beyin felci,
- Uzuv kaybı,
- Çocuk felci,
- Cücelik
- Eklem sertliği,
- Travmaya bağlı kuvvet kayıpları ve felçler,
- Kırık kaynama yoksunluğu,
- Eklem kireçlenmesi,
- Kırıkların yanlış kaynaması,
- Travmatik engeller ve omurga eğrilikleri,
- Çarpık ayak,
- Doğuştan kol felci vb.

1.4.1.4. Konuşma engelli

Hemen her engel türünde en temel sorunun iletişim kurmak olduğu açıktır. Yaşamın içinde aktarmak istediğimiz düşünceleri doğru kodlarla hedefe ileterek doğru anlamların çıkarılmasını sağlamak karışık bir sürecin safhalarıdır. Bu karışık süreç ancak iletişim, dil ve konuşma yolu kullanılarak başarıyla gerçekleştirilebilir. Kişinin sözlü iletişim kurma

becerisinde meydana gelen sorunlar toplumda genel olarak konuşma ve/veya dil sorunları olarak bilinmektedir.(Kaya, 2017: 28)

Türkiye Özürlüler Araştırmasına göre konuşma engelli kişi(2002): “herhangi bir sebeple konuşamayan ya da konuşmanın ifadesinde, akıcılığında, hızında bozukluk olan ve ses bozukluğu olan kişi” olarak tanımlanmıştır. Gırtlığı alınanlar, işittiği halde konuşamayan kişiler, kekemeler, dil-dudak-damak-çenesinde bozukluk olanlar, konuşmak için alet kullananlar konuşma engelli grubuna dâhil edilmiştir.

Konuşma ve dil ile ilgili problemler, sebeplerine göre aşağıdaki gibi ayrıma tutulabilir(Konrot, 1998: 99):

- Fizyolojik sebeplere bağlı olan konuşma ve dil problemleri. (müsküler distrofi vb.)
- Anatomik sebeplere bağlı konuşma ve dil problemleri. (damak-dudak yarıklığı, işitme düzeneği sorunları, larenjektomi vb.)
- Nörolojik sebeplere ilgili konuşma ve dil problemleri. (CVA, Parkinson Hastalığı, Cerebral Palsy vb.)
- Psikiyatrik/psikolojik sebeplerle ilgili konuşma ve dil problemleri. (Kimi uzmanlara göre kekemelik vb. konuşma sorunları bu kümede ele alınmaktadır)
- Biyokimyasal sebeplere bağlı konuşma ve dil problemleri. (Anoxia vb.)
- Gelişim sürecinde ortaya çıkan problemlere bağlı konuşma ve dil problemleri. (, Öğrenme güçlüğü, gecikmiş konuşma ve dil, okuma güçlüğü vb.)
- Karmaşık sebeplerle ilgili konuşma ve dil problemleri. (Zihin engeli vb.)
- Hiçbir sebebe bağlanamayan konuşma ve dil problemleri.
- Olumsuz çevresel sebeplere bağlı konuşma ve dil problemleri. (Konuşma ve dil gelişiminde gecikme vb.)

1.4.2. Zihinsel engelli

Yıllardır zihinsel engellilik kavramı çok farklı şekillerde tanımlanmıştır. Zihinsel engelliliğin pek çok farklı disiplinin ilgi alanına girmesi bu durumun başlıca sebebidir. Bundan dolayı zihinsel engelli kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmış ve bu engelli türü farklı şekillerde ele alınmıştır. Bu tanımlamalar içinde en çok kullanılan tanım Amerikan Zekâ Geriliği Birliği(AAMR)’nin yapmış olduğu tanımlamadır. Amerikan Zekâ Geriliği Birliği zihinsel engelliği: “zekâ geriliği, hem zihinsel işlevler, hem de sosyal, kavramsal ve pratik uyum becerilerinde anlamlı sınırlılıklar görülen bir yetersizlik” şeklinde tanımlamıştır(Hasırcıoğlu, 2006: 13).

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından çıkarılmış olan Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği’nde (2018) belirtildiği gibi zihinsel engelli bireyler normal bireylere göre sosyal kavramsal ve pratik uyum yeteneklerinde sınırlılıkları ya da eksiklikleri olan bireylerdir.

Zihinsel yetersizlik yaşıyan kişiler psikolojik veya eğitsel olarak sınıflandırılmaya tabi tutulabilirler. Psikolojik sınıflandırma türüne göre kişilerin zihinsel engellilikleri zeka testleri sonucu aldıkları puanlara göre değerlendirilir. Bu testler sonucu IQ seviyeleri 50 ile 70 bandında olanlar “hafif düzey”, 35 ile 50 bandında bulunanlar “orta düzey”, 20 ile 35 bandında bulunanlar “ağır düzey”, 20’den aşağı IQ’ye sahip olanlar ise “çok ağır düzey” zihinsel engelli olarak kabul görmektedir. Eğitsel sınıflandırmaya göre engelli kişiler, “öğretilebilir”, “eğitilebilir” ve “ağır ve çok ağır” olmak üzere üç başlık altında değerlendirilir(Arslan ve Altıntaş, 2014: 172).

Zihinsel engelliğin bilinen en az 250 sebebi olduğunu söyleyebiliriz. Fakat kesin sebebi ya da sebeplerinin neler olduğunu bilemediğimiz birçok zihinsel engellilik durumu da halen mevcuttur. Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılmış olan bir çalışmada ağır seviyede engeli bulunan bireylerin % 30’unda, hafif seviyede engeli bulunan bireylerin % 50’sinde zihinsel engelliliğin sebepleri bilinmemektedir. Yine de başlıca 2 sebepten bahsedebiliriz (Eripek, 1998: 43):

- Çevresel Sebepler: Zihinsel engelli kişilerin tahmini %80 ile %85’ini hafif derecede engeli olan kişiler oluşturmaktadır. Bu engelli kişilerin çoğunda etkili olan bir organik sebep bulunamamıştır. Bu tip vakalarda sebep olarak psikosoyl dezavantaj ileri sürülmektedir. Genel olarak erken yaşlarda maruz kalınan yoksul kültürel ve sosyal çevre psiko-sosyal dezavantaj olarak gösterilmektedir. Bu gibi durumlarda kesin kanıtlar bulunamamasına rağmen hafif derece zihinsel engelliliğin ortaya çıkmasında psiko-sosyal dezavantajların kayda değer bir rol oynadığı düşünülmektedir.
- Organik Sebepler: Organik sebepler tıbbi ve biyolojik sebeplerden oluşmaktadır. Fakat zihinsel engelliliğin organik sebepleri ile ilgili yapılacak bir liste bizi her zaman doğru sonuca ulaştıramayabilir. Bunun nedeni ise bu sebeplerin varlığının genellikle zihinsel engellilik ile ilişkilendirilmesine rağmen her zaman zihinsel engellilikle sonuçlanamayacağı ya da zihinsel engellilikten çok daha ağır sonuçlar yaratabilmesi durumudur.

Fiziksel engeli olanlarla zihinsel engeli olanlar arasındaki en önemli fark zihinsel engellinin: bireyin akli imgelerinin meydana getirdiği zihni var oluşunun gelişmemiş ya da az gelişmiş olması durumudur(Güvenç,2014: 8).

Yukarıda bahsedilmiş olan bütün engellilik türleri dikkate alındığında genellikle bu handikaplara sahip olan bireylerin büyük bir bölümünün sosyal yaşantılarını belirli dezavantajlara maruz kalsa da “normal” olarak sayabileceğimiz diğer kişilere yakın şekilde devam ettirmeleri mümkün olabilir. Fakat toplum içinde bu engelli kişilere karşı olan olumsuz görüşler, ön yargılar ve dışlamalar bu kişilerin sosyal hayatta aktif rol almalarının önüne geçebilmektedir. Engelli kişilerinin içinde yaşadıkları aile hayatı ve çevrelerinden ayrılarak toplumsal hayata dahil olmaları ve sosyalleşmeleri için iki önemli araç vardır. Bunlardan biri eğitim iken diğeri ise iş hayatlarıdır(Arslan ve Altıntaş, 2014: 173).

1.4.3. Süreğen hastalıklı engelli

Bireyin çalışma fonksiyonlarını engelleyen ve kapasitesini düşüren, devamlı olarak tedavi ve bakıma ihtiyaç duyulan rahatsızlıklardır. Bu hastalıklar:

- Sinir sistemi ile alakalı hastalıklar,
- Kanserler, metabolik ve endokrin hastalıklar,
- Kalp-damar rahatsızlıkları,
- Sindirim sistemi hastalıkları,
- Deri ve cilt hastalıkları,
- Davranış bozuklukları,
- Üreme organı ve idrar yolu ile ilgili hastalıklar,
- HIV virüsü vb.
- Kan hastalıkları vb. hastalıklar olarak gösterilebilir.

Süreğen olarak atfettiğimiz hastalılar engel türlerinin bir alt başlığı olarak kabul edilmektedir. Süreğen hastalıklar, engellilik oranı hesaplanırken dikkate alınmakta fakat engellerin özellikleri incelenirken, diğer engel çeşitlerinden ayrı tutulmaktadır(Güvenç, 2014: 9).

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın çıkarmış olduğu Özel Eğitim Hizmetleri Tanıtım El Kitabında(2003), “devamlı tedavi ve bakım ihtiyacından dolayı özel eğitim ile desteğe ihtiyaç duyan bireyler” süreğen hastalığı olan engelli bireyler olarak tanımlamaktadır.

1.5. 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 (Patır, 2012: 22).

Türkiye’de de engelli hakları bu doğrultuda 1950’li yıllardan sonra gelişim göstermeye başlamıştır.

1951 yılında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı’na bağlı olan İzmir’deki Sağır-Dilsiz ve Körler Okulu’nun Milli Eğitim Bakanlığı’na devredilmesini düzenleyen 5822 sayılı Kanun ile birlikte özel gereksinimli kişileri yetiştirme işinin bir sağlık hizmeti olarak

görülmesi terk edilmiştir. Ek olarak farklı engel türü olan öğrencilerin aynı eğitim kurumunda öğrenim görme uygulaması sonlandırılmıştır(Çitil ve Üçüncü, 2018: 253).

Ülkemizde engelli haklarının gelişimine baktığımızda 1967 yılına kadar engellilere yönelik belirlenmiş bir genel politika bulunmamaktadır. Bu tarihe kadar bir belirgin politika olmaması ülkenin bulunduğu sosyal ortamdan kaynaklanmış olabilir. Özellikle Cumhuriyet'in ilanından sonra devletçi kalkınma politikası çerçevesinde ülkede hızlı kalkınma çalışmalarından dolayı temel sorun olarak ekonomik kalkınma benimsenmiş olduğundan, sosyal sorunlar ve dezavantajlı gruplara yönelik politikalar ihmal edilmiş olabilir. 1967 yılında yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu'na kadar yasal herhangi bir düzenleme görülmemektedir. Deniz İş Kanunu'nda ilk defa engellilerin istihdamında kota uygulamasına yer verilmiştir. Kota uygulaması 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu'yla tam olarak belirginleşmiştir(Orhan, 2013: 30).

Ancak ülkenin demografik yapısı ve gerçekleri engellilere yönelik politikaların oluşturulmasını zorunlu hale getirmiştir. Türkiye nüfusunun %12,29'unu engelli nüfus oluşturmaktadır. Nisan 2010 itibariyle genel nüfusumuz 71.173 milyon kişidir. Dolayısıyla genel nüfusumuzun 8.747 milyonu engelli durumundadır(Orhan, 2013: 30).

Ülkemizde özürllüer ile ilgili olarak hizmetlerin düzenli, etkin ve verimli bir şekilde yürütölmesini temin etmek için: ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar arasında işbirliğı ve koordinasyonu sağlamak, özürllüer ile ilgili ulusal politikanın oluşmasına yardımcı olmak, özürllüerinin problemlerini tespit etmek ve bunların çözüm yollarını araştırmak üzere 571 sayılı Başbakanlığa bağı Özürllüer İdaresi Başkanlığı'nın kurulmasına, ilişkin Kanun Hükmünde Kararname 1997 yılında yürürlüğe girmiş ve Başkanlık Ankara'da faaliyete geçmiştir (www.ozida.gov.tr). İlgili kararnamede kurumun kuruluş amaçları da sıralanmıştır. Buna göre Özürllüer İdaresi Başkanlığı'nın temel amaçları(Orhan, 2013: 30):

- Hizmet, bilgi ve fiziksel çevre koşullarının engelliler için ulaşılabilir duruma getirilmesi, doğum anından başlayarak okul öncesi, okul zamanı ve yetişkin oldukları dönemi içine alacak şekilde tüm engellilere eğitimde fırsat eşitliğı sağlanması,
- Katılımın eşit olması için engellilerin sorumlu oldukları yükümlölükleri ve sahip oldukları hakları konusunda toplum, aile ve bireyin bilinçlendirilmesi, rehabilitasyon ve tıbbi bakımın sağlanması, günlük hayatlarında kendi kendilerine yetebilme kapasitelerinin arttırılması,
- Engelli istihdamının rehabilitasyon ve mesleki eğitim ile birlikte yapılması, istihdam edilen yerlerin engellilerin koşullarına uygunluğunun sağlanması ile teknolojik cihazlar ile alet ve edevatların engelli bireyler tarafından ulaşılmasının kolaylaştırılması,
- Engelliler ile ilgili onları ilgilendiren ekonomik ve sosyal her türlü kararı alırken engellilerin katılımlarının sağlanması,

- Engellilerin gelirlerinin ve sosyal güvenliklerinin güvence altına alınması, aile hayatları ile spor, eğlence, kültür ve din gibi alanlarda katılımlarının sağlanmasıdır.

Bu gün bu kurum Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesindeki Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü adı altında faaliyetlerine devam etmektedir.

Türkiye’deki engellilik ile ilgili yapılan yasal düzenlemelere aşağıdaki başlık altında değinilecektir.

1.6. Engellilere Dair Yasal Düzenlemeler

Ülkemizde engelliler ilgili değişik zamanlarda çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. 1961 ve 1982 Anayasalarında engelliler ile ilgili çeşitli düzenlemelere doğrudan ve dolaylı olarak yer verilmiştir.

1921 ve 1924 Anayasalarında engellilerle ilgili bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. Dönemin mevcut koşulları düşünüldüğünde bu anayasalarda engelliler ile ilgili düzenleme yapılmaması normal karşılanabilir.

1961 Anayasasının 12. maddesinde “Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ayırımı gözetilmeksizin, kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.” ifadesi bulunmaktadır. Bu madde ile engelliler de dahil hiç kimse arasında ayırım yapılamayacağı söylenmektedir.

Yine 1961 Anayasasının 43. maddesinde “Kimse, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmaz. Çocuklar, gençler ve kadınlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunur.” ifadesi yer almaktadır. 1982 anayasasının aksine bu maddede “bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar” ibaresi kullanılmamış olsa da kimsenin gücüne bakılmaksızın eşit şartlarda çalıştırılması ifadesi engellileri kapsayıcı durumdadır.

1961 Anayasasının 50. maddesinde devletin özel durumları sebebiyle özel bir eğitime ihtiyacı olanlar için gerekli tedbirleri alacağından bahsetmiştir. Yani engelli kişilerin ihtiyacı olacak özel eğitimin sağlanmasının devlet için bir ödev olduğu bahsedilmektedir.

1982 Anayasasında 1961’e göre engelli kavramı daha fazla yer almaktadır.

1982 Anayasasının kanun önünde eşitliği anlatan 10. maddesinde “herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” ibaresi yer almaktadır. Bu madde genel bir düzenlemedir ancak bu maddeden engellilere yönelik bir ayırım yapılamayacağı da çıkarılmaktadır.

2010 yılında 10. maddeye getirilen ek fıkrada ise “çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz” ibaresi bulunur. Bu ek fıkrada açık bir şekilde engelliler için pozitif ayrımcılığın yapılabileceği dile getirilmiştir.

Yine Anayasamızın 50. maddesinde “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma

şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır” ibaresi bulunmaktadır. Burada da engellilerin çalışma hayatıyla ilgili özel olarak korunması gerekliliğinden bahsedilmektedir.

Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenleri düzenleyen 61. maddede ise “devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır” şeklinde bir ifade geçmektedir.

Sonuç olarak Anayasamızdaki çeşitli ifadelerle engelliler ile ilgili genel anlamda pozitif bir ayrımcılığın yapılabileceği ve bu grubun korunmasına yönelik tedbirler alınabileceği konusunda genel bir çerçeve çizilmiş diğer yasal düzenlemelerin oluşturulmasına olanak sağlanmıştır.

Ülkemizde engellilikle ilgili 2005 senesinde çıkarılan 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun engellilik konusunda genel bir kanun olarak kabul edebileceğimiz yasal düzenlemedir. Yasadaki ifadesiyle bu kanunun amacı: “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.

Kanunda doğrudan ve dolaylı ayrımcılık dâhil olmak üzere engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. Ve ayrıca engellilere yönelik olarak alınacak özel tedbirlerin ayrımcılık olarak sayılmayacağı vurgulanmıştır(5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 2005: madde 4).

Engellilerin topluma dahil olma konusunda ve toplum içinde yaşamaları amacıyla bireysel destek hizmetleri de dâhil olmak üzere ihtiyaç duydukları toplum temelli destek hizmetlerine erişimin sağlanacağı ifade edilmiştir. Bu düzenleme ile devletin engellilerin topluma entegrasyonuna verdiği önem gözler önüne serilmiştir(5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 2005: madde 4).

5378 sayılı kanunda ayrıca engellilerin erişebilirliğinin artırılması amacıyla düzenlemelerde yapılmıştır. Özel ve kamu toplu taşıma araçlarında 9 ve fazla koltuğu bulunan araçların engelliler açısından erişebilir olması gerektiği vurgulanmıştır(5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 2005: madde 7).

Yine kanunda engelliler açısından habilitasyon ve rehabilitasyon ile mesleki habilitasyon ve rehabilitasyon konusunda alınacak olan önlemlere ve yapılması gerekenlere değinilmiştir.

Kanunun 15. maddesinde “Hiçbir gerekçeyle engellilerin eğitim alması engellenemez. Engelliler, özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, yaşadıkları çevrede bütünleştirilmiş ortamlarda, eşitlik temelinde, hayat boyu eğitim imkânından ayrımcılık yapılmaksızın yararlandırılır.” ifadesine yer verilmiştir. Bu düzenleme ile kanun koyucu engellilerin eğitime verdiği önemi ortaya koymuştur.

Engellilerin hiçbir ayırım yapılmaksızın sahip olduğu haklara kavuşmasını kısıtlayan sorunların, eksikliklerin ve aksaklıkların giderilmesi, şahsi onur ve saygınlığının

arttırılması, yaşamın her alanında erişilebilirliğin kazandırılması gibi önemli yapıcı adımları içeren Kanun: engelliliğin önüne geçmeyi de amaçlamaktadır(Kaya, 2017: 49).

Erken tanı ve teşhis ile olağan engele neden olabilecek hastalıkların durdurulması, önlenmesi ya da en az seviyeye çekilmesinin sağlanmasına yönelik plan ve programın Sağlık Bakanlığı tarafından yürütüleceğine dair hükümler yer almaktadır(Kaya, 2017: 49).

Ancak engellilik konusu pek çok farklı alanda ele alınan bir olgu olduğu için çok çeşitli kanunlarda engellilikle ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Engellilik konusunda düzenlemelere yer veren diğer kanunlar şu şekildedir(Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2019):

- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme
- Adli Sicil Kanunu
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmeye Ek İhtiyari Protokolün Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun
- Başarılı Sporculara Aylık Bağlanması ile Devlet Sporcusu Unvanı Verilmesi Hakkındaki Kanun
- 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun
- Belediye Kanunu
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun
- Büyükşehir Belediyesi Kanunu
- Belediye Gelirleri Kanunu
- Çoğaltılmış Fikir ve Sanat Eserlerini Derleme Kanunu
- Ceza Muhakemesi Kanunu
- Deniz İş Kanunu
- Elektronik Haberleşme Kanunu
- Evrensel Hizmet Kanunu
- Gelir Vergisi Kanunu
- Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu
- Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun
- Emlak Vergisi Kanunu
- İş Kanunu

- İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun
- Hukuk Muhakemeleri Kanunu
- İşsizlik Sigortası Kanunu
- Devlet Memurları Kanunu
- Kalıtsal Hastalıklarla Mücadele Kanunu
- Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
- İl Özel İdaresi Kanunu
- Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ürettikleri Mal ve Hizmet Tarifeleri ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
- Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri
- Karayolları Trafik Kanunu
- Kurumlar Vergisi Kanunu
- Kat Mülkiyeti Kanunu
- Milli Eğitim Temel Kanunu
- Katma Değer Vergisi Kanunu
- Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu
- Özel Öğretim Kurumları Kanunu
- Nüfus Hizmetleri Kanunu
- Özel Tüketim Vergisi Kanunu
- Pasaport Kanunu
- Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun
- Mesleki Eğitim Kanunu
- Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu
- Noterlik Kanunu
- Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu
- Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun
- Sosyal Hizmetler Kanunu
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun

- Posta Hizmetleri Kanunu
- Terörle Mücadele Kanunu
- Türk Ceza Kanunu
- Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun
- Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun
- Türk Medenî Kanunu
- Yüksek Seçim Kurulunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
- Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu
- Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'dur.

Görüldüğü üzere engellileri ilgilendiren çok sayıda düzenleme farklı kanunlar kapsamında ele alınmıştır. Ayrıca engellilerle ilgili çeşitli kanun hükmünde kararnameler, yönetmelikler, tebliğler genelgeler vb. gibi genel düzenlemeler mevcuttur.

1.7. Türkiye'deki Engelli Yapısı

Türkiye'de engelli bireylerin toplam nüfus içindeki ve kendi aralarındaki durumu hakkında en kapsamlı çalışmalardan biri 2002 yılında Başbakanlığa bağlı Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı (Güncel adıyla Türkiye İstatistik Kurumu) ve Başbakanlık Özürllüer İdaresi Başkanlığı(Güncel ismiyle Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü) tarafından yayınlanan Türkiye Özürllüer Araştırmasıdır.

Tablo 1: Türkiye Engellilik Oranları

	Toplam Engelli			Zihinsel , Görme Ortopedik, Dil Ve Konuşma, İşitme Engelli Nüfus			Süreğen Hastalığı Olan Nüfus		
	T	E	K	T	E	K	T	E	K
Türkiye	12.29	11.10	13.45	2.58	3.05	2.12	9.70	8.05	11.33
Yaş Grupları									
70+	43.99	39.77	47.77	7.89	8.45	7.38	36.10	31.32	40.39
60-69	36.96	31.60	42.02	5.14	5.65	4.65	31.82	25.95	37.37
50-59	27.67	22.56	32.67	3.23	3.73	2.74	24.44	18.83	29.94
40-49	18.07	15.15	21.08	2.65	3.29	1.99	15.43	11.86	19.09
30-39	11.44	10.43	12.42	2.56	3.18	1.95	8.89	7.26	10.46
20-29	7.0	7.59	7.04	2.50	3.34	1.74	4.80	4.24	5.30
10-19	4.63	4.98	4.28	1.96	2.26	1.65	2.67	2.72	2.63
0-9	4.15	4.69	3.56	1.54	1.70	1.37	2.60	2.98	2.20
Bilinmeyenler	11.68	6.30	14.17	0.34	0.53	0.25	11.33	5.77	14.09
Yerleşim yeri									
Kır	11.67	10.69	12.63	3.16	3.74	2.59	8.50	6.95	10.04
Kent	12.70	11.38	13.99	2.20	2.60	1.81	10.49	8.78	12.18
Bölgeler									
İç Anadolu	12,52	10,78	14,23	2,60	3,01	2,20	9,92	7,77	12,03
Güneydoğu Anadolu	9,90	9,86	9,94	2,72	3,45	1,99	7,18	6,41	7,96
Doğu Anadolu	11,80	11,29	12,30	2,53	3,18	1,90	9,26	8,10	10,41
Karadeniz	12.98	11.62	14.32	3.22	3.66	2.80	9.76	7.97	11.52
Marmara	13.13	11.66	14.59	2.23	2.60	1.87	10.90	9.05	12.73
Akdeniz	12,16	11,15	13,15	2,60	2,99	2,21	9,56	8,16	10,93
Ege	11,86	10,69	13,00	2,59	3,15	2,05	9,27	7,55	10,95

Kaynak: Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002: 6

2002 senesinde yapılan Türkiye Özürlüler Araştırmasının sonuçlarına göre Türkiye'deki engellilerin toplam nüfustaki payı %12,29 olarak hesaplanmıştır. 2000 yılında yapılan

genel sayımda toplam nüfus 67.803.927'dir. 2000 yılında yapılan sayım bu araştırmaya en yakın sayımdır. Bu açıdan 2002 yılında ülkede yaklaşık olarak 8,5 milyon engelli olduğunu söyleyebiliriz.

Bu engellilerimizin oranı yaş grupları içinde değerlendirildiğinde en düşük oran %4,15 ile 0-9 yaş aralığıdır. Engellilik oranının en fazla olduğu yaş aralığı ise %43.99 oranı ile 70+ grubudur. Buradan çıkaracağımız sonuç yaş grubu arttıkça engellilik oranının da aynı yönde artış gösterdiğidir.

Yerleşim yerlerine yönelik oranlar incelendiğinde ise kentte yaşayan engellilerin yaklaşık % 1 gibi az bir farkla kırdaki yaşayan engelli oranından daha fazla olduğu gözükmemektedir.

Engellilik oranları coğrafi bölgeler açısından incelendiğinde ise en yüksek oran %13.13 ile Marmara Bölgesinde iken en düşük oran % 9.90 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesinde gözükmemektedir.

Tablo 2: Türkiye'de Engelli Nüfusun Medyan Yaş Yapısı

	Zihinsel , Görme Ortopedik, Dil Ve Konuşma, İşitme Engelli Nüfus	Süreğen Hastalığı Olan Nüfus
Türkiye	33,86	48,87
Kır	35,37	52,30
Kent	32,60	47,19
Kadın	35,50	49,71
Erkek	32,95	47,60

Kaynak: Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002: 8

Bu tabloya baktığımızda süreğen hastalığa sahip engellilerin yaş ortalamasının 48.87 oranıyla 33.86 orana sahip zihinsel, görme ortopedik, işitme, dil ve konuşma engelli nüfusa göre daha yüksek olduğunu görmekteyiz.

Ayrıca her iki engellilik sınıflamasında da kırdaki engelli nüfusun yaş ortalaması kentteki nüfusun yaş ortalamasından daha fazladır.

Kadın engelliler ise her iki engellilik sınıflamasında erkeklere göre daha yüksek yaş ortalamasına sahiptir. Bu durumda erkeklerin kadınlara göre daha erken yaşlarda engelli duruma geldikleri söylenebilir.

Tablo 3: Okuryazarlığa Göre Engelli Nüfus Oranı

[6>=yaş]				
	Zihinsel , Görme Ortopedik, Dil Ve Konuşma, İşitme Engelli Nüfus		Süreğen Hastalığı Olan Nüfus	
	Okuma Yazması Olmayan	Okuma Yazması Olan	Okuma Yazması Olmayan	Okuma Yazması Olan
Türkiye	36.33	63.67	24.81	75.19
YerleşimYerine Göre				
Kır	43.44	56.56	32.85	67.15
Kent	29.58	70.42	20.49	79.51
Cinsiyet Durumu				
Kadın	48.01	51.99	35.04	64.96
Erkek	28.14	71.86	9.78	90.22
Bölgeler				
İç Anadolu	29.89	70.11	19.53	80.47
Güneydoğu Anadolu	52.53	47.47	45.25	54.75
Doğu Anadolu	48.33	51.67	42.22	57.78
Karadeniz	39.41	60.59	29.68	70.32
Marmara	26.62	73.38	17.54	82.46
Akdeniz	41.69	58.31	23.70	76.30
Ege	33.15	66.85	23.06	76.94

Kaynak: Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002: 9

Tablo 3'teki veriler ışığında okuma yazma konusuna baktığımızda her iki engel grubuna dahil olan nüfusta da iyi veriler görmekteyiz. Zihinsel, görme, ortopedik, işitme, dil ve konuşma engelli nüfusun %63,67'si okuma yazma bilirken; süreğen hastalığı olan nüfusta okuma yazma bilenlerin oranı %75,19'dur. Elde edilen bu veriler iki engelli türünde de kentlerde kır bölgelerine göre daha çoktur. Cinsiyet açısından değerlendirdiğimizde ise kadınların okuma yazma oranlarının erkeklere göre daha az olduğu görülmektedir.

Okuma yazma oranlarına bakıldığında zihinsel, görme, ortopedik, işitme, dil ve konuşma engelli nüfusta coğrafi bölge açısından değerlendirdiğimizde en fazla okuma yazma oranına sahip bölge %73,38 ile Marmara Bölgesidir. En az olan bölge ise %47,47 oranı ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi'dir. Süreğen hastalığı olan nüfusta ise en fazla okuma yazma bilen bölge %82,46 oranı ile yine Marmara Bölgesidir. En az olan bölge ise yine %54,75 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi'dir.

Yani genel bir değerlendirme yaptığımızda süregelen hastalığa sahip grup diğer gruba yani diğer engel türlerine oranla daha fazla okuma yazma oranına sahiptir.

Ayrıca 2002 yılında yapılan Türkiye Özürlüler Araştırması dışında 2011 yılında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından “Nüfus ve Konut Araştırması” gerçekleştirilmiştir. Ülke çapında engelli kişilerin illere göre dağılımını araştıran en son çalışma 2019 itibarıyla 2011’de yapılan “Nüfus ve Konut Araştırması”dır. Bu çalışma 3 Ekim-31 Aralık 2011 arası tarihlerde Adrese Dayalı Nüfus Kayıt sistemi (ADNKS)’de bulunmayan bilgileri iller bazında elde etmek amacıyla örnekleme yöntemi ile seçilen bölgelerde yaklaşık olarak 2,2 milyon hane ile tam sayım yöntemi kullanılarak kurumsal yerlerde bulunan kişiler ile gerçekleştirilmiştir. TÜİK’in yapmış olduğu “Nüfus ve Konut Araştırması” ile ülke çapında hane halklarının yaklaşık olarak %13’ünden bilgi sağlanmıştır. Bu çalışma ile yaklaşık 9 milyon kişi ile görüşme yapılmıştır(Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler, 2019: 40).

Nüfus ve Konut Araştırmasındaki engelliliğin odak noktası engelliğin tanımı ve sınıflandırılmasında kullanılan yeni yaklaşımla birlikte tıbbi yaklaşımdan (işlev bozuklukları, organ kaybı) daha çok fonksiyonlardaki sınırlılıklardır. Çalışmada engellilik olgusu duyma, görme, konuşma, hatırlama/dikkatini toplama, hatırlama/dikkatini toplama, yaşlılarına göre öğrenme/basit dört işlem yapma ve hareket güçlüğü (taşımaya, yürümeye, merdiven inip çıkma ve tutma gibi) alanlarında tanımlanmıştır. Araştırmada bu bahsi geçen durumların en az birinde zorluk çeken kişiler en az bir engelli nüfus içine dâhil edilmiştir(Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler, 2019: 40). Bu çalışma sonucunda cinsiyet ve yaş gruplarına göre engellilerin dağılımı aşağıdaki gibidir.

Tablo 4: Genel nüfusta cinsiyet ve yaş grubuna göre en az bir engeli bulunan nüfus, 2011

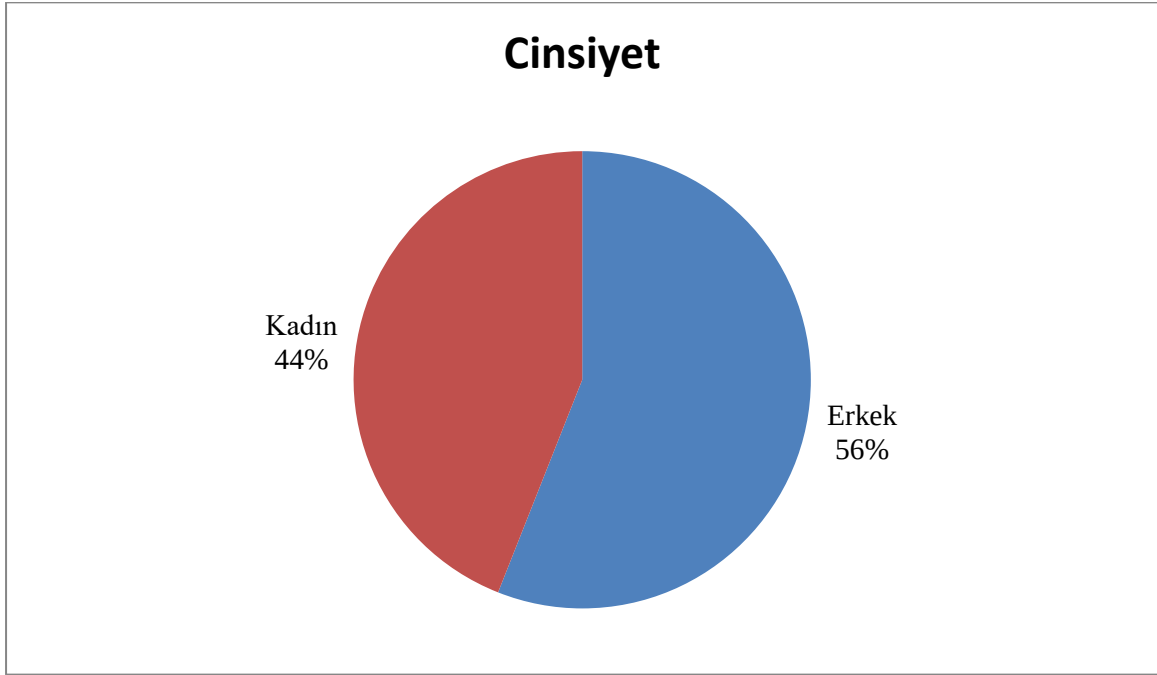
Engelli Kişi	Engelli Nüfus (%)	E (%)	K (%)
<i>Tüm yaş grupları</i>	6,9	5,9	7,9
75+	46,5	40,9	50,3
70-74	31,9	26,3	36,3
65-69	23,0	18,3	27,2
60-64	16,5	12,3	20,4
55-59	12,1	9,2	15,0
50-54	8,8	7,1	10,7
45-49	6,9	5,9	7,8
40-44	5,1	4,7	5,6
35-39	4,0	4,0	4,1
30-34	3,2	3,4	3,0
25-29	2,6	3,0	2,3
20-24	2,7	3,4	2,0
15-19	2,3	2,6	2,0
10-14	2,1	2,4	1,8
3-9	2,3	2,5	2,1

Kaynak: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler, Ocak 2019 İstatistik Bülteni 2019, 41

2011 yılında yapılan “Nüfus ve Konut Araştırması” ile elde edilen sonuçlar ışığında en az bir engeli bulunan kişilerin oranı %6,9’dur. Bu oran 2011 yılı itibarıyla 4.876.000 kişiye tekabül etmektedir. Kadınlarda bu oran %7,9 iken erkeklerde %5,9 olarak bulunmuştur. Yaş grubu arttıkça en az bir engeli olan bireylerin oranının giderek arttığı gözükmemektedir. 35-39 yaş grubundan itibaren en az bir engeli bulunan kadınların oranı erkeklerin oranından daha yüksektir(Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler, 2019: 42).

