

Korumalı İşyerlerine Sağlanan Vergi Teşvikleri

Yazar: Ayşe YİĞİT ŞAKAR*

Yaklaşım / Ekim 2014 / Sayı: 262

I- GİRİŞ

Dünyada bir milyardan fazla, yani dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 15'i kadar engelli insan bulunmaktadır(1). Engelli insanların da yüzde 80'i yoksul ülkelerde yaşamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde çalışma çağındaki engellilerin yüzde 80-90'ı işsizdir ve sanayileşmiş ülkelerde bu oranın yüzde 50- 70 arasında olduğu tahmin edilmektedir(2).

Dünyanın her yerinde engelli insanlar, diğer bireylerle eşit düzeyde sosyal hayata katılımında fiziksel, çevresel, sosyal, ekonomik ve davranışsal engellerle karşılaşmaktadırlar(3). Engelliler çoğunlukla da toplumun genelinden dışlanmaktadır. Ayrımcılık, fiziksel ve toplumsal bariyerler konulması yoluyla çeşitli biçimler almaktadır. Bu durumdan sadece engelliler değil, toplum da zarar görmekte, toplumdaki önemli bir potansiyelin kaybı insanlığı da yoksullaştırmaktadır. Engelliliğin algılanış biçimini ve engelli kavramını değiştirmek toplumsal tüm düzlemlerde anlayışın artırılmasını ve değerlerin değiştirilmesini gerektirmektedir(4).

Ülkemizde engellilerin istihdamına ilişkin politikalar büyük ölçüde **kota**, **ceza** ve **teşvik** sistemine dayanmaktadır. İzlenen bu politikanın özellikle zihinsel veya ruhsal engellilerin istihdamında istenilen sonuçları yeterince sağlayamaması, başka istihdam yöntemlerinin de ele alınması gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu yöntemlerden birisi olan **korumalı işyerleri** de normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için geliştirilen bir istihdam yöntemidir(5).

Bu makalenin amacı, zihinsel ve ruhsal engellilere istihdam sağlama amacıyla kurulan korumalı iş yerlerinin önemine dikkat çekmek ve Türk Vergi Sisteminde korumalı işyerleri için yapılan düzenlemeleri açıklamaktır.

II- KORUMALI İSTİHDAM VE KORUMALI İŞYERİ KAVRAMI

Koruma sözcüğünün Türkçe sözlük anlamı "**himaye**"dir(6). Himaye ise gözetme, esirgeme, koruyuculuk, gözetim; ayırma, elinden tutma anlamı taşımaktadır(7). Korumalı işyeri kavramı İngilizce "**sheltered**" sözcüğünden gelmektedir. Sheltered sözcüğü kötü şartlardan korunmuş yer anlamına gelmektedir(8).

Korumalı istihdam (sheltered employment); kişisel engelleri nedeniyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyetle kazanamayacaklar için özel olarak düzenlenip kurulan işyerlerindeki istihdam türü olarak tanımlanmaktadır(9). Yine benzer şekilde korumalı istihdam, özürülükleri nedeniyle çalışma hayatına katılımları veya çalışma yaşamında kalabilmeleri güç olan grupların istihdamlarının, özel koşullar çerçevesinde sağlanabilmesini öngören sistem olarak tanımlanabilir(10).

Engellilerin istihdam yöntemleri; zorunlu kota yöntemi (zorunlu özürülü çalıştırma yükümlülüğü), tahsis (seçilmiş iş) yöntemi, korumalı işyeri uygulaması, ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın oluşturulması olarak sıralanabilir(11).

Korumalı işyerleri uygulaması ile istihdam piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel engelli, ağır derecede engelli, eğitim seviyesi düşük engellilerin istihdamı ve bu engelli gruplarının normal iş piyasalarına geçişini sağlamak hedeflenmektedir(12). **Ancak ülkemizdeki uygulama sadece zihinsel ve ruhsal engellileri kapsamaktadır.** Bu hedefi gerçekleştirmek için, engelli insanların açık çevrede ancak korumalı binalarda çalıştığı kamu sektörleri, şirketlerde üretim ünitesi olarak yer alan korumalı işyerleri düzeni, geri dönüşüm ve onarım atölyeleri oluşturma gibi programlar kullanılmaktadır(13).

Bu sistem, istihdam hedefi ile birlikte rehabilitasyon işlevini de içermektedir. Kişilerin çalışma kapasitelerinin artırılmasında bireysel ve sosyal yardım amacı gütmektedir(14).

