

Yayın Geliş Tarihi: 15.06.2020
Yayına Kabul Tarihi: 24.08.2020
Online Yayın Tarihi: 29.09.2020
<http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.753110>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 22, Sayı: 3, Yıl: 2020, Sayfa: 1125-1153
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

KORUMALI İŞYERİ KAPSAMINDA ZİHİNSEL ENGELLİ İSTİHDAMI: MANİSA OSB YÖNETİMİNDE Z.E.K.İ PROJESİ ÖRNEĞİ¹

Gülşen SARI GERŞİL*
Derya ALİMANOĞLU YEMİŞÇİ**

Öz

Ülkeler sosyal politika kapsamında engellilerin istihdamını sağlamak ve onları topluma kazandırmak amacıyla çeşitli yollar ve yöntemler üzerinde çalışmaktadırlar. Bu yöntemler arasında en yaygın kullanılanlar; zorunlu kota uygulaması, belirlenmiş iş uygulamaları, korumalı işyeri uygulamasıdır. İşgücü piyasalarına kazandırılmaları güç olan zihinsel engelli bireyler rehabilite edilerek ve mesleki beceriler kazandırılarak istihdamlarına olanak sağlamak amacıyla; korumalı işyerleri uygulaması hayata geçirilmiştir.

Türkiye’de korumalı işyeri uygulaması, hem mali hem teknik açıdan devlet tarafından desteklenmektedir. Ayrıca engelli bireylerin çalışabileceği ortam özel olarak düzenlenmektedir. Korumalı işyeri uygulaması, engellilerin özellikleri ve engel durumlarına uygun bir çalışma ortamının sağlanması durumunda başarılı olabilen ancak uygulanması oldukça güç bir sistemdir.

Bu çalışmada, engelli kavramı ve istihdam bağlamında engelliler irdelenerek, Türkiye’de korumalı işyerleri kapsamında zihinsel engelli bireylerin istihdam edilebilirlikleri ve korumalı işyerinin uygulanabilirliğinin belirlenmesinin yanı sıra sosyal entegrasyonlarına yönelik etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada Manisa Organize

¹ Bu çalışma 18-20 Haziran 2019 tarihinde TAEM tarafından gerçekleştirilen “International Congress of Social Policy 2019” isimli kongrede özet bildiri olarak sunulan metnin genişletilmiş halidir.

Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):

Gerşil, Sarı, G. & Alımanoğlu Yemişçi, D. (2020). Korumalı işyeri kapsamında zihinsel engelli istihdamı: Manisa OSB yönetiminde Z.E.K.İ Projesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (3), 1125-1153.

*Dr. Öğr. Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ORCID: 0000-0002-2939-4774, gulsen.gersil@cbu.edu.tr

*Dr. Öğr. Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ORCID: 0000-0003-3340-6763, derya.yemisci@cbu.edu.tr

Sanayi Bölgesi (MOSB) yönetimindeki Z.E.K.İ projesi örneği üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Engelli istihdamı, Kota metodu, Korumalı İşyeri.

THE EMPLOYMENT OF MENTALLY DISABLED IN THE CONTEXT OF SHELTERED WORKPLACE: MANİSA ORGANIZED INDUSTRIAL ZONE Z.E.K.İ. PROJECT STUDY²

Abstract

Countries work on a variety of ways and methods in order to ensure the employment of disabled people and to reintegrate them into society as required by social policies. Among these methods, the most common ones are; Compulsory quota application, designated business applications, sheltered workplace application. The scheme of Sheltered Workplace has been put into practice so that those who are mentally disabled are rehabilitated and provided with occupational skills in order to enhance the probability of their being recruited in the labour force.

The scheme of protected workplaces which is carried out in Turkey are supported by the state, both financially and technically. Furthermore, the environment in which the disabled can work is specially designed according to their specific needs. Bearing in mind that the implementation of protected workplaces is rather difficult to carry off, the success of the scheme depends on creating a work environment which is appropriate for the specific needs and characteristics of the disabled.

The aim of this study is to examine the concept of disabled and the paradigm of disability employment. It is intended to assess the prospect of recruitment of mentally disabled people and their integration to society. Furthermore, the study endeavors to determine whether the scheme of protected workplaces is attainable or not. The Project called Z.E.K.İ. which is implemented by the management of Manisa Organized Industrial Zone has been used as a model in this study.

Keywords: Disabled, Employment for the Disabled People, Quota application, , Sheltered Workplace.

GİRİŐ

Dünya’da yaşanan savaşlar, endüstriyel kirlilik, iş kazaları, sağlık vb. nedenler günümüzde önemli bir orana sahip engelli nüfusun daha da artmasına yol açmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte, sosyal politika uygulamaları gelişmeye başlamış, ölkeler engellilerin topluma kazandırılmalarını sağlamak amacıyla etkili politikalar uygulamaya başlamışlardır. Bu çerçevede, engellilik bir insan hakları sorunu olarak görülerek, etkili sağlık uygulamaları ile önlenmesine yönelik yaklaşımlar önem kazanmıştır. Bununla birlikte koruyucu çalışmalarda dahi

² This study is the extended version of the abstracted paper presented at the “International Congress of Social Policy 2019” organized by TAEM between June 18-20 2019

kullanılan dil ve davranış biçimlerinin engelli bireyin temel haklarına ve insan onuruna saygı gösterilmesini gerektirmektedir (Lollar & Crews, 2003, s. 195; Wang, 1998, s. 149). Engelliliğin önlenmesi için farklı açılardan değerlendirilmesi gerekmektedir. Engelliliğe neden olan durumların ortadan kaldırılmasının yanısıra temelde engelliliğe neden olan kaynağın tespiti ve tedavisi bu planlamanın kapsamı içinde değerlendirilmelidir (Coleridge vd.2010)

Engellilik bir insan hakları sorunu olarak görülmekte ve pek çok uluslararası sözleşmelerde buna yönelik tespit yer almaktadır. Bunlardan bazıları; Engellilere İlişkin Dünya Eylem Programı (1982), Çocuk Hakları Sözleşmesi (1989) ve BM Engelliler için Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar (1993) vb.dir. 1990'lı yıllarda 40'dan fazla ülke engelliğe ilişkin ayrımcılığı yasaklayıcı kanunlar düzenlemiştir³. Bu sözleşmelerin sonuncusu ve en önemlisi Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHS)⁴ de engelli bireylerin insan hakları oldukça geniş bir şekilde düzenlenmiş olup engellilere yönelik sosyo kültürel, siyasal, toplumsal ve ekonomik hakları dahil edilmiştir (Quinn vd., 2002, s. 132). EHS'nin amacı "engelli bireylerin insan haklarını geliştirmek, korumak ve bu haklardan tam ve eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak ve ayrıca doğuştan gelen insanlık onurlarına gereğince saygı duyulmasını teşvik etmektir".

Engellilerin istihdamına yönelik yöntemler farklılık göstermekle birlikte, ülkelerin gelişmişlikleri, sosyal koruma düzenlemeleri, yönetim biçimleri, temel hak ve özgürlüğe bakış açıları vb. unsurlar dikkate alınarak uygulanmaktadır. Engellilerin zorunlu istihdamı kapsamında ilk uygulama Almanya'da düzenlenmiştir. Almanya I. Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan engelli nüfusa yönelik olarak zorunlu istihdamı, işgücü talebini karşılayabilmek amacıyla hayata geçirmiştir.

Her ne kadar genel ifade olarak engelliler, engelli nüfus, engelli istihdamı gibi kavramlar kullanılsa da engelliler heterojen bir yapıya sahiptirler. Farklı engel biçimleri, beceri ve istihdam açısından farklı uygulamaları da beraberinde getirmektedir. Toplumsal bilincin sağlanmadığı ülkelerde engelliler toplumsal dışlanmayı yoğun biçimde yaşamaktadırlar.

Çalışma, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, konuya ilişkin literatür taraması yapılarak, kavramsal boyutu ve yasal dayanakları incelenmiştir. İkinci bölümde ise, MOSB kapsamında korumalı 4 işyerinde nitel araştırma yapılmıştır. İşletmelerin zihinsel engelli çalıştırmaya yönelik yasal düzenlemeler⁵

³ <http://www.claiminghumanrights.org/icrpd.html>

⁴ Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 13 Aralık 2006 tarihinde 61/106 sayılı karar ile kabul edilmiş ve 3 Mayıs 2008 de taraf devletlerin onayı ile yürürlüğe girmiştir.

⁵ 4857 Sayılı İş Kanunu, 23 Kasım 2013 tarih ve 28833 sayılı RG'de yayımlanan Korumalı İşyeri Hakkında Yönetmelik

çerçevesinde gerek zihinsel engelli bireylerin istihdamı gerekse toplumsal entegrasyonlarına ilişkin etkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

ENGELLİ KAVRAMI

“Engellilik yetersizlikler, aktivite sınırlılıkları ve katılım kısıtlamaları için kullanılan ve (herhangi bir sağlık durumu bulunan) birey ile o bireyle ilgili bağlamsal faktörler (çevresel ve kişisel faktörler) arasındaki olumsuzluklara atıfta bulunan bir çatı terimidir” (Leonardi, 2006, s. 368).

Engellilik ve sorunları medikal ve sosyal model açısından değerlendirilmiştir. 1950’li yıllarda engellilik olgusu sadece sağlık sorunu olarak görülmekte ve bu bireylere sosyal yardım boyutuyla bakım hizmeti sunulmakta idi. Benimsenen medikal model yaklaşımı ile engelli bireylerin, toplumda normal bireylerden ayrı bir konumda görülmesini, dışlanmasını ve onlara karşı önyargılı tutumların geliştirilmesini neden olmuştur. Ancak medikal modelin neden olduğu sorunlar engelli bireylerin toplumdaki soyutlanması yerine toplumla bütünleşmelerini sağlayacak sosyal model olarak adlandırılan yeni bir yaklaşımın benimsenmesini beraberinde getirmiştir. (Arıkan, 2002, s. 12).

Engellilik çok yönlü, karmaşık, dinamik, ve multidisipliner tartışılan bir olgudur. Geçmiş süreçlerde organize olan engelli hareketi (Driedger, 1989) hem sosyal bilimler hem sağlık bilimleri alanlarında uzman çok sayıda araştırmacı ile birlikte (Barnes, 1991) gerek fiziki gerekse toplumsal engellerin engelliliğe etkisini belirlemişlerdir. Engelli bireylere bakış açısı değişerek; medikal bakış açısından yapısal sosyal bakış açısına geçilmesi, “medikal model”den bireylerin fizikleri ile değerlendirilmeleri yerine, sosyal açıdan engelli görülmelerini dikkate alan bir bakış açısı ağırlık kazanarak “sosyal model”e geçiş süreci olarak tanımlanmıştır (Oliver, 1990, s. 78-79). Bu modeller arasında farklı görüşler bulunmakla birlikte engellilik boyutunun sadece medikal ya da sadece sosyal olarak değerlendirilmesi yanlış olacaktır. Bu bağlamda, engelliler ağırlıklı olarak her hangi bir sağlık nedeniyle problem yaşamakla birlikte engelliliğin farklı boyutlarının da dikkate alınarak çok yönlü ve dengeli bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır. (Shakespeare, 2006).