Türkiye’de engelliler ile ilgili bazı verilerin işlendiği “ulusal engelli veri tabanı” bulunmaktadır. Ulusal engelli veri tabanı Sağlık Bakanlığı’nın yetkili hastanelerinden verilen ve elektronik ortamda veri tabanına aktarılan Engelli Sağlık Kurulu Raporları ile Bakanlığımız veri tabanında yer alan kayıtlar birleştirilerek oluşturulmuştur. Ulusal Engelli Veri Tabanında kayıtlı ve hayatta olan engelli sayısı; 1.402.055’i erkek, 1.081.273’ü kadın olmak üzere 2.483.328*’dir. Ağır engeli olan kişi sayısı 712.534’dür(Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistikî Bilgiler, 2019: 16).

Grafik 1: Ulusal Engelli Veri Tabanına Kayıtlı Engellilerin Cinsiyete Göre Dağılımı



Kaynak: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler, Eylül 2019 İstatistik Bülteni, 2019: 16

Görüldüğü üzere veri tabanına kayıtlı engellilerin %56'sını erkekler oluştururken %44'ünü kadınla oluşturmaktadır.

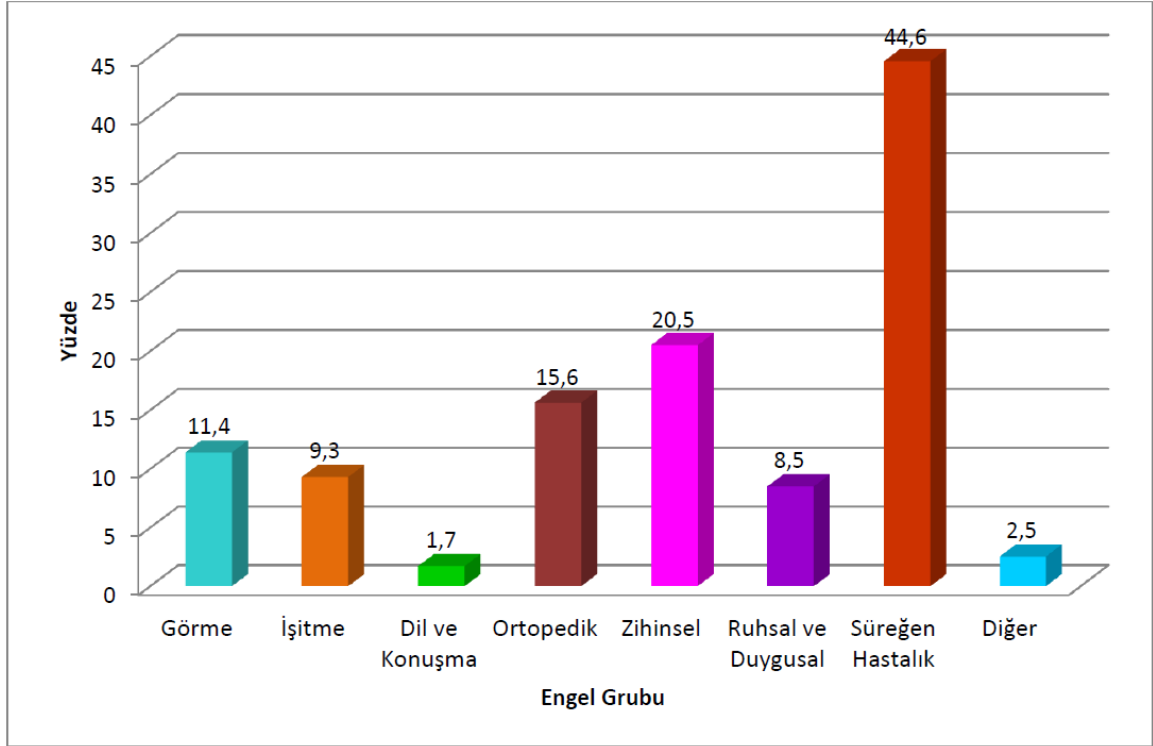
Veri tabanına kayıtlı engellilerin engel gruplarına göre dağılımı ise şu şekildedir.

Tablo 5: Ulusal Engelli Veri Tabanına Kayıtlı Engellilerin Engel Türüne Göre Dağılımı

Engel Grubu	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Süreçen Hastalık	1.106.881	44,6
Zihinsel	509.113	20,5
Ortopedik	387.754	15,6
Görme	282.941	11,4
İşitme	231.200	9,3
Ruhsal ve Duygusal	211.433	8,5
Dil ve Konuşma	42.549	1,7
Diğer	62.839	2,5

Kaynak: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler, Eylül 2019 İstatistik Bülteni, 2019: 17

Grafik 2: Ulusal Engelli Veri Tabanına Kayıtlı Engellilerin Engel Türüne Göre Dağılımı



Kaynak: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistikî Bilgiler, Eylül 2019 İstatistik Bülteni, 2019: 17

Tablo 5 ve grafik 2'yi incelediğimizde sayıları ve oranları en fazla olan engel grubunu süreğen hastalığı olan engelliler oluşturmaktadır. Bu grubu sırasıyla zihinsel, ortopedik, görme, işitme, ruhsal ve duygusal ile dil ve konuşma engel grupları takip etmektedir.

2.BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMI VE KORUMALI İŞYERİ UYGULAMASI

Engelliler hem dünyada hem de Türkiye’de çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Sosyal dışlanma, erişilebilirlik, ulaşım, eğitim, yoksulluk karşı karşıya kalınan bu zorluklara örnek olarak gösterilebilir. İşte istihdam da karşılaşılan bu zorluklardan biridir. Engelli bireylerin hem geçimini sağlayacak kazancı elde etmeleri hem de toplumda ve sosyal hayatta yerlerini almaları için engelli istihdamı büyük öneme sahiptir.

Bu bölümde engelli bireylerin çalışma hayatında bulunması gerekliliğinin önemi, Türkiye’de uygulanan engelli istihdamı çeşitleri, engelli istihdamına yönelik yasal düzenlemeler, engelli istihdamına ilişkin çeşitli istatistikler incelenecektir. Daha sonra da engelli istihdam çeşitlerinden olan korumalı işyeri uygulaması üzerinde durulacak korumalı işyeri uygulamasının Türkiye’deki durumuna bakılacaktır.

Engelli istihdamıyla ilgili konulara geçmeden önce istihdamın kavramsal olarak ne olduğu konusuna değinmekte fayda var.

İstihdam kavramı en temel anlamda; kişilerin işe kabul edilmeleri, çalıştırılmaları olarak tanımlanmaktadır. Sözlük anlamı ise hizmette kullanma, hizmete alma ya da kullanılma şeklindedir. Dolayısıyla bu açıdan bakıldığında istihdamın tanımı, insan gücünün hizmette kullanılması anlamında “işlendirme” şeklinde yapılabilir. Bu bağlamda istihdam “girişimcilerin insan ihtiyaçlarını gidermek amacıyla, mal ve hizmet üretme çabası içinde, diğer üretim faktörlerinde olduğu gibi emeği de üretken bir faktör olarak üretim sürecinde kullanması, buna karşılık emeğe yarattığı değerden bir pay vermesi” ile ifade edilebilir(Işığışık, 2014: 30).

2.1. Engelli Bireylerin İstihdam Edilmesi Gerekliliğinin Nedenleri

2.1.1. Sosyal nedenler

Engelli bir kişinin sırf engelli olmasından ötürü çalışma hakkından vazgeçmesini beklemek gibi bir durum doğru değildir. Güzümüz toplumlarında insanlar artık kadın, cahil, fakir ya da engelli olma durumlarına göre ayrıma tutulmamaktadır. Yaşayan her kişinin toplum içinde bir gelir kazanmaya ve çalışmaya hakkı bulunmaktadır. Bu konu hakkında yalnızca aileler değil devlet ve toplum da sorumluluk altındadır. Bireyleri mutlu kılacak durumlardan biri de başarılı olacağı bir işte istihdam edilmektir. Birey çalışarak topluma yararlı olmak isteyebilir. Bu isteğin temelinde de sadece bir işte çalışıp gelir elde etmek değil aynı zamanda kişinin topluma olan bağlılığını arttırıp kendine saygı ve güven duyması ihtiyacı da yatmaktadır(Toplu, 2009: 51).

Her birey onuruna yaraşır bir yaşam seviyesine sahip olma ile çalışarak hayatını kazanma hakkına sahiptir. Bu bağlamda engellilere de eğitim, sağlık, ulaşım, sosyal faaliyetler, çevre, konut ve istihdam imkânı gibi sosyal yaşama ilişkin her türlü faaliyete erişimde fırsat eşitliği sağlanmalıdır(Gönülaçan, 2016: 33).

Daha önce de belirttiğimiz üzere Anayasamızın 61. maddesinde “devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır” şeklinde bir ifade geçmektedir. Bahsi geçen maddeden anlaşıldığı üzere devletin engellilerin istihdam dahil

karşılaştığı diğer zorluklara yönelik politika geliştirmesi anayasa ile üstlenilmiş sosyal bir görevdir.

Bireyin engelli olması bir iş yerinde çalışma hakkından mahrum kalmasını gerektirmemektedir. Engelli bireyin çalışma hayatı içinde istihdam olanağına sahip olması, topluma bağlılığını ve dolayısı ile kendi yaşamına olan bağlılığını güçlendirecektir(Kaya, 2017: 35).

2.1.2. Ekonomik nedenler

Engelli bireyler açısından istihdamın bir diğer önemli gerekçesi ise ekonomik nedenlerdir. Her birey gibi engelli birey de geçimini sağlamak için belirli bir gelir elde etmek durumundadır. Ancak engelli bireyler maddi kazanç sağlama konusunda engelsiz vatandaşlara göre daha dezavantajlı durumdadır. Bunun sebepleri engellilerin her işe uygun çalışma yeterliliğinde olmaması, işverenlerin işyerlerinde engelli vatandaş çalıştırmaktan kaçınmaları, engellilerin iş aramada yaşadığı zorluklar ve bunlar gibi birçoğudur.

Engellilerin düşünsel veya fiziksel bir engellerinin olması onların engeli bulunmayan diğer yeteneklerinden sağlam bir şekilde faydalanamayacakları anlamına gelmemektedir. Eğer engellilerin bu kapasitesi atıl kalırsa bu toplum için bir israfa sebebiyet verir. Zaten engelli olmayan diğer bireyler de çalışma hayatlarında sağlam olan organlarının bazılarını bazen hiç bazen ise tam kapasite kullanmazlar. Yapılan işi türüne göre bazı yeteneklerini bazen hiç kullanmaz bazen ise eksik şekilde kullanırlar. Yani engelli bireylerin de onlara uygun olan bazı işlerde çalışabileceği ya da kapasitelerini engeli olmayan insanlar gibi ya da onlara yakın şekilde kullanabilmeleri mümkündür. Bu durumda engelli kişinin hangi işlerde en verimli şekilde çalışabileceğini tespit etmek oldukça önemlidir. Bunun sağlanması ile engelli birey ekonomik hayata da elinden gelen katkıyı sağlamış olacaktır(Toplu, 2009: 53).

Devlet açısından da ülke nüfusunun yaklaşık %12'sini oluşturan engelli nüfusa parasal yardım sağlamak yerine istihdam imkânı yaratmak, ekonomik açıdan büyük bir kaybın önlenmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca ekonomik bağımsızlık kazanmış olmaları, engellilerin daha sağlıklı ve kaliteli yaşamalarına katkıda bulunacaktır(Gönülaçan, 2016: 33).

2.1.3. Birey, toplum ve devlet görüşlerindeki değişimler

Engelliliği açıklamaya çalışan modeller konusunda da bahsettiğimiz gibi engelliliğe bakış açısı zaman içerisinde değişmiştir. Geleneksel bakış açısının hakim olduğu dönemde engelli, sakat ve ya özürlü bireyler, sırf özürlü ya da engeli yüzünden cezalandırılıp öldürülmüştür. Tıbbi modelin hakim olduğu dönem de ise engellilere yönelik sadece tıbbi olarak bakım konularına odaklanılmıştır. Fakat sosyal modelle birlikte engelliliğe bakış açısı yön değiştirmiş ve eğitim, istihdam, erişilebilirlik, ulaşılabilirlik gibi konular üzerinde durulmaya başlanmıştır. Tabi bu algı değişimlerine özellikle sosyal devlet anlayışını benimseyen toplum ve topluluklar daha duyarlı yaklaşmaktadır. Günümüzde bir ülkenin kalkınmışlığı ya da gelişmişliği sadece ekonomik anlamda büyümesiyle değil hasta, engelli, yaşlı ve yoksul kişilere verdiği hizmet ve istihdam oranı gibi ölçütler ile

değerlendirilmektedir. Dolayısıyla da engelliler için önemli bir yeri olan istihdam konusu, çözülmesi gereken bir problem olarak değil, sosyal devletin yapması gerekli olan basit bir görev olarak düşünülmelidir(Ölmezoğlu, 2015: 26).

İster sosyal nedenler ister ekonomik nedenler isterse de birey, toplum ve devlet görüşlerindeki değişimler olsun gerçek olan şudur ki engelli istihdamına yönelik politikalar uygulamak toplum için kaçınılmaz bir gerçektir. Bu sayede engelli bireylerin sosyal açıdan kendini mutlu hissetmesi ve ekonomik açıdan da gelir elde etmesi sağlanmış olur.

2.2. Engelli Bireylerin İstihdam Edilmesi Önündeki Engeller

Engelli bireylerin istihdama katılmalarındaki engellerden biri başta işverenlerin tutumları iken; diğer bir engel engeli bulunmayan diğer bireylerin engellilere yönelik olarak takındıkları önyargılar ve yanlış tutumlardır. Bu yanlış tutumların oluşmasında engelli bireylerin toplumsal hayata entegrasyonunu zorlaştıran diğer tüm faktörler etkilidir(Orhan, 2011: 55). Her bireyin çalışmaya ihtiyacı vardır ancak engellilerin ihtiyacı hem sosyal hem de ekonomik açıdan diğerlerine oranla daha fazladır. Bu yüzden engelli bireylerin istihdam edilmesi önündeki engellerin aşılması çok büyük öneme sahiptir.

Engellilerin istihdam edilebilmesindeki kolaylık ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre farklılık gösterebilir. Şüphesiz ki gelişmiş ülkelerde engelli bireylerin istihdam edilmesi sırasında karşılaşılan engeller gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelere göre daha azdır.

Ülkelerin gelişmişlik seviyeleri engelli istihdamı konusunu etkilese de bu konuda etkili olan farklı faktörlerde vardır. Genellikle iş arayan engelli bireyler yeterince kalifiyeli durumda değildirler. Okuma-yazma bilmeyen ya da ilkokul mezunu olan engellilerin iş bulma süreci daha zorlu bir hal almaktadır.

Engelli istihdamında yaşanan sorunlar dönemine göre farklılık göstermektedir. Bu yüzden karşılaşılan bu sorunları istihdam öncesi ve istihdam sonrası olarak ayırıp incelemekte fayda görüyoruz.

2.2.1. İstihdam öncesi yaşanan sorunlar

Engellilerin İstihdam edilmeden önce yaşadığı belli başlı sorunlar vardır. Bunlar genel olarak:

- Eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon konusundaki problemler,
- İşverenlerin engellilere yönelik önyargıları,
- Engellilerin istihdamına yönelik politikaların yetersizliği,
- İşgücüne dâhil olma konusunda karşılaşılan sorunlar vb. gibi sorunlar olarak gösterilebilir.

Mesleki eğitim ve rehabilitasyon, engelli bir kişiye uygun bir iş bulmak ve bulunan işteki konumunu kaybetmesini engellemek amacıyla eğitim, mesleki rehberlik ve işe yerleştirme hizmetlerinin sağlandığı bir uygulamadır. İstihdam hakkındaki en büyük problemlerden biri de engelli kişilerin mesleki rehabilitasyondan ve mesleki eğitimden

yoksun bırakılmalıdır. Çünkü engellilerin birçoğu, eğitiminlerini gerektiği gibi alamadıkları yüzünden meslek edinmekte zorluk çekmekte, sosyal hayattan daha fazla dışlanmaktadır. Eğitim-öğretime dahil olmayan engelli kişilerin hıca meslek hayatına girmeleri için mesleki rehabilitasyon önem arz etmektedir. Fakat bu eğitimler sırasında da bazı sıkıntılarla karşılaşabilmektedir. Mesleki rehabilitasyon ve eğitim hizmetleri sağlayan sivil toplum örgütleri, özel ve kamu kurumları arasındaki işbirliği eksikliği; engellilerin mesleki eğitim için uygun teçhizat, mekan ve danışmanlık konularındaki eksiklikler, meslek danışmanlığı gibi hizmetlerin yeterince sağlanamaması sebebiyle engellilerin yetenekleri ve ilgileri ile ilgili mesleki eğitim alamamaları ve eğitimi veren kişilerin nicelik ve nitelik bakımından yetersiz olması engellilerin düşük ve vasıfsız işlerde çalışmalarına sebebiyet vermektedir. Bahsi geçen eğitim engellilerin çalışma hayatına girmede kullandıkları meslek öncesi eğitimlerden oluşmaktadır. Buradaki eksik veya yanlış uygulama çalışma ortamında ortaya çıkacaktır(Alvar, 2014: 35).

İşverenler de engelli istihdamı açısından genellikle ön yargılı davranabilmektedir. İşverenlerin engelli çalıştırmaktan kaçınmalarına sebebiyet veren ön yargıları şu şekildedir(Kayacı, 2007: 78):

- Engellilerin sık sık mazeret izni aldığı,
- Engellilerin uygunsuzluğu,
- Engellilerin sıkça hastalandığı,
- Engellilerin kariyer yapmalarının zorluğu,
- Engellilerin hissi ve duygusal davranışları,
- Engellilerin diğer çalışanları rahatsız ettiği,
- Engellilerin iş kazalarına maruz kaldığı
- Engellilerin çalışma temposunu düşürdüğü
- Engellilerin halkla ilişkiler açısından olumsuzluğu,
- Engellileri işten çıkarmanın zorluğu,
- Engellilerin özel düzenlemelerinin masraflı oluşu,
- Engellilerin işletme maliyetini arttırdığı,
- Engellilerin değişik işlerde görevlendirilemediği,
- İş piyasasındaki yeterince sağlam işsiz varlığı,
- Engellilerin iş yükü arttığında işi bırakacağı vb. sebepler.

Yukarıda sıralanan vb. önyargılar yüzünden işverenler genellikle engelli işçi çalıştırmaktan kaçınmaktadırlar.

Engellilerin çalışma hayatına katılmalarını zorlaştıran sebeplerden biri de toplum ve işverenlerin hatırı sayılır bir bölümünün, engellilere ne çeşit bir hizmet verilebileceğinden ve engellilerden nasıl faydalanılabileceğinden çoğu zaman habersiz olmalarıdır. Birçok

işveren de, bazı önyargılardan ve kaygılardan ötürü, çalışmaya muktedir olmalarına rağmen engellileri istihdam etmek istememektedirler(Güvenç, 2014:27).

2.2.2. İstihdam sonrası yaşanan sorunlar

Engellilerin işe yerleştirildikten sonra karşılaştıkları problemlerin kaynağı ulaşım, eğitim, sosyal güvenlik, sağlık, fiziksel çevre gibi konularda maruz kaldıkları fırsat eşitsizlikleridir. İstihdam öncesinde alınan eğitimi özel eğitim ve mesleki eğitim programları yoluyla yeterince kalifiye hale getirilemeyen engelli kişiler vasıfsız oldukları düşüncesiyle ya düşük gelirli az vasıf istenen basit işlerde çalıştırılmakta ya da kalifiye olmadıkları için hiç çalıştırılmamaktadırlar. Ayrıca ağır derecede engeli bulunan kişiler ile yardımcı araç ve cihaz kullanan engelliler de istihdam edilmekte oldukça zorlanmaktadır(Aydemir, 2012: 30).

Engelli bireyler diğer alanlarda yaşadığı sorunların yanında iş hayatında da fırsat eşitsizliğinden kaynaklı problemlere maruz kalmaktadır. İşyerinde kullanılması gerekli olan araç ve gereçlerin engellilerin ihtiyaçlarına karşılık vermemesi, işyerinin ve işin engellinin özelliklerine uygun olmaması ve gerek amirleri gerekse iş arkadaşları tarafından karşılaştıkları olumsuz tutumlar engellilerin işyerinde maruz kaldıkları bazı problemlere örnek olarak gösterilebilir(Aydemir, 2012: 31). Bu ve bunlar gibi sebepler engelli istihdamının istihdam gerçekleşikten sonra da yaşanan istihdam engellerine örneklerdir.

Engellilere yönelik ücret politikasına bakıldığında, engelli çalışanlara engelli olmayanlara kıyasla genellikle düşük ücret verildiği görülmektedir. Bu durum engellilere yönelik önyargıların sonucu olabilir. Engelli bireylerin zaman zaman kariyerlerini geliştirmesi ve kademe alması engellenmekte bazen başvuruları dâhil değerlendirilmemektedir. İşverenler, iş arkadaşlar ve işveren temsilcileri de dâhil kişi ve gruplar tarafından engeli işçiler dışlanmaya maruz kalmaktadır. Engelliler taciz ve mobbing şeklinde uygulamalarla da karşılaşmaktadırlar(Aydemir, 2012: 32).

Engellilerin sosyal hayata katılımını arttırmak ve bir işe yerleştirerek ekonomik özgürlüğüne kavuşmasını sağlamak sosyal politikaların görevini tamamladığını ifade etmemektedir. Bu açıdan, işe yerleştirilen engellinin ilgili devlet kurumlarınca işyerinde çalışmasını sağlayacak ergonomik koşulların varlığının, hakları bakımından korunmasının önünde engel olup olmadığının, beceri ve yeteneklerine uygun iş verilip verilmediğinin denetlenmesi gerektiği düşünülmektedir. Böylesi denetlemelerin yapılmasının engelli istihdamının öncesinde ve sonrasında olası sorunların en aza indirilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Zira işverenlerin önyargılı olmaları ve işyerinde engelli çalıştırmanın büyük maliyet getireceği gibi düşünceleri, engellilerin iş arama aşamasında önüne çıkan sorunlardan en önemlileri olmaktadır.(Kaya, 2017: 83)

2.3. Engelli İstihdam Yöntemleri

İnsanlar belli bir yaşa geldiğinde ileride gelir elde edebilecekleri bir iş için mesleki bilgi edinmeleri gerekmektedir. Engellilerin kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları insanların temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri, başkalarına bağımlı olmadan onurlu bir hayat sürdürmeleri içinde gelir getiren bir işe ihtiyaçları vardır. Bu noktada şöyle bir soru

ortaya çıkmaktadır. “Engelliler nerede istihdam edilecekler?” ve “Ne şekilde istihdam edilecekler?”(Eren, 2010: 31).

Engellilik derecesine bağılı 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(Eren, 2010: 31).

Engelli istihdamını normal istihdamdan ayırmak gerekir. Bu yüzdendir ki engelli istihdamı için kendine özgü bazı istihdam yöntemlerinin geliştirilmiş olması kaçınılmazdır. Dünya’da ve Türkiye’de engelli istihdamına yönelik uygulanan çeşitli yöntemler vardır. Bu başlık altında bu yöntemlerin neler olduğuna kısaca değineceğiz.

2.3.1. Kota sistemi

İş piyasalarında işverenlerin belli bir rakamda ya da oranda engelli istihdam etme zorunluluğunu ifade eden sisteme kota sistemi denilmektedir. Kota sistemi engelli istihdamını kolaylaştıran pozitif ayrımcılığa bir örnektir. Ülkemizde engellilerin istihdam edilmesinde en çok kullanılan sistem kota yöntemidir.

Türk iş kanununda, engellilerin işgücünden yararlanılması amacıyla engelli bireylerle iş sözleşmesi yapma zorunluluğu öngörülmüştür. Bu yöntemle engelli bireylerin başkalarına muhtaç olmadan hayatlarını sürdürebilmeleri amaçlanmıştır(Sümer, 2014: 54).

Kota oranlarını ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin endüstriyel yapısı ya da gelişmişliği bu farklılıkların ortaya çıkmasına sebebiyet verebilir. Türkiye’de kota oranları ve kimlerin bu sistemden sorumlu olacağı iş kanununda belirtilmiştir.

İş kanunumuzun 30. maddesinde belirtildiği üzere: “işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelliye meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler”. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyenler kanunda açık şekilde ifade edildiği üzere idari para cezasına çarptırılacaklardır.

Yine aynı maddede bu istihdamı sağlanacak engelli işçilerin Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlanacağı söylenmiştir.

Türkiye İş Kurumu’nun ifadesiyle “doğuştan ya da sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu, bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az % 40’ından yoksun olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyerek, Kuruma iş isteğiyle kayıt yaptıranlar” engelli sayılmaktadır.

Bu sistemin bazı dezavantajları bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi işverenlerin zorunlu olarak engelli istihdam etmek durumunda kalmaları onları gönülsüz bir şekilde engelli çalıştırmaya itebilmektedir. Yine bazı işverenler engellilerden istedikleri verimi alamayacaklarını düşünmektedirler. Oysaki bu sisteme sadece maddi çıkar gözüyle değil bir sosyal sorumluluk olarak yaklaşılması gerekmektedir. Bu sayede engelli bireylerin toplumsal ve sosyal açıdan hayata dahil olmalarında bir adım atılmış olacaktır.

Ayrıca devlet kota sistemiyle yapılan istihdama teşvik uygulayarak bu gibi sorunların bir nebze olsun önüne geçmeye çalışmıştır. İş kanunun 2008 yılında yapılan değişiklik ile 30. maddesindeki şekliyle:

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi engelli sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, aynı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır.(İş kanunu, md.30)

Bu şekilde işverenlerin kota sistemiyle engelli istihdamındaki istekleri arttırılmaya çalışılmıştır.

Kota yöntemi ile Türkiye’de istihdam edilen engelli bireylere yönelik istatistiksel göstergelere Türkiye’de engelli istihdamına yönelik istatistiksel göstergeler başlığı altında değinilecektir.

2.3.2. Korumalı işyerleri

Engelli istihdam yöntemlerinden biri olan 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 işyeri” olarak tanımlanmaktadır. Korumalı işyeri uygulamasına bu bölümün devamında ayrıntılı olarak değinileceğinden bu başlık altında bu kadar bilgi vermekle yetineceğiz.

2.3.3. Kişisel çalışma yöntemi

Engelli istihdam yöntemlerinden olan kişisel çalışma yöntemi engelli bireylerin kişisel yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda kendi özel çabaları ve çevresinden gelen destek ile kendi işlerini kurmaları suretiyle istihdam edilmeleri yöntemidir.

5378 sayılı kanunun istihdamla ilgili olan 14. Maddesinde devletin engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı sağlamak için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alacağı söylenmektedir.

Türkiye’de kendi işini kurmak isteyen engellilere Türkiye İş Kurumu tarafından çeşitli teşvikler ve hibeler verilmektedir.

Bu yöntemin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için bazı özelliklerin bir arada ve uyumlu bir şekilde bulunması gereklidir. Bunlar(Orhan,2013: 43):

- Engellilere sağlanan mesleki eğitim
- Engellilerin temel eğitimi
- Girişimciliğin teşvik edilmesi
- Ülkedeki ekonomik gelişmeler ve kaynak bulma imkânları

Bu şartlar uygun bir şekilde gerçekleşirse bu yönteminin uygulanabilirliği daha kolay hale gelecektir.

2.3.4. İşverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdamı

Bu engelli istihdamı yönteminde işverenler yasal zorunluluklarının haricinde kendi istekleriyle engelli istihdamında bulunurlar. Bu şekilde engelli istihdamının artışı ülke açısından pozitif bir gelişme olarak görülmektedir.

Ayrıca devlet tarafından da iş kanunu kapsamında yasal zorunluluklarının üstünde engelli istihdam eden işverenlere yönelik sigorta prim destekleri sağlanmış olması bu yöntemin artmasına olumlu katkıda bulunmaktadır.

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(Orhan, 2011: 42).

2.3.5. Evde çalışma

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(Darıyemez, 2012: 47).

Evde çalışma yöntemi, ağır derecede engelli olan bireylerin iş yaşamına katılabilmesi açısından önemli bir istihdam yöntemidir. Yasalar gereği istihdamı öngörülen engellilerin niteliklerine ilişkin koşulların iyileştirilmemesi ağır derecede engelli olan bireylerin istihdam edilmesinin önünü tıkayabilir. Bu durumun herhangi bir iş için ev dışında istihdam edilmelerine dair olanakları ortadan kaldıracığı düşünülmektedir. Engellilerin tek başına dışarıya çıkmasının güç olması, çevre düzenlemelerinin engellilere uygun olmaması, iş sırasında rahat hareket edebileceği alanların düzenlenmemesi veya gerekli destek araç ve gereçlerinin olmaması istihdam alanında karşılaşılan başlıca problemlerdir. Bu nedenle engeli bireylerin evlerinde belirlenen bir ücret karşılığı çalışması olası problemlerin önüne geçmek için uygun olabilir(Kaya, 2017: 66).

Bu yöntem engelli istihdamı açısından güzel rahat uygulanabilir bir yöntem olarak düşünülebilir. Ancak daha derinlemesine düşünüldüğünde evden çalışan engelli birey için engelli istihdamının gereklilik nedenlerinden biri olan sosyal ihtiyaçlar tam anlamıyla karşılanmış olmaz. Evde çalışan engelliler toplumsal ve sosyal bütünleşme açısından yetersizlik yaşama ihtimaliyle karşı karşıya kalabilirler.

Bu çalışma yöntemi ülkemizde de görülmesine rağmen İş Kanunu'nda düzenlemesi bulunmamaktadır. Bu yöntem gerek işçi sağlığı, gerek ücretler, gerek iş güvencesi, gerekse iş güvenliği açısından denetimi oldukça zor olan bir istihdam aracıdır.(Toplu, 2009: 60).

2.3.6. Kooperatif çalışma yöntemi

Bu istihdam yöntemi engellilerin devlet desteği veya kendi imkanlarıyla 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(Eren, 2010: 33).

Engelli istihdam modellerinden korumalı işyeri uygulamasına benzeyen kooperatif yöntemini korumalı iş yeri uygulamasından ayıran özelliği çalışanların işyeri değil de kooperatif düzeyinde örgütlenmiş olmasıdır.

2.3.7. Sadece engellilerin istihdam edildiği belirli işlerde istihdam

Bu engelli istihdamı yöntemi sadece engellilerin istihdam edildiği engellilere özgü olarak seçilmiş bazı işlerden oluşmaktadır. Diğer bir adıyla tahsis yöntemi olarak da adlandırılan bu yöntem; farklı engel gruplarına göre seçilen meslek ve işlerin sadece engelliler için kısmen ya da tamamen ayrılması şeklinde uygulanmaktadır. Bu yöntem engelli bireyler tarafından çok da kabul gören bir sistem değildir. Çünkü engelli bireyler tecrit edilmiş, izole edilmiş işyerlerinde çalışmaktansa, diğer insanlarla bir arada çalışmayı yeğlediklerini dile getirmektedirler. Engelli bireyler için bu yöntem şu şekilde kabul görebilir. Kişilerin engel türlerine bakıp işe yerleştirmelerde daha titiz davranılırsa bu yöntem başarıya ulaşır. Örneğin Danimarka, Yunanistan, İtalya gibi ülkelerde görme engelli bireyler telefon santral operatörlüklerinde istihdam edilmektedir. Ülkemizde de buna benzer başarılı uygulamalar kamu kurumlarında uygulanmaktadır(Ölmezoğlu, 2015: 31).

2.4.Engelli İstihdamına Yönelik Yasal Düzenlemeler

Türkiye'de Cumhuriyet öncesi dönemde engelli istihdamı ile ilgili her hangi bir düzenleme yapıldığına rastlanmamaktadır. Genellikle sağlık evlerinde ruhsal ve fiziksel açıdan sakat olan bireylerin tedavi ve bakımları yapılmıştır. Tanzimat dönemine kadar olan dönemde engelli istihdamı ile ilgili bir düzenlemeye rastlanmamıştır. (Cillo, 2019: 12).

