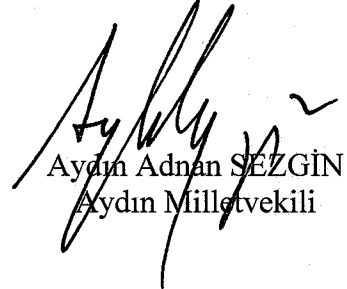


TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

13364

Aşağıdaki sorularımın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk tarafından yazılı olarak yanıtlanmasını arz ederim.

Saygılarımla. 11.06.2019


Aydın Adnan SEZGİN
Aydın Milletvekili

Ülkemizin de taraf olduğu Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin 27. Maddesi, engellilerin çalışma ve istihdama yönelik temel haklarını ve taraf devletlerin bu hakların sağlanmasındaki sorumluluklarını düzenlemektedir. Ülkemizde bu hakların aktif ve sürdürülebilir bir şekilde uygulanmasını temin edecek politikalar maalesef yetersizdir. Ayrıca belirlenen politikaların uygulanmasında da çeşitli kritik sorunlar mevcuttur.

2012 yılından bu yana, kamuda istihdam edilecek engellilerin seçimi için Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS) ve kura yöntemi uygulanmaktadır. Bedensel, görme ve işitme engelliler, kronik hastalık nedeniyle engelli olan bireylerle aynı sınava girmektedir. Kronik hastalık nedeniyle engelli olanlar daha yüksek puan alabilme potansiyeline sahip oldukları için, sınava girenler arasındaki fırsat eşitliği bozulmaktadır. Ayrıca soruların uzun paragraflardan oluşması ve görme engellilere soruları okuyan kişilerin bu konuda özel bir eğitime sahip olmaması nedeniyle, adaylar bu soruları anlamakta ve yanıtlamakta zorlanmaktadır.

Ellerini kullanamayan adayların EKPSS'de soruları yanıtlaması daha uzun süreceği için bir aday tarafından ÖSYM'ye dilekçe yazılarak ek süre talep edilmiştir. ÖSYM, 12.02.2016 tarihli yanıtında bu talebi reddetmiştir. Aday tarafından Ombudsman'a yapılan itiraz haklı bulunmuştur, ancak, ÖSYM tarafından sorunla ilgili herhangi bir yeni düzenleme yapılmamıştır.

Bazı alanlardaki uzmanlık kadrolarının EKPSS'de kapsam dışı bırakılması, engellilerin kariyer geliştirme olanaklarını daraltmaktadır. Örneğin, çok sayıda avukat ve mühendis, bu kadrolara atama yapılmadığından mesleklerini icra edememektedirler.

Korunmalı İşyerleri Yönetmeliği'nde "işe alınması zor kişiler" olarak tanımlanan zihinsel engelli bireyler için korunmalı çalışma alanlarının açılması talep edilmektedir. Bu durum, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin 27. Maddesine aykırıdır.

Çalışma olanağı elde edebilen görme engellilerin büyük bir kısmı, aldığı eğitime, mesleki becerisine ve kadro unvanına bakılmaksızın, genellikle kurumların bodrum katlarında bulunan santral birimlerinde, santral memuru olarak çalıştırılmaktadır. Bu durumun başlıca sebepleri, görme engellilerin bir işi layıkıyla yapamayacaklarına ilişkin önyargılar ve bu grubun işlerini yapabilmelerini sağlayacak teknolojik altyapının maliyetinin yüksek olmasıdır.

İş Yasası'na göre engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü bulunmakta ve bu yükümlülüğe uymayan işyerlerine işçi başına aylık olarak 2627 TL ceza kesilmektedir. Ancak, engelli çalıştırmayan kamu kurumlarına verilen bir ceza yoktur. Ayrıca, engellilerin kurumlar arasındaki görev değiştirme hakkı konusunda da özel bir düzenleme bulunmamaktadır.

1990 tarihli ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Personel Rejiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) hükümleri de, BM Engelli Hakları Sözleşmesi'nin 12. ve 27. maddelerini açıkça ihlal etmektedir. KHK kapsamındaki düzenlemeler, KİT'lerde engellilerin işe alınma zorunluluğu olmadığını ortaya koymakta ve işe girdikten sonra engelli olanların sözleşmelerinin sona ereceğini belirtmektedir.

Bu çerçevede;

- 1) Özel sektörde yüzde 3 engelli kotasına uymayan işverenlere istihdam etmedikleri engelli sayısına göre aylık para cezası kesilmektedir. Kamuda da benzer bir yaptırım düşünülmekte midir?
- 2) Kamuda istihdam edilip memur olan ancak kurumun erişilebilirlik önlemleri almadığı için iş yerine gidemeden maaşını alan engellilerin izlendiği ve denetlendiği bir sistem var mıdır?
- 3) Kaç engelli kaymakam, vali, hâkim, savcı ve noter vardır? Bunlardan kaç kadındır?
- 4) Engelli kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik ne tür planlarınız vardır?
- 5) Engelli kişilerin eğitim ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılması için hangi önlemlerin alınması öngörülmektedir?
- 6) 399 sayılı KHK örneğinde olduğu gibi; mevzuatta, engellilerin istihdamını açıkça kısıtlayan ayrımcı hükümlerin, BM Engelli Hakları Sözleşmesi'nin 12 ve 27. Maddelerine uygun olarak kaldırılması ve engellilerin istihdamının güvence altına alınması düşünülmekte midir?