

Çalışma Hayatında Engelliler

Şükrü BOYRAZ
TSD Genel Başkanı

Ülkemizin ekonomik yapısını incelediğimizde, son dönemdeki krizin de etkisiyle istihdam sorunu öncelikli gündem maddelerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam bir ülke ekonomisinin içinde bulunduğu durumu anlamamıza yarayan önemli bir göstergedir. Örneğin işsizliğin artışı, ekonomideki etkisinin yanı sıra birçok ciddi boyutlu sosyal sorunu da beraberinde getirmesi bakımından kaygı verici bir gelişme olarak görülmektedir.

Kriz dönemlerinde daha da öne çıkan bu sorun, toplum içindeki farklı kesimleri yine farklı boyutlarda etkilemektedir. Örneğin engelliler, ekonomik krizler karşısında en fazla kırılgan kesimi oluşturmaktadır. Toplum içinde kendilerine yer bulmakta zorluk çeken engelliler, başta önyargılar olmak üzere çeşitli nedenlerle çalışma hayatına katılamamaktadır.

Engelliler için istihdam, çalışabilecek bir iş bulma, çalışma zorluklarla dolu bir alandır. Engelliler, çalışma, çalışarak gelir etme bakımından engelli olmayanlara oranla birçok yönden aşılması zor güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu zorlukların neler olduğunu anlayabilmek ve anlatabilmek bakımından engellilerin istihdam içindeki konumunu üç başlık altında sıralayabiliriz.

- Bunlar; 1- Ulusal ve uluslararası mevzuatta çalışma hakkı,
2- Ülkemizdeki engellilerin istihdamı,
3- Çalışma yaşamında karşılaşılan zorluklardır.

1- Hukukta Çalışma Hakkı Ve İstihdam **A) Uluslararası Hukukta Çalışma Hakkı**

Toplumda çalışma ve çalışma hayatına katılımın koşulları çeşitli hukuk kuralları ile belirlenmektedir. Engelliler gibi eşit koşullara sahip olmayan kişiler, vatandaşlar için hukukta kimi ayrı düzenlemelerin yapılması zorunluluğu doğmaktadır. Burada amaç, çeşitli nedenlerle oluşan engellerin aşılması ve engelli kişilerin herkes gibi eşit koşullarda çalışma hayatına katılabilmesi ve çalışabilmesi için gerekli önlemlerin alınmasıdır.

Bu önlemler sayesinde kişiler karşılaştıkları engeller nedeniyle hem toplum hem de çalışma hayatından kopmamakta, üretken insanlar olarak yerlerini alabilmektedir. Hukuk literatüründe "pozitif ayrımcılık" olarak tanımlanan bu düzenlemeler uluslararası hukuktan başlayarak ulusal mevzuatımıza kadar uzanan bir dizi hukuk kuralını beraberinde getirmektedir.

Engelliler açısından konuyu ele aldığımızda iki sözleşme öne çıkmaktadır. Bunlardan ilki Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, İkincisi ise Engellilerin Hakları Sözleşmesi'dir. Ülkemizin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 6. Maddesi çalışma hakkını düzenlemektedir.

Sözleşmede taraf devletlere; herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı verilmesi, çalışma hakkının korunması için gerekli tedbirleri alma görevi vermektedir.

Sözleşmeyle taraf devletlere ayrıca engellilerin;

- Uygun bir işte çalıştırılmaları,
- İşe devamlarının güvence altına alınmaları,
- Çalıştıkları alanda ilerlemeleri, kariyer sahibi olmaları,
- Topluma katılmaları ve yeniden katılmaları için gerekli tedbirlerin alınması yükümlülükleri getirmektedir.

İstihdam bakımından inceleyeceğimiz ikinci uluslararası sözleşme Birleşmiş Milletler Engellilerin Hakları Sözleşmesi'dir. Kısa bir süre önce tüm işlemleri tamamlanarak, ülkemiz bu sözleşmenin tarafı olmuştur. Sözleşmenin 27. Maddesi istihdam ve çalışma koşulları başlığını taşımaktadır. Oldukça kapsamlı sayılabilecek bu maddede bazı bölümlerin altını çizmekte yarar bulunmaktadır. Maddenin ilk paragrafında taraf devletlerin "engellilerin çalışma hakkını diğerleriyle eşit bir şekilde" tanıdığı belirtilmektedir.

