



11 Eylül 2025

TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMINA YÖNELİK SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE

(Ekonomi Politikası Başkan Yardımcısı Prof.Dr.Ertuğrul Deliktaş’ın katkılarıyla)

ENGELLİ İSTİHDAMININ İŞGÜCÜNE KATILIM İÇİNDEKİ YERİ

Makro ekonomi ekonomi politikaları kapsamında ana amaçlardan biri istihdamı başarmaktır. Burada istihdam özelinde engelli istihdamı dezavantajlı kesim olarak incelenmekte, yönetilemeyen ekonomide özel kanunla tanımlanmış istihdam strajesindeki uygulama boşluğu ve yetersiz istihdamın nedenleri üzerinde durulmakta ve tarafımızdan çözüm önerileri sunulmaktadır.

Engelli bireylerin istihdam durumlarını ele almadan önce engelli kimdir? kime denir? Sorularına cevap aramak yerinde olacaktır.

5378 sayılı “Engelliler Hakkında Kanun”a göre **Engelli Birey**, “*fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey*” olarak tanımlanıyor.

Engellilik doğumdan olduğu gibi yaşam boyunca da çeşitli nedenlere bağlı olarak karşılaşılabilen bir vakıdır. İster doğumdan olsun ister sonradan ortaya çıksın engellilik, yaşam kalitesini gerek ekonomik gerekse sosyo-psikolojik açıdan etkileyen bir durumdur. Bu yönüyle engelli birey (EB) engelli olmayan bireye (EOB) göre dezavantajlı olup korunması, desteklenmesi ve teşvik edilerek pozitif ayrımcılığa sahip olması gereken birey olarak karşımıza çıkıyor.

Öte yandan mevcut araştırmalar, dünya genelinde engellilik halinin yoksulluğun en başta gelen faktörlerinden biri olduğunu gösteriyor. Engelli bireylerin büyük bölümü kapsamlı sosyal yardımlardan faydalıyor olsalar da, istihdama dahil edilmeleri konusundaki yetersizlikler bu kişilerin ve ailelerinin sosyoekonomik sorunlarla karşılaşmasına yol açıyor.

Engelli bireylere (EB) dair göstergeler hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerde toplumun kalanından olumsuz ayrışma gösteriyor OECD verilerine göre, 2019 itibarıyla üye ülkelerde

yaşayan her 100 engelli bireyden 24'ü medyan/ORTALAMA gelirin %60'ından az gelir elde eden bir hanede yaşıyor. 2008'de bu sayının 22 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, yakın geçmişte bu konuda fazla mesafe alınamadığı görülüyor. Yine 2021 yılı verilerine göre AB ülkelerinde yaşayan 16 yaş üstü engelli bireylerin %29,7'si yoksulluk ve sosyal dışlanma (bireylerin ekonomik, sosyal, politik ve kültürel hayata katılamaması) riski ile karşı karşıya olduğunu gösteriyor. Bu oran engelli olmayan bireylerde (EOB) %18,8. EB'ler aleyhine bir ayrışma olduğu görülüyor. Türkiye'deki 16 yaş üstü engelli bireylerin %35'i bu riski taşıdığı belirtilmektedir (TSKB Ekonomik Araştırmalar, 2023).

Ülkemizde engelli bireylere ilişkin detaylı incelemeye geçmeden önce nüfusa ilişkin genel göstergelere kısaca bakmakta yarar var. Türkiye'nin 2024 yılı itibariyle toplam nüfusu 85 milyon 664 bin 944 kişi . Toplam nüfusta erkek nüfus 42 milyon 853 bin 110 kişi iken kadın nüfus 42 milyon 811 bin 834 kişi. Diğer bir ifadeyle toplam nüfusun %50,02'sini erkekler, %49,98'ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Toplam nüfus içinde çalışma çağı olarak tanımlanan 15-64 yaş grubundaki nüfusun oranı 2024 yılında %68,4. Diğer yandan çocuk yaş grubu olarak tanımlanan 0-14 yaş grubundaki nüfusun oranı %20,9'a ve 65 ve daha yukarı yaştaki nüfusun oranı ise %10,6'dır.

Türkiye'de istihdama ilişkin TÜİK verileri Tablo 1'de yer almaktadır.(Ancak bu veriler tartışmalıdır, takip eden bilgi notlarımızda konu daha detaylı işlenecektir)

