



KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
DİSİPLİNLER ARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ENGELLİ ÇALIŞANLARIN İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
SORUNLARININ İNCELENMESİ

Burak TÜRKER

Yüksek Lisans Tezi

KONYA
Aralık 2021

ENGELLİ ÇALIŞANLARIN İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
SORUNLARININ İNCELENMESİ

Burak TÜRKER

KTO Karatay Üniversitesi
Disiplinler Arası İş Sağlığı ve Güvenliği
Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Hüseyin Bekir YILDIZ

Konya
Aralık 2021

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 6 ay ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.³⁴

17 Aralık 2021

Burak TÜRKER

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Disiplinler Arası İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Tez Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Prof. Dr. Hüseyin Bekir YILDIZ danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

17 Aralık 2021

Burak TÜRKER

TEŐEKKÖR

İő Saęlıęı ve Güvenlięi Yűksek Lisans tez aőamamda bana yol gűsteren, bilgi ve tecrűbesiyle yanımda olan tez danıőman hocam Prof. Dr. Hűseyin Bekir YILDIZ 'a; ayrıca her konuda bana destek veren sevgili eőim Ayőegűl TÖRKER 'e sonsuz teőekkűr ederim.

Aralık, 2021

Burak TÖRKER

ÖZET

Burak TÜRKER

Engelli Çalışanların İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunlarının İncelenmesi

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2021

Engelli bireylerin çalışma hayatı içerisinde aktif bir şekilde yer alabilmeleri için çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenlik olması gerekmektedir. Bu da engellilere duyarlı bir risk değerlendirme analizinin yapılması ile sağlanabilir. Bu açıdan ele alındığında engellilerin çalışma hayatında istihdamının sağlanmasında iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir boyut olduğunu göstermektedir. 6331 sayılı kanunda yer alan 10/ç maddesinde de ifade edildiği gibi özel gereksinimi bulunan çalışanlar için özel politikaların izlenmesi gerekmektedir. Engelliliğin çok boyutlu olması işletmelerin bu alanlarda farklı politikalar izlemesine neden olmaktadır. Çünkü her engelli aynı risk ve tehlikeye maruz kalmamakta ve birbirinden farklı iş kazalarına karışabilmektedir. Bu nedenle engelli çalışanın durumuna uygun risk değerlendirmelerinin yapılması ve önlemlerin alınması gerekmektedir. Yapılan bu risk değerlendirme engellilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından yaşayabilecekleri sorunları minimum seviyeye indirebilmektedir. Bu çalışmanın amacı engelli bireylerin çalışma ortamlarında yaşadıkları iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını belirlemek ve bunlara alınacak önlemleri tespit etmektir. Yapılan çalışma sonucunda da engelli çalışanların engel durumuna uygun önlemlerin alınmasıyla olası risk ve tehlikelerin engellenebileceği ve iş kazalarının azaltılabileceği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler

Engelli, İş Sağlığı, Risk, Tehlike

ABSTRACT

Burak TÜRKER

Examining Occupational Health and Safety Problems of Disabled Employees in
Enterprises Master's Thesis
Konya, 2021

In order to be actively involved in the working life of people with disabilities, their working environment must be healthy and secure. This can be achieved by conducting a risk assessment analysis that is sensitive to people with disabilities. In this respect, it shows that occupational health and safety is an important dimension in ensuring the employment of disabled people in the working life. As stated in article 10/ç of the law no. 6331, special policies should be followed for employees with special needs. The multidimensional disability causes businesses to follow different policies in these areas. because not every disabled person is exposed to the same risk and danger and can be involved in different work accidents. Therefore, risk assessments and measures should be taken in accordance with the situation of the disabled employee. This can minimize the problems that disabled people may experience in terms of occupational health and safety. The aim of this study is to identify the occupational health and safety problems experienced by people with disabilities in their working environments and to determine the measures to be taken against them. As a result of the study, it can be said that the possible risks and dangers can be prevented and work accidents can be reduced by taking measures suitable for the disability status of disabled employees.

Keywords

Disability, Occupational Health, Risk, Hazard

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. Engelli Kavramına İlişkin Tanımlar.....	3
2.2. Engelli Haklarına İlişkin Yapılan Düzenlemeler	4
2.2.1. Uluslararası Düzenlemeler.....	4
2.2.2. Türkiye’de Yapılan Düzenlemeler	5
2.3. Engelli Türleri	7
2.3.1. Bedensel Engel	7
2.3.2. İşitme Engelli.....	8
2.3.3. Görme Engeli.....	8
2.3.4. Zihinsel Engel.....	9
2.4. Engellilerin Karşılaştıkları Sorunlar.....	10
2.4.1. Toplumsal Sorunlar	11
2.4.2. Eğitim Alanında Karşılaşılan Sorunlar.....	12
2.4.3. Sağlık Alanında Karşılaşılan Sorunlar.....	12
2.4.4. Ekonomik ve İstihdam Sorunları	13
2.4.5. Erişebilirlik Alanında Yaşanan Sorunlar	13
2.5. İş Sağlığı ve Güvenlik Kavramları	14
2.6. İş Sağlığının Amacı ve Önemi	17
2.7. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Düzenlemeler	19
2.8. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	20
2.9. İşverenin İş Sağlığı Güvenliği Kapsamında Genel Yükümlülükleri.....	24
2.10. Engelli Bireylerin İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşadıkları Sorunlar	28

2.10.1. Ortopedik Engeli Bulunan Çalışanların Karşılaşacağı Sorunlar (Tehlike, Riskler) ve Alınacak Önlemler	29
2.10.2. Görme Engeli Bulunan Çalışanların Karşılaşacağı Sorunlar (Tehlike, Riskler) ve Alınacak Önlemler	30
2.10.3. İşitme Engeli Bulunan Çalışanların Karşılaşacağı Sorunlar (Tehlike, Riskler) ve Alınacak Önlemler	33
2.10.4. Dil ve Konuşma Engeli Bulunan Çalışanların Karşılaşacağı Sorunlar (Tehlike, Riskler) ve Alınacak Önlemler.....	35
2.10.5. Zihinsel Bulunan Çalışanların Karşılaşacağı Sorunlar (Tehlike, Riskler) ve Alınacak Önlemler.....	37
3. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	39
KAYNAKLAR	44
ÖZGEÇMİŞ	50

ŞEKİLLER DİZİNİ

Resim 1.....	31
Resim 2.....	31
Resim 3.....	33
Resim 4.....	33
Resim 5.....	35
Resim 6.....	35

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
BM	Birleşmiş Milletler
DPI	Uluslararası Engelli İnsanlar
EDF	Avrupa Engelliler Forumu
IR	Uluslararası Rehabilitasyon
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
m	Madde
UNESCAP	Asya Pasifik Ekonomik ve Sosyal Komisyonu
UNESCO	Birleşmiş Milletler, Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
WID	Dünya Engellilik Enstitüsü

1. GİRİŞ

Bütün bireyler çalışma ortamında farklı tehlike ve risklerle karşı karşıya gelebilmektedir. Bu bireylerin maruz kaldığı risklere karşı korunması Anayasa'da çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler mevzuatta ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır. Bahsi geçen bu düzenlemelerde işçi ve işverenin arasındaki ilişkiden ziyade aynı zamanda devletinde içinde bulunduğu üçlü bir yapıdan bahsedilmektedir. Bu sistem içerisinde devletin yer alması, iş sağlığı ve güvenliğinin salt bir özel hukuk konusu olarak kabul görmekten çıkartarak karma bir hukuk dalı haline gelmesine neden olmuştur. Devlet bu yapı içerisinde hem düzenleyici hem de denetleyici bir rol üstlenmektedir (Şen ve Tunç, 2017: 570). Devletin üstlenmiş olduğu denetleyici ve düzenleyici role en çok ihtiyaç duyan kesimlerin başında özel gereksinimi olan bireyler gelmektedir. Bu gruplar arasında yer alanlardan birisi de engelli çalışanlardır. Bu grupta yer alan bireyler özellikle istihdam sürecinde ciddi zorluklarla karşılaşabilmektedir. Özel grupların sorunları; fiziksel, zihinsel ve duygusal engellerden, bazen eğitime ilişkin kısıtlamalardan, bazen de sosyal düzenden kaynaklıdır. Özellikle çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar bu grup içerisinde yer alan bireylerin zaman içerisinde istihdam dışında kalmalarına neden olabilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde engelli bireylerin çalışma hayatı içerisinde yer almalarına aracılık edecek önlemlerin alınması ve bunların topluma kazandırılarak potansiyellerinden en üst seviyede yararlanmak oldukça önemlidir. Çalışma hayatları ele alındığında iş sağlığı ve güvenliği alanında alınacak her türlü önlem bu kapsam içerisinde değerlendirilebilir. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınacak tedbirler çalışanın sadece fiziksel olarak çalışma ortamına uyum sağlamasına değil aynı zamanda sosyal ve psikolojik açıdan da uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır.

