

AYRIMCILIK YASAĞI KAPSAMINDA ÇALIŞMA YAŞAMINDA ENGELLİLER AÇISINDAN ULUSLARARASI NORMLAR ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE CUMHURİYETİ MEVZUATI

Arş. Gör. Atanur KARAAHMETOĞLU

Kırklareli Üniversitesi İ.İ.B.F., Ç.E.E.İ. Bölümü, İş Hukuk Anabilim Dalı,
atanurkartal@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8306-3178.

Öz

Engellilik, doğuştan gelen ya da sonradan ortaya çıkan bedensel ya da zihinsel eksiklikler ya da bozukluklardır. Engelli bireyler ise bedensel ya da zihinsel bir engeli bulunan bireylerdir. Ancak, engelli bireylerin de en az engelli olmayan bireyler kadar meslek seçme, istihdama katılma ve bu alanda verilen tüm hizmet ve olanaklardan yararlanma hakkı bulunmaktadır. Bu doğrultuda, eşitlik ilkesi devreye girmektedir ki, eşitlik ilkesi, hiçbir ayırım gözetilmeksizin tüm bireylerin eşit haklara sahip olması anlamına gelmektedir. Bu nedenle önemine binaen eşitlik ilkesi uluslararası metinlerde en üst düzeyde güvence altına alınmış ve engellilere yönelik ayrımcılık yasağı kabul edilmiştir. Bunun yanında, iş hayatında da engellilerin engelli olmayan bireylerle eşit haklara sahip olması gerektiği ve hatta gerektiğinde engellilere yönelik koruyucu düzenlemelerin yapılacağı uluslararası metinlerde yer almıştır. Böylece engellilere yönelik özel düzenlemeler getirilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında da uluslararası normlar esas alınmış, gerek Anayasada gerek kanunlarda engellilere yönelik özel düzenlemeler getirilmiş ve engellilere çeşitli haklar tanınmıştır. Bu çalışmada engellilere yönelik yapılan kanuni düzenlemelerin uygulamaya nasıl yansıdığı, toplumda karşılık bulup bulmadığı sorusuna bir yanıt aranmıştır. Böylelikle toplumsal farkındalığın ne ölçüde sağlandığı sorgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Engelli İstihdamı, Ayrımcılık Yasağı, Eşitlik, Özel Düzenlemeler

LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF TÜRKİYE WITHIN THE FRAMEWORK OF INTERNATIONAL NORMS FOR THE DISABLED IN WORKING LIFE WITHIN THE SCOPE OF PROHIBITION OF DISCRIMINATION

Abstract

Disability is a congenital or acquired physical or mental deficiency or disorder. Disabled individuals are those who have a physical or mental disability. However, disabled individuals have the right to choose a profession, to participate in employment and to benefit from all services and opportunities in this field, as well as non-disabled individuals. In this direction, the principle of equality comes into play, which means that all individuals have equal rights without any discrimination. For this reason, due to its importance, the principle of equality has been guaranteed at the highest level in international texts and the prohibition of discrimination against the disabled has been accepted. In addition, it has been included in international texts that disabled people should have equal rights with non-disabled individuals in business life and that protective regulations will be made for disabled people when necessary. Thus, special regulations were introduced for the disabled. The legislation of the Republic of Türkiye has been based on international norms, special arrangements have been made for the disabled both in the Constitution and in the laws, and various rights have been granted to the disabled. In this study, an answer has been sought to the question of how the legal regulations for the disabled are reflected in practice and whether they are met in society. Thus, it was questioned to what extent social awareness was achieved.

Keywords: Disabled, DisabledEmployment, Non-Discrimination, Equality, Special Arrangements.

1. Giriş

Engelli bireyler çeşitli şekillerde ve çeşitli konularda bazı ayrımcı tutum ve davranışlara maruz kalabilmektedir. Ancak, toplumsal hayatın birliği, selameti ve esenliği için, toplumu oluşturan tüm bireylerin eşit kabul edilmesi son derece önemlidir. Bir başka ifadeyle gerek birlikte yaşama kültürünün oluşması, gerek bireylerin kendini toplumun bir parçası olarak görebilmesi, her ne surette olursa olsun ayrımcılığı reddeden bir anlayışın benimsenmesine bağlıdır. Bu perspektiften bakıldığında, engelli bireylerin hayatın her alanında toplumsal

yaşama karışabilmesi, dışlanmaması ve bu yönde bir kültürün oluşturulması temel bir gaye olmalıdır. Ayrıca bazı bireylerin bedensel ya da zihinsel açıdan daha zayıf olması, bu bireylerin hak ve hizmetlerden yararlanması noktasında da bir engel teşkil etmemelidir.

Engellilik, bireyin yaşam kalitesini ve hareket alanını sınırlandıran bir veya birden çok fiziksel ya da ruhsal bozukluklardır (Algan, 2001: 14). Bir başka ifadeyle bireyin zihinsel ve ruhsal fonksiyonlarında ortaya çıkan azalmanın bireyin yaşam standartlarını olumsuz etkileyecek derecede olmasına engellilik denilmektedir (Eren, 2010: 8-9; Donat, 2017: 9). Bu zihinsel ya da ruhsal bozukluklar nedeniyle toplumsal yaşama tam olarak katılamayan bireylere de "engelli bireyler" denilmektedir (Genç, 2015: 67). Bu doğrultuda bedensel ve/veya ruhsal bozukluklar nedeniyle çalışma gücünde en az % 40 azalma ortaya çıkan ve bu engelini yasal düzenlemelerin öngördüğü şekilde bir sağlık kurulu raporu ile kanıtlayan engelli bireylere ise engelli işçi denilmektedir (<http://iskanunu.com>). Engelli işçiler en nihayetinde engelli bireylerdir (Öztürk, 2011: 16-18). O nedenle engelli bireylerin gerek iş yaşamında gerek toplumsal yaşamda yer almaları oldukça önemlidir (<https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/>).

Engelli bireylerin toplumsal yaşama tam anlamıyla katılamamasında, engelli bireylere karşı sergilenen olumsuz tutumlar ya da çevresel faktörlerin büyük etkisi bulunmaktadır (Eren, 2010: 9-10). Bu nedenle engelli bireylerin toplumsal alanda karşılaştıkları sorunların başında, eşitlikçi olmayan tutum ve davranışlar gelmektedir (Karaarslan, 2014: 25). Ancak, engelli bireylerin toplumsal hayata katılabilmesi için diğer bireylerle eşit haklara sahip olması son derece önemlidir (Genç, 2015: 67-68).

Bir bireyin sırf bedensel ya da zihinsel bir eksikliği dolayısıyla toplumsal hayattan dışlanmasına yönelik anlayışın kabul edilmesi söz konusu değildir (Karen, 2017: 11). Aksi halde, ayrımcılık söz konusu olmaktadır ki, bu anlayışın kabul edilmesi mümkün değildir (Hüseyinli, 2017: 139). Zira engelli bireylerin de diğer bireyler kadar toplumsal hayata katılma, hizmet ve olanaklardan yararlanma hakkı bulunmaktadır (Karan, 2017: 12). Bunun aksini düşünmek, engelli bireylere karşı farklı, ayırıcı bir tutum oluşmasına yol açacaktır (European of Human Rights, 2010: 101-102).

Engelli bireylerin ayrımcı bir tutum ve davranışa maruz kalmadan toplumsal yaşama karışabilmeleri büyük önem taşımaktadır (Algan, 2001: 14). Belirtmek gerekir ki, engelli olsun ya da olmasın tüm bireylerin eşit haklara sahip olması gerekmektedir (Karen, 2017: 13-14).

Bu perspektiften bakıldığında, tüm bireylerin eşit haklara sahip olmaması insan haklarının ihlali anlamına gelmektedir (Hüseyinli, 2017: 139-140). Zira uluslararası arenada da tüm bireylerin eşit haklara sahip olması güvence altına alınmıştır (Çağlar, 2009: 24-25). İnsan haklarını güvence altına alan uluslararası belgelerin temelinde herhangi bir ayrımcılık yapılmaksızın tüm bireylerin eşit haklara sahip olması yatmaktadır (Abay ve Güloğlu, 2015: 434-435). Dolayısıyla önemine binaen ayrımcılık yasağı uluslararası metinlerde genel kabul görmüş ve büyük önem atfedilmiştir (Hüseyinli, 2017: 140).

Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında da engellilere yönelik ayrımcılık yasağını reddeden bir anlayış benimsenmiştir. Bu şekilde engellilerin gerek toplumsal yaşamda gerek çalışma yaşamında ayrımcı tutum ve davranışlara maruz kalmaması amaçlanmıştır. Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında engellilere yönelik koruyucu özel düzenlemeler de yapılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında engellilere yönelik yapılan düzenlemelerde de uluslararası normlar esas alınmıştır. Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında Anayasa ve kanun düzeyinde engellilere yönelik ayrımcılığı reddeden ve koruyucu bir anlayışı benimseyen düzenlemeler yapılmış olmakla birlikte, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı da bu konuda yönetmelik ve yönergeler kaleme almıştır. Yeri gelmişken hemen belirtelim ki, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adıyla faaliyet gösteren Bakanlık 21 Nisan 2021'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kurulması ile birlikte Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adını almıştır.

Bu çalışmada uluslararası normlar doğrultusunda Türkiye Cumhuriyeti'nde engellilere yönelik hangi düzenlemelerin yapıldığı, bu düzenlemelerin hangi amaçla yapıldığı, yapılan düzenlemelerin yeterli olup olmadığı üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu şekilde Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında engellilere ne gibi haklar tanındığı ve ayrımcılık yasağı kapsamında engellilere yönelik hangi düzenlemelerin yapıldığı sorusuna bir yanıt aranmıştır. Literatürde engellilere tanınan haklara yönelik veya engellilere yapılan ayrımcılık hakkında çalışmalar bulunmaktadır. Ancak, engellilere tanınan haklar ve ayrımcılık yasağı kapsamında engellilere yönelik yapılan özel düzenlemeleri bir arada inceleyen, yapılan bu düzenlemelerin yeterli olup olmadığı ve yapılan bu düzenlemelerin engellilerin toplumsal hayata ve iş yaşamına entegrasi açısından uygun olup olmadığı yönünde yeterince çalışma bulunmamaktadır. O nedenle hukuki açıdan ayrımcılık yasağı kapsamında engellilere tanınan haklar ve getirilen özel düzenlemelerin ele alınması ihtiyacı hasıl olmuştur. Bu bağlamda çalışmanın ana konusu Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında yapılan düzenlemeler olmasına karşın, Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında engellilere yönelik yapılan düzenlemelerin daha iyi anlaşılabilmesi için uluslararası

düzenlemelerle bağlantı kurulmuş, ilk olarak uluslararası düzenlemeler incelenmiş, sonrasında Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında yapılan düzenlemeler incelenmiştir.

2. Ayrımcılık Yasağı Kapsamında Engelliler Açısından Uluslararası Normlar Çerçevesinde Yapılan Düzenlemeler

2.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Uluslararası alanda engellilere yönelik birçok önemli düzenleme kaleme alınmıştır. Bu amaç doğrultusunda 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler (United Nations) tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin (Universal Declaration of Human Rights)23. ve 24. maddelerinde, eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. Buna göre Sözleşme, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, fiziksel yönden zayıf ya da toplumsal yaşamda farklı pozisyonda bulunan bireylerin eşit şartlara tabi olması gerektiği anlayışını kabul etmiştir (BM, 1948). Dolayısıyla, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi engelli bireylerin toplumsal yaşamdan dışlanmasını, sosyal hayattan ayrı düşünülmesini reddetmiştir (Hüseyinli, 2017: 139). Ayrıca İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, engelli olsun veyahut olmasın, bireylere yönelik herhangi bir ayrımcılığı ve engelli bireylerin sosyal ilişkilerden ve toplumsal yaşamdan dışlanmasını reddetmekle birlikte, engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımını kısıtlayan tüm tutum ve davranışları da reddetmiştir (Çağlar, 2009: 39). Zira uluslararası alanda engellilere yönelik ayrımcılık yapılmaması genel bir ilke olarak kabul edilmiştir (Karen, 2017: 7).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, uluslararası alanda engelli bireylerin haklarını güvence altına alan ilk metin olma özelliği taşımaktadır. Bu nedenle, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi kendisinden sonra yürürlüğe girecek ulusal ve uluslararası metinlere de kılavuzluk etmiştir. Bu düşünceyle, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi engellilere yönelik sergilenecek olumsuz tutum ve davranışları insan haklarına bir saldırı olarak kabul etmiştir. Ancak şu hususta belirtilmelidir ki, engelli bireylerin kendilerine sunulan hak ve hizmetlerden etkin bir şekilde faydalanabilmesi için engellilerin farkındalık içinde bulunmaları gerekmektedir. Bir başka ifadeyle engelli bireylerin gerek çalışma yaşamında, gerek toplumsal yaşamda kendilerine sunulan imkan ve olanaklar konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir (Hüseyinli, 2017: 139-140).

2.2. Engelli Kişilerin Hakları Bildirgesi

Birleşmiş Milletler, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile geniş kapsamlı eşitlik ilkesini ele almış bu nedenle İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi engelliler açısından da önemli bir yere sahip olmuştur. Lakin BM, sadece İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile

yetinmemiş, münhasıran engellilere yönelik düzenlemeler de yapmıştır. Bu bağlamda 1975 yılında engelli bireylere yönelik ayrımcılığı reddeden ve sadece engelli bireyleri konu alan bir bildiri kaleme alınmıştır(Çağlar, 2009: 26).

BM, 3447 sayılı karar ve 1975 tarihli Engelli Kişilerin Hakları Bildirisini kaleme almıştır. Bu bildiri ile engelli bireylerin toplumsal alandan dışlanmaması gerektiği ve engellilerin toplumsal hayatta yer almasının önemi üzerinde durmuştur (Ertaş, 2017: 11-12). Zira Bildirinin 3. maddesinde, engelli bireylerin medeni hali ve konumu dikkate alınmaksızın aynı yaşta olan diğer bireylerle eşit yaşam şartlarına sahip bulunduğu düzenlenmiştir. Bildirinin 5. maddesinde, engelli bireylerin diğer bireylere muhtaç olmadan yaşamını sürdürebilmesi ve çalışma yaşamına katılması gerektiği düzenlenmiştir. Bu bağlamda, Bildirinin 10. maddesinde de bireylerin her türlü ayrımcı ve onur kırıcı davranıştan korunması gerektiği düzenlenmiştir (BM, 1975).

2.3. Engelli Hakları Birleşmiş Milletler Sözleşmesi

BM, engellilere yönelik çalışmalarını sürdürmüş ve bunun sonucunda bir sözleşme de kaleme almıştır. Bu şekilde engellilere yönelik daha etkili bir korumanın sağlanması amaçlanmıştır. Bu gelişmelerin üzerine BM, 2008 yılında "Engelli Hakları Birleşmiş Milletler Sözleşmesi" kabul edilmiştir (BM, 2008). Bu sözleşme uluslararası toplumda büyük yankı yaratmış ve birçok ülkede uygulanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti de, 2009 yılında Engelli Hakları Sözleşmesini kabul etmiş (RG. T.14.07.2009, S.27288)ve iç hukuk sistemine aktarmıştır. Sözleşme engelli haklarına yönelik geniş bir çerçeve çizmiştir (Çağlar, 2009: 30, Ertaş, 2017: 35-36).

Görülüyor ki, hayatın birçok alanında engellilere yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Böylece engellilerin yasalar önünde eşit kabul edilmesi, sağlık hizmetlerine ulaşabilmesi, eğitim ve öğrenim görebilmesi ve eğitimini sürdürebilmesi, toplumsal hayata aktif olarak katılma ve çalışma hakkının bulunduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla Sözleşme çalışma hakkına da vurgu yapmıştır (BM, 2008).

Bu çerçevede, Engelli Hakları Sözleşmesi önemli bir mihenk noktası olmuştur. Zira Engelli Hakları Sözleşmesi ile, engelli bireylerin diğer bireylerle eşti şekilde toplumsal yaşama katılması gerektiği düzenlenmiştir (Abay ve Güloğlu, 2015: 435; Genç, 2015: 67). Bunun yanında Sözleşme, engelli bireylere yönelik olumsuz davranışları ve çevresel etkenleri engellileri olumsuz etkileyen durumlar olarak ifade etmiştir. Ayrıca Sözleşme, engelli

bireylerin toplumsal hayata katılımı noktasında teşvik edilmesi gerektiğini ve engelli bireylerin kişilik değerlerine saygı gösterilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Hüseyinli, 2017: 140).