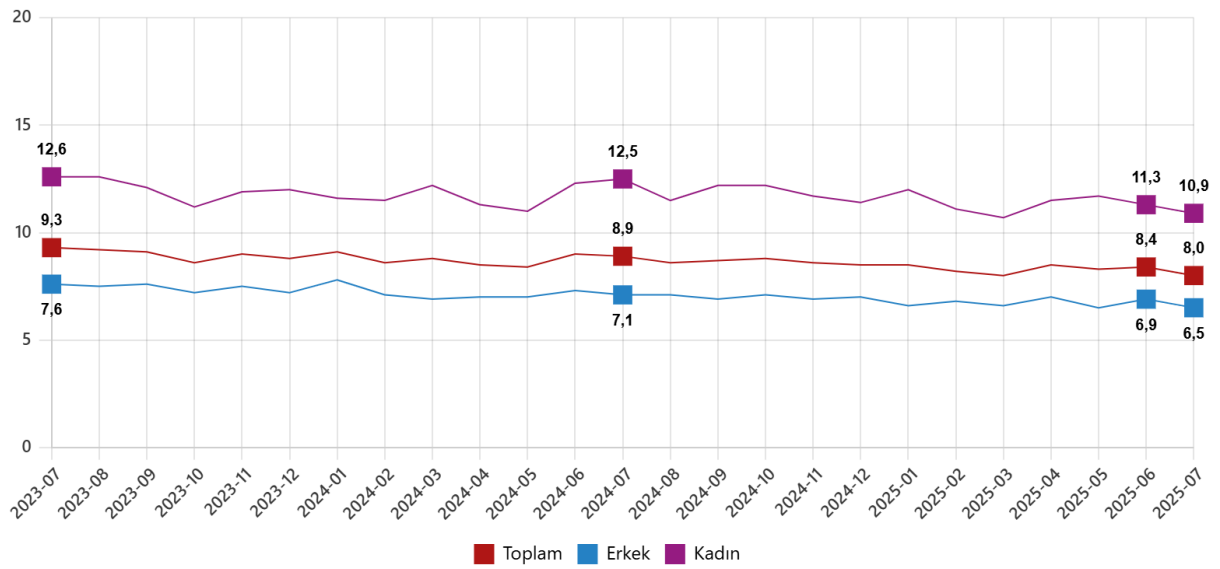
Tablo 1. Mevsim Etkilerinden Arındırılmış İşgücü Göstergeleri, Temmuz 2025

	Toplam (000)	Erkek	Kadın
15+yaştaki nüfus	66.414	32.849	33.566
İşgücü	35.410	23.203	12.207
İstihdam	32.582	21.706	10.876
İşsiz	2.828	1.497	1.331
İşgücüne dahil olmayan nüfus	31.005	9.646	21.959
İşgücüne katılım oranı	53.3	70.6	36.4
İstihdam oranı	49.1	66.1	32.4
İşsizlik oranı	8.0	6.5	10.9
Genç nüfustaki işsizlik oranı (15-24 yaş)	15.0	11.3	21.7

İşsizlik Oranının Seyri aşağıdaki grafikte izlenmektedir. **(Politika başkanlığımız tarafından hesaplanan genç işsizlik oranı %32.9 dur. Bu konudaki delillendirilmiş bilgi notu takip eden haftada ele alınacaktır)**

Türkiye yapışkan bir işsizlik oranına sahip olup bu oran 2001-2024 döneminde minimum %8 maksimum % 13.7 bandında seyretmektedir. İşsizlik oranı 2001’de %8.35, 2004’te %10.30, 2009’da %13.0, 2014’te %9.9, 2019’da %13.7, 2023’te %10.5 düzeylerinde olmuştur. 2023 sonrası ise aşağıdaki şekilde görülmektedir.

Şekil 1: Türkiye’de İşsizlik Oranları



Toplam nüfusun yaş grupları dağılımı yanında nüfusun engelli bireyler ve engelli olmayan bireyler olarak dağılımının da ortaya konulması önem arz etmekte. Zira engelli bireyler (EB) engelli olmayan bireylere (EOB) göre dezavantajlı olup korunması, desteklenmesi ve teşvik edilerek pozitif ayrımcılığa sahip olması gereken kişilerdir.

Toplam nüfusumuz içinde engelli nüfusun, işgücüne katılım oranının ve istihdam durumunun belirlenmesi önem arz ediyor. Ancak bu konuda istenilen düzeyde veriye ulaşılamıyor. TÜİK engelli nüfus hakkında veri sağlamakla birlikte bunun yeterli olmadığı gözüküyor. Ayrıca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İŞKUR veri sağlayan kurumlar olarak görülüyor.

Ülkemizde TÜİK tarafından 2011 yılında yapılan “**Nüfus ve Konut Araştırması**” engelli verilerinin nüfus sayımıyla elde edilmesine örnek bir araştırma olarak karşımıza çıkıyor. Nüfus ve Konut Araştırması, Türkiye genelinde engelli bireylerin il bazında dağılımını

tahmin eden araştırma. Araştırma, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'nden elde edilemeyen verileri il düzeyinde sağlamak amacıyla 2 Ekim - 31 Aralık 2011 tarihleri arasında örnekleme yöntemiyle seçilmiş sayım bölgelerindeki yaklaşık 2,2 milyon haneyle ve tam sayım yöntemiyle gerçekleştirilmiş. Bu araştırma ile 2011 yılında görme, duyma, konuşma, yürüme, öğrenme, hatırlama gibi fonksiyonlardan en az birinde çok zorlandığını ya da hiç yapamadığını beyan eden kişi sayısının **4.882.481** kişi olduğu bilgisine ulaşılabiliyor

TÜİK tarafından yapılan Nüfus ve Konut Araştırması'na göre Türkiye'de en az bir engeli olan nüfus oranı %6,9 olarak belirtiliyor. **Bu durumda,**

Eğer %6,9 oranı 15 yaş ve üzeri nüfusu kapsıyorsa: $0,069 \times 67,7$ milyon $\approx$ **4,67 milyon engelli birey**

Ulusal Engelli Veri Sistemi (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı): Engelli Sağlık Kurulu raporlarına dayanan sistemde **kayıtlı engelli birey sayısı yaklaşık 4,5 milyon** olarak belirtiliyor. (Bu rakam rapor olarak kayıt yaptıran engellileri kapsıyor; dolayısıyla gerçek toplam engelli nüfusu muhtemelen daha fazla.)

