



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Engelli bireylerin çalışma hayatına katılımı, yalnızca sosyal bir politika alanı değil; aynı zamanda eşit yurttaşlık, insan onuruna yakışır yaşam ve sosyal devlet ilkesinin doğrudan bir gereğidir. Türkiye’de engelli bireylerin istihdamına ilişkin yasal düzenlemeler bulunmasına rağmen, kamuda memur ve işçi statüsünde, özel sektörde ise işçi statüsünde uygulanan engelli çalışma kotalarının hem nicelik hem nitelik bakımından ciddi sorunlar barındırdığı görülmektedir. Mevcut uygulamada, engelli istihdamına ilişkin kotaların büyük ölçüde “sayısal yükümlülük” olarak ele alındığı, bu yükümlülüklerin kurumların gerçek ihtiyaçları, engelli bireylerin eğitim düzeyleri ve mesleki yeterlilikleri dikkate alınmadan yerine getirildiği yönünde yaygın bir kanaat bulunmaktadır. Bu yaklaşım, engelli istihdamını güçlendirmek yerine; engelli bireyleri belirli ve sınırlı meslek gruplarına sıkıştıran, nitelikli istihdamın önünü kapatan ve kamusal alanda engellileri görünmez kılan bir sonuca yol açmaktadır.

Kamuda ve özel sektörde engelli bireylerin çoğunlukla belirli görev tanımlarına yönlendirildiği, büro hizmetleri, temizlik, yardımcı personel gibi alanlarda yoğunlaştığı; buna karşılık mühendislik, hukuk, psikoloji, sağlık, eğitim, bilişim ve benzeri birçok meslek alanında engelli bireylerin yeterince temsil edilmediği görülmektedir. Bu durum, engelli bireylerin eğitim yoluyla edindikleri niteliklerin ve mesleki becerilerin değerlendirilmemesine neden olmakta; istihdamda fırsat eşitliğini zedelemektedir. Öte yandan, engelli istihdamına ilişkin kotaların ne ölçüde uygulandığı, bu sayıların düzenli ve etkin biçimde denetlenip denetlenmediği, yükümlülüklerini yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlara yönelik yaptırımların caydırıcılığı konusunda da ciddi belirsizlikler bulunmaktadır. Kamuda, belediyelerde, kamu iktisadi teşebbüslerinde ve özel sektör işyerlerinde engelli kotasının kâğıt üzerinde doldurulduğu, ancak fiili çalışma koşullarının engelli bireylerin ihtiyaçlarına uygun hâle getirilmediği yönünde çok sayıda şikâyet vardır.

Çalışma ortamlarının fiziksel erişilebilirliği, görev tanımlarının engellilik durumuna göre makul biçimde düzenlenmesi, yardımcı teknolojilerin sağlanması ve yöneticilerin bu konuda bilinçlendirilmesi gibi temel unsurların büyük ölçüde ihmal edildiği görülmektedir. Bu ihmal, engelli bireylerin istihdama katılsa dahi işyerinde tutunamamasına, verimliliklerinin düşmesine ve uzun vadede iş gücünden dışlanmasına yol açmaktadır. Engelli istihdamının yalnızca belirli oranların doldurulmasıyla sınırlı kalması, sosyal devlet anlayışıyla bağdaşmadığı gibi; engelli bireyleri pasif alıcı konumuna iten, üretkenliklerini ve toplumsal katkılarını görünmez kılan bir



anlayışı da beslemektedir. Oysa engelli bireyler, uygun çalışma koşulları sağlandığında ve ayrımcı yaklaşımlar ortadan kaldırıldığında, kamunun ve özel sektörün her alanında nitelikli biçimde görev alabilecek bilgi ve beceriye sahiptir. Bu noktada, mevcut engelli istihdamı kotasının uygulanma biçiminin yeniden ele alınması zorunlu hâle gelmiştir. Kurum ve kuruluşlarda toplam personel sayısı üzerinden tek bir yüzde hesabı yapılması, engelli bireylerin belirli birkaç pozisyonda toplanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, engelli istihdamının daha adil, kapsayıcı ve nitelikli hâle gelebilmesi için her bir norm kadro bazında engelli kotasının uygulanması yönünde yeni bir yaklaşımın değerlendirilmesi gerekmektedir.

