

*Araştırma Makalesi*

## **TÜRK HUKUKUNDA ENGELLİ ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖRLE MÜCADELEDE YARALANANLARIN İSTİHDAMI HAKKINDA DÜZENLEMELER**

**Eyüp Sabri KALA\*** ORCID: 0000-0001-6058-7905

### **ÖZ**

*Yetersiz yaşam koşulları nedeniyle özel koruma ve hizmet gerektiren gruplar “dezavantajlı gruplar” olarak tanımlanmaktadır. Engelli insanlar, eski hükümlüler ve terör kurbanları bu gruplar arasındadır. Bu grupların sosyal ve yasal açıdan desteklenmesi sosyal refah devletinin temel görevidir. Son zamanlarda yasal düzenlemeler yoluyla çeşitli destekler sunulmakta ve bu gruplara koruyucu hükümler getirilmektedir. Engelli insanlar, eski hükümlüler ve terörizmle mücadelede yaralananlar için devletin çalışma hayatında desteği olmaksızın uygun işler bulmak zordur. Özellikle terörle mücadele edenlerin istihdamı toplum için bir sosyal sorumluluk ve devlet için bir görevdir. Bu noktada özel sektöre uygulanacak yükümlülükler, sosyal sorumluluk açısından değerlendirilebilecek oranlarda gerçekleşmektedir. Bu çalışmada, bu dezavantajlı gruplara ilişkin kanuni düzenlemeler üzerinde durulmakta, kamu ve özel sektör düzenlemeleri ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. Ayrıca, bazı değerlendirmeler ve sorunlar da incelenmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Sosyal Politika, Engelliler, Eski Hükümlüler, Terörle Mücadelede Yaralananlar, Dezavantajlı Gruplar*

*Research Article*

## **EMPLOYMENT ARRANGEMENTS ON PEOPLE WITH DISABILITIES, EX-CONVICTS AND INJURED ON THE WAR ON TERRORISM IN TURKISH LAW**

### **ABSTRACT**

*Groups that need special protection and service due to insufficient living conditions are described as “disadvantaged groups”. People with disabilities, ex-convicts and victims of terrorism are among these groups. Supporting these groups in terms of a social and legal is the main duties of the social welfare state. Recently various supports are provided through legal regulations and protective provisions are introduced to those groups. It is difficult to find decent work for people with disabilities, ex-convicts and injuries in combating terrorism without a support of the state in working life. Specifically the employment of the people those who fight against terrorism are a social responsibility for the society and a duty for the state. At this point, the obligations to be imposed on the private sector are realized at rates that can be evaluated in terms of social responsibility. In this study, the law regulations regarding those disadvantaged groups are focused and the arrangements for public and private sector are considered in details. Also, some evaluations and problems are examined.*

**Keywords:** *Social Policy, People with Disabilities, Ex-convicts, Injured on the War of Terrorism, Disadvantaged Groups*

\*Dr. Öğr. Üyesi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Kamu Hukuku Bölümü, [ekala@fsm.edu.tr](mailto:ekala@fsm.edu.tr), Makale Geliş Tarihi/Received: 30.07.2020, Makale Kabul Tarihi/Accepted: 28.09.2020.

Bu çalışmanın ilk hali, “Engelli Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İstihdamıyla İlgili Mevzuat ve İstihdam Zorunluluğu” başlığıyla 13-15 Aralık 2019 tarihinde Adana’da düzenlenen V. International Congress on Social and Education Sciences (INCSES-2019) kongresinde tebliğ olarak sunulmuştur.

## **1. GİRİŞ**

Her insanın, insan onuruyla bağdaşır şekilde yaşama hakkı vardır. Ancak bazı toplumsal grupların, kişilerin kendi kendilerine bu hakkı kullanabilmeleri mümkün olmadığından desteklenmeleri, korunmaları gerekmektedir. Yaşlılar, çocuklar, gençler, engelliler, kadınlar, azınlıklar, göçmenler, mülteciler, yabancılar, çingeneler, romanlar, eski hükümlüler, yetimler, öksüzler, yoksullar ve terör mağdurları bu gruplar arasında yer almaktadır. Desteğe ihtiyaç duyan bu grupların tümü dezavantajlı gruplar olarak isimlendirilmektedir. Zamanın ve yaşam şartlarının değişmesiyle farklı dezavantajlı gruplar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin yukarıda sayılan terör mağdurları böyledir. Terörün belli bir dönem yaygınlaşması, çeşitli mağduriyetlere uğrayan kitlelerin oluşmasına, böyle bir dezavantajlı grubun ortaya çıkmasına ve tanımlanmasına sebep olmuştur (dezavantajlı gruplarla ilgili bkz. Öcal, 2015; Elmas, 2018; Kavi ve Altun, 2011). Bu gruplarda yer alan insanlar, hayatın her safhasında bir takım zorluklarla karşılaşmaktadırlar ve tek başlarına bu zorlukları aşmaları çoğunlukla mümkün olamamaktadır.

Devletin temel görevlerinden biri, ülkesindeki insanların insan onuruna yaraşır şekilde yaşayabilmeleri için gerekli tedbirleri almak ve düzenlemeleri yapmaktır. Devlet bu görevi yerine getirirken her dezavantajlı grup için farklı sosyal politikalar uygulayabilmekte, farklı koruma düzenlemeleri yapabilmektedir. Bu düzenlemelerin bir kısmı sosyal yardım mahiyetinde dezavantajlıların kimseye muhtaç olmadan temel yaşam ihtiyaçlarının karşılanmasını hedeflemektedir. Bir kısmı sosyal hizmet mahiyetinde bakıma muhtaç olanlara bakım hizmeti gibi hizmetler sunarak insanca hayatta kalabilmelerine yardım etmektedir. Diğer bir düzenleme alanı, dezavantajlıların çalışma hayatına katılmalarını temin etme maksadıyla yapılan düzenlemelerdir.

