



## Türk İş Hukuku Temelinde Engellilerin İstihdamına Yönelik Toplumsal Perspektif

*Based on Turkish Labor Law Social Perspective on The Employment of Disabled People*

**Dr. Öğr. Üyesi Özgür BAŞYİĞİT\***

### Öz

Toplumu oluşturan bütün bireylerin, kaynak ve hizmetlerden yararlanma ve ülke ekonomisine katkı sağlama hakkından eşit bir biçimde faydalanması sosyal bütünleşme ve kalkınmanın temel bir gereğidir. Bu hak bireyin gelişiminden, ekonomik getirilere kadar varan pek çok alanda gelişme sağlamaktadır. Engelli bireylerin çalışma yaşamına katılmaları toplumsal yapılanma ve ekonomik işleyiş anlamında çok boyutlu bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Engellilerin istihdam dışı bırakılmalarına neden olan düzenlemeler ve uygulamalar anayasal özgürlük ve hakların kısıtlanmasına, koşullanması ve kişisel gelişimin zayıflamasına neden olmaktadır. Engellilere yönelik ayrımcılıkla etkin bir şekilde mücadele edilebilmesi ve eşit fırsatlardan yararlanma olanağı sağlanabilmesi için aktif politikalara ihtiyaç vardır. Söz konusu aktif politikaların başında ise engellilerin onurlarına ve koşullarına uygun bir iş sahibi olmasının sağlanması gelmektedir. İstihdama katılma hakkının tanınması ve korunması sayesinde, engellilerin topluma entegrasyonları ve sosyal gelişimleri ivme kazanmıştır. Ülkemizde başta Cumhurbaşkanlığı olmak üzere bakanlıklar ve üniversiteler nezdinde güçlü bir koruma çerçevesi sunma yönünde etkili çalışmalar yürütülmekte, engelli kişilerin istihdam hakkını güvence altına almaya ve engellilerin sosyal hizmetlere erişimlerini kolaylaştırmaya yönelik eylemler geliştirilmektedir. Ancak bu faaliyetlerin özel sektör tarafından da desteklenmesi zorunluluğu gözden uzak tutulmamalıdır. Mevcut çalışmamızda ülkemizdeki hakim politika ve toplumsal bakış açısı dahilinde engellilerin işgücü piyasasındaki yeri ve konumuna yönelik perspektifler ortaya konmaya çalışılmıştır. Engellilerin istihdam

\* Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi (e-posta/ e-mail: ozgur.basyigit@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4307-4539).

Bu makale, intihal programında taranmış ve üç (kör) hakem incelemesinden geçmiştir. This article was submitted in a plagiarism program and reviewed by three (blind) referees.

**Atıf/Cite as:** Özgür Başyigit, 'Türk İş Hukuku Temelinde Engellilerin İstihdamına Yönelik Toplumsal Perspektif', (2025) 2 [2] BAÜNHD.



süreçlerinde karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm esaslı önerilerimiz güncel mevzuat hükümleriyle birlikte verilmiş, karşılaştırmalı hukuktan örnekler sunulmak suretiyle teknolojiyen faydalanmanın sağlayacağı faydaların altı çizilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Engelli Hakları, İşgücü Piyasası, İnsan Onuru, Toplumsal Bakış, İstihdam.

### **Abstract**

*It is a fundamental requirement of social integration and development that all individuals constituting the society benefit equally from the right to benefit from resources and services and contribute to the country's economy. This right provides development in many areas ranging from the development of the individual to economic returns. The participation of disabled individuals in working life emerges as a multidimensional issue in terms of social structuring and economic functioning. Regulations and practices that exclude disabled individuals from employment cause the restriction, conditioning of constitutional freedoms and rights and the weakening of personal development. Active policies are needed to effectively combat discrimination against disabled individuals and to ensure the opportunity to benefit from equal opportunities. The most important of these active policies is to ensure that disabled individuals have a job that suits their dignity and conditions. Thanks to the recognition and protection of the right to participate in employment, the integration of disabled individuals into society and their social development have gained momentum. In our country, effective efforts are being made to provide a strong protection framework, primarily by the Presidency, ministries and universities, and actions are being developed to secure the employment rights of disabled people and facilitate their access to social services. However, the necessity of supporting these activities by the private sector should not be overlooked. In our current study, we have attempted to present perspectives on the place and position of disabled people in the labor market within the framework of the dominant policy and social perspective in our country. The problems encountered by disabled people in their employment processes and our solution-based suggestions for these problems are provided together with current legislative provisions, and the benefits of using technology are underlined by presenting examples from comparative law.*

**Keywords:** Disability Rights, Labor Market, Human Dignity, Social Perspective, Employment.

### **GİRİŞ**

Engellilerin çalışma hayatına kazandırılması güncelliğini ve önemini yitirmeyen bir meseledir. Engellilerin istihdama katılımlarının önündeki sorunlar kaldırılamadığı süreç içerisinde buldukları yüksek yoksulluk oranlarının da tam olarak çözülemeyeceği tespit edilmiştir. İstihdama erişim yaşam kalitesini artırmanın ve bireyin kendi kaderini tayin hakkını geliştirmenin en güçlü araçlarından biridir. Engellilere yönelik iş eğitim programları ve işe yerleştirme olanaklarının artırılması bireysel refah ve gelişmeyi sağlamanın yanı sıra kalkınmayı da teşvik eden olumlu etkiler doğurmaktadır. Bununla birlikte özel sektör başta

olmak üzere pek çok alanda engellilerin yeteneklerine hak ettikleri değer verilmediği gibi onları sosyal yardımlara bağımlı bir kesim olarak gören tutumlar varlığını devam ettirmektedir. Bu durumun etkisiyle engellilerin çalışma hayatına kazandırılmasına yönelik mevzuatın gözden geçirilmesi, engelli iş gücünün panoramasının çıkarılması, istihdamın önündeki sorunların tespit edilerek çözüm aranması ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Ülkemiz özelinde mevzuata ilişkin düzenlemeler yapılırken insan onurunun temel alınmasına büyük önem verilmektedir. İnsan odaklı hukuk anlayışı adı verilen bu yaklaşım çerçevesinde engellilerin istihdam hakkını güvence altına alacak pek çok yöntem belirlenmiştir. Ancak şurası açıktır ki mevzuat düzenlemeleri fırsat eşitliğini teşvik etmenin tek ve yegâne mekanizması değildir. Sorumlu kişi ve kurumlar tespit edilmeli, olumlu tutumlar geliştirilmeli, engelli bireyler yardıma muhtaç kişiler yerine emeği değerlendirilmesi gereken bireyler olarak görülmelidir. Bu esas çerçevesinde engellilerin niteliklerine uygun işlere yerleştirilmelerine yönelik çalışma, teşvik ve destek hizmetlerinin geliştirilmesi son derece önemlidir. Ülkemiz sahip olduğu devlet geleneği kapsamında organizasyon kültürünü en iyi biçimde kullanan devletlerden biridir. Çalışma hayatına yönelik düzenlemelerde ayırım gözetilmemesi ve her insan için insana yakışır istihdam ilkesiyle hareket edilmesi temel öncelikler olarak kabul edilmiştir. Engellilerin çalışma hayatına katılımlarının sağlanması için kota esasları belirlenmiş ve içinde buldukları işsizlik sorununu azaltmak üzere eğitim programlarına yer verilmiştir. Engellilerin başta çalışma olmak üzere bütün haklarına saygı duyulması için oluşturulmuş bulunan idari yaklaşımlar güçlendirilmiştir. Böylelikle engellilere değer verilmesi ve ayrımcılığa maruz kalmalarının önlenmesine yönelik bir paradigma değişimi sağlanmıştır.

Tüm bu gelişmelere rağmen spesifik anlamda özel sektörün engellilerin pek çok pozisyonundan dışlanmasına yönelik anlayışı tamamen kırılmamıştır. Engellilerin hayatlarını dönüştürme yükümlülüğünün yalnızca kamu makamlarının görevi olduğu fikrinin önüne geçilememesi nedeniyle engellilerin iş gücüne katılımı pek çok sektörde sembolik düzeyde kalmıştır. Bu durum engellilerin sosyal ve ekonomik alanlarda yüksek eşitsizlik oranlarıyla karakterize edilmesine neden olmuştur. Halihazırda iş hayatındaki mevcut eşitsiz uygulamalar karşısında engelli bireylerin çalışma hayatına katılımını teşvik etmek çok daha önemli hale gelmiştir. Engellilerin biyo-etik özelliklerine, beklenti ve ihtiyaçlarına uygun iş edindirme ve mesleki eğitim programlarının gerekliliği çok daha belirleyici hale gelmiştir. Makalemizde mevcut mevzuat tanımlanarak eksikliklerden uzaklaşan ve güçlü yönlere odaklanan ülkemiz vizyonu ortaya koymaya çalışılmıştır. Bunun yanı sıra toplumsal dönüşümü garanti edecek iyileştirmelere yönelik öneriler yapılmış ve engellilerin sosyo-ekonomik koşullarını

iyileştirmeye yönelik faydalı hukuksal yapıları belirtilerek faydalı istihdam düzenlemeleri ve söz konusu düzenlemelerin içerdiği yaptırımlar açıklanmaya çalışılmıştır.

## I. ENGELLİ TANIMI VE HUKUKSAL ÇERÇEVESİ

Engelliliği ifade etmek üzere kullanılan terimler kadar, engellik kavramının içeriğine ilişkin olarak da pek çok tanımlama bulunmaktadır.<sup>1</sup> Engelli yerine “sakat, özürlü, çürük” gibi ifadeler kullanıldığı gibi “normalin altında, eksik” gibi aşağılayıcı kavramlara da rastlanmaktadır.<sup>2</sup> Bu durum uzun bir müddet boyunca Türk Hukuk sistemi için de geçerli olmuştur. Ülkemiz, birleşik ve standartlaştırılmış bir terminoloji ve kavramsal tanım oluşturma amacıyla Dünya Sağlık Örgütü Engellilik ve Sağlık İşleyişinin Uluslararası Sınıflandırması Sözleşmesi’ni 13 Aralık 2006’da imzalanmış olup, söz konusu sözleşme 3 Mayıs 2007’de yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede kavramsal olarak engellilik ifadesi tercih edilmişse de mevzuatta yer alan “sakat, özürlü, çürük” ibarelerinin kullanımına 6462 sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun<sup>3</sup> ile son verilebilmiştir. Söz konusu Kanunla, olumsuz ifadeler ayıklanmış ve genel geçer nitelikte engelli ifadesi kullanılmaya başlanmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü Engellilik ve Sağlık İşleyişinin Uluslararası Sınıflandırması Sözleşmesi engelli kavramının içeriğine yönelik olarak genel ve hukuki bir tanımlama ortaya koymuştur. Buna göre engellilik, sosyal aktivitelere katılmayı sınırlayan vücut fonksiyonları veya yapısındaki önemli bir sapma veya kayıp hali şeklinde ifade edilmiştir. Diğer bir deyişle engellilik insanın hayat performansı ve sosyal katılımı üzerinde kısıtlamalara neden olan negatif haller olarak kabul edilmiştir.<sup>4</sup>

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un<sup>5</sup> 3/c maddesinde engellilik fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplardan dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımı kısıtlayan koşullar olarak ifade edilmiştir. Aynı

<sup>1</sup> Yener Şişman, ‘Özürlülük Alanında Kullanılan Kavramlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme’ (2012) 28 Sosyal Politika Çalışmaları 69, 70.