Bu iki yaklaşım birbirine oldukça yakın, dolayısıyla 15 yaş ve üzeri engelli nüfusun güncel tahminini **yaklaşık 4,5–4,7 milyon** aralığında değerlendirebilir. Ancak,

2022 yılında yapılan Türkiye Sağlık Araştırması'na göre engellilerin %15,1'i çalışıyor. Çalışan engelli bireylerin %71,5'i ücretli maaşlı veya yevmiyeli çalışırken %16,2'ü kendi hesabına çalışıyor. %7,5'i ücretsiz aile işçisi ve %4,7'si işveren durumunda. Bir sonraki veri yayımlama tarihi ise Haziran 2026.

Tablo 2. Mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranı, Temmuz 2023 - Temmuz 2025

Toplam Nüfus 2024	15 ve yukarı	işgücü	İstihdam	İGKO %	İşsizlik Oranı %	Engelli Nüfus	İGKO %, (2021)	İstihdam (2024)		İÖ %
85664944	65925 bin	35705 bin	32583 bin	54.2	8.8	5841 bin	22	216878		14
								70878 Kamu	146000 Özel	

Kota kapsamındaki (İŞKUR verisiyle izlenen) **çalışan engelli işçi sayısı** 2002'de ~45.000 iken 2024'te ~146.000'e yükselmiş; yani özel sektör + kamu kota uygulamalarıyla de önemli bir büyüme görünüyor.

Engelli bireylerin istihdamına ilişkin veriler için İŞKUR'un istatistikleri güncel bir kaynak. İŞKUR her ay internet sitesinde İstihdamı Zorunlu Kontenjanları'nda engelli çalıştırmakla yükümlü işyerlerinde çalışan engelli bireylere dair verileri yayımlıyor. Bununla birlikte, her ay İŞKUR aracılığıyla kaç engelli bireyi istihdam ettiği, kamu kurumunda engelli kadrosunda istihdam edilen memur sayısı gibi verileri yayımlasa da İŞKUR her alanda çalışan engelli bireylerin istatistiğini sağlayamıyor. Engelli bireylerin istihdamı konusunda bir temsil sorunu bulunuyor. Oysa, engelli nüfusun deneyimlerinin, sorunlarının ve toplumsal yaşama katılımının toplumda doğru temsil edilebilmesi için kapsamlı verilerin üretilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Uygulamalar

Engelli bireylerin topluma tam ve eşit bireyler olarak katılımlarında karşılarına çıkan en yaygın sorun toplumun önyargıları ve ayrımcı uygulamalarıdır. Engellilere yönelik ayrımcılığın önlenmesinde en etkili unsur, onları iş yaşamına sokmak, üretken kılmaktır (Karataş 2002). Ülkemizde engelli bireylerin istihdamında kota ve kura sistemi uygulanmakta olup engelli bireylerin istihdamı Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanunu'nda düzenlenmiş durumdadır. Engellilerin istihdam hakkından yararlanmaları için, yetkili hastaneden alınmış %40 veya üzerinde engelli raporuna sahip olmaları gerekir.

Devlet Memurları Kanunu'nda kota ile ilgili hüküm

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53. maddesinin birinci fıkrasında; "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" hükmü yer almaktadır.

Kamuda işçi istihdam kotası %4'dür.

Kamu işyerleri için EKPSS ve kura yoluyla atama yapılır.

Kamu kurumlarına engelli memur alımı ile ilgili olarak Devlet Memurları Kanununda 13.02.2011 tarihinde değişikliğe gidilerek engelli memur alımına yönelik sınavlar merkezi hale getirilmiştir. Düzenleme ile engelliler için sınavların, ilk defa devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavlardan aynı zamanlı ve merkezi olarak, engelli kontenjanı açığı bulunduğu sürece

engel grupları ve eğitim durumları itibarıyla sınav sorusu hazırlanmak ve ulaşılabilirliklerini sağlamak suretiyle merkezi olarak yapılması veya yaptırılması hüküm altına alınmıştır.

İş Kanunu'nda kota ile ilgili hükümler

Ülkemizde engelli işçi istihdamı 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi kapsamında düzenlenmiştir. Buna göre “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli; kamu işyerlerinde ise %4 engelli bireyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. ***İş Kanunu'nda 2003 ve 2011 yıllarında yapılan düzenleme ile 30.maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar; engellilerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılmaktadır.*** Bu kapsamda; işverenler de işyerinde engelli bireylere sağlayacakları yeni teknolojiler ve gerekli araç-gereçlerin temini amacıyla bu fondan yararlanabilmektedir. Fonda toplanan kaynağın, yine engellilerin istihdamına dönük projeler için kullanılması engelli istihdamı alanında yaşanan önemli gelişmelerden birisi olmuştur.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.

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.

Engelli istihdam edilmediği takdirde işverene, İş Kanunu'nun 101'inci maddesi gereği idari para cezası kesilmektedir. Bu ceza tutarı, çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için 2024 yılında 20.900 TL'dir.

Kamuda ise engelli kotasının tamamlanmamasına yönelik ceza uygulaması yoktur.

İstihdam edilecek engelli bireylerin seçiminde öne çıkan uygulamalar Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS) ve İŞKUR uygulamalarıdır.

Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS)

3 Ekim 2011 tarihli ve 28073 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren yönetmeliğe göre, EKPSS ortaöğretim, ön lisans veya lisans diplomasına sahip olan özürölüler için eğitim durumları ve özür gruplarına göre hazırlanan sorularla ve sınava girecek kişilerin ulaşılabilirlik şartları göz önüne alınarak yapılır.