Çalışma hakkı, insanın onuruyla yaşayabilmesi için en temel haklardan biridir. Zira insan onurunun korunmasında, insanın kendi çalışmasıyla elde ettiği gelire hayatını idame ettiriyor olması çok önemlidir. İnsan için, kendi emeğiyle kazandığından daha hayırlı bir kazanç bulunmamaktadır. Normal bir insan gibi dezavantajlıların da kendilerine uygun alanlarda çalışma hayatı içerisinde yer alabilmeleri toplumsal barışın, düzenin ve mutabakatın oluşmasında ve korunmasında büyük öneme sahiptir. Sosyal yardımlar muhtaçların korunması ve hayata tutunmaları için çok önemli olmakla birlikte, bunun sürekli hale gelmesi bu kişilerde farklı olumsuzlukların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Örneğin çalışabilecek durumda olmasına rağmen dezavantajlı dolayısıyla çalışma hayatında yer alamayan bir engelli, sosyal yardım alsa da bir müddet sonra hayattan uzaklaşıp kopabilmekte, kendisini atıl, zavallı birisi olarak görmeye başlayabilmektedir. Asıl olan, eğer mümkünse bu kişilerin çalışabilmelerini ve kendi hayatlarını idame ettirebilmelerini sağlayacak sosyal politikaların uygulanması, düzenlemelerin yapılmasıdır.

Dezavantajlı grup mensupları toplumsal önyargılar, korkular veya verim alınmama endişesi gibi sebeplerle iş hayatı içerisinde yer almakta zorlanmakta, işverenlerce istihdam edilme noktasında tercih edilir konumda olamamaktadırlar. Bu durumda

devletin adil bir şekilde sorumlulukları paylaşarak, külfetleri dağıtarak bir takım önlemler alması, düzenlemeler yapması gerekmektedir.

Dezavantajlı gruplardan hangilerinin, hangi şartlarla ve ne oranda çalışma hayatında pozitif ayrımcılığa tabi tutulacağı konusu devletin sosyal politika yaklaşımlarıyla birebir ilgilidir. Devlet bu politikalar çerçevesinde, karşılıklı dengeleri gözeterek, sorumlulukları paylaşarak yapacağı düzenlemelerle uygulamaya yön verecektir. Yeni ihtiyaçlara göre yeni düzenlemeler yaparak dinamik bir yapı ortaya koyacaktır.

1982 Anayasasının 50. maddesinde, vatandaşlar arasında ayırım gözetilmemesi, kimsenin yaş, cinsiyet ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaması, küçük, kadın ve bedeni ruhi yetersiz kişilerin çalışma şartlarının özel olarak korunması ilkeleri benimsenmiştir. 61. maddede, sakatların korunmaları ve topluma uyum sağlamalarıyla ilgili tedbirleri alma yükümlülüğü devlete yüklenmektedir. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle, dezavantajlı gruplar lehine yapılacak düzenlemelerin eşitliğe aykırı sayılmayacağı ilkesi getirilmiştir. Çalışma, herkesin hak ve ödevi olarak belirlenmektedir. Böylece dezavantajlı grupların çalışma hayatı dışında bırakılmayacağı ilkesi benimsenmiştir.

Dezavantajlı gruplarla ilgili yasal düzenlemelere bakıldığında, bu gruplar içerisinde yer alan engelli, eski hükümlü ve terörle mücadelede yaralananların çalışma hayatında yer alabilmelerini sağlayıcı hükümler içerdikleri görülmektedir. Bu çalışmada engelli, eski hükümlü ve terörle mücadelede yaralanan statüsündeki dezavantajlı gruplarının zorunlu istihdamıyla ilgili yasal düzenlemeler, bu düzenlemelerin gerek yararlanıcılar ve gerekse zorunlu istihdam yapmak yükümlülüğünde olan işverenler ve işyerleri açısından kapsamı, getirilen hükümler, düzenlemelerin sağladığı haklar ve yükümlülükler ele alınmakta ve incelenmektedir.

## 2. YASAL DÜZENLEMELER

Engelli, eski hükümlü ve terörle mücadelede malul olmayacak şekilde yararlananlarla ilgili mevcut yasal durumun analiz edilebilmesi için, öncelikle bu gruplara pozitif ayrımcılık sağlayan mevzuatın belirlenmesi ve ilgili hükümlerin tespit edilmesi gerekmektedir. Çalışmanın bu bölümünde, Anayasa'dan başlayarak, ilgili gruplar konusunda düzenleme getiren kanunlar ve yönetmelikler sıralanmakta, getirilen düzenlemeler kısaca anlatılmaktadır.

### 2.1. 1982 Anayasası

Anayasa, vatandaşlar arasında ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşitlik ilkesine dayanmaktadır. Anayasanın 50/I ve II maddesinde *“kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve Kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”* hükmü yer almaktadır ve bu hüküm çalışma hayatının engelliler açısından özel olarak tanzimini öngörmektedir (Altan, 2008: 198). 61. maddesinde *“Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır”* denilerek bu görev devlete yüklenmektedir (Şişman, 2011: 172). 2010 yılı değişikliğiyle Anayasaya *“Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve*

*yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.*” ifadesi eklenerek sayılan gruplara pozitif ayrımcılık yapılması esası benimsenmiştir. Yine Anayasada “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir*” denilmekte, dezavantajlı grupların istihdam dışında tutulamayacağı hususu anayasal garanti altına alınmakta, küçük, kadın ve bedenen yahut ruhen yeterli olmayanların çalışma şartlarında özel düzenlemeler yapılabileceği ifade edilmektedir.