Engelli bireyler için gereken İSG önlemleri alındığında diğer bireyler ile eşit şartlar altında çalışma hakkına sahip olabilecekleri söylenebilir. Bu uygulamalarla birlikte engelli bireyler açısından bütünleştirici ve erişilebilir bir çalışma ortamı oluşturulabilir. Engelli bireylerin üretkenliklerinden yararlanarak topluma kazandırılmalarını sağlamanın en önemli ve yegâne yolu onların istihdam edilebilirliklerini artırmaktır. Bu da engellilerin çalışma hayatına olan katılımlarını ciddi oranda artıracaktır (Aile ve Çalışma Bakanlığı, 2013).

Çalışma ortamlarının engelli bireylere uygun olarak dizayn edilmesi ve engellilerin istihdamının artırılmasına yönelik alınacak önlemler aynı zamanda toplumsal gelişmişlik açısından özel bir önem arz etmektedir. Farklı engeli bulunan çalışanların yer aldığı iş yerlerinde, yapılan yasal düzenlemeler ile hangi işleri yapabilecekleri belirtilmiştir. Çalışanların herhangi bir engelinin bulunması, aynı doğrultuda iş kazalarının gerçekleşme olasılığını da artırıcı bir unsur olarak düşünüldüğünde bu durumun çalışma hayatı içerisinde bu grup içerisinde yer alan bireylere özel politikaların yer almasını bir gereklilik haline getirmiştir (Güler, 2015: 126).

6331 Sayılı İSG Kanununda yer alan 4/1 maddesine göre işverenler, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliği sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Bu çerçevede çalışanlara görev verilirken çalışanın sağlık ve güvenlik bakımında işe uygunluğunu göz önünde bulundurması gerekmektedir. Engelli çalışanlara engeline uygun olarak işin verilmesi ve çalışma ortamlarının engel türüne göre düzenlenmesi gerekmektedir. Örnek verilecek olursa görme engeli bulunan çalışanların uyarı işaretlerini görmemesi, işitme engelli bir çalışanın uyarı sinyallerini duymaması çalışma ortamı için bir risk temsil etmekte ve bu durum çalışma sorunu olarak algılanabilmektedir. Bu durum aynı zamanda engellilerin istihdamına yönelik bir olumsuzluk teşkil edebilir. Aynı kanunun 10/1 maddesine göre de işverenler iş sağlığı ve güvenliği açısından risk değerlendirmesi yapmak ya da yaptırmakla yükümlüdür. Çalışma ortamında risk değerlendirmesi yapılırken belirlenen risklerden etkilenecek çalışanların durumu için özel politika gerektirecek unsurlar göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Risk değerlendirme işlemi iş sağlığı ve güvenliğinin en temel basamaklarından birisidir. İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek her türlü tehlikenin belirlenmesi, tehlikelerin riske dönüşmesine aracılık edecek unsurlar ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi risk değerlendirme basamağını oluşturmaktadır (Binbir, 2012: 510). Bu çalışmalar ile engellilerin özel durumları göz önünde bulundurularak riskler belirlenebilir ve tedbirler alınabilir. Bu çalışmada engelli bireylerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışma hayatlarında karşılaştıkları tehlike ve risklere yönelik sorunları ve bu sorunların çözümüne yönelik önerilere yer verilmektedir. Aynı zamanda 6331 sayılı İSG Kanun kapsamında işverene yüklenen sorumluluklara da yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Engelli Kavramına İlişkin Tanımlar

Engel kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre; herhangi bir durum ya da olayı gerçekleşmesini engelleyen sebep, mahzur ve müşkül olarak tanımlanırken, engelli ise engeli bulunan ve mâniyalı olarak tanımlanmaktadır (TDK, 1998: 713).

2828 Sayılı sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kanununda ise engelli kavramı doğuştan ya da sonradan herhangi bir kaza ya da hastalık neticesinde bedenen, zihnen, ruhen, duygusal ve sosyal yeteneklerinde birisini ya da bir kısmını farklı derecelerde kaybetmesi, normal hayata uyum sağlayamama ve bakım, korunma ve rehabilitasyon gibi hizmetlere ihtiyaç duyan kişi olarak tanımlanmaktadır (www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 04.03.2021).

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunda yer alan 3/c maddesinde ise engelli; fiziksel, zihinsel, duygusal ve ruhsal yetilerinden çeşitli düzeylerde kaybı bulunan bundan dolayı da toplum içerisinde diğer bireyler ile eşit koşullarda tam ve etkin katılım sağlayamayan, kendisini kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey olarak tanımlanmaktadır (www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 04.03.2021).

BM'nin 1975 yılında yayınlamış olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine ek olarak çıkartılan 3447 sayılı Engelli Kişilerin Hakları Bildirisinde yer alan 1. madde gereğince engelli; normal bir bireyin kişisel ya da sosyal yaşamında kendi başına yapması gereken herhangi bir işi, bedensel ya da ruhsal yeteneklerinden bir kaza ya da kalımsal olarak noksan olması sonucu olarak tanımlanmaktadır (Subaşıoğlu, 2008: 399).

ILO'nun 1986 yılında kabul ettiği 159 sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı sözleşmesinde bulunan 1. madde de ise engelli; herhangi bir işin temini, korunması ve işinde ilerleme noktasında beklentileri kabul edilen fiziksel ya da zihinsel engeli neticesinde önemli derecede azalmış bireyler olarak tanımlanmaktadır (Pouya, 2016: 17).

Dünya Sağlık Örgütü ise engelliliği; bireylerin bedensel, zihinsel ve ruhsal yeteneklerinden belirli bir oranda ya da sürekli olarak işlev ve görüntü kaybına neden olan uzuv eksikliği ve bozukluğu sonucunda bireyin normal yaşam gerekliliklerine uyamama durumu olarak ifade etmektedir (Cumrucu ve diğerleri, 2012: 2).

2.2. Engelli Haklarına İlişkin Yapılan Düzenlemeler

2.2.1. Uluslararası Düzenlemeler

1950'lerden bugüne Birleşmiş Milletler (BM) başta olmak üzere, Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO), Birleşmiş Milletler, Asya Pasifik Ekonomik ve Sosyal Komisyonu (UNESCAP), Uluslararası Engelli İnsanlar (DPI), Uluslararası Rehabilitasyon (RI), Dünya Engellilik Enstitüsü (WID), Avrupa Engelliler Forumu (EDF), Avrupa Engelliler Parlamentosu ve burada adı anılmayan pek çok örgüt, bünyesinde engelliler ile ilgili çalışmalar yürütmektedir.

Engelliliğe dair ABD'de geçmişte çeşitli düzenlemeler yapmışsa da en önemli adım 1990 yılında atılmıştır. Bu tarihte kabul edilen "Engelli Amerikalılar Yasası," bu ülkede yaşayan engelliler için barınma, ulaşım ve çalışma koşulları gibi hayati düzenlemelerin yapılmasını yasal güvenceye almıştır (Çakmak, 2008: 53).

Engelliliğe dair pek çok uluslararası kararın çıkış yeri BM'dir. Engelliliğe dair ilk önemli vurgu 1948 yılında yayınlanan "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"nde yapılmıştır. Daha sonra sırası ile UNICEF (United Nations International Children's Emergency Fund), UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) gibi oluşumlarla yapılan çalışmalar sonucu engellilere yönelik eğitim, iyileştirme ve uyum programları içerikli kararlar alınmıştır (Aile ve Çalışma Bakanlığı, 2021).