Her bir norm kadro için ayrı ayrı yüzde 3 oranında engelli istihdamı zorunluluğunun getirilmesi; engelli bireylerin yalnızca belirli meslek gruplarına yönlendirilmesini engelleyecek, farklı alanlarda ve unvanlarda istihdam edilmelerinin önünü açacaktır. Böyle bir düzenleme, mühendislikten psikolojiye, hemşirelikten hâkimlik, akademik kadrolardan idari görevlere kadar birçok meslek alanında engelli bireylerin temsilini artırabilecek; engelli istihdamını niceliksel bir zorunluluktan nitelikli ve adil bir kamu politikası hâline dönüştürebilecektir. Bu çerçevede, kamuda ve özel sektörde uygulanan engelli istihdam kotalarının mevcut durumunun, denetim mekanizmalarının, fiili uygulamaların ve çalışma koşullarının bütüncül biçimde incelenmesi; engelli bireylerin istihdamda karşılaştığı yapısal sorunların tespit edilmesi ve norm kadro bazlı yeni bir kota modelinin değerlendirilmesi kamu yararı açısından zorunlu hâle gelmiştir.

Bu nedenlerle, engelli bireylerin kamuda ve özel sektörde istihdamına ilişkin mevcut kota uygulamalarının, denetim süreçlerinin, çalışma koşullarının ve mesleki dağılımın tüm yönleriyle araştırılması; engelli istihdamını nitelikli, kapsayıcı ve eşitlikçi bir yapıya kavuşturacak politika ve yasal düzenleme önerilerinin geliştirilmesi amacıyla, Anayasa'nın 98'inci ve Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün 104 ve 105'inci maddeleri uyarınca bir Meclis Araştırma Komisyonu kurulmasını arz ve teklif ederim. 18.01.2026

Ömer Fethi Gürer
Kafde

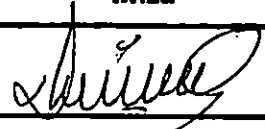
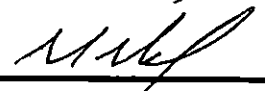
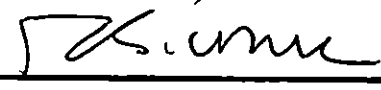
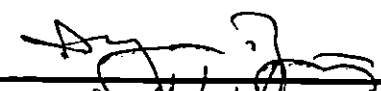
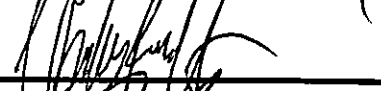
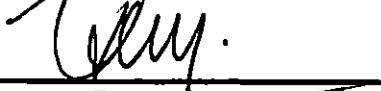
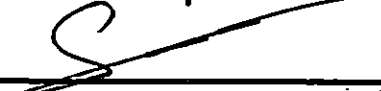
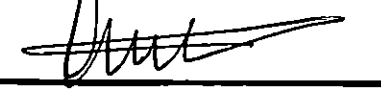
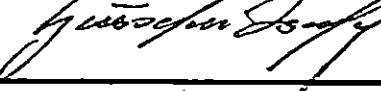
Ali Özdemir
K. Maraş Mev

Op. Dr. Ali KARAÖBA

Uşak Milletvekili



1636. Sayılı Meclis Araştırma Önergesinin İmza Çizelgesi

Adı Soyadı	Seçim Bölgesi	İmza
Talat DİNÇER	MERİT	
Ueliç MERİÇ	GALATHEP	
M. Salih Uzun	İzmir	
Ayhan Berkun	Bey	
Servet Mullaoglu	Hatay	
Mahir RAAT...	İzmir	
Cemal ENGİNYURT	İstanbul	
Ali Fozul İKADAP	Konya	
Tahsin Ocaklı	Rize	
Serkan SARI	Balıkesir Mv.	
Cem Ayar	Tekirdağ Mv.	
Orhan Simer	Adana MY	
Ahmet Erdem MERT	Adana Mv.	
Adnan BEKER	Ankara Mv.	
GÜRESEL ERD	Elazığ Mv.	
Talat DİNÇER	MERSİN Mv.	
Ganire Akbay Yılmaz	İstanbul	
Özgür Çeylan	Çankaya	