5378 sayılı **Engelliler Hakkında Kanun'un** 1. maddesinde ve **Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik'in**(15) 3. maddesinin 1/c bendinde **korumalı işyeri**, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve malî yönden desteklendiği ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyeri olarak tanımlanmaktadır.

Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin 14. maddesine göre korumalı işyerinde istihdam edilebilmek için;

- a) En az % 40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak,
- b) Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı olmak,
- c) 15 yaşını bitirmiş olmak gerekir.

III- KORUMALI İŞYERLERİNİN GELİŞİMİNE KISA BİR BAKIŞ

Tarihsel olarak korumalı işyerlerinin ilk örneklerine 1800'lü yıllarda ABD'de rastlanmaktadır. Günümüzde korumalı istihdam, pek çok ülkede birbirinden farklı ve çeşitlilik gösteren kurumsal örgütlenmelerle yaygınlaşma eğilimi göstermiş ve çalışmak isteyen engellilere iş imkânı sağlamaya başlamıştır(16).

Günümüzde korumalı işyerleri, pek çok ülkede birbirinden farklı ve çeşitlilik gösteren kurumsal örgütlenmelerle çalışmak isteyen engellilere iş imkânı sağlamaktadır. Korumalı işyerleri hukuki yapı olarak özel veya kamu işverenlerince kurulmakla birlikte genellikle bu alanda özel kurumların etkin olduğu gözlenmektedir. Belçika, İspanya, Güney Afrika ve Portekiz'de yer alan korumalı işyerleri özel hukuk tüzel kişiliği; Hollanda ve İsveç'te kamu hukuku tüzel kişiliği olarak, İngiltere ve İrlanda'da ise karma nitelikte örgütlenmeye gitmektedir(17).

Avrupa ülkelerinde engelli nüfusuna ilişkin net bir sayı vermek güç olmakla birlikte, son dönemlerde Avrupa Birliğine üye ülkelerde yaklaşık 465.000 engellinin korumalı işyerlerinde çalıştığı tahmin edilmektedir(18).

Zihinsel ve ruhsal engelliler kota-ceza istihdam yöntemi çerçevesinde işverenler tarafından en az tercih edilen, istihdam edilme oranları en düşük olan bireylerdir. Bu bireylerin korumalı işyerlerinde istihdam edilmeleri, engellilerin hem bireysel gelişim sürecini pekiştirmeleri hem de topluma uyum sağlamaları açısından büyük önem arz etmektedir(19).

Ülkemizde korumalı iş yerleri hakkında ilk düzenleme 2005 yılında yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun(20) ile yapılmıştır. Adı geçen Kanun'un "**Tanımlar**" başlıklı 3. maddesinin (i) bendinde, korumalı işyerlerine devlet tarafından teknik ve mali destekler sağlanacağı belirtilmiştir. 2006 yılında **Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik**(21) ile korumalı işyerlerinin uygulama esasları belirlenmiştir. 2013 yılında **Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik**(22) ile 2006 yılındaki Yönetmelik yürürlükten kaldırılmış ve bazı değişiklikler yapılmıştır.

Bir önceki Yönetmelikte korumalı işyeri statüsü için başvuruda bulunabilmek için çalışan sayısının büyükşehir belediye sınırları içinde en az otuz, büyükşehir belediye sınırları dışında en az onbeş olduğu ve çalışanlarının yüzde yetmiş beşini, en az %40 oranında zihinsel, ruhsal-duyusal ve davranışsal engeli olan veya diğer engelli gruplarından ise %60 ve üzeri engeli olan; Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı; 15 yaşını bitirmiş olan engellilerin oluşturması şartı vardı.

Yeni Yönetmelikle, işçi sayısı bakımından büyükşehir sınırları içi ve dışı ayrımı kaldırılmış, işçi sayısı tüm bölgeler için "**8 işçi**" olarak belirlenmiş ve korumalı iş yerlerinde istihdam edilecek engellilerin kapsamı daraltılarak en az % 40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak; Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı olmak; 15 yaşını bitirmiş olmak şartı getirilmiştir. Böylece **fiziksel engelliler kapsam dışına çıkarılmıştır**. Bu düzenlemede fiziksel engellilerin ruhsal ve zihinsel engelliler kadar korumalı iş yerlerine muhtaç olmaması, zihinsel ve ruhsal engellilere görece olarak daha rahat istihdam edilecekleri düşüncesi hâkim görülmektedir.