Sosyal model engellilik durumunun engelli bireylerin yetersizliğinden kaynaklanmadığını (Özgökçeler & Alper, 2010, s. 38) aksine toplumun ‘engeli olan bireylerin’ ihtiyaçlarını hesaplamadaki başarısızlığı ile ilgili olduğunu savunur (Burcu, 2017, s. 109). Model, engelli bireylerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi, sosyal entegrasyonlarının sağlanması, eğitim ve istihdamda erişilebilirliklerin sağlanmasını amaçlar. Bu bağlamda, engelli bireylere ve ailelerine yönelik dışlayıcı tutumlardan uzaklaşarak var olan engelleri ortadan kaldırıcı uygulamaları içermektedir (Kurt, 2015, s. 414). İki model karşılaştırıldığında medikal model sorun odaklı olup, engelliliği ayırım ve farklılık açısından dikkate alırken sosyal model

sonuç odaklı olup, engelliliğe entegrasyon ve kaynaşma açısından değerlendirmektedir (Arıkan, 2002, s. 14-15).

Engellilik, kaynağına, sebeplerine, süresine ve etkilerine göre;

- ✓ kaynağı bakımından, fiziksel ve zihinsel,
- ✓ sebepleri bakımından, doğuştan ve sonradan,
- ✓ süresi bakımından, sürekli ve geçici,
- ✓ etkileri bakımından, kişinin yeteneklerini etkileyen ve etkilemeyen olarak farklı şekilde değerlendirilmektedir (Uşan, 1999, s. 45 vd; Balkır, 1997, s. 9 vd'dan aktaran Yazıcı v& Alımanoğlu Yemişci, 2010, s. 189).

Engellilik kavramına uluslararası örgütler; Dünya Sağlık Örgütü, Birleşmiş Milletler ve ILO tarafından farklı yaklaşımlar bulunmaktadır.

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Bildirgesi'ne 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 yapamayanlar" olarak tanımlanmaktadır.

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmenin amacı (CRPD); devletlerin engellilerin bütün insan haklarından yararlanmalarını ve haklarının korunmasını sağlamaya teşvik etmektir. Sözleşme fiziksel, bilişsel, zihinsel veya duysal gibi kısa ve uzun süreli engelleri bulunan kişileri kapsar. Engellilik, engelli kişilerin diğer insanlar gibi yaşamasını engelleyen, istenmeyen bir durum olarak görülür. Engelli Hakları Sözleşmesi engelliliği tıbbi bir durum olarak ele almaz. CRPD engelliliğin sosyal modelini benimser; sistemle ilgili ve yapısal sorunlara veya engellere odaklanır. Engelli kişilerin doğuştan gelen potansiyellerini tanır ve toplumun ayrımcı değil kapsayıcı olması için engelleri tanımlamaya çalışır. Hükümetlerin engelli kişilerin topluma tam olarak katılmalarını sağlamak için yasa, kural, davranış ve binaları değiştirmeleri gerekebilir (Göçmen, 2017, s. 47).

Dünya Engellilik Raporu (2011), "*Uluslararası Yetersizlik/Bozukluk, Özürlülük ve Handikap*" (ICIDH) Sınıflandırması engelliliği 2001'de yeniden düzenleyerek, sağlık ve sağlıkla ilgili her şeyin göz önünde bulundurulduğu ICF Uluslararası "*İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık*" olarak farklı yeni bir engellilik sınıflandırması belirlemiştir. Bu yeni sınıflandırma ile ICF'in amacı, genelde engellilik ile ilgili uluslararası sağlık ve sağlıkla ilgili bütün unsurların dikkate alındığı standardizasyonu sağlamak ve geliştirmektir. Böylece, bireysel ve toplumsal etkenlerin dikkate alındığı yeni bir sağlık sınıflandırması düzenleyerek, hukuki bakımdan ve fiziksel çevre yapılandırılmalarında daha işlevsel kullanım ile hastalıkları daha geniş açıdan değerlendirme imkânı sağlamaktır (Karagözoğlu, 2014, s. 6-7). Bu açıklamaların ışığında, Uluslararası "*İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık*" Sınıflandırmasının gerek farklı (medikal, siyasi, istatistiki) araştırmalar açısından veri oluşturması gerekse de uygulama açısından

hayata geçirilmesinde önemli katkı sağlayabileceği düşünölmektedir. ICF genel olarak, sağlık ve bileşenleri ile bunların birbirleri ile etkileşimlerine odaklanmaktadır (World Health Organization, 2001, s. 3). “*Beden/yapı, birey ve sosyal çevreden*” oluşan söz konusu bileşenler Dünya Sağlık Örgütü tarafından Uluslararası “*İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık*” Sınıflandırması (ICF) ile bir bütün olarak birleştirilmiştir (İrgil, 2015, s. 60).

ILO, engellilik bakış açısını, iş ve çalışma boyutu ile değerlendirerek engelliği; “*fiziksel ve zihinsel bir noksanlık sonucu uygun bir işi sağlamak, o işi sürdürmek ve bu işte yükselme olanakları önemli bir şekilde azalmış kişi*” olarak tanımlamıştır (Burcu 2007, s. 53).

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanunu göre; “Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi” *engelli* olarak tanımlanmaktadır (md.3). Engeli bireylerin ulaşılabilirlik, istihdam, bakım ve sosyal güvenliğe ilişkin sorunların çözümü ve bu hizmetlerin koordinasyonu için gerekli düzenlemeler (md.1) yapılmış olup, engelli bireylerin gelişimlerinin önündeki engellerin kaldırılması, hizmetlere ve hayatın tüm alanlarına eşit erişimlerinin sağlanması amaçlanmaktadır.

KORUMALI İŞYERİ

“Korumalı işyerleri” ilk olarak yüzyılı aşkın süre önce Amerika’da görme engelliler için oluşturulan özel okul formatından doğmuştur. Bu okulların amacı engelli bireylerin mesleki eğitimlerini tamamlayıp, ailesine ve devlete bağlı olmadan hayata devam edebilmeleriydi. Ancak, toplumun görme engelli çalışanların kapasiteleri konusunda önyargıları nedeniyle sözkonusu uygulama başarısızlıkla sonuçlandı. Bu nedenle toplumun “çalıştırılmaz” olarak nitelendirdiği bu insanlara kalıcı iş sağlamak amacıyla “korumalı işyerleri” adında ayrı yerler oluşturuldu. Kavram diğerlerinden ayrı olarak engelli kişileri çalıştıran organizasyon veya çalışma ortamını ifade etmektedir. “Korumalı İşyerleri” ifadesi İngiltere ve Amerika’da modası geçmiş olarak nitelendirilmekte ve Avustralya ve Amerika’da artan bir şekilde ABD Çalışma Bakanlığı Ücret ve Saat Bölümü tarafından hem “Korumalı İşyerleri” hem de onun yerine geçen “İş Merkezi” kelimeleri engellileri asgari ücretin altında çalıştırmaya yetkili kurumları ifade etmektedir. Amerikan kamu politikalarında korumalı işyerleri, engelli bireylerin ihtiyacını karşılayacak ve en iyi şekilde entegre olmalarını sağlayacak aktivitelerin, programların ve hizmetlerin yönetilmesini kapsamaktadır. Bu bireylerin entegre olmaları ile kast edilen engelli bireylerin engelli olmayan bireylerle en kapsamlı şekilde etkileşime girmesine olanak sağlayan uyarlamalardır (Weiss, 2014).

ABD Ulusal Korumalı İşyerleri Standartları Enstitüsü korumalı işyerini engellilerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve mesleki bilgiler edinebilmeleri için iş ortamlarını bu bireylere uygun hale getirmeye çalışan servisler olarak tanımlamaktadır (Aydın, 1991, s. 42). Korumalı işyerlerinde engellilere normal bir çalışma ortamında başarısız olma ve rekabet riskinden uzak çalışma imkânı sunulmaktadır (Rosen vd., 1993, s. 4).

Korumalı işyeri özellikle ağır engelli bireylerin işgücü piyasasına katılmasını amaçlamaktadır. Diğer bir amacı ise bu bireylerin hem kendisine ve hem topluma değer yaratan iş faaliyetlerinde bulunmasıdır (Council of Europe, 1992, s. 15). Ayrıca bu işyerleri, bireylerin istihdamda yer almalarını hedeflerken aynı zamanda rehabilite edilmelerini ve toplumsal hayatta daha fazla yer almalarını da sağlar. Böylece kişilerin çalışma kapasitelerinin artırılması gerçekleşir (Aytekin, 2010, s. 149). Korumalı işyerleri sayılan tüm amaçları itibarıyla sosyal işyeri niteliğine sahiptir. Bu nedenle korumalı işyeri engelliler için sadece istihdamı sağlama ve gelir elde etmenin bir aracı olarak görülmemeli, engellilerin özellikle toplumsal entegrasyonunda da etkisi göz ardı edilmemelidir (Aktaş vd. 2004, s. 176).

Avrupa Komisyonuna göre korumalı işyeri “bir işletmede çalışanların en az %50 sinin engelli olduğu çalışma ortamlarına denir. Meslek Hizmetlerine İlişkin Organizasyonlara göre korumalı işyeri, engellilik nedeniyle işgücü piyasasında çalışamayan engellilere sunulan hizmetlerdir. Engellilik, bu bireylerin rekabetçi bir işgücü piyasasındaki taleplerle baş etmelerini engellemektedir. Engelliliğin türü ve derecesi nedeniyle, bu kişiler kısmen sürdürülebilir, yapılandırılmış ve kalıcı destek programlarına güvenirlir. Bu destek programları işyeriyle sınırlı değildir, ancak çoğu zaman sosyal ve kişisel becerilerin dengelenmesi ve daha da geliştirilmesi için tedavi edici ek destekleri içermektedir (European Employment and Social Affairs Committee (EMPL) 2015, s. 21-22).