## **2.2. 03.12.2008 tarih ve 5825 Sayılı “Birleşmiş Milletler Engelli Bireylerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun”**

2006 tarihli Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesi, sözleşmeye taraf olan ülkelerde önemli atılımların yapılmasını sağlamış, engellilerin istihdamı, sosyal korumaya kavuşmaları ve topluma katılımlarının sağlanması konularında birçok ülkede reform çabaları ortaya çıkmıştır (ASP Bakanlığı, 2015: 19-20). Türkiye bu sözleşmeyi 2008 yılında kabul etmiştir.

Kanunun 27. maddesinde, engellilerin diğer bireylerle eşit şartlarda çalışma haklarının olduğu, işe alım, devam, kariyer gelişimi gibi konularda ayrımcılığın önlenmesi gereği ifade edilmekte, engellilerin kamu kesiminde istihdam güvencesi, işe giriş, çalışma ve diğer aşamalarda gerekli programların yürütülmesi ve bu tür personelin istihdam edildiği işyerleriyle ilgili düzenlemeler yapılmasını devlet üstlenmektedir. Böylece engellilerin çalışma ve istihdama dahil olma hakları vurgulanarak kariyer yapma hakları teyit edilmiştir (Arıkan, 2018: 93).

## **2.3. 4857 Sayılı “İş Kanunu”**

İşçi işveren arasında iş akdine bağlı çalışma düzeniyle ilgili düzenlemelerin temel dayanağı 4857 sayılı İş Kanunu’dur. Bu kanunda engellilerin istihdamı ayrı bir madde olarak düzenlenmiştir (Tiyek, 2014: 109). Kanunun 30. maddesiyle, belirli büyüklükteki özel ve kamu işyerlerinde engelli, eski hükümlü ve terör nedeniyle malul sayılmayacak şekilde yaralananlarla ilgili istihdam zorunluluğu kotaları belirlenmektedir.

## **2.4. 854 Sayılı “Deniz İş Kanunu”**

Kanunun 13. Maddesinde, Deniz İş Kanunu kapsamındaki işverenlere veya işveren vekillerine ait işyerlerinde, İş Kanunu ve bununla ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde engelli ve eski hükümlü gemi adamı çalıştırma zorunluluğu bulunduğu ifade edilmektedir. Türkiye’de engellilerin istihdam zorunluluğuyla ilgili ilgili ilk kota 1967’de yürürlüğe giren bu kanunla düzenlenmiştir (Seyyar, 2015: 270).

## **2.5. 657 Sayılı “Devlet Memurları Kanunu”**

Kanunun 53. maddesinde, kamu kurum ve kuruluşlarının, mevcut dolu kadrolarının toplamının yüzde üçü oranında engelli istihdam etmek zorunda oldukları düzenlemesi yer almaktadır. İşe alımların merkezi sınavla yapılması hükme bağlanmaktadır. Merkezi sınavla ve yerleştirmeye memurluğa alınma, engellilerin

memuriyete alınmalarıyla ilgili şartların belirlenmesi gibi hususların yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmektedir.

#### **2.6. 5378 Sayılı “Engelliler Hakkında Kanun”**

Kanunun amacı kısaca engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanması sağlamak, diğer bireylerle eşit şekilde toplum hayatına katılmalarını temin etmek olarak tanımlanabilir. Kanunun 3/c maddesinde engelli, “*Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey*” olarak tanımlanmaktadır.

Kanunun İstihdam başlıklı 14. maddesinde, sürdürülebilir engelli istihdamı için çalışma ortamı ve iş gücü piyasasında gerekli tedbirleri alınacağı; istihdamla ilgili hususlarda engellilik sebebiyle ayırım uygulanamayacağı; engelli çalışanların engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muameleye tabi tutulamayacağı; işe başvuran veya çalışmakta olan engellilerin karşılaşılabilecekleri zorlukların ortadan kaldırılmasına yönelik tedbirlerin alınacağı; korumalı işyerleriyle ilgili usul ve esasların yönetmelikle belirleneceği hükümleri yer almaktadır.

#### **2.7. 09.08.2009 tarihli “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”**

Yönetmelik, kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılacak işçilerin işe alımıyla ilgili usul ve esasları belirlemektedir. 9. maddede, kapsam dahilindeki kamu kurum ve kuruluşlarına işçi statüsünde yapılacak alımların bu yönetmeliğe göre yapılacağı, engellilerin sınava başvurusu sırasında refakatçiye ihtiyaç duyup duymadıklarının sorulması hükmü yer almaktadır. 7. maddede, yapılacak işin niteliği gerektirmedikçe işçi taleplerinde engeli bulunmama şartının aranmayacağı, engellilik oranı konusunda üst sınır belirlenemeyeceği ve engelli gruplarında ayrımcılık yapılamayacağı hükümleri yer almaktadır. Zihinsel engellilere ayrıca ayırım yapılamayacağı belirtilerek bu gruba daha fazla korumacılık sağlanmaktadır.

#### **2.8. 25.04.2009 tarihli “Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik”**

Yönetmelikte, engelli, eski hükümlü, terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kavramlarının tanımları yapılmış, bunların kayıt işlemleri, çalıştırma yükümlülüğü, işe yerleştirilmeleri hususları düzenlenmiştir.

#### **2.9. 19.09.2009 tarihli “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”**

Bu yönetmelikle, kamu kurum ve kuruluşlarında eski hükümlü ve malul sayılmayacak şekilde yaralananların işçi statüsünde istihdamıyla ilgili usul ve esaslar belirlenmektedir.