<sup>2</sup> Ebru Kanyılmaz Polat, ‘Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Nitel Bir Araştırma: Çanakkale Örneği’ (2020) 39 İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 869, 870.

<sup>3</sup> 25.04.2013 tarih ve 6462 sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG, 3.5.2013/28636).

<sup>4</sup> Fatma Erbil Erdugan, *Türkiye’de Özürlü Yoksulluğu Ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören Örneği* (1 bs, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları 2010) 42.

<sup>5</sup> 01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun (RG 07.07.2005/25868).

Kanunda engellilik durumuna ilişkin olarak spesifik bir düzenlemeye de yer verilmiş ve 3/e maddesiyle bireyin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel gereksinimlerini, uluslararası yöntemleri temel alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanımlamalar engellilik durumu olarak adlandırılmıştır. Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik<sup>6</sup> 3/e maddesinde doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal 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 engelli şeklinde tanımlamıştır. Bu noktada en tartışmalı husus ise mevzuatta yer alan ve kavram kargaşasına yol açan ifadelerin varlığıdır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun<sup>7</sup> 25. maddesinde karşımıza çıkan kavram olan malul ibaresi ile engelli kavramı sıklıkla birbirlerinin yerine geçecek şekilde kullanılmaktadır. Ancak, malul kavramı engelli kavramı ile örtüşmeyecek şekilde son derece keskin sınırlar ihtiva etmektedir. Hükme göre, çalışma gücünün yüzde altmışını veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybedenler malul olarak kabul edilmiştir. Bu esas çerçevesinde malul kavramı ile engelli kavramının aynı anlama gelmediğini belirtmekte fayda vardır.<sup>8</sup>

Kanaatimizce toplumun kimi unsurlarınca benimsenen ve insanları standart kalıplar içerisine almaya ve etiketlemeye yönelik yaklaşımlar engelli kavramını tanımlamaktan uzaktır. Dolayısıyla yukarıda belirtilen düzenlemeler doğrultusunda Türk Hukuku her bir bireyin adil ve tatmin edici koşullarla istihdam edilmeyi seçme hakkını açık bir biçimde kabul etmiştir.<sup>9</sup> Bu esas çerçevesinde engellilerin çalışma hakkı hukuken tanınmış ve kanunlarla güvence altına alınmıştır. Engellilerin çalışma yaşamına katılımını sağlamak hususunda fırsat eşitliğini teşvik etme anlayışı Cumhurbaşkanlığımız öncülüğünde tüm idari makamlar tarafından benimsenmiştir. Bu anlayışa uygun olarak iş hukuku mevzuatında engellilerin iş gücü piyasasına girmesini kolaylaştırıcı unsurlara yer verilmiştir.<sup>10</sup> Bu anlamda engelli yerine engellilik durumunu temel alan Türk Hukuk Sistemi oldukça ilerici bir bakış açısı ortaya koymuştur. Mevcut hukuk sistemimiz içerisinde tek bir tanımla hareket edilmesi olası

<sup>6</sup> Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik (RG 25.04.2009/27210).

<sup>7</sup> 31.5.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Hakkında Kanun (RG 16.06.2006/26200).

<sup>8</sup> Can Tuncay, Ömer Ekmekçi ve Ender Gülver, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (22 Bs, Beta Yayıncılık) 454; Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (15 bs, Beta Yayıncılık 2024) 289.

<sup>9</sup> Abdülkerim Gün, *Engellilerin İstihdamı ve Yaşam Memnuniyeti* (1 bs, Nobel Yayıncılık 2023) 101.

<sup>10</sup> Ayşegül Köksal, *Türkiye'de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma* (1 bs, Eğiten Kitap 2020) 19.

tartışmaları önleyecek bir çözüm vasfı ifa etmesi bakımından çok önemlidir. Aşağılayıcı çağrışımlara neden olan engelli teriminin tamamen terk edilerek engellilik durumu temelli tanımlamaların yapılması insan onuruna daha uygundur. Engelliliğin sosyal ve fiziksel aktivitelere katılımı kısıtlayan eksiklikler olarak değerlendirilmesi, buna bağlı olarak belirli bir “sağlık durumuna” sahip bireylerin karşı karşıya oldukları çevresel ve sosyal etkileşimin olumsuz yönlerini ifade etme anlamında kullanılması insancıl hukuk anlayışına yakışan bir anlam taşımaktadır.<sup>11</sup>

## II. ENGELLİLERİN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMINI OLUMSUZ ETKİLEYEN HUSUSLAR

Çalışma hakkı niteliği itibariyle herkesin doğuştan sahip olduğu temel bir insan hakkıdır.<sup>12</sup> Diğer bir deyişle çalışma hakkı başkaca insan haklarının gerçekleştirilmesi için vazgeçilmez olup, insanlık onurunun ayrılmaz bir parçasıdır.<sup>13</sup> Çalışma hakkı bireyin değerini ve topluma katkı sağlama potansiyelini ifade ettiğinden insan onurunun ayrılmaz bir bileşenidir.<sup>14</sup> Ancak, engelli bireylerin vücut bütünlüğü anlamında bir veya birden fazla organın yokluğu, sonradan kaybı, düzgün işlememesi şeklinde yaşadıkları sorunlar onları özel kılmakta ve doğuştan veya sonradan meydana gelmesi fark etmeksizin bu türlü sorunlar, engelli bireyleri dezavantajlı kılan sosyal ve ekonomik sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.<sup>15</sup> Toplum tarafından dayatılan normların veya geleneklerin varlığıyla birlikte engellilerin istihdama katılmaları ya tamamen olanaksız hale gelmekte veya ciddi ölçüde zorlaşmaktadır.<sup>16</sup> Bunun sonucu olarak engelli bireyler ekonomik ve sosyal hayatın gerekli kıldığı faktörlerle iletişime girememekte ve kişisel, sosyal veya profesyonel yaşamları anlamında güç koşullarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ulusal kalkınmaya çok önemli katkılar sağlayacak geniş bir kesimin işgücü piyasasından dışlanmasının sonucunda ise ekonomik kalkınma yavaşlamakta, sosyal yardımlara mahkûm kılınan bir kesimin ortaya çıkması itibariyle sosyal güvenliğe ayrılan bütçe yetersiz hale gelmektedir.<sup>17</sup>

<sup>11</sup> Jean Marie Henckaerts ve Loise Doswald Beck, *Uluslararası İnsancıl Teamül (Örf Adet) Hukuku* (1 bs, Uluslararası Kızılhaç Komitesi çev, Beta Yayınevi 2005) 523.

<sup>12</sup> Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (10 bs, Beta Yayıncılık 2022) 5.

<sup>13</sup> Meriç Karagözler, *Bir Temel Hak Olarak Çalışma Hakkı* (1 bs, On İki Levha Yayıncılık 2021) 37.

<sup>14</sup> Halil Kalabalık, *İnsan Hakları Hukukuna Giriş* (6 bs, Seçkin Yayıncılık 2024) 59.

<sup>15</sup> Özge Sanem Özateş Gelmez, ‘Engelliliğe İlişkin Varsayımların Keşfi: Görmezden Gelme ya da Normal Dışı Görme’ (2018) 5 *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 192, 193.

<sup>16</sup> Zehra Erol Karaca ve Dilek Nam, ‘Kronik Bir Sosyal Sorun: Engellilere Yönelik Ayrımcılık’ (2021) 23 (1) *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi* 167, 169.

<sup>17</sup> Yusuf Genç ve Güldane Çat, ‘Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi’ (2013) 1 *Akademik İncelemeler Dergisi* 363, 376.

Engellilerin korunmasına yönelik yasal düzenlemeler hem özel sektör hem de kamu sektörü için pek çok yükümlülük öngörse de bilgilendirme konusunda bazı eksiklikler göze çarpmaktadır. Kimi durumlarda engelli bireyler boş kontenjanlar, iş pozisyonuna uygunluk ve başvuru süreci hakkında yeterli bilgiye sahip olamadıkları için erişim zorlukları yaşamaktadır.<sup>18</sup> Devlet kurumlarının engellilerin çalışma yaşamına katılımını teşvik etmeye yönelik uygulamalarının özel sektör tarafından yeterince desteklenmemesi, engellilerin sosyal yardımlara bağımlı bireyler olarak görülmesine neden olmaktadır.<sup>19</sup> Kentsel ve kırsal alanların farklı koşullarına uygun ihtiyaçların belirlenmediği haller, engelli işsizliği ve yoksulluğu sorununu daha da derinleştirmektedir. İşyerlerinin ergonomisi, ulaşım koşulları, kullanım amacı ve özelliklerinin engellilerin potansiyeline uygun şekilde tanımlanmaması çoğu durumda engellilerin istihdama katılım isteklerine ket vurmaktadır.

Ulusal ve uluslararası hukuktaki gelişmelere rağmen engellilerin ekonomik yaşamda tam anlamıyla aktif olmalarının önüne geçen sorunlar varlığını devam ettirmektedir. Engellilerin istihdam taleplerinin reddedildiği, kabul edildiği hallerde ise vasıfsız işler ve düşük ücretlere zorlandığı örnekler tamamen ortadan kaldırılabilmemiş değildir. Engelliler yeterli eğitim ve meslek edindirme çalışmalarına erişememekte, engelli bireylerin girişimci olarak faaliyet gösterebilecekleri iş sahaları yeterince yaratılamamaktadır. Engellilere yönelik sosyal yardımlardan faydalanmak isteyen ailelerin bu yardımların devamını sağlamak için engellilerin çalışma isteklerinin önüne geçmesi ise sosyal bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Engellilerin çalışma yaşamına katılmasını sağlama yükümlülüğü sadece kamu kurum ve kuruluşlarına ait olduğuna yönelik anlayış tam anlamıyla kırılmamıştır.<sup>20</sup> Engellileri salt sosyal yardıma bağımlı bireyler olarak gören anlayış telafisi güç insani sakıncalara ve sosyal güvenlik bütçesini zorlayan kamusal harcamalara neden olmaktadır.<sup>21</sup>

Engellilerin istihdam süreçlerine yönelik reform çalışmalarına toplumsal desteğin sağlanması çok önemlidir. Ancak yine de insana yakışır iş hakkının garantörü devlettir. Engelli kişilerin özelliklerine uygun çalışma düzelmeleri yapmak da devletin görevidir. Kamu ve özel sektör işverenlerinin öncelikli yükümlülüğü ise engellileri niteliklerine, sağlık ve kişisel

<sup>18</sup> Burak Can Korkmaz, 'Türkiye'de Engelli İstihdamında Yaşanan Zorluklar' (2023) 23 Ufku Ötesi Bilim Dergisi 62, 68.