KORUMALI İŞYERİ MODELLERİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, 1998 yılında dünyadaki korumalı istihdam hizmetlerine ilişkin 20 ülkenin katılım ile gerçekleştirilen araştırmada korumalı işyeri istihdamın amacını, daha çok sosyal açıdan ve mesleki yeterlilik açısından entegrasyonu ile rehabilitasyonun sağlanması olarak açıklamıştır. Korumalı işyeri istihdamının temel amacı, iş becerisinin kazandırılması ve istihdam edilmek suretiyle engelli bireylerin hizmet ve mal üretimine katkı sağlayarak kendilerini gerçekleştirmeleridir. Korumalı işyeri istihdamı kapsamında endüstriyel işlerin yan işleri (paketleme, montaj veya üretim), üretim, hizmetler, tarım ve ticari faaliyetler olarak sayılmıştır (Aytekin, 2010, s. 150). Çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri açısından korumalı istihdam türleri dört ana modele ayrılmaktadır (Visier, 1998, s. 358-363):

Terapötik (tedavi edici) model (çalışan statüsüne karşı koruma): Terapötik model genellikle zihinsel engelli bireylerin çalıştığı kurumlarda uygulanan modeldir. Terapötik model altında, çalışanlar işçi olarak nitelendirilmekten ziyade, faydalanıcı veya stajyer veya müşteri olarak kabul edilir. Bu nedenle, engelli bireylerin işverenleriyle bir iş sözleşmesi olmadığından iş kanunu hükümleri uygulanmamaktadır. Ayrıca engelli bireylerin sendikaya üye olma hakları bulunmamaktadır. İşçilerin sosyal güvenlik hukukundan doğan hakları da diğer çalışanlardan farklıdır. Sosyal güvenlik hakları korunaklı bir ortamda yaptıkları işten ziyade engellilik durumlarıyla ilgilidir.

Engelli çalışanların geliri ücretlerden daha çok ikramiyeler, sosyal haklar ve yaşlı aylığından oluşmaktadır. Bu nedenle asgari ücrete tabi değildirler. Çalışma süreleri açısından değerlendirildiğine diğer ücretli çalışanlara göre çalışma süreleri daha kısadır (Visier, 1998, s. 359).

İkinci model olan ara model: Engelli bireylerin çalışma şartları rekabetçi istihdamdakiler gibi nitelendirilemezler. Genellikle çalışanlar tarafından bu işgücü tipinin rekabetçi istihdamın sağladığı imkânları sağlamadığı düşünülmektedirler. İş sözleşmesi önerilir ancak uygulamada yer almaz. Bu modelde sendika üyeliğine izin verilir ancak uygulamada sendika üyeliği düşük düzeyde ya da hiç görülmemektedir. Toplu pazarlık düzeyi çok azdır ve çalışanların kararlarda etkisi çok düşüktür. Ayrıca modelde sosyal güvenlik hakları kısıtlı şekilde uygulanmaktadır: Örneğin Danimarka ve İsviçre’de işsizlik maaşı ödenmemekte aynı şekilde yaşlılık maaşları kişiler ancak 67 yaşında geldiğinde ödenmektedir. Modele göre çalışma saatleri bazı istisnalar dışında, haftalık 35 ila 42 saat arasındadır (Visier, 1998, s. 359-360). Ara model terapötik modelden daha çok rekabetçi istihdam modeline yaklaşmaktadır (Alpagut, 2006, s. 32).

Üçüncü model olarak adlandırılan karışık (dual) model: Genel olarak iki bazen daha fazla korumalı istihdam çeşitleri bulunmaktadır ve uygulanma şekilleri ülkelere göre farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde korumalı işyeri iş temelli yardım merkezleri şeklinde görülmektedir ve tedavi edici amacı ön plandadır. Bazı ülkelerde ise korumalı işyeri modeli ücretli istihdam şeklinde görülmektedir. Söz konusu modelde; korumalı istihdamda çalışan engelli kişilerin durumları yaptıkları işin yapısal tipine bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle yapılan işler yüksek ve düşük seviyeli işler olarak sınıflandırılır. Yüksek seviyeli işlerde çalışanlar iş sözleşmesi imzalayıp sendikalara üye olabilmektedir. Düşük seviyeli işlerde daha çok zihinsel engelli bireyler istihdam edilir. Ancak çalışan zihinsel engelli bireylerin hakları daha sınırlı düzeydedir, işçi olarak kabul edilmediklerinden sendika üyeliği yoktur ve toplu iş sözleşmelerinde yer almamaktadırlar. Sistemin avantajı iki tip istihdam arasında geçişe izin vermesidir (Visier, 1998, s. 360-361).

Dördüncü model ücretli istihdam modeli: Modelde belirli oranda engelli işçi istihdam eden işyerleri korumalı işyeri statüsünü elde eder. Model sektöre ve engelli bireylerin engelsiz bireylere oranına göre çok çeşitli uygulamalar içerir.

Modelin bütünlüğü ve gücü çalışma dünyasına tam entegrasyonundan kaynaklanmaktadır. Ancak yapılan işin çeşidi veya sektörün faaliyet alanı dikkate alındığında bu modelin diğer modellerden çok büyük farkı bulunmamaktadır. Ücretli istihdam modelinin en belirgin özelliği engelli kişinin engeli olmayan çalışanlar ile aynı haklara sahip olması ve aynı yükümlülükleri yerine getirmesidir. Bu modelde işletmelerin sorumlulukları Çalışma Bakanlığı tarafında belirlenir ve bu kapsamdaki engelli çalışanlar çalışan statüsünü hak ederler. Engelli çalışanlara diğer engeli olmayan çalışanlarla aynı iş sözleşmesi uygulanmaktadır. Sendikalara üye olma ve temsilcilerini seçme hakkına sahiptirler. Belli ölçülerde toplu pazarlığa katılabilirler ve buldukları sektöre göre toplu iş sözleşmelerini kapsamına girerler (Visier, 1998, s. 362-363).

AB üyesi ülkelerde engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyerine ilişkin yeknesak bir tanım bulunmamakla birlikte, esas olarak bu işyerleri iki grupta sınıflandırılabilir. Birinci grupta açık işgücü piyasalarına dahil olmasını engelleyecek düzeyde ağır engeli bulunan bireylere yönelik geleneksel olarak nitelendirilen korumalı işyerleri yer alırken, ikinci grupta korumalı işyerinden korumasız işyerine geçişi sağlayıcı nitelikte işlev gören korumalı işyerleri bulunmaktadır. Ayrıca korumalı işyerlerinde çalışanların hukuki statüsü ve ücret düzeyleri konusunda da ortak bir uygulama bulunmayıp bazı ülkelerde işçi vasfında olup asgari bir ücret ile güvence altına alınmışlardır. Bununla birlikte çoğu ülkenin, bu kesimi işçi kabul etmediği ve farklı düzeylerde ücret ödenmesini öngördüğü gözlenmektedir. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesini onaylayan AB ülkelerinde korumalı işyerlerine ilişkin güçlü bir yasal çerçeve çizilerek, hukuki güvenceden ve genel destek programlarında yararlanmaları sağlanmaktadır. Ekonomik perspektiften değerlendirildiğinde korumalı işyeri avantajlı olmamakla birlikte gerek engelli bireylerin kendisi gerekse aileleri bakımından yaşam kalitesinin yükselmesi gibi bir değer yarattığı söylenebilir. Bulgular göstermektedir ki, AB genelinde geçiş modeli kapsamında korumalı işyerlerine doğru bir eğilim söz konusu olup, bu model iş gücü piyasalarına geçişi sağlayan mesleki eğitimleri içermektedir (European Employment and Social Affairs Committee (EMPL), 2015, s. 21).

TÜRKİYE'DE ZİHİNSEL ENGELLİ BİREYLERE YÖNELİK KORUMALI İŞYERLERİ VE YASAL DÜZENLEMELER

Kişi bakımından kapsam: Ülkemizde de engelli bireylerin bağımsız bir şekilde yaşamlarını sürdürebilmeleri, eğitim ve istihdam alanında eşit fırsatlar sunulması ve yaşamın her alanında erişilebilirliğin sağlanması açısından devlete büyük yükümlülükler düşmektedir. Engellilerin temel hak ve özgürlükleri gerek Anayasal olarak gerekse yasal düzenlemeler ile korunmaktadır. Korumalı işyerleri gerek doğrudan devlet tarafından gerekse devletin teknik ve mali desteği ile özel sektör işverenleri ve Sivil toplum kuruluşları tarafından kurulabilmektedir (Şişman,

2011, s. 194). Ülkemizde engelli bireylere yönelik doğrudan ve dolaylı olmak üzere pek çok yasal düzenleme bulunmaktadır.

Türkiye’de Korumalı İşyeri Kavramı, önceleri 5378 Sayılı Engelliler Kanunu’nun 3. maddesinde “*normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için mesleki iyileştirme ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklendiği ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyeri*” olarak tanımlanmaktaydı. İlgili kanunda yapılan değişiklik⁶ sonrası korumalı işyeri kavramında yapılan düzenleme ile işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan sadece “*zihinsel veya ruhsal engelliler*” kapsama alınmıştır. Çünkü, yeni tanım (md. 3) “*i) Korumalı işyeri: İş 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 işyerini, ...*” ifade eder şeklinde yapılmıştır. İşgücü piyasalarına girmeleri ve istihdamları açısından bütün engelli bireyler arasında en fazla sosyal dışlanmaya maruz kalan ve istihdamları çok zor olan engelliler zihinsel engelli bireylerdir. Bu nedenle söz konusu düzenlemenin çok önemli olduğu vurgulanabilir. (Çavuş & Tekin; 2015, s. 159).

5378 sayılı Engelliler Kanunu’nun 14. md.’ne istinaden Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik⁷ kabul edilmiştir. 2013 tarihinde aynı isimde yeni bir yönetmelik kabul edilerek Korumalı İşyeri kavramının amaç ve kapsamı; “*korumalı işyeri statüsünün kazanılması, korumalı işyerlerinin işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esaslarının düzenlenmesi, işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelli bireylere istihdam oluşturmak üzere, ayrımcılığı önlemeye*” yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkeler tarafından uygulanan engelli istihdam yöntemi olarak düzenlenmiştir⁸ (Çolak & Hergüner, 2016, s. 244; Dulay Yangın & Doğan, 2019, s. 123).

Korumalı işyerinde çalışan zihinsel veya ruhsal engellilere, -istihdam hakkı dışında-onlara yönelik olarak sigorta prim desteği ile ücreti konu edinen başkaca bazı destekler sağlanmıştır.

Sigorta prim teşviki: Engelli işçi çalıştırılmasına yönelik sosyal sigorta prim teşviki verilmektedir. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na göre, “*Korumalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanır.*”⁹ 4857 Sayılı Kanuna istinaden yayımlanan “Özürlü İstihdamına İlişkin İşveren Hissesi Prim Teşviki” konulu 2008/77 sayılı T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Genelgesi ile 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde

⁶ 5378 sayılı Kanun’da 06.02.2014 tarih ve 6518 sayılı Kanun’un 63. maddesi

⁷Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik.RG, 30.05.2006 tarih ve 26183.

⁸Korumalı İşyerleri Hakkında YönetmelikRG, 26.11.2013 tarih ve 28833.

⁹ 4447 SK. Md. 49/I (19.2.2014 T. ve 6518 SK. Md. 42 ile ek cümle).

ve korumalı işyerlerinde çalıştırılan her bir özürlü sigortalı için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hissesinin tamamı (%100'ü) Devlet tarafından karşılanmaktadır (md.30).

