

Erişilebilir İstihdam ve Engellilik: Hak Temelli Sosyal Politika Uygulamaları

Aykut Balcı¹

Özet

Bu bölüm, iş yaşamında engelli bireylerin istihdamı konusunda yaşanan sorunlar, sorunların çözümü için uygulanmakta olan hak temelli politikalar ve erişilebilir istihdam yöntemlerini içermektedir. Engelli bireylerin istihdama dahil edilmesinin sağlanması ve istihdam oranlarının artırılması, ekonomik bir gereklilik olmanın yanında temel bir insan hakkıdır. Bu kapsamda çalışmada ilk olarak engellilik, istihdam ve politika ilişkisi ele alınmış, ardından engelli istihdamı konusunda yaşanan bireysel ve yapısal sorunlara değinilmiştir. Engelli bireyler çalışma yaşamından önce eğitim hayatında da yapısal eşitsizliklere maruz kaldıkları için meslek edinmeleri, mesleki eğitim ile yeteneklerini geliştirmeleri engellenmekte ve dezavantajlı konuma düşerek işgücüne nitelikli bir şekilde katılmaları engellenmektedir. Bununla birlikte ulaşım hizmetlerinin engelli bireyler için tam anlamıyla erişilebilir olmaması, fiziksel ve mekânsal erişim sorunları engelli bireylerin işe devam edebilmelerinin önündeki temel engellerden birini oluşturmaktadır. Sosyal devlet ve sosyal politikalar ise bu sorunların çözüme kavuşturulması, hak ihlallerinin engellenmesi ve hak temelli anlayışın yerleşmesi noktasında kritik öneme sahiptir. Dolayısıyla engelli bireylerin istihdamına yönelik hak temelli sosyal politikaların hayata geçirilmesi toplumun tamamı için kapsayıcı, sosyal barış ve sosyal dengenin hakim olduğu bir yaşamın inşası için temel bir gerekliliktir. Bu kapsamda çalışmada Türkiye’deki hak temelli sosyal politika uygulama örnekleri incelenmiş ve erişilebilir istihdamın inşasına yönelik öneriler sunulmuştur.

1 Öğretim Görevlisi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, aykutbalci@nku.edu.tr, Orcid:0000-0002-8720-8984

1. Giriş

Engelli kavramı tarihsel süreç içinde farklı tanımlamalar ile ele alınsa da hepsinde ortak olan nokta engelliliğin özü itibarıyla çok yönlü ve çok boyutlu bir olgu olduğudur. Engellilik salt bireysel bir sağlık sorunu olmanın ötesinde psikolojik, bilişsel, sosyal, ekonomik, kültürel ve toplumsal boyutları da içermektedir. Engelliliğin bu çok yönlü doğası, bireysel etkilerinin yanında toplumsal sonuçlarının da varlığı engelliliği önemli bir sosyal sorun haline getirmektedir.

13 Aralık 2006 tarihinde kabul edilen Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nde engelli kavramı *“diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişileri içermektedir”* şeklinde tanımlanmıştır. Ülkemizde hala yürürlükte olan 1/7/2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'da ise engelli *“Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi”* olarak tanımlanmıştır. Her iki tanımda da engelliliğin çok boyutluluğu ve toplumsal katılım vurgulanmıştır. Engellilik fiziksel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal, sosyal kısıtlılıkları ve farklılıkları beraberinde getirmekte olup bu farklılıklar sosyal çevre ile olan etkileşimde çift yönlü bir dezavantaja dönüşmektedir. Yani engellilik sadece bireysel faktörlerden değil sosyal ve yapısal faktörlerden de kaynaklanmaktadır.

Engelliliğin sosyal ve yapısal boyutu ise engelli bireylerin toplumsal hayata katılımını kısıtlayan sorunlara işaret etmektedir. Engelli bireyler yaşamlarının her döneminde sosyal dışlanmaya maruz kalmakta, sağlık, eğitim, sosyal ve kültürel aktiviteler, istihdam gibi temel hizmetlere erişmekte problem yaşamaktadır. Engelli bireyler, diğer bireylere oranla daha düşük eğitim düzeyine, daha kötü sağlık ve ekonomik gelir durumuna sahiptir. Bununla birlikte engelli bireylerin istihdamda yer alma oranları daha düşükken elde ettikleri kazanç da daha düşüktür (Karaaslan, 2020; Genç ve Çat, 2014). Bu nedenle engelli bireyler için çalışma yaşamına aktif olarak dahil olma konusu ve çalışma yaşamında karşılaşılan problemler önemli bir yer tutmaktadır. Hak ve fırsatlara erişim noktasında yaşanan sorunlar, eğitim imkanlarındaki eşitsizlik, işgücü piyasalarındaki yoğun rekabet ve kapitalist anlayış, işverenlerin engellilere karşı olumsuz tutumları ve bütüncül olmayan sosyal politika uygulamaları engellilerin istihdam konusunda yaşadıkları problemin temel faktörleridir.

İstihdam sistemi içinde yer almak, temel fizyolojik ihtiyaçların karşılanması ve psikososyal iyilik halinin sağlanması için kayda değer bir gerekliliktir. Bireylerin hayatına anlam katar, bireylere yeteneklerini gösterebilme, sosyal kimlik kazanma, bir topluluğa ait hissetme ve topluma faydalı olma fırsatı sunar (Gheaus & Herzog, 2016). Dolayısıyla çalışmak günümüz modern toplumlarında bireylerin sosyal kimliklerinin ve ekonomik statülerinin önemli bir göstergesidir. Bu nedenle işsiz olmak, uzun süre iş aramasına rağmen iş bulamamak bireylerin psikososyal iyilik halleri ile sosyal kimliğin oluşturulması ve topluma katılım üzerinde yıkıcı bir etkiye neden olmaktadır (Bartelink et al., 2020). Bu nedenle engelli bireylerin istihdama dahil edilmesinin sağlanması ve istihdam oranlarının artırılması, ekonomik bir gereklilik olmanın yanında temel bir insan hakkıdır. Sosyal devlet ve sosyal politikalar ise hak ihlallerinin engellenmesi ve hak temelli anlayışın yerleşmesi noktasında kritik öneme sahiptir (İşler, 2024).