Tanzimat döneminden sonrada engelli istihdamı ile ilgili kapsamlı düzenlemeler yapıldığından bahsedilemez. Kapsamlı olmasa da bazı düzenlemeler mevcuttur. Örnek olarak 1869 yılında madende oluşabilecek kazaların önlenmesi için tedbirleri içeren Maadin Nizamnamesi verilebilir(Cillo, 2019: 12).

Cumhuriyetin kurulmasından sonra cumhuriyetin ilk yıllarında da engelli istihdamına dair ya da iş hayatında korunmalarına dair kapsamlı düzenleme yapılmamıştır. 1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanununda iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili olarak, engellilerden

açık bir şekilde bahsedilmese de; işverenin çalışanlara yönelik koruyucu tedbirler alması gerektiğinden bahsedilmiştir(Cillo, 2019: 13).

1930 senesinde çıkarılan 1850 sayılı “Belediyeler Kanununda” belediyeler engellilere yardım yapmakla görevlendirilmiştir. Yine 1936 tarihli ve 3008 sayılı iş kanununda işverenin işçilerin güvenliği için gerekli tedbirleri alması gerekliliği vurgulanmıştır. 1949 senesine dek engellilerin istihdama yönelik hakları bun engellilerin iş kanuna tabi olup olmama durumlarına göre şekillenmiştir(Cillo, 2019: 13).

1949 yılında 5434 sayılı “T.C. Emekli Sandığı Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile birlikte memur statüsüne sahip çalışanlar sakatlanmaları halinde belirli koşulları sağladıklarında gelir alma hakkına sahip olmuşlardır. Ancak bu kanunda sonradan engelli olan bireyle yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Yani doğuştan engelli olan bireylere yönelik düzenleme yoktur. Daha sonraki yıllarda 1961 Anayasasında yer verilen bazı sosyal haklar ile engelli istihdamı konusunda olumlu gelişmeler yaşanmaya başlanmıştır(Cillo, 2019: 13).

Ülkemizde engellilerin çalışma hayatına yönelik çeşitli yasal düzenlemeler mevcuttur. Bu alanla ilgili yasal düzenlemeler tek bir çatı altında toplanamamıştır. Bu yasal düzenlemelerin içinde doğrudan ya da dolaylı olarak engelli istihdamını etkileyen maddeler bulunmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti anayasalarında engelli istihdamı ile ilgili bazı düzenlemeler mevcuttur.

1961 Anayasasının 43. maddesinde “Kimse, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmaz. Çocuklar, gençler ve kadınlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunur.” ifadesi yer almaktadır. Bu anayasada engelliler ifadedeki kullanılmamış olsa da kimsenin gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı ve çalıştırılması durumunda özel olarak korunacağı ifade edilmektedir. 1982 Anayasasında bu maddeye “bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar” da eklenecektir.

Engellilerin zorunlu istihdamı ile ilgili ilk düzenleme 29.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile yapılmıştır. Kanun’un engelli ve eski hükümlü çalıştırma başlıklı 13. maddesinde bu kanun kapsamına giren iş yerlerinde zorunlu olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir(Erten, 2015: 204).

1982 Anayasamızın 50. maddesinde “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır” ibaresi bulunmaktadır. Bu maddeyi yorumladığımızda engellilerin çalışma hayatıyla ilgili özel olarak korunması gerekliliği üzerinde durulduğu gözükmemektedir.

61. maddede ise “devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır” şeklinde bir ifade geçmektedir.

2005 yılında yayımlanan 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunda engelli kişilerin istihdamıyla ilgili bir bölüme yer verilmiştir. Bu bölümde engelli istihdamı ile ilgili üzerinde durulan düzenlemeleri maddeler halinde şu şekilde sıralayabiliriz:

- İşe başvuru, alım, tavsiye edilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, kariyer gelişimi dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.
- İş başvurusunda bulunan ya da çalışan engellilerin karşılaşılabileceği güçlük ve engelleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda yetki, görev ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur.
- Engellilerin çalışma ortamı ve iş gücü piyasasında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır.
- Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden ötürü diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.
- Engellilik durumları sebebiyle iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdam edildiği korumalı işyerlerinin statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle düzenlenir. (2018'deki kabine değişikliği ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı birleşerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına, Maliye Bakanlığı ise Hazine ve Maliye Bakanlığına dönüştürülmüştür)

Görüldüğü üzere engelliler hakkında kanunda engellilerin istihdamı üzerine genel bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Genel olarak engellilerin çalışma hayatındaki dezavantajlarının önüne geçmeye yönelik bir yapısı olduğu söylenebilir.

Yukarıda bahsettiğimiz üzere şuan yürürlükte olan 4857 sayılı iş kanunu devlete ve özel sektöre engelli istihdamı zorunluğu getirmiştir. 50 ve daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli çalıştırılması zorunlu tutulmuştur.

Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmayacağı ve işyerinde işçi sayısı belirlenirken yeraltında ya da su altı işlerinde çalışanların hesaba katılmayacağı iş kanununda ayrıca belirtilmiştir.

Çalıştırılacak olan engelli işçiler Türkiye İş Kurumu vasıtasıyla bulunur. Bu zorunlu istihdama uymayan işverenler hakkında idari para cezası uygulanır.

Ayrıca yine iş kanununda engelli hale gelmek dolayısıyla işten ayrılmış olan işçilere yeniden sözleşme yapma yükümlüğü getirilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda da engelli istihdamıyla ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. 30/05/1997 tarihinde yapılan ekleme ile Kanunun 53. maddesinde kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli çalıştırmak zorunda olduğu ve % 3'ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun

(yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alacağı söylenmiştir. Devamında da şu ifadelerle yer vermiştir:

Engelliler için sınavlar, ilk defa Devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavlardan ayrı zamanlı olarak, engelli kontenjanı açığı bulunduğu sürece engel grupları ve eğitim durumları itibarıyla sınav sorusu hazırlanmak ve ulaşılabilirliklerini sağlamak suretiyle merkezi olarak yapılır veya yaptırılır(Devlet memurları kanunu, md.53).

Engelli personel çalıştırma yükümlüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetimi ile engellilerin Devlet memurluğuna yerleştirilmesinden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur. Engelli açığı bulunan kamu kurum ve kuruluşları bir sonraki yıl için alım yapacakları engellilere ilişkin taleplerini her yılın Ekim ayının sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirmek zorundadır. Devlet Personel Başkanlığı kurum ve kuruluşların bildirimine üzerine, engelli kontenjanlarına yerleştirme yapabilir veya yaptırabilir(Devlet memurları kanunu, md.53).

2.5. Türkiye’de Engelli İstihdamına Yönelik İstatistiksel Göstergeler

Bu başlık altında Türkiye’deki engelli istihdamına yönelik olarak temel istatistiki göstergeler değerlendirilecektir. Öncelikle 2002 yılında yapılan Türkiye Özürlüler Araştırması verileri dikkate alınarak engellilerin işgücü durumuna yönelik oranları üzerinde durulacaktır. Bu araştırma yapılırken Türkiye İstatistik Kurumu 15 yaş ve üzeri nüfus dikkate almıştır.

Tablo 6: İşgücü Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı

15+ Nüfus	Zihinsel , Görme Ortopedik, Dil Ve Konuşma, İşitme Engelli Nüfus			Süreğen Hastalığı Bulunan Nüfus		
	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus Oranı
Türkiye Geneli	21.71	15.46	78.29	22.87	10.77	77.13
Yerleşim yeri						
Kır	17.76	12.58	82.24	22.48	7.08	77.52
Kent	25.61	17.43	74.39	23.08	12.72	76.92
Cinsiyet Durumu						
Kadın	6.71	21.54	93.29	7.21	12.84	92.79
Erkek	32.22	14.57	67.78	46.58	10.28	53.42
Bölgeler						
İç Anadolu	22.51	16.04	77.49	18.67	7.39	81.33
Güneydoğu Anadolu	19.85	16.19	80.15	25.97	15.89	74.03
Doğu Anadolu	19.58	25.40	80.42	23.97	12.67	76.03
Karadeniz	17.38	14.42	82.62	19.76	9.23	80.24
Marmara	24.75	10.48	75.25	24.04	10.36	75.96
Akdeniz	20.03	20.25	79.97	24.10	11.81	75.90
Ege	24.50	15.61	75.50	25.60	11.56	74.40

Kaynak: Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002: 15

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan özürlüler araştırmasında engelli bireyler iki grupta toplanmıştır. İlk grup zihinsel, görme ortopedik, işitme, konuşma ve dil engelliler iken ikinci grup süreğen hastalığı olan engellilerdir.

1. grup engelliler arasında işgücüne katılma oranı %21.71’dir. Bu oran engelli olmayan nüfus ile karşılaştırıldığında oldukça düşük bir durumdadır. İşsizlik oranı ise %15.46’dır. Ancak asıl dikkat çeken oran %78.29 ile işgücüne dahil olmayan nüfustur. Yani engelli nüfusun yaklaşık %80’i iş aramamaktadır ve bu yüzden işgücüne de dahil edilmemektedir.

2. grupta da işgücüne katılma oranı ve işgücüne dâhil olmayan nüfus oranı 1.grupla birbirlerine çok yakındır. Ancak işsizlik oranı süregelen hastalığa sahip nüfusta %10.77 oranı ile zihinsel, görme ortopedik, işitme, konuşma ve dil engelliler grubuna göre daha düşüktür. Bu durumda zihinsel, görme ortopedik, işitme, dil ve konuşma problemi yaşayan engellilerin süregelen hastalığı olan engellilere göre iş bulmakta daha fazla zorlandığını söyleyebiliriz.

Kır ile kent arasındaki ayrıma baktığımızda ise engelli nüfusun işgücüne dahil olma oranlarının genel itibariyle kentlerde daha fazla olduğunu görmekteyiz. Bununla birlikte kentlerde işsizlik oranı da kırsal kesime göre daha fazla seyretmektedir. İşgücüne dahil olmayan nüfus açısından ise kırsal kesimin oranları kentteki oranlardan daha fazladır. Yani buradan çıkarabileceğimiz bir sonuç kırsal kesimdeki engelliler kentlerdekine göre daha az çalışma istediğindedir.

Kadın erkek ayrımını baktığımızda ise erkeklerde hem 1. hem de 2.grupta işgücüne katılma oranının kadınlardan daha fazla olduğunu görüyoruz. Aynı zamanda erkek engelli nüfusta işgücüne dahil olmayan nüfus oranı her iki grupta kadınlara göre daha düşüktür. Kadın engellilerde bu oran yaklaşık %90 civarındadır. Bu çok büyük bir orandır. Bu oran engelli olmayan nüfusta da kadınlarda erkeklerden fazla seyretmektedir. Demek ki ülkemizde ki iş hayatıyla ilgili toplumsal durum engelli vatandaşlarda da kendini göstermektedir. İşsizlik oranlarına baktığımızda da aynı durum mevcuttur. Kadın engellilerin işsizlik oranları erkeklere göre daha yüksektir.

Bölgeler açısından tablo 5'i incelediğimizde zihinsel, görme, ortopedik, işitme, dil ve konuşma bozukluğu olan engellilerin iş gücüne katılma oranlarının en çok Marmara bölgesindeyken en az Karadeniz bölgesinde olduğunu görüyoruz. İşsizlik oranı en düşük yine Marmara bölgesiyken en yüksek Doğu Anadolu bölgesi gözükmemektedir. İş gücüne dahil olmayan nüfus açısından en yüksek orana sahip olan bölge Karadeniz bölgesiyken en düşük oran Marmara bölgesindedir. Genel itibariyle 1.grup için göstergeler Marmara bölgesinde diğer bölgelere göre daha pozitif bir tutum sergilemektedir. Bunu da Marmara bölgesinin gelişmişliği ile bağdaştırmamız doğru olacaktır.

2.grup açısından ise işgücüne katılma oranı en yüksek olan bölge Doğu Anadolu bölgemizdir. En düşük bölge ise İç Anadolu bölgesidir. İşsizlik oranlarına baktığımızda en düşük işsizlik oranına sahip bölgemiz 2.grup için İç Anadolu iken en yüksek oran Güneydoğu Anadolu bölgesindedir. İşgücüne dahil olmayan nüfus açısından ise en yüksek oran İç Anadolu bölgesinde en düşük oran ise Güneydoğu Anadolu bölgesindedir.

Engellilerin çalışma durumuyla ilgili bir diğer çalışma ise Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2010 senesinde yapılan “Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması” dır. Bu araştırma Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulan Ulusal Engelliler Veri Tabanında kayıtlı olan engelliler üzerinde yapılan bir araştırmadır. Araştırmada sağlık raporunda en az %20 engel oranına sahip olduğu bildirilen 280.014 engelli birey dikkate alınmıştır.

İlk olarak veri tabanında kayıtlı olan engelli bireylerin çalışma durumunun engel durumuna göre dağılımını inceleyeceğiz.

Tablo 7: Engelli Bireylerin Çalışma Durumunun Engel Durumuna Göre Dağılımı, 2010

15+ nüfus (%)									
	Toplam	Görme Engelli	İşitme Engelli	Dil ve Konuşma Engelli	Ortopedik Engelli	Zihinsel Engelli	Duygusal ve Ruhsal Engelli	Süreğen Hastalık	Çoklu Engellilik
Çalışanlar	14,3	24,8	26,8	18,0	25,5	5,8	7,6	13,6	11,4
Maaşlı, Ücretli, Yevmiyeli	77,4	80,1	79,8	76,7	82,3	67,7	66,5	75,6	77,1
İşveren, Kendi Hesabına	15,0	14,0	10,4	15,8	10,3	13,4	17,7	20,2	15,4
Ücretsiz Aile İşçisi	7,6	6,0	9,8	7,6	7,3	18,9	15,8	4,2	7,4
Çalışmayanlar	85,7	75,2	73,2	82,1	74,5	94,2	92,4	86,4	88,6
İş Arayan	6,3	14,4	13,5	13,8	11,5	2,6	8,1	5,3	4,1
Diğer	93,7	85,6	86,5	86,2	88,5	97,4	91,9	94,7	95,9
İş Aramama ya da Çalışmama Sebebi									
Çalışamayacak Durumda Ağır Engelli	51,4	37,2	23,8	29,2	41,6	67,9	51,8	49,8	51,9
Öğrenci /Emekli/ Yaşlı /Ev İşleri İle Meşgul/	29,2	31,0	38,7	37,0	31,2	10,8	13,0	39,2	35,3
Engeli Sebebiyle Kendisine İş Verilmeyeceğini Düşünüyor	16,6	19,0	19,8	19,7	17,6	21,6	22,9	12,3	13,5
Ailesi Çalışmasına İzin Vermiyor	3,3	2,2	3,7	1,8	2,5	5,3	3,4	3,0	2,4
Diğer	10,7	12,7	17,8	11,6	14,4	9,7	20,4	8,4	9,0

Kaynak: TÜİK, Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010: 8

Bu araştırmada 2002 yılında yapılan Türkiye Özürlüler Araştırmasından farklı olarak engel türleri ile ilgili istatistiki veriler ayrı ayrı ele alınmıştır.

Ulusal engelliler veri tabanına kayıtlı olan engellilerden çalışan engelli birey oranı %14,3'tür. Bu oran istihdam açısından oldukça düşük bir orandır. Engelli türü açısından istihdam oranı en yüksek olan grup işitme engelliler grubu iken ikinci grup ortopedik engelliler 3.grup ise görme engellilerdir. En düşük istihdama sahip engelli grubu ise %5,8 oranı ile zihinsel engelliler grubudur.

Çalışan engelliler arasında en büyük grup %77,4 oranıyla ücretli, yevmiyeli ve maaşlı çalışanlar olarak gözükmektedir. İşveren ve kendi hesabına çalışanların oranı ise %15'dir. Ücretli aile işçisi olarak çalışanlar ise %7,6 oranıyla en düşük paya sahiptir. Buradan anlaşıldığı üzere engelli bireyler kendi aileleri ile beraber çalışmaktansa başka bir işverenle çalışmayı ya da kendi işini yapmayı daha uygun görmektedir.

Ulusal engelliler veri tabanına kayıtlı olan engellilerden çalışmayanların oranı ise %85,7'dir. Engelli türleri açısından da en vahim tablo zihinsel engelliler ile duygusal ve

ruhsal engelli olan gruplardadır. Bu iki gruba mensup engelli bireylerin yaklaşık %90'dan fazlası istihdam dışıdır.

İstihdam dışı yani çalışmayan engelliler içinde iş arayan engelli oranı ise % 6,3'tür. Bu oran çalışmayan engellilerin çok az bir kısmının çalışma isteğinde olup bir iş aradığını göstermektedir. Engelli bireyler belki de iş arayıp kendilerine göre iş bulamadıklarından ötürü iş aramaya son vermiş olabilirler. Buradan çıkaracağımız sonuçlardan biri de engelli bireyler arasında da gücenmiş bir işçi topluluğunun bulunabileceğidir.

Araştırmaya göre çalışmama veya iş aramama nedenine bakıldığında çalışmayan engellilerinin %51,4'ünün çalışamayacak durumda ağır engelli oldukları için çalışmadıkları ya da iş aramadıkları görünmektedir. Bu durum oldukça doğaldır. Her ne kadar engelliler için istihdam yöntemleri bulunmasına rağmen ağır engelli bulunan insanların çalışma istek ve arzusunda olmamaları tahmin edilebilecek bir durumdur.

Çalışmama veya iş aramama nedenlerinden ikinci sırada gelen neden ise engelli bireylerin öğrenci, emekli, ev işleriyle meşgul olan ve yaşlı olmalarıdır.

Engelli oldukları dolayısıyla kendilerine iş verilmeyeceğini düşünen çalışmayan engellilerin oranı ise %16,6'dır. Aslında engelli istihdamında en büyük toplumsal problemlerden biri de budur. Yani engellilerin engelli olduklarından ötürü iş alınmayacağı kaygısıyla iş aramamaları durumudur. Ancak toplamın içinde %16,6 oranı çok büyük bir paya sahip değildir. Bu durum engelli istihdamı açısından olumlu bir durumdur.

Türkiye'de engelli istihdamıyla ilgili çeşitli çalışmalar yapan ve kota sistemini idare eden kurum Türkiye İş Kurumudur. İşkur kapsamında engellilerin iş gücü piyasasında yaşadığı dezavantajları engellemek ve engelli bireylerin istihdamını arttırmak için çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır.

Kota uygulaması ile İŞKUR tarafından işe yerleştirilen engellilerin verileri aşağıdaki gibidir.

Tablo 8: Kamuda ve Özel Sektörde Kota Uygulamasından İşe Yerleştirilen Engelli İşçilerin İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Kamu	Özel	Toplam
2002	657	10.226	10.883
2003	464	12.017	12.481
2004	1320	15.855	17.175
2005	1728	21.589	23.317
2006	1202	22.579	23.781
2007	573	17.291	17.864
2008	427	21.540	21.967
2009	545	25.860	26.405
2010	295	31.962	32.257
2011	455	37.894	38.349
2012	398	35.133	35.531
2013	287	34.189	34.476
2014	232	26.118	26.350
2015	258	20.197	20.455
2016	236	14.795	15.031
2017	192	11.959	12.151
2018	722	14.208	14.930

Kaynak: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistikî Bilgiler, Ocak 2019 İstatistik Bülteni, 2019: 4

Engelli istihdam çeşitlerinden kota uygulaması kapsamında İşkur tarafından işe yerleştirilen engelli bireylerin sayıları yukarıda gösterilmiştir. Görüldüğü üzere 2018 yılında kamuda 722 ve özel sektörde 14.208 kişi olmak üzere toplamda 14.930 engelli kişi kota uygulamasıyla istihdam edilmiştir.

En yüksek işe yerleştirme sayısı 38.349 kişi ile 2011 yılında gerçekleştirilirken en düşük işe yerleştirme 12.151 kişi ile 2017 yılında gerçekleştirilmiştir.

Genel itibariyle 2013 yılından itibaren engelli işçi işe yerleştirme sayılarında kademeli bir düşüş yaşanmıştır. Bu düşüş 2017'ye kadar devam etmiş ve 2017 yılında en düşük seviyelerini görmüştür. Ancak 2018 yılında yeniden bir yükseliş görülmektedir.

İŞKUR engelli istihdamı ile ilgili farklı hizmetlerde bulunmaktadır. Bu hizmetlerin istatistiksel verileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 9: İŞKUR'un Engelli İstihdamındaki Hizmetleri

Dönem	İşe Yerleştirilen	Danışmanlık Yapılan	İEP'ten Yararlanan
2015	34.944	76.223	678
2016	38.705	83.080	932
2017	40.950	80.300	1.202
2015-2017 Ortalaması	38.200	79.868	937
2018	47.350	121.467	2.579
2015-2017 Ortalamasına Göre Artış	%24	%52	%175
2017'ye Göre Artış	%16	%51	%115

Kaynak: İŞKUR, İstihdamda 3İ Dergisi, Sayı: 29, 2018, sf. 100

Türkiye İş Kurumu'nun engelli kapsamında son yıllarda yapmış olduğu hizmetler tablo 8 de gösterilmiştir. Tabloya göre İŞKUR'un yapmış olduğu teşvikler, programlar ve uygulamalar sonucu 2015 yılından 2018 yılına kadar işe yerleştirme sayıları düzenli olarak artmıştır. 2015 yılında işe yerleştirilen 34.944 engelli sayısı, 2016 da 38.705'e 2017 yılında 40.950'ye 2018 yılında ise 47.350'ye ulaşmıştır.

2018 yılı bazında değerlendirildiğinde engelli bireylerin işe yerleştirilme oranı 2015-2017 ortalamasına göre %24 oranında artarken 2017 yılına göre artış %16 olmuştur.

Engelli bireylere sunulan danışmanlık hizmetleri açısından 2015'ten 2016 ya geçişte bir artış sağlanırken 2016'dan 2017'ye geçişte ufak bir düşüş görülmüştür. Ancak 2018 yılında 121.467 engelli kişiye danışmanlık hizmeti sunularak son 3 yıla oranla büyük bir artış sağlanmıştır.

2018 yılı bazında değerlendirildiğinde engelli bireyle sağlanan danışmanlık hizmetleri oranı 2015-2017 ortalamasına göre %52 oranında artarken 2017 yılına göre artış %51 oranında gerçekleşmiştir.

İş başı eğitim programı(İEP) Türkiye İş Kurumu tarafından istihdamı arttırmak amacıyla uygulanan aktif istihdam uygulamalarından biridir. Engelli bireyler de bu iş başı eğitim programlarından yararlanmaktadır.

İş başı eğitim programlarından yararlanan engelli birey sayısı 2015 yılında 678 iken bu sayı 2016 yılında 932, 2017 yılında ise 1202 olmuştur. 2018 yılında ise 2.579 kişi iş başı eğitimden yararlanmıştır. Görüldüğü üzere İEP'den yararlanan engelli sayısı yıllar itibariyle artış göstermiştir. Bu artışın 2018 yılında büyük bir miktarda gerçekleşmiş olması sevindiricidir.

2018 yılı bazında değerlendirildiğinde engelli bireylerin iş başı eğitiminden yararlanma oranı 2015-2017 ortalamasına göre %175 oranında artarken 2017 yılına göre artış %115 olmuştur.

İŞKUR'un farklı alanlarda da engelli istihdamına yönelik katkıları olmuştur.

İşkur engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetlerinde bulunmaktadır. 2018 senesinde engellilere yönelik 65 kurs açılmış, bu kurslara 277'si kadın, 354'ü erkek olmak üzere toplam 631 kişi katılmıştır(İşkur, 2019: 44).

İşkur'da engellilere yönelik kendi işini kurma hibe desteği sağlanmaktadır. Bu kapsamda; 2018 yılında engelli kendi işini kurmaları için, 820 adet proje başvurusu alınmış ve yapılan değerlendirmeler sonrasında 547 adet projeye yaklaşık 25.106.000,00 TL kaynak aktarılmıştır(İşkur, 2019: 47).

2018 yılında İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti alan engelli birey sayısı 121.464'tür(İşkur, 2019: 92).

2018 yılında işbaşı eğitim programlarından yararlanan engelli sayısı 2.579'tur(İşkur, 2019: 94).

2018 yılında Girişimcilik eğitim programlarından yararlanan engelli sayısı 2.612'tür(İşkur, 2019: 95).

2018 yılında mesleki eğitim kurslarından yararlanan engelli kişi sayısı 1.915'tir(İşkur, 2019: 95).

2.6. Türkiye’de Korumalı İşyeri Uygulaması

Önceki sayfalarda engelli istihdamı yönelik olan uygulanan yöntemlerden kısaca bahsetmiştik. Korumalı işyeri yöntemi de Türkiye’de ve dünyada uygulanan engelli istihdam modellerinden birisidir. Bu bölümde Türkiye’de uygulanan korumalı işyeri uygulaması mevzuatı çerçevesinde değerlendirilerek bu istidam yöntemi incelenecektir.

Öncelikle bu kavramla ilgili çeşitli tanımlamaları incelemekte fayda görüyoruz.

2.6.1. Tanımlar

Korumalı işyeri kavramı ülkemizde çeşitli mevzuatlarda tanımlanmışken bu kavramın uluslar arası düzeyde tek ortak bir tanımı bulunamamaktadır. Bunun sebebi de her ülkede uygulanan korumalı işyeri yöntemlerinin birbirlerinden farklılık arz etmesidir. Korumalı işyeri ile ilgili uluslar arası tanımlara üçüncü bölümde değinilecektir.

Korumalı işyeri kavramı ile birlikte kullanılan bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlar “korumalı istihdam”, “korunaklı istihdam” ve “korunaklı işyerleri” şeklinde sıralanabilir. Ancak bu tanımların temelde ifade ettikleri şey birbirlerinden çok uzak değildir.

Korumalı işyeri kavramı ulusal yasal mevzuatta 2005 yılında çıkarılan Engelliler Hakkında Kanun’da tanımlanmıştır. Kanundaki iadesiyle 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.

Daha sonra 2006 yılında “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” çıkarılmış ve korumalı işyeri ilgili yönetmelinde “Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan

özürlüler 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.

Son olarak korumalı işyeri 2013 yılında revize edilen Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik”teki tanımıyla “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.

Tanımda dikkat edilmesi gereken hususlardan biri korumalı işyerlerinde istihdam edilecek olan bireylerin zihinsel ya da ruhsal engelliler olacağının söylenmesidir. Buradan çıkaracağımız sonuç korumalı işyerleri her türden engellilerin değil sadece zihinsel ve ruhsal engele sahip engellilerin istihdam edileceği anlaşılmaktadır. Oysaki 2006’daki yönetmelikte böyle bir ayrıma gidilmemiştir. Bu konuyla ilgili düşüncelerimize ilerleyen bölümde ayrıca değinilecektir.

Ayrıca 2005’deki kanun ve 2006’daki yönetmelikte korumalı işyerlerinin amacı mesleki rehabilitasyon ve istihdam sağlamak iken; 2013 ‘deki yeni yönetmelikte sadece istihdam hedeflenmiş gözükmetedir. Yine Bu konuyla ilgili düşüncelerimize de ilerleyen bölümde ayrıca değinilecektir.

Korumalı istihdam; engellilikleri sebebiyle çalışma yaşamına dahil olmaları ya da çalışma hayatında kalabilmeleri zor olan bireylerin istihdamlarının, özel koşullar yaratılarak sağlanabilmesini öngören bir sistem olarak tanımlanabilir(Aytekin, 2010: 149).

Korumalı istihdam, “kişisel noksanlıkları veya engelleri nedeniyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyetle kazanamayacaklar için özel olarak düzenlenip, kurulan işyerlerindeki istihdam türü” olarak tanımlanmıştır. Bu istihdam yöntemi genellikle hem ayrımcılığı önlemeye yönelik çalışmalar yapan hem de kota rejimini uygulayan devletler tarafından kullanılmaktadır. Literatürde korumalı istihdam olarak kabul edilen şey engelli istihdamının ülkelerin yasal düzenlemeleri ile gerçekleştirilmesi durumudur. Ağır derecede engelli olan kişilerinde istihdam edilmesi için kurulan işyerleri de bu kavramın kapsamındadır(Alkan Meşhur, 2004: 25).

Görüldüğü üzere korumalı işyeri ve korumalı istihdam tanımlamaları arasında kayda değer bir fark gözlenmemiştir.

Korumalı işyerinin en önemli unsurlarında biri olan “korumalı” kavramı, engelli kişilere, rekabet faktöründen kurtulmuş bir şekilde, korunaklı bir iş ortamda işi öğrenme, çalışma fırsatı sunmakta ve aynı zamanda sosyal entegrasyon ve rehabilitasyon amacı taşımaktadır(Çavuş ve Tekin, 2015: 149). Bu özelliği ile korumalı işyeri uygulaması yoluyla engelli istihdamı kendini uygulanmakta olan diğer engelli istihdam yöntemlerinden ayırmaktadır.

Korumalı işyerlerinin amaçları engelli kişilere mesleki rehabilitasyon sağlayarak bu kişilere eğitim, istihdam ve günlük bakım olanağı yaratıp sosyal bütünleşmelerini sağlamaktır. Ayrıca birçok devlette engelli kişileri istihdam ederek işe yerleştirmek korumalı işyerinin ana amaçlarından biridir(Çavuş ve Tekin, 2015: 149).

Korumsal işyeri engelli istihdamı yöntemi engelleri sebebiyle diğer işyerlerinde istihdam edilemeyecek engellileri, özel olarak kurulan ve yürütülen işyerlerinde istihdam etme yöntemidir. Bu yöntem kota rejimi ile birlikte ayrımcılığı önlemeyi amaçlayan mevzuat sistemini kabul eden ülkelerde uygulanmaktadır(İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, 2011: 53).

Korumsal işyeri uygulamasıyla ilgili olarak korumsal işyeri statüsünün kazanılması, korumsal işyerlerinin işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esaslar ilk olarak 2006 yılında çıkarılan korumsal işyeri hakkında yönetmelik ile ele alınmıştır. Daha sonra 2013 yılında bu yönetmelik yeniden revize edilmiştir.

2.6.2. Korumsal işyeri statüsünün kazanılması

28833 sayılı korumsal işyerleri hakkında yönetmelik kapsamında engelli sayılan en az sekiz engelli kişinin istihdam edildiği işyerinin işvereni, korumsal işyeri statüsünü kazanmak için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne başvuruda bulunmak zorundadır(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.4).

Korumsal 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(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.4).

Görüldüğü üzere korumsal işyeri statüsünün kazanılması için önemli olan iki şart vardır. Bunlardan ilki korumsal işyerinde en az sekiz engelli bireyin istihdam edilmesi iken ikincisi çalışan engelli birey sayısının toplam işçi sayısının içinde oranının yüzde yetmişbeşden az olamayacağıdır. Buradaki amaç bu işyerlerinde istihdam edilecek olan engelli sayısını arttırmaktır.

Oranların hesaplanmasında ise yarıya kadar olan kesirler dikkate alınmadan, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.4).

Korumsal işyeri statüsü kazanmak için işveren olan gerçek veya tüzel kişiler:

- İşyerinde çalışacak veya çalışan toplam çalışan sayısını,
- İşyerinin üretim faaliyetini ya da faaliyetlerini,
- İşyerinin adresini,
- Engel durumlarını ve işyerinde yaptığı veya yapacağı işleri,
- Çalışan veya çalışacak engelli birey sayısını,

işyerlerine korumsal işyeri statüsü kazandırma talebini içeren dilekçeye ekleyerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne başvururlar.

Korumsal işyeri yönetmeliğinde işveren ve korumsal işyeri yöneticisi farklı kavramlar olarak ele alınmıştır. İşveren sahip olduğu işyeri için korumsal işyeri statüsü almak üzere başvuruda bulunan gerçek veya tüzel kişiyi; korumsal işyeri yöneticisi ise korumsal işyerinin işleyişinden sorumlu olan kişiyi ifade etmektedir.

Korumalı işyeri açmak isteyen tüzel kişi temsilcisinden ya da gerçek kişiden (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.4):

- Adli sicile ilişkin yazılı beyan,
- T.C. Kimlik numarası beyanı,
- Vakıflar ve dernekler için, vakıf senedi ya da dernek tüzüğünde amaçlar arasında üretim ve eğitim faaliyetlerinin bulunduğunu gösteren belge,
- Tüzel kişinin temsilcisinin yetki belgesi,
- Yıllık kurumlar ve yıllık gelir, katma değer, özel iletişim özel tüketim ve banka ve sigorta muameleleri vergileri, geçici vergiye ilişkin vergi asılları ile bu vergi türlerine ait vergi ziyai cezaları, gecikme zam ve faizleri bağlamında vergi borcu, gelir ve kurumlar vergisine ilişkin tevkifatlar ve ile sosyal güvenlik kurumlarından alınacak prim borcu olmadığına dair belge,
- İlgili mevzuatı uyarınca alınması gerekli belge ve izinler istenir.

Korumalı işyeri yöneticisinden ise(Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.4):

- Adli sicil kaydına ilişkin yazılı beyanı,
- T.C. Kimlik numarası beyanı,
- Eğitim durumuna dair yazılı beyan,
- Bulaşıcı bir hastalığı bulunmadığına ilişkin yazılı beyanı istenir.

İşverenden ve korumalı işyeri yöneticisinden istenen belgeler korumalı işyeri statüsü kazanmaya dair ilgili dilekçeye eklenir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne yapılan başvurusu sonrasında korumalı işyeri statüsünün kazanılması yönelik komisyon gerekli incelemeleri ve tespitleri yaparak otuz gün içinde kararını verir. Komisyon yapacağı değerlendirmeden sonra uygun görürse Valilik talep edenlere vermek üzere korumalı işyeri statüsü belgesi düzenler(Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.4).