Korumalı işyerleri için 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunla düzenleme yapılması ve Yönetmelik çıkarılması bu konuda ilerleme sağlamamıştır. Çünkü bu kolay olmayan ve maliyeti yüksek olan bir istihdam türüdür. Bu nedenle korumalı işyeri işletecek girişimcileri teşvik etmek

için kuruluş sermayesi desteği, engelli ücret desteği, işletme giderleri desteği, gelir ve kurumlar vergisinden indirim desteği gibi mali destekler sağlamak gerekmiştir.

Bu kapsamda 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**”(23)un 7. maddesiyle 19.02.2014 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek üzere Gelir Vergisi Kanunu’nun diğer indirimler başlıklı 89. maddesine korumalı işyerlerinde yapılacak **ücret ödemelerinin tamamının indirilebileceği** hakkında bir bent eklenmiştir. Yine aynı Kanun’un 83. maddesi ile Kurumlar Vergisi Kanunu’nun 10. maddesinin birinci fıkrasına (h) bendi eklenerek korumalı iş yerlerinde yapılacak ücret ödemelerinin tamamının indirilebileceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca adı geçen Kanun’un 12. maddesi ile 2464 sayılı Belediye Gelirleri(24) Kanunu’nun mükerrer 44. maddesinin ikinci fıkrasına korumalı işyerleri de dâhil edilerek bu işyerleri Çevre Temizlik Vergisinin dışında tutulmuştur.

IV- KORUMALI İŞYERLERİNİN FİNANSMANI

Korumalı iş yerlerinin finansmanında yaygın olarak iki yöntem kullanılmaktadır(25):

- 1- Avustralya, Kosta Rika, Fransa, İrlanda, İsveç’te olduğu gibi bu tür yapılanmaların bir bakanlık birimi veya ulusal kuruluş tarafından merkezi hükümet yardımı alması şeklinde finansman,
- 2- Belçika, Portekiz, Güney Afrika, İspanya’da olduğu gibi finansmanın bölgesel veya yerel düzeyde karşılanması şeklinde finansman.

Çok sık görülmemekle birlikte Arjantin, Danimarka ve Scotland (Birleşik Krallık)’da olduğu gibi her iki finansman türünden yararlanılan karma örnekler de bulunmaktadır.

Türkiye’de korumalı işyerleri, yukarıda belirttiğimiz birinci yöntemle göre finanse edilmektedir(26). Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. bendine göre korumalı işyeri statüsünün kazanılması için Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü’ne başvuruda bulunulur ve 7. maddesinin 1. bendine göre başvurular komisyonca değerlendirilir. Değerlendirme sonucunda uygun görülen işyerlerine valilikçe, “**Korumalı İşyeri Statüsü Belgesi**” düzenlenir.

Kaynak tahsis edilmesine karar verilen projelere aşağıdaki destekler verilebilecektir(27):

1- Kuruluş sermayesi desteği: Korumalı işyerinin kuruluşu için gerekli olan sermayenin % 60’ı kuruluş tarihinden itibaren bir yıl içerisinde hibe olarak tahsis edilecektir. Hibe rakamı **en fazla 150 bin TL** olabilecektir. Kuruluş sermayesi olarak verilecek hibe ile korumalı işyerinin kuruluşu için gerekli olan **makine, donanım, demirbaş ve bunlara ait sarf malzemesi giderleri** karşılanabilecektir. **Kuruluş sermayesi için gerekli olan bütçenin % 40’ünün nakit olarak proje sahibi tarafından projeye tahsis edilmesi esastır.**

2- Engelli ücret desteği: Proje başlangıcından itibaren kurulan korumalı işyerinde çalışacak **engelli işçilerin ücret giderleri, brüt asgari ücret üzerinden ilk bir yıl boyunca desteklenecektir.** Başka mevzuatlarda engelli çalışanlara ilişkin ücret desteği veya sigorta prim desteği verilmesi halinde mükerrerliği önlemek amacı ile bu destek tutarları ödenecek ücret desteğinden düşülecektir.

3- İşletme giderleri desteği: Kurulacak işletmelere kuruluş tarihinden itibaren bir yıl boyunca **işletme giderlerinin (su, elektrik, ısınma, iletişim) fatura bedellerinin % 60’ı** desteklenecektir.