Sosyal devlet, vatandaşlarının gereksinimlerini belirleyip her bir vatandaş için insan haysiyetine yakışır hayat standardını ve refah seviyesini sunmayı sorumluluk ve görev bilen devlettir. Sosyal devlet, temel hak ve hizmetleri her bir vatandaş için ayırım gözetmeksizin fırsat eşitliğine dayalı olarak sunar, toplumda sosyal adaletin ve sosyal barışın sağlanmasını hedefler. Sosyal devletin eğitim, sağlık ve sosyal hizmetleri tüm vatandaşlarına eşit bir biçimde sunmak, sosyal uyumu sağlamak, dezavantajlı grupların pozitif ayrımcılık ilkesi ile toplumsal hayata katılımı sağlamak gibi görevleri bulunmaktadır (İşler, Balcı ve Balcı, 2025). Engelli bireyler açısından değerlendirildiğinde eğitim, sağlık, sosyal kültürel faaliyetler ve istihdama erişimde fırsat eşitliği sunmak, ayrımcılığı ve sosyal dışlanmayı önleyici mekanizmalar geliştirmek sosyal devletin sorumlulukları arasındadır. Engelli bireylerin toplumdaki varlığını ve konumunu güçlendiren sosyal politikaların varlığı ise bu sorumluluğun en temel yansımasıdır.

Engelli bireylerin toplumsal hayata ve istihdama katılımı odağında ele alınan sosyal politikalar ayrımcılık ve sosyal dışlanmayı önlemeyi, hem kamu sektöründe hem de özel sektörde engelli bireylerin işgücüne katılımlarını kolaylaştırmayı, işverenler için teşvik mekanizmalarını arttırmayı ve erişilebilirliği desteklemeyi amaç edinmelidir. Bu amaca erişebilmek için ise sosyal politikalarda yardım ve lütuf odaklı bir bakış açısı yerine hak temelli bir anlayışın hakim olması gerekmektedir. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı engelli bireyler için çalışma yaşamının erişilebilir kılınmasında hak temelli sosyal politikaların rolünü ve politika uygulamalarını değerlendirmektir. Çalışmanın ilk bölümünde engellilik ve çalışma yaşamı arasındaki ilişki irdelenerek mevcut sorunlar ele alınacaktır. Ardından dünyada ve Türkiye'deki mevcut istihdam durumunu ortaya koyulacak, Türkiye'deki

hak temelli sosyal politika uygulama örnekleri incelenecek ve erişilebilir istihdamın inşasına yönelik öneriler sunulacaktır.

2. Engellilik ve Çalışma Yaşamı

Engelli bireylerin istihdam sistemi içinde yer alması geçmişten günümüze kadar geçen süreçte bir problem olarak varlığını sürdürmekle birlikte engelli istihdamını teşvik eden farklı model ve uygulamalar hayata geçirilerek bu problem önlenmeye çalışılmaktadır. Bununla birlikte engelli bireylerin yaşadığı tek problem istihdam sistemine dahil olmak değildir, aktif çalışma yaşamına dahil olan engelli bireyler de pek çok sorun ile karşı karşıya kalabilmektedir.

Tarihsel süreç içinde engelli bireylere olan yaklaşım ve bakış açısının değişmesi, sosyal devlet anlayışının yerleşmesi ve hak temelli sosyal politika uygulamaları ile birlikte engelli bireylerin çalışma yaşamına dahil olması ve çalışma yöntemleri de değişim göstermiştir. Moral model, sosyopolitik model, azınlık grubu modeli, sınırlılık modeli, medikal (tıbbi) model, sosyal model, biyopsikososyal model ve insan hakları yaklaşımı modeli literatürde engellilik konusundaki temel modeller olarak ele alınmaktadır (Ünal, 2021). Bu çalışma kapsamında en kabul gören modeller olan medikal model, sosyal model ve insan hakları modeli ele alınarak engelli bireylerin istihdamına ilişkin bakış açısı paylaşılacak ve sosyal politikadaki değişim ele alınacaktır.

Medikal model engelliliğe sağlık odağından yaklaşan ve engeli patolojik hastalık üzerinden tanımlayan bir model olup bireyci ve materyalisttir (Atasü Topçuoğlu, 2014). Bu yaklaşımda engellilik bireyin hatası olarak görülür ve engelli bir birey hatalı, yetersiz, kendi eksikleri nedeniyle sınırlılıkları olan bireydir. Engeli bir bireyin kendisine sunulan tedavi yöntemini koşulsuz kabul etmesi gerektiğine inanılır, eğer tedavi kabul edilmez ise toplumsal hayatta yaşanan sorunların sorumluluğu engelli bireye aittir (Renko ve ark., 2015). Engelli bireyler başkasına bağımlı kılınmakta, ayrımcı- dışlayıcı bir anlayış ile engelliliğin sosyal politik yanları bu yaklaşımda ihmal edilmektedir. 1970'li yıllara kadar hakim olan bu modelde engelli bireyler için bakım hizmetleri ve sosyal güvenlik uygulamaları ön planda olmuş ve istihdam politikalarında birey odaklı bir yaklaşım benimsenmiştir. Dolayısıyla engelli bireyler çok fazla yapısal engel ile karşı karşıya kalıp sınırlı bir düzeyde istihdama dahil olabilmektedir (Şen, 2017). Medikal model ile engelli bireylere karşı gerçekleştirilen ayrımcı, damgalayıcı ve dışlayıcı uygulamalar zaman içinde tepki ile karşılanmış bireyci bakış açısı değişerek sosyal modele doğru bir geçiş başlamıştır.