1971 yılında "Zihinsel Engellilerin Haklarına Dair Bildiri" yayınlanmış, 1975 yılında ise tüm engellileri kapsayan "Engelli Hakları Bildirgesi" Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi tarafından yayınlanarak kabul edilmiştir. Buna göre, din dil, cinsiyet, ırk ve dünya görüşü gözetilmeksizin tüm engellilerin temel hakları güvence altına alınmıştır. BM'de alınan kararlar 1981 yılı "Dünya Engelliler Yılı" ilan edilmiştir (Özgökçeler ve Alper, 2010: 40).

Bu karar ile birlikte BM örgütü engellilerin pek çok sorunu için eylem çağrısında bulunmuştur. 1982 yılında "Engelliler İçin Dünya Eylem Programı" hazırlanmıştır. Bu program doğrultusunda 1983 ile 1992 yılları "BM Engelliler On Yılı" ilan edilmiştir. Bu ilanla birlikte 3 Aralık "Dünya Engelliler Günü" olarak kutlanması karar altına alınmıştır. "Dünya Engelliler On Yılı" kapanış toplantısında 1993-2002 yıllarının

“Asya-Pasifik Engelliler On Yılı” olarak ilan edilmesi karar altına alınmıştır. Alınan bu kararlarla engellilerin yaşama katılımları önündeki engellerin kaldırılması amaçlı pek çok çalışma yapılmış, söz konusu hedef kapsamında 56 ülke bir araya getirilmiştir.

Avrupa’daki engelli haklarının gelişimi, kurumsal kararlara yansması da yukarıda belirtilen süreçlere paralel gerçekleşmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1950) ve Avrupa Sosyal Şartı (1961) genel insan hakları bağlamında olmakla birlikte engelli bireyler için de temel bağlayıcı hususları kapsamaması bakımından önemlidir. AİHS’in ayrımcılığı suç olarak nitelenmesi engelliler açısından da kayda değer bir gelişme olarak görülmüştür. Avrupa Sosyal Şartı engellilerin rehabilitasyon ve eğitim hakkı ile ilgili doğrudan belirmeler içermesi bakımından önemlidir. Bu kararlar ilerleyen yıllarda ihtiyaca uygun olarak yeniden düzenlenmiştir (Aydemir, 2019: 23).

2.2.2. Türkiye’de Yapılan Düzenlemeler

Türkiye’de 1950’ler sonrası engellilere yaklaşımda perspektif değişikliğine gitmiş; öncesinde engelli hizmetleri tıbbi tedavi ve destek ağırlıklı iken, eğitim ve rehabilitasyon öne çıkmaya başlamıştır. Nitekim bu dönem özel bakım hizmetleri Sağlık Bakanlığı’ndan Eğitim Bakanlığı’na geçmiştir (Küçükali, 2015:105). 1960 Türkiye’sinde yeni anayasa ile toplumsal hak ve özgürlüklerdeki açılımlar engelli haklarında da yansmasını bulmuştur. Bu dönemde engelli bireylerin okul okuma ve mezun olmaları ile birlikte ekonomik ve sosyal hayata katılabilecekleri görülmüştür. Bunun bir etkisi olarak 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu’nda engellilerin istihdamı için %2 kota konmuştur.1976 yılında çalışmayan engelliler ve yaşlılara aylık gelir ödenmesi hakkı tanıyan 2022 sayılı Kanun çıkarılmıştır (Özgökçeler ve Alper, 2010: 41).

1982 Anayasası’nın eşitlik ilkesini belirleyen ilgili maddesinde “Çocuklar, yaşlılar, özürllüer, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz” denilmektedir. Bu ifade ile engelli ve belirtilen diğer gruplara hizmet ve yardımda öncelik verileceği vurgulanmıştır. Yine 82 Anayasası’nın 61. Madde 2. Fıkrası’nda “Devlet sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirler alır” ifadesi yer almaktadır. 82 Anayasası’ndaki bu belirmeler engelli haklarının anayasada belirtilmesi anlamında bir ilk olup, bu yönüyle de önem taşımaktadır. Böylece engellilerin korunması ve toplumla bütünleşmesi anayasal bir hak ve devlet görevi olarak belirlenmektedir.

Engellilerin çalışma şartlarının özel olarak korunup gözetilmesi de bu anayasanın 50. Maddesinde belirtilmiş ve güvence altına alınmıştır. 82 Anayasasının 42. Maddesinde “Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirler alır” denilmekte; engellilere yönelik özel eğitim ihtiyacı anayasal güvenceye alınmaktadır (Çitil ve Üçüncü, 2018: 256).

Türkiye’de engellilere yönelik belirgin gelişmeler 1990 sonrası ortaya çıkmaya başlamış, 2000’lerde AB uyum yasalarına ayak uydurma çabası ile somut adımlara dönüşmüştür. Türkiye’de engellilere yönelik gelişmelerde engelli şuraları önemli yer tutmaktadır. 1997 yılında 571 sayılı KHK ile Başbakanlığa bağlı ÖZİDA (Özürülüler İdaresi Başkanlığı) kurulmuş, buna bağlı olarak engelli şuraları gerçekleştirilmiştir. İlki 1999 yılında gerçekleştirilen engelli şurasında çıkan kararlar ile bazı yasal düzenlemeler yapılmış ve sonraki engelli şurasının gerçekleştirilmesine zemin yaratılmıştır. Nitekim 2. Engelli Şurası altı yıl sonra 2005’te gerçekleştirilmiştir. 2007 yılında üçüncüsü gerçekleştirilen şurada tıbbi-medikal model etkisi devam etmektedir. Engellilerin ekonomik sorunları ve istihdam problemlerinin ağırlıklı konu olarak ele alındığı 4. Engelli şurası 2009 yılında gerçekleştirilmiştir. Sonraki yıllarda şura toplantıları ortalama iki yılda bir gerçekleştirilmeye devam etmiştir. 2002 yılında yapılan “Türkiye Özürülüler Araştırması”, engellilerin mevcudiyeti, sorunları ve çözüm taleplerini ortaya koyma bakımından önemli bir adımdır (Aktel, 2007:231). 2005 yılında çıkarılan 5378 numaralı kanun, engelli haklarının kullanımına belirginlik kazandırması bakımından önemlidir. Birinci Maddesi’nde Kanun’un amacı “Engellilerin temel hak ve hürriyetlerden yararlanılmasını temin ve teşvik etmek, haiz oldukları onura saygıyı arttırarak toplumsal yaşama diğer bireylerle eşit şartlarda etkin ve tam katılımlarını sağlamak ve engelliliği önleyici tedbirler alma adına gereken düzenlemelerin yapılmasının sağlanmasıdır” olarak ifade edilmektedir.

Yerel yönetim bağlamında belediyelerin görev ve yetkilerinin belirtildiği 5393 sayılı Kanun’da da engellilerin yaşamını düzenleyen ve kolaylaştıran maddelere yer verilmiştir. 14. Maddede belediye hizmetleri verilirken engellilerin özgün durumunun gözetilmesi zorunluluğu belirtilmektedir. Yine görev ve sorumluluklar içerisinde engelli merkezlerinin kurulması, sosyal yardım ve engelliler için kentsel ulaşım ve erişim hizmetlerine değinilmektedir. Engellilerin teknolojik imkânlar ve yeniliklerden faydalanmasını içeren 3809 sayılı Kanun 2008 yılında yürürlüğe girmiştir. Bunun yanı sıra, ulaşım da engellilere kolaylık sağlayıcı bazı tedbirler alınmış olup, bu durum

2002 yılında yayımlanan 4736 numaralı Kanun ile güvence altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu engelli bireyleri iş hayatında koruma ve istihdamda fırsat eşitliğini arttırıcı tedbirler içermektedir. Örneğin, 30. Madde’de, iş yerlerinin toplam çalışan sayısına göre bu sayıya oranlanarak belirli sayıda engelli çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Böylece, çalışma hayatından büyük oranda dışlanan, iş görmez kabul edilen engellilere yönelik ayrımcı tutumun aşılması hedeflenmiştir.