Yukarıda bahsi geçen komisyon korumalı işyerleri hakkındaki yönetmelikteki ifadesiyle illerde Valilik bünyesinde, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İl Sağlık Müdürlüğü ve gerekli hallerde Valilikçe görevlendirilen diğer kamu kurum ve kuruluşları temsilcilerinden oluşan, sekreteryası Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü tarafından yürütülen ve çalışma usul ve esasları Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından belirlenecek olan komisyonu ifade etmektedir.

2.6.3. Korumalı işyerinde çalıştırılacak personelin niteliksel yapısı

Korumalı işyerlerinde bazı nitelikteki personelin istihdam edilmesi yönetmelik tarafından zorunlu kabul edilmiştir. Bu personel işyeri yöneticisi ile mesleki ve teknik eğitim alanında yükseköğrenim görmüş ya da usta öğreticilik yeterliliği olan eğitici personeldir(Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.8).

İşyeri 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(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.8).

“Korumsal işyerinde, işyerinin kapasitesine göre ayrıca teknik, idari ve yardımcı personel ile ihtiyaç duyulabilecek diğer personel çalıştırılabilir”(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.8).

“Korumsal işyerlerine Komisyon tarafından gerekli görülmesi halinde Valilikçe ilgili il müdürlüklerinden görevlendirme yoluyla uzman personel desteği sağlanabilir”(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.8).

2.6.4. Fiziksel koşullar ve donanım

Korumsal işyerlerinde zihinsel ve ruhsal engelliler istihdam edileceği için işyerindeki fiziksel özelliklerin ve donanımın belli kurallar ölçüsünde oluşturulması büyük önem taşımaktadır.

Trafik güvenliği ve emniyet açısından “korumsal işyeri binasının bulunduğu yerin, engelli bireylerin geliş ve gidişlerinde trafik yönünden uygun ve emniyetli olması” şartı aranmaktadır(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.10).

“Korumsal 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”(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.10).

“Korumsal işyerinde elektrik anahtarı, priz, lamba gibi elektrikli aletler, kesici delici aletler ile yanıcı ve yakıcı maddelerin engelli bireyler için tehlike oluşturmasını önleyecek tedbirler alınır”(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.10).

“Korumsal 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”(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.10).

Görüldüğü üzere yönetmelik kapsamında gerekli önlemler alınmaya özen gösterilmiştir.

Yönetmelikte korumsal işyerlerinin sahip olması gereken fiziksel özellikleri şu şekilde sıralanmıştır(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.10):

- “Korumsal işyerleri rutubetli ortamda olmamalı, gün ışığı almalı ve uygun elektrik ışığı yardımıyla aydınlatılmalıdır”.
- “Türk Standartları Enstitüsü tarafından işyerleri için belirlenen fiziksel standartlar, korumsal işyerlerinde de geçerlidir. Korumsal işyerinin müstakil bir binada olması tercih nedenidir. Korumsal işyerinin çok katlı bir binada olması halinde, yangın merdiveni ve asansör şartı aranır. Asansörün kapısı, genişliği ve düğmeleri engelli bireylerin kullanımına uygun olmalıdır”.
- “Merdivenlerin yüksekliği ve genişliği iniş ve çıkışlarda kolaylık sağlayacak şekilde olmalı, emniyet korkulukları bulunmalıdır”.

- “Atölyeler ve diğer bölümlerin arası duvarla bölünmeli, sesli makinelerin kullanıldığı yerlerde ses geçirmez materyaller tercih edilmelidir”.
- “Korumalı işyerinin tuvaletleri ve duş alanları engelli bireylerin kullanımına uygun olmalıdır”.
- “Kapılar geniş olmalı, tekerlekli sandalye kullananlar için girişte ve katlarda rampalar olmalıdır”.
- “Korumalı işyeri tabanı sağlığa zarar vermeyecek ve kolay temizlenen bir malzeme ile kaplanmalıdır”.

2.6.5. Korumalı işyerinin işleyişine dair esaslar

Korumalı işyerine engelli vatandaşların kabulü için gerekli bazı özellikler mevcuttur. Korumalı işyerlerinde çalışmak isteyen engelli bireyler Türkiye İş Kurumuna kayıtlı olmalıdır.

“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, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür”(Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.13).

Korumalı işyerinde istihdam edilebilmek için gerekli olan şartlar(Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.14):

- 15 yaşını bitirmiş olmaktır.
- Türkiye İş Kurumuna kayıtlı olmak,
- En az % 40 oranında ruhsal veya zihinsel engelli olmak,

Kabul için istenen belgeler ise şöyledir(Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.14):

- İki adet fotoğraf,
- T.C. Kimlik Numarası beyanı,
- Var ise öğrenim belgesinin veya çıkış belgesinin aslı ya da aslı ibraz edildiğinde Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne onaylanmış olan örneği,
- Engelliler için Sağlık Kurulu Raporunun aslı veya onaylı örneği.

“Korumalı işyerleri, aylık personel durum çizelgesini takip eden ayın ilk haftasında düzenleyerek Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne gönderir. İşyeri herhangi bir sebeple iş sözleşmesi sona eren engelli bireyin ayrılış nedenlerini on beş gün içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür”(Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.15).

2.6.6. Denetim

Korumsal işyerleri gerekli görüldüğü hallerde senede en az bir kere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı denetim elamanları tarafından denetlenir. Bu denetim 28833 sayılı Korumsal İşyerleri Hakkındaki Yönetmelikte bulunan hususlar çerçevesinde kalmak koşuluyla yapılır. Diğer kanunların denetimine ilişkin hususlar saklı tutulmuştur(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.16).

“Korumsal işyerleri, denetimlerde ilgili her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadır”(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.17).

“Korumsal 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”(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.18).

Korumsal işyerlerinde etkin bir denetimin gerçekleşmesi oldukça önemlidir. Korumsal 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.

2.6.7. Korumsal işyeri statüsünün sona erdirilmesi

“Korumsal 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 korumsal işyeri statüsü belgesi Komisyonun görüşü alınarak Valilikçe iptal edilir”(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.18).

“Korumsal işyerleri, devir, kapanma ve taşınma durumlarını 15 gün öncesinden Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır”(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.18).

“Korumsal işyerinin taşınması durumunda, taşınılan yerin ilgili yönetmelikte öngörülen şartları taşıdığından Komisyon tarafından tespiti durumunda işyerinin, korumsal işyeri statüsü devam eder”(Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: md.18).

2.6.8. Korumsal istihdam modelleri

2.6.8.1. Tedavi edici model

Terapötik model olarak da bilinen tedavi edici model genel olarak zihinsel olarak engellilerin çalıştırıldığı işyerlerinde kullanılmaktadır. Tedavi edici modelde zihinsel engeli bulunan çalışanların aileleri ve çeşitli birlikleri bu işyerlerinde aktif olarak müdahildir. Bu model çerçevesinde engelliler bir çalışan olmaktan farklı olarak eğitim gören ya da yararlanan hak sahibi kişi olarak düşünülmektedir(Aytekin, 2010: 150).

Bu modelde bir iş akdi ile çalışma durumu yoktur. Engelliler çalıştıklarından ötürü sosyal güvenlik fırsatlarından faydalanamazlar. Fakat bu durum engelli olduklarından ötürü

aldıkları sosyal güvenlik yardımına bir engel teşkil etmez. Dolayısıyla engelli bireyler kazançları aldıklarını yardımlar, bağışlar ya da engelli aylığından sağlanmaktadır. Tedavi edici modelde çalışma süreleri normal çalışma sürelerine göre daha azdır(Alpagut, 2006: 32).

2.6.8.2. Ara model (engellinin işçi benzeri olarak kabul edilmesi)

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(Aytekin, 2010: 150).

Engellilere ödenecek ücretler için asgari miktarlar düzenlenmiştir. Bu ücret tutarları engellilik aylığının var olup olmadığına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Tedavi edici modelin aksine bu modelde belirli sınırlamalar dışında sosyal güvenlik yardımları işçilere uygulanır(Alpagut, 2006: 32).

2.6.8.3. Karma (ikili) 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 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(Aytekin, 2010: 151).

2.6.8.4. Ücretli istihdam 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(Aytekin, 2010: 151).

2.6.9.Sağlanan teşvikler

Korumalı işyerleri ile ilgili yönetmelikte korumalı işyerlerinin tanımı yapılırken bu işyerleri diğer özelliklerine ek olarak devlet tarafından teknik ve mali destek sağlanan işyerleri olarak tanımlanmıştır. Türkiye’de bu kapsamda korumalı işyerleri için çeşitli teşvikler ya da yardımlar uygulanmaktadır. Bunları hibeler, vergi istisnaları, sigorta prim destekleri vb. teşvikler olarak sıralayabiliriz.

Devlet tarafından verilen destekleri şu şekilde sıralayabiliriz(İstihdamda 3İ Dergisi, 2019: 105):

- 4857/Ek md. Korumalı iş yerinde çalışan engellilere ödenecek ücretlerin, net asgari ücretin %20 'sinden az, %60'ından fazla olmamak üzere bir bölümü Hazine tarafından karşılanır. Bu oran bireylerin engel durumuna göre belirlenir.
- 506 sayılı soyal sigortalar kanunu ve 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanununun 81. Maddesine binayen korumalı işyeri işveren SGK hissesinin tamamı Hazinece karşılanır. Bu teşvik için çalışanlar arasında engelli engelsiz ayırımı yapılmamıştır. Engelli engelsiz bütün çalışanlar için geçerlidir.
- 5520 sayılı kurumlar vergisi kanunu gereği, Kurumlar vergisi konusunda S. MD. (İ) bendi gereğince beş hesap dönemi için istisna uygulamaları geçerli olacaktır.
- 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu gereği, korumalı işyerleri çevre temizlik vergisinden muaf tutulmuştur.
- 5378 sayılı engelliler kanununun 14 md. 3. fıkrasına eklenen bent ile Hazineye, Özel Bütçeli Kuruluşlara, Belediyelere veya İl Özel İdarelerine ait arazi veya arsaların mülkiyeti bedelsiz olarak devredilebilir.
- Rekabet şansını artırmak amacıyla, korumalı iş yerlerinde üretilen ürünlere pazarlama desteği için devlet alımları, KİK yasasında istisnadır.
- Engelli İdari Para Cezaları Fonu korumalı işyerleri için de kullanılmaktadır.
- Korumalı işyeri projesi kapsamında çalışan engelli ücretlerinin tamamı ilk yıl fondan karşılanmaktadır. Hesaplama asgari ücret üzerinden yapılır.
- Proje kapsamında alınan donanım ve makineler 3 yıl boyunca satılamamakta ve devredilememektedir. İŞKUR 3 yıl boyunca takip ve denetimleri gerçekleştirmekte, şayet herhangi bir nedenle korumalı işyeri kapanır veya istihdam şartlarını yerine getirmezse sermayenin tamamı yasal faiz eklenerek geri istenmektedir.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı(Bugünkü adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı) Şubat 2013'te konu ile ilgili çalışmalar başlatılmış ve bu kapsamda Korumalı İşyerleri Projesini başlatmıştır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetlere Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve İş-Kur tarafından alt yapısı oluşturulan Korumalı İşyerleri Projesi ile engelli istihdamında yeni imkanlar sunulması amaçlanmaktadır(Özbayram, 2014: 63).

İŞKUR tarafından organize edilen korumalı işyeri projesi kapmamında 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 usuş ve esaslarını belirtmek için bir rehber hazırlanmıştır. Buna göre; korumalı işyerlerinin yaygınlaşması, güçlenmesi ve desteklenmesi amacıyla yapılacak projeler, 4857 sayılı kanunun 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(Çolak, 2016: 53).

İŞKUR tarafından oluşturulan Engelli ve Eski Yükümlülere Yönelik Proje Destekleri Başvuru Rehberinde belirtilmiş olan yardımlar şu şekildedir(Engelli Ve Eski Hükümlülere Yönelik Proje Destekleri Başvuru Rehberi, 2018: 9):

- **İşletme giderleri yardımı:** Sözleşmenin imzalanmasından itibaren bir yıl süreyle işletme giderlerinin (ısınma, su, elektrik, tanınırlık, iletişim) fatura bedellerinin % 60'ı desteklenecektir. İşletme gider desteği Proje Başvuru Rehberinde belirlenen kuruluş sermaye desteğinin % 12 si kadardır. Ancak tanınırlık giderinin payı, işletme gideri desteği bütçesinin % 25'inden fazla olamaz.
- **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 maddesup edilecektir.
- **Kuruluş sermayesi yardımı:** Korumalı işyerinin kurulması ya da kurulan işletmenin kapasitesinin artırılması amacıyla ihtiyaç duyulan sermayenin % 60'ı işyerinin kuruluş tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde hibe edilecektir. Bu hibe rakamı en çok 150 bin TL olabilir. Yapılacak olan destek ile korumalı işyeri için gerekli olan donanım, makine, demirbaş ve bunlara ait sarf malzemesi giderleri karşılanabilecektir. Verilecek desteğin % 40'ı nakit olarak proje sahibi tarafından projeye tahsis edilecektir.

“Bu proje kapsamında kurulacak olan korumalı işyeri, 3 yıl süreyle İŞKUR ile Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından denetime ve takibe tabi tutulacaktır. Bu süre zarfında alınan donanım ve makinelerin devri ya da satışı yapılamayacaktır. Korumalı işyerinin kuruluş tarihinden itibaren 3 yıl içerisinde herhangi bir nedenle (yangın, sel, deprem gibi nedenler hariç) kapanması, tasfiye edilmesi veya çalışan engelli işçi sayısının belirtilen sayıdan aşağı düşmesinden 1 ay içerisinde eski sayıya ulaşamaması halinde hibe olarak verilen kuruluş sermayesi yasal faizi ile birlikte geri alınacaktır”(Engelli Ve Eski Hükümlülere Yönelik Proje Destekleri Başvuru Rehberi, 2018: 9).

“Korumalı işyerinde işin yürütülmesi esnasında meydana gelebilecek zararlara karşılık 3 sene boyunca proje kapsamında destek verilen işyerini ve demirbaşları her türlü riske karşı korumak amacıyla kapsamlı bir sigorta yaptırılması zorunlu tutulmuştur.”(Engelli Ve Eski Hükümlülere Yönelik Proje Destekleri Başvuru Rehberi, 2018: 10).

“Bu projelerin kuruluş sermayesi destek süresi 12 aydan fazla olamaz. Desteklenmiş olan proje sahipleri faaliyetlerini ve korumalı işyeri statü belgesini en az 3 yıl boyunca devam ettirmek zorundadır.”(Engelli Ve Eski Hükümlülere Yönelik Proje Destekleri Başvuru Rehberi, 2018: 10).

Görüldüğü üzere Türkiye İş Kurumu tarafından sağlanan teşvik uygulamaları korumalı istihdamın ülke genelinde artması açısından umut vadecici bir konumdadır.

Vergi mevzuatı konusunda da korumalı işyerlerine sağlanan teşvikler mevcuttur. Bu teşvikler 2014 yılında çıkarılan 6518 sayılı Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’da belirtilmiştir.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 89. Maddesinin birinci fıkrasına ve 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 10. Maddesinin birinci fıkrasına eklenen bent şu şekildedir:

14. 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanuna göre kurulan korumalı işyerlerinde istihdam edilen ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli çalışanlar için diğer kişi ve kurumlarca karşılanan tutar dâhil yapılan ücret ödemelerinin yıllık brüt tutarının yüzde 100’ü oranında korumalı işyeri indirimi (İndirim, her bir engelli çalışan için azami beş yıl süre ile uygulanır ve yıllık olarak indirilecek tutar, her bir engelli çalışan için asgari ücretin yıllık brüt tutarının yüzde 150’sini aşamaz) uygulanır. Bu bentte yer alan oranı, engellilik derecelerine göre yüzde 150’ye kadar artırmaya veya tekrar kanuni oranına indirmeye Bakanlar Kurulu; bendin uygulamasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşünü alarak Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Eklenen bentte Bakanlar Kurulu ifadesi geçiyor olmasına rağmen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş ile birlikte eklenen bentteki yetkinin bakanlar kurulu kaldırıldığı için cumhurbaşkanına ait olduğu düşünülebilir. Aynı zamanda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da birleştirilerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına dönüştürülmüştür.

Ayrıca 2016 yılında çıkarılan Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Ücretlerine Karşılık İşverene Yapılacak Ödeme Hakkında Yönetmelik ile 5. Maddede belirtildiği üzere ruhsal veya zihinsel engellilere işverenlerince zamanında ödenmiş olan ücretlerinin:

- “Korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için 1/7/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince ödenen aylık tutarı kadarı,” (Bu tutar 2019 yılı 2. yarısı için 763 TL’dir)
- “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(yukarıda verilmiş olan 1. Madedeki tutarın) % 20’si,”
- “29/1/2004 tarihli ve 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 2 nci maddesi kapsamındaki

illerde kurulmuş bulunan korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için ilaveten (a) bendi ile belirlenen tutarın(yukarıda verilmiş olan 1. Madedeki tutarın) % 20'si,”

İlgili yönetmelikte belirtildiği şekilde yukarıda bahsi geçen bu ödemeler ilgili Bakanlıkça ödenir.

Bir başka vergi istisnası ise çevre temizlik vergisiyle ilgilidir. Belediye Gelirleri Kanununa göre belediye sınırları ve mücavir alanlarda bulunan ve belediyenin çevre-temizlik hizmetlerinden yararlanan konut ve işyerlerinden çevre temizlik vergisi alınmaktadır. Fakat 6518 sayılı Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 12. Ve 44. maddelerine “korumalı işyerleri” ibaresinin eklenmesiyle korumalı işyerleri de çevre-temizlik vergisinden muaf tutulmuştur(Şakar, 2014: 5).

2.6.10. Korumalı işyerinin avantajlı yönleri

Korumalı işyerleri öncelikle engellilere dolayısıyla da topluma karşı bir takım avantajları beraberinde getirmektedir. Korumalı işyerlerinin sağladığı avantajlar içinde belki de en önemlisi engellilerin açık iş piyasalarında maruz kalabileceği rekabet ortamından sıyrılıp onlara kişisel emniyet duygusu ve özgüvenli bir şekilde işini yapabilme fırsatının verilmesidir(Çavuş ve Tekin, 2015: 152).

Korumalı işyerlerinin çalışma koşulları, ortamı ve bu işyerlerindeki işverenlerin ve iş arkadaşlarının tutumları engelli bireylerin diğer işlere kıyasla daha motivasyonlu ve daha verimli çalışmalarına katkı sağlamaktadır. Açık ve rekabetçi işlerde çalışma koşulları, ortamı ve işveren tutumları engelli bireylerin verimlerini düşürebilmektedir. Korumalı işyerlerinde bu sorun daha az yaşanmaktadır. Korumalı işyerlerinde çalışanların çoğunlukla engelli olmaları bu bireylerin işyerinde daha iyi iletişim kurmalarına ve daha fazla sosyalleşmelerine olanak tanımaktadır. Yine açık işlere kıyasla korumalı işyerlerinde işini kaybetme ya da rekabet kaygısı daha az görünmektedir(Çavuş ve Tekin, 2015: 152).

Korumalı işyerlerinde bahsedilen avantajların yanında bazı dezavantajların bulunduğu da söylenebilir. Bahsi geçen bu dezavantajlar şu şekilde sıralanabilir(Çavuş ve Tekin, 2015: 152):

- Engelli çalışanın çalışma hayatı açısından geleceğini belirleyememe eksikliği.
- Çalışma koşullarının elverişsizliği,
- Ulusal ve uluslararası çalışma standartları ve iş hukuku uygulamaları açısından aykırı durumlar oluşturmaları,
- Açık istihdam (rekabetçi iş) piyasasına geçişte istenen düzeyde başarının yakalanamaması bu dezavantajlara örnek olarak gösterilebilir.

2.8.11. Korumalı işyerlerinin Türkiye'deki durumu ve politika yapıcılarının konuya bakışı

Yukarıdaki başlıklarda korumalı işyerlerine kavramsal çerçeve açısından ve korumalı işyeri uygulamasının ülkemiz mevzuatındaki yeri ve korumalı işyeri ile ilgili uygulamaların nasıl düzenlendiği ile ilgili bilgilere değindik. Bu başlık altında da korumalı işyerlerinin Türkiye'deki mevcut varlığı ile ilgili bulduğumuz bilgilere değineceğiz.

Öncelikle belirtmemiz gerekirken resmi olarak yayınlanmış olan korumalı işyerlerinin güncel durumu, sayısı ya da korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli birey sayısı hakkında istatistiksel veriler bulunmamaktadır. Bu bölümde çeşitli araştırmalardan ve bilgi edinme yolları ile elde ettiğimiz bilgileri aktaracağız.

Türkiye'de korumalı işyerlerine yönelik spesifik olarak yapılan çalışmalardan birisi Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı tarafından 2003 yılında yapılan 2004 yılında özveri dergisinde yayınlanan korumalı işyeri araştırmasıdır. Bu araştırmanın kapsamında Türkiye'de faaliyette bulunan 13 merkezle iletişime geçilmiştir. Bu işyerleri şunlardır(Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması, 2004: 6):

1. Dilek Sabancı Gülen Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İşyeri Projesi, Kocaeli
2. Vakıf Sağlık Ürünleri Sanayi Ticaret Limited Şirketi, Amasya
3. Batman Halk Eğitim Merkezi Oltu Taşı İşlemeciliği Kursu
4. Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Bedensel Ev Tekstil ve Galoş Atölyesi
5. Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Bedensel Vaksan Ayakkabı Üretim Atölyesi
6. Karadeniz Ereğli Fiziksel Engelliler İş Atölyesi, Mesleki Rehabilitasyon ve Eğitim Merkezi
7. Vakıf Tekstil Özürllüler Beceri Kazandırma ve İstihdam Merkezi Atölyesi, Amasya
8. Türkiye Sakatlar Derneği Zonguldak Şubesi Mesleki Rehabilitasyon ve İş Atölyesi Merkezi
9. Türk Spastik Çocuklar Derneği Zonguldak Şubesi İş- Uğraşı ve Kaynaştırma Merkezi
10. Çaycuma Özürllüler Rehabilitasyon ve Aile Danışma Merkezi
11. Batman Halk Eğitim Merkezi Gümüş İşlemeciliği Kursu
12. Omurilik Felçliler Derneği Tekstil Atölyesi/Folyo Atölyesi / Resim Atölyesi, İstanbul
13. Bedensel Engelliler Derneği Hakkari Şubesi Tekstil Atölyesi

Yukarıda bahsedilen işyerleri 2004 yılında özveri dergisinde yayınlanan korumalı işyeri araştırmasında elde edilmiştir. Bilindiği üzere korumalı işyeri yönetmeliği ilk olarak 2006 yılında çıkarılmıştır. Yani yukarıdaki işyerleri yönetmelik kapsamında korumalı işyeri

statüsüne sahip değillerdir. Ancak yapıları itibariyle korumalı işyerlerinin sağladığı engelli istihdamı ile benzerlik göstermektedirler.

Bilindiği üzere Türkiye’de engelli istihdamı konusunda en çok kullanılan yöntem kota yöntemidir. Ancak 2006 yılında çıkarılan Korumalı İşyeri Yönetmeliği ile kota yönteminin çeşitli sebeplerle dışın atılan engelli kişiler için istihdama katılabilmenin altarnetif bir yolu ortaya çıkarılmıştır. Aynı şekilde 2006 yılına kadar, rehabilitasyon merkezleri , atolye ve kurs gibi engelli bireylerin istihdam edildiği yerlerde engellilerin talepleri resmi olmayan yollarla karşılanmakta iken çıkan yönetmelikle bu durum bir sisteme kavuşturulmaya çalışılmıştır. Yeni yönetmelik ile bu tür merkezlerin devlet tarafından hem mali hem de teknik yönden desteklenmeleri hem de engelli bireylerin çalışan statüsü almaları sağlanmıştır(Özmen, 2018: 72).

Bursa’da 2014 yılında Yağmur Çocuklar Otizmli Çocukları Destekleme Derneği tarafından otizmli bireyler için bir korumalı işyeri açılmıştır. Bu korumalı işyerinde istihdam edilen engelli sayısı 8’dir. Ayrıca 2 engelsiz birey istihdam edilmiştir(<http://www.bursahaber.com>, 2014). Ancak günümüz itibariyle Bursa’daki korumalı işyeri faaliyetine devam etmemektedir.

İstanbul Zihinsel Engelliler İçin Eğitim ve Dayanışma Vakfı’nın (İZEV) Sarıyer Belediyesi’nin de desteğiyle 2017 yılında hayata geçirdiği bir başka korumalı işyeri uygulaması ise Down Town Event Cafe adıyla İstanbul Sarıyer ilçesinde faaliyet göstermektedir. Down Town Event Cafe hem cafe-bistro, hem de özel gün kutlamaları ve temalı partiler ve çeşitli sergilerin de gerçekleştirileceği bir mekân olarak tasarlanmıştır(www.izev.org.tr).

İŞKUR’un çıkarmış olduğu İstihdamda 3İ Dergisinin 29. sayısında İŞKUR Genel Müdürü Cafer Uzunkaya’nın Manisa Organize Sanayi Bölgesinde kurulmuş olan Zihinsel Engelli Korumalı İşyeri (ZEKİ) Yaşam Merkezini ziyaretinden bahsediliyor. Yapılan habere göre ZEKİ Yaşam Merkezinde 45 engelli genç istihdam edilmektedir. Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından Manisa Organize Sanayi Bölgesi’nin iş birliğiyle açılmış olan ZEKİ Yaşam Merkezi, Türkiye’de Organize Sanayi Bölgeleri’nde gerçekleşmiş olan tek ve ilk proje olma özelliğini taşıyor. Bu proje kapsamında özel eğitim görmüş ve 23 yaşından gün almış zihinsel engelli vatandaşlar istihdam edilmektedir.(İstihdamda 3İ Dergisi, 2019: 18).

Yine İstidamda 3İ Dergisinin aynı sayısında Gaziantep ilinde “Glutensiz Bir Başka Kafe” ve “Mutlu Kafe” adında iki farklı korumalı işyerinin faaliyete geçtiği ile ilgili bir habere yer verilmiştir. Glutensiz Bir Başka Kafe’de 9 zihinsel ve ruhsal engelli vatandaşımız çalışmaktadır. Bir Başka Kafe’de diğer bir ayrıcalık ise ürünlerin tamamen glutensiz olmasıdır. Çölyak hastaları ve glutensiz beslenmeyi tercih eden kişiler için glutensiz ürünler üretilmektedir. Mutlu Kafe’de ise Down Sendromlu 9 engelli birey çalışmaktadır(İstihdamda 3İ Dergisi, 2019: 104).

Bir başka örnek ise Sakarya ilinde bulunmkatadır. Sakarya Büyükşehir Belediyesi tarafından Engelsiz cafe 2015 yılında hizmete girmiştir(www.haberler.com, 2015)

24 Aralık 2018’de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı katıldığı Engelli Vatandaşların ve Devlet Korumasından Yararlanmış Gençlerin Kamu Kurumlarına Yerleştirilmesi Töreninde korumalı işyeri ve engelli iş koçluğu gibi uygulamalarla yaklaşık 123 bin engelli bireyin istihdam edildiği bilgisini vermiştir(E-Bülten, 2019-1: 38).Ancak bu sayısının içinde kaçının korumalı işyeri uygulaması yöntemiyle istihdam edildiği ya da istihdamın şuan ki mevcut durumundan mı yoksa günümüze kadar yapılan toplam istihdamdan mı bahsettiği konusunda bir bilgimiz bulunmamaktadır. Zira aşağıda vereceğimiz bilgide korumalı işyerlerinde istihdam edilen sayınsın burada verilen sayıdan oldukça düşük olduğu görülecektir.

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğüne yaptığım bilgi edinme başvurusu sonu elde ettiğim güncel veri hiç de iç açısı bir tablo değildir. Verilen cevaba göre 26/11/2013 tarih, 28833 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik gereği ülkemizde 9 adet işyeri mevcut olup, 79 adet engelli vatandaşımız çalışmaktadır(Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nden bilgi edinme talebi sonu elde edilen veri, 2019). Bu sayısı tahmini yaklaşık %12’sinin engelli olduğu 82 milyon nüfuslu ülkemize göre oldukça düşük bir sayıdır. Bu istihdam modelinin daha çok tanıtılması ve teşviklerin daha fazla duyurulması ile bu sayısının giderek artacağı düşüncesindeyiz.

Çalışma kapsamında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünde çalışan bir uzman personel ile yapılan görüşme sonucunda Türkiye’deki korumalı işyerleri ile ilgili elde bilgiler aşağıdaki gibidir.

Tablo 10: Türkiye’deki Korumalı İşyerlerinin Sayısı, Hangi ilde bulunduğu ve Bulunduğu Sektör

Sektör Bilgileri	Korumalı İşyeri Sayısı	Bulunduğu İller
Sanayi Sektörü	5	Manisa
Hizmetler Sektörü	4	Gaziantep (2), Konya, Sakarya

Kaynak: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Çalışanı Bir Uzman Personel İle Yapılan Görüşme Sonucunda Elde Edilen Bilgiler, 2019

Ülkemizde bugüne kadar toplam 11 korumalı işyeri açılmıştır. Ancak tablo’dan anlaşılacağı üzere şuanda ülkemizde faal olarak çalışan 9 korumalı işyeri bulunmaktadır. Bu 9 korumalı işyerinden 5’i sanayi sektöründe Manisa’da faaliyet gösterirken geriye kalan 4 işyeri 2’si Gaziantep’te olmak üzere, Konya ve Sakarya’da hizmet sektöründe faaliyetine devam etmektedir.

İstihdam edilen toplam engelli sayısı ise 79’dur. Ayrıca bu işyerlerinde yönetmelik gereği en az 2 engelli olmayan personel istihdam edilmektedir.

Türkiye’deki korumalı işyerlerinin iller düzeyinde dağılımı aşağıdaki resimde gösterilmiştir.

Resim 1: Türkiye’deki Korumalı İşyerlerinin İller Düzeyinde Dağılımı



Korumalı işyerlerinde çalışan engelliler çoğunlukla 18-25 yaş aralığından oluşmaktadır(Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Çalışanı Bir Uzman Personel İle Yapılan Görüşme Sonucunda Elde Edilen Bilgiler, 2019).

Yapılan görüşme de korumalı işyerinin mevcut durumda sayılarının az olması ve uygulamanın yeni olmasının bu istihdam yönteminin gidişatının iyi mi yoksa kötü mü olduğu tartışmak konusunu zor duruma getirdiği söylenmiştir.

Yine de uygulamanın artı ve eksi yönleriyle ilgili bazı bilgiler edinilmiştir. Politika yapıcıları tarafından uygulamanın eksi yönleri ve çözüm önerileri şunlardır:

- Özellikle sanayi sektöründe hizmet veren korumalı işyerlerinde engelli çalışanlar sosyalleşmekte zorluk çekmektedir. 8 engelli bireyin bir oda içerirse her gün aynı iyi yapmaları bu bireylerin sosyalleşmesini zorlaştırmaktadır. Bu açıdan hizmet sektöründe faaliyet gösteren kafeterya tarzı işyerleri daha iyi durumdadır.
- 2006 yönetmeliğine geri dönmek bazı konularda daha iyi olabilir. Örneğin 2006 yönetmeliğinde büyük şehirlerde en az 30 diğer şehirlerde en az 15 engelli istihdamı koşulu bulunmaktaydı. 8 yerine 30 engelli bireyin bir arada olması engellilerin sosyal ilişkileri açısından daha faydalı olabilir.
- Şirketler normal işyerinin bir bölümünde ya da içerisinde korumalı işyeri açamamaktadır. İş kanunundaki işyeri mevzuatı bu durumu engellemektedir. Açılabilse firmalar yeni işyeri açmak gibi uğraşlardan kurtulabilir ve korumalı işyeri açmak konusunda daha istekli olabilirler. Ayrıca bu durumda engelli çalışanlar işyerlerindeki diğer engelli olmayan personeller ile yakın ortamda çalışma fırsatı bulabilir ve sosyalleşme sorunu çözülebilir.
- Bazı korumalı işyerlerinde işyeri ön plana çıkabilmektedir. Ancak koruma özelliğinin daha fazla ön planda olması gerekmektedir.

- Şuan ki korumalı işyeri sayısı düşük seyretmektedir. Ancak 8 kişinin sabahtan akşama kadar tek bir odada çalıştığı yüzlerce işleri de pek faydalı olmayabilir. Bunun için 2006 yönetmeliğine dönüş faydalı olabilir.

Uygulamanın artı yönleri ise şu şekildedir:

- Uygulama sayesinde ilk olarak engelli istihdamı sağlanmış olmaktadır.
- Engelli bireyler her gün evlerinden çıkıp sosyalleşme fırsatı bulmaktadırlar.
- Engelli bireylerin aileleri çocuklarının düzenli bir iş hayatına ve arkadaşlara sahip olmalarından mutlular.
- Manisa'daki korumalı işyerleri bünyesindeki her engelli çalışanın açık iş piyasasına geçişlerini sağlayacaklarını söylüyor. Bu eğer gerçekleşirse olumlu ve örnek olacak bir adım.
- İstihdam edilen 79 engelli birey kendi gelirlerini elde ediyorlar. Ve devletten sosyal yardım almayı bırakmış durumdalar. Devlet de hem istihdamı arttırmış hem de maliyetlerini azaltmış oluyor.

Korumalı istihdamla hakkındaki bazı problemler hala çözüm aşamasındadır. Korumalı işyerleri engelli bireyleri iş piyasasına hazırlayan geçici bir istihdam şekli midir? Yoksa iş piyasasında çalışamayacak kadar ağır dereceli engeli bulunan bireylerin istihdam edildiği işyerleri midir? Bu durum hala netlik kazanmamıştır. Ek olarak bu işyerlerinin piyasa koşullarını dikkate almayarak engellilerin rehabilitasyonu üzerine çalışması mı yoksa piyasaya yönelik üretim yapması mı gerektiği tartışma konusudur(Ertürk, 2019: 22).