Sosyal model engelliliği bireysel bir problem ve eksiklik olarak gören medikal modelin tam tersine engelliliği fiziksel ve toplumsal yönleri ile birlikte ele almakta ve bir farklılık olarak değerlendirmektedir. Ayrımcılığa Karşı Fiziksel Engelliler Birliği (UPIAS) tarafından 1976 yılında engelliliğin ilkeleri yayınlanmış ve bu yayın sosyal modelin başlangıcı olarak kabul edilmiştir (Kordlar, 2013). Sosyal model ile birlikte birey ve toplum arasındaki ilişki vurgulanmış, engellilerin yaşadıkları sorunların nedeni bireysel özellikler yerine toplumsal tutumlar ve çevresel faktörlere atfedilmiştir. Böylece engellilik sosyal-politik olarak yeniden tanımlanmıştır (Halabisky, 2014). Sosyal model ile engelli bireylerin toplum içinde entegrasyonunun sağlanması ve sosyal dışlanma ile mücadele edilmesi ön plana çıkmıştır. Engelli bireyler salt korunması gereken bir nesne konumundan çıkmış bireysel farklılıkları ile bir özne olarak ele alınmaya başlamıştır. Böylece engelli bireylerin istihdama dahil olması, finansal özgürlüklerini kazanmalarını, bunun beraberinde de sosyalleşerek topluma katılmaları sağlanmıştır. Sosyal modelin sosyal politikaları da etkilemesi ile birlikte engelli istihdamını teşvik eden yöntem ve uygulamalar devletler tarafından hayata geçirilmeye başlanmıştır.

Sosyal model ile gerçekleşen paradigma değişimi engelliliğin ve engelli bireylerin hak temelli bir yaklaşımla ele alınmasına olanak sağlamıştır. Bu hak temelli anlayış insan hakları modeli olarak adlandırılmış ve 2000 yılından sonra hakim model haline gelmiştir. Bu modele göre, insan hakları temele alınmalı ve insan onuru tüm politika ve uygulamalar ile korunmalıdır. Engelli hakları ve hak ihlallerine yönelik çözümler sosyal devlet anlayışı ile ele alınmalı, engelli bireylerin sosyal, kültürel hayata, eğitime ve istihdama katılmaları temel hak sahibi oldukları için desteklenmeli ve yasalar ile güvence altına alınmalıdır (Sarıipek, 2017; Kolat, 2010). İnsan hakları modelinin en somut çıktısı Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi olmuştur. Sözleşmeye göre engelliler korunması gereken kişiler değildir, tüm vatandaşlar için eşit ve tam katılım hayatın tüm alanında hakim olmalıdır. Nitekim bu sözleşme ile hak temelli anlayış uluslararası mevzuata ardından da ulusal mevzuata yansımış ve istihdam dahil olmak üzere engelli bireylerin eğitim, sağlık, barınma, sosyal kültürel aktiviteler, barınma, sosyal güvenlik ve sosyal destek uygulamaları gibi temel hak ve hizmetlere erişimleri artmıştır. Bu doğrultuda geçmişten günümüze gelen süreçte engelli bireylerin istihdama dahil olmaları aşama aşama sağlanmış ve pekiştirilmiştir. Geline nokta da engelli bireylerin istihdama dahil olmaları kolaylaştırılmış, pek çok farklı yöntem (bu yöntemler bir sonraki başlıkta ele alınmıştır) geliştirilmiş ve engelli bireylerin istihdama dahil olma oranları artmış olsa da hala istihdama dahil olma konusunda ve çalışma yaşamında girdikten sonra da bazı problemler ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Engelli bireylerin istihdam konusunda yaşadığı sorunlar eğitim yetersizliği, erişimsellik sorunları, ayrımcılık ve sosyal dışlanma, işverenlerin olumsuz tutumları, teşvik mekanizmalarının eksikliği, iş yerinde terfi ve yükselmelerin engellenmesi olarak sıralanabilir (Harpur ve ark., 2019; Schur ve ark., 2020). Engelli bireyler çalışma yaşamından önce eğitim hayatında da yapısal eşitsizliklere maruz kaldıkları için meslek edinmeleri, mesleki eğitim ile yeteneklerini geliştirmeleri engellenmekte ve dezavantajlı konuma düşerek işgücüne nitelikli bir şekilde katılmaları engellenmektedir. Bununla birlikte ulaşım hizmetlerinin engelli bireyler için tam anlamıyla erişilebilir olmaması, fiziksel ve mekânsal erişim sorunları engelli bireylerin işe devam edebilmelerinin önündeki temel engellerden birini oluşturmaktadır.

Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşı karşıya kaldıkları en büyük sorun ise ayrımcılığa maruz kalmaktır. Engelli bireylere karşı hem işverenler, hem de çalışma arkadaşları ayrımcı, dışlayıcı tutum ve davranışlar içinde olabilmektedir. Engelliliğe dayalı ayrımcılık işe alım süreçlerinde, işe devam etmede, iş yerinde yükselme uygulamalarında sıklıkla yaşanmakta ve uygulanan sistematik ayrımcılık engelli bireylerin kendilerini değersiz hissetmelerine, iş motivasyonunu kaybetmelerine ve en sonunda da işi bırakmalarına neden olmaktadır (Bonaccio ve ark., 2020; Kanyılmaz Polat, 2020).