Yine Sözleşme engellilerin istihdamı ve çalışma şartları konusunu da es geçmemiş ve bu alanda gerekli adımların atılması gerektiğini kabul etmiştir. Sözleşme, engellilerin diğer bireylerle eşit istihdam olanaklarına sahip bulunduğunu ve engellilerin çalışma hakkının güvence altına alınması gerektiğini düzenlemiştir. Bu kapsamda, taraf devletlere engellilere uygun istihdam modeli ve çalışma koşullarının oluşturulması açısından görev yüklenmiştir (BM, 2008).

2.4. 159 Sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme

Uluslararası alanda münhasıran engellileri konu alan düzenlemeleri sadece BM yapmamıştır. BM genel olarak engellilere yönelik ayrımcılığı reddeden düzenlemeler getirmiştir. Lakin BM dışında, ILO (International Labour Organisation) da engellilerin istihdamına yönelik birtakım düzenlemeler getirmiştir. Bu bağlamda ILO, 1 Haziran 1983 tarihinde "159 sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme" (C159-Vocational Rehabilitation and Employment-Disabled Persons) ile engelli bireylere yönelik mesleki rehabilitasyonun sağlanması ve engellilerin istihdama katılması amaçlanmıştır (ILO, 1983). Bu sözleşme 1999 yılında Türkiye Cumhuriyeti tarafından da onaylanmış (RG. T.10.07.1999, S.4407) ve iç hukuka aktarılmıştır.

Bu doğrultuda, sözleşme ile engellilerin eşit muameleye tabi tutularak istihdama katılması ve toplumla bütünleşmesi amaçlanmıştır (ILO, 1983). Ayrıca, sözleşme engelli bireylere engelli olmayan bireylere sağlanan fırsatların da sağlanmasını amaçlamıştır (Hüseyinli, 2017: 140).

Sözleşmenin 2. maddesinde engellilere yönelik mesleki rehabilitasyonun sağlanması ve engellilere yönelik istihdamın oluşturulması düzenlenmiştir. Sözleşmenin 7. maddesinde engellilerin işe girebilmeleri, işte devamlılığı ve işte terfi alabilmeleri için yetkili makamlara, gerekli tedbirler alma ve engellilerin rehabilitasyonunu sağlam yükümlülüğü yüklemiştir. Bunun yanında, Sözleşme 9. maddede engelli bireyler için gerekli donanımına sahip rehabilitasyon danışmanlıklarının oluşturulması ve engellilere yönelik diğer gerekli birimlerin oluşturulması ve eğitimlerin verilmesini düzenlemiştir (ILO, 1983). Dolayısıyla 159 sayılı ILO Sözleşmesi genel olarak engellilerin mesleki rehabilitasyonunu ele almıştır. Engellilerin mesleki rehabilitasyonu ile bir meslek sahibi olmayan engellilerin ilgi alanına ve yetkinliklerine

göre ihtiyaç duyulan mesleklerde engellilerin bilgi ve beceri kazanarak istihdama katılması mümkün olmaktadır (Algan, 2001: 17).

2.5. Avrupa Sosyal Şartı

ILO düzenlemeleri yanında bölgesel bazda da engellilerin toplumsal hayata kazandırılması ve eşit haklara sahip olması amaçlanmıştır (Çağlar, 2006: 56-57). Zira Avrupa Kıtası açısından konuyu ele alacak olursak, 4 Ekim 1961'de Avrupa Konseyine üye olan devletler tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı (European Social Charter)da engellilere yönelik önemli düzenlemeler getirmiştir (EU, 1961).

Avrupa Sosyal Şartı ile içinde çalışma hakkı da bulunan 19 hak güvence altına alınmıştır. Avrupa Sosyal Şartı, insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve ekonomik gelişmelerle uyumlu olarak bu ilkelerin korunması hedefi doğrultusunda kaleme alınmıştır (European of Human Rights, 2010: 60-61).

Bunun yanında Avrupa Sosyal Şartı, işyerlerinin engellilere uygun dizayn edilebilmesi açısından işverenlerin uzman kişilerden destek alması gerektiği ve bu alanda atılacak adımların teşvik edilmesi gerektiği anlayışını kabul etmiştir. Bu şekilde uluslararası alanda kabul gören birçok metinde engelliler de göz önünde bulundurulmuştur. Böylelikle insan haklarını ve sosyal hakları tamamlar nitelikte engellilerin birtakım haklara sahip olması amaçlanmıştır (Altıntaş ve Topçuoğlu, 2014: 309; Genç, 2015: 67-68).

3. Ayrımcılık Yasağı Kapsamında Çalışma Yaşamında Engelliler Açısından Uluslararası Normlar Çerçevesinde Türkiye Cumhuriyeti Mevzuatı

Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında da uluslararası normlar esas alınarak engellilere yönelik birtakım koruyucu düzenlemeler yapılmıştır. Bu şekilde engellilere yönelik ayrımcılığın önlenerek engellilerin hem toplum yaşamına hem de iş yaşamına girebilmesi ve adapte olabilmesi amaçlanmıştır (Algan, 2001: 14; Çağlar, 2009: 39). Bu bağlamda Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında gerek Anayasal düzeyde gerek kanun düzeyinde engellilere yönelik koruyucu düzenlemeler yapılmıştır.

3.1. Anayasal Düzeyde Ayrımcılık Yasağı

Eşitlik ilkesi 1982 Anayasasının 10. maddesinde düzenlenmiştir. Anayasa'nın 10. maddesine göre;

" Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde (...)9 kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

Yapılan bu düzenleme ile dil, din, ırk, cinsiyet ve başka bir nedenle ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla, Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında eşitlik ilkesi Anayasal bir güvence altına alınmıştır (Süzek, 2017: 333-334). Ayrıca, 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile toplumun tüm kesimlerini kapsar nitelikte eşitlik ilkesi düzenlenmiştir (Abay ve Güloğlu, 2015: 434).

Anaysa m.10 hükmünde, "....Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malül ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olamaz." şeklinde engellilere yönelik eşitlik ilkesi vurgulanmıştır.

Bu doğrultuda, eşitlik ilkesi gereği işverenin iş sözleşmesi kapsamında "işçilere eşit davranma yükümlülüğü" şeklinde adlandırılan bir yükümlülüğü bulunmaktadır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 26). İşverenin işçilere eşit davranma yükümlülüğü "eşit işlem yapma borcu" veya "eşit işleme tabi tutma borcu" olarak da adlandırılan bir yükümlülüktür. O halde işverenin işçilerin bedeni ve ruhi özelliklerini de göz önünde bulundurarak, hakkaniyet gereği işçilere eşit davranması gerekmektedir (Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2013: 160-161).

Gerek çalışma yaşamında, gerek sosyal yaşamda engellilerin topluma adapte olabilmesi açısından eşitlik ilkesi büyük öneme sahiptir. Zira 2023/4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile yayınlanan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yürütücüsü olduğu Engelli Hakları Ulusal Eylem Planı'nda (2023-2025) başta iş yaşamı olmak üzere toplum yaşamının her kademesinde engelli bireylerle engelli olmayan bireyler arasında eşitliğin sağlanması amaçlanmıştır.

3.2. Anayasal Düzeyde Engellilere Tanınan Haklar ve Getirilen Özel Düzenlemeler

3.2.1. Eğitim Hakkı

Eğitim hakkı, anayasa ile güvence altına alınan ve her bireye tanınan haklardır. Bu nedenle eğitim ve öğretim hakkının kısıtlanması söz konusu değildir (Çallı, 2009: 66-69). Her birey doğuştan eğitim hakkına sahip olmaktadır. Bu nedenle eğitim hakkının engellenmesi kabul edilemez (Okçu, 2007: 55-56). Zira en nihayetinde eğitim hakkı bir insan hakkıdır (Gümüş, 2012: 123-124). Ayrıca sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak devlet tüm öğrencilere eğitim hakkını sunmaktadır ve devlet bunun için bir ücret almamaktadır (Çallı, 2009: 107-110). Devletin görevi hiçbir ayırım gözetmeksizin tüm öğrencilerin eğitim hakkından faydalanmasını sağlamak ve bunun için gerekli adımları atmaktır (Çağlar, 2009: 115-117; Donat, 2017: 13-14; Genç, 2015: 68).