Ücret: Korumalı işyerlerinde çalışanlara prim desteği 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlenirken, ücret hakları 4857 Sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir. “Korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin ücretleri” başlıklı ilgili düzenlemeye göre;

“EK MADDE 1 – Korumalı işyerlerinde çalıştırılan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere işverenlerince zamanında ödenmiş olan ücretlerinin;

a) Korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için 1/7/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince ödenen aylık **tutarı kadarı,**

b) 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 yüzde yirmisi,**

c) Korumalı işyeri statüsü almak için ilgili mevzuatla çalıştırılması zorunlu olan sayıdan daha fazla engelli çalıştıran işyerlerinde, zorunlu sayının üstünde çalıştırılan her engelli için ilaveten (a) bendi ile belirlenen **tutarın yüzde yirmisi,** bu ücretlere ilişkin yasal yükümlülüklerin de tam ve zamanında karşılanmış olması kaydıyla, **Hazine tarafından işverene ödenir.”**

Madde metninden anlaşılacağı üzere, zihinsel ve ruhsal engelli olan kişilere ücretleri önce işverenleri tarafından zamanında ödenmek zorundadır. Daha sonra Hazine işverene yaptığı bu ödemeyi engelli grupları esas alınarak düzenlemeye belirlenen kadarını geri verir. İlk grup, genel olarak korumalı işyerlerinde çalışan engellilerdir. Yaptıkları ödeme sonrası işverenlerine her engelli için 2022 SK.'a (Md. 2/I-a) göre engellilere ödenmesi gereken aylık tutarı kadar (4.860 gösterge x memur aylık katsayısı) ödeme yapılır.¹⁰

İkinci grup, teşvik kapsamındaki illerde kurulmuş bulunan korumalı işyerleri çalışanlarıdır. İşverene (çalışanlarına yaptığı ücret ödemesi sonrası) engellilere Devletçe ödenmesi gereken aylık tutarı (4.860 gösterge x memur aylık katsayısı) % 20 artırımlı olarak ödenir.¹¹

¹⁰1/7/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun Md. 2/I-a gereği olarak yapılacak ödeme (4.860) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutar kadardır.

¹¹ Madde metninde bulunan “ilaveten” kelimesi bu sonucu doğurmaktadır. Teşvik kapsamındaki iller düzenlemeye ifade edildiği üzere, 29/1/2004 tarihli ve 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 2 nci maddesi kapsamındaki illerdir.

Üçüncü grup, korumalı işyeri statüsü almak için ilgili mevzuatla çalıştırılması zorunlu olan sayıdan (% 3 oranından) daha fazla engelli istihdam eden işyerlerinde çalıştırılanlardır.¹² İşverene söz konusu zorunlu sayının üstünde çalıştırılan her engelli için, ikinci gruptaki şekilde (% 20 artırımlı engelli aylığı kadar) ödeme yapılır.

SOSYAL POLİTİKA KAPSAMINDA ENGELLİ İSTİHDAMI

Dünyada 16. yüzyıldan itibaren sosyal risklerin azaltılması sosyal hakların geliştirilmesi konuları siyasi karar alıcıların önem verdiği alanları oluşturmuştur. Engellilere yönelik çalışmaların sosyal politikalara konu olması tarihsel süreçte üç dönemde açıklanabilir. I. Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde engellilik türlerine göre özel ve temel eğitim tekniklerinin geliştirilmesi ve bu tekniklerden yararlanılması, öncelikli hedef olmuştur. I. Dünya Savaşının sonraki dönemde tıbbi ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri önem kazanmıştır. II. Dünya savaşı sonrası özellikle refah devleti anlayışı ile birlikte engellilere yönelik sosyal haklar ve bu hakların geliştirilmesi en önemli konu olarak varolagelmiştir. Sosyal haklar kapsamında tüm bireylerin eşit olduğu yönündeki mücadeleler sonucu engelli bireylerin istihdam edilmeleri ve korunmalarına yönelik politikalar önem kazanmıştır (Seyyar 2015, s. 86-87; Aytekin, 2010, s. 148-149).

Engellilerin istihdam haklarının gelişiminde engellilere yönelik tıbbi bakım modelinden, sosyal modele geçiş ile birlikte geleneksel rehabilitasyon anlayışından dönüştürücü rehabilitasyon sürecine geçiş etkili olmuştur. Engellilerin toplumla entegrasyonu ve istihdamı gibi engellilerin sosyalleşmesine yönelik yapılan çalışmalar, temel insan hakları bağlamında dikkate alınmaya başlanmıştır (Orhan, 2015, s. 82-83). Günümüz insan hakları bağlamında sosyal politikaların gelişmesi ile engelli bireylerin sosyal entegrasyonlarını sağlamak, sosyal izolasyonlarını önlemek ve topluma kazandırılmaları amaçlanmaktadır. İnsan hakları kapsamında tüm bireylerin eşitliği ilkesinden hareketle engelli bireyler potansiyel bir işgücü olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle öncelikle tıbbi tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerinin sağlanması, kaynaştırma yöntemi ile özel eğitim ihtiyaçlarının karşılanması ve mesleki rehabilitasyon ile işgücü piyasasına kazandırılmaları yoluyla olması gereken haklara eşit bir şekilde sahip olabileceklerdir (Seyyar, 2008, s. 81-82).

¹² İşverenlerin "Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu" 4857 Sayılı İş Kanununda (Madde 30) şu şekilde düzenlenmiştir. "**İşverenler**, *elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ...işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. ...*"

Tablo 1: Kamu Kurumlarında ve Özel Sektörde Engelli Kotasından Başvuru Yapan ve İstihdam Edilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı

YILLAR	BAŞVURU		İŞE YERLEŞTİRME		TOPLAM
	Toplam	Kamu	Özel	İstihdam	
2018 (Eylül)	144.495	130	10.260	10.360	
2017	100.201	192	11.959	12.151	
2016	79.321	236	14.795	15.031	
2015	65.255	258	20.197	20.455	
2014	77.632	232	26.118	26.350	
2013	76.235	287	34.189	34.476	
2012	83.955	398	35.133	35.531	
2011	35.151	455	37.894	38.349	
2010	36.144	295	31.962	32.257	
2009	40.519	545	25.860	26.405	
2008	48.480	427	21.540	21.967	
2007	36.397	573	17.291	17.864	
2006	28.236	1202	22.579	23.781	
2005	25.859	1728	21.589	23.317	
2004	38.955	1320	15.855	17.175	
2003	49.218	464	12.017	12.481	
2002	23.117	657	10.226	10.883	

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>

Tablo 1’de belirtildiği gibi 2002-2018 yıllarında engelli istihdamında kamu sektörü özel sektöre oranla oldukça düşük oranlarda istihdam sağlamıştır.

Tablo 2:Engelli Çalıştırmakla Yüklümlü İşyerlerinde İşçi Olarak Çalışan Engelli Birey Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Çalıştırmakla Yüklümlü Olunan		Çalışan	
	Engelli Birey Sayısı		Engelli Birey Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2018 (Ağustos)	15.860	107.135	12.519	92.138
2017	7.834	110.672	10.268	96.720
2016	8.206	104.966	10.822	92.413
2015	8.432	99.262	10.696	84.370
2014	8.417	101.823	10.422	84.706
2013	9.514	97.689	11.804	80.434
2012	10.246	97.322	12.358	77.547
2011	10.496	86.607	12.347	71.088
2010	11.718	79.943	12.603	66.359
2009	12.086	70.550	12.653	58.876

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>

Tablo 2’de 2009-2018 yılları arasında istihdam etmek zorunda olduğu engelli birey sayısı ile istihdam edilen engelli birey sayısı kamu ve özel sektör açısından karşılaştırılmış ve yine Tablo 1’e benzer bir sonuçla karşılaşılmıştır. Kamu sektörünün engelli çalışma kotası ve çalıştırılan engelli sayısı açısından oldukça düşük bir orana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3’de ise 2008-2018 yılları arasında engelli birey istihdam etmek zorunda olan kurumlarda kota açığı kamu ve özel sektör açısından değerlendirildiğinde özel sektörde kamu sektörüne göre oldukça büyük oranlarla karşılaşılmaktadır. Bu durum devletin çalışabilir engelli ile işletmeleri bir araya getiremediği ve etkin politika üretmediğinin göstergesidir. Ülkemizde nüfusun % 13’nün engelli olduğu düşünülecek olursa bu kadar fazla kota açığını başka türlü izah etmek mümkün değildir. Diğer yandan belirlenen kotanın üstünde istihdam edilen engelli birey sayısı ise özel sektör ve kamu sektörü açısından değerlendirildiğinde kamunun özel sektörün oldukça gerisinde kaldığı görülmektedir. Ancak kota üstünde engelli çalıştıran işletmelerin sosyal sorumluluk bağlamında takdire şayan olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3: Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde Kota Açığı/ Fazlası Engelli Birey Sayısı

Yıllar	Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü Olan Kurumlarda Kota Açığı		Engelli Kotasının Üzerinde Çalışanan Engelli Birey Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2018 (Ağustos)	5.613	21.797	2.272	6.800
2017	460	21.789	2.894	7.837
2016	387	20.336	3.003	7.783
2015	472	22.037	2.736	7.145
2014	712	23.637	2.717	6.520
2013	700	23.075	2.990	5.820
2012	931	25.250	3.043	5.475
2011	1.164	20.789	3.015	5.270
2010	1.863	18.299	2.748	4.715
2009	1.981	16.367	2.548	4.693
2008	2.380	20.117	2.073	4.868

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>

Engellilerin topluma kazandırılmasının farklı biçimleri bulunmaktadır. Özellikle özel sektörde 5378 sayılı Engelliler Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile engellilerin istihdamı (Tablo 3) ve sosyal faaliyetlerde yer almalarında önemli artışlar gözlemlenmiştir. Kanun ve yönetmeliklerde yapılan bu olumlu düzenlemeler; tüketen ve bağımlı olan birçok engelli bireyin, üreten ve kendi hayatlarını idame edebilme yeteneğine sahip bireyler olarak sosyalleşme fırsatı vermiştir. Engelli bireylerin işgücü piyasalarına katılımı ve istihdamlarına ilişkin uygulamalar geliştirilerek, girişimcilik teşvikleri verilmiştir. Bunlar arasında korumalı işyerleri, zihinsel engellilerin birlikte istihdamını öngören ve onların toplumdaki izole eden bir model olduğu için eleştirilmiş, sosyal entegrasyonu sağlamadığı, tam tersi sosyal dışlanmayı artırdığı ifade edilmiştir (Genç & Çat; 2013, s. 368; Dulay Yangın,&Doğan, 2019, s. 125).

Z.E.K.İ Projesinde sosyal dışlanmanın tam tersine zihinsel engelli çalışanların açık şekilde özgüven sahibi oldukları ve kendilerini rahatlıkla ifade ettikleri ve sosyalleştikleri gözlemlenmiştir.