Sosyal devlet anlayışı ve insan hakları modeli anlayışı çerçevesinde hem engelli bireylerin istihdam edilmesinin önündeki engeller kaldırılmalı hem de istihdam sonrası süreçte farkındalık, bilinçlendirme, destek ve danışmanlık hizmetleri artırılarak yaşanan bu problemlerin önüne geçilmelidir. Dahası uygulanan sosyal politikaların ve geliştirilen istihdam yöntemlerinin çözüm odaklı ve sürdürülebilir olması son derece elzemdir. Bu bağlamda bir sonraki başlıkta engelli bireylere yönelik hak temelli istihdam politikaları ele alınacaktır.

3. Engelli Bireylere Yönelik Hak Temelli İstihdam Politikaları

Engelli bireylerin aktif işgücüne dahil olması salt bireysel temeli olan bir konu değildir. Engelli bireylerin üretim süreçlerine dahil olması hem kendilerinin işe yarar, değerli hissetmelerine ve topluma katılmalarına olanak sağlarken hem de toplumdaki bağımlı nüfus oranını azaltarak, üreterek milli gelirin ve dolayısıyla refahın artmasını sağlar. Bununla birlikte eşitlik ve sosyal adalet temelinde inşa edilen hak temelli istihdam politikaları sosyal bütünleşmeye de katkı sunmaktadır. Dolayısıyla engelli bireylere yönelik hak temelli sosyal politikaların hayata geçirilmesi toplumun tamamı için kapsayıcı, sosyal barış ve sosyal dengenin hakim olduğu bir yaşamın inşası için son derece önemlidir.

Engelli politikaları, engelli bireylerin refah seviyesini yükseltmeyi, sosyal dışlanmayı önleyerek toplumsal hayata katılımlarını sağlamayı, eğitim, sağlık, istihdam gibi temel hak ve fırsatlara erişimlerinin önündeki engelleri kaldırmayı amaçlayan kamusal politikalarlardır (Seyyar ve Genç, 2010). Belirtilen amaca ulaşmak isteyen sosyal politikaların ise hak temelli bir zeminde gerçekleştirilmesi ve uygulanması gerekmekte olup günümüzde engellilik konusu bir insan hakkı meselesi olarak kabul görmektedir. Bu kabulün en somut göstergesi ise Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesidir.

1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi tüm insanların eşit hak ve fırsatlara sahip olmasını öncelse de uygulamada engelli bireylere yönelik ayrımcılığı engelleme noktasında yetersiz kalmıştır. Bu nedenle engelli bireylerin haklarını pekiştirmek, sosyal devletlerin bu konudaki sorumluluğunu vurgulamak üzere hazırlanan sözleşme 2006 yılında kabul edilmiştir. Sözleşmeyi ilk imzalayan ülkelerden biri Türkiye olmuş ve sözleşme ülkemizde 2009 yılında yürürlüğe girmiştir. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesinin 27. Maddesinde engelli bireylerin istihdamı ele alınmış ve *“Taraf devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf devletler çalışırken engelli olanlar dahil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır.”* ifadesi ile hak temelli sosyal politika uygulamaları için devletlerin görevlerini belirtmiştir (Resmi Gazete, 14 Temmuz 2009, Md.27).

Engelli bireylerin istihdam hakkını koruyan üye ülkelerin istihdam politikasını şekillendiren önemli bir belge de Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 159 No’lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Sözleşmesidir. 1983 yılında yürürlüğe giren bu sözleşme ile tam katılım ve eşitlik vurgulanmış, uluslararası ve ulusal düzeyde gerekli etkin uygulama ve önlemlerin alınması gerektiği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda engelli bireylerin meslek edinmesi, sürdürmesi ve işinde ilerlemesini kalıcı hale getirmek, engelli bireylerin toplumsal hayata katılımını geliştirmek devletlerin sorumluluğundadır (ILO, 1983).

Avrupa Birliği tarafından düzenli olarak yayınlanan ve üye ülkelere engellilerin toplumsal hayatın her alanına katılımlarının sağlanması noktasında önemli rol ve sorumlulukları belirleyen hak temelli politikaların bir diğer uluslararası dayanağı ise Avrupa Birliği Engellilik Stratejisidir. Sağlık, eğitim, sosyal ve siyasal katılım, eşitlik, sosyal güvenlik, istihdam ve

erişebilirlik gibi alanlarda engelli haklarının sağlanması ve ihlal edilmemesi öncelenmektedir. 2021-2030 yıllarını kapsayan strateji planında engelli bireylerin aktif işgücüne tamamen dahil olmaları için yeni stratejiler planlanmış ve hayata geçirilmesi için sosyal devlet anlayışı ile hükümetlere sorumluluk verilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2021).

Uluslararası anlaşmalar ve evrensel sözleşmelerin yanında ulusal boyutta engelli politikaları hak temelli bir zeminde oluşturulmakta ve uygulanmaktadır. Engelli bireylere yönelik istihdam politikaları temel olarak T.C. Anayasası, 4857 sayılı İş Kanunu, 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun çerçevesinde yürütülmekte olup Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından çıkarılan yönerge ve uygulamalar da hak temelli istihdam politikalarının önemli parçasını oluşturmaktadır.