### **2.10. 26.11.2013 tarihli “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik”**

Yönetmelikle, gerçek veya tüzel kişilerin korumalı işyerleri açmalarıyla ilgili usul ve esaslar belirlenmekte, toplam işçi sayısına göre en az yüzde yetmiş beş oranında zihinsel ve ruhsat engelli çalıştırılması hükmüne bağlanmaktadır. Yönetmelik hükümlerine göre istihdam edilecek engellinin en az yüzde kırk zihinsel veya ruhsal engelli olması gerekmektedir.

### **2.11. 07.02.2014 tarihli “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engelli bireylerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik”**

Yönetmelik, merkezi engelli kamu personel seçme sınavı (EKPS), bu sınava ve kuraya göre devlet memurluğuna yerleştirme işlemleri, istihdam edilen engelli memurların takip ve denetimi ve istihdam edilecek engelli memurla ilgili sair konuların esas ve usullerini düzenlemektedir. Yönetmeliğe göre, kamu kurum ve kuruluşları engelli kadrolarına EKPS veya kura suretiyle yerleştirme yapabileceklerdir. İŞKUR, EKPS sonuçlarını yerleştirmelerde kullanabilecektir.

## **3. ENGELLİ İSTİHDAMI ZORUNLULUĞU**

Engelli istihdamıyla ilgili ana mevzuat hükümleri İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu'nda yer almaktadır. Ayrıca farklı yönetmeliklerle engelli tanımı ve engelli istihdamının usul ve esasları açıklanmış bulunmaktadır. Engelli istihdamının düşük sayılarda kalmasının en önemli sebebi, işverenlerin bu tür istihdamda olumsuz tutum sergilemelerinden kaynaklanmaktadır (Mamatoğlu, 527). Engellilerin istihdamıyla ilgili yapılan yasal düzenlemelerden sonra engellilerin istihdama ve sosyal aktivitelere katılımında önemli artışlar olmuştur (Genç ve Çat, 2013: 367). Engelli istihdamında en yaygın yöntem olan kota sistemi, işletmelerde çalışan işçi sayısının belli bir sayısı geçmesi halinde işverenlere belli bir yüzde oranında engelli çalıştırma yükümlülüğü yüklemeye prensibine dayanmaktadır (Babacan ve Taslak, 2012: 38-45). Ancak bu yöntem, ekonomik gerileme dönemlerinde engelli istihdamının korunmasında yetersiz kalmaktadır (Hasırcıoğlu, 2006: 46). İstihdama katılan engellilerin özellik ve yetenekleri dikkate alınmadığında ve iş başında eğitim verilmediğinde, istihdam edilen engellilerden çoğunlukla beklenen verim alınamamaktadır (Orhan, 2015: 77). Şunu da belirtmek gerekir ki, engelli istihdamının ve işverenlerin engelli istihdamı konusunda isteklerinin artırılabilmesi için yasal zorunlulukların yanında, engellilerin eğitim olanaklarının, temel ve mesleki eğitim seviyelerinin artırılması gerekmektedir (Şen, 2018: 150). Yasal zorunluluk dışında, özel sektörde bazı firmaların sosyal sorumluluk olarak gönüllü engelli istihdamı yaptıkları da görülmektedir. Günümüzde sosyal sorumluluk projeleri firmalar için tüketiciler üzerinde olumlu bir imaj oluşturmaktadır (Arslan, 2017).

### **3.1. Engelli Tanımı ve Engelliler Bakımından Kapsam**

İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu engelli istihdamını belirli şartlarla zorunlu kılmakla birlikte, engelli tanımını (Özürü ve engelli kavramıyla

ilgili bkz. Hasırcıoğlu, 2006: 6-7; Şen, 2018: 131-132) ve hangi engellilerin bu kontenjan hakkından yararlanabileceğini düzenlememektedir.

Engelliler Hakkında Kanununun 3. maddesinde engelli, “c) Engelli; fiziksel zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireydir” denilmekte, engellilik durumu ise “bireyin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel gereksinimlerini, uluslararası yöntemleri temel alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanımlamalar” olarak tanımlanmaktadır.

“Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik” kapsamında engelli, “Engelli: Doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybının en az yüzde kırk olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri” olarak tanımlanmıştır. “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” de engelliği aynı ifadelerle tanımlamaktadır (Engellilik nedenleri ve türleriyle ilgili bkz. Aver, 2019: 329-330; Zaim Gökbay vd. 2011: 1-8).

Tanımlamadan anlaşılacağı üzere, bir engellinin gerek kamuda gerekse özel sektörde işçi olarak zorunlu istihdam kontenjanından yararlanabilmesi için maddede sayılan engel durumlarından dolayı en az yüzde kırk oranında tüm vücut fonksiyon kaybının olması ve bunun sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmiş olması gerekmektedir.

“Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik” 4/ç maddesinde kamu personeli olarak çalıştırılacak engelli tanımı “ç) Engelli: Doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yetenekleri bakımından engel oranının yüzde kırk veya üzerinde ve çalışabilir durumda olduğunu mevzuat hükümlerine göre alınacak sağlık kurulu raporu ile belgeleyenleri” şeklinde yapılmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılacak işçilerin, 18 yaşını doldurmuş Türk vatandaşı olması, affa uğramış olsa bile bazı suçlardan dolayı mahkumiyeti bulunmaması, kamu kurum ve kuruluşunun özel kanunlarındaki şartları taşıyor olması da gerekmektedir (Kamu Kurum ve Kuruluşlarında... Yönetmelik m. 4).

Özel işyerlerinde istihdam edilecek engellilerin Türkiye İş Kurumu’na kayıt yaptırmaları ve engellilikle ilgili belgelerini sunması gerekmektedir. Kamu işyerleri için ise ayrıca Engelli Kamu Personeli Seviye Sınavı uygulanmaktadır.

“Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik” gereği, devlet memuru olarak istihdam edilecek engelliler EKPSS veya kura ile memurluğa yerleştirileceklerdir. Devlet memurluğuna yerleştirmede ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunu engellilerde EKPSS’den alınan puan; ilk, orta, ilköğretim ve özel eğitim iş uygulama merkezi veya okulu mezunu engellilerde ise kura usulü uygulanacaktır (Yönetmelik m. 13.)

Son olarak Korumalı İşyerlerinde (korumalı işyeri tanımıyla ilgili bkz. Çavuş vd., 2015: 148-149) istihdam edilebilecek engelliler açısından konuyu ele aldığımızda, bu tür işyerlerinde istihdam edilecek engellilerin, zihinsel veya ruhsal engelli olması, engel durumunun en az yüzde kırk seviyesinde olması ve Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı olması gerekmektedir. (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik m.14).

### **3.2. İşverenler ve İşyerleri Bakımından Kapsam**

Engelli istihdamı zorunluluğunu düzenleyen kanun maddelerine bakıldığında;

- İş Kanununun 30. Maddesinde, “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli... İşçiyi... meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler”,

- Deniz İş Kanununun 13. Maddesinde “Bu kanunun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili tüzüğün bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre engelli ve eski hükümlü gemi adamı çalıştırmak zorundadır”,

- Devlet Memurları Kanununun 53. Maddesinde “kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda yüzde üç oranında engelli çalıştırmak zorundadır” denilmektedir.

Bahsi geçen maddeler birlikte değerlendirildiğinde, gerek İş Kanunu'na göre, gerekse Deniz İş Kanununa göre özel sektör işverenleri elli ve üzerinde işçi çalıştırdıkları işyerlerinde yüzde üç oranında engelli işçi çalıştırmak zorundadırlar. Kamuya ait işverenler ise elli ve üzerinde işçi çalıştırdıkları işyerlerinde yüzde dört oranında engelli işçi çalıştırmak durumundadırlar. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşları da yüzde üç oranında engelli devlet memuru statüsünde çalıştırmak zorundadır.

Özel sektör işyerlerine engelli işçi alımı “Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik” hükümleri kapsamında yapılmaktadır. Kamuda engelli işçi alımı ise “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre yapılmaktadır. Yönetmeliğin 1. maddesinde, “*Bu yönetmeliğin amacı, kamu kurum ve kuruluşlarına iş kanunları hükümlerine göre çalıştırılmak üzere, sürekli veya geçici işçi alınmasına ilişkin usul ve esasların belirlenmesidir*” denilmekte, “Kapsam” başlıklı 2. maddesinde ise hangi kamu kurum ve kuruluşunun bu yönetmeliğe göre sürekli veya geçici işçi alınabileceği, hangilerinin ise yönetmelik kapsamı dışında olduğu belirtilmektedir.

Elli ve daha fazla işçi çalıştırılmasıyla ilgili olarak, aynı ilde birden çok işyeri olan işverenin istihdam etmekle zorunlu olduğu engelli işçi sayısı, işyerindeki işçi sayısının toplamına göre hesaplanacaktır (İş Kanunu m.30). Bu durumda, aynı işverenin farklı illerde işyerlerinin olması halinde, her bir ildeki işyerleri açısından engelli istihdamı zorunluluğu o ildeki işçi sayısı toplamına göre ayrı ayrı hesaplanacak, genel toplam işçi sayısı toplamı elli ve üzerinde olsa bile, ellinin altında işçi çalıştırdığı illerdeki işyerlerinde engelli istihdamı zorunluluğu



olmayacaktır. Örnek verilecek olursa, İstanbul'daki işyerlerinde yüz işçi, Bursa'daki işyerlerinde kırk dokuz işçi çalıştıran özel sektör işverenin toplam işçi sayısı yüz kırk dokuzdur. Ancak farklı ilde olduğu için genel toplam işçi sayısı yüz kırk dokuz olarak hesaplanmayacak, Bursa'daki işyerlerindeki işçi sayısı ellinin altında olduğu için Bursa'daki işyerlerinde engelli işçi çalıştırma zorunluluğu olmayacak, İstanbul'da çalıştırdığı yüz işçi dikkate alınarak yüzde üç oranında engelli işçi çalıştırma zorunluluğu olacaktır.

Toplam işçi sayısı tespitinde, belirli ve belirsiz süreli çalışan tüm işçilerin toplamı olarak hesap yapılacaktır. Kısmi süreli çalışanlar, çalıştıkları sürelerle göre tam süreli çalışmaya dönüştürülmek suretiyle hesaplamaya dahil edileceklerdir. Yüzdeler orana göre istihdam edilecek engelli işçi sayısı hesaplamasında yarım ve altında kalan kesirler dikkate alınmayacak, yarım ve üstü kesirler tama dönüştürülecektir. İşyerinde çalışmaktayken engelli hale gelenlere o iş yerinde öncelik tanınacaktır (İş Kanunu m.30). Örnek verilecek olursa aynı ilde seksen üç işçi çalıştıran özel sektör işvereni  $83 \times 3 / 100 = 2,49$  olduğundan ve yarım kadar kesirler dikkate alınmadığından iki engelli işçi çalıştırmak zorundadır. Seksen dört işçi çalıştıran özel sektör işvereni ise  $84 \times 3 / 100 = 2,52$  olduğundan ve yarımından fazlası tama dönüştürüldüğünden üç engelli işçi çalıştırmak zorundadır.

