

Bir İnsan Hakkı Olarak “Engelli Bireyin Çalışma Hakkı”

Hasan Kaya*

Özet

2011 Dünya Bankası'nın hazırlamış olduğu 'Dünya Engellilik Raporu'¹'na göre, eğitim, sağlık, ekonomik, erişim gibi, birçok konuya dikkat çekmekte, engellilerin uğramış oldukları ayrımcılığa vurgu yapmaktadır. Rapor, engelli bireylerin, 'Daha az ekonomik katılım', 'Daha kötü sağlık', 'Daha düşük eğitim', 'Daha yüksek yoksulluk' gibi, yaşadıkları gerçeklere dikkat çekmekte ve 'Daha' kelimesini kullanarak engellilerin yaşadıkları sorunların altını güçlü bir ifade ile çizmektedir.

Ücretli çalışma yaşamının dışında kalan engelli bireyler, yoksulluk içerisinde yer almakta ve buna bağlı olarak da eğitim, sağlık, kültürel, sosyal yaşama erişim konusunda fırsat eşitsizliğine uğramaktadır.

Egemen “beyaz adam”ın, dünyasında farklı renkte/dilde/dinde/bedende olmak, aynı zamanda; baskı, yok sayılma, dışlanma, ayrımcılık, ötekileştirilme gibi uygulamaların da temelidir. Asırlar öncesinden günümüze, renklerinden, dinlerinden, dillerinden, fizikî görünürlükleri gibi nedenlerden dolayı katliamlara/ötekileştirilmelere maruz kalmışlardır. İktidarı elinde tutan egemen güç, kendisi gibi olmayan/benzemeyen, kendisi gibi düşünmeyen/yşamayan herkese uygulamış olduğu bu muameleyi “oryantalist” bir bakış ile meşrulaştırmaya çalışmıştır. Bu uygulamalar, “beyaz adam”ın tarihine “kara” lekeler olarak geçmiştir².

Anahtar Kelimeler: Engelli, çalışma hakkı, insan hakkı

¹ Dünya Engellilik Raporu 2011 -

<http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/455687-1328710754698/YoneticiOzeti.pdf> (Erişim Tarihi: 15.05.2019)

*Hasan Kaya Özyeğin Üniversitesi Engellsiz Üniversite Komisyonu Üyesi - Türkiye Kent Konseyleri Engelli Hakları Danışmanı

² Kaya, Hasan Engelli İnsanın Hakları, Liberte Yayınları, 2015, s. 117

ABSTRACT

As a Human Right ‘ **Work Rights of Disabled People**’

According to ‘World Report on Disability’ (2011), which prepared by the World Bank put attention to education ,health, economy, accessibility and to make awareness of discrimination on disabled people. Moreover, the report highlights the truth of the problems that disabled people are facing every day, less accessibility of education and health and economical process in terms of using the word of less they underline the problems more effectively.

Individuals with disabilities stays out of the business life and they have to cope with poverty. With related to the situation, they face with inequality of opportunities to reach education, health, cultural and social life.

In the White Man’s World, differentiations of color ,language ,religion and physical appearance is reflection of pressure, ignorance, discrimination and otherization. Throughout the history, people had suffered because of their colors, religions, languages, and physical appearances. People who has the power of command, willing to legitimate this approach by using orientalism, that they apply to the people who are not behave or think like themselves. All of these approaches are writing on the history of white man’s as a disgrace.

Key words: Disabled People, Right to Work, Human Rights,

İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Çalışma Mevzuatında Engellilerin Çalışma Hakkı

Çalışma hakkı ulusal ve uluslararası hukuk açısından korunan ve kabul edilen bir insan hakkıdır. BMEİHB³ madde 23, “1- Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır”, burada da görüleceği gibi “herkes” diyerek ‘Engelli’lerin de çalışma hakkına vurgu yapmaktadır.⁴