2.3. Engelli Türleri

Bedensel ve zihinsel engelin meydana gelmesinde pek çok faktör rol oynamaktadır. Bu faktörler hamilelik öncesi, hamilelik, doğum ve doğum sonrası gelişen sebepler olarak sıralanır. Hamilelik öncesi ebeveynlerin sağlık hikayesi, kalıtsal bozukluklar, bulaşıcı hastalıklar, kan uyuşmazlığı ve yaş durumu; hamilelik sürecinde annenin alkol, sigara tüketimi, sağlıksız beslenmesi, kullandığı ilaçlar; doğum esnasında yaşanan komplikasyonlar, bebeğin oksijensiz kalması, doğum sonrası yaşanan hastalıklar ve kazalar bireyde engele sebep olmaktadır (Özgür, 2013: 60).

2.3.1. Bedensel Engel

Bedensel engel daha çok sinir sistemi, eklemler ve kaslarda meydana gelen, süreklilik arz eden engellerdir. Doğuştan veya sonradan gelişen, fiziksel-bedensel hareket kısıtlılığına yol açan veya tümünden ortadan kaldıran bozukluklar bedensel engellilik kapsamındadır (Ege, 1993: 12). İnsan uzuvlarında (el, kol, bacak, ayak, el ve ayak parmakları gibi) eksiklik-fazlalık işlevsizlik, omurgadan kaynaklı fonksiyon kaybının yol açtığı engel bu gruba girmektedir. Engel durumu doğuştan olduğu gibi, çeşitli nedenlere bağlı olarak sonradan gerçekleşmesi de mümkündür.

Bedende hareket sınırlılığı, biçimsel bozukluk, kemik hastalığı, kaslarda zayıflık-gelişmemişlik ve felç bu bedensel engel grubu içerisinde ilk sıralardadır. Nörolojik nedenlere bağlı olarak gelişse de bedensel hareket sınırlılığı gibi sonuçları olması dolayısıyla spinabifida ve spastikler başta olmak üzere zihinsel engelliler de kısmi özellikleri itibariyle bu grupta anmak mümkündür.

2.3.2. İşitme Engelli

Kişinin bir veya iki kulağında tamamen ya da kısmen işitme kaybı ve duyamama halidir. Bu durum beraberinde konuşamama engelini de getirmektedir. İşitme engeli doğuştan olabildiği gibi, çeşitli nedenlere bağlı olarak sonradan da gelişebilmektedir. İşitme duyu yitimi düzeyi çok az düzeylerden hiç işitememeye kadar geniş bir yelpazenin tamamını kapsar. İşitme duyusunun kısmen veya tamamen yitimi; bireyin duygu ve düşüncelerini başkalarına aktarma fiilini yerine getirememeye hali olup bu durum, zihinsel ve toplumsal gelişimine de ket vurmaktadır. Çok uzun yıllar boyunca doğuştan işitme engelli bireyler ‘sağır’ olmanın yanı sıra ‘dilsiz’, ‘lal’ olarak değerlendirilmiştir (Girgin, 2003: 8).

Ancak doğuştan duymayan birey dil yapısında bir sorun olmamasına karşın konuşma sorunu yaşar. İnsanlar başta kendi sesi olmak üzere, genel sesleri duyabildiği oranda sesli tepkilerini organize edebilir, konuşabilir. Sosyal bir varlık olarak insanın en temel iletişim yöntemi dildir. Bu yetiyi kullanamayan engelli birey, diğer engel gruplarında yer alan bireylerden daha fazla toplumdan izole yaşayabilir. Karşısındakini işitmeyen kişi iletişim sorunları yaşar ve bundan kaçınarak içe dönük yaşayabilir. Sadece kendisi gibi olanlarla dar bir sosyal ortamda yaşamı sürdürebilir. Bu yönüyle ağır bir engel durumu olduğu belirtilmelidir (Sarıgül, 2016:39).

2.3.3. Görme Engeli

Genel olarak üzerinde hemfikir olunan görme engeli tanımı şöyledir: kişinin görüşü 20/200 oranından daha düşük veya görüş alanı düzeltici merceklere rağmen 20 dereceden daha düşük” olan bireyler görme engelli olarak kabul edilmektedir (WHO, 2001). Yani, görme oranı 20/200 olan bir bireyin 1 metrede görebildiğini, sorunsuz gören bir başka birey 10 metrede görebilmektedir. Eğitim, sağlık, medikal gibi alansal yaklaşımlarda farklı tanımlar da yapılmaktadır. Ancak yukarıda ölçeklendirilerek yapılan tanıma ihtiyaç duyulmasının önemi; bireylerin görme engellilik düzeylerini belirleyerek yasal olanaklardan faydalanmasıdır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) görme engellileri, yeti yitimine göre dört bölüme ayırmıştır:

1- Normal görüş

2- Düşük düzeyde görme engeli

3- Yüksek düzeyde görme engeli

4- Körlük

Görme engeli, görme düzeyindeki farklılığa göre sınıflandırıldığı gibi, görme engelinin başlama zamanına göre de sınıflandırılmaktadır. Belli bir yaştan sonra görme engelli olan bireyler, engelli oluş yaşıyla orantılı geçmiş deneyim birikimine sahip oldukları için, diğer duyuları ile algıladıklarını bu deneyimlere dayandırarak daha çok anlamlandırma ve hayal edebilme gücüne sahip olmaktadır. Bu durum doğuştan göremeyenlere göre çok önemli bir avantaj sağlamaktadır. Ancak doğuştan görme engelli bireylerin renkleri, doğadaki nesnelere gerçek anlamda hayal etme, tasarlamakta çok güçlük çekmektedirler.

Farklı görme düzeyleri ve körlük, bireylerin sosyal, kültürel ve eğitsel alanlar başta olmak üzere, yaşamlarının tamamını etkileyen sonuçlar yaratmaktadır. Dış dünyaya dair bilgiler göz ile görülür, beyin ile yorumlanır ve nihayet öğrenme süreci büyük oranda böyle gerçekleştirilir. Görmeyen birey bunlardan yoksun olduğu için öğrenme, kavramsallaştırma ve taklit etme gibi becerileri çok zayıftır. Dolayısıyla sosyal gelişim düzeyi de az gelişmiştir. Bu durum görme engellilerde içe kapanma, iletişim kuramama ve yalnızlaşma gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri Sosyal Güvenlik Kurumu görme engelini iki bölümde ele almaktadır: Merkezi görüş kaybı ve çevresel görüş kaybı. İlki bireyin dar alanda göz hareketleri ile gerçekleştirebildiği (okuma, izleme gibi) fiilleri; ikincisi ise, görme yetisi ile bireyin hareket kabiliyeti ve çevresel görüş yeteneğini ifade etmektedir (Akçalı, 2015:13).

2.3.4. Zihinsel Engel

İnsanlar, varoluş sürecinden günümüze doğada yaşam mücadelesi vererek ayakta kalabilmiş ve sürekli gelişmiştir. Bu gelişim serüveni ve güçlüklerle baş edebilme yetisi zekâsının gelişimi ile doğru orantılıdır.

TDK zeka kavramını; “insanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı” şeklinde ifade etmektedir (1998: 2503). Dış dünyayı algılama, soyutlama gücü ve tüm bu zihinsel faaliyetleri dengeli şekilde belli bir amaç doğrultusunda harekete geçirme gibi temel işlevler büyük oranda

zekâ düzeyi ile mümkündür (Öztürk ve Uluşahin, 2011: 744). Çoğu kez birbirinin yerine kullanılmasına karşın zihin kavramı, zekâ ile iç içe olmakla birlikte, ayrıca çağrışımlar da yapmaktadır. Zihin, “canlının duygu ve davranışları dışındaki ruhsal süreç ve etkinliklerinin bütünlüğü; yaşantıları, öğrenilen konuları, bunların geçmişle ilişkisini bilinçli olarak saklama gücü, bellek, hafıza; anlayış, kavrayış” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 1998:2513).