Şuana kadarki uygulamalara batkımızda bu sorulara net cevaplar bulunamamaktadır. Türkiye'deki sistemin oturup şekillenmesi için hala önünde kat etmesi gereken yol bulunmaktadır.

Ülkemizde kanun ve yönetmeliklerde korumalı işyeri kavramı var olmasına rağmen uygulamada sadece 9 korumalı işyeri bulunmaktadır. Bu sayının azlığı korumalı işyeri kurmanın işverenler ya da girişimciler açısından yeterince cazip bir özelliğinin olmaması olabilir. Korumalı İşyeri Yönetmeliğinde işverene getirilmiş olan yükümlülükler işverenin korumalı işyeri açmaktan kaçınmasına sebep oluyor olabilir. Devlet tarafından verilen destek ve teşviklerin artmasıyla bu soruna çözüm olunabilir(Ertürk, 2019: 23).

BÖLÜM 3

ALMANYA'DA KORUMALI İŞYERİ UYGULMASI

Bu bölümde Almanya'daki korumalı işyeri uygulamasının görünümünü inceleyeceğiz. Ama öncelikle engelli istihdamı ile ilgili uluslararası düzenlemelere, Avrupa Birliği'nde engelli istihdamının ve korumalı işyeri uygulamasının genel görünümü ile Almanya'daki engelli istihdamına kısaca değineceğiz.

3.1. Engelli İstihdamı İle İlgili Uluslararası Yasal Düzenlemeler

Engelli istihdamına yönelik uluslararası düzeyde de çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerin sahipleri olarak Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO), Birleşmiş Milletler(BM), Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği gösterilebilir.

Uluslar Arası Çalışma Örgütünü ele alırsak bu örgüt 1919 yılında kurulmuş ve daha kuruluş anayasasında özellikle engelli ayrımcılığına yönelik hükümlerle engellilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerin yapılmasını hedeflemiştir(Gönülaçan, 2016: 35).

Çalışma Örgütünün (ILO) çalışma hayatında fırsat eşitliğinin gerçekleştirilmesi kapsamında düzenlediği I. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 1944 yılında kabul edilen Filadelfiya Beyannamesi'ndeki şu ifade ile önemlidir. Tüm insanlar ırk, köken veya cinsiyetinden bağımsız olarak, özgürlük ve onurlarına saygı gösterilen, ekonomik güvence ile fırsat eşitliğinin sağlandığı ortamlarda maddi ve manevi varlıklarını geliştirme hakkına sahiptir. Bu bağlamda ILO, henüz 1944 yılında kabul ettiği bir tavsiyede, engellilerin mümkün olduğunca engelli olmayanlarla birlikte mesleki eğitim görmeleri, diğerleriyle aynı koşullarda ve eşit ücretle çalışmaları önerisini ortaya koyması bakımından direkt engellilere gönderme yapmasa da uluslararası engelli haklarının gelişimi bakımından ilk "Tavsiye Kararıdır". Örgüt'ün engellilere yönelik ilk tavsiye kararı, 99 sayılı "Engellilerin Meslek Eğitimine Dair Tavsiye Kararı"dır(Çolak, 2016: 17).

Birleşmiş Milletler tarafından açıkça belirtilmemiş olmakla birlikte engelli istihdamı hakkında düşünülebilecek ilk belge 10.12.1948 yılında kabul edilen "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"dir. Bahsi geçen belgenin 25. Maddesinde "Herkesin beslenme, giyim, konut, sağlık hizmetleri ve gerekli sosyal hizmetleri de içermek üzere kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahını sağlayacak uygun yaşam düzeyinde yaşama hakkı olduğu söylenmiştir. "Herkes işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir" ifadesiyle engelli bireylerin gelir elde etme konusunda güvence altına alınması sağlanmıştır. Bu bildirge Türkiye tarafından 06.04.1949 senesinde onaylamıştır(İşgücü Piyasasının Özürölüler Açısından Analizi, 2011: 27).

Ardından, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca 09.12.1975'de İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'ne ek olarak çıkarılan 3447 sayılı kararı ile 13 maddeden oluşan "Sakat Kişilerin Hakları Bildirisi" yayınlanmıştır. Bildiride ile engellilerin engelli olmayan bireylerle aynı yaşam kalitelerine sahip olma hakları olduğu; kötüye kullanılabilir, ayrımcı, haysiyet kırıcı ve istismarcı davranış ve kanunlardan engellilerin korunmaları gerekliliği üzerinde durulmuştur(İşgücü Piyasasının Özürölüler Açısından Analizi, 2011: 27).

BM'nin ilk kez engelli bireylerin istihdamına yönelik olarak açıkça düzenlenmiş bir maddeyi de içeren 20.12.1983 tarihli 48/96 sayılı “Sakatlar için Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar” adı altındaki düzenlemesi Birleşmiş Milletler Genel Kurul kararı ile kabul edilmiştir. Buna göre kural 7’de, engellilere yönelik ayrımcılık ve istihdamı zorlaştıran kuralların olmaması gerektiği vurgulanmıştır. Kamu sektöründe devletin engelli istihdamına yönelik düzenlemeler yapması ve destek programları oluşturması beklenirken, özel sektöründe; engellilerin eğitimi ve istihdamı konusunda programlar düzenlemesi ve engellilere yönelik kendi adına çalışma, iş paylaşımı, yarı zamanlı çalışma gibi uygulamalara yer vermesi gerekliliğine değinilmiştir(Gönülaçan, 2016: 38).

13 Aralık 2006 tarihinde Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 61/106 sayılı karar ile oluşturulmuştur Bu sözleşme 03.05.2008 tarihinde 82 devletin onayından sonra yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise bu sözleşmeyi 30.03.2008 tarihinde imzalamıştır. Bu sözleşme, engelli bireylerin haklarına bütünüleyici bir koruma sağlayan ve uluslararası düzeyde bağlayıcılığı olan tek ve ilk yasal araç olma özelliği taşımaktadır. Sözleşmenin 27. maddesinde taraf devletler tarafından engelli bireylerin diğer engeli bulunmayan kişilerle eşit şartlar altında çalışma ve iş haklarına sahip olduğu kabul edilmiştir. Bu hak ile engelliler erişebilir, bütünleştirici açık bir iş piyasası ve çalışma ortamında, istedikleri bir işte çalışma şanslarını kazanmış oldular. Bu sözleşmeye göre taraf ülkeler, bütün engelli bireylerin çalışma hakkının korunması ve yaşama geçmesini sağlamak amacıyla istihdamlarına yönelik tüm tedbirleri almakla yükümlü tutuldular(Gönülaçan, 2016: 38).

Avrupa Konseyi ise çıkarmış olduğu 1965 tarihli Avrupa Sosyal Şartı’nda ise engelli bireylerin mesleki eğitim ve istihdamına yönelik konulara değinilmiştir. Avrupa Sosyal Şartının Çalışma Hakkı Başlığında “taraf ülkeler engellilere eğitim, rehabilitasyon ve mesleğe yöneltme hizmetlerini sağlamayı ve geliştirmeyi taahhüt eder” hükmüne yer almaktadır. Mesleki Eğitim başlığında, ülkelerden engelliler dâhil bütün çalışanlara mesleki ve teknik eğitim imkânının sağlanması, üniversite eğitimi ve yüksek teknik eğitimin kolay ulaşılır hale getirilmesi istenmektedir. Ayrıca Mesleğe yöneltme başlığı altında da devletten engeli bireylerde dâhil bütün çalışanlara niteliksel açıdan kendilerine uygun işler seçmeleri ve meslek geliştirme konusunda karşılaşılan problemleri çözme konusunda ücretsiz hizmet vermeleri öngörülmüştür(İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, 2011: 29).

Avrupa Birliği’nin engelli istihdamı hakkında özel bir yasal düzenlemesi olamamasına rağmen, oluşturdukları eylem planı ile engelli bireylerin sosyal açıdan toplumla bütünleşmesini sağlayacak uygulamalar yürütmektedir. Örnek olarak Avrupa Topluluğunun Açık Toplumunda Bağımsızca Yaşayan Engelli Kişiler Programı, karşılaşılabilecek tüm engelleri bertaraf ederek, engelli bireylerin toplumla bütünleşmesinin sağlanmasını hedeflemektedir(İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, 2011: 30).

AB’ye üye olan devletlerin nerdeyse tamamı Birleşmiş Milletlere de üyedir. Yani BM’de engellilere yönelik yapılan düzenlemeler Avrupa Birliği ülkelerini de etkilemektedir. Bu

açından AB ekonomik ve toplumsal alandaki her sürece engellileri de dahil edecek politikalar izlemektedir(Aydemir, 2019:29).

Tablo 9’da AB’nin engelliler için yaptığı bazı düzenlemelere değinilecektir.

Tablo 11: Engelli Hakları İle İlgili Bazı Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Yasal Düzenlemeler	Tarih	Konu
Zihinsel. Hastalıkları Olan Bireylerin Durumları Konusunda Avrupa Konseyi 818 numaralı Tavsiye Kararı	1977	Engelli bireylerin haklarını iyileştirme
Avrupa Topluluğu Düzeyinde Engellilerin İstihdamına İlişkin Konsey Tavsiye Kararı	1986	Engellilere. mesleki rehabilitasyon ve istihdam. alanlarında fırsat eşitliği. sağlamak için gerekli tüm önlemleri. almak ve engelli çalışanların karşılaştıkları engellerin ortadan. kaldırılmasına yönelik. oluşturulan politikalar
Avrupa Sosyal Şartı	1989	Özel gereksinimli bireylerin rehabilitasyon ve mesleki eğitimlerine ilişkin düzenlemeler
Engelli Çocuk ve Gençlerin Genel Öğretim Sistemine Katılımı Kararı - Avrupa Konseyi ve Eğitim Bakanları Toplantısı	1990	Engelli çocuk ve gençlerin genel öğretim sistemi içinde kaynaştırılmalarına karar verilmiştir.
Engellilere yönelik bütüncül bir politika konusunda Konsey Tavsiye Kararı	1992	Engelliliğin ortadan kaldırılması, önlenmesi ve sonuçlarının hafifletilmesi, engellilerin toplumsal yaşama tam ve aktif katılımlarının sağlanması, engellilerin kendi istekleri ile bağımsız bir hayat kurmalarının desteklenmesi için fırsat eşitliği sağlanmasına ve alınacak önlemlere dair kararlar.
Engellilere Yönelik Rehabilitasyon Politikaları Konusunda Konsey Tavsiye Kararı	1992	Engelli insanların dışlanmadığı bir Avrupa sosyal alanı yaratmak için, insanların hareketlerinin düzenlenmesi, engellilerin pasif ve yardıma muhtaç bireyler olarak görmenin aksine toplumun diğer bireyleri ile eşit bireyler olarak kabul edilmesine dair politikalar.
Engelliler İçin Fırsat Eşitliği- Topluluğun Yeni Engellilik Stratejisi Tebliği	1996	Bu strateji, engellilerin toplumsal yaşamın tüm alanlarında karşılaştıkları engellerin tanımlanması gerekliliğini ve engellilerin fırsat eşitliğinden yararlanması önündeki engellerin ortadan kaldırılmasını vurgulamaktadır.
Avrupa Topluluğu Amsterdam Antlaşması - İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Direktifi	1999 - 2000	Engellilerin haklarını kullanırken karşı karşıya kaldıkları engellerin ortadan kaldırılması
Engelliler İçin Engelsiz Avrupa Tebliği	2000	Bu tebliğ ile, engelli bireyler için engelsiz Avrupa yaratmaya odaklanılmış ayrıca meslek edinme, eğitim, mesleki eğitim, ulaşım, iç piyasa, bilgi toplumu ve yeni teknolojilerle ilgili olarak Avrupa düzeyinde bir sinerji yaratılmaya çalışılmıştır.
İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Direktifi	2000	Engellilere yönelik özel düzenlemeler yapılması yerine engellilerin haklarını kullanırken karşı karşıya kaldıkları engellerin ortadan kaldırılmasını böylece engellilerin topluma tam katılımlarının sağlanması ile ilgili düzenlemeler

Engelli Bireyler İçin Engelsiz bir Avrupa'ya Doğru – Avrupa Komisyonu Tebliği	2000	Tebliğde engelli kişilerin sosyal ve ekonomik olanaklara ulaşmalarını kısıtlayan sosyal, mimari ve tasarım engellerinin ortadan kaldırılmasına yönelik kapsamlı ve bütüncül bir stratejiye vurgu yapılmaktadır.
Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	2000	Bu belge ayrımcılıkla ilgili AB'ye yönelik düzenlemeleri içermekle beraber 26. maddede; “Avrupa Birliği, engelli kişilerin bağımsızlıklarını, sosyal ve mesleki açıdan içinde yaşadıkları topluma katılıp katkıda bulunmalarını sağlayacak önlemlerden yararlanma haklarını tanıır ve bu haklara saygı duyar” hükmü yer almaktadır.
Avrupa Konseyi 2003 Yılında Avrupa Engelliler Yılı Olarak Saptanması konusunda	2001	Avrupa Engelliler Yılı sürecinde bilinç düzeyinin güçlendirilmesinin esas olarak üye ülkeler düzeyinde gerçekleştirilecek etkin faaliyetlere bağlı olduğu ve bu faaliyetlerin de Topluluk düzeyindeki ortak çabalar ile desteklenmesi gerektiği
Engellilerin Toplumla tam bütünleşmelerine yönelik Avrupa Konseyi Tavsiye Kararı	2003	AB'nin önceki kararlarına uyulmasına dair yeniden çağrı yapması ve engellilerin toplumla tam entegrasyonu ve katılımını teşvik eden kararlar.
Engellilere Yönelik Fırsat Eşitliği: Avrupa Eylem Planı	2003	AB politikalarında engellilik boyutunun eklenmesi, istihdamda eşit muamele ve ulaşılabilirliğin iyileştirilmesi

Kaynak: Türkiye’de Engelli Hakları ve Engelliler Hukukunun Durumu, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 2018.

2000 yılında kabul edilen 2000/78/EC numaralı İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Konusunda Genel Çerçeve hakkındaki konsey direktifinde istihdam öncesi ve istihdam sonrasında ayrımcılık ile mücadelede sosyal tarafların önemine vurgu yapılmış, üye ülkelerden engelli kişilere eşit davranılması için önlemler alınması gerekliliği güvence altına alınmıştır. Yine direktifte engelliler bireylerin oluşturduğu gruplara karşı uygulanacak tutarlı politikaların oluşturulması ve bu grupların sosyal hayata katılımına fırsat veren istihdam piyasalarının teşvik edilmesi üzerinde durulmaktadır(www.ailevecalisma.gov.tr, 2019).

Avrupa Birliği Engelliler Yılı olarak ilan edilen 2003 yılında çıkardığı bir yönetmelik ile engelli bireylerin istihdam edilebilirliğini arttırmak ve onların toplumsal hayatta bütünleşmesini sağlamayı amaçlamıştır. Bahsi geçen yönetmelik ile taraf ülkelerden engellilerin işgücü piyasalarında karşılaştığı sorunları azaltmayı amaçlayan çalışmalar yapmaları beklenmektedir(İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, 2011: 30).

Engelliler yılının bitimiyle birlikte Avrupa Komisyonu 2004-2010 yılları arasında engelli bireyler ile ilgili konuları içeren bir plan ortaya çıkarmış ve ardından engelli kişilerin toplum ve ekonomiye entegrasyonunu kolaylaştırmaya yönelik alınması gereken gerekli tedbirleri ortaya koymuştur(İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, 2011: 30).

3.2.Avrupa Birliği’nde Engelli İstihdamı

Avrupa Birliği’nin engellilik durumu ile ilgili çeşitli veriler aşağıdaki gibidir.

Avrupa Birliği'nde 80 milyon kişi orta dereceden ağır dereceye kadar olan düzeyde engellidir. Bu engelli bireylerin % 63'ü 45 yaş üzerindedir(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 7).

Avrupa Birliği nüfusu yaşlandıkça engelli oranı da yükselmektedir. 75 yaşın üzerindeki bireylerin % 30'undan fazlası belli oranda engelli, % 20'si ise ağır oranda engellidir(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 7).

Engelli olmayan kişilerin % 68'i çalışırken, engeli bulunanların % 50'si çalışmaktadır. 55 yaş ve üstü grupta, istihdam oranları % 45 ve % 15 oranlarında seyretmektedir. Bu veriler, 27 AB üyesi ülkenin ortalamasından oluşturulmuştur. Fakat, bu ülkeler arasındaki oranlar değişiklik göstermektedir(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 7).

2010 verilerine göre, Avrupa Birliği'ndeki engellilerin işsizlik oranı (% 18,3), engelli olmayan bireylerin işsizlik oranının (% 9,9) yaklaşık iki katıdır(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 8).

Yine aynı verilere göre işsizlik oranı, ağır engellilerde % 29, orta düzey engellilerde % 16, engelli olmayan bireylerde ise yaklaşık % 10'dur(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 8).

2016 yılında Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound)'nın yapmış olduğu araştırmalar kapsamında Avrupa Birliği üyesi ülkelerdeki engellilerin cinsiyetlerine, yaşlarına ve eğitim düzeylerine göre istihdam durumları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 12. AB'de Engellilerin Toplam ve Cinsiyetlerine Göre İstihdam Oranı, 2016 (%)

	Toplam	Kadın	Erkek
İstihdam Oranı	50	47	55

Kaynak: www.eurofound.europa.eu

Görüldüğü üzere Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki engellilerin %50'si istihdam edilmiş durumdadır. Bu oran erkeklerde %55 iken; kadınlarda ise %47'dir. Erkek ve kadınlr arasındaki fark çok olmasa da engelli erkeklerin kadınlara göre daha fazla istihdam edildiği görülmektedir.

AB'deki engellilerin yaşlarına göre istihdam durumu aşağıdaki gibidir.

Tablo 13. AB'de Engellilerin Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları, 2016 (%)

Yaş Grupları	İstihdam Oranı
18-24	45
25-34	62
35-49	58
50-64	44

Kaynak: www.eurofound.europa.eu

Görüldüğü üzere Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki engellilerden en fazla istihdam oranına sahip yaş grubu %62 oranı ile 25-35 yaş iken en düşük grup %44 ile 50-64 yaş arası gruptur.

AB'deki engellilerin eğitim durumlarına göre istihdam durumu aşağıdaki gibidir.

Tablo 14. AB'de Engellilerin Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Oranları, 2016 (%)

Eğitim Durumları	İstihdam Oranı
İlköğretim	26
Ortaöğretim	46
Yükseköğretim	72

Kaynak: www.eurofound.europa.eu

Yine tablo 12'den anlaşıldığı üzere engelli bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça istihdam edilme oranları da artış göstermiştir. Öyle ki ilköğretim düzeyi engellilerin %26'sı istihdam edilir iken, bu oran ortaokulda %46'ya; yükseköğretimde %76'ya çıkmaktadır.

2008 senesinde başlayan ekonomik kriz Avrupa Birliği'ne üye olan ülkeleri de etkilemiştir. Almanya, Avusturya, Fransa, Belçika, Slovenya, İsveç gibi ülkeler sosyal sistemlerinde değişikliğe gitmemiştir ve bu ülkelerde engelli bireylerin işsizlik oranları çok fazla artış göstermemiştir. Ancak, İspanya, Yunanistan, Portekiz, Estonya, Litvanya ve Danimarka gibi ülkeler sosyal sistemlerinde yeniden bir yapılanmaya gitmişlerdir. Bu ülkelerde ise engelli bireylerin işsizlik oranları ciddi oranlarda artış göstermiştir(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 8).

Avrupa Birliği'ne üye devletlerinde engelli kişilere yardım ve destekte bulunmaktadır. Birlik çağında engelli bireylerin yaklaşık %21'i bu destekten faydalanmaktadır. Bu oran ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu destek oranı Macaristan'da %60, İrlanda'da %70, Hollanda'da %45 ve son olarak Belçika'da %50 civarındadır(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 8).

Engellilerin istihdamında kullanılan yöntemler genellikle kota yöntemi, korumalı işyerleri, sadece engellilerin çalışmalarına uygun olarak seçilmiş işler şeklinde gösterilebilir. Ayrıca ayrımcılığa karşı yapılan düzenlemeler ve devlet tarafından sağlanan teşvikler engelli istihdamına destek sağlamaktadır.

Avrupa Birliği'nde de genellikle bu tip yöntemler engelli istihdamında tercih edilmektedir.

İş piyasalarında işverenlerin belli bir rakamda ya da oranda engelli istihdam etme zorunluluğunu ifade eden sisteme kota sistemi denilmektedir. Bu yöntem ilk olarak 1919 yılında Almanya'da uygulanmıştır. Daha sonra 1920 yılında Avusturya, 1921 yılında Polonya ve İtalya; son olarak da 1923 yılında Fransa bu yöntemi uygulamıştır. Kota yöntemi İspanya ve İtalya gibi birçok ülkede doğrudan doğruya kota şeklinde uygulanırken Fransa, Almaya ve Avusturya'da kotaya uymaman belirli bir bedel ödemek şeklinde de uygulamaya alınmıştır. Doğrudan doğruya kota yönteminde, işverenler

kanunun tanımladığı şekilde engelli çalıştırmadıklarında yani, kotayı tamamlamadıklarında para cezası ve/veya hapis cezasına maruz kalmaktadırlar. Bedel ödeme yapılabilen sistemde, bedel ödenmediğinde ceza verilmektedir(İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, 2011: 52).

Avrupa Birliği ülkelerinin bir çoğunda engelli istihdamında kota yöntemine başvurulmaktadır. Ancak bu devletler belirlenen kota hedeflerine çoğunlukla ulaşmamaktadır. Örneğin, Avusturya’da 2002 yılında şirketlerin yalnızca %30 %4’lük kotaya uygun olarak davranmıştır. 2008 yılında İspanya’da kotaya uygun olarak davranan şirket oranı sadece %14’tür. Bazı şirketler kotayı tammalamak yerine ceza ödemeyi tercih edebilmektedirler(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 9).

Engelli istihdamında Avrupa’da uygulanan diğer bir yöntem ise korumalı işyeri uygulamasıdır. Korumalı istihdam, “kişisel noksanlıkları veya engelleri nedeniyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyetle kazanamayacaklar için özel olarak düzenlenip, kurulan işyerlerindeki istihdamdır.” Bu yöntem genellikle hem ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini hem de kota yöntemini benimseyen ülkeler tarafından kullanılmaktadır. Özellikle Almanya’da korumalı işyeri konusunda diğer ülkelere kıyasla gelişmiş bir uzmanlık bulunmaktadır(Orhan, 2013: 99).

Korumalı istihdam açısından AB üyesi devletler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Korumalı istihdam yöntemi ile istihdam edilen engellilerin serbest işgücü piyasalarına geçiş oranları düşük düzeydedir. Korumalı istihdama devlet desteği sunulmaktadır. Bu destek Avrupa Komisyonunun çıkardığı 2008 tarihli 800/2008 sayılı tüzük ile düzenlenmiştir(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 9).

Bu tüzüğe göre engelli çalışanlara ücret desteği adı altında yardım sağlanmaktadır. Masrafların %75’ine dek ücret desteği sağlanmasının önü açıktır(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 10).

Ek olarak eğitim, iş oluşturma, teçhizat ve iş ortamlarına uyum için verilmekte olan diğer maddi yardımlar da bulunmaktadır(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 10).

Bir başka engelli istihdam yöntemi olan belli işlerde yalnızca engellilerin çalıştırılması yöntemidir. Bu işler özel olarak seçilmiş işlerdir. Avrupa Birliği’nde bu tar bir işe örnek olarak telefon santral personelliğini örnek olarak gösterebiliriz. Danimarka, İtalya ve Yunanistan bu yöntemi uygulayarak telefon santral personelliği işini engelliler için ayırmıştır. Türkiye’de de sistemli bir engelli istihdam yöntemi olarak adlandırılmasa da görme engeli olan bireylerin en çok istihdam edildiği alan telefon santral personelliğidir(İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, 2011: 52).

Çeşitli vergi indirimleri, proje destekleri gibi uygulamalar engeli istihdamında başvuru yaygın yöntemlerdendir. Bu yöntemi en iyi şekilde gerçekleştiren ülkelerden biri ise Hollanda’dır. Hollanda’da kota sistemi tamamen ortadan kaldırılmıştır(İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, 2011: 53).

AB üyesi devletlerde engelli istihdamı yapan işverenler yerel hükümetler tarafından da desteklenmektedir. Bu sübvansiyon ve destekler iki farklı şekilde görülmektedir(Orhan, 2013: 91):

- İlk olarak kota yönteminde olması gerekenden daha fazla engelli istihdam eden işverenlere yönelik sübvansiyonlar sağlanmaktadır. Amerika’da ise AB’den farklı olarak vergi indirimi yoluna gidilmektedir.
- İkinci olarak işyerinde gerekli olan düzenlemeleri yapabilmek için direk işverenlere hibe yardımı ve destekte bulunmaktadır.

Bu teşvikler sayesinde Avrupa Birliği’nde engelli istihdamı arttırılmaya çalışılmıştır.

3.3.Avrupa Birliği’nde Korumalı İşyeri Uygulaması

İlk korumalı işyeri örnekleri 19. Yüzyılda Amerika Birleşik Devleti’nde ortaya çıkmıştır. ABD’nin Ulusal Korumalı İşyerleri Standartları Enstitüsü korumalı işyerlerini; “engelli bireylerin normal hayatlarına dönebilmeleri için mesleki imkânları ve iş ortamlarını engelli bireylere uygun ve düzenli bir şekilde yürütmeye çalışan servisler” şeklinde tanımlamıştır. Bu uygulama ABD’den sonra özellikle gelişmiş ülkelerde engellilere büyük istihdam olanakları sağlamaya başlamıştır. Örneğin İngiltere 2. Dünya Savaşında engelli hale gelen kişilerin istihdamını sağlamak amacıyla 1944 senesinde “Remploy” isminde bir kamu kuruluşu kurmuştur. Bu kuruluşun öncelikli amacı mesleki rehabilitasyon hizmeti sağlamak ve engelli kişileri hayata bağlamak gibi sosyal amaçlardır. Kar elde etmekten daha çok maliyetin karşılanması amaçlanmıştır(Çolak, 2016: 47).

Avrupa’da ise Birleşik Krallıktaki Remploy şirketinden sonra 1960’larda açık iş piyasasında iş bulamayan engelli kişileri desteklemek amacıyla geliştirilen korumalı istihdam, bu kişilerin mesleki becerilerinin gelişimini desteklemek ve kişisel gelişimlerini arttırmak amacıyla daha da geliştirilmiştir. Bugün bu çalışma modeli farklı yaklaşımlar ve tanımlamalara sahip olmasına rağmen bütün Avrupa’da yayılmış durumdadır. 2013 yılı itibarıyla 3 milyona yakın insan bu istihdam yönteminden faydalanmaktadır(EASPD, 2013: 1).

3.3.1. Korumalı işyeri tanımları

Korumalı işyerleri, özel olarak engelli kişileri istihdam eden organizasyonlardır. Ağır engeli olan kişilerin için daha uygun bir çalışma ortamı sağlarlar. Ayrıca açık işgücü piyasalarına katılmayı amaçlayan engellilerin desteklenmesinde ve eğitilmesinde de önemli rol oynamaktadır. AB genelinde çeşitli derecelerde faaliyet göstermektedirler(European Parliament, 2015: 21).

Korumalı işyerlerinin özel olarak engelli istihdam eden organizasyonlar olmasının ötesinde, Avrupa Birliği ülkelerinde korumalı işyerleri için ortak bir tanım bulunmamaktadır(European Parliament, 2015: 21).

Korumalı istihdam Avrupa Komisyonu tarafından “çalışan işçilerin en az %50 engele sahip olduğu teşebbüsteki istihdam” olarak tanımlanmıştır. Korumalı işyerlerinin kapsayıcı bir tanımı Mesleki Hizmetler Çıkar Grubu (Interest Group on Occupational Services (IGOS)) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre:

Korumalı işyerleri, engellilik nedeniyle, şu anda açık işgücü piyasasında çalışamayan engellilere hizmet sunan işyerleridir. Engellilik bu bireylerin rekabetçi bir açık işgücü

piyasaının talepleri ile baş etmelerini engellemektedir. Engelliliğin türü ve derecesine göre, bu kişiler kısmen sürdürülebilir, yapılandırılmış ve kalıcı destek programlarından yararlanırlar. Bu destek genellikle işyeriyle sınırlı değildir, ancak çoğu zaman sosyal ve kişisel becerilerin dengelenmesi ve daha da geliştirilmesi için tedavi edici ve diğer ek destekleri içerir(European Parliament, 2015: 22).

Daha açıklayıcı olan bu tanım, engellilerin özel ihtiyaçlarının korumalı işyerlerinde göz önünde tutulduğunu belirtmektedir. Ayrıca korumalı işyerlerinin bu desteğin genellikle açık iş piyasalarında sağlanamamasından ve bu sebeple engellilerin açık iş piyasalarında çalışamamasından dolayı ortaya çıktığı belirtmektedir(European Parliament, 2015: 22).

Avrupa komisyonu tarafından yapılan tanımda korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin en az % 50 engele sahip olması gerektiği vurgulanmıştır. Türkiye’de ise korumalı işyerinde çalışacak engellilerin engel oranının %40 olması yeterlidir. Ayrıca Avrupa komisyonu tanımında engelin türü ile ilgili bir ayırım yapılmamıştır. Ancak Türkiye’de sadece ruhsal veya zihinsel engelli olan kişiler korumalı işyerleri kapsamındadır.

Avrupa Birliği’nde korumalı işyerinin iki ana modeli bulunmaktadır(European Parliament, 2015: 22):

- **Geleneksel Korumalı İşyerleri:** Öncelikle açık işgücü piyasasına dâhil edilemeyecek derecede ciddi engelli kişileri istihdam eden korumalı işyerleridir.
- **Geçici Korumalı İşyerleri (Geçiş Modeli):** Engellilerin korumalı istihdamdan korumalı olmayan normal iş gücü piyasalarına geçişlerini sağlamayı amaçlayan korumalı işyeridir. Bu modeli geçiş modeli olarak kabul edebiliriz.

Türkiye’de ise geleneksel veya geçici korumalı işyeri modeli gibi bir ayırım bulunmamaktadır. Ancak Türkiye’de uygulanan korumalı işyeri sisteminin engellilerin açık iş piyasalarına geçişini sağlamaktan daha çok onlara istihdam sağlamaya yönelik olduğu söylenebilir. Bu durumda Türkiye’deki uygulama daha çok Avrupa’daki geleneksel korumalı işyeri modeline yakındır.

3.3.2.AB’deki korumalı işyerlerinin yasal çerçevesi

Avrupa’da ulusal düzeyde, farklı davranışları, kültürleri, gelenekleri ve tarihi yansıtan birçok korumalı işyeri tanımı bulunmaktadır. Bazı ülkelerde, korumalı işyerlerinin tanımları güçlü bir yasal çerçevenin bir parçasıdır. Diğer ülkelerde, genel destek programlarının bir parçası olarak tanımlanırlar ve yasalarla desteklenmezler. Mesleki Hizmetler Çıkar Grubu (Interest Group on Occupational Services) tarafından çıkarılan bir raporda sekiz üye devletteki korumalı işyeri ulusal tanımlarını karşılaştırılmıştır(European Parliament, 2015: 22).

Sonuç olarak Birleşmiş Milletler Engelli Haklarına Dair Sözleşme’nin onaylandığı ülkelerde, engelli kişilere engelli olmayan kişilerle aynı istihdam haklarının sunulduğu bu ülkelerin ulusal engellilik mevzuatında tespit edilmiştir. Bu durum ekonomik olarak güçlü olup olmadığına bakılmaksızın Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya ve Portekiz gibi ülkelerde korumalı işyerleri için yasal bir temel oluşturulduğunun göstergesidir(European Parliament, 2015: 22).

Korumalı işyerleri için yasal hükümlerin gücü bakımından, analiz edilen ülkelerin çoğu ulusal düzeyde güçlü bir mevzuat oluşturmuştur. İstisna olan ülkeler, idaresinin federal yapısı göz önüne alındığında korumalı işyerlerini kapsayan sağlam mevzuatın federal olarak yetkili olan eyalet düzeyinde kabul eden Avusturya ve Belçika'dır(European Parliament, 2015: 22).

Korunaklı istihdamın açık işgücü piyasalarında iş bulamayan nüfusu hedeflediği bilinmektedir. Ancak uygulama sürecinde ayrıntıya girildiğinde farklı uygulamalar söz konusudur. AB'de korunaklı çalışanlar için istihdam durumu ve ücret düzeylerinde önemli farklılıklar mevcuttur. Örneğin Avusturya'da korunaklı işyerlerinde çalışan engelliler hizmet kullanıcısı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla ne iş güvenliği yasalarına tabidirler ne de bağımsız sosyal güvenlik hakkına sahiptirler. Avrupa Birliği'ndeki korunaklı işyeri çalışmalarının çoğunluğu İş Kanunu'nun yükümlülüklerine ve haklarına taraf olmadığı için, engelli katılımcıların çalışan statüsü bulunmamaktadır. Bu durum genellikle, asgari ücretin altında ödeme yapılmasıyla sonuçlanmaktadır ve bu da potansiyel olarak yoksulluk riskinin artmasına neden olabilir. Bununla birlikte, korunaklı istihdam, genellikle kullanıcılara maddi olmayan faydalar sağlayan başka destek mekanizmaları ile sağlanmaktadır(European Parliament, 2015: 23).