<sup>19</sup> Ayşegül Gönülaçan, 'Engelli İstihdamına Yönelik İşveren Tutumları: Trabzon Örneği' (2016) 16 (3) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 111, 119.

<sup>20</sup> Korkmaz (n 18) 69.

<sup>21</sup> Sıdıka Buluş, 'Engelli Bireylere Yönelik Kamusal Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler' (2022) 2 Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 835, 869.

özelliklerine uygun işlere yerleştirmektir. Bu görevlerin etkin bir şekilde ifasını teşvik edecek olan yapı ise toplumun kendisidir. Engellilerin istihdam hakkına saygı duyan ve onların iş gücüne katılımını teşvik eden, ayrımcılığın hiçbir türüne izin vermeyen ve eğitim almalarını önemseyen teknik ve hukuki gelişmelerin kaynağını toplumun istek ve iradesinden almakta olması fikri göz ardı edilmemelidir.

### **III. ENGELLİLERİN İSTİHDAMA ERİŞİMLERİNİ SAĞLAMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLARIN FAYDALARI**

Engellilerin maruz kaldıkları sorunların temelinde içinde buldukları sağlık koşullarından başka çalışma hayatına katılımlarının önündeki sınırlamalar da yer almaktadır. Sosyal iletişim ve erişilebilirlik olanaklarının yetersizliği eğitim ve kariyer hayatlarını olumsuz etkilemektedir. Engellilerin istihdam edilmesinin rehabilitasyon, eşitlik ve sosyal hayata katılımı gerçekleştirecek faydalar sağlamasına rağmen toplumdaki engellilerin öğrenme, bilgiyi uygulama ve çevreye uyum süreçlerine entegre olamayacakları, bağımlı bireyler oldukları şeklindeki önyargılar tam anlamıyla ortadan kaldırılamamıştır.<sup>22</sup> Bu durum engellilerin çalışma yaşamından dışlanmasına, insan ve vatandaşlık haklarını tam olarak kullanmalarının zorlaşmasına ve olduğundan daha yüksek düzeyde bağımlılık yaşamalarına neden olmaktadır.<sup>23</sup> Engellilerin çalışma hayatına ve toplumsal faaliyetlere eşit şartlarda ve etkin bir biçimde katılımlarını engelleyecek her tür anlayış ve düzenleme insan haklarını ihlal etmektedir. Bundan dolayıdır ki engellilerin ailelerinden başka kişilerle etkileşime girmelerinin önüne geçen fiziksel, zihinsel, entelektüel veya duyuşsal önyargıların ortadan kaldırılması son derece önemlidir.<sup>24</sup>

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 2023 yılı Nisan ayında yayınlanan Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni'ne göre ülkemizdeki engelli sayısı beş milyona yaklaşmış durumdadır. Nüfusumuzun %6.9 u engelli, geri kalan her bir ferdi ise engelli adaydır. Bu oran erkeklerde %5.9, kadınlarda ise 7.9 dur. Mülteci statüsünde olanlara ilişkin veriler elde edildiğinde engellilerin istihdamı meselesinin ne derece önemli hale geldiği daha net bir biçimde görülecektir. Engellilerin işgücüne katılım oranı erkeklerde yalnızca %35.4, kadınlarda ise sadece %12.5 olup, bu oran toplamda %22.1 civarındadır. Kamu kurumlarında 20.051'i işçi,

<sup>22</sup> Lütfiye Karaaslan, 'Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler için Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar' (2020) Özel Sayı (1) Çalışma İlişkileri Dergisi 46, 48.

<sup>23</sup> Asuman Koçman ve İsmail Tufan, 'Engelliler İçin Normal Bir Yaşam' (2005) 2 Ufkun Ötesi Bilim Dergisi 49, 50.

<sup>24</sup> Genç ve Çat (n 17) 379.



65.662'si memur kadrosunda olmak üzere 85.713 engelli çalışmakta, özel sektör işyerlerinde ise 101.397 engelli işçi istihdam edilmektedir.<sup>25</sup>

Ülkemiz üniversiteleri nezdinde yürütülen sosyolojik çalışmalar, ortak iyiyi ve sosyal uyumu amaçlaması itibarıyla son derece önemlidir. Akademik çalışmaların ortaya koyduğu üzere engellilerin siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel hayata tam olarak katılabilmeleri için gerekli fırsat ve kaynaklara sahip olmaları için güçlü politikalar uygulanması zorunludur. Türk Hukuku bu amaca hizmet etmek üzere çok boyutlu bir düzenleme anlayışı benimsemiştir. Engelli veri tabanı ile engellilerin kayıt altına alınması, Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPS) uygulamasıyla engellilerin kamu kurumlarında istihdamına yönelik objektif mekanizmalar geliştirilmesi<sup>26</sup> ve 4857 sayılı İş Kanunu<sup>27</sup> kapsamında yer verilen kota esaslı çalıştırma zorunluluklarına dair hükümler engellilerin işgücü piyasasına erişimlerini kolaylaştırmıştır. Yerel yönetimlerin de katkı verdiği işgücü entegrasyonu programları ile de engellilerin yaşamlarına dokunacak derecede önemli katkılar sağlamıştır.<sup>28</sup>

Engelli bireyin yoksullukla mücadele etmesini kolaylaştırmak adına çalışma alanına aktif katılımlarını sağlamaktan sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir.<sup>29</sup> Bundan dolayıdır ki engellilerin istihdama katılımlarını sağlama süreçlerinin arkasında yatan en önemli etken engellilerin özgürce seçtikleri işlerde çalışma hakkına saygı duyulmasıdır. Bu etken fırsat eşitliğini sağlamanın yanı sıra engellilere gelişimini güçleştiren ve ayrımcılığa maruz kalmalarına neden olan koşulların ortadan kaldırılmasını yönlü faydalar sağlamaktadır. Engellilerin topluma dahil olmasını sağlayan temel hak çalışma hakkıdır. Çalışma hakkı kapsamında engellilerin becerilerine uygun ve kendilerini geliştirebilecek işlerde istihdam edilmesi sadece düzenleme yoluyla gerçekleştirilemez. Engellileri istihdam etme yükümlülüğünün sadece devlete ait olduğu fikrinden vazgeçilmesine yönelik olarak toplumsal desteğin kesin bir biçimde sağlanması engellilerin çalışma yaşamına katılımını sağlayacak temel perspektiftir. Bu perspektifin hayata geçirilmesi, sosyal adalet ve eşitlik ilkelerinin uygulanması yoluyla sosyal refah devletinin kurumsallaşmasına da katkı sağlayacaktır.<sup>30</sup>

<sup>25</sup> <[https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm\\_istatistik\\_bulteni\\_nisan\\_23.pdf](https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf)> Erişim Tarihi 3 Mart 2025.

<sup>26</sup> Buket Deniz, 'Türk Hukukunda Engelliler Bakımından Kamu Hizmetine Girme Hakkı' (2021) 3 Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1, 100.

<sup>27</sup> 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu (RG 10.6.2003/25134).

<sup>28</sup> Şerife Durmaz, 'Engellilik ve İşgücü Piyasası İlişkisi' (2017) 15 Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 249, 253.

<sup>29</sup> Seda Gürler, *Engelli Kadınların İnsan Hakları*, (1 bs, Astana Yayınları 2016) 151.

<sup>30</sup> Aziz Çelik, *Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye*, (1 bs, Kitap Yayınevi 2014) 133.

## IV. ENGELLİLERİN ÇALIŞMA HAKLARININ KORUNMASINA YÖNELİK HUKUKİ YAPILAR

### A. Ayrımcılık Yasağı

İş Hukuku irade serbestisi prensibini temel almakla birlikte işçiyi koruyucu niteliği nedeniyle, diğer hukuk alanlarından farklı olarak güçsüz kesimi oluşturan belirli gruplara dahil olan kişiler açısından sözleşme serbestisine müdahale eden bazı koruyucu düzenlemeler getirmiştir.<sup>31</sup> Bu düzenlemelerin başında ise ayrımcılık yasağı gelmektedir. Bu yasak, işverenin haklı ve objektif bir sebep bulunmadığı sürece tüm işçilere eşit davranması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla subjektif durumları gözetilmeksizin tüm işçilere aynı muamelede bulunulması ayrımcılık yasağı ile bağdaşmaz. Ayrımcılık yasağı ile amaçlanan, aynı durumda olan işçilere işverenin farklı davranmasını önlemektir. Zira engelli işçilere engelli olmayanlar ile aynı davranılması her zaman adil sonuçlar doğurmayabilir.<sup>32</sup> Bu anlayış çerçevesinde Engellilerin Haklarına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi<sup>33</sup> sosyal bir yaklaşım benimsemek suretiyle engellileri çalışma hakkının öznesi olarak kabul etmiştir.<sup>34</sup> Sözleşme, imzacı devletleri engellilerin çalışma yaşamına katılma haklarını tam, etkili ve eşit bir biçimde kullanabilmelerini güvence altına almakla yükümlü kılmıştır. Türkiye tarafından 30 Mart 2007 tarihinde imzalanan Sözleşme, 5825 sayılı Kanunla uygun bulunmuştur.<sup>35</sup> Hukukumuz bakımından Anayasa'nın 10'uncu maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesi ayrımcılık yasağının ve eşit davranma borcunun temelini oluşturmaktadır.<sup>36</sup> Bu anlamda ülkemizdeki en dikkat çekici gelişme, 2012 yılında Türkiye İnsan Hakları Kurumu'nun ihdas edilmesi olmuştur.<sup>37</sup> 2016 itibarıyla bu kurum lağvedilmiş ve yerine 6701 sayılı Kanun<sup>38</sup> kapsamında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur. 6701 sayılı Kanun'un genel gerekçesine göre Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, ulusal insan hakları kurumlarına ilişkin BM Paris Prensipleri, ilgili AB düzenlemeleri ve uygulamaları başta olmak üzere uluslararası örnekler dikkate ayrımcılık yasağı ve eşit muamele ile ilgili temel yasal çerçevenin ve kurumsal yapının düzenlenmesi ile işkence ve kötü muameleyle karşı

<sup>31</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7 bs, Lykeion Yayınevi 2022) 545.