Proje kapsamında kurulacak korumalı işyeri, 5 yıl boyunca Komisyon tarafından takip ve denetime tabi olacaktır. Bu 5 yıllık süre içerisinde başlangıçta alınan makine ve donanımın satış veya devri yapılamayacaktır. Korumalı işyerinin kuruluşundan itibaren 5 yıl içerisinde herhangi bir nedenle (sel, deprem, yangın gibi mücbir sebepler hariç) kapanması, tasfiye edilmesi veya çalışan engelli sayısının belirtilen sayıdan aşağı düşmesinden bir ay içerisinde eski sayıya ulaşamaması halinde başlangıçta hibe olarak verilen kuruluş sermayesi yasal faizi ile birlikte geri alınacak, engelli işçi ücret giderleri kapsamında verilen desteğin ise %30’u geri tahsil edilecektir(28).

Proje kapsamındaki ödemeler sözleşme makamınca gerekli değerlendirmeler yapılarak Sosyal Güvenlik Kurumları Harcama Belgeleri Yönetmeliği’nde belirtilen belgeler karşılığında

gerçekleştirilecektir. Ödemeler yapılırken proje faydalanıcısının vergi, sosyal güvenlik kurumu prim ve idari para cezası borcu olup olmadığı -mümkünse- sistem üzerinden, değilse ibraz edilen belgeler üzerinden değerlendirilecektir.

Projenin yürütümü sırasında hiçbir gerekçe ile ilave maliyet talepleri karşılanmayacaktır. Desteklenmeyecek maliyetler şunlardır(29):

- Korumalı işyerinde çalışacak personele ödenecek seyahat masrafları ve harcırahları,
- Motorlu taşıtlara ilişkin alım, kiralama, vergi, yakıt vb. giderler,
- Üretim için gerekli hammadde ve yarı mamul madde maliyetleri.

V- GELİR VERGİSİ KANUNU VE KURUMLAR VERGİSİ KANUNU'NDA KORUMALI İŞYERİ İNDİRİMİ

Vergi mevzuatımızda korumalı işyerlerine sağlanan teşvikler, 19.02.2014 tarihli 6518 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Gelir Vergisi Kanunu'nun diğer indirimler başlıklı 89. maddesinin 14. bendi ile Kurumlar Vergisi Kanunu'nun diğer indirimler başlıklı 10. maddesinin 1/(h) bendinde yer alan düzenlemeler aynı hükümleri içermektedir.

Gelir Vergisi Kanunu'nun 89. maddesinin 14. bendi şu şekildedir:

“01.07.2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'a 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.). 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.”

Kurumlar Vergisi Kanunu (KVK)'nun **“Diğer İndirimler”** başlıklı 10. maddesinin 1/(h) bendindeki hüküm ise aşağıdaki gibidir:

“01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'a 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 % 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 % 150'sini aşamaz.). Bu bentte yer alan oranı, engellilik derecelerine göre % 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.”

Her iki kanun maddesi de aynı hükümleri içermesi sebebiyle birlikte değerlendirilebilir.

- Bu durumda korumalı işyeri indiriminin kapsamı sadece korumalı iş yerlerinde istihdam edilen, zihinsel ve ruhsal engelli ücretlilerin ücretinin %100'ünü kapsamaktadır.
- İndirimin süresi en çok beş yıldır.
- Yıllık indirilecek tutar her bir engelli çalışan için asgari ücretin yıllık brüt tutarının % 150'sini aşamaz, yani indirim sınırlı bir indirimdir.
- %100 indirim oranını engellilik derecelerine göre % 150'ye kadar artırmaya veya tekrar kanuni oranına (%100) indirmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.
- Korumalı işyeri indiriminin uygulama-

masına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşünü alarak Maliye Bakanlığı yetkilidir. Korumalı işyeri

indiriminin uygulama esasları konusunda hâlihazırda Maliye Bakanlığı bir düzenleme yapmamıştır. Önümüzdeki aylarda düzenleme yapılması beklenmektedir.

Korumalı işyerinde çalıştırılan zihinsel ve ruhsal engelli bir çalışan için indirim sınırı yukarıda da belirttiğimiz gibi her bir engelli için asgari ücretin yıllık brüt tutarının en fazla % 150'sidir. Bu sınırı aşan kısım indirilemez.