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (İLO) 1951 yılında kabul ettiği 100 no’lu “Eşit Ücret Sözleşmesi”⁵ her ne kadar kadın/erkek arasındaki ücret eşitliğine vurgu yapıyor olsa da temel hak ve özgürlükler açısından geldiğimiz noktada engellilere çalışma yaşamında farklı ücret ödenmesi gerektiğini düşünemeyiz. BMEİHB madde 23. 2. paragrafı, “Herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit iş için eşit ücret hakkı vardır” diyerek, herkesin, kadın/erkek, engelli/engelsiz gibi, hiç bir statü, cinsiyet ve fiziki ayrıma tabii tutulmadan eşit ücret alması gerektiğini söylemektedir. T.C Anayasa⁶’nın 48.maddesi herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme yapma, Madde 49. çalışma hakkından, 50.maddesi ücret adaletinden bahsetmektedir. Aynı zamanda “işini özgürce seçme” hakkından da bahsedilmektedir. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin madde 6. “çalışma hakkı” başlığı altında da aynı vurguyu yapmaktadır. Bu maddeleri, ülkemizde “engelliler” ile ilgili ayrı sınavların yapılması ve sadece engellilere yönelik pozisyonların açılması/yaratılması, Kamuda %4, Özel de %3 zorunlu çalıştırma kotası ve kota fazlası eleman çalıştırmada işverenlerin isteksiz olması çerçevesin de düşünüldüğünde “engelli bireyin” işini özgürce seçtiğini ve eşit işe eşit ücret aldığını söyleyemeyiz.

Eşit Olma Hakkı

Uluslararası Sözleşmeler ve Ulusal hukuk ve insan hakları açısından “herkes” gibi “engelli” bireyin de çalışma, işini seçme, eşit ücret alma hakkı olduğunu söylemekte/güvence altına almaktadır. Ve aynı zamanda da çalışmayı bir insan hakkı olarak görmektedir.

Ülkemizde çalışma yaşamına engelliler açısından bakacak olursak, yukarıda sayılan yasaların sorunsuz ve eksiksiz uygulandığını söyleyemeyiz. 4857 sayılı İş Kanunu madde 30. kotadan bahsetmekte, 50 kişi ve üzerinde kişi çalıştıran kamu da %4 ve özel kurumların %3 engelli istihdam etme zorunluluğu, uygulama açısından bir dezavantaja dönüşmektedir. Ne yazık ki iş dünyası genelde kotanın üzerinde engelli eleman çalıştırma konusunda çok istekli olduklarını söyleyemeyiz.

³ BMEİHB , http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rights_turkce.pdf (Erişim Tarihi: 15.05.2019)

⁴ Kaya, Hasan Engelli İnsanın Hakları, Liberte Yayınları, 2015, s. 118

⁵ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi : 15.05.2019)

⁶ T. C Anayasa https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf (Erişim Tarihi: 15.05.2019)

21. yüzyılın en önemli ve ilk insan hakları sözleşmesi sayılan, BM Engelli İnsanın Hakları Sözleşmesi (Madde 27) “(a) İşe alım ve istihdam edilme koşullarında, istihdam sürerken, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dahil olmak üzere, istihdama ilişkin her hususta, engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklar” diyerek, işe alımdan başlayarak “engelli insanın” engelliliğinden dolayı hiçbir şekilde ayrımcılığa tâbi tutulamayacağını kayıt altına almıştır. “Engellilik” terfi edememenin, daha düşük pozisyonda/maaşla çalışmanın nedeni/gerekçesi olamaz.⁷ Engelliler çalıştıkları kurumlarda, hizmetli, destek elemanı/görevlisi, çağrı elemanı, santral görevlisi gibi pozisyonlar ile işe alınmaktadırlar. Fakat buna rağmen “Engelli”ler bu pozisyonların dışında, muhasebe, idari işler, teknisyen, tekniker gibi uzmanlık gerektiren işlerde çalıştırılmaktadır. Genellikle “Kurumlar”ın ücret politikalarını yapılan iş üzerinden değil “pozisyon”lar üzerinden belirlenmektedir. Engelliler, “engelli olmayan” çalışanlarla “eşit iş” yapmalarına rağmen, pozisyonları “uzman”lık içermemesi nedeniyle “eşit ücret” haklarından yoksun kalmakta ve daha düşük ücret ile çalışmaktadırlar. Engellilere yönelik uygulamaların ne engellinin insan hakları ne de “engelli etik” açısından savunulur bir yanı vardır.