Zihinsel engel ile ilgili literatürde en çok geçen tanım Amerikan Zihinsel Özürlüler Derneğinin (AAMD) tarafından yapılan tanıma göre, bireylerin zihinsel açıdan yapmış olduğu aktivitelerin belirli bir oranın altında bulunması ve hayatı önem taşıyan sosyal ilişkiler, akademik beceriler, sağlık ve güvenlik gibi alanlardan herhangi ikisi ya da daha fazlasında sınırlılık gösterilen durumlar zihinsel engel kapsamında değerlendirilmiştir (Ahmetoğlu, 2004: 4). Lafçı, Öztunç ve Alparslan (2014:723)’ın tanımlamasında, zihinsel geriliğin sürekliliği, bu durumun yaşam boyu kontrol, tedavi ve bakım gerektirmesine vurgu yapılmaktadır. Bu engel grubunda bulunan insanlar zihinsel işlevleri ortalama ölçülerin iki standart sapma altında olduğundan, soyutlama gücü, sosyal yaşantıya uyum ve çeşitli becerileri az gelişmiştir.

2.4. Engellilerin Karşılaştıkları Sorunlar

İnsanlık tarihi var olduğu andan itibaren bütün toplumlarda normal insanlar olduğu gibi engelli insanların da var olduğu bilinmektedir. Engelli bireyler yaşanan bir takım sorunlardan kaynaklı olarak kendilerinde doğuştan var olan yeteneklerini, zihinsel işlevlerini ve ruhsal sağlıklarını belirli bir süre ya da tamamen kaybedebilmektedir. Çeşitli nedenlerden dolayı engelli konumuna düşen bireyler diğer insanlara nazaran daha fazla sorun yaşamakta ve sosyal yaşamlarında bir takım engellemelere maruz kalmaktadır (Karahan, 2011, 1).

Engelli bireylerin yaşadıkları sorunlar neticesinde karşılaştığı sorunlar genel olarak maddi yetersizlikler, eğitim kısıtlılığı, ulaşımda yaşanan sorunlar ve fiziki çevrenin uygunsuzluğu olarak ifade edilebilir. Engelli bireyler hakkında yapılan araştırmalar incelendiğinde genel olarak engelli bireylerin yoksul ailelerde görüldüğü ve yaşam standartlarının çok iyi olmadığı gözlemlenmiştir. Engelli bireylerin yaşadıkları ailelerin, maddi imkânsızlıklar içerisinde çaba göstermesi aynı zamanda bu bireylerin eğitim öğretim faaliyetlerinden yoksun bir biçimde yaşamlarını sürdürmelerine neden olmaktadır (Koca, 2010: 5).

Eski dönemlerden itibaren varlığını sürdüren engellilik, toplumsal yaşam içerisinde her zaman bir sorun olarak görülmektedir. Engelli bireylere yönelik olarak oluşturulan önyargı ve olumsuz tutum halen devam etmektedir. BM 1993 yılında yayınladığı bir raporunda engelli bireylerin haklarının kısıtlandığı ve halen kısıtlanmaya devam ettiğini belirtmiştir (Özdemir, 2012: 69).

Engellilik kavramı, sadece o durum içerisinde yer alan bireyle ilgili olmayıp aynı zamanda o bireyin yaşadığı aile ile de doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle ailenin gündelik hayatını olumsuz yönde etkileyen, yaşam standartlarına zarar veren ve buna bağlı olarak da yaşam kalitesinin zarar görmesi engelli bir çocuğa sahip olmanın dezavantajlı bir durum olarak algılanmasına neden olmaktadır (Boğa ve Köşgeroğlu, 2011: 145).

2.4.1. Toplumsal Sorunlar

Hükümetler tarafından çıkartılan yasaların, genellikle engelli bireylerin sosyal haklarını doğrudan etkilediği görülmektedir. Aynı zamanda bu hakların, yaşamsal aktiviteleri kısıtlayıcı etkileri de bulunmaktadır. Engelli bireyler geçmişten günümüze kadar genel olarak tıbbi yaklaşımlar doğrultusunda değerlendirilmekte ve sosyal yönü çok ele alınmamaktadır. Engelli bireyler toplum içerisinde diğer bireylerden farklı oldukları vurgulanmakta ve bu nedenle toplumsal bütünleşme sağlanamamaktadır. Bu da her zaman geçici çözüm önerilerinin oluşturulmasına zemin hazırlamıştır (Özbulut ve Sayar, 60).

Engelli bireylerin toplum içerisinde yaşadığı problemler genel olarak diğer bireylerin ayrımcı, dışlayıcı, farkındalığı kabul etmeyen, engelli bireylerin toplum yapısına uygun olmadığı düşüncesi gibi tutumlardan kaynaklı olarak ortaya çıktığı vurgulanmaktadır. Her ne kadar engelli bireyler toplum tarafından dışlanmaya ve sosyal çevreden uzaklaştırılmaya çalışılsa da her zaman hayatın gerçeği olarak toplumlarda varlığını sürdürmeye devam edecektir (İkizoğlu, 2005: 51).

Engelli bireylerin toplumsal yaşama çok fazla katılmaması ve diğer bireylerle iletişim kurmaması aynı zamanda iletişim ve ilişki yoksunluğu gibi sorunların yaşanmasına neden olabilmektedir. Ayrıca iletişimden kaynaklı tecrübe ve bilgi eksikliği de görülmektedir. Söz konusu bu eksikliklerin giderilebilmesi için engelli ya da diğer bireylere küçük yaştan itibaren engelli bireylerin varlığının toplum tarafından kabul

görmesine yönelik eğitimlerin verilmesi ve toplumla bütünleşmesinin sağlanması gerekmektedir (Aykara, 2011: 64).

2.4.2. Eğitim Alanında Karşılaşılan Sorunlar

Türkiye’de, sağlıklı bireylerin eğitim aldığı göz önüne alındığında yapılan yasal düzenlemeler neticesinde özel eğitime gereksinim duyan bireylerin de sahip oldukları engellilik durumları dikkate alınarak devlet tarafından gereken eğitimlerin verildiği bilinmektedir. Fakat böyle bir uygulamanın yürürlükte olmasına rağmen çoğu engelli birey yaşanan bir takım sorunlardan dolayı eğitim-öğretim hakkından hiç veya yeterli derecede yararlanamamaktadır (Naçar vd., 2012).

Engelli bireylerin yaşadığı sağlık sorunları, ekonomik sıkıntılar, erişilebilirlik ve ulaşımdan kaynaklı sorunlar bu bireylerin eğitim alanında da sorun yaşamalarına neden olmaktadır. Bu sorunlardan dolayı okullarına düzenli olarak devam edemeyen bireyler eğitim faaliyetlerinden geri kalmakta ve zamanla okula gitmek istememektedir (Aykara, 2011: 65).

2.4.3. Sağlık Alanında Karşılaşılan Sorunlar

Sağlık sorunları engelli bireylerin toplumsal düzen içerisinde yer almalarına engel teşkil eden en önemli sorunların başında gelmektedir. Engelli bireylerin genel ihtiyaçları olan bakım hizmeti, tedavi hizmeti, sağlık hizmeti ve özel eğitim hizmetlerinin büyük bir kısmı maddi zorluklardan dolayı çoğu aile tarafından gereken düzeyde karşılanamamaktadır. Öz bakım becerilerini tek başına yapamayan engelli bireylerin ailelere getirmiş olduğu manevi sorumlulukta ayrı bir sorun olarak ele alınmaktadır (Manevi Sosyal Hizmet, 2014).

Engelli bireyler toplum açısından sağlık yönü ele alındığında daha fazla risk oluşturmakta ve sahip olduğu engel durumuna göre de temel ihtiyaçları daha fazla olabilmektedir. Engelli bireylerin yaşadıkları engel doğrultusunda alması gereken sağlık hizmetleri, verilen sağlık kuruluşları kapsamında yeteri kadar donanıma sahip olmaması ya da uygun olmaması tedavi hizmetlerin ara ara kesintiye uğramasına neden olabilmektedir (Durduran ve Bodur, 2009: 70). Bazı durumlarda engelli bireyler alması gereken sağlık hizmetini, kuruluşlardan kaynaklı yaşanan sorunlardan dolayı yararlanamamaktadır.