Konuyu Korunmalı işyerleri (korunmalı işyerleriyle ilgili bkz. Karaaslan, 2019, 87) açısından ele aldığımızda, "Korunmalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik" in 3/1/c maddesine göre, "Korunmalı işyeri: işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerini" ifade etmektedir. Bu tür işyerleri gerçek veya tüzel kişiye ait olabilmektedir (Yönetmelik m. 1/2; 3/1/a). Korunmalı işyeri statüsünde olan işyerlerine Devlet tarafından uygulanan muhtelif teşvikler bulunmaktadır. Bu statüdeki işyerlerinde çalıştırılacak engelli işçi sayısının oranı toplam işçi sayısının yüzde yetmiş beşinden aşağı olmayacaktır (Yönetmelik m.14/1)

Kamu kurum ve kuruluşlarında devlet memurluğu kadrosunda yüzde üç engelli istihdamıyla ilgili olarak, "Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanmaktadır. Yönetmeliğe göre, "Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu" nun ekinde yer alan I, II, III ve IV sayılı cetvellerde sayılan kamu kurumları ile döner sermayeli kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları; İl özel idareleri ve belediyeler ve bunların kurdukları birlikler ile bunlara bağlı müessese, işletme ve döner sermayeli kuruluşlar ve 657 Devlet Memurları Kanununa göre Devlet memuru istihdam eden diğer kamu kuruluşlarına atanacak engelliler için bu yönetmelik hükümleri uygulanacaktır.

Engelli çalıştırmakla yükümlü 50 ve üzeri sayıda işçi çalıştıran kamu ve özel sektör işyeri sayıları aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 1:** Yıllara göre 50+ işçi çalıştıran kamu ve özel sektör işyerleri

Yıl	Kamu İşyeri Sayısı	Özel Sektör İşyeri Sayısı
2019 (Nisan)	1.299	18.169
2018	1.352	17.826
2017	782	19.957
2016	806	18.332
2015	844	17.144
2014	809	17.773
2013	890	17.596
2012	979	16.980
2011	1.004	15.118
2010	1.084	14.511
2009	1.096	12.847
2008	1.126	13.268
2007	1.613	17.864
2006	1.507	13.593
2005	1.567	11.517
2004	1.674	10.145
2003	1.593	8.427
2002	1.609	8.121

Kaynak: AÇSHB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*, s.5.

Yıllara göre kamuda ve özel sektörde istihdam edilmesi gereken engelli işçi sayılarıyla, istihdam edilen engelli işçi sayıları aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 2:** Yıllara göre çalıştırmakla yükümlü olunan ve çalışan engelli işçi sayıları

Yıl	Çalıştırmakla Yükümlü Olunan Engelli Birey Sayısı		Çalışan Engelli Birey Sayısı			
	Kamu	Özel	Kamu		Özel	
2019 (Nisan)	17.044	114.052	50+ işyerinde çalışan: 15.077	50- işyerinde çalışan: 967	50+ işyerinde çalışan: 99.710	50- işyerinde çalışan: 8.053
2018	16.157	107.373	50+ işyerinde çalışan: 14.453	50- işyerinde çalışan: 1.033	50+ işyerinde çalışan: 97.893	50- işyerinde çalışan: 8.916
2017	7.801	117.687		10.323		102.751
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	-	-		12.603		66.359
2009	-	-		12.653		58.876
2008	-	-		11.286		55.077
2007	-	-		12.924		49.784
2006	-	-		15.342		53.832
2005	-	-		15.243		47.850
2004	-	-		15.193		39.022
2003	-	-		14.685		31.829
2002	-	-		16.668		28.953

Kaynak: AÇSHB. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*, s.6.

#### **4. ESKİ HÜKÜMLÜ ve TERÖRLE MÜCADELEDE MALUL SAYILMAYACAK ŞEKİLDE YARALANANLARIN İSTİHMAD ZORUNLULUĞU**

İş Kanununda “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya... terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler” denilmektedir.

Maddeden anlaşılacağı üzere, engelli işçi çalıştırma zorunluluğu hem özel hem kamu işyerleri için söz konusu iken, özel işyerleri açısından eski hükümlü ve terör sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralanan çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Kamu işyerleri açısından bakıldığında ise, kamu işverenlerinin yüzde iki eski hükümlü veya terör sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralanan çalıştırma zorunluluğu söz konusudur. Diğer bir anlatımla kamu işverenine yüzde ikilik zorunlu istihdam konusunda seçimlik yetki verilmiştir. Yüzde ikilik kontenjanı, tamamı eski hükümlü, tamamı terör sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananlar veya her iki gruptan karma şekilde kullanılabilir.

##### **4.1. Tanım ve Yararlanacakların Kapsamı**

İş Kanunu’nda eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan ifadeleri bulunmakla birlikte bunların tanımı yapılmamaktadır. İlgili tanımlar “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” te yapılmaktadır. Buna göre,

*“Eski Hükümlü: Affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, cinsel saldırı veya çocuğun cinsel istismarı suçlarından mahkum olmamak şartıyla, kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan ya da ceza süresine bakılmaksızın zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlardan eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgelendirenleri” (Yönetmelik m.4/1/a);*

*“Terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan: 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 yaralananlardan sağlık raporu ve terörle mücadelede yaralandığını gösteren komutanlık yazısı ile durumlarını belgelendirenleri” (Yönetmelik m. 4/1/ğ) ifade etmektedir.*

Yukarıdaki tanımlama kapsamında kalan ve yönetmeliğin 5. maddesinde sayılan istisnalar hariç Türk vatandaşı olup on sekiz yaşını tamamlamış ve kamu kurum ve kuruluşlarının özel kanunlarında yer alan özel şartları taşıyan eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde malul olanlar, zorunlu istihdam kontenjanından faydalanarak kamu kurum ve kuruluşlarında işçi olarak çalışabileceklerdir (Yönetmelik m. 5).