Sınav veya kura sonucunda yerleştirme yapılacak olan kurum tarafından oluşturulan 5 kişilik bir komisyon kişinin fiziki engel durumunu, yapacağı işin fiziki gerekliliklerine uygun olup

olmadığı yönünden değerlendirir, sınavda yüksek puan almış olmak tek başına atama için hak sağlamaz.

Tablo 3. EKPSS ve yerleştirme göstergeleri

Yıl	EKPSS ile yerleşen (ÖSYM)	Kamuda engelli memur stoku (tarih)	Kota kapsamında çalışan engelli işçi stoku (tarih)	Toplam engelli istihdamı*	EKPSS'nin payı**
2024	2.114	70.878	≈146.000	≈216.878	%0,97

* Toplam = “engelli memur stoku” (kamu) + kota kapsamındaki “çalışan engelli işçi” (kamu+özel).

** Pay = ilgili yıl EKPSS yerleşen / (toplam engelli istihdam stoku). Bu, “akımdan stoka oran” olduğu için **yaklaşık** bir göstergedir.

2024 EKPSS’ye giren aday sayısı 115.000 ve yerleşme sayısı 2.114 ve 182 boş kontenjan.Sınava girenlerin işe yerleşme oranı %1.84. Öte yandan, toplam engelli istihdamı içindeEKPSS ile yerleştirilen aday oranı % 0.97. Bu oranların oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 2024 Yılı EKPSS eğitim türlerine göre yerleştirme göstergeleri, (ÖSYM)

Yerleştirme türü	Tercih eden birey sayısı	Kontenjan sayısı	Yerleşen birey sayısı	Boş kontenjan sayısı
Lisans	5246	1321	1207	114
Ön lisans	9133	552	523	29
Ortaöğretim	28971	423	384	39
Toplam	43130	2296	2114	182

EKPSS, kamuya engelli memur alımında belirleyici bir araç olmakla birlikte tek başına **çözüm olmadığı** görülmektedir. Yukarıdaki Tablo’da görüldüğü gibi toplam engelli istihdamının (kamu+özel) **%1’inden azına** tekabül eden yıllık bir “akım” söz konusu olup esas stok **özel sektördeki kota istihdamına** İŞKUR aracılığıyla gerçekleşen işe yerleştirmelerde görülmüyor.

2020 yılı EKPSS sonuçları da bilgi vermek amacıyla aşağıdaki gibidir: Sınava giren engelli birey sayısı 115.146. Terch yapan engelli birey sayısı 62.311. Mevcut kontenjan 2005 ve işe yerleşen engelli birey sayısı 1961. Boş kontenjan 44.

Bu yönüyle EKPSS'nin kamuya yönelik engelli istihdamında etkin bir araç olmadığı görülmektedir.

2024 Yılı EKPSS'nin yaklaşık maliyeti:

Bu sınav 81 il 97 sınav merkezinde yapılmış olup sınava 115 646 kişi katılmıştır. Sınav için 1284 bina ve 25 bin 53 sınav salonu tahsis edilmiş ve kullanılmıştır. Sınava ilişkin diğer sayısal bilgiler aşağıdaki gibidir:

Bu sınavda 68 bin 922 kişi görev almıştır. Görevlilerin dağılımı şöyledir:

Tablo 5. 2024 Yılı EKPSS'nin görünür maliyeti (TL)

Görev türü	Görevli sayısı	Birim ücreti	Toplam ücret (TL)
Bina Sınav sorumlusu	1284	1900	2.439.600
Bina Sınav sorumlu yardımcısı*	1284	1800	2.311.200
Bina Yöneticisi	1284	1800	2.311.200
Salon Başkanı	25053	1057	26.481.021
Gözetmen	27177	1025	27.856.425
Güvenlik Personeli	5136 (=1284x4)	1057*	5.428.752
Hizmetli	5136 (=1284x4)	1025*	5.264.400
Kurye	3852 (=1284x3)	1025*	3.948.300
Toplam			76.040.898

(*) Bu değerler tam değerler olmayıp gözetmen ve salon başkanı ücretleri ile eşit olarak alınmıştır. Bina sınav sorumlusu yardımcısı her bir bina için bir kişi olarak belirlenmiştir. Oysa

bu rakam günümüzde iki kişi olarak uygulamaktadır. Bunun gerekli olup olmadığı tartışılmalıdır **(kanımızca gereksiz bir uygulama olup harcamayı arttırıcı bir yaklaşım)**

Tablo’da görüldüğü gibi 2024 yılında 2114 engelli bireyin işe yerleştirilmesi için yapılan EKPSS’nin açık maliyeti yaklaşık olarak 76 milyon 40 bin 898 TL’dir. Bu maliyete sınav 81 il’de faaliyet gösteren sınav merkezi personelinin (ÖSYM sorumlusu, temsilcisi ve diğer çalışanlar) ücretleri dahil değildir. Bunlarda eklendiğinde bu rakam daha da yükselecektir. Öte yandan, açık maliyete ilaveten sınava girecek bireylerin katlandığı maliyetler (ulaşım vs), binanın aydınlatılması, ısıtılması (Nisan 2024) gibi) dikkate alındığında ülkemizin katlandığı örtülü maliyet oldukça yüksektir.