Devletlerin engellilerin çalışma hakkının hayata geçmesi, yasama tedbirleri dahil uygun tüm tedbirlerle birlikte güvence altına alması hükmedilmektedir. Sözleşme devletlere istihdama ilişkin her konuda engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Devletler ayrımcılık yapamayacakları gibi yapmak isteyenlere de engel olmak zorundadır. Sözleşmede yer alan bazı önemli başlıkları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Eşit değerde iş için engellilere eşit ücret verilmesi,
- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları oluşturulması,
- Engellilerin kamu sektöründe istihdam edilmesi, gerekli tedbirlerle özel sektörde istihdamının desteklenmesi,
- İşyerlerinde makul uyumlulaştırma, engellilerin çalışabilmeleri için fiziki çevrenin düzenlenmesi ve gerekli araç, gerecin sağlanması,
- Engellilerin zorla ve zorunlu çalıştırmaya karşı korunması,
- Meslek içi, teknik ve mesleki eğitim sağlanması ve eğitime erişim sağlanması.

Aşağıda görüleceği üzere, ulusal mevzuatımızdaki düzenlemeler henüz Birleşmiş Milletler sözleşmelerindeki düzeye ulaşmış değildir. Buradan hareketle, yeni düzenlemelere ihtiyaç olup olmadığı ayrı bir hukuk tartışmasıdır. Bilindiği gibi Anayasa'nın 90. Maddesi, usulüne uygun yürürlüğe girmiş uluslararası sözleşmeleri yasa hükmünde kabul etmektedir.

Farklı bir ifade ile belirtmek gerekirse, sözleşme hükümleri aynı zamanda iç hukukumuz bir parçası haline gelmiş, gerek yürütme gerekse yargı bakımından uyulması zorunlu hukuk kuralları haline gelmiş olmaktadır. Elbette bu uygulamada beklenen düzeyde hayata geçmemekte, dolayısıyla hak kayıpları olarak engellilerin istihdamındaki sorunların çözüme katkı sağlayamamaktadır.

B) Ulusal Hukukta Engelli İstihdamı

Engellilerin çalışma hakkı ve istihdamı konusunda Anayasamızda da bazı düzenlemeler yapılmıştır. Anayasa'nın 46. Maddesi, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağını, bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacaklarını emretmektedir.

Bu madde doğrultusunda engellilerin İstihdamı konusunda iki önemli tedbir yasalarımızda yer almaktadır. En az yüzde 40 oranında engelli olanlar için öngörülen bu tedbirlerin ilki kota uygulaması, ikincisi ise engelli istihdam eden işyerlerine verilen teşviktir. Kota sistemi, devlet memurları ve işçi statüsünde çalışanlar açısından iki ayrı yasa içinde düzenlenmiştir.

İş Yasası'nın 30. Maddesi, 50 kişi ve üzerinde işçi çalıştıran işyerleri için yüzde 3 oranında engelli istihdam edilmesi yükümlülüğü getirmektedir. Bu yükümlülük kamuda yüzde 4 olarak saptanmıştır. Devlet Memurları Yasası'nın 53. Maddesi, kamu kurum ve kuruluşlarının çalıştırdıkları devlet memuru statüsündeki personele ait kadrolarda yüzde 3 oranında engelli çalıştırmak zorunda olduğunu belirtmektedir.

Ekonomik kriz sonrasında istihdamın artırılması amacıyla alınan tedbirler arasında engelli istihdam eden işyerleri için teşvik uygulaması başlatılmıştır (Ayrıntılar için SGK tarafından yayınlanan 2008-77 sayılı genelgeye bakılmalıdır).5763 sayılı Yasa ile İş Yasası'nda yapılan değişikliğe göre, kotaya uygun engelli istihdam eden işyerlerinde çalışan engellilerin sigorta primlerinin işveren payının tamamı hazine tarafından karşılanacaktır.

Kotanın üzerinde veya yükümlü olmadığı halde engelli çalıştıran işyerlerine ise engellilerin sigorta primlerinin işveren payının yarısı hazine tarafından ödenecektir. Elbette bu her ücret dilimi için geçerli değildir, hazinenin üstlendiği asgari ücret üzerinden hesaplanan sigorta primidir.

İşverenlerin bundan yararlanabilmesi için engellileri mutlaka İŞKUR üzerinden istihdam etmeleri, primlerini zamanında ve tam olarak yatırmış olmaları gerekmektedir.

Yürürlükte olan mevzuatımıza göre, engellilerin çalışamayacakları, çalıştırılmayacakları alanlar yer altı ve su altı işleri olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu işler kota uygulamasının da dışında bırakılmıştır.

Bununla birlikte engelli bir kişinin hangi koşullar altında çalıştırılmaması gerektiği aldığı sağlık kurulu raporuyla belirlenebilmektedir. Buna uygun olarak istihdam edilmeleri halinde çalışma verimliliği bakımından bir sorun yaşanmamaktadır.