1982 Anayasasının 17, 49, 50 ve 70. maddelerinde engelli bireylerin tam ve eşit katılımı ile istihdam hakları güvence altına alınmıştır. Anayasa'nın 17.maddesinde *“herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”* hükmü ile 49. Maddesinde belirtilen *“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”* hükmü ile tüm vatandaşların hak ve fırsat bakımından eşitliği ile tam katılımı vurgulanmış, engelli bireylerin istihdamı anayasal bir hak olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda engellilerin istihdamı önündeki engellerin kaldırılması için devletin gerekli tedbirleri alması gerektiği ifade edilerek sosyal devletin bir gereği olarak sosyal politika ve uygulamalara atıf yapılmıştır. Anayasanın 50. Maddesinde *“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.”* hükmü ile engelli bireylerin istihdam hayatına dahil olma noktasından pozitif ayrımcılığa tabi tutularak çalışma şartlarının engel durumlarına özel olarak düzenlenmesi gerektiği belirtilmiş olup 70. Maddede yer alan *“Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.”* hükmü ile de kamu hizmetine girme hak olarak tanınmış ve ayrımcı uygulamalar reddedilmiştir.

Günümüzde mülga edilmiş olan 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde engelli bireylerin istihdamına yönelik haklar belirtilmiş ve engelli bireylerin çalışabilecekleri iş kollarına yer verilmiştir. Çalışma hakkını güvence altına alması bakımından önemli bir kanun olsa da engelli bireylerin çalışma alanlarını sınırlandırması bakımından olumsuz bir etkiye sahiptir.

Güntümüzde ise 4857 sayılı İş Kanunu uygulanmakta olup engelli bireylerin istihdam edilmesi 30. madde ile zorunlu tutulmuştur.

Ulusal politika belgelerimiz arasında yer alan en önemli belgelerden biri de 1/07/2005 tarihinde yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'dur. Kanunun temel amacı engelli bireylerin toplumsal hayata tam katılımlarının sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesidir. Kanunda bu amaca ulaşmak için alınması gereken tedbirler açıkça belirtilmiş ve ilgili kurumlara sorumluluklar atfedilmiştir. Kanunun 10. maddesinde habilitasyon ve rehabilitasyon konusuna yer verilmiş olup engelli bireylerin ve ailelerinin aktif katılımı için programlar geliştirilmesine; 13. madde ile engelli bireylerin meslek seçimi ve bunun için gerekli eğitim-öğretim faaliyetlerinin planlanmasına; 14. madde ile ise sürdürülebilir ve erişilebilir istihdam için mesleki danışmanlık hizmetlerinin planlanmasına, engelli bireylerin işe alım prosedürleri ile çalışma koşullarına, korumalı işyerlerine, hiçbir şekilde çalışma hayatında ayrımcı uygulamalara yer verilemeyeceğine vurgu yapılmıştır.

Görüldüğü üzere hem uluslararası hem de ulusal düzeyde engelli bireylerin istihdam hakkı güvence altına alınmış, erişilebilir istihdam noktasında engelli bireylerin çalışma yöntem ve şartları geliştirilmiştir. Kamu kurumları, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarına erişilebilir istihdamın önündeki engellerin kaldırılması noktasında görevler verilmiş ve sosyal politika uygulamaları ile bu görevler hayata geçirilmiştir. Bu bağlamda aşağıda hak temelli istihdam politikalarının uygulama örneklerine yer verilecektir.

4. Erişilebilir İstihdam Yolunda Hak Temelli Uygulamalar

Kota yöntemi, destekli istihdam, korumalı işyeri, mesleki eğitim ve rehabilitasyon, kişisel çalışma yöntemi / girişimciliğin desteklenmesi, sübvansede edilen istihdam, esnek çalışma, seçilmiş iş yöntemi, işverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdamı gibi modeller hak temelli bir anlayış ile engelli istihdamını erişilebilir kılan başlıca modellerdir. Bu modellerden sıklıkla tercih edilenlere aşağıda yer verilmiştir.

a. Kota Yöntemi

Engelli bireylere yönelik istihdam uygulamaları ele alındığında kota yönteminin hem ülkemizde hem diğer ülkelerde en sık kullanılan yöntem olduğu görülmektedir. Kota yöntemi, kurumların / işletmelerin personel sayısına bağlı olarak belli oranda engelli bireyi istihdam etmesinin mevzuat ile birlikte zorunlu kılınmasıdır. Kota yöntemini ilk uygulayan ülke Almanya olmuştur. Almanya'da savaş sonrası engelli durumuna düşen bireyleri

toplumsal hayata dahil etmek için uygulanmaya başlayan sistem giderek tüm ülkelere yayılmıştır (Seyyar, 2000).

Ülkemizde hem kamu sektöründe hem de özel sektörde kota yöntemi uygulaması bulunmaktadır. Özel sektör kuruluşları ve işçiler için 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde kota uygulaması gerçekleştirilmektedir. İlgili kanunun 30. Maddesinde *“İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.”* ifadesi yer almaktadır. Buna göre elli ve üzeri işçi çalıştıran kuruluşlar engelli birey istihdam etmedikleri takdirde ceza uygulaması ile karşı karşıya kalmaktadır. Engelli işçi kotalarının belirlenmesi ve işçi bulunması İŞKUR aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla engelli bireylerin İŞKUR kayıtlarının gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir. Sisteme aracı kurum olarak İŞKUR’un dahil edilmesi ile engelli bireyler mesleki eğitim ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinden de faydalanabilmekte ve böylece çalışma yaşamları desteklenmektedir.