Diğer yandan, 2024 yılı EKPSS için sınava bireysel katılım ücreti 75 TL’dir. Yani kamu geliri $115646 \times 75 = 8.673.450$ TL’dir. Bu durumda açık maliyetler dikkate alındığında kamunun finanse ettiği miktar 67.367.448 TL’dir. Bu yaklaşım tüm ÖSYM ve diğer sınavlar için dikkate değerlendirilmelidir.

EKPSS gerek istihdam yaratmada gerekse katlanılan sosyal maliyet açısından tatmin edici olmaktan uzaktır. Burada dikkat çeken husus kamunun kontenjan belirlemede oldukça kısıtlayıcı hareket etmesidir. Bu sayının arttırılması gerekmektedir.

- Her yıl yapılan atamalarda kontenjanların sınırlı olması, tüm engelli adayların yerleşmesine imkân vermemektedir.
- Bazı kadroların fiziksel veya zihinsel engel türlerine uygun olmaması, “herkes için eşit erişim” sorununu gündeme getiriyor.
- Kamuya girişte belli sayıda kadro açılması olumlu olmakla birlikte, özel sektörde benzer teşvik mekanizmalarının zayıf olması nedeniyle toplam istihdam oranı hâlâ düşüktür.
- EKPSS tek başına engelliler için kalıcı bir çözüm değildir; daha çok “kamuda sınırlı bir istihdam aracı” işlevi görüyor.

BU TESBİTLER GÖSTERMEKTEDİR Kİ, EKPSS, ENGELLİYE ENGEL OLUŞTURMAKTAN BAŞKA BİR ŞEY DEĞİLDİR. ANAHTAR PARTİ BU UYGULAMAYA SON VERECEKTİR.

İŞKUR

Engelli bireylerin İŞKUR kanalıyla işe yerleştirilebilmesi için ilk iş engellilerin İŞKUR'a kayıt yaptırması gerekiyor. Yani engelli raporunu taktim ederek isiz olduğunu ve iş aradığını beyan etmesi gerekiyor. Bu beyanı yapmayanlar ve kayıt olmayanlar İŞKUR'dan faydalanamıyor. Engel durumuna göre tüm vücut fonksiyon kayıplarının en az %40 olduğunu, yetkili sağlık kuruluşlarından alacakları engelli sağlık kurulu raporu ile belgeleyenler “engelli” statüsünde kayıt yaptırabilir.

Bu kayıt gerçekleştikten engellilerin istihdamına ilişkin mevzuat gereği, 4857 sayılı İş Kanununun 30'uncu maddesinde öngörülen kota sistemi ile engelli bireylerin işe yerleştirmeleri sağlanmaya çalışılmaktadır. Kanun hükmü gereğince, işverenlerin engelli işçileri meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlü olmaları nedeniyle, işverenin talebine şartları tutarak başvuru yapan ve görüşmeye gelen engellileri işverenin uygun bulmayarak işe almaması veya engelli kontenjan açığı için talep vermeyerek yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda ise işverene 4857 sayılı İş Kanununun 101 inci maddesine istinaden çalıştırmadığı her engelli ve çalıştırmadığı her ay için Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce idari para cezası uygulanmaktadır. Yukarıda belirtildiği gibi kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulmaları eşitlik ilkesine aykırıdır.

2024 yılı Ocak-Aralık döneminde toplam 1.453.833 kişi bir işe yerleştirilmiştir. Aynı önem işe yerleştirilen engelli birey sayısı ise 45.007'dir (İŞKUR,2024). YIL İÇİNDE ENGELLİ İSTİHDAM ORANININ BİNDE ÜÇ OLDUĞU GÖRÜLMEKTEDİR. DOLAYISIYLA KONTENJANLAR BOŞ BIRAKILMIŞ, 657 SAYILI KANUNDA YER ALAN YÜZDE ÜÇ VE İŞÇİ STATÜSÜNDE İSTİHDAMI ÖNGÖRÜLEN YÜZDE DÖRT KURALI İHLAL EDİLMEKTEDİR.

Öte yandan, İŞKUR, kayıtlı olan iş arayan engellilere, iş ve meslek danışmalığı hizmetleri verilerek ya mesleki niteliklerini artırmak için kurs veya işbaşı eğitim programlarına yönlendirilmekte ya da durumlarına uygun işlere yerleştirmeye çalışmaktadır. Ayrıca, engellilerin kendi işlerini kurmaları da teşvik edilmektedir. Yine özel sektör işverenlerinin çalıştırdıkları her bir engelli için asgari ücret düzeyindeki sosyal güvenlik primi işveren paylarının tamamı Hazinece karşılanmaktadır. Engelli işçi çalıştırmadığı için işverenlerden tahsil edilen ceza paraları; engellilerin kendi işini

kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılmaktadır.

İŞKUR'un engelli bireyleri işe yerleştirmede önemli rol oynadığı görülse de etkin bir çözüm sunduğunu belirtmek mümkün değil.

Ülkemizde engelli bireylerin istihdamında benimsenen iş piyasası programlarından kota-kota/ceza yöntemi ve açık iş piyasasında istihdamı güç zihinsel ve ruhsal-duygusal engelli bireyler için 2016 yılından beri uygulamada olan korumalı istihdam engelli bireylerin sürdürülebilir istihdamlarında istenen başarıyı sağlayamamıştır. Zira geleneksel istihdam yöntemlerinde **“bireysel sorumluluk”** yaklaşımı ile uyumlu bir şekilde birey işgücü piyasasıyla karşı karşıya bırakılmaktadır. Bu kapsamda; iş arama, bir işe yerleşme ve o işte tutunabilme konusunda sorumluluk tümüyle bireye bırakılmaktadır. Diğer bir ifadeyle İŞKUR iş arayan engelli ile işçi arayan işverenin karşı karşıya (online başvuru ve yüz yüze mülakat) gelmesini sağlamaktadır. İŞKUR mülakat sürecine dahil olmamakta ve mülakatın başarılı olmaması durumunda engelli birey işe yerleşmemektedir. Ayrıca yalnızca bir kişi alınacak kadroya çok sayıda engelli birey müracaat etmekte ve mülakat sonucunda elenerek boynu bükük bir şekilde evlerine dönmektedirler.