2.4.4. Ekonomik ve İstihdam Sorunları

Engelli bireylerin özel gereksinimlerinin karşılanmasında en gerekli olan şey maddi durumdur. Engelli bireye sahip ailelerin, yaşanan sorunlar neticesinde maddi ve manevi olarak sorumluluklarının artmasının, aile ve bireyler için yıpratıcı bir etkisinin olduğu bilinmektedir. Sosyal olarak kendilerini soyutlayan engelli bireyler ve ailelerin yaşadığı en büyük zorluk yine maddi olarak karşılarına çıkmaktadır (Kaytez vd., 2015: 198).

Engelli bireylerin topluma katılımın sağlanması ve sosyalleşmesine olanak sağlayan hizmetlerden birisi de engelli bireylerin çalışma hayatına katılımının sağlanmasıdır. Engelli bireylerin daha üretken hale gelebilmesi ve çalışma hayatında yerini alabilmesi için istihdam edilmeleri oldukça önemlidir (Özbulut ve Sayar, 2009, 60).

Engelli bireylerin çalışma hayatına katılımlarının sağlanması aynı zamanda bu bireylerin hem ekonomik hem de sosyal anlamda bütünleşmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Fakat Türkiye’de uygulanmaya çalışılan istihdam şekli ile bu bireylerin çalıştırılması ve iş alanlarının genişletilmesinin pek mümkün olmadığı görülmektedir. Bu konuda yaşanan yetersizlikler engelli bireylerin istihdamında birtakım eksiklikleri ortaya çıkartmaktadır (Naçar vd., 2012).

2.4.5. Erişebilirlik Alanında Yaşanan Sorunlar

Sanayileşme sürecinin hız kazanmasıyla plansız ve hızlı büyüyen şehirlerdeki hatalı çevre ve yapı tasarımları, fiziksel engeli olmayan insanlar üzerinde bile ciddi kullanım zorluklarına yol açmaktadır ve bu durum engelli bireyler için erişilebilir tasarımların yapılması konusunda daha da dikkatli olunması gerektiğini göstermektedir (Bekci, 2012, 27).

Engellilerin bağımsız ve özgür şekilde yaşamaları için fiziksel çevrelerinin gereksinimlerine göre tasarlanmaları önemlidir. Özellikle görme engelli bireylerin fiziki çevreyi algılama ve kullanma biçimleri diğer engel gruplarına göre daha farklı olduğundan açık ve kapalı kamusal alanların erişilebilirlik standartlarına uygun şekilde tasarlanmaları gerekmektedir (Akçalı, 2015, 5).

Erişilebilirlik, ulaşılabilirlik ve kullanılabilirlik bir yapının kullanıcılar tarafından doğru algılanması için birbiriyle bağlantılı kavramlardır. Bu kavramlar arasındaki bağlantıların başarılı bir şekilde oluşturulduğu her tasarım, engelli bireyler tarafından daha iyi okunabilir ve algılanabilir olacaktır. Engelli bireylerin gereksinimlerine yönelik; erişilebilir, ulaşılabilir ve kullanılabilir poliklinik birimleri standartlara uygun bir şekilde tasarlanmalı ve görme engelliler üzerinde olumlu bir algı oluşturarak özgür, başarılı, sürekli kullanımı teşvik edilmelidir (Mermer, 2020, 2).

Gelişmekte olan bir ülke konumunda bulunan Türkiye’de, ulaşım alt yapısının çok iyi olmaması ve ulaşım sektöründe kullanılan araçların engelli bireylere hitap edecek şekilde dizayn edilmemesi engelli bireylerin ulaşım alanında bir takım zorluklarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda engelli bireylerin eğitim öğretim faaliyetleri kapsamında en çok sorun yaşadıkları durumlardan birisinin ulaşım olduğu ifade edilmiştir (Özdemir, 2012, 70).

Gündelik yaşam içerisinde yollarda, binalarda, sosyal tesislerde var olan engeller, engelli bireylerin bağımsız bir şekilde hareket etmesini kısıtlamaktadır. Özellikle rampalar, merdivenler, kaygan zeminler ve yanlış tasarımlar engelli bireyleri çok fazla etkilemektedir. Bu engeller aynı şekilde engelli bireylerin ulaşım engelleri olarak görülmekte ve sorun yaşamalarına neden olmaktadır (Uslu, 2009: 30).

2.5. İş Sağlığı ve Güvenlik Kavramları

Genel olarak örgütlerde sağlık ve güvenlik olguları aynı anlamda kullanılmakta ve iki kavram ortak bir tanımda birleştirilmektedir. Fakat aralarında bir takım farklılık ve ilişki bulunmaktadır. Ortaya çıkan bu farkı ve ilişkiyi tam olarak kavraya bilmek için iş sağlığı ve güvenliği kavramlarını ayrı ayrı tanımlamak daha doğru olacaktır.

İş sağlığı kavramı en genel ifadeyle; bütün meslek grupları arasında çalışan bireylerin fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan en yüksek düzeye getirilmesi, bu durumun korunması, sürdürülebilmesi ve olağan durumu bozacak etkilerin önlenmesine yönelik tedbirler almaktadır. Aynı zamanda çalışanların hem fizyolojik hem de psikolojik yetenekleri doğrultusunda uygun işlere yönlendirilmesi ve çalışanları işleri ile uyumlu hale getirmeyi amaçlayan bir alan olarak tanımlanmaktadır (Dertli, 1991: 11-12).

ILO ve DSÖ iş sağlığının amaçlarını şu şekilde belirtmiştir; iş sağlığı için konusu ne olursa olsun bütün çalışanların sosyal, fiziksel ve ruhsal açıdan refaha ulaşmaları

gereken en üst seviyeye çıkartılması ve burada tutulması, çalışma ortamlarından ve şartlarından kaynaklanacak her türlü sağlık sorununun çözüme kavuşturulması, önlenmesi; çalışanların işlerinden kaynaklanan ve sağlıklarına zarar verebilecek her türlü riskten korunması; çalışanın kapasitesine uygun bir şekilde işlere yönlendirilmesini amaçlamaktadır (Benjamin, 2001: 26).

İş güvenliği kavramı ise bütün meslek gruplarında bulunan çalışanların herhangi bir iş kazası ile karşılaşmaması için çalışma ortamlarının güvenli bir hale getirilmesi ve gereken ek tedbirlerin alınması olarak tanımlanmaktadır. İş güvenliği çalışma ortamında zarar veren etkenlerden, çalışanların, işverenlerin ve üretimin sağlıklı bir şekilde korunmasına yönelik olarak gerçekleştirilen faaliyetleri kapsamaktadır (Yörü, 2019: 4). Kısacası iş güvenliği işletmeyi bir bütün olarak ele alan ve işin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için olası risk ve tehlikelerden koruyan ve güvenli bir çalışma ortamı sağlayan bir alan olarak yorumlanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği Sanayi devrimiyle birlikte insan hayatı açısından olumsuz durumların yaşandığı ve halen günümüze kadar etkisini koruyarak devam eden önemli bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Özellikle 21. yüzyılda teknolojinin de gelişme göstermesiyle birlikte üretim faaliyetlerinde insan faktörü yerine makinelere bırakmış ve insanların denetimini azaltmıştır. Yaşanan bu durum beraberinde iş kazalarını ve farklı meslek hastalıklarını gün yüzüne çıkartmıştır. Yaşanan bu olumsuzluk aynı zamanda iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik tedbirlerin alınmasına da aracılık etmiştir (Kağnıcıoğlu, 2013: 221). Buradan da anlaşılacağı üzere iş sağlığı ve güvenliği olgusu genel olarak işletmelerin çalışma kollarının genelini kapsayan ve çalışma ortamında bulunan bütün herkesi kapsayan, çalışanları iş kazalarından ve meslek hastalıklarından koruyan bir durumdur.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği mevcut yürürlükte bulunan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sürdürülmektedir. Bu kanun işveren ve çalışanların, çalıştıkları ortamdaki iş güvenliği ve sağlığının korunması ile mevcut durumun iyileştirilmesine yönelik gerekli olan yetki ve sorumlulukları düzenlemektedir. Bu kanun aynı zamanda çalışanın ya da işverenin unvanı ne olursa olsun uyması gereken herkes için eşit, kamu ve özel sektör ayrımı yapmayan bir kanun olarak ifade edilebilir (iskanunu.com, Erişim Tarihi: 26.12.2020). İş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları ve ortamlarından kaynaklanan tehlikelerden ve sağlığa zararı olan durumlardan korunmak amacıyla

gerçekleştirilen düzenli çalışmalardır (Yiğit, 2013: 2). Çalışma ortamlarından kaynaklanan tehlikeler sonucunda iş kazalarının yaşanması kaçınılmaz bir gerçektir.