MANİSA ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ KORUMALI İŞYERİ KAPSAMINDA ZİHİNSEL ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMI: Z.E.K.İ. PROJESİ

Z.E.K.İ Projesinin Uygulama Süreci

4857 Sayılı İş Kanunu, Korumalı İşyeri Hakkında Yönetmelik¹³ ile yapılan düzenleme zihinsel engelli istihdamı açısından önemli bir gelişme sağlanmıştır. Bu yasa çerçevesinde Manisa Organize Sanayi Bölgesi (MOSB), sosyal sorumluluk çalışmaları kapsamında, zihinsel engelli gençlerin istihdam edilmeleri amacıyla “Zihinsel Engelliler Korumalı İşyeri Yaşam Merkezi” (Z.E.K.İ. Yaşam Merkezi) projesi hayata geçirilmiştir. Proje de Korumalı İşyerleri bireylerin ihtiyaç ve yeteneklerine göre düzenlenmiştir.

Proje'nin oluşum aşamasında Öğretmen Şükran Bilginer Manisa Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi Müdürlüğü ile işbirliği yapılmıştır. Eğitimini tamamlamış Zihinsel engelli öğrencilerin istihdamını sağlamak amacıyla MOSB yönetimi ile toplantılar düzenlemiştir. Toplantılar sonucunda yerel yönetim ve valilikle yapılan görüşmelerle yasal düzenlemeler kapsamında korumalı işyerlerinin hayata geçirilebilmesi için çalışmalar başlatmışlardır. Bu aşamada MOSB yönetimi sözkonusu işin sahiplenilmesi gerektiği düşüncesiyle projeyi hayata geçirmeyi misyon edinmiştir. Bu düşünceden hareketle T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvuru yapılarak yasaya uygun bir çözüm olarak Mayıs 2015'de Z.E.K.İ Projesi başlatılmıştır. Yaşanılan süreçte MOSB Yönetimi birçok bürokratik engellerle karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Sosyal devlet ilkesi gereğince özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin temel yaşam becerilerini geliştirmek, toplumsal entegrasyonlarını gerçekleştirmek, mesleki bilgi ve beceriler kazandırmak amacıyla iş ve uygulama merkezlerinde eğitimler düzenlenmektedir. Bu merkezlerdeki eğitimi tamamlayarak mezun olmuş gençlerin, topluma kazandırılabilmesi için istihdam edilmeleri gerekmektedir. Projenin hazırlık aşamasında 4857 sayılı İş Kanununun madde 30'da öngörülen kota sistemi ile özel sektörde engelli çalıştırma yükümlülüğü kapsamında bedensel engelli bireylerin daha çok istihdam edildiği, zihinsel engelli bireylerin istihdam dışında kaldığı görülmüştür. Bu bağlamda, Z.E.K.İ Projesi ile zihinsel engelli bireylerin istihdamının sağlanması amaçlanmıştır.

Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdam Koşulları;

Korumalı işyerleri MOSB'un çatısı altında toplanmıştır. MOSB'da halihazırda 187 işletme yer almakla birlikte, 5 işletme korumalı işyeri olarak faaliyet göstermektedir. Korumalı İşyeri kapsamındaki işletmelerden Standart Profil, Klimasan, Vestel, Teleset ve X İşletmeleridir.¹⁴ MOSB işletmeleri bilgilendirmek

¹³ 23 Kasım 2013 tarih ve 28833 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

¹⁴ İşletme çalışmada isminin belirtilmesini istememektedir.

yönlendirmek ve ortak kararlar almak amacıyla üst düzey yöneticiler ile yılda en az iki defa kurul toplantıları düzenlemektedir. Bunun dışındaki süreçler (işe alım, ücretlendirme, iş sağlığı güvenliği, çeşitli projeler vb.) komisyonun tavsiyesi dikkate alınarak işletmeler tarafından yönetilmektedir. Dünya’da farklı uygulamaları bulunan “Korumalı İşyeri” modelleri arasında Z.E.K.İ Projesi ile MOSB olarak bölgeye sosyal sorumluluk kapsamında gereken desteğin sağlanması planlanmıştır.

Zihinsel engelli bireyler adına aileleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na başvuru yapmaktadır. Valilik bünyesinde, Aile Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İl Sağlık Müdürlüğü ve Valilikçe gerekli hallerde görevlendirilen diğer kamu kurum ve kuruluş temsilcilerinden oluşan Komisyon tarafından, Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik kapsamında yerinde tespit ve inceleme yapılarak, başvurusu uygun görülen işyerine Valilik makamınca “*Korumalı İşyeri Statüsü Belgesi*” düzenlenmektedir. Korumalı İşyeri’nde istihdam edilecek zihinsel engelli bireylerin öncelikli olarak T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim 3. Kademe Okullarından mezun olması gerekmektedir. Bununla birlikte, 23 yaşından gün almış ve Halk Eğitim Merkezlerinden 1 yıllık kurslarını tamamlamış olması gerekmektedir. İl dışından olan zihinsel engelli bireyler de kontenjan olması durumunda istihdam edilebilmektedir.

Bu çerçevede, Manisa Organize Sanayi Bölgesi, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim 3. Kademe Okullarından mezun veya 23 yaşından gün almış ve Halk Eğitim Merkezlerinde 1 yıllık kurs tamamlamış zihinsel engelli bireylerin;

- ✓ Çalışma hayatına uyumlarının sağlanmasına destek vermek,
- ✓ Yaşam koşullarını iyileştirmek,
- ✓ Sosyal entegrasyonlarını sağlamak,
- ✓ Toplumsal refahtan pay almalarını sağlamak,
- ✓ Bağımsız bireyler olarak hayatlarını idame etmelerini sağlamak amaçlanmaktadır.

MOSB tarafından işletmelere tahsis edilmiş korumalı işyerinde istihdam edilecek bireylere, bölge temsilcileri ve Manisa’da yer alan Özel Eğitim 3. Kademe Okullarından temsilciler (Okul Müdürü ve/veya Yardımcısı, rehber öğretmenleri), ilgili işletmenin İnsan Kaynakları Yöneticisi, İşyeri Hekimi ve görevlendirilmiş diğer temsilcilerinden oluşan bir komisyon tarafından karar verilmekle birlikte, Korumalı işyerlerinde hangi bireylerin istihdam edileceğine nihai olarak işletme karar vermektedir. İşletmenin korumalı işyerin de, en az %40 engelli raporu bulunan, raporunda “çalışabilir” ibaresi olan ve İŞKUR’a kayıtlı zihinsel engelli ve en az 8 en fazla 10 kişi istihdam edilebilmektedir. Çalışmanın uygulamasında seçilen örnekleme (MOSB korumalı işyeri) istihdam edilen zihinsel engelli sayısı Tablo 4’de gösterilmektedir. Bununla birlikte İş Kanununun’da düzenlenen % 40 engellilik

oranının üzerinde, bir ağır engelli istihdam sağlanarak diğerleri arasında kaynaştırma yaptıklarını belirtmişlerdir.

Korumalı işyeri sahibi işletme, ‘‘Korumalı İşyeri Sorumlusu’’ istihdam etmektedir. Korumalı işyeri sorumlusu; korumalı işyerinde çalışan/çalışacak zihinsel engelli bireylerin rehberliğini ve denetimini yapmak, çalışma saatleri sũresince Korumalı İşyerinde bulunmak üzere gerekli yeterlilikleri taşıyan ve gereken eğitimi almış, ayrıca personelin devamsızlığı durumunda, Korumalı işyerine yedek personel gœrevlendirme yetkisine sahiptir.

Tablo 4: Manisa Organize Sanayi Bœlge Mũdũrlũđũ Kapsamında Korumalı İşyerleri ve Zihinsel Engelli İstihdamı

İşyeri Sayısı	Korumalı İşyerleri	Kuruluş Yılı	İstihdam Edilen Zihinsel Engelli Sayısı
1	Teleset Elektromekanik San. Tic. A.ř.	01.02.2017	8
2	Standard Profil Ege Otomotiv San. Tic. A.ř.	20.02.2017	10
3	Vestel Beyaz Eşya San. Ve Tic. A.ř.	07.06.2017	9
5	Klimasan Klima San. ve Tic. A.ř.	02.01.2018	9
	TOPLAM		36

Z.E.K.İ. Yaşam Merkezi’nde idari işlerin yũrũtũldũđũ ofisler ile engelli bireylerin giriş çıkışını denetleyen bir gũvelik gœrevlisi bulunmaktadır. Ayrıca ortak alanda kutlamaların ve tœrenlerin yapıldığı bir anfi alanı ile televizyon izleme odası (Engelli bireyin anlık ataklar geçirdiklerinde ya da çalışmak istemediklerinde dinlenebileceği) yer almaktadır. Merkezde yer alan ortak alanlar MOSB tarafından işletilmekte, genel gũvenlik ve temizlik, tũm altyapı hizmetleri bedelsiz sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra korumalı işyerine yemek hizmetleri sağlanmakta; ancak hizmet bedelleri korumalı işyeri sahibi işletmeler tarafından karşılanmaktadır. Korumalı işyerine ait atœlyeler 35 m² olup, tũm tefrişat, makine, ekipman, malzeme, logolu iş kıyafetleri, işyeri kimlik kartı firma tarafından tedarik edilmektedir. Korumalı işyeri ile ilgili iş sağlığı ve işçi gũvenliđi ile ilgili tũm prosedũrler işletme tarafından uygulanmakta ve denetlenmektedir. İş gũvenliđinden firmalar sorumlu olup, çalışan zihinsel engelli bireyler iş sağlığı iřgũvenliđi boyutunda ayda 1 kez eğitilere (hijyen, risk gibi) katılmaktadır.

Ücret politikası çerçevesinde, ücretleri işletmeler belirliyor olmakla birlikte Asgari Ücretin altında ücret ödenmemektedir. Bununla birlikte İş Hukukun nispi emredici hũkmũ çerçevesin de asgari ücretten yũksek ücret ödeyen işletmeler de bulunmaktadır. X işletmesi’nde diğer işletmelerden farklı olarak sendikal örgũtlenme hakkı bulunmaktadır. Bu nedenle zihinsel engelli çalışanlar ailelerinin onayı ile sendika üyesi olabilmektedirler. Zihinsel engelli alışanlar Toplu İş

Sözleşmesi kapsamında buldukları için bağitlanan tüm düzenlemelerden yararlanmaktadır. X işletmesinde korumalı işyeri açılması konusunda Türk Metal İş Sendikasının etkisi ve desteği bulunmaktadır.

Korumalı işyerlerinde çalışma süreleri 09.00-17.00 arasındadır. Çay molaları sabah 10.30 ile 11.00 öğleden sonra 14.30 ile 15.00 arasında kullanılmaktadır. Ara dinlenme (öğle yemeği) süreleri 12.00-13.00 saatleri arasındadır. Ulaşım her işletmenin kendi servisi ile sağlanmaktadır. İş güvenliği açısından özellikle bu bireylerin işyerine servisle getirilip götürülmesi zorunludur.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na ile sigorta primlerinde işveren payında engelli muafiyeti düzenlenmiştir. Bu gelir engellinin çalıştığı işyerine verilmektedir. Bu bağlamda, işletme tarafından Bakanlığa sunulan rapor incelenerek koşullar sağlanmış ise ödeme yapılmaktadır. Ayrıca İŞKUR aracılığı ile sağlanan bir destek de engelli gelir vergisidir. Sigorta primlerinde işverene 1 yıl süre ile teşvik sağlanmaktadır. Bu durum işletmeler için tercih sebebi olabilmektedir. Bu bağlamda Vestel'in ikinci atölyeyi açmaya karar verdiği ifade edilmiştir.

Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın yöntemi

Nitel araştırma, belli olgu veya olayları kendi doğal ortamları içerisinde çok yönlü olarak derinlemesine incelemektir (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 85). Görüşme yapılacak bireylerin seçiminde, evreni temsil etme güçlerinden çok araştırma konusuyla doğrudan ilgili olup olmadıklarına bakılır (Neuman, 2012, s. 320). Bu çalışmada, nitel araştırma ve betimsel yöntemle yapılmış olup, yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniğinin kullanılmıştır. Çalışmada, örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ve kolay ulaşılabilir durum örneklemesinden yararlanılmıştır. Tarafımızdan yapılan bire bir görüşmeler hazırlanan nitel araştırma teknikleri çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde iyi bir performansın elde edilebilmesi için katılımcıların kendilerini daha rahat ve güvende hissedebilmeleri anlamında çalıştıkları alanlarda, onayları alınarak görüşmeler yapılmıştır. Uygulamanın tüm aşamasında akademik ilke ve bilimsel etik kurallarına dikkat edilmiştir.

Uygulamada yarı yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. Formun hazırlanması sürecinde uygulama amaçları dikkate alınarak literatür taraması yapılmıştır. Bu çerçevede, uygulama sorusunun tespitinde amaca yönelik sorulara yer verilmiş olup, sorular ve görüşme formu ölçme değerlendirilmede destek olan uzman iki kişinin görüşleri dikkate alınarak tarafımızdan belirlenen 12 soru 7 soruya düşürülmüştür.

Günümüzde zihinsel engelli bireylerin istihdamı dünyada ve ülkemizde önemli sorunlar arasında yer almaktadır. Bu çerçevede MOSB de uygulanan Z.E.K.İ. Projesi başarılı bir örnek olarak dikkat çekicidir. Bu çalışmanın konusu ile ilgili

literatürde çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak uygulama açısından oldukça sınırlı olması nedeniyle literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Tekniği

Türkiye nüfusunun yaklaşık % 13'ü engellidir. Ancak bunlar arasında diğer engel gruplarına nazaran zihinsel engelli bireylerin istihdamının daha güç olduğu istatistiki verilerden anlaşılmaktadır. Zihinsel engelli bireylerin istihdamının sağlanarak topluma kazandırılarak sosyal entegrasyonlarının sağlanması amaçlanmaktadır. Ancak bu bağlamda, işletmelerin zihinsel engelli bireylerin istihdamına yönelik olumsuz bakış açılarının yasal düzenlemelere rağmen devam ettiği tespit edilmiştir. Z.E.K.İ Projesi bu olumsuz bakış açısını değiştirebilecek başarılı bir örnek olarak hayata geçirilmiştir. Zihinsel engelli bireylerin istihdamına ve sosyal entegrasyonlarının tespiti amacıyla alan araştırmasında nitel araştırma tekniklerinden yüz yüze mülakat gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda sosyal entegrasyonlarına yönelik sorular hazırlanmıştır. Çalışmanın en büyük sınırlılığını korumalı işyeri sayısının 4 işletmeden oluşmaktadır. Her bir atölyede yapılan görüşmeler yaklaşık olarak 15-20 dakikada gerçekleşmiş olup mülakat rastgele seçim yöntemi ile yapılmıştır.

Katılımcıların tamamı zihinsel engelli olup Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezlerinde eğitim görmüşlerdir. Araştırma için zihinsel engelliler ile yapılan görüşmelerin video kayıtlarından elde edilen veriler bilgisayarda düzenlenmiştir. Engelli bireylerle yapılan görüşmeler ile ilgili gizliliğin sağlanması kodlama yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu yöntemle kimlik bilgilerinin paylaşılmaması uygun görülerek katılımcılar işletme bazında kodlanarak K1,K2,K3..., T1, T2, T3..., S1, S2, S3..., V1,V2,V3 ... şeklinde yapılmıştır. Son kısımda bulguların literatür ile ilişkilendirilerek sebep sonuç ilişkisi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Analizin anlaşılabilir olması için gereken azami dikkat gösterilmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

MOBS kapsamında 5 korumalı işyerinde istihdam edilen zihinsel engelli 44 bireyden oluşmaktadır. Ancak X işletmesi isminin paylaşılmasını istemediği için uygulamadan çıkartılmış olup toplam örneklem sayımızı 36 engelli bireyden oluşmaktadır. Çalışma Üniversitemiz İİBF Dekanlığı tarafından verilen izin çerçevesinde MOSB yönetiminin katkısıyla gerçekleştirilmiştir. Uygulamanın tekrara düşülmemesi ve özgün bir veriye ulaşılması amacıyla katılımcılar rasgele seçilmiştir. Bu bağlamda, nitel çalışmalarda örneklem büyüklüğünün belirlenmesi yönündeki çalışmaları dikkate alınmıştır. Çalışmanın örneklem seçiminde dikkat edilen bir nokta katılımcıların heterojen (yaş, cinsiyet, engel türü) olmalarıdır.

Çalışmanın süresinde Üniversite, Şükran Bilginer ve MOSB yöneticileri ile yapılan görüşmeler 40 dk. sürmüştür. Z.E.Kİ Projesi Korumalı İşyeri Zihinsel Engelli İstihdam Merkezinde yapılan 36 engelli birey ile rastgele yapılan görüşmeler

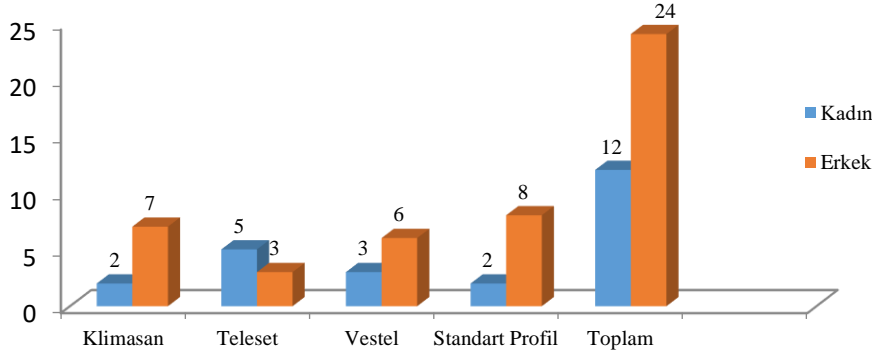
ise yaklaşık 2 saatte gerçekleştirilmiştir. Sonuç kısmında ise bulguların genel bir değerlendirilmesi yapılmış ve sosyal politika ve toplumsal açıdan entegrasyonun sağlanmasına yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Bulgular

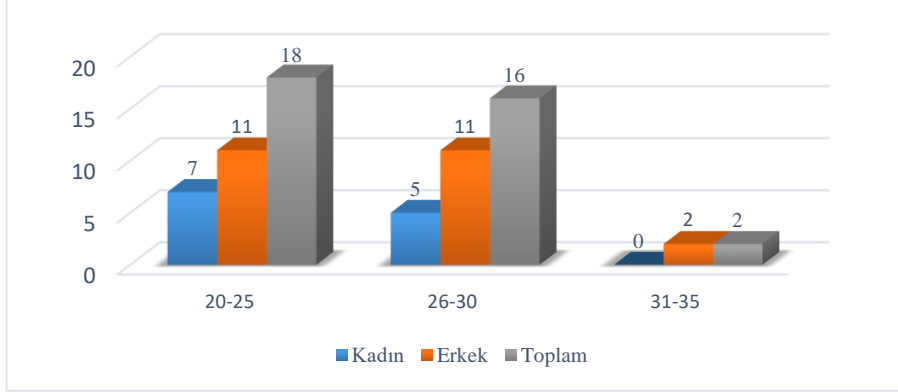
Yapılan çalışma MOSB kapsamında İzmir ilinde ikametgâh eden geçici koruma kapsamında bulunan Z.E.Kİ Projesi Korumalı İşyeri Zihinsel Engelli İstihdam Merkezinde 36 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Demografik özelliklerine ilişkin veriler MOSB yönetimi tarafından temin edilerek Şekil 1’de gösterilmiştir.

Korumalı işyeri kapsamında çalışan zihinsel engelli bireylerin 12 si kadın, 24’ü erkektir. Eğitim durumlarında ise gerek kadın gerekse erkek katılımcılar T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim 3. Kademe Okullarından mezun olmuştur

Şekil 1: Korumalı İşyerlerinde Çalışan Zihinsel Bireylerin Demografik Özellikleri



Şekil 2:Korumalı İşyerlerinde Çalışan Zihinsel Bireylerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı



Demografik özelliklerine ilişkin verilerde yaş gruplarına göre ve engellilik oranlarına göre çalışanların durumunu belirlenmiştir. Kadınların çoğunlukla 20-25 yaş arasında erkeklerin ise 20-25 ile 26-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Çalışanların engellilik oranına göre durumları değerlendirildiğinde ortalama % 65 oranında engelli oldukları bildirilmiştir.

İşletmelerde çalışan zihinsel engelli bireylerin tümü bekâr olup aileleri ile birlikte yaşamaktadırlar. Ailede başka engelli birey olup olmadığı sorulduğunda 3 zihinsel engelli birey evet cevabını vermiştir.

BM'in sosyal haklara ilişkin sözleşmesi çerçevesinde dünyada ve Türkiye'de tüm bireylerin eşit olduğu kabul edilerek engelli bireylerin istihdam edilmeleri ve korunmalarına yönelik politikalar genişleyerek önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bu çerçevede zihinsel engelli bireylerin istihdamlarına yönelik yapılan yasal düzenlemeler arasında "Korumalı İşyerleri" uygulamalarına örnek olarak bu çalışmada Z.E.K.İ Projesinin engellilerin istihdamı ve sosyal entegrasyonuna ilişkin tespitlere yer verilmeye çalışılmıştır.

Engelli bireylerin çalışma ortamlarının onlara uygun düzenlenmesi ve uygun işlerde istihdamının yanı sıra meslek eğitim ve becerilerin kazandırılması iş kazalarının önlenmesi açısından son derece önemlidir. İşletmeler İş Sağlığı İş Güvenliğine ilişkin yılda 12 saat görsel ve uygulamalı, animasyonlu eğitimler gerçekleştirmektedirler. İşletmelerin İş Sağlığı ve İş Güvenliği uygulamaları kapsamında düzenli sağlık personeli bulundurulmakta ve herhangi bir acil durumda müdahale etmektedirler. Ayrıca, engelli bireylerin servise verilme işyerinden işletme personeli ile ve servisten alınma kapıdan aileler tarafından gerçekleştirilmek zorundadır. Bunu uygulamayan ailelerin engelli çalışanları işten çıkarılmaktadır.