#### **4.2. İşverenler ve İşyerleri Bakımından Kapsam**

Elli ve üzeri işçi çalıştıran özel sektör işverenleri ve işyerlerinin eski hükümlü çalıştırma mecburiyeti, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesinde 26 Mayıs 2008 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 5763 sayılı kanunla kaldırılmıştır (değişiklikten önceki yükümlülüklerle ilgili bkz. Manav, 2006). Kamuda ise zorunlu istihdam %2 olarak belirlenmiştir (2010 ve öncesinde eski hükümlü istihdamıyla ilgili olarak bkz. Bedük, 2010: 47-87). Bu hüküm ise 12 Temmuz 2014 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 6353 sayılı kanunla değiştirilmiş, “yüzde iki eski hükümlü 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 kapsamında 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” şeklinde değiştirilmiştir. Bu hale göre, özel sektör işyerleri ve işverenlerinin eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan çalıştırma mecburiyeti bulunmamaktadır. Kamuda ise, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre istihdam sağlanmaktadır. Yönetmeliğin 2. maddesinde kapsam dahilindeki ve dışındaki kurumlar belirlenmektedir (Eski hükümlü istihdamıyla ilgili İŞKUR uygulamaları hakkında bkz. Kara, 2014). Kapsam dahilinde olan kurumlardan çalışan işçi sayısı elliyi aşan işyerlerinde yüzde iki oranında eski hükümlü ve/veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan geçici veya sürekli işçi çalıştırılacağı hükme bağlanmaktadır (Göçoğlu, 2015: 849). Daha net bir anlatımla, kamu işyerlerinde %2'lik istihdam mecburiyeti konusunda eski hükümlü çalıştırma mecburiyeti kaldırılmış, kamu işverenine seçimlik veya toplamda %2'den aşağı olmamak üzere karma oranda istihdam yapabilme yetkisi tanınmıştır.

## 5. SONUÇ

Dezavantajlı gruplardan engelliler açısından bakıldığında, çalışan sayısı elli ve üzerinde olan özel sektör işyerlerinde yüzde üç, kamuya ait işyerlerinde yüzde dört oranında engelli işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Korumalı işyeri statüsündeki işyerlerinde ise zihinsel veya ruhsal engelli istihdamı zorunluluğu olup, zorunluluk oranı yüzde yetmiş beştir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşları yüzde üç oranında engelli devlet memuru statüsünde istihdam etmek zorundadır. Engelli kontenjanından yararlanacakların engel oranlarının en az yüzde kırk olması gerekmektedir. Görüldüğü üzere kanunlar, gerek özel sektör gerekse kamu işverenlerine ve işyerlerine engelli istihdamı mecburiyeti koymuş bulunmaktadır. Günümüz itibarıyla istihdam mecburiyeti olan kontenjanlar bilgisayar sistemi üzerinden kontrol edilmekte, eksik istihdam olan işveren ve işyerlerine uyarı ve İş Kanununun 101. maddesine göre yaptırım uygulanmaktadır (Köme, 2019: 546). Bu yaptırımlar oldukça yüksek rakamlara ulaşabilecek seviyededir. Kanuna göre, istihdam zorunluluğuna rağmen çalıştırılmayan her engelli için aylık 1.700 TL. idari para cezası verilir. Bu ceza özel sektör işyerlerine uygulandığı gibi, kamu işyerlerine de uygulanmaktadır.

Yukarıda Tablo 2'den anlaşılacağı üzere özel sektörde engelli istihdamı 2002'de 28.953 iken 2019 yılında bu rakam 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 99.710, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde 8.053 olmak üzere toplam 107.763 kişi olarak gerçekleşmiştir. 2019'da kanun gereği özel sektör işyerlerinde istihdam edilmesi zorunlu olan engelli sayısının 114.052 kişi olarak görünmektedir. 50'den az işçi çalıştıran işyerlerindeki engelli istihdamı, 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinin istihdam etmesi gereken engelli sayısından düşülmemektedir. Bu durumda 2019 itibarıyla özel sektör işyerlerinde  $114.052 - 99.710 = 14.342$  eksik istihdam gerçekleşmiştir.

Kamu işyerleri açısından bakıldığında, 2002 itibarıyla engelli istihdamının 16.668 kişi olduğu, 2019'da 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 15.077, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde 967 olmak üzere toplam 16.044 engelli istihdam edildiği görülmektedir. 2019 yılında kamu işyerlerinde kanunen istihdam edilmesi gereken engelli sayısı 17.044'tür. Bu sayıda işçinin 50'den fazla işçi çalıştıran kamu işyerleri için zorunlu olduğu düşünüldüğünde, 2019 yılında kamu işyerlerinde  $17.044 - 15.077 = 1.967$  engelli istihdamı eksikliği bulunduğu görülmektedir.

Eski hükümlüler açısından bakıldığında, 2008 yılına kadar hem özel sektör hem de kamu işyerlerinde eski hükümlü istihdam zorunluluğu olduğu görülmektedir. 26 Mayıs 2008 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 5763 sayılı kanunla, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesinde yapılan değişiklikle özel sektörde eski hükümlü istihdamı mecburiyeti kaldırılmıştır. Bu durumda eski hükümlü istihdam zorunluluğu sadece kamu işyerleri için söz konusu olmaktadır. Bu zorunluluk da tek başına bir zorunluluk değil, %2 oranında eski hükümlü veya terörle mücadelede yaralanan istihdamı olarak belirlenmiştir. Daha açık bir ifadeyle, kamu işyerleri, %2 oranında eski hükümlü veya terörle mücadelede yaralanan istihdamı gerçekleştirirken bu iki grup arasında herhangi bir oranla bağlı bulunmamaktadır.

Kontenjanın tamamını eski hükümlü veya terörle mücadelede yaralanan şekilde kullanabileceği gibi, %2'yi sağlamak üzere karma şekilde de kullanabilecektir.

Terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananlar açısından bakıldığında, özel sektör işyerlerinin böyle bir istihdam mecburiyetinin bulunmadığı görülmektedir. Yukarıda da bahsedildiği üzere, kamu işyerlerinde %2 oranında eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan istihdamı zorunluluğu bulunmaktadır.