Bu ülkeler dışındaki diğer üye devletler korunaklı işyerlerindeki insanları çalışan olarak tanımlamaktadır. Örneğin, Fransa ve Almanya'da korunaklı işyerlerinde çalışan insanlar, çalışanlarınkine benzer bir yasal statüye sahiptir. Almanya'daki korunaklı işyeri çalışanlarına asgari ücretten ziyade çalışmaları için küçük bir geri ödeme yapılmasına rağmen, korunaklı işyerinde çıkarlarını korumak için temsilci bir organ seçme hakkına sahiptir. Belçika'da korunaklı işyeri çalışanları asgari ücreti kazanma hakkına sahiptir. Yunanistan, İrlanda, İtalya ve Portekiz'de de korunaklı işyerinde çalışan engellilerin çalışan statüsü bulunmaktadır(European Parliament, 2015: 23).

Türkiye'de korunaklı işyerinde çalışan engelliler için ayrı bir statü getirilmemiştir. Bu durumda burada çalışan engelliler çalışan statüsüne sahiptir. Yine Türkiye'de yasal düzenlemelerde ayrıca belirtilmediği için korunaklı işyerinde çalışan engellilerin en az asgari ücret aldığı ve iş kanununa tabi olarak istihdam edildiği söylenebilir.

3.3.3.AB'deki korunaklı işyeri çeşitleri

Avrupa Birliği'ndeki korunaklı işyerlerinin özelliklerini incelersek, üye ülkeler arasında belirli benzerlikler olmasına rağmen, korunaklı işyerlerinin uygulanmasında kullanılan isimler, yapılar ve yasal çerçeveler açısından önemli farklılıklar olduğu görülmektedir(European Parliament, 2015: 23).

Ulusal düzeyde ortak bir tanım bulunmadığından AB için korunaklı işyerlerinin niteliği ve ölçeği hakkında karşılaştırılabilir veri toplamak mümkün değildir. Bununla birlikte eldeki veriler korunaklı işyerlerinin sayısında geniş bir değişiklik olduğunu göstermektedir. Örneğin Belçika'da 67 korunaklı işyeri bulunurken, Hollanda'da bu sayı 92, Fransa'da ise 1345'tir. Farklı üye devletler ile durumu karşılaştırmanın zorluğunu gösteren bir başka örnek ise korunaklı işyeri sayısı 6982 olan İtalya'dır. Ancak İtalya'daki sayı sadece engellilere hizmet vermeyen aynı zamanda diğer kişilere de hizmet veren sosyal

kooperatifleri de içermektedir. Bu yüzden İtalya'daki sayı ile diğer ülkelerdeki sayının karşılaştırılması doğru olmayacaktır(European Parliament, 2015: 24).

Üye ülkeler, bir kişinin korumalı işyerine girmeye hak kazanıp kazanmadığını değerlendirmek için genellikle farklı kriterler kullanırken, bazı konularda benzer uygulamalara da yer verebilmektedir. Örneğin, Macaristan, İtalya ve Yunanistan'da bireylerin korumalı işyerinde çalışabilmeleri için çalışma gücü kayıplarının en az %50 oranında olması gerekmektedir. Fransa'da korumalı işyerinde çalışan engellilerin engelli olmayanların çalışma gücünün 3'te 1'inden daha az çalışma gücüne sahip olması gerekmektedir. İngiltere gibi diğer bazı üye devletler, engelli bir kişinin korunaklı işe girme hakkına sahip olup olmadığına karar verirken, engelli kişinin almış olduğu sosyal yardımın türüne ve miktarına dikkat emektedir(European Parliament, 2015: 24).

Türkiye'de ise bir bireyin korumalı işyerinde istihdam edilmesine karar verilirken çalışma gücü kaybı yerine engel oranına bakılmaktadır. Ruhsal veya zihinsel engel oranı %40 ve üzeri olan engelliler korumalı işyerlerinde istihdam edilebilmektedir.

Avrupa Engelliler İçin Hizmet Sağlayıcılar Birliği (EASPD), korumalı işyerlerinde aşağıdaki iş türlerini tanımlamıştır(European Parliament, 2015: 24):

- **Yerinde(Tesis içi) çalışma:** Halka açık olan belirli bir işyerinde, açık iş piyasası dışındaki restoranlar, çamaşırhaneler, bahçe merkezleri vb. yerlerde yapılan işler,
- **Görevlendirme:** Bir kişinin açık iş piyasası dışındaki başka bir göreve veya yere geçici veya kalıcı olarak transfer edilmesi,
- **Yeniden işe yerleştirme:** Korumalı işyeri koşulları altında kişiyi açık iş gücü piyasasına yerleştirme,
- **Mobil Birimler:** Çeşitli topluluk hizmetinde çalışmak üzere kamu veya özel sektör tarafından işe alınan küçük işçi ekipleri(örneğin, kamuya açık alanlarda bahçe işleri).

Geçiş modelinin ilginç örneklerinden biri İsveç'te bulunan Samhall AB'dir. Samhall AB ağır engelliler için sürekli yerinde istihdam sağlarken ayrıca çalışanlarının korunaksız istihdama yani açık iş gücü piyasalarına geçişini amaçlamaktadır. Samhall AB uzun süredir işsiz olan sosyo-tıbbi engelliler ile kronik ve ağır akıl hastalık geçmişi olan insanları hedef almaktadır. Samhall AB son derece gelişmiş bir yapıya sahiptir ve il meclisleri, belediyeler ve diğer yetkililer tarafından yönetilen diğer operasyonlar ile birlikte korumalı istihdam sağlayan 370 işyerini idare etmektedir. 2013 yılında şirket İsveç genelinde 200 bölgede 20.000 kişiyi istihdam etmiş ve tahmini olarak yıllık 7.644.091 Avro tutarında ciro elde etmiştir. Samhall AB tarafından korumalı istihdamdan korumasız istihdama başarılı bir şekilde geçiş yapmak için başvuruların sayısı 2008-2012 yılları arasında 2.156'dan 2.755'e yükselmiştir(European Parliament, 2015: 26).

İspanya'da korumalı işyerleri düzenli işgücü piyasasında ve korumalı istihdam merkezlerinde bulunan yarı-korumalı istihdamı içermektedir. Ülkede, 50'den fazla çalışanı olan özel şirketlerin, engelliler için% 2'lik bir istihdam sağlaması gerektiğine dair bir kota sistemi vardır. Yarı korunaklı istihdam sağlayan İspanyol şirketleri, engelli kişilerin çalıştığı sözleşmenin türüne bağlı olarak ulusal otoritelerden finansal destek

(sübvansiyonlar, şirketlerin sosyal güvenlik primlerindeki indirimler, iş istasyonlarını uyarlama sübvansiyonları ve diğer türdeki yardımlar) almaktadır(European Parliament, 2015: 27).

Öte yandan, İspanyol korumalı istihdam merkezleri korumalı olarak çalışanların açık işgücü piyasasının bir parçası olarak kabul edilmemesi anlamında geleneksel korumalı işyerlerinin bazı yönlerini de içermektedir. İspanyol korumalı istihdam merkezleri ve geleneksel korumalı işyerleri arasındaki önemli fark, İspanyol korumalı istihdam merkezlerinin “istihdam bölgesi” kurulmasına izin vermesidir. Bu bölgeler korumalı istihdam merkezleri ile düzenli iş piyasası arasında köprüler oluştururken, geleneksel korumalı işyerleri, genellikle çalışan engellileri normal iş piyasasına entegre etmeyi amaçlamamaktadır(European Parliament, 2015: 27).

Fransa'da 1345 korumalı işyerinde yaklaşık 118.211 engelli çalışan bulunmaktadır. Bu kuruluşlar çalışanlarına, engelli insanların ihtiyaçlarına göre uyarlanmış iş aktiviteleri, açık iş gücü piyasasında yeniden yerleştirme danışmanlığı, tecrübe kazandırma ve açık işgücü piyasasına geçişi kolaylaştırma gibi imkânlar sunmaktadır. Fransa'da bu korumalı işyeri çalışanlarının sadece % 3'ü açık işgücü piyasasına girebilmektedir. Ayrıca açık iş gücü piyasasında korumalı işyerleri ile tam işbirliği yapmak konusunda isteksizlik de vardır. Finansal zorluklar bu kuruluşları tehdit etmektedir ve maaş yerine yedek ödemelerde bulunulması teklif edilmektedir(European Parliament, 2015: 27).

Macaristan, ulusal mevzuatın iki tür korunmalı istihdam modeli tanıdığı bir başka üye devlettir. Kanun korumalı istihdamı, % 50'nin altındaki çalışma kapasitesine sahip kişiler için “transit istihdam” veya “uzun vadeli destekli istihdam” sağlayan atanmış bir işveren tarafından yapılan istihdam olarak tanımlamaktadır. İki tür istihdam aşağıdaki gibi tanımlanır(European Parliament, 2015: 27):

- **Transit istihdam:** Bu istihdam türünde açık işgücü piyasasında çalıştırmak üzere korunaklı koşullarda rehabilite edilebilecek çalışanların hazırlanması amaçlanır.
- **Uzun vadeli destekli istihdam:** Korumalı çalışma koşullarında engellilerin çalışma becerilerinin, sağlık durumunun, fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin korunması ve geliştirilmesi amaçlanır.

Değişen çalışma kapasitesine sahip kişiler, bireyselleştirilmiş mesleki rehabilitasyon testi sonucunda bu gruplardan birine yerleştirilir. Bu test tıbbi, mesleki ve sosyal yönleri dikkate alır ve sosyal ve mesleki rehabilitasyon uzmanlarından ve bir doktordan oluşan bir sertifikasyon komitesi tarafından değerlendirilir. Ayrıca, hem işveren hem de çalışan, hükümetten sırasıyla ücret sübvansiyonları ve rehabilitasyon aylıkları şeklinde mali destek alabilir(European Parliament, 2015: 28).

Genel olarak AB’de yukarıda örnekleri verilen ülkeler ile Türkiye’yi kıyaslayacak olursak; diğer bazı ülkelerde korumalı istihdam geçiş modeli ve geleneksel model şeklinde ayrıma tutulmuşken Türkiye’de böyle bir ayrım bulunmamaktadır. Aslında tanımı dikkate alındığında Türkiye’de uygulanan korumalı işyeri modelinin geleneksel modele yakın olduğu söylenebilir çünkü Türkiye’deki uygulamada korumalı olarak

istihdam edilen engellilerin açık iş gücü piyasalarına geçişi ile ilgili bir hedef gözetilmemektedir.

Korumsal işyerlerinin sayısı açısından baktığımızda ise Fransa'da 1345, Belçika'da 67, İsveç'te 370, Hollanda'da 92, Birleşik Krallıkta 64, Almanya'da 736 korumsal işyeri bulunurken; bu çalışmada daha önce de belirtildiği üzere Türkiye'de bu sayı sadece 9 işyeri ile sınırlı kalmaktadır.

3.3.4. AB korumsal işyerlerindeki eğilimler

Son 15 yılda, engellilerin açık işgücü piyasasına entegre olmalarına yardımcı olmak için yapılan girişimlerde artış yaşanmıştır. Bu yaklaşım değişikliğinin sebepleri arasında şunlar bulunmaktadır(European Parliament, 2015: 29):

- Bazı üye devletler tarafından geleneksel korumsal işyeri çalışmalarının, engellilerin ayrışmasını sürdürdüğünü ve düzenli istihdama entegrasyonlarını engellediğine dair bir his,
- Hükümetin kısa vadeli tasarruflar sağlaması ve bu sayede geleneksel korumsal işyerlerine destek vermesi yönünde ekonomik baskı artışı.

Korumsal işyerlerinin amacının ne olması gerektiği konusundaki tartışma İngiltere'deki Remploy örneğinde gösterilmiştir. Remploy, Avrupa'nın en uzun süredir devam eden geleneksel korumsal işyerlerinden biridir. 1945'ten 2013'e kadar çeşitli korumsal işyerlerini faaliyete geçirmiştir. 2013'e kadar, Remploy Enterprise Businesses (bir fabrika ağı) İngiltere'ye yayılmış 54 yerel işletme ağı arasında ve yaklaşık 2 200'ü engelli olmak üzere yaklaşık 2 500 kişiyi istihdam etmiştir. 2005 yılında bir Ulusal Denetim Ofisi raporu, Remploy'un fabrikalarının çoğunun ekonomik olarak sürdürülebilir olmadığı sonucuna vardı. Ayrıca, kuruluşun engelli kişileri ana işverenlerle çalışmalarını destekleyen programlarından biri olan Remploy İş ve İşçi Bulma Hizmeti'nin(Remploy Employment Services) daha uygun maliyetli bir hizmet sunduğunu keşfetti. 2007 yılında beş yıllık bir modernizasyon planı kabul edildi. Bu plan ile asıl amaçlanan daha düşük maliyetle korumsal işyerlerinde çalışan engellilerin sayısının artırılması olmuştur(European Parliament, 2015: 29).

Belçika'da da durum nispeten benzer gözükmektedir. Agence Wallonne önceliklerini İskandinavya'nın deneyimlerine dayandırmıştır. Hedef yararlanıcı grubunun dayanması gereken kriterleri belirlemiştir. Bu kriterler istihdamı en zor olan grubu kapsamaktadır(European Parliament, 2015: 29).

Diğer üye devletler, açık işgücü piyasasına geçişe daha fazla odaklanan Finlandiya ve Fransa'daki sosyal girişimler gibi düzenli iş piyasasına daha yakın yeni korumsal istihdam biçimleri geliştirmiştir. İşçilerin mesleki gelişimlerine ve korumsal işlerde öğrenilen becerilere verilen önem artırılmıştır. Hollanda'da, reformlar, şirketler tarafından da teklif edilebilecek kişiye özel korunaklı istihdam hakkını vurgulamaktadır. Almanya da ayrıca korumsal çalışanları açık işgücü piyasasına entegre etme yönünde bir değişim yaşamıştır. Bu, 2007-2010 döneminde 684 proje ile birlikte % 7 oranında artan entegrasyon projesi ile kanıtlanmaktadır(European Parliament, 2015: 29).

Bazı üye devletler rehabilitasyon aracı olarak hizmet etmesi amacıyla korumalı istihdam yöntemini değiştirmiştir. Örneğin, Polonya ve Macaristan, çalışma ortamının engelliler için uygun olduğunu garanti etmek için (sübvansiyonların alınması için ön koşul olarak) akreditasyon sistemlerini uygulamaya koymuştur. Bu örnekler daha geçişli bir korumalı işyeri modeline doğru bir kayma göstermektedir(European Parliament, 2015: 29).

Türkiye de korumalı istihdam anlamında son yıllarda önemli gelişmeler göstermiştir. Öncelikle daha öncesinde korumalı işyeri uygulanmazken 2006 yılında çıkarılan korumalı işyeri yönetmeliği ile ilgili ilk yasal düzenleme yapılmıştır. Daha sonra bu yönetmelik 2013 yılında revize edilmiştir. Ayrıca son yıllarda Türkiye İş Kurumu tarafından korumalı işyeri projesi adı altında şartları sağlayıp projeye dâhil olan korumalı işyerlerine çeşitli yardım ve sübvansiyonlar sağlanmaktadır.

3.3.5. Rehabilitasyon ve mesleki eğitim

Korumalı işyerini daha düzenli bir istihdama giden yollar olarak görme eğilimi engelli çalışanların işgücü piyasasına uygunluğunu arttırmaya yönelik mesleki eğitim ve öğretim önlemlerine odaklanmayı arttırmıştır(European Parliament, 2015: 30).

Mesleki eğitim ve işe geçiş fırsatlarına ek olarak, korumalı işyerleri genellikle çeşitli tedavi / rehabilitasyon önlemleri sunmaktadır. Örneğin, Belçika'da uyarlanmış iş teşebbüsleri, korumalı işyeri, psikiyatrlar ve engelli insanlara gündüz merkezlerinde yardımcı olan sosyal güvenlik kurumları işbirliği içinde “istihdam yoluyla rehabilitasyon” girişimini başlatılmışlardır. Belçika'daki korumalı işyerleri tıbbi rehabilitasyon merkezleri olarak düşünülmesine de, mesleki rehabilitasyon ve gelişim için fırsatlar sunmaktadır(European Parliament, 2015: 30).

AB’de yakın zamanda yapılan korumalı işyerlerinde sağlanan rehabilitasyon önlemlerinin karşılaştırmalı bir değerlendirmesi, sekiz Üye Devlette bazı benzerlikler ortaya koymuştur. Özellikle, bazı korumalı işyerleri, engellilerin ahşap işleri, metal işleri, bahçe işleri, paketleme ve tekstil gibi mesleklerde çalışabilmeleri için teknik programlar sunmaktadır. Bu hizmetler aynı zamanda grup etkinlikleri, kişisel gelişim ve takım oluşturma alıştırmaları yoluyla kişilerarası eğitimi de içermektedir(European Parliament, 2015: 30).

3.4. Almanya’da Engelli İstihdamı

Almanya’da engelli tanımı BM ve Dünya Sağlık Örgütünün tanımı esas alınarak yapılmıştır.

Tanıma göre engelli “normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal yeteneklerindeki kalıtsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayan kişi”dir(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 15).

Yapılan tanımdan çıkarılacağı üzere Almanya’da engellilik kişinin kendi kendine yeterliliği üzerinden değerlendirilmiştir.

2012 yılında Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat)’nin yaptığı bir araştırmaya göre Almanya’da 15 ve üstü nüfustaki engelli sayısı 14 milyon 783 bin kişi olarak tespit

edilmiştir. Bu sayının 6 milyon 633 binini erkek engelliler oluştururken; kadın engelli sayısı 8 milyon 150 bindir.(Eurostat, 2012, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_dpeh010&lang=en).

Tablo 15. Almanya’da 15 Yaş Üstü Engelli Sayısı ve Oranı, 2012 (Bin)

15+ Nüfus	Toplam	Erkek	Kadın
Engelli Sayısı	14,783.6	6,633.1	8,150.7
Engelli Oranı	% 20,9	% 19	% 22,6

Kaynak: Eurostat, 2012, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Görüldüğü üzere 15 yaş ve üstü nüfusta Almanya’daki engelli oranı % 20,9’dur. Kadınların engelli oranı ise erkeklere göre daha yüksektir.

Almanya’da %50 ve üstü oranında engeli olan kişiler ağır dereceli engelli olarak kabul edilmektedir. 2011 yılında elde edilen verilere göre Almanya nüfusunun yaklaşık%8,9’u yani 7,3 milyon birey ağır engelli kategorisindedir(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 15).

Almanya’da engelli istihdamı Alman Ağır Engelliler Kanunu ile düzenlenmiştir. 2000 yılında düzenlenen Engellilerin İşsizliğine Karşı Mücadele Kanunu ile de çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerle engelli bireylerin mesleki rehabilitasyonu devlet tarafından sübvansé edilmiş ve işverenlerin engelli istihdamı üzerindeki yükleri hafifletilmiştir(Gönülaçan, 2016: 55).

Dünya’da kota sistemini bir engeli istihdam modeli olarak uygulayan ülke Almanya’dır. Almanya’da engelli istihdamı için kota sistemi başlama yılı 1953’tür(<http://www.bagwfbm.eu/page/quota>, 2018). Yıllık en az 20 kişi çalıştıran tüm özel ve kamu şirketleri, çalışan sayısının en az% 5’i oranında ağır engelliye istihdam etmek zorundadır(www.timeturk.com, 2017).

Bu %5’lik kota oranı federal düzeydeki kurumlar hariç olmak üzere, özel ve kamu sektörünün tamamında uygulanmaktadır. Federal kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanan engelli kotası %6’dır(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 15).

İşverenlerin işyerlerinde kota uygulaması sonucunda çalıştırmakla yükümlü oldukları “ağır engelli”, en az %50 oranında engelliliği olan kişiyi ifade etmektedir. Alman hukuku, kendi kota yöntemine özgü olarak belirli engel türlerini birden fazla kişi olarak kabul etmektedir. Örneğin görme engelli olan bir birey, istihdam aşamasında 2 kişi gibi kabul edilir ve kota hesabı bu şekilde yapılır(Gönülaçan, 2016: 57).

Engelli çalıştırma kotasına uymayan ya da kotayı dolduramayan işverenlere para cezası kesilmektedir. Bu para cezalarından elde edilen gelirler Almanya’daki ağır engeli olan bireylerin çalışmaya hayatına katılmalarına yönelik olan faaliyetler için kullanılır. (T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 16).

Almanya’da kota sistemi 1974 yılında “Ağır Derecede Engelliler Kanunu” ile yasal olarak yürürlüğe konulmuştur. Yapılan değişiklikler olmasına rağmen kanunun 4 önemli noktası değişmemiştir. Bunlar(Orhan, 2011: 99):

- Engelli istihdamında zorunlu olduğu oran kadar engelli istihdam etmeyen işyerlerin tazminat ödemesi,
- Kota sistemi,
- En az beş engellinin istihdam edildiği işyerlerinde engelli temsilcisi seçilme zorunluluğu,
- Engelli çalışanlar için senede 5 günden fazla ekstra izin uygulamalarıdır.

Engelliler için Alman mevzuatında özel olarak düzenlenen koruyucu düzenlemeler de bulunmaktadır. En az 5 ağır derecede engellinin çalıştığı işyerlerinde ağır engelli temsilcilerinin seçilmesi, işverenlerin engelli çalışanlara daha çok özen göstermesi zorunluluğu, engelli çalışanların fazla çalışmayı reddedebilme hakları, engellilerin ekstra olarak 5 gün fazla yıllık ücretli izin hakları olması bu özel düzenlemelere örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca ağır derecede engeli bulunan çalışanların sözleşmelerini sona erdirmeye usullerinde de ek koruyucu düzenlemeler mevcuttur(Kayacı, 2007, 19).

Bahsi geçen temsilciler bağımsız olarak görevlerini yürütürler. Temsilciler engelli çalışanların işyerlerindeki çalışma şartlarını kontrol ederler. Personelin karşılaştığı sorunları çözmek amacıyla öneriler sunarlar. Ayrıca işverenlere engelli çalışanlar hakkında danışmanlık yaparlar. Son olarak personel kurullarının toplantılarına katılarak engellileri temsil ederler(T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2013: 16).

2002 senesinde Avrupa Birliği’nde yaşayan engellilere yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada 16 - 64 yaş aralığında bulunan Almanya’daki engellilerin oranı % 11,2 olarak tespit edilmiştir. Kadınlarda bu oran %10,3 iken erkeklerde ise %12,2 olarak bulunmuştur. OECD’ye üye ülkelerde yapılan bir başka çalışmada ise, OECD devletlerinde engellilerin işsizlik oranında düzenli bir artış gözükürken Almanya’da sürekli bir artış gözükmemektedir. 2005 senesinde Almanya’da engellilerin istihdamına yönelik yapılan bir çalışmada ise, engelli kadınların % 20’sinin erkeklerin ise % 29’unun aktif bir şekilde istihdama katıldıkları, kota kapsamında engelli kadınların istihdamının % 23 erkeklerin istihdamının ise % 30 olduğu ortaya çıkmıştır(Orhan, 2011: 100).

Almanya Yazı İşleri Ağı’na (RedaktionsNetzwerk Deutschland) konuşan federal hükümetin engelli hakları sorumlusu Jürgen Dusel Almanya’da 2019 yılı itibariyle 1 milyon 200 bin engelli kişinin istihdam edildiğini ve ulaşılan bu rakamın şimdiye dek ulaşılmış en yüksek sayı olduğunu söylemiştir(www.dw.com, 2019).

3.5. Almanya’da Korumalı İşyeri Uygulaması

Almanya’da korumalı işyerleri ilk olarak 1960’lı yıllarda ortaya çıkmıştır. İkinci Dünya Savaşından sonra zihinsel engelli kişilerin ilk nesli okullarını veya eğitimlerini bitirip çalışma çağlarına geçiş yapmışlardır. O dönemde bu ilk nesil engelli bireyler için hiçbir açık iş fırsatı bulunmamaktaydı(BAG WfbM, 2019).

Korumalı işyeri uygulaması Türkiye’de olduğu gibi Almanya’da da engelli istihdamı için uygulanan engelli istihdam modellerinden biridir. Tarihsel açıdan Türkiye’ye göre Almanya’daki uygulama daha eskilere dayanmaktadır.

Alman Federal Lebenshilfe Birliği’nin (zihinsel engeli olan insanlar ve aileleri için kar amacı gütmeyen bir yardım kuruluşu) önde gelen isimleri ve özellikle kurucusu olan Hollanda doğumlu Tom Mutters, Hollandalı ve Fransızların önde gelen isimleri tarafından sunulan şekilde modellenen eşsiz bir Alman tipi korumalı işyerleri modeli yaratmıştır. Bu Alman modeli ondan faydalanan engelli grupları için benzersiz ve özgün bir model haline geldi. Bu korumalı işyerlerinde ciddi seviyede engeli bulunan insanlar çalışma hayatına katılım sağlamaya başladı. Bu tarihte diğer Avrupa ülkelerinde bu engelli kişilerle genellikle gündüz bakım evlerinde, mesleki rehabilitasyon ya da yaşam merkezlerinde ilgilenilmekteydi(BAG WfbM, 2019).

Alman korumalı işyeri konseptinin yasal temeli, 5 Aralık 1974’te Alman Federal Meclisi tarafından oluşturulmuştur. Bu yasal düzenleme uzmanlardan, sosyal yardım kuruluşlarından ve ebeveynlerden gelen birçok öneriyi içermektedir. Bu düzenleme açık iş piyasalarında çalışmayan ya da işten ayrılmış bir daha işe başlanamamış olan engelliler için bir mesleki rehabilitasyon modelini içermektedir. Bugün korumalı işyerleri, mesleki rehabilitasyonun oldukça uzmanlaşmış bir şekline dönüşmüştür(BAG WfbM, 2019).

3.5.1. Alman korumalı işyerindeki mevcut durum

Şu anda Almanya’da yaklaşık olarak 310 binin üzerinde engelli vatandaş 2750’den fazla farklı noktada bulunan tesisler ile 736 korumalı işyerinde(Atölye) çalışma hayatına katılmış bulunmaktadır. Tahmini personel sayısı ise 70 bindir(www.bagwfbm.eu/page/workshops, 2019).

İstihdam edilen bu 310 bin civarındaki engellilerin 29 bin civarı giriş prosedürü ve mesleki eğitim bölümünde, 264 bin civarı çalışma bölümünde, 18 bin civarındakiler ise sosyal sigorta desteği ya da sosyal güvencesi olmayan fon alanında istihdam edilmektedir(BAG WfbM, 2019).

Almanya’daki korumalı işyeri sayısının yıllara göre dağılımı şöyledir.

Tablo 16: Almanya'daki Korumalı İşyeri Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Korumalı İşyeri Sayısı
2002	668
2003	669
2004	678
2005	687
2006	698
2007	700
2008	710
2009	715
2010	719
2011	721
2012	723
2013	724
2014	726
2015	730
2016	728
2017	730
2018	736

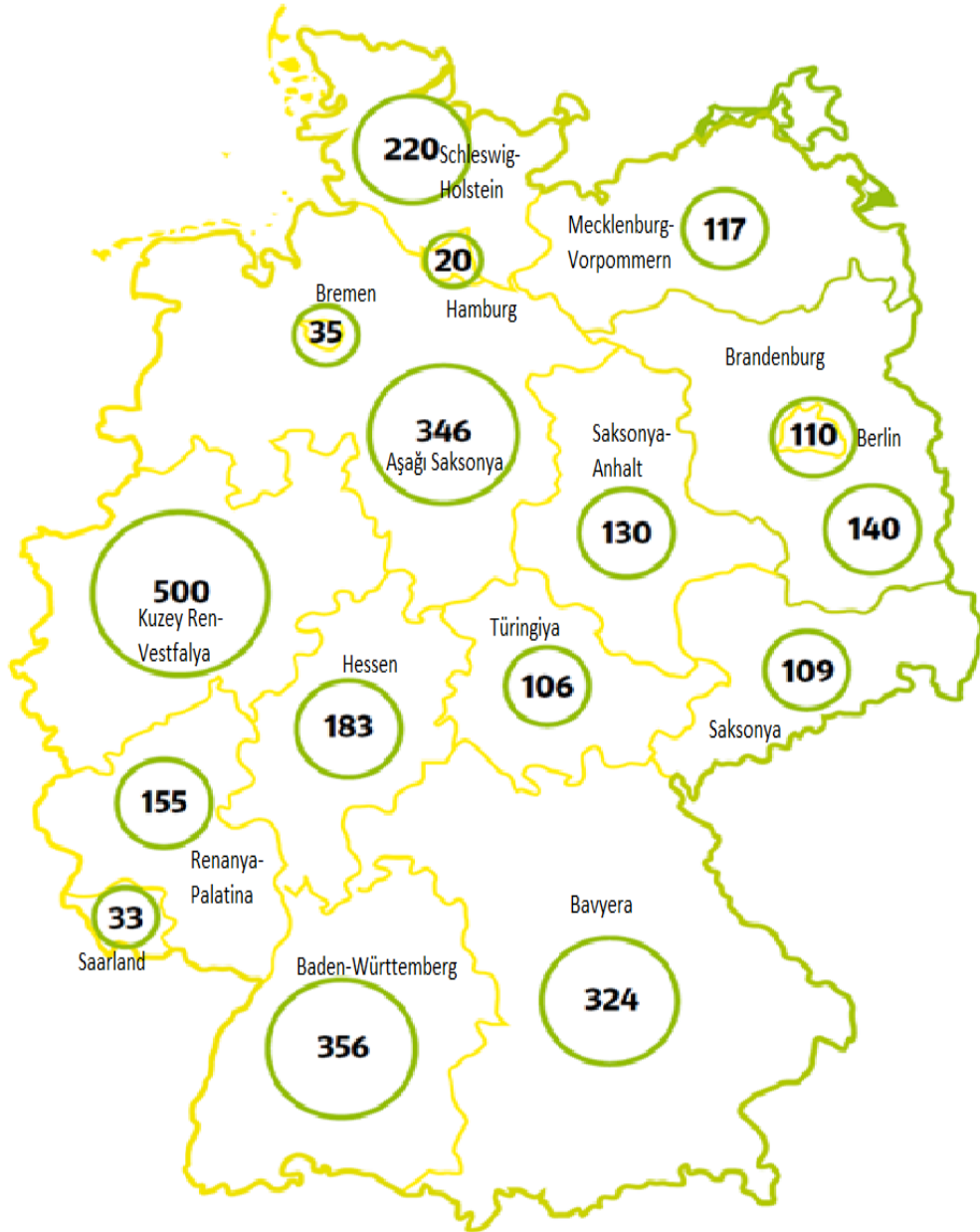
Kaynak: BAG WfbM, www.bagwfbm.de/page/25/, 2019

Tablodan anlaşılabacağı üzere 2015 yılında 2016'ya geçişteki düşme haricinde Almanya'da korumalı işyeri sayısı yıllar itibariyle sürekli olarak bir artış göstermiştir.

2018 yılı itibariyle Almanya'da 736 korumalı işyeri bulunmaktadır.

Almanya'daki 2864 farklı noktada bulunan korumalı işyerlerinin federal düzeyde dağılımı ise aşağıdaki resimde gösterilmiştir.

Resim 2: Almanya'daki Korumalı İşyerlerinin Federal Düzeyde Dağılımı, 2018

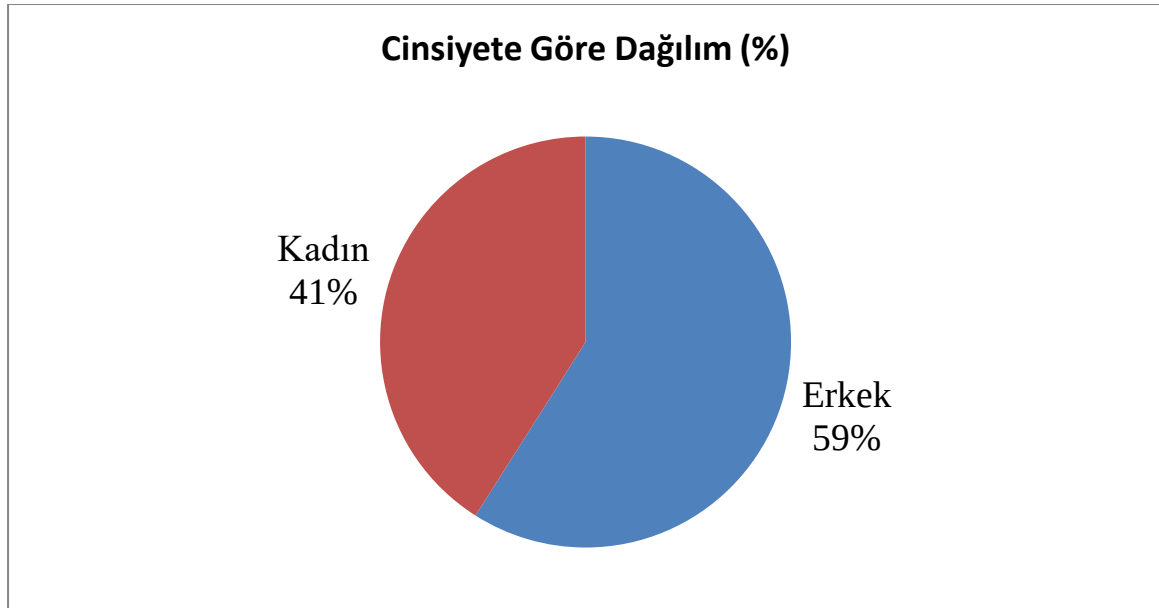


Kaynak: BAG WfbM, sf.12, www.bagwfbm.de/file/1221/, 2018

Resimde de görüldüğü üzere Almanya'da korumalı işyerleri ülkenin her kesimine yayılmış durumdadır. Genel itibariyle bakıldığında ülkenin batısında ve güneyinde bulunan eyaletlerde korumalı işyerlerinin sayısal açıdan daha fazla olduğu söylenebilir.