İstihdam edilen bu bireyler teknik ve mesleki eğitim alanlar arasından seçildiği için el becerileri son derece gelişmiş olup seri üretim yapmaktadırlar.

Zihinsel engelliler ile yapılan görüşmelerde yaptıkları işlerin farkında oldukları görülmüştür. Burada ne yapıyorsunuz? “T1: Kablo üretiyorum”, “V1:Çamaşırı makinesi ayaklayı yapıyoruz. Bes bin tane”, “K1: buzdolabı takoz”, “K3:led yapıyoruz”, “K5:Direneji Tavalarını yapoyuz”, “K2:Işıklarını yapıyoruz”, “K7:Led tutuculayı yapıyoruz”, “K4:Ayak somonlayı yapıyoruz”.; “S1: Audio, Fiyat , Wosvagen bide Toyota”, “S2: Otomobil payçası yapıyoruz” Yaptığınız ürünler nerde kullanılıyor? “T1:Buzdolabı”, “T2: Çamaşır makinesi”, “V1, V2, V3, V4, V5, ...: Vestel”, “K:3 Buzdolabanın içinde”, “K1: Buzdolabanın içindeki takozlar yapıyoruz. Bantlıyoz içine koyuyoz”, “S4: Otomobillede”, “S5: Wosvagende”

Katılımcılar ile yapılan görüşmelerde yaptıkları işte iyi olduklarını ve birbirleriyle rekabet ederek performanslarının artması için çaba gösterdikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca işletmelerde performanslardan çok memnun oldukları, firenin çok az olduğunu belirtmişlerdir. Günde kaç tane yapıyorsunuz? “T3: bes bin yapıyorum”, “V3: En hızlı V6 yapıyor”, “V6: Ben harekete bak”, “V1: 5000 tane”, “K2: 15.000 -16.000yapıyorum”, “K3: 99 tokozyapıyoruz. Boy boy. Uzun var, kısa var”, “S2: 2500 -3000 kısa”, “S4: Uzun olusa 5000 bine kadar”. İstihdam edilen zihinsel engellilerin performansları nedeniyle iyi ücretler aldıkları işletmeler tarafında belirtilmiştir. Ancak ücretleri açıklamak istememişlerdir. İşletmeler ile yapılan görüşmelerde üretimde normal çalışanlar ile zihinsel engelli bireylerin performanslarının benzer olduğuna dikkat çekmişlerdir. Hatta bir işletme ek bir atölye daha açmayı düşündüklerini ifade etmiştir.

Zihinsel engelli çalışanlar, yaptıkları işlerden gurur duyduklarını ifade biçimleriyle göstermişlerdir. Yaptıkları işleri anlatmada çok başarılıydılar. Yaptığınızı işi anlatır mısınız? “T5: Kıymızıyı takmıyoz... Kahve, Diğerleri ayrı. Tabletlerde oyun yok. İş akışı var”, “V1: Bunu budan alıyoz, takoz”, “V2: İçine atıyoz bir daha yapoz”, “K2:Bantlıyoz içine koyoyuz”, “S2:..Jant fitilleri”, “S3: Jantların lastiklerini”, “K5: Çoook mutluuyuz”, “K6: Çok Seviyoz”. Her işletmeye ait farklı atölyelerin işletmenin üretim bandı şeklinde düzenlendiği ve asıl işi önemli ölçüde desteklediği belirtilmiştir. Her biri farklı nitelikteki işlerin oldukça seri şekilde gerçekleştirdikleri görülmüştür. İşlerin temel başarısı üretimin iş akışını gösteren panoların uygun şekilde yerleştirilerek, üretimin Korumalı İşyeri Sorumlusu tarafından izlenerek denetlenmek suretiyle firesiz imalatın gerçekleştiği ifade edilmiştir. Öyle ki bazı atölyelerde günlük 3000-5000 arasında ürün çıktısı sağlanmaktadır. Verimin işletmelere ait normal üretimde çalışanlarla aynı olduğu özellikle belirtilmiş olup, bundan çok memnuniyet duyduklarını ifade etmişlerdir. Bu olumlu gelişmeler işletmeleri yeni atölyelerin açılmasına teşvik etmektedir.

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde istihdamları nedeniyle belli bir gruba dahil olmanın yanı sıra aidiyet duygusuna sahip oldukları ve mutlu oldukları gözlemlenmiştir. Zihinsel engellilerin istihdamlarının sosyalleşme anlamında entegrasyonlarının sağlandığı görülmüştür. Burada çalışmaktan mutlu musunuz? “T2: Mutluuyum. Çok mutluuyum. Elif hıca başımızda. İş vereni o”, T3:Elif hocamla

çalışmaktan mutluyum”, “V2: Evet seviyoruz”, “V1, V2, V3, V4, V5, ...: Kolay oluyor”, “S4: Çok mutluyuz”, “S1: Çok”, “S5: Mutluyuz”.

Katılımcılar kazandıkları ücret ile insan onur ve haysiyetine yaraşır bir yaşam elde etmenin haklı gururunu da gerek beden dilleri gerek sözlü ifadeleri göstermişlerdir. Aldığınız maaşla ne yapıyorsunuz? “T1: Telefon alıyorum, çanta alıyorum, cüzdan alıyorum, kıyafet alıyorum”, “T2: Spor ayakkabısı alıyorum”, “T3: Jöle alıyorum”, “T4: Cep telefonu alıyorum”, “T5: Geziyorum”, “V5: Doğal gaz döşettim”, “V6: Bizde doğağl gaz va. Ücretini ödom”, “V7: Bende elektik, su, ödom”, “V3: Berbere gidiyorum saçlarımı kestiriyorum”, “V2: Babana veriyorum”, “V4: Bisiklet aldım”, “V5: Telofofon aldım”, “K1: Kıyafet alıyorum”, “K3: Anneme veyiyorum”, “K4: Televizyon aldım”, “K2: Geziyoruz”, “K3: Arkadaşım ile geziyorum”, “K5: Pikniğe gidiyorum”, “S5: İhtiyaç alıyoruz”, “S5: Babama veriyorum”, “S3: Telofofon aldım”. Katılımcıların vermiş olduğu yanıtlardan aynı zamanda aile bütçesine önemli katkı sağladıkları ve aile içinde kararlara dahil oldukları gözlemlenmiştir.

Katılımcıların çalışma hayatı dışında da sosyal faaliyetlerde buldukları görülmektedir. İş dışında neler yapıyorsunuz? “K3: Arkadaşlayımın doğum gününe gidiyorum”, “T2: Eğlencelere gidiyoruz”, “V1: Geziyorum”, “S1: Arkadaşlayla geziyorum”, “S2 Televizyon izliyorum”, “S5: Parkta geziyorum”. Verilen cevaplardan anlaşılacağı üzere zihinsel engellilerin ekonomik olarak gelir elde etmeleri sosyal faaliyetlere katılımlarını sağlamaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da görüleceği üzere her işletmede zihinsel engelli çalıştırılmaz. İşletmede yapılan iş ya da üretim akışı ile zihinsel engellinin yapabileceği işlere uygun olmalıdır. Bu durum zihinsel engellilerin istihdamı açısından önemli sınırlamalar getirmektedir. Zihinsel engelli bireylerin engel durumlarına uygun tedbirlerin alındığı iş ortamlarında çalışmaları gerekmektedir. Bu çerçevede yasal olarak düzenlenen korumalı işyeri uygulamaları önem kazanmaktadır. Sosyal devlet ilkesi kapsamında devletin yanı sıra işletmelerinde zihinsel engellilerin istihdamına yönelik sosyal sorumlulukları üstlenmeleri gerekmektedir.

SONUÇ

Araştırma MOSB kapsamında 4 korumalı işyerinde istihdam edilen zihinsel engelli 36 birey ile gerçekleştirilmiştir. Örneklemin 36 kişi ile sınırlandırılmasının temel sebebi ise 4 korumalı işyerinden oluşması, istihdam edilen 36 zihinsel engelli bireyden oluşmasıdır. Araştırmanın başında da belirtildiği üzere, korumalı işyerleri kapsamında zihinsel engellilerin istihdam edilebilirlikleri ve korumalı işyerinin uygulanabilirliğinin belirlenmesinin yanı sıra sosyal entegrasyonlarına yönelik etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Engelli bireylerin sosyal entegrasyonlarının sağlanması ve topluma kazandırılmaları son derece önemlidir. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim 3.

Kademe Okullarından mezun zihinsel engelli bireylerin iş ve meslek sahibi olmalarında büyük güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadırlar (Akçamete, 1989, s. 27). Diğer engelli gruplarına göre zihinsel engellilerinin istihdamının ise nerdeyse mümkün olmadığı görülmektedir (Güneş ve Akçamete, 2014, s. 12). Zihinsel engelli bireylerin istihdamı, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları nedeniyle sosyal entegrasyonlarının sağlanmasında etkili olduğu yapılan araştırmalarda ifade edilmektedir (Genç ve Çat, 2013, s. 378). Zihinsel engelli bireylerle yüzyüze yapılan görüşmelerde bu tespitin desteklenmiş olduğu görülmektedir. Aktaş vd . 2004 tarihinde 13 korumalı işyeri (özürlü çalışma merkezi, atölye) ile görüşme yapmış ve yapılan çalışma sonuçlarına göre bu işyerlerinin sadece istihdam sağlama ve gelir elde etme amacının olmadığını bunun ötesinde korumalı işyerleri sosyal işyeri olmaları nedeniyle engelli bireylerin toplumsal bütünleşmesinde önemli role sahip olduğu belirtmektedirler. Bu açıklamaların ışığında, zihinsel engelli bireylerin istihdamında ve sosyal entegrasyonunda korumalı işyeri statüsünün olumsuz eleştirilerine karşın sosyal model bağlamında başarılı uygulaması olarak Z.E.K.İ Projesi önemli örnek teşkil etmektedir.

Zihinsel engellilerin çalışma hayatına katılımları ilgili olarak çalışma hakkının bulunduğu, ayrımcılığın bulunmaması ve mesleki eğitim koşulu ile istihdamlarının sağlanması gerek sosyal politika gerekse insan hakları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Katılımcılara yöneltilen sorularda da bu tespitler desteklenmektedir. Zihinsel engellilerin gerek mesleki gerekse sosyal becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitimlerin etkin olarak verilmesi sonucundan performanslarının oldukça yüksek olduğu ve sosyal entegrasyonlarının sağlanabildiği görülmektedir.