Örnek-1: 2014 yılı için aylık brüt 1. 500 TL ücret aldığını varsaydığımız bir engelli için yapılacak indirim tutarı şöyle hesaplanmalıdır:

Engellinin yıllık ücreti:	1.500 x 12= 18.000 TL
2014 yılı için asgari ücretin yıllık brüt tutarı:	13.230 TL
İndirimin sınırı :	13.230 x %150= 19.845 TL
İndirimin tutarı: (18.000 TL < 19.845 olduğu için)	18.000 TL'nin tamamı.

Örnek-2: 2014 yılı için aylık brüt 1.800 TL ücret aldığını varsaydığımız bir engelli için yapılacak indirim tutarı şöyle hesaplanmalıdır:

Engellinin yıllık ücreti:	1.800 x 12= 21.600 TL
2014 yılı için asgari ücretin yıllık brüt tutarı	13.230 TL
İndirimin sınırı :	13.230 x %150= 19.845 TL
İndirimin tutarı: (21.600.000 TL > 19.845 olduğu için)	19.845 TL

Gelir Vergisi Kanunu'nun 89. maddesine göre gelir vergisi matrahının tespitinde, gelir vergisi beyannamesinde bildirilecek gelirlerden engellilerin ücretlerinden hesaplanan indirim tutarları indirilebilir. Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 10. maddesine göre kurumlar vergisi matrahının tespitinde, engellilerin ücretlerinden hesaplanan indirim tutarları kurumlar vergisi beyannamesinin 2. sayfasında yer alan "**kazancın bulunması halinde indirilecek istisna ve indirimler**" sütununda gösterilmelidir.

VI- ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ MUAFİYETİ

Belediye Gelirleri Kanunu'nun mükerrer 44. maddesi hükmü gereğince, belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde bulunan ve belediyelerin çevre temizlik hizmetlerinden yararlanan konut, işyeri ve diğer şekillerde kullanılan binalar çevre temizlik vergisine tabidir.

6518 sayılı Kanun'un 12. maddesiyle, 44. maddenin ikinci fıkrasında yer alan "**öğrenci yurtları**" ibaresinden sonra gelmek üzere "**korumalı işyerleri**" ibaresi eklenerek korumalı işyerleri çevre temizlik vergisinden muaf tutulmuştur.

VII- SONUÇ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 5. maddesinde, Devlet'in temel amaç ve görevleri arasında, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, **sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak** yer almaktadır. Ayrıca Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan "**sosyal devlet ilkesi**"; 10. maddesinde yer alan "**eşitlik ilkesi**" de engellilerin toplumsal hayata ve istihdama engelsiz bir şekilde katılmasını sağlayacak tedbirleri almak konusunda Devlete görevler yüklemektedir.

Korunmalı işyeri uygulaması tüm dünyada önemli ve etkin bir istihdam yöntemi olarak kullanılmaktadır. Ülkemizde de engellilerin istihdamı açısından korunmalı işyerlerinin önemi fark edilmiş ve son on yılda bir takım yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler ülkemiz açısından olumlu bir gelişmedir. Ancak bir konuda yasal düzenleme yapmanın tek başına yeterli olmadığı açıktır. Nitekim Engelliler Hakkında Kanunla korunmalı işyerleri hakkında düzenlemenin yapıldığı 2005 yılından bu yana **çok fazla ilerleme kaydedildiğini söyleyemeyiz**. Bu sebeplerden birinin özellikle zihinsel ve ruhsal engelli bireylerin istihdam aşamasına gelmeden önceki ilk ve orta düzeydeki eğitim ve öğretim imkânlarının yetersiz olduğu kanaatindeyim. Zihinsel ve ruhsal engelli bireylerin **eğitim öğretim** imkânlarını geliştirecek yatırımları yapmak korunmalı işyerleri uygulamasının başarılı olması açısından oldukça önemlidir.

Korunmalı işyerlerine getirilen vergi teşvik düzenlemelerinin Şubat 2014 tarihinde yasallaşmış ancak bu teşvikin uygulama esaslarının ne olacağı konusunda ikincil mevzuat henüz hazırlanmamıştır. Öte yandan bu uygulamadan yararlanacak korunmalı işyeri sayısında belirsizlikler bulunmaktadır. Korunmalı işyeri sayısı konusunda istatistikî bilgiye ulaşamamış olmakla birlikte Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü İstihdam ve Sosyal Güvenlik Dairesi Başkanlığı ile yaptığım görüşme sonucunda korunmalı işyeri sertifikası almak için **henüz 11 kuruluşun başvuru yaptığı** ve başvuruların değerlendirme aşamasında olduğu bilgisine ulaşmış bulunmaktayım.