657 sayılı Devlet Memurlar Kanunu ise 53. madde *“Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. % 3’ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır.”* ibaresi ile engelli istihdamına yer vermiştir. Bu ibare doğrultusunda engelli bireylerin kamuda istihdamını daha sistematik hale getirmek için ülkemizde periyodik engelli kamu personeli seçme sınavı uygulanmaktadır.

b. Korumalı İşyerleri

Korumalı işyerleri engelli bireylere korunaklı fiziksel şartlarda çalışma imkanı sağlayan, istihdama yönelik farklı programları içinde barındıran bir sistemdir. Korumalı işyerleri, istihdam sistemine dahil olma imkanı düşük olan zihinsel engelli bireyler ile ağır engelli bireyler için tasarlanan bir programdır (Genç ve Çat, 2014). Korumalı iş yerleri, engelli bireyler için normal iş ortamında olabilecek erişimsellik riskleri, iş kazası, dışlanma ve mobbing gibi riskleri dışarıda bırakan ve başarısız olma ihtimalini sıfırlayan bir sisteme sahip olması nedeniyle konforlu çalışma alanı yaratan bir sistemdir. Bu bağlamda korumalı işyerlerinin en temel amacı engelli bireylere eğitim, istihdam ve rehabilitasyon olanı sağlayarak potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmaktır (Bergeskog, 2001).

Ülkemizde korumalı işyerlerinin yasal dayanağı 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’dur. Bu kanun kapsamında ağır engelli bireyler için devletin teknik ve mali açılardan katkı sunduğu, çalışma ortamının erişilebilir

bir şekilde tasarlandığı işyerleri açılmaktadır. Bu işyerlerinin yürütülmesi ise 30.05.2006 tarihli Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik kapsamında gerçekleştirilmektedir. Yönetmeliğe göre en az sekiz ağır engelli (zihinsel ya da ruhsal) çalıştıran işyerleri korumalı işyeri belgesi almak için Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'ne başvuru yapmalıdır. Korumalı işyeri statüsünde olan iş yerlerine gelir ve kurumlar vergisi indirimi sağlanırken bu işyerleri çevre vergisinden ise muaf tutulmaktadır. Dahası işveren primleri ve işsizlik sigortası devlet hazinesinden karşılanarak işverenlerin maddi yükü azaltılmaktadır. Sosyal devlet anlayışı gereği sağlanan bu teşvikler ile korumalı işyeri statüsüne sahip işyerlerinin artırılması planlanmaktadır.

Korumalı işyerleri engelli bireylerin motivasyonlarını, iş arkadaşları arasındaki iletişim ve sosyalleşme ile iş verimliliği arttıran, iş kaybetme riskini azaltan bir uygulama olmakla birlikte sadece engelli bireylerin birlikte çalıştığı bir model olduğu için engelli bireylerin büyük çoğunluğu tarafından olumlu karşılanmamaktadır. Engelli bireylere bu pozitif ayrımcılık bir yandan da sosyal dışlanmaya sebebiyet verebilmektedir (Migliore, 2010).

c. Destekli İstihdam

Destekli istihdam insan hakları modeli ile uyumlu bir istihdam modelidir. Engelli bireylerin toplumdaki diğer vatandaşlar ile eşit hak ve imkanlara sahip olarak ele alan bu modelde engelli bireylerin haklarını kullanabilmeleri için tam ve ihtiyaca yönelik bir destek sunulur (Karaaslan, 2020). Bu model birey odaklı bir model olup engelli bireyler kişisel özellikleri, yetenekleri, eğitim düzeyleri ve güçleri doğrultusunda istihdama dahil edilmektedir. Böylelikle engelli bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmeleri, sevdikleri ve verimli oldukları işte kalıcı bir şekilde çalışmalarını mümkün olabilmektedir (Tisk, 2013).

Bu yöntemde engelli bireyler rekabetçi işgücü piyasasında iş bulabilmeleri noktasında hem iş öncesinde hem de işe girdikten sonra iş ve meslek danışmanları tarafından desteklenmektedir. Mentörlük, akran desteği, süpervizyon, mesleki eğitim, ulaşım hizmetleri gibi destek programları bu modelde sunulmaktadır (Parmenter, 2011).

d. Mesleki Rehabilitasyon

Mesleki rehabilitasyon, engelli bireylerin kendilerine uygun bir işte çalışabilmesi için o işe hazırlanmasını, mesleki eğitimi ve işe uyumunu içeren bütüncül bir modeldir. Mesleki rehabilitasyon ile işgücü piyasasında engel grubuna göre gereksinim duyulan alanlarda engelli bireylerin yetiştirilmesi, potansiyellerinin artırılması ve rehabilitasyonun sağlandığı iş alanında istihdam edilmesi sağlanmaktadır (Genç ve Çat, 2014). Bununla birlikte

mesleki rehabilitasyon engelli bireylerin istihdama dahil olmalarından sonra kapasitelerinin geliştirilmesine ve iş yerinde devamlılıklarının sağlanmasına da odaklanmaktadır. Bu yönüyle aslında mesleki rehabilitasyon hem istihdam öncesi süreci hem de istihdam sonraki süreci kapsamaktadır. Mesleki rehabilitasyon ile birey özellikleri, ilgi alanları ve yetenekleri de göz önünde bulundurularak hem çalışma fırsatı yaratılmakta hem de topluma katılım desteklenerek sosyal barış ve dengeye katkı sunulmaktadır.

Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik'te “*mesleki rehabilitasyon; engellilerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan, ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklerde yetiştirilerek istihdamlarını kolaylaştırmak ve mesleklerinde ilerlemelerini sağlamak amacıyla devamlı ve koordinasyon içinde sosyal ve tıbbi rehabilitasyon, mesleki rehberlik, mesleğe hazırlık, meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimi, işe yerleştirme ve takibi*” şeklinde tanımlanmıştır.