Geleneksel olarak engelli istihdamında yaygın olarak kullanılan kota yöntemi engelli bireyin mesleki becerilerle donatılmış olmasını talep etmekte ve iş dünyası engelli bireyi istihdam etmeme nedenleri arasında bu talebi birinci sıraya koymaktadır. Engelli bireyi işe yerleştirmede bu geleneksel anlayışın gerekli performansı sağlayamadığı görülmektedir. **Bu nedenle akademik çalışmalarda Destekli İstihdam Yaklaşımı'na geçilmesi önerisi** (Karaaslan L, 2020). **önem arz etmektedir**

Bu akademik çalışmada “Engelliler için Nitelikli İstihdamda Destekli İstihdam” konusu ele alınmış, *Destekli İstihdam Projesinin 2025 yılı Mayıs ayı itibariyle İŞKUR'da yer aldığını belirtilmiş isede uygulamalar tatmin edici değildir.*

Lütfiye Karaaslan' a göre (2020) **destekli istihdam, geleneksel istihdam yöntemlerinden nerelerde ayırmakta ve ne vadetmektedir?**

‘Destekli istihdam, “Çevresi içinde birey” yaklaşımı, bireyi merkeze almakta; engelli bireyin ailesinden başlayarak sosyal çevresini, okul ve geçmiş çalışma deneyimlerini, potansiyel işveren ve çalışma arkadaşlarını ve gerekli hallerde sürece katkı sunabilecek toplum kaynaklarını sisteme dâhil etmektedir. Çevresi içinde birey yaklaşımı ile kurgulanan bu sistemde istihdam öncesinden başlayarak sürecin başından sonuna kadar engelli bireyi desteklemek ve sistemler arasında köprü görevi görmek üzere bir iş koçu tayin etmektedir. Böylece süreçte yaşanabilecek

herhangi bir sorun veya aksamada sayılan bu sistemlerin başvuru yapabileceği bir mekanizma sağlanmış olmaktadır. Ancak akılda tutulmalıdır ki destekli istihdamda nihai hedef engelli bireyin bağımsız bir şekilde çalışma hayatında yer alabilmesidir. **Bir başka ifade ile iş koçu desteği engelli bireyin ihtiyaçları doğrultusunda kademeli olarak geri çekilmekte ve uygun bir zaman diliminde sonlandırılmaktadır.**

Geleneksel “eğit-yerleştir” anlayışı yerine “yerleştir-eğit” anlayışı

Destekli istihdamda ise beceri geliştirme eğitimi de alan iş koçları ihtiyaç duyulması halinde gerçek iş ortamında, engelli bireyin pozisyonunda engelli bireyle birlikte iş başı yapmakta ve becerilerini geliştirmesinde ona destek olmaktadır. Bu süreç, engelli bireyin tek başına sorumluluklarını üstlenemediği aşamaya kadar devam etmektedir. Bu sayede işverenin vasıfsız eleman çalıştırmama eğilimine pratik bir çözüm üretilmekte ve işverene ek bir maliyet getirmeyecek bir yöntemle engelli bireyin o pozisyonda istihdamı sağlanmaktadır.

Sürecin başından sonuna kadar iş koçu desteği ile en doğru eşleştirme

Destekli istihdamda iş koçu, engelli birey ve işveren arasında bir köprü görevi görerek engelli bireyin bireysel özelliklerine ve becerilerine en uygun pozisyonda istihdam edilmesi için çaba göstermektedir. Bunun için öncelikle engelli bireyle, gerekiyorsa ailesiyle, varsa geçmiş iş ortamından ilgili kişilerle görüşmeler yapan iş koçu, sonrasında işyeri ziyaretleri yaparak hem işverenlerle, hem iş arkadaşları ile görüşmelerde bulunup iş ortamını analiz etme ve uygun pozisyonları keşfetme sürecine girmektedir. Bu sürecin sonunda da hem engelli bireyin durumuna hem de işverenin taleplerine uygun bir yerleştirme ile en uygun eşleştirmeyi sağlamaya çalışmaktadır. Bu eşleştirmenin gerçekleşmesi durumunda hem engelli bireyin memnuniyeti artmakta hem de işveren engelli bireyi kendisine uygun olmayan bir pozisyonda çalıştırmaktan kaynaklı yaşanabilecek olası sorunları en asgari düzeyde yaşamaktadır.

Kalıcı istihdamda başarı

Destekli istihdamda birebir yerleştirme ve devamında izleme süreci kalıcı istihdamda başarıyı beraberinde getirmektedir. Klasik kota yönteminde var olan “**yerleştir-bırak**” yaklaşımı yerine destekli istihdamda “**yerleştir-izle**” yaklaşımı benimsenmekte, bu da istihdamın sürekliliğini olumlu yönde etkilemektedir. İş koçu desteğiyle işe yerleştirilen engelli birey bir süre iş koçu tarafından izlenmekte, iş koçu engelli bireyin işine ve çalışma ortamına uyum sağladığına kanaat getirene kadar izleme devam etmekte ve iş koçunun geri çekilmesi kademeli bir şekilde

gerçekleşmektedir. Bu izleme süreci engelli bireyin iş yerine tutunmasını sağlamak ve o işyerinde daha uzun sürelerle devam etmesini desteklemektedir.