<sup>32</sup> Nuri Çelik vd, *İş Hukuku Dersleri* (36 bs, Beta Yayınları 2023) 437.

<sup>33</sup> Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, [2016] N.61/106.

<sup>34</sup> Ahmet Fatih Ektaş, *Ulusalüstü Boyutlarıyla Engelli Hakları ve Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi*, (1 bs, On İki Levha Yayınları 2017) 4.

<sup>35</sup> 31.12.2008 tarih ve 5825 sayılı Kanun (RG 14.7.2009/27288).

<sup>36</sup> Mollamahmutoğlu ve diğerleri (n 31), 729; Çelik ve diğerleri (n 32), 432.

<sup>37</sup> 21.06.2012 tarih ve 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu (RG 21.6.2012/28339).

<sup>38</sup> 06.04.2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (RG 20.4.2016/29690).

ulusal önleme mekanizmasının etkinliğinin ve işlerliğinin artırılmasına yönelik faaliyetlerde bulunmak üzere kurulmuştur. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 3. maddesinin 2. Fıkrası, işverene işçi adaylarına bilgilendirme, başvuru, seçim kriterleri ve işe alım şartlarını kapsayan iş görüşmesi sürecinde cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasağı getirmiştir. İş görüşmesinde bu yasağa aykırı davranılması durumunda, işçi adayının işverene itiraz ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvuru hakkı bulunmaktadır. Kurum, m.17/2 uyarınca, işçi adayını ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiası ile öncelikle iddia ettiği uygulamanın düzeltilmesini işverenden talep etmelidir. Bu talebinin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde ise Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvuru yapılabilecektir. Ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na yapılan başvuruda, işçi adayının iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, işverenin ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekecektir. İşverenin ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat edememesi ve ayrımcılık yasağının ihlalinin varlığının tespit edilmesi durumunda, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 25/1 inci maddesi uyarınca, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, işverenin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan işveren hakkında idari para cezası uygulanacaktır.<sup>39</sup> Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu tarafından eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına ilişkin getirilen ayrıntılı düzenlemeler çalışma hayatında da etkisini göstermekte, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlal edildiği yönündeki başvuruların Kurum tarafından titizlikle değerlendirilmesi<sup>40</sup> sayesinde, engellilere yönelik iş fırsatları oluşturma, çalışma yaşamına adapte olmalarını sağlayan uygulamalar geliştirme, iş, işyeri, alet, makine ve teçhizatlara ilişkin ergonomi ve iş güvenliği esaslı standartlar geliştirme görev ve yükümlülüklerini daha güçlü bir şekilde yerine getirilmektedir.

Anayasamızın<sup>41</sup> 61. maddesi uyarınca devlet engellileri koruyacak ve sosyal hayata adapte edecek önlemleri almak ve hayata geçirmekle yükümlüdür. Bu hüküm gereğince

<sup>39</sup> B No 2019/2428, (TİHEK, 14.01.2020); B No: 2019/3031, (TİHEK, 11.08.2020); Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Ayrımcılık Yasağı Kararları 2018-2020, <<https://www.tihkek.gov.tr/public/pdf/files/vfqfm4.pdf>> Erişim Tarihi 10 Temmuz 2025.

<sup>40</sup> Dilek Yangın Dulay, 'Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun İş İlişkisinde Ayrımcılık Yasağına İlişkin 2023/238 Sayılı Kararı ve Düşündükleri' (2023) 50 Sicil, 152, 153.

<sup>41</sup> 18.10.1982 tarih ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (RG 09.11.1982/17863).

engelliler, özgürce seçilen iş yoluyla geçimlerini kazanmak ve açık iş pozisyonlarına erişebilmek haklarına sahiptirler. Engellilerin çalışma haklarını kullanmalarını koruyacak ve teşvik edecek düzenlemelerin hayata geçirilmesiyle yetinilmemesi, ilgili mevzuatın uygulamadaki takibinin yapılması da devletin görevleri arasında kabul edilmiştir. Bu kapsamda engellilikle ilgili tüm konularda olduğu gibi çalışma hakkına erişim hususunda da engelliliğe dayalı ayrımcılığın yasaklanması zorunluluk arz etmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi ile iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerin yanı sıra engelliliğe dayalı ayırım yapılması yasaklanmıştır. Böylece çalışma koşulları, işe alma, çalıştırma, mesleki terfi ve koşullar, güvenli ve sağlıklı işyerleri ve işin sona ermesi süreçlerinin tamamına ilişkin olarak engellilerin negatif temelli farklı işlemlere maruz bırakılmayacağı açık ve kesin bir biçimde kabul edilmiştir. 4857 sayılı Kanuna göre daha özel nitelikte olan 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ise söz konusu yasağa ilişkin olarak çok daha geniş bir çerçeveye çizmiştir. Ayrımcılıkla mücadeleyi engellilere yönelik politikaların temel esası olarak kabul edilen söz konusu Kanunun 3. maddesi uyarınca:

- Engelliliğe dayalı ayrımcılık temeline dayanan ve engellinin hak ve özgürlüklerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen, kısıtlayan veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi ifade eden doğrudan ayrımcılık,
- Görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda engelliliğe dayalı ayrımcılık temeliyle bağlantılı olarak, engellinin hak ve özgürlüklerden yararlanması bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması anlamında dolaylı ayrımcılık,
- Siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelen engelliğe dayalı ayrımcılık kesin bir biçimde yasaktır.

Engelliler Hakkında Kanun'un 4/A maddesi eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tedbirler alınmasını zorunlu kılmaktadır. Kanun, olası tartışmaların önüne geçmek maksadıyla engellilerin hak ve özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmasını sağlamaya yönelik

alınacak özel tedbirlerin ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceğini hükme bağlamıştır. İstihdama erişime verilen önem doğrultusunda, özellikle 14, 15 ve 16. maddeler kapsamında engellilerin iş gücüne katılmalarını ve var olan işlerini korumalarını sağlayacak gelişmiş bir anlayış ortaya konmuştur. Söz konusu anlayışı yansıtan düzenlemeler uyarınca:

- Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaları için rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınmak zorundadır.
- İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.
- Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.
- Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin yapılması zorunludur.

Kanunda çalışma hayatının bütün aşamalarına yönelik olarak koruyucu düzenlemelerin tanımlanmasını önemli ve faydalı bulmaktayız. Engellilerin ayrımcılığa maruz bırakılmaması anlamındaki sorumluluğun sadece devlete ait kılınmaması da yerindedir. Engellilerin istihdam süreçlerine ilişkin maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalara son verilmesi hususunda eğitim, denetim, düzenleme yapmak dahil yetki ve sorumluluğu bulunan her tür kurum ve kuruluşun ve işverenlerin yükümlülük altına alınması da ilerici bir anlayışı yansıtmaktadır. Bu anlayış, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik hükümlerinde de görülmektedir. Yönetmeliğin 17. maddesi uyarınca işe alınmada; iş seçiminde, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirmede, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan aşamaların hiçbirinde engelliler aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan engellilerin aleyhine sonuç doğuracak farklı muameleler yapılamaz.

## **B. Engelli Çalıştırma Zorunluluğu ve Kota Düzenlemeleri**

Engellilerin istihdam edilmesinin işverenlerin iradesine bırakılması olumlu sonuç vermez. Üretim çıktısı ve karın maksimize edilmesi anlayışı kapsamında işverenler engellilerin performansını yetersiz bulabilmekte ve işyerlerini engellilerin çalışmasına uygun ergonomik

koşullara göre düzenlemeyi de yüksek bir maliyet olarak değerlendirebilmektedirler.<sup>42</sup> Bu yüzden tek başına sözleşme serbestisi esası ile hareket edilmesi engelli istihdamına katkı sağlamayacaktır. Aile Hukuku ve İş Hukukunun toplumsal yönü ve kamusal niteliği kapsamında sözleşme serbestisinin sınırlandırılabilmesi fikrinden hareketle çalıştırma zorunluluğunu içeren hükümlerin hayata geçirilmesi zorunludur.<sup>43</sup> Anayasa Mahkemesi de 1.4.2015 tarihinde verdiği 2015/31 Esas ve 2015/34 Karar<sup>44</sup> sayılı hükmüyle engelliler için öngörülen zorunlu çalıştırma düzenlemesinin Anayasaya aykırı olmadığına hükmetmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi uyarınca işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelliye meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Danıştay 13. Dava Dairesi tarafından verilen hükümde<sup>45</sup> de belirtildiği üzere söz konusu düzenlemenin temel amacı engelli bireyleri topluma kazandırmaktır. Hükümde engelli çalıştırma zorunluluğunun hesaplanması hususunda ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre:

- Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.
- Çalıştırılacak engelli işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır.
- Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.
- Çalıştırılması zorunlu engelli sayısına ilişkin oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.
- İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.
- İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.

<sup>42</sup> Melike Yaman, 'İşverenlerin Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdam Etme Yükümlülüğü' (2023) 1 (8) Sosyal Bilimler Dergisi 99, 107.

<sup>43</sup> Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, (24 bs, Beta Yayınevi 2024) 321.

<sup>44</sup> <<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2015-34-nrm.pdf>> Erişim Tarihi 10 Temmuz 2025.

<sup>45</sup> D 13 D, E 2015/6335, K 2016/1023, T 2016/1023, <Lexpera İçtihat Bülteni> Erişim Tarihi 6 Haziran 2025.

- Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Kanunda engelli çalıştırma zorunluluğuna ilişkin esaslardan başka işverenlere yönelik teşvik edici hükümlere de yer verilmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesi uyarınca kontenjan fazlası engelli çalıştıran veya yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamının Hazine tarafından karşılanacağı hükme bağlanmıştır. Yargıtay tarafından verilen kararlarla da, Kanunda belirtilen engelli işçileri çalıştıran işverenlere prim desteği sağlanmasına ilişkin teşvik düzenlemesi sayesinde engelli işçi çalıştırma zorunluluğuna uyulması ve işverenlerin daha fazla engelli işçi çalıştırmalarının yolu açılmakta ve böylelikle engelli bireylerin aktif işgücüne daha yüksek düzeyde katılımları sağlanmaktadır.<sup>46</sup> Üstelik teşvik düzenlemesi sayesinde diğer çalışanların sigorta primlerinin zamanında yatırılmasının sağlanması ve sosyal güvenlik sisteminin daha sağlıklı işlemesi yönlü faydalar da elde edilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'na uygun olarak düzenlenen Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte, Kanun'da yer alan özel sektör işvereni kavramına açıklık kazandırılmıştır. Engelli çalıştırma zorunluluğuna ilişkin hükümlerin uygulanması anlamında mahalli idarelerin ve bağlı kuruluşlarının Türk Ticaret Kanunu<sup>47</sup> hükümlerine göre kurdukları şirketler ile kooperatifler, 4603 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Emlak Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanun<sup>48</sup> kapsamındaki bankalar, borsalar ve bunların müessese, teşebbüs, işletme ve iştirakleri ile sermayesinin tamamı Hazineye ait olup, 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunu<sup>49</sup> ile kurulmuş kuruluşlar, kamu kurum ve kuruluşlarının vizeye tabi olmadan işçi çalıştırılan eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, kreş, anaokulu, spor tesisi, yemekhane ve benzeri sosyal tesisleri özel sektör işvereni olarak kabul edilmiştir. Bunun yanı sıra 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun<sup>50</sup> hükümlerinin gereği olarak bu Kanuna göre kurulan özel güvenlik şirketleri ile kurumların kendi ihtiyacı için kurduğu güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı

<sup>46</sup> Y 6 HD, E 2023/1653, K 2024/788, T 1.4.2024 <Lexpera İçtihat Bülteni> Erişim Tarihi 5 Mayıs 2025.