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında çalışanların bazı hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kapsamında bu hak ve sorumluluklara tam anlamı uyması gerekmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan 19. madde doğrultusunda çalışanların hak ve sorumluluklar özel olarak düzenlenmiştir. Sigortalı çalışanların hak ve sorumlulukları aşağıdaki gibi sıralanmıştır (www.csgb.gov.tr, Erişim Tarihi: 26.12.2020):

- Çalışanlar, sağlıklarını ve güvenliklerini olumsuz yönde etkileyecek her türlü durumu isg kuruluna, kurulun bulunmadığı işletmelerde ise işveren ya da işveren vekiline bildirerek gerekli önlemlerin alınmasını isteyebilir.
- Çalışanlar, işletme içerisinde gerçekleştirilecek olan her türlü isg çalışmaları konusunda bilgilendirilir.
- Çalışanlar, çalıştıkları ortamlarda işverenlerine olan yükümlülükleri doğrultusunda kendi sağlık ve güvenliklerini koruyabilir ya da geliştirebilir.
- İşletmelerde işyeri hekimi, uzmanı, işveren ya da işveren vekili tarafından verilmiş olan her türlü iş sağlığı ve güvenliği talimatlarına uymak zorundadır.
- İşletmenin isg birimi ya da dışardan hizmet alımı var ise bu birimlerle açık bir şekilde iş birliği içerisinde bulunmak durumundadır.
- Kendisine verilen kişisel koruyucu donanımları işin amacına uygun bir şekilde kullanmak zorundadır.

İşin yapılması esnasında çalışanların işten ve ortamdan kaynaklı olarak karşı karşıya kaldığı tehlikelerden korunmasına, çalışma süreleri içerisinde yaptıkları işe dönük olarak yöntemlerin ve ortamların düzenlemesi iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alınmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin içeriği ve kapsamı oldukça geniştir. Öyle ki iş yerinde gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik alınan önlemlerin yanında çalışanların ruhsal ve psikolojik sağlamlığı, hak ve özgürlükleri ile sosyal çevrelerinin korunması ve kollanması gibi hükümlerde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmektedir (Erdem, 2015: 23).

Çalışma ortamları için çok önemli bir konuma sahip olan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının en temel amacı kısaca özetlenecek olursa, çalışanların haklarını ve

sağlıklarını korumaktır. İş sağlığı ve güvenliği aynı zamanda sosyal ve insancıl bir bakış açısı ile uygulanması gereken bir durumdur. İş kazaları sadece çalışanı değil aynı zamanda işvereni ve devleti de etkilemektedir. Bu nedenle her yıl yaşanan iş kazalarından dolayı milli ekonomi zarar görebilmekte ve buna bağlı olarak giderler artmaktadır. Kazalar neticesinde çalışanlara tazminat ödenmesi bu duruma bir örnektir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik işletmelerde alınacak her türlü önlem iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını engelleme noktasında hayati bir önem taşımaktadır.

2.6. İş Sağlığının Amacı ve Önemi

İş sağlığı hem işletme hem de bireyler açısından dikkat edilmesi gereken ve çalışma hayatının en önemli düzenleyici unsurları arasında yer almaktadır. İş sağlığının en temel amacı çalışanların işe uyumu kolaylaştırmak, sağlıklarını korumak, üretim güvenliğini sağlamak ve dolaylı yoldan işletme güvenliğini sağlamaktır. Bunların yanı sıra çalışanların sağlıklarının korunması ILO'nun da en çok üzerinde durduğu ve öncelik verdiği konular arasında yer almaktadır. Oysa günümüzde ve geçmişte iş kazaları ve meslek hastalıkları alınan onca önleme rağmen halen devam etmekte ve varlıklarını sürdürmektedir. Bu durum çalışanların ve yakınlarının bu süreçten olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır (Narter, 2018: 57). Bu nedenle işletmelerde olası risklerin belirlenmesi ve çalışanların sağlığını korumak için ortaklaşa hareket edilmeli ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda ortak bilinç oluşturulmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği olgusunda özellikle çalışma ortamının düzenlenmesi ve çalışanların işlerini daha uygun ortamlarda yapmaları hedeflenmektedir. Çünkü olumsuz şartlar altında çalışan bireylerin karşılaşacağı olumsuzluk daha fazladır. Bu nedenle çalışma ortamında bulunan ve tehlike oluşturacak durumların tespit edilmesi gerekmektedir. Bu sayede olası tehlikeler noktasında gereken önlemler alınarak iş kazası ve meslek hastalıkları bir nebze olsa da azaltılabilir.

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarını Karakaya (2020: 30) aşağıdaki gibi sıralamıştır:

1. Meslek grubu fark etmeksizin bütün çalışanların ruhsal, bedensel ve sosyal yönden en üst seviyelerde olmaları ve bunun sürekli korunması,
2. Çalışanlar için en uygun çalışma ortamlarının hazırlanması ve mevcut iş ortamına etki edecek unsurlardan korunması,

3. İş ortamından kaynaklı çalışanlarda ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarının engellenmesine yönelik tedbirler
4. Çalışanların işe olan uyumluluğunu artırmak,
5. Çalışma ortamında bulunan riskleri tamamen ya da kısmen ortadan kaldırmak,
6. Çalışma ortamından kaynaklanan risk ve tehlikelerden dolayı oluşabilecek zararı en aza çekebilmek,
7. Çalışanlar arasında işbirliğini artırarak iş verimliliğini yükseltmek,
8. İşten ve çalışandan kaynaklı oluşacak riskleri en aza indirgeyerek iş verimliliğini yükseltmek olarak ifade edilmektedir.

Sanayileşmenin giderek artması ve teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi neticesinde örgütlerde bir takım değişiklikler zorunlu hale gelmiştir. Bu değişime ayak uydurmaya çalışan örgütlerde bir takım olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir. Bu hızlı değişim neticesinde işletmelerin büyük bir bölümünde iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi olumsuzluklar görülebilmektedir. Bu olumsuzlukları en alt seviyelere indirmek ve kaldırmak iş sağlığı ve güvenliğinin en önemli konuları arasında yer almaktadır (Akpınar, 2013: 38-39). Geçmişten günümüze kadar geçen sürede iş sağlığı ve güvenliği sürekli olarak çalışma hayatının içerisinde yerini almıştır. Üretimsel süreçlerin ve yönetimsel olguların sürekli olarak farklılık göstermesi iş sağlığının sürekli olarak farklı biçimlerde incelenmesine neden olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği hususunda alınan tedbirlerin işletme genelinde benimsenmemesi ve çalışanların bu duruma uyum sağlamaması aynı zamanda ekonomik, sosyal ve manevi bazı sonuçları doğurmaktadır. Çalışma ortamından kaynaklanan tehlike ve risklerden kaynaklı olarak bireylerin büyük bir bölümü iş kazası ya da meslek hastalığı geçirebilmektedir. Bu da maddi kayıpların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Karakaya, 2020: 32).

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı değerlendirildiğinde bireylerin ve dâhil oldukları toplumun bir gerekliliği olan huzur ve refah seviyesini korumak olarak belirtilebilir. Çünkü çalışma ortamından kaynaklanan tehlike ve riskler çalışanın hem iş hem de toplumsal hayatını olumsuz yönde etkileyebilecek sorunlara neden olabilir. Bu nedenle çalışanların sağlıklı ve dengeli bir yaşam sürebilmesi için bu haklarının koruma altına alınması gerekmektedir. Bu da iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilebilir. Çalışanların haklarını korumak ve sağlıklarını korumak iş sağlığı ve güvenliğinin en temel gayesidir.