Mesleki rehabilitasyonun dayanağı da benzer şekilde 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'dur. İlgili kanunun 10. maddesinde “*Toplumsal hayata katılım ve eşitlik temelinde engellilere habilitasyon ve rehabilitasyon hizmetleri verilir. Habilitasyon ve rehabilitasyon kararının alınması, planlanması, yürütülmesi ve sonlandırılması dâhil her aşamasında engelli ve ailesinin aktif ve etkin katılımı sağlanır. Habilitasyon ve rehabilitasyon hizmetlerinin mümkün olan en erken evrede başlaması ve engellinin yerleşim yerine en yakın yerde verilmesi esastır.*” Denilerek mesleki rehabilitasyonun ilkeleri belirlenmiştir. 13. Maddede ise “*...Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan iş ve meslek analizleri doğrultusunda engelliler için Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mesleki habilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirilir.*” İfadeleri yer alarak mesleki rehabilitasyon sürecinde sorumluluk sahibi olan kurumlar belirlenmiştir.

e. Kişisel Çalışma Yöntemi / Girişimciliğin Desteklenmesi

Günümüzde küreselleşme ve neoliberal politikaların etkisi ile istihdam yöntemleri değişim göstermekte ve serbest piyasa anlayışında sürdürülebilir istihdam modelleri ön plana çıkmaktadır. Bunlardan bir tanesi de kişisel çalışma yöntemi bir diğer ifade ile girişimciliğin desteklenmesi olup engelli girişimci oranları giderek artmaktadır (Cooney, 2018). Engelli bireylerin kendi imkanları ya da devlet teşvikleri ile kendi işlerini kurma fırsatı elde eden engelli bireyler hem istihdama dahil olabilmekte hem de başkalarına iş imkanı yaratabilmektedir (Orhan, 2013). Ayrıca engelli bireylerin girişimcilik yoluyla kendi işlerini kurması engelli yoksulluğunun ve sosyal dışlanmanın önlenmesi için önemli bir araç olarak görülmektedir. Dahası engellilerin kişisel çalışma fırsatına sahip olması zaman ve mekan bağlamında da esneklik tanımakta ve engelli bireylerin bağımsızlığını desteklemektedir.

Dolayısıyla engelli girişimciliğinin desteklenmesi her koşulda olumlu sonuçlar doğuracaktır (Aköğretmen ve Orhan, 2020).

Ülkemizde hem KOSGEB hem de İŞKUR tarafından engelli girişimciliği için teşvik uygulamaları gerçekleştirilmektedir. Bunun için %40 ve üzeri engel oranına sahip bireylerin İŞKUR tarafından düzenlenen girişimcilik eğitim programı başarı ile tamamlayıp sertifika alması ve projelerini kuruma sunmaları gerekmektedir. Bu şartları sağlayan engelli bireyler için işletme giderleri ve diğer kuruluş destekleri sağlanmaktadır.

5. Sonuç

Engelli bireylerin sosyal hayata tam, eşit ve adil katılımı temel bir insan hakkı olmak ile birlikte sosyal politikanın önemli bir amacıdır. Sosyal devlet anlayışı gereği bir ülkedeki tüm vatandaşlar eğitim, sağlık, istihdam, sosyal kültürel faaliyetler, barınma gibi temel hak ve fırsatlardan eşit oranda yararlanabilmeli ve hakları güvence altına alınmalıdır. Sosyal devletin bu amaca erişmek için gerçekleştirdiği uygulamalar ile sosyal politikaları oluşturmaktadır. Sosyal politikanın önemli bir alanını oluşturan engellilik geçmişten günümüze geçen süreçte farklı sosyal politika anlayışları ile alınsa da günümüzde insan hakları modeli bağlamında ele alınmaktadır.

Engelli bireylerin en temel haklarından biri de istihdamdır. İstihdam engelli bireylerin ekonomik bağımsızlığını sağlamadığı gibi engelli bireylerin kimlik ve psikososyal gelişimine, sosyal çevre ile etkileşim halinde olmalarına, topluma aktif birer vatandaş olarak katılmalarına olanak sağlamaktadır. Engelli bireylerin iş gücüne katılması noktasında yapısal engeller, fırsat eşitsizlikleri, olumsuz tutum ve yargılar, sosyal dışlanma, eğitim hizmetlerine erişememe gibi sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunlar ise etkili ve sürdürülebilir hak temelli sosyal politika uygulamaları ile aşmaya çalışılmaktadır.

Hak temelli istihdam politikası anlayışı ile engelli bireyler toplum içindeki edilgen konumlarından çıkarılmış ve hak sahibi, üreten, aktif vatandaşlar olarak toplumda yer almaya başlamıştır. Bununla birlikte engelli bireylerin haklarını kullanabilecekleri, olası hak ihlali noktasında da bunun tazmin edilmesi için gerekli yasal ve yapısal koşullar uygulanmaya başlayan sosyal politikalar ile sağlanmıştır.

Hak temelli istihdam politikaları ile pek çok farklı istihdam modeli geliştirilmiş ve engelli bireylerin istihdama katılımları arttırılmış olsa da bu konudaki sorunlar varlığını sürdürmektedir. Örneğin kota yöntemi niceliksel olarak engelli istihdamını arttırsa da ceza yönteminin uygulamaya eşlik etmesi işverenlerin engelli bireylere karşı olumsuz tutum geliştirmelerine neden olmakta, istenilen sosyal bütünleşme sağlanamamaktadır. Bu

bağlamda uygulanan istihdam yöntemlerinin olumsuz etkileri göz önünde bulundurularak yeniden bir yapılanma gerçekleştirilmeli, bütüncül ve tüm paydaşlar için katılımcı uygulamalar arttırılmalıdır. Ayrıca hayata geçirilen hak temelli istihdam politikaların etkililiği ve verimliliğinin sağlanabilmesi için düzenli bir şekilde işleyen denetim ve takip mekanizmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada İŞKUR'un yetki ve sorumlulukları genişletilerek düzenli izleme ve değerlendirme sağlanabilir.