Engellilerle ilgili olarak çıkarılan 5378 sayılı Yasa'da istihdam konusu ayrıca ele alınmıştır. Yasa'nın 14. Maddesi engellilere ayrımcılık, farklı muamelede yapılamayacağını hüküm altına almıştır. İş başvurusunda bulunan veya çalışan engellilerin karşılaşılabilecek güçlük ve engellerin azaltılması, ortadan kaldırılması, fiziksel düzenleme yapılması konusunda işyerlerine ve kamu kurumlarına görev verilmiştir.

Yine istihdam ile ilgili olarak değerlendirilmesi gereken bir başka önemli hukuk düzenlemesi ise Türk Ceza Yasası'nda bulunmaktadır. Yasa'nın 122. Maddesinde engellilik nedeniyle bir kişinin ekonomik faaliyetinin engellenmesi ayrımcılık suçu olarak değerlendirilmektedir. Bu suçu işleyenler hakkında 6 aydan 1 yıla kadar hapis veya adli para cezası verilmektedir.

C- Avrupa Birliği'nin engelli istihdam politikası

Uluslararası ve ulusal mevzuattan söz ederken, üzerinden durulması gereken bir başka konu da, Avrupa Birliği'dir.

Avrupa Birliği'nin uygulamaları ve kararları, üyelik sürecimiz nedeniyle bizleri de etkilemektedir. Farklı bir ifade ile üyeliğin zorunlu koşulları olarak görüldüğünden müktesebata ve genel yaklaşımlara uygun davranılması beklenmektedir.

Avrupa Komisyonu Bakanlar Komitesi'nin 2006-2015 yıllarını kapsayan eylem programının önemli bir bölümü engellilerin istihdamına ayrılmıştır. Eylem planında ayrımcılık, eşit muamele, erişim gibi Birleşmiş Milletler sözleşmelerinde de öne çıkan konulara değinilmektedir. Planda "yardım bağımlılığından istihdama ve bağımsızlığa geçiş mümkün olduğunca desteklenmelidir" denilmektedir. Bu bizler açısından belki de en dikkat çekici cümlelerinden biridir.

Avrupa Birliği, engellilerin bağımsız yaşayabilmesi için istihdam edilmelerinin önemine vurgu yapmakta ve uygulanacak sosyal politikaların bu yönde olmasının gerekliliğini belirtmektedir.

2- Türkiye'deki İstihdam Yapısı İçinde Engelliler

Türkiye İstatistik Kurumu'nu verilerine göre 2010 Haziran sonu itibariyle Türkiye'de istihdam edilebilir nüfus 25 milyon 711 bin kişi'dir (mevsimsel etkilerden arındırılmış seri).¹ 71 milyonu aşan nüfusumuz dikkate alındığında işgücüne katılma oranı yüzde 49'dir.² Ülkemizdeki engelli nüfus tahmini olarak 8,7 milyon kişi dolayındadır. Engelli nüfus işgücüne katılma oranı ise yalnızca yüzde 21,78'dir.³

Engellilere alışma hayatında açık veya gizli bir şekilde uygulanan ayrımcılık kadın engellilere karşı daha da belirgin hale gelmektedir. Kadın engellilerin işgücüne katılım oranı yüzde 6,71'e düşmektedir.⁴ Bu sayılar engellilerin çalışma hayatına katılımının ne kadar düşük kaldığına işaret etmektedir. Engellilerin işgücüne katılımı, genel düzeyin yarısı kadardır.

Çıkarılan yasaların, konulan kotaların istenilen sonucu vermemesi üzerine, Hükümet tarafından "2005-2010 Özürlülerin İstihdamı Eylem Planı" hazırlanmıştır. Eylem planının sona ermesine bir yıl kalmasına rağmen, sonuçlar ne yazık ki bizleri sevindirecek, umutlandıracak düzeyde değildir. Özellikle kriz sonrasında, az önce belirttiğim teşvik önlenmelerine rağmen hala engellilerin çalışma yaşamına katılımı mümkün olmamaktadır.

İşKUR'un verilerine göre Ağustos 2010 sonu itibariyle 83 bin 700 engelli işe yerleştirilmek için sıra beklemektedir. Diğer taraftan 22 binin üzerinde engelliler için açık kontenjan boş bulunmaktadır.⁵ Özel kesime örnek olması gereken kamu ise, taraf olduğumuz, iç hukukumuz bir parçası olan sözleşmelere, AB normlarına, yasalarımıza, planlarımıza aykırı bir şekilde davranmaktadır.

Devlet memurları kadrolarının yüzde 80'i boş tutulmakta, bu kadrolara engellilerin yerleştirilmesi konusunda başlayan çalışmalar ise Öğrenci Seğme ve Yerleştirme Kurumu'ndaki sınav skandalı ile şimdilik durdurulmuştur..