Aktif işveren katılımı- işverenin de sistemde yerini alması

Geleneksel kota yönteminin aksine destekli istihdamda sistemin ana aktörlerinden birisi de işverendir. Engelli bireyin yerleştirtileceği pozisyonda memnuniyeti ve sürekliliği hedeflenirken, işverenin de görüş ve talepleri dikkate alınmaktadır. İşveren ile yapılan görüşmelerde işyerinin gereksinimleri analiz edilmekte, işverenin talepleri dikkatli bir şekilde not edilmekte, açık pozisyonlar için işverenlere önerilerde bulunularak görüşlerine başvurulmaktadır. Karşısında muhatap bulan işveren, süreçte yaşayacağı sorunlar için kaygı duymamakta ve ihtiyaç duyduğunda rahatlıkla iş koçuna ulaşabilmektedir. Böylece sistemde somut bir şekilde yerini alan işveren, engelli istihdamında aktif olarak rol üstlenmektedir,

Nitelikli istihdamda umut vadeden diğer bir yöntem, kendi işini kurma yöntemidir. Ancak bu yöntemde de istihdamda çeşitliliğin ve sürdürülebilirliğin gözetilmesi büyük bir önem taşımaktadır. Bunun sağlanabilmesi için de engelli bireylerin KOSGEB girişimcilik eğitimlerinden yararlandırılmaları ve iş kurmanın her aşamasında bilgi kazanımlarının sağlanması gerekir”.

Yenilik.....

2025 yılında engelli bireylerin dijital ortamda istihdam olanaklarına daha kolay erişim sağlayabilmeleri amacıyla “Engelsiz İŞKUR Platformu” hayata geçirildi. Bu platform üzerinden engelli bireyler iş ilanlarına başvurabilecek, hibe desteklerine erişebilecek ve tüm süreçleri çevrim içi yürütebilecek. Aynı zamanda işverenler de sistem üzerinden engelli aday havuzuna ulaşarak nitelikli eşleştirme imkânı elde edebilecek.

Engelli Reform Paketindeki önemli bir diğer gelişme ise ülkemizde hibe kapsamında ilk kez uygulamaya başlanacak olan Destekli İstihdam Projesi oldu. Destekli istihdam modelinin uygulanmasıyla özel gereksinimli bireylerin istihdama katılımı daha güçlü biçimde teşvik ediliyor. Otizm spektrum bozukluğu, Down sendromu, serebral palsi gibi gruplarda yer alan bireylerin istihdamı için iş koçluğu, işyeri uyumlaştırma desteği ve ücret desteği sağlanıyor. Bu yaklaşım yalnızca bireyin değil; ailesi, iş arkadaşları ve yöneticileri kapsayan bütüncül bir destek modeliyle yürütülüyor.

Destekli İstihdam modeli, üç ana destek alanıyla öne çıkıyor. İlk olarak, bu bireyleri istihdam eden işverenlere ücret desteği sağlanıyor. İkinci olarak, iş koçluğu desteği sunulacak. Bu destek kapsamında bireyin yanında yer alacak bir uzman, işe alım sürecinden başlayarak oryantasyon, görev uyumu ve günlük iş akışlarında bireyin hem teknik hem de sosyal anlamda desteklenmesini sağlanacak. Üçüncü olarak; engellilerin istihdam edilebilirliğini artıracak donanımlar için sunulan projedeki toplam engelli hibe tutarının, yüzde 25'i kadar iş yeri düzenleme desteği verilecek.

iŞKUR aracılığıyla 2002 yılından bu yana 550 binden fazla engelli bireyin işe yerleştirildiği ve 2025 yılının ilk üç ayında ise 17 bin engelli vatandaşa istihdam sağlandığı belirtilmektedir. Ayrıca iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında, “Her Engellinin Bir İş Koçu Olacak” anlayışıyla hayata geçirilen Engelli İş Koçluğu uygulaması 81 ilde, 121 birimde aktif olarak sürdürülmektedir (engelsiz işkur gov.tr)

Sonuç olarak, ülkemizde engelli bireylerin gerek İŞKUR gerekse EKPSS ‘ye göre istihdam edilmelerinde kolaylık veya yol göstericilik sağlansa da **kamudaki 2.296 kontenjan için 115.000 engelli bireyin sınava girdiği göz önüne alındığında engelli bireylerin istihdam sorunlarının devam ettiği görülmektedir..**

Ayrıca engelli bireylere kamuda ayrılan kontenjanın çok düşük olması ve bu kontenjanı doldurmak için sayıları yüz bini geçen engelli bireylerin EKPSS kullanılarak yarıştırılması makul ve doğru bir çözüm olarak görülmemektedir. Bu sınav aksine doğal engele ilaveten engelli bireylerin önüne çıkartılan daha büyük suni bir engel olup engelli bireylerin ümitlerinin kırılması ve engelleriyle yüz üstü bırakılmasıdır. Bu nedenle engelli bireylerin sınav ile yarıştırılmaları ve çok az bir kısmına kadro sağlanması yerine daha makul çözümler ortaya konulmalıdır.