Eğitim hakkını düzenleyen Anayasa m.42 hükmünde, "*Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır.*" şeklinde bir düzenleme yer almıştır. Böylece özel durumları bulunan engellilerin eğitimine yönelik devlete bir vazife yüklenmiştir. Bir başka ifadeyle devletin engellilerin eğitim hakkından yararlanabilmesi için bir yükümlülüğü bulunmaktadır.

Anayasa'nın 42. maddesinde engellilerin eğitim hakkını destekleyen özel bir düzenleme getirilmiştir. Adı geçen düzenleme doğrultusunda Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında engellilerin eğitim hakkına ilişkin detaylı düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 07.07.2018 Tarih ve 30471 Sayılı Resmi Gazete'de Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği yayınlanmıştır. Bu şekilde engellilere yönelik özel eğitim verilmesi amaçlanmıştır. Yönetmelik ile engel durumuna göre engellilerin nasıl bir eğitim alması gerektiği, hangi usul ve esasların uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Yine Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 08.03.2022 Tarih ve 31772 Sayılı Resmi Gazete'de Engelli Bireylere Yönelik Sınav Uygulamalarında ve Engelli Kontenjanında Aranacak Sağlık Şartlarına Dair Yönetmelik yayınlanmıştır. Bu şekilde engelli bireylerin girecekleri sınavlarda ve engelli bireylere ayrılacak kontenjanda, engelli bireylerin engel durumuna göre özel düzenlemeler getirilmiştir.

3.2.2. Çalışma Hakkı

Çalışma hakkı, her bireyin istediği bir işte, insan onuruna uygun bir gelir karşılığında yaşamını sürdürmesini sağlayan bir temel haktır. Bu bağlamda çalışma hakkı ile yaşama hakkı arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Zira bireylerin yaşamını sürdürmesi için belli bir ücret

karşılığında çalışması gerekmektedir (Kaya, 2016: 61-62). Ancak, unutulmamalıdır ki, çalışma hakkının söz konusu olabilmesi için çalışma ortamının da çalışmaya uygun olması gerekmektedir. Buna göre kişinin çalışabilmesi için uygun koşulların sağlanması gerekmektedir (Şen, 2014: 148-149).

Anayasa m.49 hükmünde, "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" hükmü yer almaktadır. Bu doğrultuda hükümde herkes ibaresi geçtiği için engelli olsun ya da olmasın tüm bireylerin çalışma hakkı bulunmaktadır ve çalışma hakkı açısından tüm bireyler eşit kabul edilmiştir. Buna göre işverenin sırf engelli olması dolayısıyla bir işçiyi işe almaması söz konusu olmayacaktır. Aksi halde işveren ayrımcılık yapmış olacaktır. Bu düşünce tarzı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yürütücüsü olduğu Engelli Hakları Ulusal Eylem Planı'nda (2023-2025) da ortaya koyulmuştur. Eylem planının hedeflerinden biri de engelli bireylerle engelli olmayan bireyler arasında istihdam noktasında eşitliğin sağlanması olmuştur.

O halde işverenin işe işçi alımında işin niteliklerine uygun, gerekli bilgi ve donanıma sahip engelli işçi ile engelli olmayan işçi arasında ayırım yapması mümkün olmayacaktır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 26-27).

3.2.3. Engellilere Uygun Özel Çalışma Koşullarının Sağlanması

Anayasa m.50/2 hükmünde de bedeni ya da ruhi yetersizlikleri bulunan bireylerin çalışma koşulları yönünden özel olarak korunması gerektiği düzenlenmiştir. Zira iş hukukunun genel prensipleri çerçevesinde işverenin kendisine bağımlı olan işçilerini koruma ve gözetme yükümlülüğü bulunmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2016: 116).

İşverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsamında işçilerin sağlığını tehlikeye düşürecek riskleri önlemek adına gerekli adımları atması, işçilerin bedeni ve ruhi durumunu göz önünde bulundurması, bunun için çalışma ortamını düzenli şekilde denetlemesi, gözetmesi, değişen risk ve tehlikeleri belirlemesi ve bu konuda tüm önlemleri alması gerekmektedir (Selek, 2018: 328).

Bu bağlamda İş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulmasında işverenin son derece önemli yükümlülükleri bulunmaktadır (Bıyıkçı, 2010: 3-4). Bu nedenle işverenin işyerinde çalışan engelli işçilerin durumunu da göz önünde bulundurması ve özel duruma sahip bu işçileri bedensel ve ruhsal yeterliliklerine uygun işlerde çalıştırması gerekmektedir. Aksi takdirde işveren, koruma ve gözetme yükümlülüklerini ihlal etmiş olacaktır (Alper ve Kılıkış, 2017: 68). Nitekim Anayasa doğrultusunda kaleme alınan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevlerine İlişkin Yönerge'nin 6.

maddesinin 1. fıkrasında da engellilere yönelik özel politikaların geliştirilerek koruyucu adımların atılmasına vurgu yapılmış ve engelli istihdamında da bu durumun göz önünde bulundurulması gerektiğine işaret edilmiştir.

4. Kanun Düzeyinde Engellilere Tanınan Haklar ve Getirilen Özel Düzenlemeler

4.1. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu

Anayasa ile engellilere yönelik koruyucu ve eşitlikçi bir anlayış benimsenmiştir. Bu nedenle Türkiye Cumhuriyeti de engellilerin iş yaşamına katılmasına yönelik birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nde engelli işçi istihdamını konu alan ilk düzenleme 854 sayılı Deniz İş Kanunu (RG. T.29.04.1967, S.12586)olmuştur.

Deniz İş Kanunu madde 13 hükmünde *"Bu kanunun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili yönetmeliğin bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre engelli ve eski hükümlü gemiadamı çalıştırmak zorundadır."* şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, DİK işveren ya da işveren adına hareket eden kişilere belli kriterler doğrultusunda engelli çalıştırma yükümlülüğü getirmiştir.

4.2. 1475 Sayılı İş Kanunu

Deniz İş Kanunu dışında, 1475 sayılı İş Kanunu'nda da engellilere yönelik koruyucu bir tavır sergilenmiştir. Zira 1475 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde engellilere yönelik koruyucu düzenlemeler getirilmiştir.

Bu çerçevede 1475 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde engellilerin çalışma hakkı ele alınarak, engellilerin ne tür işlerde ve hangi iş kollarında çalışmasının mümkün olduğu düzenlenmiştir. Buna ek olarak 1475 sayılı İş Kanunu engellilerin işe alınması ve ödenecek ücret hakkında uygulanacak esasların yönetmelikle ayrıntılı düzenlenmesi gerektiğini de vurgulamıştır.

4.3. 5378 Sayılı Engelliler Kanunu

Türkiye Cumhuriyeti'nde, 2005 yılı engelli haklarında önemli gelişmelerin yaşandığı bir yıl olmuştur (Civan, 2017: 245-246). Zira Türkiye Cumhuriyeti'nde 2005 yılında sadece engelli haklarını konu alan ve engellilere yönelik koruyucu düzenlemeler getiren 5378 sayılı Engelliler Kanunu (RG. T.07.07.2005, S.25868) yürürlüğe girmiştir. Engelliler Kanunu m.1 hükmünde kanunun amacı açıklanmıştır. Buna göre, "Bu Kanunun amacı; engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını teşvik ve temin ederek ve doğuştan sahip oldukları onura

saygıyı güçlendirerek toplumsal hayata diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımlarının sağlanması ve engelliliği önleyici tedbirlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlamaktır." şeklinde kanunun amacı düzenlenmiştir.

Engelliler Kanunu m.3/a hükmünde de engellilere yönelik doğrudan ayrımcılığın tanımı yapılmıştır. Bu doğrultuda Engelliler Kanunu m.3/a hükmünde, "Doğrudan ayrımcılık: Engelliliğe dayalı ayrımcılık temeline dayanan ve engelinin hak ve özgürlüklerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen, kısıtlayan veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi.." şeklinde bir tanım yapılmıştır. Dolayısıyla, bu hüküm ile engellilerin aynı konuda bulunan kişilerle eşit şekilde hak ve hizmetlerden yararlanmasını engeller nitelikte tutum ve davranışların doğrudan bir ayrımcılık yaratacağı düzenlenmiştir. Ayrıca, Engelliler Kanunu m.4 hükmünde, "...Eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tedbirler alınır. Engellilerin hak ve özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmasını sağlamaya yönelik alınacak özel tedbirler ayrımcılık olarak değerlendirilemez." hükmü ile engellilere yönelik ayrımcılığın önlenmesi açısından gerekli tedbirlerin alınması gerektiği ve bu yönde atılacak adımların da engellilere yönelik bir ayrımcılık anlamına gelmeyeceği düzenlenmiştir. Bu şekilde engellilere yönelik ayrımcılığı kesinlikle reddeden bir anlayış benimsenmiştir (Abay ve Gülaoğlu, 2015: 456).