Sonuç olarak teşvik düzenlemelerinin başarılı olması için korunmalı işyerlerinin önemi ve işlevleri hakkında kamuoyunun daha fazla **bilgilendirilmesi**, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının koordineli bir şekilde korunmalı işyerlerine sağlanacak teşviklerin uygulama esaslarını açıklayan **ikincil mevzuatın hazırlanması** gerekmektedir.

* Doç. Dr., İstanbul Arel Üniversitesi, Vergi Hukuku, Öğretim Üyesi

- (1) <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=1607> (Erişim: 31.08.2013)
- (2) <http://www.un.org/disabilities/default.asp?navid=22&pid=109> (Erişim: 31.08.2013)
- (3) <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=1607> (Erişim: 31.08.2013)
- (4) <http://www.unicankara.org.tr/today/4.html> (Erişim: 31.08.2013)
- (5) Canan AKTAŞ - Sinan GERGİN - Tayyar KUZ - Lütfiye MUTLUOĞLU - Bahar UĞURLU - Zühal YILMAZ, **Türkiye Korunmalı İşyerleri Araştırması**, Başbakanlık Özürülüler İdaresi Başkanlığı. Öz-Veri, Cilt: 1, Sayı: 2, 153-176. <http://www.eyh.gov.tr/tr/8461/2> (Erişim: 28.09.2014)
- (6) İsmet SUNGURBEY, **Medenî Hukuk Terimleri Sözlüğü (Osmanlıcadan Türkçeye - Türkçeden Osmanlıcaya)**, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara 1966. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&arama=kelime&guid=TDK.GTS.541096c613d5c4.80962835 (Erişim: 10.09.2014)
- (7) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5410a032b80af749950462 (Erişim: 10.09.2014)
- (8) **Oxford Wordpower Dictionary**, New 3rd Edition, Oxford University Presss, 2010, 654.
- (9) M. Fatih UŞAN, "Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı", **E-Akademi**, Sayı 15, Mayıs 2003, (<http://www.E-Akademi.org/makaleler/fusan-1.htm>) (Erişim: 09.01.2014).
- (10) Gülsevil ALPAGUT, "Korunmalı İşyeri Kavramı ve Korunmalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin Değerlendirilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Eylül 2006, s.31.
- (11) Recep MAKAS, "Korunmalı İş Yeri", **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı: 6 Cilt: 25, Kasım 2011, s. 5. www.ceis.org.tr/dergi/2011kasim/makale1.pdf (Erişim: 09.01.2014); UŞAN, adı geçen yazı.

-
- (12) Cihan Selek ÖZ - Serdar ORHAN, "Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Temmuz 2012, Cilt 3, Sayı:12, s. 38; ALPAGUT, agm, s. 31
- (13) ÖZ - ORHAN, agm, s. 38
- (14) ALPAGUT, agm, s. 31
- (15) 26.11.2013 tarih ve 28833 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- (16) AKTAŞ - GERGİN - KUZ - MUTLUOĞLU - UĞURLU - YILMAZ, age; <http://www.eyh.gov.tr/tr/8461/2>.
- (17) ALPAGUT, agm, s.31
- (18) **Korumalı İşyeri Destek Projesi Başvuru Rehberi**, s.2.
- (19) AKTAŞ - GERGİN - KUZ - MUTLUOĞLU - UĞURLU - YILMAZ; <http://www.eyh.gov.tr/tr/8461/2>.
- (20) 07.07.2005 tarih ve 25868 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- (21) 30.05.2006 tarih ve 26183 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- (22) 26.10.2013 tarih ve 28833 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- (23) 19.02.2014 tarih ve 28918 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- (24) 29.05.1981 tarih ve 17354 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- (25) AKTAŞ ve diğerleri, 2004. <http://www.eyh.gov.tr/tr/8461/2>
- (26) ÖZ - ORHAN, agm, s. 41
- (27) Korumalı İşyeri Destek Projesi Başvuru Rehberi, s. 3-4
- (28) Korumalı İşyeri Destek Projesi Başvuru Rehberi, s. 4
- (29) Korumalı İşyeri Destek Projesi Başvuru Rehberi, s. 4

Yazarlar : 'AYŞE YİĞİT ŞAKAR'