<sup>47</sup> 13.01.2011 tarih ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (RG 14.2.2011/27846).

<sup>48</sup> 15.11.2000 tarih ve 4603 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Emlak Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanun (RG 25.11.2000/24241).

<sup>49</sup> 04.02.1924 tarih ve 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunu (RG 21.02.1924/59).

<sup>50</sup> 10.06.2004 tarih ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun (RG 26.06.2004/25504).

olarak çalışan işçilerin engelli işçi sayısının tespitinde dikkate alınmayacağı kabul edilmiştir. Önemle belirtmek gerekir ki Kanunda öngörülen bu türlü istisnalar haricinde işverenler işin niteliğini gerekçe göstererek engelli çalıştırmaktan kaçınmazlar. Yargıtay tarafından kabul edildiği üzere, işyerinde yürütülen iş ağır ve tehlikeli olsa dahi işveren yasal yükümlülüğe uygun davranarak engelli işçilere ruhsal ve bedensel durumlarına uygun bir iş vermekle mükelleftir.<sup>51</sup> Bununla birlikte engelli işçilerin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmasının önünde bir engel yoktur. Dolayısıyla işin vasfı yahut ilgilinin talebi doğrultusunda engelli işçiler kısmi zamanlı olarak çalıştırılabilir. Ancak bu türlü hallerde Kanuni yükümlülüğün ifa edilip edilmediği tespit edilirken söz konusu işlerin tama çevrilmesi usulünün kullanılması gerekmektedir.

Uygulamada ek bir maliyet ve zaman kaybı olarak gördükleri için engelli çalıştırma zorunluluğundan kaçınma amacıyla hareket eden işverenlerin kanun hükmüne dolanmak maksadıyla çeşitli mazeretler ortaya koydukları görülmektedir. Uygun kadro olmadığı, kadro olsa bile engellilikte üst sınır veya alt sınır arandığı, engelliler arasında engellilik haline göre ayırım yapılması gerektiği, istihdam talebinde bulunan engelli bireyin düşük vasıflı olduğu veya mesleki eğitiminin bulunmadığı, iş disiplinine ve kurum kültürüne uyum sağlayamayacağı gibi haksız ve mesnetsiz gerekçelerle istihdam taleplerinin reddedildiği örneklerle karşılaşılmalıdır.<sup>52</sup> Engellilerin onur ve haysiyetlerine zarar veren bu türlü keyfi işe red durumları Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından tespit edilmiş ve Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik uyarınca katı yasaklamalara yer verilmiştir. Söz konusu yasakları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü buldukları engelli işçileri, yükümlülüğün doğmasından itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek Türkiye İş Kurumu'ndan talep etmek zorundadır (madde 14).
- İşverenler engelli işçilere ilişkin taleplerinde işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne süremezler (madde 14).

<sup>51</sup> Y 19 CD, E 2016/13066, K 2017/7223, T 25.9.2017 <Lexpera İçtihat Bülteni> Erişim Tarihi 9 Mayıs 2025.

<sup>52</sup> Mesut Çolak ve Neşe Yıldız, 'Firma Temsilcilerinin Perspektifinden Engelli İstihdamındaki Sorunlar ve Çözüm Önerileri: İstanbul İli Tekstil Sektöründe Nitel Bir Araştırma' (2024) 8 (2) Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi 476, 479.



- Engelli statüsündeki işçi taleplerinde, işin niteliği gerektirmediği sürece, engellik oranına üst sınır getirilemez (madde 14).
- Engel grupları arasında ayırım yapılamaz (madde 14).
- Özel sektör işverenleri, engelli açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren otuz gün içinde karşılamak zorundadır (madde 15).
- Türkiye İş Kurumu, özel sektör işverenlerinin talep tarihinden itibaren en geç on gün içinde, başvuranlardan nitelikleri uygun engellileri durumlarını ve niteliklerini belirten belgelerle birlikte işverenle görüşür. İşveren bu görüşmeden itibaren engelli açığını, en geç on beş gün içinde, Kurum tarafından görüştürülenler ya da Kurum sisteminde kayıtlı diğer engelli iş arayanları bizzat seçerek veya kendi imkânlarıyla temin edeceği engelliler arasından karşılar (madde 15).
- İşe alınan ve alınmayan engelliler, alınmayış nedenleri de belirtilerek Kuruma bildirir (madde 15).

Türkiye, engellilerin istihdama erişimlerini sağlamak için çalıştırma zorunluluğunu esas alan kota sistemini kabul etmiştir. Kota düzenlemesinin, çağdaş hukuk anlayışı ve Anayasa ile hüküm altına alınmış olan insan onuruna uygun yaşama hakkı ile uyumlu olduğu yargı organlarının verdikleri kararlarda da kesin bir biçimde görülmüştür.<sup>53</sup> Engelli hakları üzerine oluşturulmuş ulusal mevzuatımızdaki kuramsal çerçeve, engellilerin maruz kalacağı her türden kötü muamele, şiddet ve istismar riskine vurgu yapmakta ve devletin bu konuda özel tedbir alması gerektiğinin altını çizmektedir. Engellilerin insan onur ve haysiyetinin dokunulmazlığı temelinde, kendi seçimlerini yapma özgürlüğünü ve bağımsızlığını kapsayacak şekilde bireysel özerkliğine saygı gösterilmesi esastır. Ancak engelliler için öngörülen kota oldukça düşük kalmıştır. Kamu sektörü için yüzde dört, özel sektör için yüzde üç olarak tanımlanan oranın artırılması ve dahası her iki sektöre ilişkin aynı oranların esas alınması gerekmektedir. Halen engelli işçi çalıştırma zorunluluğuna yönelik kota Yunanistan'da %8, İtalya'da %7, Fransa'da %6, Almanya'da %5, Avusturya ve Romanya'da %4'tür.<sup>54</sup> Bunun yanı sıra bir işyerinin engelli çalıştırma zorunluluğuna dahil olması için aranan elli işçi sayısı sınırlaması çok sayıda işyerini bu zorunluluğun kapsamı dışında bırakmıştır. 50 işçi sınırlaması nedeniyle ülkemizdeki

<sup>53</sup> AYM, B No 2017/37627, T 02.03.2023, §5, RG 19.07.2023/32253; D 10 D, E 2014/910, K 2019/7483, T 6.11.2019, §6 <Lexpera İçtihat Bülteni> Erişim Tarihi 5 Mart 2025; D 10 D, E 2021/7205, K 2022/4764, T 26.10.2022, §6 <Lexpera İçtihat Bülteni> Erişim Tarihi 6 Şubat 2025.

<sup>54</sup> <[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability\\_statistics\\_poverty\\_and\\_income\\_inequalities](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_poverty_and_income_inequalities)> Erişim Tarihi 10 Temmuz 2025.

işyerlerinin önemli bir bölümü kota uygulamasının dışında kalmakta, diğer bir deyişle çok sınırlı bir işveren kesimi engelli çalıştırma zorunluluğu kapsamında yer almaktadır. Engelli istihdamını zorunlu kılmaya yönelik oranın artırılması ve 50 işçi sınırlamasının işyerlerinin en az yarısını zorunluluk kapsamına dahil edecek şekilde azaltılması, engellilerin çalışma yaşamına katılmasını sağlamak anlamında daha güçlü bir hukuki yapı oluşmasını sağlayacaktır.

## V. ENGELLİLERİN İSTİHDAMA KATILIMLARINI ENGELLEYEN AYRIMCI UYGULAMALARA YÖNELİK YAPTIRIM SİSTEMİ

### A. Ayrımcılık Yasağının İhlaline Yönelik Yaptırımlar

Hukuk sistemini, benzeri kural sistemlerine göre daha etkili kılan unsur içerdiği maddi nitelikteki yaptırımlardır. Etkin bir kural sisteminden bahsedilebilmesi için caydırıcı ve somut müeyyidelerin varlığı vazgeçilmez nitelik taşımaktadır.<sup>55</sup> Engellilerin istihdama erişimine ilişkin olarak gerek uluslararası belgelerde gerek iç hukuka ilişkin düzenlemelerde geniş, kapsamlı ve ilerici düzenlemelere yer verilmiş olsa da bu düzenlemelerin tam anlamıyla hayata geçirilmesinin yolu yaptırımlarla desteklenmesinden geçmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ile işe alma, çalıştırma ve işten çıkarma süreçlerinin tamamına ilişkin olarak engelliliğe dayalı ayrımcılık yasaklanmış ve bu yasağa aykırılığa ilişkin yaptırımlar öngörülmüştür. Buna göre istihdam süreçlerinde ayrımcılığa maruz bırakılan engelliler öncelikle yoksun bırakıldıkları hakları talep edebilmektedir. Dolayısıyla sırf engelli olduğu için daha düşük ücret veya sosyal haklarla çalıştırılan işçiler eksik bırakılan hakların ödenmesini talep edebilecek, sırf engelli olduğu için iş sözleşmesine son verilen işçiler ise 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan iş güvencesi şartlarını taşımaları durumunda işe iade hükümlerinden yararlanabilecektir. Buna karşın işe alınma aşamasında engelli olduğu için ayrımcılık uygulanan ve bu nedenle işe kabul edilmeyenlerin mahkeme kararıyla istihdam edilmeleri irade serbestisiyle bağdaşmaz. Diğer bir deyişle bu hallerde hâkim kararıyla iş sözleşmesi ihdas edilemez. Haliyle işe alma sürecinde engelli olmaktan dolayı ayrımcılığa maruz kalan bireyler Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde yani genel hükümler kapsamında maddi ve manevi tazminat talep etme hakkına sahiptirler. Söz konusu yaptırımlardan başka İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca çalışma ve işten çıkarma süreçlerine ilişkin olarak engellilikten dolayı ayrımcılığa maruz kalan bireylere eşit işlem tazminatı talep etme imkânı da tanınmıştır.<sup>56</sup> Buna göre iş ilişkisinde veya sona ermesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri

<sup>55</sup> İlhami Söyler, *Hukukun Temelleri*, (2 bs, Platon Hukuk Yayınevi 2023) 39.