Bu çerçevede, ANAHTAR PARTİ İLAVE ÖNLEMLER ALINMASINI ÖNERMEKTEDİR. Buna göre,

*Engellilere yönelik sınavlar tamamen kaldırılmalı,

* Engelliler için gerek kamuda gerekse özel sektörde istihdam kotaları gelişmiş ülkeler standardına göre arttırılmalı,

* Engellilerle veya aileleriyle birebir görüşme yapılarak çalışmak isteyen tüm engelliler işe yerleştirilmeli veya iş kurmalarına fiilen (katılımcı yaklaşım) destek olunmalı.

- Daha geniş ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ŞU ŞEKİLDE SIRALANABİLİR:
 - Eğitimde erişilebilirlik (okullarda engellilere uygun ortamlar ve destek programları),
 - Özel sektörde istihdam teşvikleri (vergi indirimi, kota uygulamalarının güçlendirilmesi),
 - Mesleki eğitim ve yetkinlik geliştirme programları,
 - Engellilere uygun çalışma ortamı ve esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi gerekiyor.
- **BURADA KANUN DEĞİŞİKLİĞİ KAPSAMLI ÖNERİMİZ,**
- **1. İŞVEREN OLARAK KAMU YA DA ÖZEL AYIRIMI GEREKTİRMEKSİZİN CEZA YERİNE TOPLUM DENETİMİNE AÇIK DAHA GÜÇLÜ BİR YAPTIRIMIN BENİMSENMESİ. İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK (Hukuk Politikaları Başkanlığımızın Görüşü Alınarak) YAPILABİLİR . KANUN DEĞİŞİKLİĞİNE YÖNELİK ÖNERİMİZ “ENGELLİ HAKKINI GASBEDEN İŞYERLERİNİN YIL SONLARI İTİBARIYLA RESMÎ GAZETEDE TEŞHİR EDİLİR” HÜKMÜNE YER VERİLMESİDİR.**
- **2. Alternatif öneri:** Kotayı doldurmayan işverenler BÜTÇE KANUNUNDA YER ALAN ORANDA “denkleştirme vergisi” öder; bu gelir “**ENGELLİ İSTİHDAMI FONU** (EİF) ”na aktarılır.

Engelliler çaresiz

Engelliler kimsesiz DEĞİL!..

Artık Anahtar Parti var.

Prof. Dr. Recep KÖK

Ekonomi Politikaları Başkanı

EK BİLGİLER-Bir karşılaştırma: Engelli Bireylerin İstihdamında Türkiye ve Almanya

Engelli bireylere yönelik istihdam politikaları açısından **en başarılı örneklerden biri Almanya** .

Türkiye – Almanya Karşılaştırması (Engelli İstihdam Politikaları)

Başlık	Türkiye	Almanya
Yasal Kota	Kamu kurumlarında %4, özel sektörde %3 engelli çalıştırma zorunluluğu (50+ çalışanı olan işyerlerinde).	20+ çalışanı olan tüm işverenler için iş gücünün %5'i engelli olmalı.
Yaptırım / Ceza	Kotayı doldurmayan işverenler idari para cezası öder.	Kotayı doldurmayan işverenler “denkleştirme vergisi” öder; bu gelir engelli istihdamına aktarılır.
Teşvikler	İşe alınan engelliler için SGK prim desteği, vergi avantajları, iş yeri düzenlemelerine mali destek.	İşverenlere maaş desteği, iş yeri erişilebilirliği için finansal yardım, vergi indirimi.
Mesleki Eğitim	İŞKUR aracılığıyla mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları.	Engellilere özel mesleki rehabilitasyon merkezleri, iş koçluğu, bireysel kariyer planlama.
Odak Noktası	Daha çok kota + teşvik temelli sistem.	Hak temelli kapsayıcı istihdam +zorunlu Kota + teşvik + rehabilitasyon + toplumsal bilinç.
Toplumsal Katılım	Son yıllarda artış olsa da engelli istihdamında önyargılar hâlâ yaygın.	Engelli istihdamı toplumsal sorumluluk olarak görülüyor; kültürel olarak daha kapsayıcı.

Diğer Başarılı Örnekler

- **İsveç ve Norveç:** Sosyal devlet yaklaşımı ile engelli bireylere istihdam garantili rehabilitasyon ve geniş sosyal destek programları.
- **Japonya:** Benzer kota sistemi ve işverenlere sıkı yaptırımlar.
- **ABD:** Ayrımcılığın önlenmesine odaklanan *Americans with Disabilities Act (ADA)* ile güçlü yasal koruma.

**** MEDYAYA YANSIMALAR...**

20 Bin atama bekleyen ekpss önlisans mezunlarına sadece 261 kadro verildi. İlk 1000 e girmiş biri atanamayacaksa bu sınavı neden yapıyorsunuz ?

ENGELLİ İSTİHDAMINDA BİLE NEPOTİZM HASTALIĞI

”itibardan tasarruf olmaz” demeyin, asıl ENGELLİ İSTİHDAMINDAN TASARRUF OLMAZ. ENGELLİ MEMUR ALIMI 2300 LERDE KALMAMALIDIR.

Engelli memur ataması da eksik. 2023 yılında kamuda 13500 boşluk var.

50 puanlının atanıp 75 puanlının atamadığı bir sistem değil, engelliye olsun adaletli bir atama
..

Önlisans mezunu atama bekleyen 20 bin engelliye sadece 261 kadro verilmesi hak mı?