Almanya’da korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin cinsiyete göre dağılımı ise aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Grafik 3: Almanya’da Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Cinsiyete Göre Dağılımı, 2017

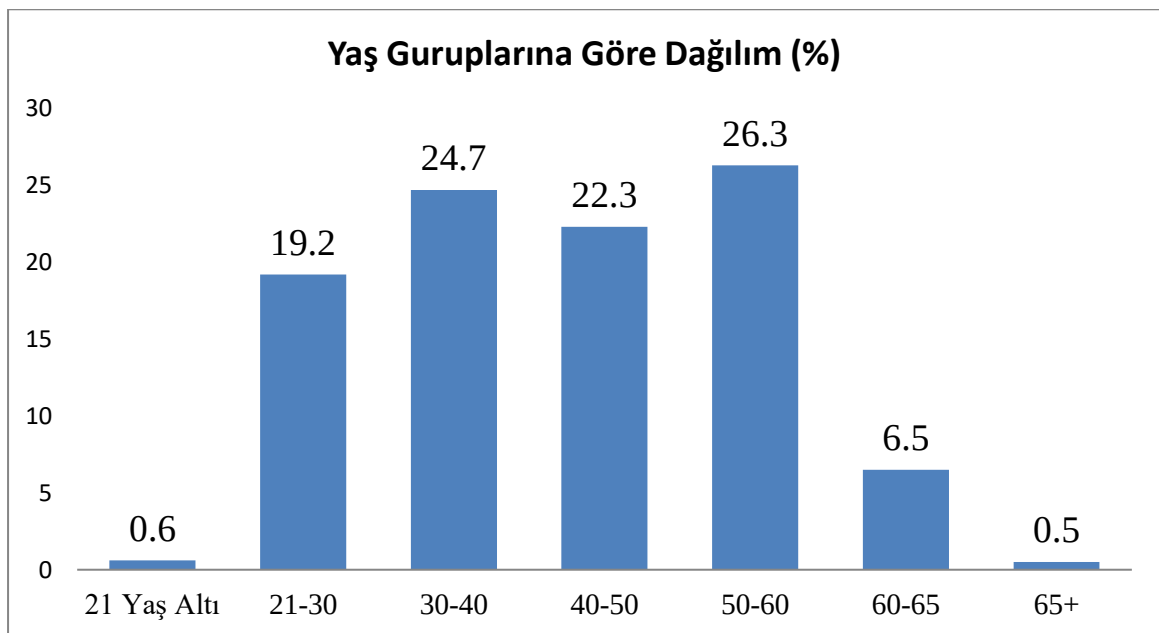


Kaynak: BAG WfbM, sf.15, www.bagwfbm.de/file/1221/, 2018

Grafikte görüldüğü üzere çalışan engellilerin %59’u erkek iken %41’i kadınlardan oluşmaktadır. Buradan anlıyoruz ki korumalı işyerlerinde çalışan kadın ve erkek engelliler arasında sayı açısından fazla fark bulunmamaktadır. Yani her cinsiyet korumalı işyerlerinde istihdam edilmek açısından fırsat eşitliğine sahiptir.

Almanya’da korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin yaşa göre dağılımı ise şu şekildedir.

Grafik 4: Almanya’da Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı, 2017



Kaynak: BAG WfbM, sf.14, www.bagwfbm.de/file/1221/, 2018

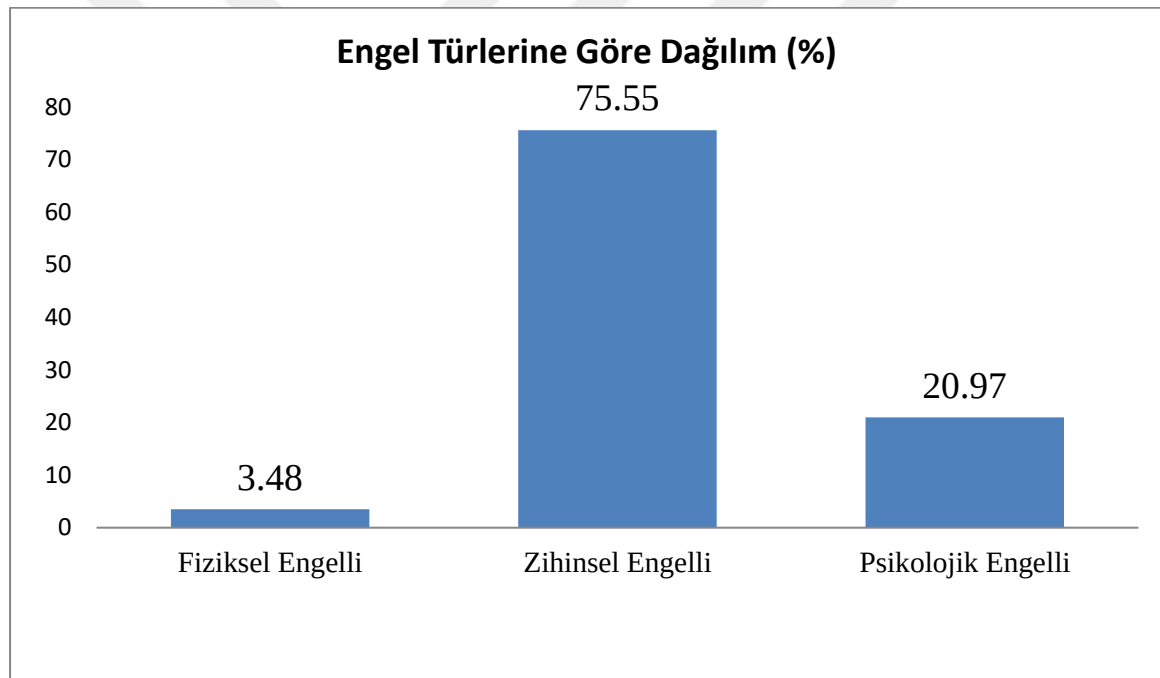
Grafiğe göre Almanya’da korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin oranı 21-30 yaş arasında 19,2 iken; 30-40 yaş arasında 24,7; 40-50 yaş aralığında 22,3; 50-60 yaş aralığında 26,3; 60-65 yaş aralığında ise 6,5’dir. En büyük istihdam oranına 50-60yaş arası grup sahiptir.

21 yaş altı grup ise 0,6 istihdam oranı ile oldukça düşük bir istihdam oranına sahiptir. Bu durum engellilerin eğitimlerinin devam etmesinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Buradan çıkaracağımız bir diğer sonuç ise korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin yaşlanıyor olmasıdır. Çünkü çalışanların en çok olduğu aralık 50-60 yaş aralığıdır.

Almanya’daki korumalı işyerlerinde, psikolojik engelli bireyler, zihinsel engelli bireyler ve ek olarak az sayıda fiziksel engelli kişiler (yaklaşık %3) çalışma hayatına katılabilmektedir. Zihinsel engelli çalışanların payı yaklaşık olarak % 75, psikolojik engelli bireylerin payı ise yaklaşık olarak % 21’dir(<https://www.bagwfbm.de/file/1221/>, 2018: 13).

Grafik 5: Almanya’da Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Engel Türlerine Göre Dağılımı, 2018



Kaynak: BAG WfbM, sf.14, www.bagwfbm.de/file/1221/, 2018

Görüldüğü üzere Almanya’da korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin engellilik türleri karşılaştırıldığında en yüksek oranın %75,5 ile zihinsel engellilere ait olduğu gözükmemektedir.

Bu engel türünü daha sonra 20,97 oranıyla psikolojik engelliler takip etmektedir.

En düşük engel türü ise 3,48 oranıyla fiziksel engellilerdir. Görüldüğü üzere Almanya’da korumalı işyerlerinde zihinsel ve psikolojik engellilerin istihdamı fiziksel engellilere göre daha ön plandadır.

Almanya’da artık “korumalı işyeri” kavramı kullanılmamaktadır. Vurgulamayı koruma fikrinden ve engelli kişileri destekleme kaygısından uzaklaştırmak için bu kavram yerine

“Workshop for disabled people” ya da “Workshop for people with disabilities” yani “engelli kişiler için işyeri” kavramı kullanılmaktadır(BAG WfbM, 2019). Biz yazımızın geri kalanında uluslararası kullanımı bu olduğu için korumalı işyeri kavramını kullanacağız.

3.5.2. Yetkili makam

Almanya’da korumalı işyerlerinden sorumlu olan kişi Mart 2018’den beri görevde olan Federal Çalışma ve Sosyal İşler bakanı Hubertus Heil’dir. Yetkili makam ise Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığıdır(BAG WfbM, 2019).

Almanya’da büyük hükümet koalisyonu ağır engeli bulunan bireylerin korumalı işyerlerinde çalıştırılması konusunda hemfikirdir. Korumalı işyerleri engelli bireylerin çalışmaya hayatına geçmelerini gerçekleştirme perspektifi ile mesleki ve eğitimsel bir çalışma alanı olarak kabul edilir. Örnek bir olayda hükümet, bir muhalefet partisinden gelen talebe doğrultusunda korumalı işyerlerinin işgücü piyasasının bir parçası olduğunu kabul etmiştir(BAG WfbM, 2019). Engellilerin istihdamı açısından siyasette ortak bir politikanın yürütülmesi korumalı işyerlerinin geleceği açısından umut vaat etmektedir.

3.5.3. Finansal yapı

Almanya’da korumalı işyerleri kendilerini finanse edemezler. Almanya’da engelli kişiler doğrudan devlet tarafından fonlanırlar. Engellilerin sosyal güvenlik ödemelerinin yanı sıra engellilikleri dolayısıyla tazminat ödemesi almaya da hakları vardır. Engelliliğin türüne ve seviyesine göre sorumlu olan sigorta kolundan tazminat alırlar. Sorumlu organ emeklilik, sağlık ya da kaza sigortaları yetkilileri olabileceği gibi federal iş bulma kurumu da (işsizlik sigortası) olabilir. Ağır engelli kişilerin Almanya’da mesleki rehabilitasyon için yasal bir hakkı vardır. Finansal yardımlar bu amaç doğrultusunda bölgesel sosyal yardım ajansları tarafından dağıtılmaktadır(BAG WfbM, 2019).

Bölgesel sosyal yardım ajansları sayesinde finansal yardımlar mesleki rehabilitasyon amacıyla ağır engelliler için oluşturulan doğrudan destek ağının ilgili bölümüne aktarılır(BAG WfbM, 2019).

Bahsedilen bu destek ağı teşebbüslerdeki yeni iş fırsatlarından, destekli istihdamı ve bir korumalı işyerinin çalışma hayatına katılması gibi durumlarda etkili olmaktadır(BAG WfbM, 2019).

Korumalı işyerleri, işyerinde çalışan engelli bireylerin engel derecesine göre devletten geri ödeme alırlar. Yapılan bu ödemeler bir takvim yılı günü (365 gün) yada işgünü (250 gün) şeklinde hesaplanır. Genellikle korumalı işyerleri gelecek 12 ayın maliyetini belirlemek için bölgesel sosyal yardım ajansları ile görüşmede bulunurlar. Buna ek olarak korumalı işyerleri istenilen yatırımın önemliliğini ve gerekliliğini kanıtlayabilirse, teknik donanımlar ve binanlar için de finansal yardım elde edebilirler(BAG WfbM, 2019).

Almanya’da korumalı işyerleri kar amacı gütmeyen kuruluşlardır. Temel amaçları engellilerin çalışma hayatına katılımlarını sağlamaktır. Ancak korumalı işyerleri kanuni olarak korumalı işyerlerinde çalışanları performanslarına göre ücretlendirmekle yükümlü oldukları için az da olsa kar etmek zorundadırlar(BAG WfbM, 2019).

Almanya’da korumalı işyerleri ekonomik faaliyetlerinden elde ettikleri gelirlerin asgari olarak en az %70’ini işyeri çalışanlarının ücretlerini ödemek için kullanmalıdır. Geriye kalan % 30’luk kısım ise yedek olarak ayrılır. Ayrılan bu yedekler 6 aylık personel maliyetlerini aşamaz(BAG WfbM, 2019).

Almanya’da bir korumalı işyerinin toplam gelirinin ciro ile sağlanan kısmı %26,2 iken geriye kalan %73,3’lük kısım sübvansiyon gelirlerinden oluşmaktadır. Korumalı işyerleri sadece engelli bireylere istihdam sağlamak için sübvansiyon almamaktadır. Bu işyerleri aynı zamanda mesleki rehabilitasyon açısından da oldukça uzmanlaşmış tesislerdir(BAG WfbM, 2019).

3.5.4. Almanya’daki korumalı işyerinin uygulanış sistemi

Almanya’da korumalı işyeri hizmetleri üç birime ayrılır. Bunlar: giriş prosedürü, mesleki eğitim bölümü ve çalışma bölümüdür. Giriş prosedürü ve mesleki eğitim bölümünün hizmetleri genellikle Alman İş Bulma Kurumu tarafından finanse edilirken; çalışma bölümünün finansmanı çalışan engelli için sorumlu olan ajans tarafından sağlanmaktadır(BAG WfbM, 2019).

3.5.4.1. Giriş prosedürü

Almanya’da korumalı işyerlerinde çalışma hayatına katılma her zaman giriş prosedürü ile başlar. Bu periyot engelli kişilerin çalışma ortamına alışabileceği genellikle üç ay süren bir dönemdir. Engelli bireyler bu 3 aylık süre içinde işyerinin hangi bölümlerinin kendilerinin becerilerine ve tercihlerine uygun olduğu konusunda kadar vermeye başlayabilirler. Aynı zamanda bu dönemde korumalı işyerindeki hizmetlerin ilgili kişi için uygun olup olmadığı belirlenir(BAG WfbM, 2019).

3.5.4.2. Mesleki eğitim bölümü

Hem korumalı işyeri hem de engelli birey korumalı işyerini sunduğu hizmetlerin doğru şekilde gerekli önlemler alınarak ilerlediği konusunda hem fikir olursa, giriş prosedürü kısmını genellikle iki yıl süren bir mesleki eğitim bölümü takip eder.(BAG WfbM, 2019).

Mesleki eğitim bölümünde, engelli çalışanların çalışma becerileri ve performanslarını iyileştirmek ve geliştirmek amacıyla birçok farklı eğitim yapılmaktadır. Bu eğitim katılımcıların mesleki ve yaşam becerilerini arttırıp kişisel gelişimlerini teşvik ederek; onları korumalı işyerlerine ya da açık iş piyasalarındaki işlere hazırlar. Bütüncül bir eğitim anlayışına göre her bir katılımcının mesleki aktivite kabiliyeti kişi merkezli bir eğitim anlayışında kurulmalı ve geliştirilmelidir. Bu eğitimlerde engellilerin bireysel becerilerinin yanı sıra eğitimin engelin türü ve ciddiyeti ile uyumu için de gerekli önlemler alınır. Mesleki eğitim bölümünde kişinin çalışmak istediği alanlardaki mesleki eğitimlerinin yanı sıra engellilerin pratik yaşam becerilerinin (Ör: kişisel bakım ve hijyen, dakiklik, sosyal kurallar, yol güvenliği eğitimi, para yönetimi gibi) geliştirilmesini amaçlayan dersler de bulunmaktadır(BAG WfbM, 2019).

3.5.4.3. Çalışma bölümü

Mesleki eğitim bölümündeki süreç tamamlandıktan sonra, engelli kişilerin açık iş piyasalarında iş bulup bulmayacağı ya da bu engelli kişinin mesleki eğitim merkezlerinde mesleki eğitim alıp alamayacağı yeniden kontrol edilir(BAG WfbM, 2019).

Böylece, korumalı işyeri çalışanları iş bölümlerine transfer olma olanağına sahip olurlar. Süresiz olarak bu iş bölümlerinde kalmaya hak kazanırlar. Korumalı işyerlerinin engelliliğin doğasını ve şiddetini, ilgili kişinin eğilimini ve farklı yeteneklerini hesaba katarak mümkün olduğunca açık işgücü piyasasına karşılık gelen geniş bir çalışma fırsatlarına sahip olması gerekmektedir. Korumalı işyerleri, her çalışanını bireysel olarak destekleyerek onların açık işgücü piyasasına geçişini kolaylaştırmak için her türlü çabayı göstermekle yükümlüdür. Korumalı işyeri çalışanlarının açık iş piyasalarına geçiş sayısı çok düşüktür. Bunun sebebi Almanya’da korumalı işyerlerinde çalışan engelli bireylerin engel derecelerinin yüksek olmasıdır. Aynı şekilde uygun çalışma ortamı sağlayabilecek ve buna istekli şirketler bulmanın zorluğu da açık iş piyasalarına geçiş sayısının çok düşük olmasının bir başka sebebidir(BAG WfbM, 2019).

3.5.5. Alman korumalı işyerlerinin faaliyetleri

Almaya’daki korumalı işyerlerinin kişi merkezli sunduğu hizmetler şu şekildedir(BAG WfbM, 2019):

- Kalıcı yapısal iş,
- Bireyin yetkinliklerine uyarlanmış mesleki eğitim.

Görüldüğü üzere Alman korumalı işyerlerinin kişilere sunduğu 2 temel hizmet yukarıdaki gibidir.

Korumalı işyerleri aşağıdaki alanlarda faaliyetlerini sürdürmektedirler (BAG WfbM, 2019):

- Bilgi ve İletişim Teknolojileri(copy centers, dijital arşivleme, vb.)
- Müşteri hizmetleri (yiyecek içecek, çamaşırhane, perakende satış vb.)
- El işi (Paketleme, sökme, montaj vb.)
- Topluluk hizmetleri (bahçecilik, ortak ve özel alanların temizlenmesi vb.)
- Çok çeşitli ürünler üretmek ve satmak.

Görüldüğü üzere Almanya’daki korumalı işyerleri birçok alanda faaliyetlerini sürdürmektedir.

Ayrıca aşağıdaki işlemlerin gerçekleşmesini kolaylaştırırlar (BAG WfbM, 2019):

- Yerinde çalışma (bazen halka açık, örneğin restoranlar, çamaşırhaneler, vb.)
- Entegre işyerleri: Korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin geçici görevlendirme ile açık iş piyasalarındaki bir işte çalışması.

- Mobil birimler: Çeşitli topluluk hizmetlerine bakmak için dış kuruluşlar veya kamu makamları tarafından işe alınan küçük işçi ekipleri (kamuya açık alanlarda bahçecilik, kamu veya özel kuruluşlarda temizlik vb.)
- İsteyen ve mümkün olan korumalı işyeri kullanıcıları için açık işgücü piyasasına geçiş için destek sağlanır.

Diğer hizmetler ise şu şekildedir(BAG WfbM, 2019):

- Tıbbi rehabilitasyon,
- Kişisel gelişim için destek,
- Çeşitli eğlence aktiviteleri.

3.5.6. Korumalı işyerlerinde çalışan engelli bireylerin yasal statüsü

Almanya’da korumalı işyerlerinde çalışan engelli kişiler normal çalışan statüsünde değildir. Korumalı işyerlerindeki engelli bireyler onlara bir çalışanın tüm haklarını veren ama yükümlülükleri açısından zorunlu tutmayan çalışan benzeri bir statüye sahiptir. Bu yüzden korumalı işyeri çalışanları kavramsal açıdan ücret almazlar. Onun yerine bedel ya da hizmet karşılığında ödeme alırlar. Yapılan bu ortalama ödeme federal düzeyde yaklaşık 180 Euro’dur(BAG WfbM, 2019).

Buna ek olarak engelli kişiler devletten geçim seviyelerinin korunması için finansal destek alırlar. Konut ve bakım yardımları ile asgari geçim düzeylerinin korunması için yapılan temel sigorta(sosyal güvenlik) yardımları gibi destekler bu finansal yardıma örnek gösterilebilir(BAG WfbM 2019).

Korumalı işyerlerinde çalışmalarına karşılık elde ettikleri hizmet karşılığı ödemelerle birlikte korumalı işyerinde çalışan bir engellinin kişisel durumuna bağlı olarak aylık ortalama net gelirin 900 Euro olduğu tahmin edilmektedir. Bu miktar tıbbi rehabilitasyon için sağlık sigortasından yapılan finansal desteği içermez. Öte yandan eğer korumalı işyerinde çalışan engelli işçiler 35 saat üzerinden hesaplanan asgari ücreti alırlarsa net geliri yaklaşık 1000 Euro olur(BAG WfbM, 2019).

Korumalı işyeri çalışanları toplanda korumalı işyerlerinde 20 yıl çalıştıktan sonra emekli aylığı almaya hak kazanırlar. Emekli maaşı ise Almanya’daki ortalama gelirin %80’i üzerinden hesaplanır(BAG WfbM, 2019).

3.5.7. Korumalı işyeri konseyi ve kadın temsilci

Alman korumalı işyerleri yasaları gereğince, çalışma bölümlerindeki çalışanlar tarafından seçilmiş bir korumalı işyeri konseyi oluşturmakla yükümlüdür. Alman korumalı işyeri sistemini dünyadaki diğer tüm sistemlerden ayıran en önemli özelliği bu uygulamadır(BAG WfbM, 2019).

Korumalı işyeri konseyindeki temsilci sayısı işyerinde çalışan kişi sayısına göre belirlenmektedir. Bu sayı yapılan son mevzuat değişikliği ile 13 temsilciye kadar yükseltilmiştir. Korumalı işyeri konseyinin görevi korumalı işyeri yönetimi karşısında burada çalışan engelli bireylerin çıkarlarını korumaktır. Bu durum işyeri hizmetlerinde

oluşan problemler ile ilgilenmeyi ve çalışanların yasal haklarını takip etmeyi içermektedir. Ayrıca konsey ortak karar verme haklarının kullanılmasında, çalışma saatlerinin belirlenmesinde ve benzeri durumlarda aktif rol almaktadır(BAG WfbM, 2019).

Benzer şekilde, Alman korumalı işyerlerinde 2017'den beri çalışma bölümlerinde kadın çalışanlar tarafından seçilen bir kadın temsilci atanması zorunlu hale getirilmiştir. Bu kadın temsilcinin görevi, iş ve aile hayatını uzlaştırmak, toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmak ve fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddet durumlarında muhatap olmaktır(BAG WfbM, 2019).

Hem atölye konseyi hem de kadın temsilcisinin çalışmaları korumalı işyerleri tarafından finanse edilir(BAG WfbM, 2019).

3.5.8. Alman federal korumalı işyerleri kurumu

Alman Federal Korumalı İşyerleri Kurumu merkezi Frankfurt'ta bulunan ve başkent Berlin'de de bir ofise sahip Alman korumalı işyerleri kurumudur. Yaklaşık 700 üyesine mesleki eğitim, istihdam, finansman ve yasal konularda uzman tavsiyeleri gibi hizmetler sunmaktadır(BAG WfbM, 2019).

Kurum kar amacı gütmemektedir. 1975 yılında Bonn'da korumalı işyerlerinin ülke çapında temsilcisi olarak kurulmuştur.

2017 yılı itibarıyla Almanya'daki korumalı işyerlerinin %93'ü Alman Federal Korumalı İşyerleri Kurumu tarafından organize edilmiştir(BAG WfbM, 2019).

Alman Federal Korumalı İşyerleri Kurumu engellilerin çalışma hayatına katılmalarına yönelik hizmetler sunmaktadır. Almanya'da ulusal düzeyde Alman korumalı işyerlerinin çıkarlarını temsil ederek mevzuat sürecinde de aktif bir rol oynamaktadır. 2015 ve 2016 yılında yapılan yapısal reform sürecinde Alman Federal Korumalı İşyerleri Kurumu aktif bir rol üstlenmiştir(BAG WfbM, 2019).

Alman Federal Korumalı İşyerleri Kurumu Avrupa'da da aktif olarak çalışmaktadır. Avrupa Engelliler İçin Hizmet Sağlayıcılar Birliği'nin üyesi olan Alman Federal Korumalı İşyerleri Kurumu korumalı işyerlerinin ve dolayısıyla engelli bireylerin iş hayatında üretken ve değer yaratan bir yapıya sahip olmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Benzer korumalı işyeri birlikleri İsviçre, Avusturya ve Fransa'da bulunabilir(BAG WfbM, 2019).

3.6. Türkiye ve Almanya karşılaştırması

Bu başlık altında ilk olarak Avrupa Birliği'ndeki korumalı işyerleri hakkındaki genel durum ile Türkiye'deki durum değerlendirilecek ve ardından Almanya'nın korumalı işyeri uygulamaları hakkında elde ettiğimiz verileri Türkiye'deki durum ile karşılaştırılacaktır.

Korumalı işyerleri ile ilgili farklı tanımlamalara yukarıda değinmiştik. Avrupa komisyonu tarafından yapılan tanımda korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin en az % 50 engele sahip olması gerektiği vurgulanmıştır. Türkiye'de ise korumalı işyerinde çalışacak

engellilerin engel oranının %40 olması yeterlidir. Ayrıca Avrupa komisyonu tanımında engelin türü ile ilgili bir ayırım yapılmamıştır. Ancak Türkiye’de sadece ruhsal veya zihinsel engelli olan kişiler korumalı işyerleri kapsamındadır.

Yine Avrupa Birliği’nde korumalı işyerleri iki türe ayrılmıştır. Bunlar geleneksel korumalı işyerleri ile geçici korumalı işyerleri ya da diğer adıyla geçiş modelidir. Türkiye’de ise geleneksel veya geçici korumalı işyeri modeli gibi bir ayırım bulunmamaktadır. Ancak Türkiye’de uygulanan korumalı işyeri sisteminin engellilerin açık iş piyasalarına geçişini sağlamaktan daha çok onlara istihdam sağlamaya yönelik olduğu söylenebilir. Bu durumda Türkiye’deki uygulama daha çok Avrupa’daki geleneksel korumalı işyeri modeline yakındır.

AB’deki ülkelerde korumalı işyerlerinde çalışan engellilere farklı statüler getirilmiştir. Avrupa Birliği’ndeki korumalı işyeri çalışmalarının çoğunluğu İş Kanunu’nun yükümlülüklerine ve haklarına taraf olmadığı için, engelli katılımcıların çalışan statüsü bulunmamaktadır. Ancak bu durum her ülkede böyle değildir. Örneğin, Fransa ve Almanya’da korumalı işyerlerinde çalışan insanlar, çalışanlarınkine benzer bir yasal statüye sahiptir. Ancak Avusturya’da korumalı işyerlerinde çalışan engelliler hizmet kullanıcısı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla ne iş güvenliği yasalarına tabidirler ne de bağımsız sosyal güvenlik hakkına sahiptirler.

Türkiye’de korumalı işyerinde çalışan engelliler için ayrı bir statü getirilmemiştir. Bu durumda burada çalışan engelliler çalışan statüsüne sahiptir. Yine Türkiye’de yasal düzenlemelerde ayrıca belirtilmediği için korumalı işyerinde çalışan engellilerin en az asgari ücret aldığı ve iş kanununa tabi olarak istihdam edildiği söylenebilir.

Üye ülkeler, bir kişinin korumalı işyerine girmeye hak kazanıp kazanmadığını değerlendirmek için genellikle farklı kriterler kullanırken, bazı konularda benzer uygulamalara da yer verebilmektedir. Örneğin, Macaristan, İtalya ve Yunanistan’da bireylerin korumalı işyerinde çalışabilmeleri için çalışma gücü kayıplarının en az %50 oranında olması gerekmektedir. Fransa’da korumalı işyerinde çalışan engellilerin engelli olmayanların çalışma gücünün 3’te 1’inden daha az çalışma gücüne sahip olması gerekmektedir. İngiltere gibi bazı üye devletler, engelli bir kişinin korunaklı işe girme hakkına sahip olup olmadığına karar verirken, engelli kişinin almış olduğu sosyal yardımın türüne ve miktarına dikkat emektedir(European Parliament, 2015: 24).

Türkiye’de ise bir bireyin korumalı işyerinde istihdam edilmesine karar verilirken çalışma gücü kaybı yerine engel oranına bakılmaktadır. Ruhsal veya zihinsel engel oranı %40 ve üzeri olan engelliler korumalı işyerlerinde istihdam edilebilmektedir.

Genel olarak AB’de yukarıda örnekleri verilen ülkeler ile Türkiye’yi kıyaslayacak olursak; diğer bazı ülkelerde korumalı istihdam geçiş modeli ve geleneksel model şeklinde ayırma tutulmuşken Türkiye’de böyle bir ayırım bulunmamaktadır. Aslında tanımı dikkate alındığında Türkiye’de uygulanan korumalı işyeri modelinin geleneksel modele yakın olduğu söylenebilir çünkü Türkiye’deki uygulamada korumalı olarak istihdam edilen engellilerin açık iş gücü piyasalarına geçişi ile ilgili bir hedef gözetilmemektedir.

Korumsal işyerlerinin sayısı açısından baktığımızda ise Fransa'da 1345, Belçika'da 67, İsveç'te 370, Hollanda'da 92, Almanya'da 736 korumsal işyeri bulunurken; bu çalışmada daha önce de belirtildiği üzere Türkiye'de bu sayı sadece 9 işyeri ile sınırlı kalmaktadır.

Alman Korumsal işyeri uygulaması ile Türkiye'deki uygulamanın benzer ve farklı yönleri aşağıdaki gibidir.

Alman korumsal işyeri uygulamasının yasal temeli, 5 Aralık 1974'te Alman Federal Meclisi tarafından oluşturulmuştur. Türkiye'de ise korumsal işyerleri ile ilgili ilk düzenleme 30 May 2006 tarihinde çıkarılan Korumsal İşyerleri Hakkındaki Yönetmelik'tir. İki ülke arasındaki fark 32 yıldır. Bu durum Almanya'daki korumsal işyeri uygulamasının daha köklü bir zemine sahip olmasının sebeplerinden biri olarak gösterilebilir.

Türkiye'de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt SELÇUK korumsal işyeri ve engelli iş koçluğu gibi uygulamalarla yaklaşık 123 bin engelli bireyin istihdam edildiği bilgisini vermiştir. Bu sayıyı engelli iş koçluğundan ayırtmamız mümkün değildir. Ancak bu haliyle bile Türkiye'de korumsal işyerlerinde istihdam edilenlerin sayısı Almanya'da korumsal işyerinde istihdam edilen engelli sayıdan oldukça azdır.

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğüne yapılan bilgi edinme başvurusu sonu elde edilen güncel veri ise oldukça düşüktür. Verilen cevaba göre 26/11/2013 tarih, 28833 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Korumsal İşyerleri Hakkında Yönetmelik gereği ülkemizde 9 adet işyeri mevcut olup, 79 adet engelli vatandaşımız çalışmaktadır(Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nden bilgi edinme talebi sonu elde edilen veri).

Almanya'daki Sayı yukarıda da söylediğimiz gibi 310 bin civarındadır. Buradan çıkaracağımız sonuç Almanya'nın istihdam edilen engelli birey sayısı açısından Türkiye'ye göre oldukça başarılı bir seyir izlediğidir.

Ayrıca Almanya'da 2750'den fazla farklı noktada toplam 736 Korumsal İşyeri bulunurken Türkiye'deki sayı 2019 itibariyle 9'da kalmıştır.

Bu durumun sebebi Almanya'nın hem sosyal politika açısından hem de korumsal işyeri uygulaması açısından Türkiye'den daha köklü bir geçmişe sahip olması olabilir. Ancak Türkiye'de ki korumsal işyeri sayısının bu kadar az olmasının sebebi Türkiye'nin kendi ile ilgilidir. Bu durumun sebebi yani Türkiye'de korumsal işyeri sayısının az olması ilk olarak bu işyerlerini açacak olan işverenlerle ilgilidir. Ülkemizde kamu eliyle korumsal işyeri kurma gibi bir durum söz konusu değildir. Mevcut teşvik ve vergi indirimleri de işverenler için yeterli gözüküyor olabilir. Eğer işverenler kar etmekten ziyade maliyetlerini bile karşılamayacak durumda kalıyorlarsa korumsal işyeri açma fikrine sıcak bakmayacaklardır. Bu konuyla ilgili önerilerimize sonuç ve öneriler bölümünde yer verilecektir.

Almanya'da korumsal işyerlerinden sorumlu olan makam Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığıdır. Türkiye'de benzer bir şekilde Almanya'daki bakanlıkla eşdeğer kabul edilebilecek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığıdır.

Almanya’da korumalı işyerleri hizmetlerini üç bölüme ayırmıştır. Bunlar giriş prosedürü, mesleki eğitim bölümü ve çalışma bölümüdür. Engelli bireyler giriş prosedürü bölümünde işyerinin hangi bölümlerinin kendilerinin becerilerine ve tercihlerine uygun olduğu konusunda kadar verirler. Mesleki eğitim bölümünde ise engelli çalışanların çalışma becerileri ve performanslarını iyileştirmek ve geliştirmek amaçlanır. Çalışma bölümünde ise engelli bireyler kendilerine uygun olan iş bölümlerinde çalışmaya başlarlar. Görüldü üzere Almanya’da korumalı işyeri uygulaması kendi içinde sistemli bir şekilde ilerlemektedir. Ancak Türkiye’deki uygulamaya baktığımızda bu tarz sistemli bölümlendirmelerin olmadığını görüyoruz. Aslında 2006 yılında çıkarılan yönetmelikte “değerlendirme bölümü”, “üretim bölümü” ve “servis bölümü” olmak üzere üç bölüm bulunmaktaydı. Ancak 2013 revize edilen yönetmelikte korumalı işyerlerinde bu tarz bir bölüm ayırımından vazgeçilmiştir.