Engelliler Kanunu, engellilerin iş yaşamına katılması açısından da oldukça önemli düzenlemeler Kanunun 13. ve 14. maddelerinde kaleme alınmıştır. Bu bağlamda, Engelliler Kanunu m.13 hükmünde,

"Engellilerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için gerekli tedbirler alınır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan iş ve meslek analizleri doğrultusunda engelliler için Millî Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mesleki rehabilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirilir.

Engellilerin mesleki rehabilitasyon ve rehabilitasyon hizmetleri, kamu kurum ve kuruluşları ile belediyeler ve diğer gerçek veya tüzel kişiler tarafından da gerçekleştirilebilir. Bu maddeye ilişkin usul ve esaslar, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle belirlenir." şeklinde bir hüküm ihdas edilmiştir. Ancak bu hükümde geçen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 9 Temmuz 2018 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile birleştirilmiştir. 14 Aralık 2018 tarihi itibarıyla de Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak bu oluşturulan bakanlık isimlendirilmiştir. Buna göre, engellilerin

meslek seçilebilmesi, mesleğe yönelik eğitim alabilmesi ve bu alanda yapılan analizlerde ve faaliyetlerde Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı öncülüğünde yapılmaktadır (Genç, 2015: 68). Bunun yanında, Engelliler Kanunu m.15 hükmünde engellilerin istihdamına yönelik de bir düzenleme kaleme alınmıştır. Buna göre,

"Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır.

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, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur.

Engellilik durumları sebebiyle iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdam edildiği korumalı işyerlerinin statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle düzenlenir." şeklinde bir düzenleme kaleme alınmıştır.

Bu hükümden hareketle Engelliler Kanunu m.14 hükmünde istihdam açısından engellilere yönelik her türlü ayrımcılığı yasaklayıcı bir tutum sergilenmiştir (Civan, 2017: 245-246).

4.4. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Türkiye Cumhuriyeti'nde engelliler için önem arz eden bir diğer kanuni düzenleme de 20.04.2016 Tarih ve 29690 Sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunudur.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile engelliler de dahil olmak üzere tüm bireylere karşı ayrımcı tutum ve davranışların önlenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu kanun ile ayrımcılığın her türü engellenmek istenmiştir.

Adı geçen kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasının f bendinde bir engelli tanımı da yapılmıştır. Buna göre engelli; fiziki, zihni, ruhi ve duygusal yetilerinde çeşitli oranlarda kayıp yaşayan, bu nedenle diğer bireylerle birlikte eşit Őartlarda tam ve etkin Şekilde toplumsal yaşama katılım noktasında tutum ve evre Őartlarından etkilenebilen birey olarak ifade edilmiştir. Kanunda engelli tanımı yapılırken de engellilerin eşitlikçi olmayan tutum, davranış ve Őartlarla karşılaşabileceğine vurgu yapılmıştır. Bu nedenle Türkiye İnsan Hakları Eğitim Kurumu Kanunu'nun 5. maddesinin 1. fıkrasında doğrudan ayrımcılık yasağı düzenlenmiş, 2. fıkrasında da yetkili kişi ve kurumların ayrımcılığı engellemek adına farklı engelli gruplarının ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır.

5. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Engellilere Yönelik Getirilen Düzenlemeler

Engelliler Kanunu kapsamında engellilerin eşit hak ve hizmetlere tabi olması ve istihdama katılmasına yönelik düzenlemeler olmakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu nezdinde de bireysel iş hukuku açısından engellilerin haklarını düzenleyen hükümler bulunmaktadır. Zira engellilerin de diğer bireyler gibi istihdama katılması gerekmektedir (ztrk, 2011: 28-29). 4857 sayılı İşK. nezdinde yapılan düzenlemelerle Anayasa hükümleri doğrultusunda çalışma yaşamında engellilerin haklarına yönelik önemli düzenlemeler getirilmiştir.

5.1. İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre;

"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, Őartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur."

Görüldüğü üzere İş Kanununun 5. maddesinde eşitlik ilkesi iş hukuku boyutuyla düzenlenmiştir. Buna göre işverenin eşitlik ilkelerinin sınırları içinde kalmak suretiyle işçilere emir ve talimat vermesi gerekmektedir (Yenisey, 2006: 66; Şakar, 2018: 69-70). Zira iş hukukunun temel amacı eşitlik ilkesi temelinde işçi haklarının korumaktır (Yıldız, 2018: 741-742).

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Zira işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebeplerden dolayı bir zorunluluk bulunmadıkça işçiler arasında ayrımcılık yapması söz konusu değildir. Bundan hareketle işverenin engelli işçilerini diğer işçilerden ayırmaması ve engelli işçilere iş verirken engelli işçilerin özel durumunu dikkate alması gerekmektedir (Kaplan, 2017: 237).

İşin niteliğinden kaynaklanan zorunlu bir sebep bulunmadıkça, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde işçiler arasında ayrımcılık yapılması söz konusu değildir (Ulucan, 2014: 375-376; Ekonomi, 2009: 16-17). Buna göre engelli işçinin iş için gerekli özellikleri taşımasına karşın işe işçi alımı sırasında sırf engelli olması nedeniyle işe alınmaması halinde ayrımcılık söz konusu olacaktır (Sur, 2017: 40-41).

Söz konusu açıklamalar çerçevesinde işverenin istihdamda eşitliği gözetmesi, engelli bireylerle engelli olmayan bireyler arasında ayrımcılık yapmaması gerekmektedir. Bu amaç doğrultusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nda eşitlik ilkesi esas alınmıştır. Ancak, iş yaşamında engelli istihdamı arzu edilen seviyeye ulaşmamıştır. Bu nedenle daha çok engellinin iş yaşamında yer alması ve oransal olarak engelli istihdamının artırılması temel bir gaye olmalıdır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021b: 18-20).

5.2. İşverenin Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü

4857 sayılı İşK.m.30 hükmüne göre;

"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 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak 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. Oranın hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir...."

Bu doğrultuda bazı şartlar altında engelli istihdamı zorunlu tutulmuştur (Evren, 2007: 132-133; Bozkurt, 2009: 99; Durmuşoğlu, 2005: 14-15). Söz konusu zorunluluğun temelinde ise sosyal devlet anlayışı yatmaktadır (Caniklioğlu, 1991: 6). Bu nedenle gerek kamuda gerek özel sektörde engelli istihdamı zorunlu tutulmuş ve kamuda % 4, özelde % 3 şartı getirilmiştir (Eren, 2021: 131-132). Ancak, engelli istihdamı için kamu veya özel sektör işyerinde en az 50 işçinin çalışması gerekmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021b: 25).

Bahse konu açıklamalara göre, özel ve kamu işyerlerinde engelli istihdamına yönelik emredici bir düzenleme yapılmıştır (Evren, 2007: 122). Burada önem arz eden bir diğer husus ise, 50 sayısının hesaplanmasında işyerinin bir bütün olarak düşünülmesidir. Bu nedenle

işyerine bağlı eklentiler ve araçlarda çalışan işçiler dahil olmak üzere o işyeri bünyesinde çalışan tüm işçiler 50 sayısına dahil olmaktadır (Civan, 2017: 249-250).

O halde İş Kanununa tabi işverenlerin engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır (Manav, 2006: 143). Ancak burada bir sayısal sınır bulunmaktadır. Zira elli veya daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır (Poyraz, 2016: 39-40; Kınık, 2005: 13-14).