Engelli bireylerin işgücüne katılımı bir toplumda insana verilen değeri gözler önüne sermekle birlikte demokrasi ve sosyal adaletin de güçlü olduğunun bir işaretidir. Bu nedenle engelli bireyler için istihdamın erişilebilir hale getirilmesi tüm toplum için fayda sağlamaktadır. Dolayısıyla engelli bireyler tüm istihdam politikaların vazgeçilmez bir parçası haline gelmeli ve kapsayıcı, bütüncül politika ve uygulamalar arttırılmalı istihdam herkes için erişilebilir olmalıdır.

Kaynakça

- Aköğretmen, M., ve Orhan, S. (2020). Engelli istihdamında bir alternatif olarak engelli girişimciliği. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 236-256.
- Avrupa Komisyonu (2021). Eşitlik Birliği: Engelli Hakları Stratejisi 2021-2030 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/disability/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030_en Erişim Tarihi: 6.10.2025
- Bartelink, V. H., Zay Ya, K., Guldbrandsson, K., ve Bremberg, S. (2020). Unemployment among young people and mental health: A systematic review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 48(5), 544-558.
- Bonaccio, Silvia, Catherine E. Connelly, Ian R. Gellatly, Arif Jetha, and Kathleen A. Martin Ginis (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology* 35, 135-58.
- Cooney, T. M., (2018). How to create more disability entrepreneurs. Rte News Brainstorms.
- Devlet Memurları Kanunu. T. C. Resmi Gazete, 1965, 657, 14 Temmuz 1965.
- Engelliler Hakkında Kanun. T.C. Resmi Gazete, 2005, 5378, 7 Temmuz 2005.
- Genç, Y., ve Çat, G. (2014). Engellilerin istihdamı ve sosyal içermeye ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-394.
- Gheaus, A. ve Herzog, L. (2016). The Goods of work (Other than money!). *Journal of Social Philosophy* 47(1), 70-89.
- Halabisky, D.(2014). Entrepreneurial Activities in Europe - Entrepreneurship for People with Disabilities, *OECD Employment Policy Papers*, No.6, OECD Publishing, Paris.
- Harpur, P., B. French, ve R. Bale (2019). The model of disability human rights monitoring, workplace discrimination, and the role of trade unions. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 35, 21-46.
- ILO, 1983. 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi <https://www.ilo.org/tr/resource/159-nolu-mesleki-rehabilitasyon-ve-istihdam-sakatlar-sozlesmesi> Erişim Tarihi: 6.10.2025
- İş Kanunu. T.C. Resmi Gazete, 2003, 4857, 22 Mayıs 2003.
- İşler, A. M. (2024). Social Policy and Cyberfeminism. Reconstructing Feminism through Cyberfeminism, 275, 136.
- İşler, A. M., Balcı, A., ve Balcı, S. (2025). Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin sosyal hizmet sunumuna yansıması: sosyal politikalar kurulu örneği. *Journal of History School*, 18(LXXVI), 1891-1913.

- Kanyılmaz Polat, E. (2020). Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik nitel bir araştırma: Çanakkale örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 869-897.
- Karaaslan, L. (2020). Geçmişten günümüze engelli istihdamı: engelliler için nitelikli istihdamda yeni yaklaşımlar. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 46-58
- Kolat, S. (2010). Avrupa Birliği Sosyal Politikası Çerçevesinde Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Yansımaları. Ankara: T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı.
- Kordlar, M. A. (2013). Mesleki Eğitim Kurslarının Özürlülerin İstihdamındaki Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik.: <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=19050&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> Erişim Tarihi: 7.10.2025
- Lindsay, S., Elaine, C., Jonanna, L., Winny, S., ve Stinson, J. (2019). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability & Rehabilitation* 41, 1914–24.
- Migliore, A. (2010), “Sheltered Workshops”, International Encyclopedia of Rehabilitation, <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/> Erişim Tarihi: 4.10.2025
- Orhan, S. (2013). Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler. Yayımlanmış Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara.
- Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik. T.C. Resmî Gazete. Published 2006. Available from: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/05/20060502-6.html> Erişim Tarihi: 7.10.2025.
- Parmenter, T. (2011). Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: international experience. *Employment Working Paper*, 103.
- Renko, M., Harris, S.P., ve Caldwell, K. (2015). Entrepreneurial entry by people with disabilities. *International Small Business Journal*. 34 (5), 555-578.
- Resmî Gazete, Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (CRPD), Milletlerarası Sözleşme 14 Temmuz 2009 Sayı : 27288
- Atasü Topçuoğlu, R. (2014). medikal modelden sosyal modele geçiş, sosyal politika ve sosyal hizmetler. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 25(2)
- Sarıpek, D. B. (2017). “İhtiyaç” kavramı ekseninde sosyal koruma: temel ihtiyaçlar yaklaşımı. *İnsan ve İnsan*, 4 (12), 43-65.

- Schur, L. A., Mason, A., ve Douglas, K. (2020). Telework after COVID: A 'silver lining' for workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation* 30, 521-36.
- Seyyar, A. (2000) Uluslar arası boyutuyla özürlüler kota sistemi. *Kamu-İş Sendikası Dergisi*, 6 (1)
- Seyyar, A. ve Genç, Y. (2010). Sosyal Hizmet Terimleri (Ansiklopedik "Sosyal Pedagojik Çalışma" Sözlüğü), Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Şen,M. (2017).Çalışma Yaşamında Engelliler. S.Dursun, S.Aytaç (Ed.), Çalışma Yaşamında Özel Gruplar içinde. Bursa : Ekin Basım Yayın Dağıtım,211-276.
- Tisk.(2013). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 25.Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara
- Ünal, V. (2021). Türkiye’de engellilik yaklaşımlarının sosyal politika açısından değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 45(2), 235-258.