¹ Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010 Haziran Dönemi Sonuçları (Mayıs, Haziran, Temmuz 2010) TÜİK Haber Bülteni, Sayı 160, Tarih 15 Eylül 2010. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=6320>

² Adı geçen eser.

³ Türkiye Özürlüler Araştırması 2002, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=6320>

⁴ Adı geçen eser.

⁵ İşKUR Ağustos 2010 İstatistik Bülteni <http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikistatistikindex>

3- Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Zorluklar

Çalışma hayatına katılımdaki eşit olmayan koşullar, işe başlayan engelliler için aşılması gereken engeller olarak dikilmektedir.

Türkiye Özürlüler Araştırması'nın TÜBİTAK tarafından yapılan ileri analizi bu konudaki öncelikli sorunları saptamamıza yardımcı olmaktadır. Araştırmanın yapılan ileri analizinde, günlük aktivitelerini yerine getirme niteliği bakımından yapılan değerlendirmede şu sonuçlara ulaşılmıştır:⁶

| İşyerindeki Sorunları | | Bağımsız | Yarı Bağımlı | Tam Bağımlı |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| İş yerinin fiziki şartları uygun değil | evet | 24,3% | 46,4% | 67,8% |
| | hayır | 75,7% | 53,6% | 32,2% |
| İş arkadaşlarım beni kabullenmiyor | evet | 6,5% | 14% | 27,4% |
| | hayır | 93,5% | 86% | 72,6% |
| İşimde mesleki bilgi ve becerilerimi kullanamıyorum | evet | 19,6% | 29,5% | 27,4% |
| | hayır | 80,4% | 70,5% | 72,6% |
| İşverenim benden verim alamayacağını düşünüyor | evet | 7,4% | 22,4% | 27,4% |
| | hayır | 92,6% | 87,6% | 72,6% |

Bu zorlukların ilk başında elbette özellikle ortopedik ve görme engelliler için fiziki çevre koşulları gelmektedir. İşe erişim evden başlayarak, yollar, ulaşım araçları ve binalar olmak üzere çok sayıda faktörle engellenmektedir. İşyerleri engellilerin verimli çalışmasına uygun değildir. İleri analizdeki tablo da bunu açık biçimde göstermektedir. Özellikle hareket yeterliliği bakımından başkasına bağımlı olanların yüzde 68'i işyerindeki fiziki koşulların yetersizliğinden şikâyetçi olmuştur. İşsizlik oranlarının yüksekliği, engellilerin tercih sıralamasında daima alt sıralara kaymasına neden olmaktadır.

Engellilere ön yargılı yaklaşım sonucunda düşük ücret verilmekte, genellikle de bu asgari ücret düzeyinde kalmaktadır. İşyerinde kademe alması, kariyerini geliştirmesi engellenmekte, değerlendirmeye bile alınmamaktadır. İşverenlerden, işveren temsilcilerine, iş arkadaşlarına varıncaya kadar bir dizi kişi ve grup tarafından dışlanmakta, bu kimi yerde taciz, mobbing uygulamalarına muhatap olunmaktadır.

Engellilerin sağlık raporları dikkate alınmadan, yapamayacakları işlere zorlanmaları sıklıkla karşılaşılan sorunlar arasında yer almaktadır. Bu listeyi uzatmak mümkündür.

Görüleceği gibi sorun yalnızca fiziki çevre ile sınırlı kalmamakta, ön yargılar, bilinçli veya farkında olunmadan yapılan ayrımcı tutumlar engellileri çalışma yaşamından uzak tutmaktadır. Sorunlar başta devlet olmak üzere sorumlu tüm kurum ve kuruluşların, hukuka, konulmuş kurallara uymamasında gelip kilitlemektedir.

Fiziki engeller dediğimiz, evrensel tasarımlarla, en azından TSE'nin koyduğu standartları uygulayarak aşılabılır niteliktedir.

⁶ Türkiye Özürlüler Araştırması İkincil Analizi, Ocak 2006, <http://www.engelliler.gov.tr/arastirma/ilerianaliz/ilerianaliz.doc>

Türkiye'nin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Engellilerin Hakları Sözleşmesi, evrensel tasarım olgusuna vurgu yapmakta ve bir çözüm yolu olarak önermektedir. İnsan davranışları ise yine kamudan başlayarak aşama aşama topluma verilecek eğitim ve bilinçlendirici çalışmalarla kazanılacak bir niteliktir.

Bu noktada hepimize sorumluluk düşmektedir. Toplumdaki engellilere yönelik önyargıların kırılması, birlikte yaşama, yaşamı birlikte sürdürme konusundaki bilincin gelişmesi için hep birlikte çaba harcanmalıdır.