Yapılan yasal düzenlemeler, sosyal bir sorun olan dezavantajlı grupların hayata, istihdama katılmaları yönünde atılmış olumlu bir kamu politikası oluşturmaktadır. Engelli, eski hükümlü ve terör nedeniyle malul olmayacak derecede yaralananların istihdamında pozitif ayrımcılık ve korumacılık sağlanarak, sosyal bir sorumluluk yasal zorunluluklarla desteklenmiştir. Yasal zorunluluklar getirilirken denge unsuru da göz önünde bulundurulmuş, makul oranlarda istihdam zorunlulukları getirilmiş, kamu işverenleri ve işyerleri özel sektöre oranla daha fazla istihdam yükümlülüğü altına alınmıştır.

#### **KAYNAKÇA**

##### **Anayasa, Kanun ve Yönetmelikler**

- 1982 Anayasası. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, (06.11.2019).
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, (06.11.2019).
- 854 sayılı Deniz İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf>, (06.11.2019).
- 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.926.pdf>, (06.11.2019).
- 4857 sayılı İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (06.11.2019).
- 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, (06.11.2019).
- Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engelli bireylerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik (R.G. 07.02.2014). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20145780.pdf>, (06.11.2019).
- Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (R.G. 19.09.2009). <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.13447&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>, (06.11.2019).

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (R.G. 09.08.2009).  
[https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.2009\\_15188.pdf](https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.2009_15188.pdf), (06.11.2019).

Korunmalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 26.11.2013).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.19050&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, (06.11.2019).

Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 25.04.2009).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.13013&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, (06.11.2019).

### **Diğer Kaynaklar**

- AÇSHB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2019). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*. Ankara.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2015). *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi*, Ankara.
- Altan, Ö. Z. (2008). *Sosyal Politika*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını.
- Arıkan, S. (2018). Özel sektörde Engelli İstihdamı, *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı* kitabı içinde bölüm, Editörler: S. Arıkan – E. Yıldız, 93-100.
- Arslan, A. (2017). *Belediyelerin Engelli Hizmetleri ve Kurum İmajı*, Ankara: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Aver, Ö. F. (2019). Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(3), 327-354.
- Babacan, S., Taslak, S. (2017). Engelli İstihdamı Yöntemlerine Görme Engellilerin Yaklaşımı. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 4(13), 1338-1347.
- Bedük, M. N. (2010). Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Eski Hükümlü İşçi Çalıştırılması. *Kamu-İş*, 11( 2), 47-87.
- Çavuş, Ö. H., Tekin, A., (2015). Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İşyeri, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 145-165.
- Elmas, A. (2018). 1923-2016 Yılları Arası Hükümet Programlarında Dezavantajlı Gruplar. *Social Sciences Studies Journal*, 4(15), 945-953.
- Genç, Y., Çat, G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of AcademicInquiries)*, 8(1), 363-393.
- Göçoğlu, V. (Şubat 2015). Dezavantajlı Gruplar Üzerinde Yapılan Bir Kamu Politikası Sonlandırmasının Analizi; Eski Hükümlülerin Özel Sektördeki



- İstihdam Zorunluluğunun Kaldırılması, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Socila Research*, 8(36), 846-863.
- Hasırcıoğlu, A. (2006). *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kara, T. (2014). *Eski Hükümlülerin İstihdamında Yaşanılan Güçlükler ve Bu Konuda İŞKUR'un Rolü*, Uzmanlık Tezi, Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Karaaslan, L. (Ağustos 2019). Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vadediyor?, *Karatahta / İş Yazıları Dergisi*, 14, 77-108.
- Kavi, E., Altun, S. (2011). Sosyal İçerme Açısından Eski Hükümlülerin Girişimcilğe Yönlendirilmesi ve Denetimli Serbestlik Faaliyetleri, *Uluslararası II. Trakya Bölgesi Kalkınma – Girişimcilik Sempozyumu Bildiriler Kitabı II* içinde bölüm, Editörler M. Öztel, H. Burgazoğlu. Kırklareli, 449-461.
- Köme Akpulat, A. (2019). İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 72(2), 523-553.
- Mamatoğlu, N. Türkiye'de Engelli İstihdamının Genel Görünümü: İşveren Gözüyle Engelli İstihdamını Artırma Konusunda Önerilen Politikalar, *Alternative Politics/Alternatif Politika*, 7(3), 524-561.
- Manav A.E. (2006)., İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(1-2), 137-169.
- Orhan, S. (2015). “Türkiye’de Engellilerin Bilinç Düzeyi: Engellilere Sunulan İstihdam Hakları Üzerinden Bir Araştırma”. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(Kış 2015), 73-98.
- Öcal, A. (Editör). (2015). *Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Bilgiler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Selek Öz, C., Orhan, S. (2012). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi/Journal of Labour Relations*, 3(2), 36-48.
- Seyyar, A. (2015). *Dünya’da ve Türkiye’de Engelli Dostu Sosyal Politikalar*. İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Şen, M. (Aralık 2018). Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler, *SGD Sosyal Güvenlik Dergisi/Journal of Social Security*, 8(2), 129-152.
- Şişman, Y. (2011/1). Türkiye’de Özürlülere Yönelik Yasal Düzenlemeler, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60, 169-221.

- Tiyek, R. (2014). Yerel Sosyal Politika Bağlamında “İşte Engel Yok Projesi”, Sosyal Siyaset Konferansları / Journal of Social Policy Conferences, 66-67, 101-126.
- Zaim Gökbay, İ., Ergen, A., Özdemir, N. (2011). Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: “Engelsiz Eğitim”, *Öneri*, 9(36), 1-8.