<sup>56</sup> Çelik vd (n 32), 449.

sebeplerden dolayı ayrımcılığa maruz kalan işçiler, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda sınırlı bir biçimde öngörülen yaptırım sistemine Engelliler Hakkında Kanun'da rastlanmamaktadır. Bundan dolayı müeyyide sisteminin tespiti anlamında Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik hükümlerine bakılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Yönetmeliğin Ayrımcılık Yasağı başlığını taşıyan 17/3 hükmü suç ve cezaların kanuniliği ilkesine uygun olarak ayrımcılık veya farklı muamele gösteren kamu kurum ve kuruluşları ile işverenler için 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun<sup>57</sup> (TCK) 122 nci maddesinin uygulanmasını hükme bağlamıştır. Nefret ve Ayrımcılık başlığını taşıyan TCK m.122 uyarınca Kanunda sayılanlardan başka engellilik nedeniyle bir kişinin işe alınması veya olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını sınırlayan kişiler bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Yaptırımların çeşitliliğine rağmen eşit işlem tazminatının daha yüksek düzeyde belirlenmesi hükmün caydırıcılığına çok daha fazla katkı sağlayacaktır.<sup>58</sup> Zira arabuluculuk ve yargı süreçlerinin bir bütün olarak uzunluğu ve masraflı oluşu hak arama süreçlerinde tedirginliklere yol açmaktadır. Üstelik eşit işlem tazminatına ilişkin faiz oranının yasal faiz şeklinde tanımlanması da eleştirilere neden olmaktadır. 8485 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı<sup>59</sup> uyarınca 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine ilişkin Kanunun 1. maddesinde düzenlenen kanuni faiz oranının 01.06.2024 günü itibariyle yıllık %24 olarak uygulanmasına karar verilmiştir. Eşit işlem tazminatı için de geçerli olan bu oranın düşüklüğü hükmün caydırıcılığını engellemekte ve işverenlerin söz konusu tazminatın ödenmesini geciktirmeyi, düşük faizli bir kredi olarak görmesi sakıncasını beraberinde getirmektedir.

Tazminatın miktar ve faiz anlamındaki yetersizliği işe alma süreçlerindeki ayrımcılık noktasında daha farklı bir biçimde kendisini göstermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu işe alma süreçlerinde engelliliğe dayalı ayrımcılığa maruz kalanlara yönelik ayrıksı bir tazminat modeli içermemektedir. Bu aşamada mahkeme kararıyla iş sözleşmesinin kurulması ve işveren tarafından fiilen çalıştırmama halinde temerrüt hükümlerinin uygulanması gerektiği ileri sürülebilirse de Anayasa ile korunan irade ve sözleşme serbestisi anlayışı çerçevesinde bu çözümün uygulanması imkânı yoktur.<sup>60</sup> 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında engelli olmaktan

<sup>57</sup> 26.09.2004 tarih ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (RG 12.10.2004/25611).

<sup>58</sup> Deniz Ugan Çatalkaya, 'İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı' (2021) 2 Çalışma ve Toplum 859, 874.

<sup>59</sup> 20.05.2024 tarih ve 8485 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı (RG 21.5.2024/32552).

<sup>60</sup> Kübra Ercoşkun Şenol, 'Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m.27' (2016) 74 (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 709, 732.

dolayı ayrımcılığa maruz kalan bireylerin hak talep etmesi hususunda ispat yükü kendilerine aittir.<sup>61</sup> Aslında işyerinde gerçekleşen olguların varlığını ispatlamaya yönelik olanak büyük ölçüde işverene ait olduğundan ayrımcılık yönlü iddialarda ispat kolaylığına sahip olan da işverenin kendisidir. Söz konusu hükmün getirdiği zorluk belli ölçüde giderilmiş ve işçinin ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde ayrımcılık yapılmadığını işveren ispatla yükümlü kabul edilmiştir.<sup>62</sup> Ayrımcılık yasağı düzenlemesinin caydırıcılığına hizmet etmek üzere hürriyeti bağlayıcı ceza esaslı yaptırıma yer verilmesi ise yerinde olmuştur. Ancak cezanın miktarının artırılması ve Kanunda suçun kamu görevlileri ve doğrudan işverenler tarafından işlenmesine dair ağırlaştırıcı hallere yer verilmesinin ve ispat hususundaki sınırlamaların azaltılmasının<sup>63</sup> önemli katkılar sağlayacağı kanaatindeyiz.

### **B. Çalıştırma Zorunluluğunun İhlaline İlişkin Yaptırımlar**

Sözleşme serbestisi ilkesi hukuk sistemimizin vazgeçilmez unsurlarındandır. Anayasamızın 48. maddesine göre “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir”. Aynı doğrultuda Türk Borçlar Kanunu’nun<sup>64</sup> 26. maddesi uyarınca “Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler”. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 9. maddesine göre ise “Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler”. Tüm bu hükümler bir bütün olarak değerlendirildiğinde işverenlerin yasal yükümlülüklerine aykırı davranmalarından dolayı mahkeme kararıyla işçi çalıştırmaya zorlanmaları, diğer bir deyişle hâkim kararıyla iş sözleşmesinin kurulması fikrinin Türk Hukuk Sistemi ile bağdaşmadığı görülecektir. İş güvencesi esaslı işe iade hakkındaki hükümlerde bile işveren seçim hakkı ile donatılmış ve geçersiz nedenle iş sözleşmesini feshettiği işçinin mahkeme kararıyla işe iade edilmesi halinde iş güvencesi tazminatı ödeyerek işçiyi çalıştırmaktan kaçınabileceği hüküm altına alınmıştır.

Engelli çalıştırma zorunluluğuna ilişki düzenlemelere aykırılığın yaptırımını mahkeme kararıyla iş sözleşmesinin kurulması olarak kabul edilmemiştir. Kanaatimizce 6356 sayılı

<sup>61</sup> Hakan Albayrak ve Ertuğrul Yuvalı, ‘İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi’ (2012) 9 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 34, 107; Zeki Okur, ‘İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı’ (2016) 1 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayı, 591.

<sup>62</sup> Süzek ve Başterzi (n 43), 323; Çelik ve diğerleri (n 32), 445.

<sup>63</sup> Gizem Kübra Özen Aykutalp, ‘Nefret ve Ayrımcılık Suçu’ (2021) 2 Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 419, 448.

<sup>64</sup> 11.01.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (RG 04.02.2011/27836).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun<sup>65</sup> 24. maddesinde özel olarak düzenlenmiş olan işyeri sendika temsilcilerine ilişkin güvencenin engelliler içinde geçerli kılınması hükmün çok daha etkili kılacaktır. Buna göre engellilerin istihdam taleplerinin kabul edilmemesi yahut iş sözleşmelerinin bu nedenle sona erdirilmesi halinde mahkemeye başvurarak iş sözleşmesinin hakim kararıyla kurulması yetkisinin tanımlanması gerektiği görüşüne katılmaktayız.<sup>66</sup> Mahkeme tarafından verilen kararın işverenlerce fiilen uygulanmadığı hallerde ise iş sözleşmesinin hüküm ifade edeceğinin ve bu türlü hallerde engelli işçilere çalışmadıkları halde özlük haklarının sağlanmasının zorunlu kılınması önemli faydalar sağlayacaktır. Ancak mevcut düzenlemeler dahilinde bu türlü bir çözüm yöntemine başvurma imkânı bulunmamaktadır.

Halihazırda engelli çalıştırma zorunluluğuna aykırılığın yaptırımı para cezası olarak hükme bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 101. maddesine göre Kanun hükümlerine aykırı olarak engelli çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz. Söz konusu para cezasının miktarı 2025 yılını kapsayacak şekilde çalıştırılmayan her engelli ve her ayı kapsayacak şekilde 30.081 TL olarak belirlenmiştir.

Kanaatimizce engelli çalıştırma zorunluluğuna yönelik yaptırım mekanizması eleştiriye açıktır. Uygulamada pek çok işveren engelli istihdam etmek yerine buna ilişkin cezayı ödemeyi mali açıdan daha uygun görmekte, üstelik iş sahalarına yönelik aktif denetimin sınırlı kalmasından da fayda elde etmektedir. Daha da fenası toplumda engelli istihdam zorunluluğunun sadece kâğıt üzerinde uyulması gereken bir norm olduğu anlayışı oluşmuştur. Bu anlayış doğrultusunda işverenlerin önemli bir bölümü engellileri hukuken istihdam etse de fiilen çalıştırma zorunluluğu hissetmemektedir. Bu hususa yönelik denetim yapılmaması ise toplumdaki bu olumsuz yaklaşımın yayılmasına ve engellilerin istihdam süreçlerinden dışlanmasına neden olmaktadır. Asgari ücretli çalışan bir işçinin işverene maliyetinin 30.621 TL olarak hesaplandığı 2025 yılı itibariyle engelli çalıştırma zorunluluğuna aykırılık için belirlenen idari para cezasının miktarı sınırlı kalmaktadır. Toplumdaki, engellilerin sosyal yardıma muhtaç bireyler olarak görülmesine ilişkin yaklaşımlar, yaptırımın caydırıcı olmaması ile birleştiğinde sosyal anlamda kazanım sağlamak olanaksız hale gelmektedir. Kaldı ki tahsil

<sup>65</sup> 18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, (RG 7.11.2012/28460).

<sup>66</sup> Necip Kocayusufpaşaoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm, C. 1, Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme* (7 bs, Filiz Kitabevi 2017) 14.

edilen idari para cezalarının engelli bireylerin doğrudan erişimine açık olmaması da eleştirilere neden olmaktadır. Zira Kanunda öngörülen yaptırım tazminat niteliğinde olmayıp para cezası vasfındadır.<sup>67</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'na göre engelli çalıştırma zorunluluğuna aykırı davranan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları ayrımcılığa maruz kalan engelli bireyin uğradığı zararın doğrudan tazmin edilmesi maksadını taşımamaktadır. Söz konusu cezalar, engellilerin kendi işlerini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması gibi projelerde kullanılacak şekilde uygulanmalı ancak istihdam talebi reddedilen engellilerin kendilerine yönelik bir tazmin süreci de kurulmalıdır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususların belirlenmesinde dahi engellilerin temsili sınırlı kalmıştır. Türkiye İş Kurumu'nun koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşlarından birer temsilcinin yer aldığı komisyonda engelliler sadece bir üye ile temsil edilmektedir. Bu üye ise en çok engelliye temsil eden üst kuruluş tarafından görevlendirilmektedir. Engellileri doğrudan ilgilendiren bir komisyonda sadece bir engelli üyeye yer verilmesi uygun olmamıştır.