Hak Temelli İnsan Kaynakları Yönetimi

Engelli bireyin çalışma yaşamına eşit bireyler olarak katılamaması daha iş ilanlarının ilan edilmesinden itibaren başlamaktadır. Online iş bulma platformları üzerinden yayımlanan iş ilanları incelendiğinde özellikle engelli eleman arayan firma ilanlarının başında açıklama olarak “*Şirketimizin bünyesinde 4857⁸ sayılı iş kanunun 30.maddesine istinaden "Engelli Çalıştırma Zorunluluğu" kapsamında görevlendirilmek üzere yeni takım arkadaşları arıyoruz;*” diyerek aradığı nitelikleri sıralamaya başlamıştır. Daha İlanın veriliş şeklinde engellilere yönelik ön yargılı hakim bir anlayış olduğu gözükmemektedir. İlgili firma personel ihtiyacından dolayı değil, zorunluluktan dolayı bir eleman arayışı içerisinde olduğu görülmektedir. Burada özellikle ilan alan eleman bulma şirketleri ayrımcılık barındıran, ötekileştiren ifadeleri içeren ilanları yayınlama konusunda daha seçici olmalı hatta yayınlamamalıdır.

“.....bölümünde çalışan toplam 9 kişinin 2’ si (yaklaşık %20) engelli kadrosuna dahildir. Düşük maliyetli olan bu personelden en yüksek verim alınmaya çalışılmaktadır ancak 6-7 yıl deneyimli bir işler personeli seviyesinde verim

⁷ Kaya, Hasan Engelli İnsanın Hakları, Liberte Yayınları, 2015 s. 120

⁸ <https://www.kariyer.net/> (Erişim Tarihi : 15.05.2019)

alınmadığı da toplam personel sayısı değerlendirilirken dikkate alınması gereken önemli bir husustur. Genel izlenimimiz diğer engelli kadrosuna dahil personelin idari işler, destek elemanı, güvenlik vb, işlerde çalıştıkları şeklindedir.”

Bir firmanın kendi iç performans değerlendirmesinde engellilere yönelik ayrımcı bakışın ve kalıplaşmış yargıların ne kadar acı ve derine nüfus ettiğini, engellilere yönelik olumsuz yaklaşımların içselleştirildiğini yukardaki satırlardan daha net anlaşılmaktadır. Bu satırları kaleme alan bir yöneticinin hangi vasıflara sahip olursa olsun engelli çalışanına eşit davranmasını, terfi etmesinde adil davranması gerektiğini beklemek sanırım hayalcilikten başka bir şey olmasa gerekir. Ne yazık ki bu anlayışta olan yöneticiler hiç de azımsanmayacak kadar çoktur. Ve bu anlayışla mücadele etmeden engelli bireylerin eşit iş ve eşit ücret alma haklarını savunmak, adil bir terfi sistemi içerisinde terfi etmelerini beklemek ne yazık ki hayalden başka bir şey değildir.

Engellilerin işe alınırken eğitim seviyeleri, iş tecrübeleri, yetenekleri, bilgileri yok sayılmaktadır. Engellilerin iş bulmada yaşadıkları zorluklar düşünüldüğünde, iş ve pozisyon seçme haklarını kullanamadıklarını söyleyebiliriz. İşverenlerin de genelde engelli çalıştırmada isteksiz olmaları ve engelliye yasal zorunluluk nedeniyle çalıştırmak zorunda olması, engelli bireyin kendi kaderini belirlemesini engellemektedir.

Engelli bireyin “eşit ve adil” koşullarda çalışıp ekonomik özgürlüğünü kazanması, eşit bireyler olarak topluma katılmasına ve bağımlılıktan da kurtulmasına neden olacaktır. Aynı zamanda çalışma sadece para kazanmanın bir aracı değil, sosyalleşmenin ve sosyalleşerek insanileşmenin de bir aracıdır. Çalışan birey toplumsal hayata dâhil olur ve diğer insanlarla iletişim kurar.