Ayrıca, engelli işçilerin mesleki, bedeni ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırması gerekmektedir (Güler, 2014: 126). Dolayısıyla burada engelli işçilere yönelik özel bir düzenleme yapılmıştır. Bu şekilde engellilerin de iş yaşamına girmesi amaçlanmıştır. Böylece engelli çalıştırmak istemeyen işyerlerinde de engellilerin çalışabilmesi amaçlanmıştır. Zira bazı işyerleri fiziki ve ruhi engeli bulunan kişileri istihdamdan kaçınarak ayrımcılık yapabilmektedir. Bunun önüne geçmek adına devlet öncelikle kamu işyerlerinde engelli istihdamını arttırmayı amaçlamış, böylelikle engelli istihdamının artırılması noktasında özel sektör işyerlerini de teşvik etmek istemiştir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022: 44-45).

5.3. Yeraltı ve Sualtı İşlerinde Engelli Çalıştırma Yasası

İşK.m.30 hükmü uyarınca getirilen bir diğer önemli düzenleme de yer altı ve su altı işlerinde engelli çalıştırma yasasıdır. İşK.m.30 hükmüne göre "...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. "

Bu bağlamda yer altı ve su altı işyerlerinde engelli istihdamı söz konusu değildir. Ayrıca, yer altı ve su altı işlerinde çalışan işçiler, işyeri genelinde hesaplanan 50 işçi sayısına dahil değildir (Tunçomağ ve Centel, 2013: 187-188). Yer altı ve su altı işlerinde engelli istihdamına yönelik bu sınırlamanın getirilmesinin nedeni ise yer altı ve su altı işlerinde çalışmanın oldukça tehlikeli ve riskli olmasıdır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2014: 1352-1353). Bir başka ifadeyle yer altı ve su altı işleri gibi tehlikeli işlerin engelli bireylerin bedeni ve ruhi yapısına uygun olmamasıdır (Evren, 2007: 122; Süzek, 2017: 333-334). Dolayısıyla engellilerin çalışma koşullarının özel olarak belirlenmektedir (Güler, 2014: 126).

İşK. m. 30 hükmü ile birlikte düşünülmesi gereken bir diğer düzenleme de İşK.m.101 hükmüdür. Buna göre İşK.m.101 hükmünde, "Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için binyediyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz" şeklinde bir

düzenleme yer almaktadır. Buna göre, İşK.m30 hükmü uyarınca engelli istihdam edebilecek durumda iken engelli istihdam etmeyen işverene idari para cezası uygulanmaktadır. Bu açıklamalardan hareketle, İşK.m.30 hükmü ile engellileri koruyucu bir düzenleme kaleme alınmıştır. Bu da göstermektedir ki, İşK.m.30 hükmü Anayasa hükümleri doğrultusunda hazırlanmış ve düşünülmüş bir maddedir. Zira Anayasa m. 50 hükmü, engellileri koruyucu bir tavır takınmıştır. Zira, Anayasa Mahkemesi de kararında (AYM, 19.6.2008, E. 2006/101, K. 2008/126 - RG, 19.11.2008, S. 27059) Anayasa m.50 hükmü uyarınca bedeni ve ruhi yetersizliği bulunan bireylerin iş hayatında çalışma şartları açısından özel olarak korunması gerektiğine vurgu yapmıştır. AYM ayrıca bu durumun sosyal hukuk devletini düzenleyen Anayasa m.2 hükmünün de bir gereği olduğunu kabul etmiştir

6. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Engellilere Yönelik Getirilen Düzenlemeler

6.1. Risk Değerlendirmesi Açısından

Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında İşK. m. 30 hükmünde yapılan engellileri koruyucu nitelikte düzenlemeyi tamamlar nitelikte düzenlemeler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. maddesi ile 15. maddesinde de bulunmaktadır. Zira çalışma yaşamı açısından engelliler özel politika uygulanması gereken gruplar içinde yer almaktadır (Güler, 2014: 126).

İSGKm.10 hükmünde işverenlerin işyerlerinde risk değerlendirmesi yaptırırken engelli işçilerin durumunu da değerlendirmesi gerektiği açıkça düzenlenmiştir. Risk değerlendirmesi, anlayışı işyerinde görülmesi muhtemel tehlikelerin önceden tespit edilmesi ve kayıt altına alınmasıdır (Yılmaz, 2013: 56-57; İnciroğlu, 2017: 163-163). Bu perspektiften bakıldığında işveren ileride çalışanları olumsuz etkileyebilecek risklerin olup olmadığını tespit ettirirken, engelli çalışanları olumsuz etkilemesi muhtemel riskleri de tespit ettirmesi ve kayıt altına alması gerekmektedir (Özdemir, 2018: 645).

İSGKm.10 hükmünde, risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınması gereken hususlar gösterilmiştir. Buna göre İSGKm.10/1-a hükmünde, "Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu" ve İSGKm.10/1-ç hükmünde, "Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu." hükümleri ile işverenin işyerinde çalışan engelli işçilerin durumunu dikkate alması gerektiği düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, yapılacak risk değerlendirmesinde uygulanacak yöntem, metot ve sistemler hem engelli olmayan hem de engelli çalışanları kapsar nitelikte yapılmalıdır ve kayıt altına alınmasıdır (Makas, 2011: 6-7).

Risk değerlendirmesi sistemi 6331 sayılı İSGKm.10 hükmü ile birlikte yeni bir anlayışın ürünü olarak Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında yer bulmuştur. Bu bağlamda işveren risk değerlendirmesi yaptırırken engelli işçilerin beden ve ruhsal durumunu mutlaka dikkate almak, engellileri beden ve ruhen olumsuz etkileyebilecek tehlikeleri bertaraf edecek nitelikte tedbir alma yükümlülüğü altında bulunmaktadır (Karakaş, 2015: 102).

6.2. Ağır ve Tehlikeli İşler Açısından

İSGK.m.15 hükmü ile çalışanların beden ve ruh sağlığına uygun işlerde çalıştırılması gerektiği hükme bağlanmıştır. Bu doğrultuda, 6331 sayılı İSGK m.15 hükmü uyarınca, işverenlere çalışanlara yönelik işe girişte, iş değişikliğinde ve işte çalışılan süre zarfında sağlık muayenesi yaptırma yükümlülüğü yüklenmiştir. Bunun yanında İSGKm.15/2 hükmünde, "..Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz..." düzenlemesi bulunmaktadır.

Bu hükümden hareketle çalışanların sağlık durumunun işin mahiyetine uygun olup olmadığı incelenmeli ve işin niteliğinin engelli işçinin beden ve ruh sağlığına uymadığının tespiti halinde engelli işçinin bu işte çalıştırılmaması gerekir (Evren, 2007: 121-122). Buna göre işin niteliğinin engelli işçiye uygun olması gerekir. Aksi halde engelli işçiden verim alınması da söz konusu olmayacaktır (Pamuk, 2002: 25-27). Dolayısıyla engellilerin fiziksel ve ruhsal yapısı göz önünde bulundurulduğunda, engellilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması söz konusu olmayacaktır (Donat, 2017: 11-12).

Önemle belirtmek gerekir ki, engelli olmayan bir işçinin daha sonradan engelli hale gelmesi de mümkündür. İşçi, çalıştığı sırada iş kazası veya meslek hastalığı geçirmek suretiyle sonradan engelli hale gelebileceği gibi, iş kazası veya meslek hastalığı geçirmeksizin sonradan çeşitli sebeplere bağlı olarak engelli hale gelebilmektedir. Bu gibi durumlar göz önünde bulundurularak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 28.09.2021 Tarih ve 31612 Sayılı Resmi Gazete'de Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği yayınlanmıştır. Böylelikle sonradan engelli hale gelen işçilere yönelik de bir koruma sağlanması amaçlanmıştır.

7. Çalışma Yaşamında Engelli İşçiler Açısından Bazı Tartışmalı Noktalar

Engelli işçilere yönelik, uluslararası normlar çerçevesinde Türkiye Cumhuriyeti'nde birçok hak tanınmış ve özel düzenlemeler getirilmiştir. Bununla birlikte çalışma yaşamında engelli işçileri ilgilendiren bazı konulara ilişkin doğrudan bir düzenleme yapılmamış, bu durum da tartışmalara yol açmıştır. Örneğin engellilerin gece çalışması yapıp yapamayacağı,

engellilerin fazla çalışma yapıp yapamayacağı tartışma konusu olmuştur. Zira mevzuatımızda engellilerin gece çalışması yapıp yapamayacağı veya fazla çalışma yapıp yapamayacağı açık şekilde düzenlenmemiştir.