Mevcut düzenleme çalışma talebi reddedilen engelli bireyin maruz kaldığı zararları telafi etmekten uzaktır. Öncelikle yukarıda da belirttiğimiz üzere hükümde öngörülen yaptırım tazminat niteliğinde değildir. Üstelik kimi durumlarda kamu kurumları çıkardıkları yönergeler vasıtasıyla söz konusu cezadan muaf oldukları yönlü düzenlemeler de ortaya koymaktadır.<sup>68</sup> Bunun yanı sıra engellilerin istihdama erişimlerine yönelik finansmanın idari para cezalarından karşılanması Anayasamızda hüküm altına alınmış olan sosyal devlet anlayışına uygun düşmemektedir. Engelli istihdamını zorunlu kılan kota düzenlemesine ilişkin yaptırımın idari para cezası vasfından çıkarılması, hiçbir kurum ve kuruluşun bu cezalardan muaf kılınmaması ve her yıl için yeniden değerlendirme katsayısından daha yüksek bir oranda artırılmasının yerinde olacağı kanaatindeyiz.

---

<sup>67</sup> Ayşe Köme Akpulat, 'İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü' (2019) 77 İstanbul Hukuk Mecmuası 523, 547.

<sup>68</sup> Akpulat (n 67) 547.

## VI. ENGELLİ İSTİHDAMININ GELİŞTİRİLMESİNİ SAĞLAYACAK HUKUKİ DÜZENLEME ÖRNEKLERİ VE ÖNERİLER

Yukarıdaki başlıklarda açıkladığımız üzere engelli istihdamını güçlendirmeye yönelik düzenlemeler bulunsa da engellilerin çalışma hayatına katılımını güçlendirecek programlara duyulan ihtiyaç devam etmektedir. Engelliler arasındaki işsizlik oranı ve eğitim düzeyi mevcut düzenlemelere rağmen toplumun geri kalanıyla karşılaştırıldığında hala son derece yüksektir.<sup>69</sup> Bir şekilde çalışma hayatına katılmayı başarabilen engelli bireyler ise düşük ücretlere tabi olmak zorunda kalmaktadır. Haliyle engelliler en yüksek düzeyde kırılganlığa sahip gruplardan biri olmaya devam etmektedir. Mevzuattaki düzenlemelerin istihdama gerçek katılımı sağlamaya ve iş gücü piyasasına erişilebilirliğin artırılmasına yönelik programlarla desteklenmesi hayati önem taşımaktadır. İşe alım, sosyalleşme ve eğitim esaslarını içeren planlamalara ihtiyaç vardır.<sup>70</sup> Her tür önyargıya rağmen devletler engellilerin işe yerleştirilmesinde belirleyici olsalar da idarenin yükümlülüğü bununla sınırlı kalmamalı dışlanmaya neden olan sosyal eşitsizliklerin giderilmesine yönelik etkin kapsayıcı denetim mekanizmaları kurulmalıdır.<sup>71</sup>

Ülkemizde engelli bireylerin engellilik durumları dışında kişisel yönlerini de dikkate alan ve güvenli iyileştirmeleri öne çıkaran bir süreç tanımlanmıştır. Engellilerin eğitim almalarının önündeki sosyal sorunların ortadan kaldırılması ve yapısal önlemler çerçevesinde yüksek öğrenime devamlarını sağlayan uygulamalar geliştirilmesi çok önemli katkılar sağlamıştır.<sup>72</sup> Özellikle üniversitelerin uyguladığı programlar sayesinde engellilere yönelik yeni istihdam biçimleri tanımlanmış ve engellilerin entelektüel birikimlerini artırmaya yönelik çalışmalar hızlandırılmıştır. Hâlihazırda YÖKSİS verilerine göre 51.647 engelli üniversite öğrencisi bulunmaktadır. Bu öğrencilerin 27.782'si önlisans, 23.581'i lisans, 236'sı yüksek lisans ve 48'i doktora düzeyinde eğitim görmektedir.<sup>73</sup>

<sup>69</sup> Hakan Arslan ve Gülşen Altıntaş, 'Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımını Arttırarak Toplumla Kaynaşmalarını Sağlamayı Hedefleyen Bir Model Önerisi' (2014) 2 (5) Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 165, 167.

<sup>70</sup> Refika Elif Kaynak, Selver Yolsever ve Fulya Ekmen, *Engellilik ve İstihdam* (Down Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi Yayınları 2016) 117.

<sup>71</sup> Ali Seyyar, 'İş Dünyası ve İstihdam Açısından Sakaryalı Özürlüler' (2005) 39 Sakarya Ekonomi Dergisi 36, 37.

<sup>72</sup> Saadettin Özdemir, 'Engelli Bireylerin Manevi Rehabilitelerinde İletişimin Önemi' (2017) 38 Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 137, 145.

<sup>73</sup> <<https://engelsiz.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/engelsiz-erisim-engelsiz-egitim.aspx>> Erişim Tarihi 20 Haziran 2025.

İşitme engellilere yönelik işaret dili merkezlerinin kurulması, kurumsal sorumluluğun en geniş biçimiyle ele alınması, engelliliğin sadece fiziksel sınırlamalar olarak kabul edilmeyerek psikolojik tanımlamaların yapılması da ülkemizi öncü bir konuma yerleştirmiştir. Eşit istihdam fırsatlarını garanti altına almak, barış kültürünün inşasını sağlamak açısından son derece önemlidir. Engelli bireyler işverenler için yüksek değerler sunmaktadır. Bu değerlerin hayata geçirilmesi için engellilere gerekli teknik ve dijital araçlar sağlanmalı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları oluşturulmalıdır. Engelli bireylerin istihdam edilebilirliği toplumun bilinç düzeyine bağlı olsa da düzenli planlama, eğitim ve bilgilendirme süreci, bu planların yürütülmesine yönelik ulusal düzenleyici çerçevelerin oluşturulması olumsuz ve adaletsiz politikaların önüne geçilmesini sağlayacaktır.<sup>74</sup>

Bununla birlikte özellikle engelli kadınların, engelli erkeklere göre daha dezavantajlı durumda olduğuna dikkat edilmelidir. Mevcut durum itibarıyla engelli erkekler bir işte çalışmak yahut kendi mesleğini yapmak anlamında istihdama daha fazla katılabilmektedir. Engelli kadınlar yüksek işsizlik oranları, düşük ücretler ve güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalmaktadır. Bu yüzden onların sosyal katılımını destekleyen daha spesifik dayanışma uygulamalarına ihtiyaç vardır. Bir kez daha ifade edilmelidir ki bu uygulamaların en önemlisi eğitimidir. Aynı engelli erkeklerde olduğu gibi engelli kadınlarda da eğitim seviyesi ile çalışma durumu arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur. Eğitim düzeyi arttıkça gelir getirici bir işte çalışma oranı da artmaktadır. Engelli kadınlarda yüksek lisans/doktora mezunlarının %76'sı, lisans ve ön lisans mezunlarının %70,6'sı gelir getirici bir işte çalışırken, ilkökul mezunlarının %5,8'i, hiç okula gitmemiş olanların ise sadece %3,1'i çalışmaktadır. Lise ve altı, lise üstü olarak incelendiğinde ise lise üstü eğitim seviyesine sahip olan engelli kadınların %66,6'sı, lise ve altı eğitim seviyesine sahip engelli kadınların ise sadece %18,4'ü gelir getirici bir işte çalışmaktadır.<sup>75</sup> Bu verilerden görüldüğü üzere özellikle engelli kadınların istihdama katılımını güçlendirecek en güçlü politika eğitimidir.

Yasal düzenlemelere rağmen, engelliler düzgün bir işe girmek, kaliteli eğitim almak ve daha iyi yaşam standardına sahip olmak anlamında ayrımcılığa maruz kalmaya devam etmektedirler. Üstelik engellilere yönelik ayrımcılık sınıf, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, ırk bağlamındaki ayrımcılıklar tartışılırken geri planda kalmaktadır. Engelli ayrımcılığı daha az mücadele içeren ve daha göz ardı edilebilir bir olgu olarak kabul edilmekte, din, ırk ve cinsiyet

<sup>74</sup> Meryem Dalğıç, 'Toplumda Engelli Algısı' (2021) 12 Diyanet Aylık Dergi 43, 51.

<sup>75</sup> Elif Emir Öksüz, Alma Gül Uçar ve Özlem Kara, *Türkiye'de Engelli Kadınların Durumu, İhtiyaçları ve Öncelikleri* (1 bs, Engelli Kadın Derneği Yayınları 2024) 12.



gibi ayrımcılık uygulamaları kadar şiddetli ve keskin görülmesi nedeniyle diğer dezavantajlı gruplara yönelik ayrımcılıktan çok daha örtülü şekilde gerçekleşmektedir.<sup>76</sup> Bu durumdan dolayıdır ki engelliliğe hak temelli bir yaklaşım çerçevesinde bireysel garantiler sunacak istihdam uygulamalarına duyulan gereklilik göz ardı edilmemelidir. Ayrıca engellilerin yeteneklerinden faydalanmayı mümkün kılarak ticari fayda sağlayan işverenlere yönelik teşvik düzenlemeleri geliştirilmeli ve vergi muafiyetleri artırılmalıdır.

Engelli bireylerin eşit şartlarda işe girebilmeleri huzur odaklı dilin kullanıldığı anlamını taşır. Engellilere uygun işyeri tasarım ve ergonomisi, işçi çeşitliliğinin artırılması ve işe erişilebilirliğin iyileştirilmesi kamu politikalarının yanı sıra kapsayıcı insan kaynakları uygulamalarını ve destekleyici stratejileri gerekli kılmaktadır. Bu türlü politika ve uygulamaların yetersizliği toplumsal refahı olumsuz etkilediği gibi, sosyal dışlanma sorununa da yol açar. Engelli bireylerin onurlarına yakışır işlere erişmesine yönelik beceri kazanmalarını sağlayacak programlar, kişisel ve yönetsel projelere ihtiyaç vardır. Bu program ve projelere aktif bir biçimde katılım sağlayan, işe alım ve seçim süreçlerini yeniden değerlendiren ve etkili işe yerleştirme uygulamalarında bulunan iş dünyasının vergi, sosyal güvenlik primi gibi ödemeler hususunda teşvik edilmesiyle birlikte kapsayıcı bir istihdam kültürü oluşturulmuş olacaktır.