Bu çerçevede, iş başvurularının ilan edilmesinden ve ilgili kişiler ile yapılan mülakatların gerçekleştirilmesine ve işe alıma kadar geçen tüm süreçlerin ana aktörü rolünde bulunan İK çalışan ve yetkililerine büyük görev ve sorumluluk düşmektedir. Şirketlerde “Farklılıkların Yönetimi” bu bağlamda daha da önemli hale gelmektedir. PERYÖN 7-8-9 Mart 2017 tarihleri arasında yaptığı “Farklılıkların Yönetimi”⁹ başlıklı çalışma ile ilgili haber oldukça önemli veriler sunmaktadır. Çalışma sonucunda; insan kaynakları yöneticilerinin

⁹ PERYÖN İnsan Kaynakları Derneği Yönetim Dergisi, 2019 Sayı 69

temel odak noktalarının; dil, din, cinsiyet ve kuşak farklılıkları üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Engelli ve LGBT li gibi bireylerin de gündeme alındığı genişletilmiş bir bakışa ihtiyaç bulunmaktadır.

İK Yönetici ve çalışanlarına yönelik genelde hakların özelde ise engelli insanın haklarına yönelik farkındalık çalışmaları daha da çoğaltılmalıdır. İnsan kaynakları süreç yönetimini “insan hakları” bakışıyla bütünleştirebilmiş “hak temelli” bir yaklaşıma evrilmelidir. “Kurumsal itibar” ve ‘Kurumsal Sosyal Sorumluluk’ çalışmalarını da destekleyecek farklılıkların yönetimi konusunda ön yargılardan kurtulmuş adil seçme süreçlerini yöneten hak temelli bir “İnsan Kaynakları Politikası Süreç Proseslerinin yazılmasına ve uygulanmasına gerek vardır. Çalışan memnuniyeti ve çalışma barışı kapsamında İK Yönetici ve çalışanlarına büyük görev ve sorumluluk düşmektedir. Ayrıca çalışma yaşamı kapsamında engelli bireyler karar süreçlerine katılmanın yanı sıra uygulama ve denetim sürecine de eşit ve kesintisiz katılmalı kaderini tayin hakkında irade sahibi olmalıdır.

Rousseau’nun dediği gibi; “doğanın insanlar arasına koyduğu eşitliği ve insanların kurmuş bulunduğu eşitsizliği, doğa kanununa en yakın ve topluma en yararlı bir şekilde yeniden kurmak için¹⁰, insan hakları savunucularına, sendikalara ve yetkililere büyük görevler düşmektedir. “İnsan hakları için politika”yı savunmak, engellilerin “ülkenin zencileri” olmaktan çıkarılmasından ve engelli ayrımcılığına karşı olmaktan geçmektedir. Ayrımcı bakış açısı aslında bedenler üzerinden yürütülen bir iktidar savaşıdır. Diğerinin ötekileştirilmesi ırkçılık anlayışının farklı bir yansımasıdır¹¹. İş yaşamında çalışanın gerçek özgürlüğü farklılıkların tanınmasından/eşitliğinden ve adaletli bir çalışma politikasının oluşturulmasından geçmektedir.

Çalışma yaşamında engelli bireye yönelik eşit-adil yaklaşım aynı zamanda BM Global Compact¹² (Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Hedefler) ilkelerini benimsemiş ve insan hakları temelli yaklaşımı önemsemiş ana akım şirketlerinde “samimiyet”inin sorgulandığı ve ölçüldüğü alan olacaktır.

¹⁰ Rousseau, J – Jacques İnsanların Arasındaki Eşitsizliğin Kaynağı (çeviri: İleri. R, Nuri) Say Yayınları , 2004 s.63

¹¹ Kaya, Hasan Engelli İnsanın Hakları, Liberte Yayınları, 2015 s. 121

¹² <https://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/> (Erişim Tarihi: 15.05.2019)