7.1.Engelli İşçilerin Gece Çalışması Yapıp Yapamayacağını Tartışılması

Engelli işçiler açısından bir diğer önemli husus da engellilerin haftalık ne kadar çalışacağı ya da günün hangi diliminde çalışıp, hangi diliminde çalışamayacağı konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nda engellilerin gece çalışmasını yasaklar nitelikte herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Zira gece çalışmasını düzenleyen İşK.m.69 hükmünde ve ilgili diğer hükümlerde bu yönde bir yasak getirilmemiştir. Bunun yanında Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında engellilerin gece çalışmasını yasaklayıcı bir hüküm ihdas eden başkaca bir düzenleme de mevcut değildir.

Bu açıklamalardan hareketle, engellilerin gece vardiyasında çalışması mümkün bulunmaktadır. Ancak, burada şu hususun altı çizilmelidir ki, İşK.m.30, İSGKm.10 ve İSGKm.15 hükümleri uyarınca engelli işçilerin gece çalışabilmesi için, gece yapılacak işin engellinin bedeni ve ruhi yapısına ve mesleki bilgi ve donanımına uygun olması gerekmektedir. Buna ek olarak sağlık raporu ile engellinin gece çalışmaya elverişli olmadığı tespit edilmişse, engellinin gece çalıştırılması söz konusu olmayacaktır.

7.2. Engelli İşçilerin Fazla Çalışma Yapıp Yapamayacağını Tartışılması

Engelli işçiler açısından önem taşıyan bir diğer konu da engelli işçilerin fazla çalışma yapıp yapamayacağı konusudur. İşK.m.63 hükmünde haftalık çalışma süresi 45 saat olarak düzenlenmiştir. Bunun yanında İşK.m.41 vd. hükümlerinde fazla çalışma konusu düzenlenmiştir. Buna göre, haftalık 45 saati aşan sürelerde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Ancak, İşK. nezdinde engellilerin fazla çalışma yapamayacağına yönelik bir yasak bulunmamaktadır. Ayrıca, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma yönetmeliğinde de fazla çalışmaya ilişkin tamamlayıcı hususlar düzenlenmiştir.

Bu doğrultuda FÇFSCYm.7 hükmünde fazla çalışma yapılamayacak işler ve FÇFSCYm.8 hükmünde de fazla çalıştırma yapılamayacak işçiler düzenlenmiştir. Aynı şekilde, bu hükümlerde de engellilere fazla çalışma yaptırmanın yasak olduğunu gösteren bir düzenleme bulunmamaktadır.

Görülüyor ki, Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında engelli işçilerin fazla çalışmasını yasaklayan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, engelli işçinin sağlık raporu uyarınca fazla

çalışmaya elverişli olmadığının tespiti halinde engelli işçiye fazla çalışma yaptırılması söz konusu değildir. Zira, FÇFSCYm.8/c hükmünde fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler arasında, "İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler," de yer almıştır. Dolayısıyla beden ve ruh sağlığı fazla çalışmaya elverişli olmayan engelli işçilere fazla çalışma yaptırılması söz konusu değildir. Bu durumda engelli işçi haftalık 45 saat normal çalışma süresi kadar çalıştırılacaktır.

8. Sonuç ve Öneriler

Engelli bireylere yönelik ayrımcı bir anlayışın kabul edilmesi söz konusu değildir. Bu nedenle engelli bireylerin ayrımcı bir tutum ve davranışa maruz kalmadan toplumsal yaşama karışabilmeleri temel bir gaye olmalıdır. Zira uluslararası alanda kaleme alınan birçok metinde engellilerin sosyal ilişkilerden ve toplumsal yaşamdan dışlanmasını ve engellilerin çalışma yaşamına katılımını kısıtlayan tutum ve davranışlar reddedilmiştir. Böylelikle engellilerin toplumsal alandan dışlanmaması amaçlanmıştır. O nedenle birçok uluslararası metinde engellilerin diğer bireylerle eşti çalışma hakkına sahip olduğu ve engellilerin mesleki rehabilitasyonu ve istihdama katılmasının önemi vurgulanmıştır.

Bu doğrultuda Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında da engellilere her türlü ayrımcılığını yasaklayıcı bir anlayış benimsenmiş ve bu yönde düzenlemeler yapılmıştır. Bilhassa engelli bireylerin mesleki, bedeni ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırması esasa bağlanmıştır. Böylece engellilerin de iş yaşamına katılması ve ayrımcılığa maruz kalmaması amaçlanmıştır.

Önemle belirtmek gerekir ki, Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında engellilere yönelik ayrımcı bir anlayış tarzı reddedilmiş olmakla birlikte, engellilere yönelik koruyucu nitelikte özel düzenlemeler de getirilmiştir. Böylelikle engellilerin ayrımcılığa maruz kalmamaları yanında, beden ve ruhen kendilerini daha güvende hissedecekleri bir ortamda çalışmalarını amaçlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında gerek Anayasal düzeyde, gerek kanuni düzeyde engellileri dışlamayan, onları da çalışma yaşamına kazandırmaya dönük birçok önemli düzenleme yapılmıştır.

Önemle belirtmek gerekir ki, Türkiye Cumhuriyeti'nde ayrımcılığı reddeden ve koruyucu bir anlayışı benimseyen engellilere yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Ancak yapılan bu düzenlemelerin tam anlamıyla uygulamada karşılık bulduğunu söylemek mümkün değildir.

Gerek toplumsal hayatta, gerek çalışma yaşamında tam anlamıyla mevzuat hükümleri tatbik edilmemektedir.

Toplum yaşamında engellilere yönelik ayrımcılığı reddeden ve koruyucu nitelikte engellilerin bedeni ve zihni yapılarına uygun bir fiziki çevrenin sağlanması noktasında istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Şu bir gerçektir ki, toplumsal açıdan engellilere yönelik ayrımcılığı reddeden ve engellilerle engelli olmayan bireylerin eşit haklara sahip olması gerektiği bilinci tam anlamıyla oturmamıştır.

Çalışma yaşamında da yasal olarak engellilere yönelik ayrımcı bir anlayış reddedilmiş, eşitlik ilkesi benimsenmiş ve koruyucu adımlar atılmıştır. Ancak yapılan düzenlemelerle çalışma yaşamı tam olarak paralellik göstermemektedir. İş yaşamında engellilere yönelik ayrımcı tutum ve davranışlar olmakla birlikte, işverenler de engelli istihdamına sıcak bakmamaktadır. Yasal olarak engelli istihdamına yönelik bir zorunluluk olmasına karşın işverenler engelli istihdamından kaçınmaktadır. Bunun bir nedeni de işyerlerinin fiziki açıdan engelli istihdamına uygun olmamasıdır. Ayrıca işverenler engellilere yönelik gereken koruyucu adımları atamamaktadır. Engellilerin bedeni ve ruhi özelliklerine uygun çalışma koşullarını sağlama noktasında yetersiz kalınmaktadır. Bu sebeple de işverenler engelli istihdamından kaçınabilmektedir. İşyerinde engellilere yönelik koruyucu adımların atılması ve işyerlerinin bu yönde dizayn edilmesi işverenler açısından ek maliyetler yaratabilmektedir. Yine engellilerin istenen performansı gösteremeyeceği ve iş verimliliğini düşürebileceği gibi yanlış bir algı da bulunmaktadır. Ancak, engellilerin bedeni ve ruhsal yapılarına uygun, bilgi, beceri ve nitelikleri ile uyumlu işlerde çalıştırılması halinde böyle bir sorun söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti'nde engellilere yönelik getirilen yasal düzenlemeler yetersiz değildir, lakin uygulamada eksiklikler bulunmaktadır.

Sonuç olarak Türkiye Cumhuriyeti, uluslararası metinler doğrultusunda iş yaşamında engellileri koruyucu ve ayrımcılığı reddeden bir anlayışı benimseyerek, bu yönde düzenlemeler getirmiştir. Ancak şu husus belirtilmelidir ki, hukuki açıdan engellilere yönelik yapılan bu düzenlemeleri tek başına yeterli görmek yanlış olacaktır. Engelli bireylerin daha fazla sosyal yaşama karışması ve toplumsal hayatta yer alması gerekmektedir. Ayrıca engelli bireylerin de diğer bireyler gibi, hiç kimseye muhtaç olmadan kendi geçimini sağlayacak bir işte çalışması büyük öneme sahiptir. Bunun yolu da çalışma yaşamında ayrımcılığın reddedilmesi ve kanuni düzenlemelerin tatbik edilmesinden geçmektedir. Böylelikle engellilerin de çalışma yaşamına katılması ve engelli bireylerle toplumun bütünleşmesi mümkün olacaktır.

