

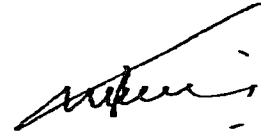


Ali KARAÖBA
Uşak Milletvekili
Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonu Üyesi

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Vedat Işıkhani tarafından yazılı olarak yanıtlanmasını Anayasa'nın 98. ve TBMM İç Tüzüğü'nün 96. maddeleri gereğince talep ederim. **03/08/2026**

Saygılarımla,



Op. Dr. Ali KARAÖBA
Uşak Milletvekili

Engelli yurttaşların çalışma yaşamına eşit katılımı, yalnızca bir işyerine yerleştirilmeleriyle değil; işe alım, görev dağılımı, ücret, yükselme, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, işyerine ulaşım ve çalışma ortamının uyarlanması süreçlerinin tamamında ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıyla mümkündür. Engelli çalışan için erişilebilir bir işyeri, özel bir ayrıcalık değil, eşit çalışma hakkının maddi koşuludur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi, elli veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde yüzde 3, kamu işyerlerinde ise yüzde 4 oranında engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü öngörmektedir. Ne var ki kota yükümlülüğünün kâğıt üzerinde yerine getirilmesi, çalışanın işyerinde uygun işe yerleştirildiği, kariyer olanaklarından eşit yararlandığı veya işin ve işyerinin engeline göre uyarlandığı anlamına gelmemektedir. Kota sistemi; açık kontenjanlar, denetim sonuçları, işe devamlılık ve çalışma koşullarıyla birlikte değerlendirilmelidir.

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklamakta ve makul düzenlemenin yapılmamasını ayrımcılık kapsamında değerlendirmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise işverenlere risklerden korunma, risk değerlendirmesi ve sağlık gözetimi yükümlülüğü yüklemektedir. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi

1321143

Yönetmeliği'nde engelli çalışanlar özel politika gerektiren gruplar arasında sayılmasına rağmen; kaç işyerinde engelli çalışanlara özgü risk değerlendirmesi yapıldığı, kaç işyerinin erişilebilir hale getirildiği ve hangi uyarlamaların sağlandığı kamuoyuna açık değildir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının istatistik sayfası 11 Temmuz 2026 itibarıyla aylık istatistik bülteni olarak yalnızca "2024 Aralık" bültenini görünür biçimde listelemektedir. Engelli istihdamına ilişkin verilerin iki yıla yaklaşan gecikmeyle ve çoğu zaman yalnızca toplam sayılar halinde sunulması; il, sektör, cinsiyet, engel grubu, işten ayrılma nedeni, ücret ve işyeri uyarlaması gibi temel göstergelerin izlenmesini güçleştirmektedir. Güncel veri yokluğu, kota açığının ve çalışma yaşamındaki ayrımcılığın gerçek boyutunu görünmez kılmaktadır.

İstanbul Tabip Odası'nın "Sağlık Sisteminde Çöküş: Kamucu Toplumcu Çıkış" çalışmasında işyeri hekimlerinin görevleri arasında engelli personelin belirli aralıklarla muayene ve takibinin yer aldığı belirtilmekte; buna karşılık çalışan başına ayrılan sürenin yetersizliği, Bakanlık denetimlerinin etkisizliği ve OSGB sisteminin taşeron yapısı eleştirilmektedir. Raporda her çalışana en az 15 dakika ayrılması, işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığının güvence altına alınması ve kamusal bir işçi sağlığı modelinin kurulması talep edilmektedir.

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin 27. maddesi engelli bireylerin açık, kapsayıcı ve erişilebilir bir çalışma ortamında diğer bireylerle eşit koşullarda çalışma hakkını güvence altına almaktadır. Türkiye'nin yükümlülüğü yalnızca işverenlere kota koymak değil; makul düzenlemeyi, iş sağlığı ve güvenliğini, mesleki rehabilitasyonu ve ayrımcılığa karşı etkili başvuru yollarını fiilen sağlamaktır. Bu bağlamda,

- 1- 2020-2026 yıllarında kamu ve özel sektörde çalışan engelli işçi sayısı kaçtır? Verilerin yıllara, illere, sektörlerle, işyeri büyüklüğüne, cinsiyete, yaşa ve engel gruplarına göre dağılımı nasıldır?
- 2- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi kapsamındaki engelli kotasında 2020-2026 yılları itibarıyla kamu ve özel sektörde kaç açık kontenjan bulunmaktadır? Kota yükümlülüğünü yerine getirmeyen işyeri sayısı, uygulanan idari para cezası ve tahsil edilen toplam tutar nedir?
- 3- Engelli çalışanların işyerinde makul düzenleme, erişilebilirlik, görev uyarlaması, esnek çalışma, yardımcı teknoloji, servis ve ulaşım desteği taleplerinden kaç işverenlerce

karşılanmış; kaç reddedilmiştir? Bakanlığınıza, İŞKUR'a, ALO 170'e ve CİMER'e bu konuda kaç başvuru yapılmıştır?

- 4- 2020-2026 yıllarında engelli çalışanların bulunduğu kaç işyerinde engelliliğe özgü risk değerlendirmesi ve iş sağlığı-güvenliği denetimi yapılmıştır? Denetimlerin kaç OSGB üzerinden hizmet alan işyerlerinde gerçekleştirilmiş ve kaç aykırılık tespit edilmiştir?
- 5- Engelli çalışanların işe giriş ve periyodik sağlık muayeneleri hangi standartlara göre yürütülmektedir? Bu muayenelerde çalışanın işlevselliği, işin uyarlanması ve sağlık verilerinin gizliliği bakımından ortak bir rehber bulunmakta mıdır?
- 6- 2020-2026 döneminde engelliliğe dayalı ayrımcılık, mobbing, görev verilmemesi, düşük ücret, terfi engeli veya işten çıkarma iddiasıyla kaç inceleme ve teftiş yapılmış; kaç işverene yaptırım uygulanmıştır?
- 7- İşyerlerine erişilebilirlik ve makul düzenleme yatırımları için sağlanan teşviklerin yıllara, illere ve sektörlerle göre tutarı nedir? Bu desteklerden yararlanan işyeri ve engelli çalışan sayısı kaçtır?
- 8- Engelli çalışanların istihdam, işte kalma, ücret, iş kazası, meslek hastalığı, makul düzenleme ve şikâyet verilerinin kişisel veriler korunarak üçer aylık dönemlerle yayımlanması için bir takvim bulunmakta mıdır?