## SONUÇ

Engelli bireylerin diğer insanlarla eşit, adil ve elverişli şartlarda çalışma haklarının korunması devletin yanı sıra tüm sosyal kesimlerin de görevidir. Toplum oluştururan her bir birey fırsat eşitliği, hakkı olan ücrete kavuşma ve güvenli çalışma koşullarından faydalanma hakkına sahiptir. Bu kapsamda toplumun geniş bir kesimini oluşturan engellilerin istihdam dışı bırakılmasının çok ciddi ve telafi güç mağduriyetlerin yaşanmasına neden olacağı göz ardı edilmemelidir. Dolayısıyla, engellileri yetersiz iş gücü olarak gören, vasıfsız işler ve düşük ücretlere zorlayan anlayışı ortadan kaldırmaya yönelik reform çalışmalarına ve projelere olan ihtiyaç devam etmektedir.

Engelli sığınmacıları da kapsayacak şekilde kişilerin işe erişimlerini sağlamak, çalışma haklarını eşit bir şekilde kullanmak anlamında proje ve uygulamaların geliştirilmesine hız verilmelidir. Engellilerin bir işe sahip olmasını sağlama anlamında genel oryantasyon programları, teknik ve mesleki yerleştirme hizmetleri, mesleki ve sürekli eğitim faaliyetleri

<sup>76</sup> Süleyman Akbulut, *Gerçekten Eşit Miyiz? Acı(ma), Zayıf Gör(me) ve Yok Say(ma) Ekseninde Engelli Ayrımcılığı* (1 bs, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 2012) 102.

uygulamaya sokulmalıdır. Yaşam boyu güvence anlayışı kapsamında istihdam fırsatlarının yanı sıra terfi olanakları da güçlendirilmelidir. Engellilerin işçi ve memur olmakla sınırlı şekilde çalışma hayatına katılmalarına yönelik anlayışın ortadan kaldırılması da gerekmektedir. Engelli durumundaki bireylerin serbest meslek sahibi olmaları, kendi kooperatif ve şirketlerini kurarak işveren sıfatı ile çalışma yaşamına katılmaları gelişen teknolojiler ve dijitalleşme ile birlikte daha da kolaylaşmıştır. Bu tür faaliyetler desteklenmeli ve mevcut vergi muafiyetleri artırılmalıdır. Motivasyon, deneyim kazanma, rehabilitasyon çalışmalarıyla bütünleştirilen çalışmaların ülkemizdeki engelli sığınmacıları kapsayacak şekilde düzenlenmesi insan haklarına verilen değerin göstergesi olacaktır.

Sonuç itibariyle belirtmek gerekir ki engelli bireylerin sosyal yardımlara muhtaç kılınması yerine eşit şartlarda çalışma hakkına kavuşturulmaları hem toplumsal hem de bireysel gelişim ve ilerlemenin gereklerindedir. Bu sayede engelli kişilerin rehabilitasyonu sağlanarak, fırsat eşitliği, eşit muamele, entegrasyon ve katılım ilkelerini benimsemiş bir sosyal yapı hayata geçirilebilecektir. Engelliler için istihdam fırsatlarının teşvik edilmesi toplumsal bütünleşmeye de katkı sağlayacak, önyargılar nedeniyle atıl görülen önemli bir iş gücü üretim süreçlerine dahil edilmiş olacaktır. Böylelikle üretim çıktılarının nitelik ve niceliğinde gelişme sağlanmasının yanı sıra sosyal güvenlik bütçesi üzerindeki baskı da azaltılmış olur. Günümüzde engellilerin onurlu bir yaşama hakkının vazgeçilmez unsuru olan çalışma hakkından yararlandırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesi ve onaylanması anlamında toplumun bakış açısı değişse de bu değişim yeterince hızlı gerçekleşmemektedir. Dolayısıyla engel durumu, bedensel veya zihinsel olmasına bakılmaksızın engelli bireylerin uzman kişilerin desteğinde mesleki eğitim, işe yerleştirme ve korumalı istihdam olanaklarına kavuşturulması toplumun bireylere onurlarına uygun yaşam hakkı sağlamanın zorunlu unsuru vasfında olup, engelli istihdamının geliştirilmesi için yürütülen faaliyetlerin desteklenmesinin sağlayacağı sosyal ve ekonomik katkıları yadsınamaz.

## KAYNAKÇA

- Akbulut S, *Gerçekten Eşit Miyiz? Acı(ma), Zayıf Gör(me) ve Yok Say(ma) Ekseninde Engelli Ayrımcılığı* (1 bs, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 2012)
- Akputat KA, 'İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü' (2019) 77 İstanbul Hukuk Mecmuası 523
- Albayrak H ve Yuvalı E, 'İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi' (2012) 9 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 34
- Arslan H ve Altıntaş G, 'Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımını Arttırarak Toplumla Kaynaşmalarını Sağlamayı Hedefleyen Bir Model Önerisi' (2014) 2 (5) Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 165
- Aykutalp Özen KG, 'Nefret ve Ayrımcılık Suçu' (2021) 2 Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 419
- Buluş S, 'Engelli Bireylere Yönelik Kamusal Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler' (2022) 2 Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 835
- Çatalkaya DU, 'İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı' (2021) 2 Çalışma ve Toplum 859
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36 bs, Beta Yayınları 2023)
- Çelik A, *Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye*, (1 bs, Kitap Yayınevi 2014)
- Çolak NY, 'Firma Temsilcilerinin Perspektifinden Engelli İstihdamındaki Sorunlar ve Çözüm Önerileri: İstanbul İli Tekstil Sektöründe Nitel Bir Araştırma' (2024) 8 (2) Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi 476
- Dalğıç M, 'Toplumda Engelli Algısı' (2021) 12 Diyanet Aylık Dergi 43
- Deniz B, 'Türk Hukukunda Engelliler Bakımından Kamu Hizmetine Girme Hakkı' (2021) 3 Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1, 100
- Dulay Yangın D, 'Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun İş İlişkinde Ayrımcılık Yasağına İlişkin 2023/238 Sayılı Kararı ve Düşündükleri' (2023) 50 Sicil, 152, 153

- Durmaz Ş, 'Engellilik ve İşgücü Piyasası İlişkisi' (2017) 15 Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 249
- Erbil Erdugan Erbil F, *Türkiye'de Özürlü Yoksulluğu Ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören Örneği* (Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları 2010)
- Ektaş A.F, *Ulusalüstü Boyutlarıyla Engelli Hakları ve Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi* (1 bs, On İki Levha Yayınları 2017)
- Genç Y ve Çat G, 'Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi' (2013) 1 Akademik İncelemeler Dergisi 363
- Gönülaçan, A, 'Engelli İstihdamına Yönelik İşveren Tutumları: Trabzon Örneği' (2016) 16 (3) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 111
- Gün A, *Engellilerin İstihdamı ve Yaşam Memnuniyeti* (1 bs, Nobel Yayıncılık 2023)
- Gürler S, *Engelli Kadınların İnsan Hakları*, (1 bs, Astana Yayınları 2016)
- Henckaerts JM ve Beck D, *Uluslararası İnsancıl Teamül (Örf Adet) Hukuku* (1 bs, Uluslararası Kızılhaç Komitesi çev, Beta Yayınevi 2005)
- Kalabalık H, *İnsan Hakları Hukukuna Giriş* (6 bs, Seçkin Yayıncılık 2024)
- Karaaslan L, 'Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler için Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar' (2020) Özel Sayı (1) Çalışma İlişkileri Dergisi 46
- Karaca EZ ve Nam D, 'Kronik Bir Sosyal Sorun: Engellilere Yönelik Ayrımcılık' (2021) 23 (1) Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi 167
- Karagözler M, *Bir Temel Hak Olarak Çalışma Hakkı* (1 bs, On İki Levha Yayıncılık 2021)
- Kaynak RE, Yölsever S ve Ekmen F, *Engellilik ve İstihdam* (1 bs, Down Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi Yayınları 2016)
- Kocayusufpaşaoğlu N, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm, C. 1, Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme*, (7 bs, Filiz Kitabevi 2017)
- Koçman A ve Tufan İ, 'Engelliler İçin Normal Bir Yaşam' (2005) 2 Ufkun Ötesi Bilim Dergisi 49
- Korkmaz BC, 'Türkiye'de Engelli İstihdamında Yaşanan Zorluklar' (2023) 23 Ufkun Ötesi Bilim Dergisi 62

- Köksal A, *Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma* (1 bs, Eğiten Kitap 2020)
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7 bs, Lykeion Yayınları 2022)
- Okur Z, ‘İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı’ (2016) 1 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayı, 591
- Öksüz EE, Uçar AG ve Kara Ö, *Türkiye’de Engelli Kadınların Durumu, İhtiyaçları ve Öncelikleri* (1 bs, Engelli Kadın Derneği Yayınları 2024)
- Özateş SO, ‘Engelliliğe İlişkin Varsayımların Keşfi: Görmezden Gelme ya da Normal Dışı Görme’ (2018) 5 Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 192
- Özdemir S, ‘Engelli Bireylerin Manevi Rehabilitelerinde İletişimin Önemi’ (2017) 38 Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 137
- Polat Kanyılmaz E, ‘Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Nitel Bir Araştırma: Çanakkale Örneği’ (2020) 39 İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 869
- Seyyar A, ‘İş Dünyası ve İstihdam Açısından Sakaryalı Özürlüler’ (2005) 39 Sakarya Ekonomi Dergisi 36
- Söyler İ, *Hukukun Temelleri* (2 bs, Platon Hukuk Yayınevi 2023)
- Süzek S ve Başterzi S, *İş Hukuku* (24 bs, Beta Yayınevi 2024)
- Şenol KE, ‘Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m.27’ (2016) 74 (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 709
- Şişman Y, ‘Özürlülük Alanında Kullanılan Kavramlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme’ (2012) 28 Sosyal Politika Çalışmalar 69
- Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (10 bs, Beta Yayıncılık 2022)
- Tuncay C, Ekmekçi Ö ve Gülver E, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (22 bs, Beta Yayıncılık)
- Şakar M, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (15 bs, Beta Yayıncılık 2024)
- Yaman M, ‘İşverenlerin Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdam Etme Yükümlülüğü’ (2023) 8 Sosyal Bilimler Dergisi 99

## Elektronik Kaynaklar

<[https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm\\_istatistik\\_bulteni\\_nisan\\_23.pdf](https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf)> Erişim Tarihi 3 Mart 2025

<[https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Disability\\_statistics\\_poverty\\_and\\_income\\_inequalities](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Disability_statistics_poverty_and_income_inequalities)> Erişim Tarihi 10 Temmuz 2025

<<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2015-34-nrm.pdf>> Erişim Tarihi 10 Temmuz 2025

<<https://www.tihk.gov.tr/public/pdf/files/vfqfm4.pdf>> Erişim Tarihi 10 Temmuz 2025

<<https://engelsiz.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/engelsiz-erisim-engelsiz-egitim.aspx>> Erişim Tarihi 20 Haziran 2025