Araştırmanın etik yönü

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederim.

Yazar katkı oranı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

•

Kaynakça

- Abay, A. R. & Kahraman Güloğlu F. (2015). Engellilere yönelik temel ulusal mevzuatın toplumsal cinsiyet açısından içerik analizi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 430-439.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2021a). *Engelli ve yaşlı istatistik bülteni*, Aile ve Sosyal Hizmetler Müdürlüğü Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2021b). *Engelliler için bilgilendirme rehberi*, Anıl Reklam Matbaa Limited Şirketi.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2022). *Aile ve sosyal hizmetler bakanlığı e-bülten*, https://www.aile.gov.tr/media/102882/bakanlik_subat_2022_ebulten.pdf (Erişim Tarihi: 10.02.2023).
- Algan, Y. M. (2001). *Özürlülerin istihdamı açısından mesleki rehabilitasyonuna yönelik çalışmalar*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Aktay N., Arıcı K. &Senyen, Kaplan, E. T. (2013). *İş hukuku*(6.bs.). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Akyiğit, E. (2021).*Bireysel iş hukuku*(2. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alper, Y. &Kılıkış, İ. (2017). *İş ve sosyal güvenlik hukuku*(3. bs.).Bursa; Dora Yayıncılık.
- Betül, A. &Atasü, Topçuoğlu, R. (2014). Engelli hakları, bakım güvencesi ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü çerçevesinde evde bakım hizmeti, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari

Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,*Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler*, İstanbul; Petrol İş Yayınları.

Bıyıkçı, E. T, (2010).*İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında iş güvenliği uzmanlığı*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Bozkurt, T. (2009).Anayasa mahkemesi'nin 4857 sayılı iş kanunu'ndaki engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun anayasa'ya uygun olduğuna dair verdiği karar üzerine düşünceler, *Ankara Barosu Dergisi*, 2, 98-105.

Caniklioğlu, N. (1991). *Türk hukuku'nda sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Civan, O. E. (2017). İş sağlığı ve güvenliğinde özel politika gerektiren gruplar, *Ankara Barosu Dergisi*, 4,205-290.

Çağlar, S. (2009). *Uluslararası hukuk ve türk hukuk sisteminde engellilerin eğitim hakkı ve devlet yükümlülükleri*.(1. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Çallı, Y. (2009). *Türk anayasa hukukunda eğitim hakkı*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Çelik, N., Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. (2017). *İş hukuku dersleri*(30.bs.).İstanbul: Beta Yayıncılık.

Declaration of Rights of Personswith Disabilities (2008). <http://www.un.org.tr/humanrights/en/resources/rights-of-persons-with-disabilities> (Erişim Tarihi: 20.12.2021).

Demircioğlu, M. &Centel, T. (2016). *İş hukuku* (bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Donat, C. (2017). *100 soruda engelli hakları*(1. bs.). Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.

Durmuşoğlu, H. (2005). *İşveren özürülü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

Ekonomi, M. (2009). Kadın işçilerin gebelik ve doğum halinde feshe karşı korunması, *Çalışma ve Toplum*, 22, 11-33.

Engelli Hakları (t.y.). [<http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2608-engelli-isci-calistirma-kosullari/#:~:text=Engelli%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7i%20bedensel%20ve%20Fveya,sa%C4%9F1%C4%B1k%20kurulu%20raporuyula%20belgelemi%C5%9F%20ki%C5%9Fidir>]. (Erişim Tarihi: 14.10.2021).

- Engelli İstihdamı (t.y.). <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/> (Erişim Tarihi: 11.11.2021).
- Eren, A. (2010). *Engellilerin iş yerlerinde çalıştırılması için yapılabilecekler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Ertaş, A. F. (2017). *Ulusalüstü boyutlarıyla engelli hakları ve engelli kişilerin hakları sözleşmesi* (1. bs.). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- European of Human Rights, (2010). Avrupa ayrımcılık yasağı hukuku el kitabı, Avrupa Konseyi.
- European Social Charter (1961). <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001979399104400401> (Erişim Tarihi: 12.11.2021).
- Evren,Ö. K. (2007). Çalıştırma ve başka iş gördürme yasakları. *Çalışma ve Toplum*, 15, 117-150.
- Genç, Y. (2015). Engellilerin sosyal sorunları ve beklentileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 15, 65-92.
- Güler, Z. (2014). Özel politika gerektiren grupların iş yaşamındaki sağlık ve güvenlik riskleri ile kontrol tedbirleri. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 3 (2), 117-134.
- Gümüş, A. T. (2012). Eğitim hakkının dönüşümü. *Journal of SocialStudiesEducationResearch*, 3(1), 119-134.
- Hüaeyinli, N. (2017). Çalışma hayatında engellilere ilişkin yasal düzenlemeler ve engellilerin haklarına ilişkin farkındalıkları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6 (6), 138-152.
- İnce, A. (1996). *Avrupa birliği`nde ve türkiye`de özörlöler*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- İnciroğlu, L. (2017), *İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı* (2.bs.).Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Karaarslan, E. (2014). *Engelli hakları*(1. bs.). Antalya: BEKAD Yayınları.
- Karakaş, İ. (2014). *İşçi açısından iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları*, İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (2014), Ankara: Gurup Matbaacılık.
- Karen, U. (2017). *Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı* (1. bs.).İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Kaya, P. A. (2016). Uluslararası insan hakları hukukunda çalışma hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları / Journal of SocialPolicyConferences*, 70, 55-80.

- Kınık, Ö. (2005). *Türk iş hukukunda özürlü çalıştırma yükümlülüğü*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Koca, F. (2003). *Fiziki engelli insanların toplumsal konumu*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Manav, A. E. (2006). İşverenin özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu.*Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, X (1), 137-169.
- Makas, R. (2011). Korumalı işyeri.*ÇEİS*, 6 (25), 4-13.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. & Baysal, U. (2004). *İş hukuku* (6. bs.). Ankara: Turhan Kitapevi.
- Okçu, D. (2007). Eğitim hakkı ve tarihsel gelişimi.*Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, IV (1), 45-59.
- Özdemir, C. S. (2018).*İş mevzuatı rehberi* (1. bs.). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Öztürk, M. (2011).*Türkiye’de engelli gerçeği*. Serenli A. (Ed.),İstanbul: Müsiad Cep Kitapları.
- Pamuk, S. (2002).*Çalışma yaşamındaki engellilerin iş doyumu*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Poyraz, E. (2002). *İş hukuku şemalı anlatımlı*(7. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Selek, H. S. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği (İSG) temel konular* (2. bs.).Ankara; Seçkin Yayıncılık.
- Senyen, Kaplan, E. T. (2017). İş hukukunda eşitlik ilkesi ve cinsiyet ayrımcılığı.*TBB Dergisi*, 30, 225-278.
- Sur, M. (2017). İş ilişkilerinde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı.*Sicil İş Hukuku Dergisi*, 37, 33-52.
- Süzek,S. (2017). *İş hukuku* (13. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şen, M. (2014). İnsan hakları bağlamında çalışma hakkı.*Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 143-162.
- Şakar, M. (2018).*İş hukuku uygulaması*(12. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ulucan, D. (2013). Eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık.*Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,15 (0), 369-383.
- Universal Declaration of Human Rights (1948).*article 23-24*.<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-right/> (Erişim Tarihi: 19.12.2021).

United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2008).
<http://www.un.org.tr/humanrights/en/turkey-and-un-treaty-bodies/15-crd-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities> (Erişim Tarihi: 20.12.2021).

Yenisey, K. D. (2006). İş hukukunda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı. *Çalışma ve Toplum*, 11, 63-82.

Yıldız, G. B. (2018). İş hukukunun etkinliği ve amacı üzerine yeniden düşünmek. *Çalışma ve Toplum*, 57, 733-748.

Yılmaz, F. (2013). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda önleyici yaklaşım ve işverenin yükümlülükler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6)/25(1-2), 46.-47.

Tunçomağ, K. & Centel, T. (2013). *İş hukukunu esasları* (6. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.