Manisa Organize Sanayi Bölgesi Korumalı işyerlerinde zihinsel engelli bireylerle yüz yüze yapılan görüşmelerde “*Burada çalışmaktan mutlu musunuz?*”, “*Aldığınız maaşla ne yapıyorsunuz?*”, “*İş dışında neler yapıyorsunuz?*” sorularına verdikleri yanıtlar ile çalışma ortamını sevdikleri, çalışma arkadaşlarıyla birlikte sohbet ettikleri ve sosyal etkinliklere severek (televizyon izleme, yaza merhaba partileri, doğum günleri vb.) katıldıkları tesbit edilmiştir. Zihinsel engelli bireyler kendi ekonomik özgürlüklerini kazandıktan sonra kendi ihtiyaçlarını karşıladıklarını ve aile ekonomisine katkıda bulduklarını açıkça ifade etmişlerdir. Ayrıca dış görüşlerine dikkat ettikleri (temiz ve bakımlı özen gösterdikleri, kızların takı takmaktan hoşlandıkları, cep telefonu vb.) ve elektronik cihazlara ilgi gösterdikleri gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak yapılan çalışmada engelli bireylerin istihdamlarının sağlanması sosyalleşmeleri ve toplumun farkındalık kazanması açısından çok önemlidir. Bunun yanı sıra gerek işletmelerin sosyal sorumlulukları gerekse devletin sosyal politikaları açısından etkin uygulamalar üretilmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda, Korumalı İşyeri uygulamasının yaygınlaştırılması zihinsel engelli bireylerin istihdamı açısından önem kazanmaktadır. Bununla birlikte korumalı

işyerlerinin engelli bireylerin istihdam edildikleri yerde izole olmaları ve sosyal açıdan dışlanmaya uğrama endişesini de yaratmaktadır. Bu nedenle sosyal Devlet ilkesi çerçevesinde engelli bireylerin işgücü piyasası ile buluşmalarını sağlayacak daha kapsamlı sosyal politikalar geliştirilmelidir.

İşgücü piyasalarına girmeleri zor olan dezavantajlı gruplar arasında yer alan engelliler ve özellikle diğer engelli gruplara göre zihinsel engelli bireylerin istihdamında korumalı işyeri modeli çağdaş bir model olarak uygulanabilirliği görülmektedir. Bununla birlikte korumalı işyerlerinde istihdam edilecek zihinsel engelli bireylerin istatistikî olarak belirlenememesi işverenlerin zihinsel engelli bireylere sağlıklı bir biçimde ulaşmasını güçleştirmektedir. Bu durum korumalı işyeri modelinin uygulanabilirliği açısından oldukça önemli bir risk taşımaktadır. Bu bağlamda, Sağlık Bakanlığı, TÜİK, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve diğer ilgili kamu kuruluşlarının koordinasyonu çok önem taşımaktadır. Özellikle Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülen ve 2011-2023 dönemini kapsayan “Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planına” uygun bir veri tabanının oluşturulması gereklidir (Çavuş ve Tekin; 2015, s. 160).

Bu açıklamaların ışığında, Z.E.K.İ. Projesi zihinsel engelli bireylerin istihdamı açısından başarılı bir örnektir. Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nin hayata geçirmiş olduğu Zihinsel Engelliler Korumalı İşyeri (Z.E.K.İ.) Projesi 14. Stevie Uluslararası İş Ödülleri'nde (14. Stevie International Business AwardsSM) "Kuruluş ve Organizasyon/ Avrupa'da Yılın Kurumsal Sosyal Sorumluluk Programı Kategorisi"nde "Gümüş Stevie" ödülünü kazanmıştır. Benzer projelerin Türkiye'de Organize Sanayi Bölgeleri başta olmak üzere STK'larla işbirliği ve devlet desteği ile yaygınlaştırılması zihinsel engelli bireylerin istihdamının genişletilmesinin yanı sıra toplumsal entegrasyonlarının sağlanmasında önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akçamete, G. (1989). Özürlü çocukların ve gençlerin işe hazırlanması. *Çağdaş Eğitim*, 14(143), 25-31.

Aktaş, C., Gergin, S., Kuz, T., Mutluoğlu, L., Uğurlu, B., Yılmaz, Z., (2004). Türkiye korumalı işyerleri araştırması. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2), 153-176.

Alpagut, G. (2006). Korumalı işyeri kavramı ve korumalı iş. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Eylül 2006, 29-36.

Arıkan, Ç. (2002). Sosyal model çerçevesinde özürllülüğe yaklaşım. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 2(1), 11-25.

Aydın, Y. (1991). *Sakatların istihdamı hakkında tüzük uygulaması açısından sakatların çalışma sorunlarının incelenmesi ve Zonguldak örneği.*

(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Aytekin, Ş. (2010), Engelli istihdamında korumalı işyerleri çözüm olacak mı? *MESS Mercek Dergisi*, Ekim, 148-153.

Balkır, Z. G. (1997). *Türk çalışma hayatında sakatların korunması*. Kocaeli

Burcu, E. (2017). Türkiye’de engelli bireylerin dezavantajlı konumlarına engellilik sosyolojisinin eleştirel tavrıyla bakmak tematik yazılar. *Toplum ve Demokrasi*, 11 (24), Temmuz-Aralık, 107-125.

Barnes C. (1991). *Disabled people in Britain and discrimination*. London, Hurst.

Council of Europe, Committee of Ministers, (1992). A coherent policy for the rehabilitation of people with disabilities. 1992: Recommendation No.R (92) 6.

Çavuş Ö. H. , Tekin A. (2015). Türkiye’de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 145-165.

Çolak, Ü., Hergüner, B.. (2016) . Zihinsel engellilerin istihdamı ve korumalı işyeri projesinin işverenler açısından uygulanabilirliği: Trabzon örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 2436-2455.

Coleridge P, Simonnot C, Steverlynck D. (2010). Study of disability in EC Development Cooperation. Brussels, European Commission.

Driedger D. (1989). The last civil rights movement. London, Hurst, https://books.google.com.tr/books?id=VxQBt9V5uAoC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ViewAPI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false (Erişim Tarihi: 24.05.2020)

Dulay Yangın, D., Doğan, S. (2019). Özel risk grubu olarak engelli çalışanlara yönelik alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hukuki çerçevesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (42), 110-127.

European Employment and Social Affairs Committee (EMPL) (2015). Reasonable accommodation and sheltered workshops for people with disabilities: costs and returns of investments, policy department a: economic and scientific policy. European parliament, Brussels, European Union.

Göçmen, S., (2017). *Çalışma kültürü bağlamında engellilik: Alanya’da bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü [https://kddb.alanya.edu.tr/ctrcms/media/31/tmp/doc/10137952--Selvi%20G%C3%B6çmen-\(2017\).pdf](https://kddb.alanya.edu.tr/ctrcms/media/31/tmp/doc/10137952--Selvi%20G%C3%B6çmen-(2017).pdf) (Erişim Tarihi:15.05.2020)

Genç, Y., Çat, G. (2013), Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393.

Güneş, N., Akçamete, G. (2014). Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı Çorum ili örneği. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 15(3) 1-15.

İrgil, E. (2015). Engellilik: Dünyada ve Türkiye’de durum. *Kentli Dergisi*, 60-62.

İŞKUR (2018). <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx> (Erişim Tarihi:10.04.2019).

Karagözoğlu, A. (2014). *Serebral palsili çocukların fonksiyonel durumları ile aktivite ve katılım düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Protez Ortez Biyomekanik Programı Ankara.

Kurt, H. İ. (2015). Yerel yönetimler ve engellilere yönelik hizmetler. M. Ökmen (Der.), *Yerel yönetimlerde güncel gelişmeler* (1. Baskı) içinde (413-434) Bursa Ekin Kitabevi.

Leonardi M et al. Mhadie Consortium The definition of disability: what is in a name? *Lancet*, 2006,368:1219- 1221. <http://lup.lub.lu.se/search/ws/files/11124103/HRDisabilityen.pdf> (Erişim Tarihi: 24.05.2020)

Lollar DJ, Crews JE. (2003). Redefining the role of public health in disability. *Annual Review of Public Health*, 24:195-208.

Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal araştırma yöntemleri: nicel ve nitel yaklaşımlar*. I-II. Cilt (5. Basım). İstanbul: Yayın Odası.

Oliver M. (1990). *The politics of disablement*. Basingstoke, Macmillan and St Martin’s Press,. <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-1-349-20895-1> (Erişim Tarihi: 15.05.2020)

Orhan, S. (2015). Türkiye’de engellilerin bilinç düzeyi: engellilere sunulan istihdam hakları üzerinden bir araştırma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1) , 73-98.

Özgökçeler S., Alper, Y. (2010). Özürlüler kanunu’nun sosyal model açısından değerlendirilmesi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1. 33-54.

Rosen, M., Bussone, A., Dakunchak, P., Cramp J.. (1993). Sheltered employmentand second generation workshop. *Journal of Rehabilitation*, January-March, 59(1), 1-7.

Seyyar, A. (2008). Sosyal siyaset ekseninde yerel engelliler politikası. *Yerel Siyaset Dergisi*, 27, Mart, 80-85.

Seyyar, A. (2015). *Dünya’da ve Türkiye’de engelli dostu sosyal politikalar*. İstanbul: Rağbet Yayınları.

Shakespeare T. (2006). Disability rights and wrongs. London, Routledge.

Şişman, Y. (2011). Türkiye’de özürllülere yönelik yasal düzenlemeler. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (1) 60, 169–221.

Uşan, F. (1999). *İş hukukunda sakat istihdamı*. Ankara Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayınları.

Visier L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review*, 137(3), 347-365.

Yazıcı, E., Yemişçi Alımanoğlu, D. (2010). Engellilere ilişkin sivil toplum kuruluşlarının sorunları: İzmir ili bakımından bir değerlendirme. *II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*, 4-5-6 Kasım 2010, Denizli.

Wang CC. (1998). Portraying stigmatized conditions: disabling images in public health. *Journal of Health Communication*, 3:149-159.

Quinn G., Degener T., Bruce A., Burke C., Castellino J., Kenna P., Kilkelly U., Quinlivan S. (2002). Human rights and disability, The current use and future potential of United Nations human rights instruments in the context of disability. United Nations New York and Geneva.

Weiss, T. C. (2014). Sheltered workshops: history and definition. <https://www.disabled-world.com/definitions/sheltered.php> (Erişim Tarihi: 21.05.2019).

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

WHO, The World Health Report 2001: Mental Health : New Understanding, New Hope https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=GQEdA-VFSIgC&oi=fnd&pg=PR9&dq=World+Health+Organization,+2001:+3&ots=d1YA_Egkry&sig=4HXAP2DsMe3sHrb9wka7ycEVTtk&redir_esc=y#v=onepage&q=World%20Health%20Organization%2C%202001%3A%203&f=false (Erişim Tarihi: 10.05.2020)

WHO, The World Health Report 2011, <https://static.ohu.edu.tr/uniweb/media/portallar/engelsizuniversite/duyurular/1345/diwnu3i5.pdf> (Erişim Tarihi: 11.06.2020).