Almanya’da korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli işçilere normal çalışan statüsünden farklı olarak engellilerin normal bir çalışanın bütün haklarından yararlandığı ancak yükümlülüklerinden sorumlu tutulmadığı çalışan benzeri bir statü getirilmiştir. Türkiye’de ise korumalı işyerlerinde çalışan engelliler için vergisel vb. bazı ayrıcalıklar tanınmış olmasına rağmen bu şekilde bir statü ayırımına gidildiğine rastlanmamıştır. Bu yüzden Türkiye’de korumalı işyerlerinde çalışan engelli bireylerin normal çalışan statüsüne sahip olduğu söylenebilir.

Yine Almanya’da korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli işçilere yapılan ödeme ücret dışında bir ödeme olarak kabul edilmiştir. Ve bu hizmet karşılığı olarak yapılan ödeme ortalama yaklaşık olarak 180 Euro’dur. Yapılan diğer ödemeler ile birlikte ortalama net gelir 900 Euro civarındadır. Türkiye’de ise ücretler konusunda ayrı bir düzenleme yapılmamıştır. Bu durumda Türkiye’de korumalı işyerlerinde çalışan bir engellinin en aşağı asgari ücret alacağı düşünülmektedir.

Almanya’da korumalı işyerlerinde çalışan personelin açık iş piyasalarına geçişi de amaçlanan hedefler arasındadır. Ancak Türkiye’de henüz böyle bir hedefin olduğunu söylemek zordur.

Alman korumalı işyerlerini hem Türkiye’den hem de dünyadan ayıran en önemli özelliklerinden biri korumalı işyeri konseyi uygulamasıdır. Bu konsey genel itibarıyla korumalı işyerinde çalışan engelli personelin haklarını korumaktadır. Türkiye’de bu tip bir uygulama bulunmamaktadır. Bu uygulamanın Türkiye’de de uygulanmasını yerli korumalı işyerlerinin gelişimi açısından önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yine Almanya’daki korumalı işyerlerinin farklı bir uygulaması ise kadın temsilci uygulamasıdır. Kadın temsilci iş ve aile hayatını uzlaştırmak, toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmak ve fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddet durumlarında muhatap olmak gibi görevleri yerine getirmektedir. Türkiye’de bu tarz bir uygulama bulunmamaktadır.

Yukarıdaki bölümlerde bahsedildiği üzere Almanya’da korumalı işyerleri üzerine kurulmuş bir Alman Federal Korumalı İşyerleri Kurumu bulunmaktadır. Bu kurum Almanya’da bulunan korumalı işyerlerinin kurulmasında, istihdam, finansman, mesleki eğitim ve yasal konularda konusunda uzman kişiler tarafından tavsiyede verilmesi

konularında görev almaktadır. Genel amacı ise engellilerin istihdamını kolaylaştırmak ve çalışma hayatına katılı teşvik etmektir. Ülkede sadece korumalı işyerleri ilgilenen böyle bir organizasyonun bulunması korumalı işyerinin gelişimi açısından büyük bir önem arz etmektedir. Kurum korumalı işyerleri ile ilgili istatistiksel verileri analiz edip kamuoyu ile paylaşarak ilgili bilginin ihtiyacı olanlara ulaşmasında kolaylık sağlamaktadır.

Türkiye’de henüz böyle bir kurum yapılanması bulunmamaktadır. Bu durum Almanya’nın engelli istihdamı konusunda ve korumalı işyeri uygulamasında Türkiye’den daha köklü bir geçmişi olmasıyla açıklanabilir. Benzer bir kurumun Türkiye’de kurulması ve çalışmalara başlaması korumalı işyerlerinin daha popüler hale gelmesi ve ülke çapında gelişim göstermesi açısından önemli bir rol oynayabilir.

Türkiye ve Almanya’daki korumalı işyeri uygulamasının karşılaştırmalı tablosu aşağıda verilmiştir.



Tablo 17: Türkiye ve Almanya'daki Korumalı İşyeri Uygulamasının Karşılaştırması

	Almanya	Türkiye
Yasal Temel	5 Aralık 1974'te Alman Federal Meclisi tarafından oluşturulmuştur.	Türkiye'de ise korumalı işyerleri ile ilgili ilk düzenleme 30 May 2006 tarihinde çıkarılan Korumalı İşyerleri Hakkındaki Yönetmelik'tir.
Uygulama Süresi	45 yıl	13 yıl
Yetkili Makam	Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Korumalı İşyeri Sayısı	736 (2874 farklı noktada)	9
Engelli Personel Sayısı	310.000	79
Personelin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	Her yaş grubundan engelli bulunmaktadır. En yoğun grup 50-60 yaş grubudur.	Genellikle 15-25 yaş arası engelliler istihdam edilmektedir.
Korumalı İşyeri Bölümleri	1.Giriş Prosedürü 2.Mesleki Eğitim Bölümü 3.Çalışma Bölümü	2006 yılında çıkarılan yönetmelikte “değerlendirme bölümü”, “üretim bölümü” ve “servis bölümü” olmak üzere üç bölüm bulunmasına rağmen 2013 yönetmeliğinde böyle bir bölümlendirmeye gidilmemiştir.
Engelli Personelin Statüleri	Normal bir çalışanın bütün haklarından yararlandığı ancak yükümlülüklerinden sorumlu tutulmadığı çalışan benzeri bir statüye sahiptir.	Normal çalışan statüsü
Personelin Ücretleri	Hizmet Bedeli: 180 Euro + diğer ödemelerle aylık ortalama 900 Euro	Türkiye'de ücretler konusunda ayrı bir düzenleme yapılmamıştır. Bu yüzden ücretin en az asgari ücret kadar olacağı düşünülmektedir.
Korumalı İşyeri Konseyi	Almanya'da uygulanmaktadır.	Türkiye'de böyle bir uygulama yoktur.
Kadın Temsilci Uygulaması	Almanya'da uygulanmaktadır.	Türkiye'de böyle bir uygulama yoktur.
Ulusal Bir Korumalı İşyeri Kurumu	Almanya'da bulunmaktadır.(Alman Federal Korumalı İşyerleri Kurumu)	Türkiye'de böyle bir kuruluş bulunmamaktadır.

Kaynak: Yazar Tarafından Düzenlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Engellilik olgusu hem Türkiye’de hem de Dünya’da önemini koruyan ve giderek de toplumsal farkındalık artışı ile önemini arttıran bir konudur. Bu açıdan engellilere yönelik olarak uygulanan sosyal politikalar hem Dünya’da hem de ülkemizde gelişme göstermektedir. Çalışmamız da bu kapsamda engelli istihdamına odaklanmıştır.

Bu yazıda engellilerin çalışma gücüne katılmasına yönelik olarak uygulanan engelli istihdamına yönelik uygulanan politikalar kapsamında korumalı işyeri uygulamasını incelenmiştir. Türkiye’de 2006 yılında çıkan Korumalı İşyeri Yönetmeliği ile bu engelli istihdamı uygulaması ile ilgili ilk adım atılmış oldu. Ancak 13 yıl gibi kısa süredir uygulanan bu istihdam modelinde henüz istediğimiz duruma geldiğimizi söylemek doğru olmayacaktır. Yine de bu engelli istihdam modelinin uygulanması açısından daha yolun başında olduğumuzu da unutmamak gerekir.

2006 yılında çıkarılan bu yönetmelik 2013 yılında revizyona uğramıştır. Bu çalışmada Türkiye’de korumalı işyeri uygulamasını 2013 yılında revize edilen yeni yönetmeliğe göre değerlendirdik. Almanya ile yapılan karşılaştırmada da başlıca bu yönetmeliği ve elde ettiğimiz diğer bilgiler temel alınmıştır.

Korumalı işyerleri ile ilgili bu gelişmeler Türkiye’de bu uygulamanın ilerlemesine katkı sağlamak açısından önemli adımlar olmuştur. Ayrıca son yıllarda Türkiye İş Kurumu tarafından korumalı işyeri projesi adı altında şartları sağlayıp projeye dâhil olan korumalı işyerlerine çeşitli yardım ve sübvansiyonlar sağlanmaktadır. Korumalı işyeri sayısının artması açısından bu projenin geliştirilerek devam etmesi gerekmektedir.

Engelli istihdamı konusunda ülkemizde en çok uygulanan yöntem yazımızın 2. Bölümünde bahsetmiş olduğumuz zorunlu kota sistemidir. Kota sisteminde gönüllülük esasına dayanmadan istihdam edilen engelli bireyler işyerlerinde çeşitli sorun ve ayrımcılıkla karşı karşıya kalabilmektedir. Ülkemizde kota sisteminin yanında korumalı işyeri engelli istihdamı modelinin de yasal zemin kazanmasının kota sistemine alternatif olması açısından güzel bir adım olduğu düşünülmektedir.

Korumalı İşyeri Yönetmeliği’nde geçen ifadeyle sadece zihinsel ve ruhsal engellilerin çalıştığı işyerleri korumalı işyeri statüsü kazanabilmektedir. Oysa 2006 yönetmeliğinde böyle bir ayrıma yer verilmemiştir. Bu durum engelli istihdamın artmasının önünden bir engel olabilir. Örneğin ortopedik engeli bulunan kişilerin çalışacağı bir korumalı işyeri işletmek isteyen bir işveren yönetmelik kapsamında korumalı işyeri statüsü kazanamayacağı için devlet tarafından sağlanan teşviklerden de yararlanamayacaktır. Bu durum işverenin girişiminden vazgeçmesine sebebiyet verebilir. Önerimiz korumalı işyeri yönetmeliğindeki bu dar alanın genişletilmesidir. Böylece ülkedeki korumalı işyeri sayısının ve engelli istihdamının artmasına katkı sağlanabilir.

2006 yönetmeliğinde korumalı işyeri uygulamasındaki amaç rehabilitasyon ve istihdam iken 2013 yönetmeliğinde 2006 yılı yönetmeliğinden farklı olarak amaç sadece istihdam olarak gözükmemektedir. Bu durum yeni yönetmelikle birlikte rehabilitasyon amacını kapsam dışında bırakmıştır. Oysaki Avrupa’da birçok ülkede ve Almanya’da olduğu gibi

sayıları çok fazla olmasa da korumalı işyerindeki engellilerin rehabilite edilerek açık iş piyasalarına kazandırılmaya çalışılmasının daha doğru bir adım olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın temel odak noktası Türkiye'deki ve Almanya'daki korumalı işyeri uygulamasını incelemek ve bu inceleme sonrası elde edilen verilerin karşılaştırılması olmuştur. Varılan sonuç ise korumalı işyeri sayısı ve istihdam edilen engelli sayısı ve diğer konular açısından değerlendirildiğinde Almanya'da genel olarak bu uygulamanın Türkiye'ye göre daha başarılı bir şekilde uygulandığı yönünde olmuştur. Bu sonucun belli başlı birkaç sebebi olabilir ancak en önemli sebeplerinin korumalı işyeri uygulamasının Almanya'da daha köklü bir geçmişe sahip olması ve engellilik konusundaki sosyal politika bilincinin Türkiye'ye kıyasla daha ileri olması olduğu düşüncesindeyiz.

Çalışmada korumalı işyeri uygulamasının Almanya'daki görünümünü incelenmiş ve elde edilen bilgiler ışığında karşılaştırma yapılmıştır. Bu sayede çalışmamız bu alanda yapılan ilk çalışma olma özelliğini kazanmıştır. Bu açıdan bakıldığında bu çalışmanın benzer şekilde yapılacak olan çalışma ve analizlere bir kapı açacağı düşünülmektedir. Başka ülkelerle yapılacak yeni araştırmalar ülkemizdeki korumalı işyerlerinin gelişimi açısından farklı bakış açıları geliştirebilir.

Çalışma sonucunda elde edilen bir diğer sonuç ise Türkiye'de korumalı işyeri uygulamasının Almanya ile kıyaslandığında bazı eksikleri olduğu fark edilmiştir. Bu eksikliklerin giderilmesi için önerilerimize aşağıda değinilecektir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında öğrendiğimiz şekliyle Avrupa Birliği'nde korumalı işyerleri iki türe ayrılmıştır. Bunlar geleneksel korumalı işyerleri ile geçici korumalı işyerleri ya da diğer adıyla geçiş modelidir. Türkiye'de ise geleneksel veya geçici korumalı işyeri modeli gibi bir ayrım bulunmamaktadır. Türkiye'de uygulanan korumalı işyeri sisteminin engellilerin açık iş piyasalarına geçişini sağlamaktan daha çok onlara istihdam sağlamaya yönelik olduğu söylenebilir. Ülkemizde de korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli işçilerin açık iş piyasalarına geçişlerini sağlayacak korumalı işyeri uygulamaları geliştirilebilir.

Birleşik Krallıkta korumalı işyeri uygulamaları devlet tarafından desteklenen bir kamu şirketi tarafından yönetilmektedir. Daha doğrusu bu şirketin kendisi bir korumalı işyeridir. Türkiye'deki uygulamayla bu açıdan farklılık göstermektedir. Çünkü Türkiye'de kamu eliyle işletilen bir korumalı işyeri bulunmamaktadır. Birleşik Krallık bu uygulamayı kamu eliyle uzun zamandır başarılı bir şekilde yürütmektedir. Türkiye'de de Birleşik Krallığa benzer yapıda bir kamu destekli korumalı işyerinin kurulması ülkemizdeki uygulamanın gelişimi açısından faydalı olabilir. Bildiğiniz gibi korumalı işyeri uygulaması ülkemizde henüz emekleme döneminde. Bu dönemde kamu destekli bir korumalı işyeri örneği uygulamanın sağlam temellere oturması ve gelişim hızının artması açısından da önemli bir rol oynayabilir.

Yine Avrupa Birliği'ndeki ülkelerin büyük çoğunluğunda engellilere istihdam sağlayarak engellilerin gelir elde etmesi ve toplumsal hayata katılmalarına olanak sağlamalarının yanında, bu engellilerin çalışmadıkları durumdaki atıl kapasitelerini faal hale getirerek ekonomiye katkı amacı da gütmektedirler. Aynı zamanda bu işyerlerindeki karı artırmayı

da amaçlamaktadır. Türkiye’de de böyle bir bilincin oluşması korumalı işyeri uygulamasının gelişimi açısından katkı sağlayıcı olabilir. Hem ekonomik gelişme ve üretkenlik desteklenmiş olunur hem de karlı korumalı işyeri örnekleri girişimcilerin odak noktası haline gelebilir. Tabii ki bu uygulamadaki asıl amaç sosyal açıdan engellilere istihdam sağlamak olmalıdır. Ancak Türkiye’deki mevcut korumalı işyeri sayısı düşünüldüğünde sistemin gelişmesi için yeni korumalı işyeri atılımlarının gerçekleşmesi de oldukça önemlidir.

Macaristan’da transit istihdam ve uzun vadeli destekli istihdam olmak üzere iki tip korumalı işyeri uygulaması mevcuttur. Transit istihdamda korumalı işyerinde çalışan engellilerin açık piyasaya geçişi amaçlanmaktadır. Türkiye’deki korumalı işyerlerinin de bu şekilde bir amaca sahip olması engelli bireylerin açık iş piyasalarında çalışabilmelerine katkı sağlayarak bu kişilerin toplumla entegrasyonunu kolaylaştırabilir. Ancak ülkemizde henüz bu yönde bir amaç güdülmemektedir. Aynı şekilde İspanya ve İsveç’te de aynı amaç güdülmektedir.

Almanya’daki korumalı işyeri uygulamasında “korumalı işyeri konseyi” adı altında bir konsey oluşturup engelli çalışanların hakları bu konsey aralıyla sağlanmaktadır. Türkiye’de de bu tarzda bir konseyin kurulması korumalı işyerinde istihdam edilecek olan engelliler için önemli bir gelişme olacaktır.

Türkiye’de de Almanya’da olduğu gibi korumalı işyerleri üzerine spesifik çalışmalar yürüten bir korumalı işyerleri kurumunun kurulması faydalı olacaktır. Bu sayede korumalı işyerlerinin istihdamı, finansmanı, yasal vb. konularında bilgi paylaşımı artırılıp sistemin daha verimli işlemesi sağlanabilir.

Almanya’da korumalı işyerleri bölümlere ayrılmış ve engellilerin bu işyerlerindeki gelişimi sistemli bir şekilde ilerlemektedir. Türkiye’de de bu şekilde bir bölümlendirme ile engellilerin mesleki eğitiminin yapılmasında ve kendilerine uygun işlerde çalıştırılmalarının sağlanmasında ilerleme sağlanacaktır.

Ülkemizde kanun ve yönetmeliklerde korumalı işyeri kavramı var olmasına rağmen uygulamada sadece 9 korumalı işyeri bulunmaktadır. Bu sayının azlığı korumalı işyeri kurmanın işverenler ya da girişimciler açısından yeterince cazip bir özelliğinin olmaması olabilir. Korumalı İşyeri Yönetmeliğinde işverene getirilmiş olan yükümlülükler işverenin korumalı işyeri açmaktan kaçınmasına sebep oluyor olabilir. Devlet tarafından verilen destek ve teşviklerin artmasıyla bu soruna çözüm olunabilir(Ertürk, 2019: 23).

Korumalı işyerinde çalışan engelliler için sosyal, tıbbi ve psikolojik destek sağlanmasına gayret edilmeli ve gerekirse bunun için uzman kişilerden yardım alınmalıdır. Böylece engelli bireylerden işyerinde alınacak verim de artmış olacaktır.

Korumalı işyerlerinde etkin bir denetimin mekanizmasının sağlanması da sistemin doğru olarak işlemesi açısından önemlidir. Korumalı işyerleri statüsü kazanmış bazı işyerlerinin engelli işçi kontenjanına uymayarak engelli olmayan personeli daha fazla istihdam etmesi, engelliler için yerli fiziki koşulların sağlanmaması gibi benzeri durumların önüne geçmek için iyi bir denetim mekanizması önemli rol oynayacaktır.

Korumalı işyerleri ile ilgili bir öneri ise korumalı işyerlerinin Türkiye’de şüana dek görünümüyle sadece özel sektör tarafından değil devlet eliyle de kurulmasıdır. Devlet zaman zaman gelişmemiş sektörlere öncülük etmek amacıyla yaptığı benzer girişimler gibi korumalı işyeri uygulamasına da öncülük etmelidir. Bu sayede bu engelli istihdam şeklinin ilk etapta yaygınlaşması ve toplum tarafından daha bilinir hale gelmesi sağlanabilir.



KAYNAKÇA

- Alkan Meşhur, F. (2004). *Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği Ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi*. Özveri Dergisi. 2. Sayı 1.Cilt. 20-32
- Alpagut, G.(2006). *Korumalı işyeri Kavramı ve Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin Değerlendirilmesi*. “Korumalı İşyeri Kavramı ve Korumalı İş”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül. 1(3). (29-36)
- Alper, Y. (2014).*Sosyal Sigortalar Hukuku*. Bursa: Dora Yay.
- Alvar, B.(2014). *Isparta’da Engelli İstihdamı Ve Sorunları*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta
- Arslan H. ve G. Altıntaş (2014). *Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımını Arttırarak Toplumla Kaynaşmalarını Sağlamayı Hedefleyen Bir Model Önerisi*. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 5(2): (165-186)
- Aydemir, E. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimine Özürlü Dostu Bakış Açıları: Küçükçekmece Belediyesi Örneği*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya
- Aytekin, Ş. (2010). *Özürlü İstihdamında Korumalı İşyerleri Çözüm Olacak Mı?* Mess Mercek Dergisi. (148 – 153). <https://docplayer.biz.tr/7574722-Ozurlu-istihdaminda-korumali-isyerleri-cozum-olacak-mi.html> Erişim Tarihi:20.04.2019
- Ayyıldız, M.T. (2018). *Engellilerin İstihdam Sorunlarına Yönelik Kamu Politikaları*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale
- Baran, H. S. (2009). *Büro Hizmetlerinde Çalışan Engellilerin İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi: Kültür Ve Turizm Bakanlığı Ankara Örneği*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Baykan, Z. (2000). *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi* Cilt 9, Sayı 9 <http://www.ttb.org.tr/STED/sted0900/4.html> Erişim Tarihi: 27.03.2019
- BAG WfbM, Alman Federal Korumalı İşyeri Kurumu (<https://www.bagwfbm.de/file/1221/>). Erişim Tarihi: 26.10.2019
- BAG WfbM, Alman Federal Korumalı İşyeri Kurumu, www.bagwfbm.de/page/25 Erişim Tarihi: 01/05/2019
- BAG WfbM, Alman Federal Korumalı İşyeri Kurumu, www.bagwfbm.eu/page/authority Erişim Tarihi: 27/04/2019
- BAG WfbM, Alman Federal Korumalı İşyeri Kurumu, www.bagwfbm.eu/page/bagwfbm Erişim Tarihi: 01/05/2019
- BAG WfbM, Alman Federal Korumalı İşyeri Kurumu, www.bagwfbm.eu/page/council_representation Erişim Tarihi: 01/05/2019
- BAG WfbM, Alman Federal Korumalı İşyeri Kurumu, www.bagwfbm.eu/page/financial_structures Erişim Tarihi: 27/04/2019
- BAG WfbM, Alman Federal Korumalı İşyeri Kurumu, www.bagwfbm.eu/page/legal_status Erişim Tarihi: 01/05/2019

- BAG WfbM, Alman Federal Korumalı İşyeri Kurumu, www.bagwfbm.eu/page/quota Erişim Tarihi: 11/05/2019
- BAG WfbM, Alman Federal Korumalı İşyeri Kurumu, www.bagwfbm.eu/page/system Erişim Tarihi: 28/04/2019
- BAG WfbM, Alman Federal Korumalı İşyeri Kurumu, www.bagwfbm.eu/page/workshops Erişim Tarihi: 27/04/2019
- BAG WfbM, Alman Federal Korumalı İşyeri Kurumu, www.bagwfbm.eu/page/activities Erişim Tarihi: 27/10/2019
- BÖİB, (1999), *I. Özürlüler Şurası; Özürlülerle İlgili Sosyal Politika; Özürlülerle İlgili Sosyal Politika Yönetim ve Örgütlenme Komisyon Raporu*, Ankara, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Yayınları.
- Cillo, D. (2009), *Avrupa Birliği Giriş Sürecinde Engellilerin Eğitimi Ve İstihdamı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara
- Çavuş, Ö.H.ve A. Tekin. (2015). *Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri*. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 30(1) (145-165)
- Çitil, M. ve M.K. Üçüncü (2018), *Türkiye’de Engelli Hakları ve Engelliler Hukuku’nun Durumu*. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi. 9(35). (233-278)
- Çolak, Ü. (2016). *Sosyal Politikalar Kapsamında Türkiye’de Zihinsel Engellilerin İstihdam Politikalarında Korumalı İşyerinin İşverenler Açısından Uygulanabilirliği: Trabzon Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Avrasya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Trabzon
- Darıyemez, M. (2012). *Sosyal Dışlanma Bağlamında Engellilerin Çalışma Hayatından Soyutlanması: Antalya Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta
- Deniz iş Kanunu, (1967).
- EASPD, 2013, *The Evolving Concept of Sheltered Workshops in the EU: Realities and Future Developments*, https://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/newsletters/newsletter_en_2012.pdf Erişim Tarihi:22.06.2019
- E-Bülten 2019-1. (2019). Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3411/eyhgm_e-bulten-1.pdf Erişim Tarihi. 23.04.2019
- Engelli Ve Eski Hükümlülere Yönelik Proje Destekleri Başvuru Rehberi*. (2018). Türkiye İş Kurumu. http://media.iskur.gov.tr/20981/r_engelli-ve-eski-hukumlu-proje-basvurulari_ek_proje-basvuru-rehberi-2019-1-donem.doc Erişim Tarihi:23.04.2019
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Kanunlar <https://eyh.aile.gov.tr/kanunlar> Erişim Tarihi: 03/04/2019
- Eren, A. (2010). *Engellilerin İş Yerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Eripek, S. (1998). *Zihin Engelliler*. Süleyman ERİPEK(Ed). Anadolu Üniversitesi Yayınları NO: 1018, (39-51) Eskişehir,
https://www.academia.edu/7508845/ANADOLU_%C3%9CN%C4%B0VERS%C4%B0TES%C4%B0_A%C3%87IK%C3%96GRET%C4%B0M_FAK%C3%9CLTES%C4%B0
(Erişim Tarihi:02.04.2019)
- Erten, Ş. (2015). *Türkiye’de Engellilere Yönelik Kamu Politikalarının Analizi*.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta
- Ertürk. D. (2019). *Engelli Bireylerin İstihdam Hakkı*. Türkiye İşveren Senikaları Konfederasyonu İşveren Dergisi 6(56). (20-24)
- Eurofound. (2016) *Employment Differences Between People With And Without Disabilities*.
<https://www.eurofound.europa.eu/tr/data/employment-differences-between-people-with-and-without-disabilities?modality=0&year=2016> Erişim Tarihi: 29.10.2019
- Eurofound. (2016) *Employment Differences Between People With And Without Disabilities*.
<https://www.eurofound.europa.eu/tr/data/employment-differences-between-people-with-and-without-disabilities?year=2016&modality=1> Erişim Tarihi: 29.10.2019
- Eurofound. (2016) *Employment Differences Between People With And Without Disabilities*.
<https://www.eurofound.europa.eu/tr/data/employment-differences-between-people-with-and-without-disabilities?year=2016&modality=2> Erişim Tarihi: 29.10.2019
- European Parliament, (2015), *Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments*,
http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU%282015%29536295_EN.pdf Erişim Tarihi:22.06.2019
- Eurostat. (2012). *Population By Sex, Age, Disability Status And Labour Status* .
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_dpeh010&lang=en Erişim Tarihi: 29.10.2019
- Genç, Y. ve G. Çat (2013). *Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi*. Akademik İncelemeler Dergisi(Journal Of Academic Inquiries). 8(1). (363-393)
- Gönülağan, A. (2016). *Türkiye’de Engelli İstihdamı ve İşverenlerin Engelli İstihdamına Yönelik Tutumları: Trabzon Örneği*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Isparta
- Güvenç, S.E. (2014). *Belediyelerde Engelli Personel İstihdamı, Sorunları Ve Çözüm Önerileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Hasırcıoğlu, A. (2006), *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Hazer, O.(2005), *Evde Kullanılan Araç-Gereç ve Ekipmanlar: Özürlüler İçin Ergonomik Bir Yaklaşım*, <https://www.onceokuloncesi.com/makale-arastirma-ve-bilimsel-yazilar/evde-kullanilan-arac-gerec-ve-ekipmanlar-ozurluler-icin-ergonomik-bir-yaklasim-25667.html>
Erişim Tarihi: 27.03.2019
- İşığışık, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa. Dora Yayıncılık

- İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi*. (2011). T.C Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. Engelli Ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara
- İŞKUR. (2019) *İstihdamda 3i Dergisi*, Sayı; 29, Ankara
- İŞKUR. (2019). *2018 Yılı Faaliyet Raporu*, Ankara
- Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2013)
- Kaya, Ç. (2017). *Otel İşletmelerinde İstihdam Edilen Engelli Bireylerin İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar: Antalya Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.
- Kayacı, E. (2007). *Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması*. (Uzmanlık Tezi). Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Ankara
- Kırcaali İftar, G. (1998), *Özel Gereksinimli Bireyler ve Özel Eğitim*, Süleyman ERİPEK(Ed). Anadolu Üniversitesi Yayınları NO: 1018, (3-12) Eskişehir, https://www.academia.edu/7508845/ANADOLU_%C3%9CN%C4%B0VERS%C4%B0TES%C4%B0_A%C3%87IK%C3%96GRET%C4%B0M_FAK%C3%9CLTES%C4%B0 (Erişim Tarihi:28.03.2019)
- Konrot, A. (1998).*Sözel Dil ve Konuşma Sorunları*. Süleyman ERİPEK(Ed.). Anadolu Üniversitesi Yayınları NO: 1018, (95-102) Eskişehir, https://www.academia.edu/7508845/ANADOLU_%C3%9CN%C4%B0VERS%C4%B0TES%C4%B0_A%C3%87IK%C3%96GRET%C4%B0M_FAK%C3%9CLTES%C4%B0 (Erişim Tarihi:02.04.2019)
- Mutluoğlu, L. (2001) *Örgün Mesleki Eğitim ve Çıraklık Eğitimi İçerisinde Özürlülerin Mesleki Eğitimi*, Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara
- Okur, N.- Erduğan, F. E., (2010) *Sosyal Haklar ve Özürlüler: Özürlülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme*, Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, ss. 245-263, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, <http://www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/okur.pdf> Erişim Tarihi: 29.03.2019
- Orhan, S. (2011). *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi Ve Öneriler)*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi).Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Orhan, S. (2013). *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi Ve Öneriler)*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi Yayınları Yayın No: 35. Ankara
- Ölmezoğlu, N.İ. (2015). *Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli İstihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Özbayram, E. (2014). *Türk Çalışma Hayatında Korumalı İşyerleri ve Engelli İstihdamı*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Özmen, D. D. (2018), *Engellilere Yönelik Alternatif İstihdam Modelleri: Korumalı İşyeri Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Muğla

- Patır, Ç. (2012), *Özürlülük Olgusunun Tarihsel Sürecinde 1980 Sonrası Söylem Ve Politikaların Küreselleşme Ortamında Hayata Geçirilebilirliği Üzerine Bir Tartışma: Türkiye Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Sümer, H. H. (2014). *İş Hukuku*. Konya: Mimoza Yayınları.
- Şahan, E.C. (2018). *Çalışma Hayatına Katılımda Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tekirdağ
- Şakar, A. Y. (2014). *Korumalı İşyerlerine Sağlanan Vergi Teşvikleri*. Yaklaşım Dergisi Sayı: 262 http://www.academia.edu/12115929/Korumal%C4%B1_%C4%B0%C5%9Fyerlerine_Sa%C4%9Flanan_Vergi_Te%C5%9Fvikleri Erişim Tarihi: 24.04.2019
- Şişman, Y., (2012). *Özürlülük Alanında Kullanılan Kavramlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme*, Sosyal Politikalar Çalışmaları, ss. 69-85.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. *Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler*, (2019). Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Ocak 2019 İstatistik Bülteni. Ankara
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. *Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler*, (2019). Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Eylül 2019 İstatistik Bülteni. Ankara
- T.C. 1981 Anayasası, md.10
- T.C. 1981 Anayasası, md.50
- T.C. Devlet Personel Başkanlığı (2013), *Avrupa Birliği Ülkelerinde Kamu Sektöründe Engelli Personel İstihdamı*. http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/avrupa_birligi_dis_iliskiler/yayinlar/dpb_engelli_kitapci.pdf Erişim Tarihi: 19.10.2019
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (2018).
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2003). *Özel Eğitim Hizmetleri Tanıtım El Kitabı*. Ankara
- Toplu, A. (2009). *Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye’de Özürlü İstihdamı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Tüfekçioğlu, U. (1998). *İşitme Engelliler*. Süleyman ERİPEK(Ed). Anadolu Üniversitesi Yayınları NO: 1018, (107-124) Eskişehir, https://www.academia.edu/7508845/ANADOLU_%C3%9CN%C4%B0VERS%C4%B0TES%C4%B0_A%C3%87IK%C3%96GRET%C4%B0M_FAK%C3%9CLTES%C4%B0 (Erişim Tarihi:02.04.2019)
- TÜİK, (2010). *Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması*.
- Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c9ca5964c2162.51887327 (Erişim Tarihi:28.03.2019)

- Türkiye İstatistik Kurumu, 2000 Genel Nüfus Sayımı veri Tabanı, <http://rapory.tuik.gov.tr/03-04-2019-21:07:03-9443988918151680441224592337.html?> Erişim Tarihi: 03.04.2019
- Türkiye İş Kurumu Web Sitesi. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/> Erişim Tarihi: 09.04.2019
- Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması. (2004). Türkiye Özürlüler İdaresi Başkanlığı
- Türkiye Özürlüler Araştırması (2002). Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı. Yayın Numarası:2913. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası. Ankara
- 28833 sayılı korumalı işyerleri hakkında yönetmelik, (2013)
- 29699 Sayılı Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Ücretlerine Karşılık İşverene Yapılacak Ödeme Hakkında Yönetmelik (2016)
- 4857 sayılı iş Kanunu. (2003) md.30
- 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 2005
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006
- 6518 sayılı Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965). md.53
- www.ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/mevzuat/uluslararasi-mevzuat/ Erişim Tarihi: 11/05/2019
- [www.haberler.com. \(2015\), https://www.haberler.com/sakarya-da-engelsiz-kafe-acildi-7928557-haberi/](http://www.haberler.com/sakarya-da-engelsiz-kafe-acildi-7928557-haberi/) Erişim Tarihi: 19.10.2019
- [www.bursahaber.com. \(2014\). http://www.bursahaber.com/korumali-isyerleri-makale,7224.html](http://www.bursahaber.com/korumali-isyerleri-makale,7224.html) Erişim Tarihi: 23.04.2019
- www.dw.com/tr/almanyada-engelli-haklar%C4%B1-karnesi/a-48069226 Erişim Tarihi: 11/05/2019
- [www.izev.org.tr. https://www.izev.org.tr/istihdam/down-town-event-cafe/](https://www.izev.org.tr/istihdam/down-town-event-cafe/) Erişim Tarihi: 23.04.2019
- www.timeturk.com/almanya-da-engellilerin-sadece-yuzde-5-6-si-istihdam-edilebiliyor/haber-795053 Erişim Tarihi: 11.05.2019

ÖZGEÇMİŞ

Korhan Çalışkan 27 Eylül 1992 senesinde Düzce'nin Akçakoca ilçesinde dünyaya gelmiştir. İlköğretim eğitimini Akçakoca Atatürk İlköğretim okulunda, lise eğitimini ise Düzce Anadolu Öğretmen Lisesinde tamamlamıştır. 2014 senesinde İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden mezun olmuştur. Şu anda eğitimine Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Sosyal Politika Bilim Dalında yüksek lisans yaparak devam etmektedir.