2.7. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Düzenlemeler

Türkiye’de 1954 yılında onaylanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde yer alan 22. madde gereğince “*her bireyin toplumun bir parçası olduğu için sosyal güvenlik hakkı bulunmaktadır*” ilkesinde anlaşılacağı üzere çalışanların haklarının korunması gerektiği söylenebilir. Ayrıca “*herkesin onuru ve kişiliği doğrultusunda serbest bir biçimde gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını gerçekleştirme hakkı bulunmaktadır*” ifadesiyle de çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik haklarının olduğu belirtilebilmektedir (Turan, 2003: 58).

Avrupa Konseyi üyesi ülkeler tarafından kabul edilen ve ülkemizin de 1989 yılında taraf olduğu Avrupa Sosyal Şartı ile insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi bağlamında herkesin sosyal haklardan yararlanması gerektiği düzenlenmiştir. Zamanla meydana gelen değişimler nedeniyle söz konusu düzenleme gözden geçirilmiş, Türkiye bu düzenlemeyi çok geç kabul etmiştir. Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere yer verilmiş, bu kapsamda adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık yardımı gibi hususlar düzenleme altına alınmıştır. Avrupa Sosyal Şartı ilk defa uluslararası bir düzenlemede çalışanların sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışma haklarının olduğundan bahsedilmesi yönüyle büyük önem taşımaktadır (Koçak ve Koray, 2018: 1784).

Türkiye’de yürürlükte olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda bulunan 4. madde gereğince “*İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü*” ifadesi belirtilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hususunda çalışan bireylerin ruhsal ve bedensel olarak vücut bütünlüklerinin sağlanması hedeflenmektedir. İşletmelerde iş sahipleri aracılığı ile alınan önlemler tıbbi, hukuki ve teknik olarak nitelendirilmektedir. Ekmekçi (2006: 100) bunları şu şekilde sıralamıştır:

1. İş sağlığı ve Güvenliğine yönelik çıkartılan yönetmelikler
2. Çalışanların güvenliği ve sağlığını korumak amacı ile çıkartılan yönetmelik
3. Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
4. Gürültü ve Titreşim Yönetmeliği

5. Yapı İşlerinde İSG
6. Kimyasal maddelere yönelik çıkartılan sağlık ve güvenlik önlemlerine yönelik yönetmelik
7. Patlayıcı ortamlara yönelik çalışanların korunmasına dair yönetmelik
8. Kanserojen ve mutajen maddelere yönelik yapılan çalışmalara yönelik sağlık ve güvenlik önlemlerine ilişkin yönetmelik
9. Asbestle yapılan çalışmalarda sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasına yönelik yönetmelik
10. İş yeri binalarında ve eklentilerinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasına dair yönetmelik
11. İş ekipmanlarının kullanımında sağlık ve güvenlik şartlarının belirlenmesine yönelik yönetmelik
12. Elle taşıma işlerine yönelik yapılan yönetmelikler
13. Kişisel koruyucu donanımların iş yerlerinde kullanılmasına dair yönetmelik
14. Yer altı ve üstünde maden işletmelerinde sağlık ve güvenlik şartlarının belirlenmesine yönelik yönetmelik
15. Sondajla maden çıkartılan işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarına dair yönetmelik
16. Belirli ya da geçici bir süreli iş sağlığı ve güvenliğine dair yönetmelik
17. Biyolojik etkenlere maruziyet risklerinin önlenmesine dair yönetmelik
18. Balıkçı gemilerinde yapılan çalışmalara yönelik sağlık ve güvenlik önlemlerine dair yönetmelik
19. Herhangi bir iş yerinin kurulmasına dair izin ve işletme belgesinin alınmasına dair yönetmelik
20. OSGB'lere yönelik yönetmelik

2.8. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Toplumların içinde bulunduğu ekonomik ve kültürel düzeyleri çalışanların sağlığını korumaları ile doğrudan ilişkilidir. Hastalıkların ortaya çıkması ve gelişim

göstermesinde iş yeri büyük önem arz etmektedir. Fakat hastalıklar iş dışında da gelişebilmektedir. İşletmelerde yapılan işin niteliksel özellikleri iş ortamları ve koşullarına bağlı olarak hastalıkların oluşumlarını kolaylaştırabilir ve var olan hastalıkların daha zor şartlar altında seyretmesine zemin hazırlayabilir. Sağlığın ve hastalığın sorunlarının en temel özelliği gereken düzeyde tedbirin alınmamasıdır. Her çalışan aynı risk grubunda yer almayabilir. Bu risk gruplarına göre farklılık gösterebilir (Uçkun, Yüksel, Demir ve Yüksel, 2013: 57). Çalışma ortamından kaynaklı olarak gelişme gösteren olumsuzluklar iş kazaları ve meslek hastalıkları kapsamında iki başlık altında incelenebilir.

Alan yazını incelendiğinde kaza kavramına yönelik farklı tanımların olduğu görülmektedir. Kaza; istem dışı ya da beklenmedik bir durum neticesinde bireylerin, nesnelerin ya da makinelerin zarar görmesidir (TDK, 2015). Bu tanıma göre kaza beklenmedik, istenmeden ve kaçınılmaz bir olaydır. ILO ise kazayı; belirli bir zarar ya da yaralanmaya sebebiyet veren, önceden planlanmayan ve beklenmedik olaylar bütünüdür.

6331 sayılı Kanuna göre iş kazası; “*çalışanların iş yerlerinde ya da işin yürütülmesi esnasında ortaya çıkan, ölüme neden olan ya da vücut bütünlüğünü ruhen ve bedenen özre uğratması*” şeklinde tanımlanmaktadır (Resmi Gazete, 2012).

İş kazalarının sonuçlarına göre ifade edildiğinde genel olarak üç sınıfa ayrılmaktadır. Bunlar (Aydın, 2012: 385; Çakmak, 2017: 39);

1. Yaralanmanın ağırlığına göre; bir günden az işten uzaklaşmaya neden olmayan kazalar, tedavi gerektirmeyen kazalar, bir günden fazla işten uzaklaşmaya neden olan kazalar, sürekli olarak işten ayrı kalmaya neden olan kazalar ve ölüm ile sonuçlanan kazalardır.
2. Yaralanmanın cinsine göre; insan bedeninde yaralanmalara neden olan kazalardır. Bireyin uzuvlarında meydana gelen kazalar olarak sınıflandırılır. Bunlar; boyun, omurga, göğüs kafesi, dirsek, solunum, uyluk kemiği, kalça ve diz kapağı yaralanmalarıdır.
3. Kazanın cinsine göre; iş yerinde bireyin düşmesi, incinmesi, bir yere çarpması, herhangi bir malzemenin çarpması, el aletleri ile gerçekleşen kesikler, elektrik kazaları, patlamalar, tehlikeli ve zehirli maddelerden kaynaklı olarak gerçekleşen yaralanmalar bu sınıf içerisinde yer almaktadır.

İş kazaları ele alındığında oluş durumlarına göre ifade edildiğinde; çalışma ortamlarından kaynaklı unsurların bir araya gelmesi ile gerçekleşen iş kazalarının sonucunda ortaya çıkmaktadır. Gürbüz (2009) yaptığı çalışmasında iş kazalarının nedenlerini aşağıdaki gibi belirtmiştir:

1. Tehlikeli davranış,
2. Çalışanların fiziki olarak güçsüz ve zayıf olması,
3. Çalışanların kusurlu davranışları
4. Çalışma ortamdan kaynaklı yetersizlikler
5. İş yerlerinde gerekli güvenlik önlemlerinin yeterli seviyede alınmaması olarak ifade edilmektedir.

İş kazaları kadar önemli olan bir başka konu da meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalığı ilk kez 17. yy'da Ramazzini tarafından yapılan çalışmalarla ortaya çıkmış ve üzerinde durulması gereken konular arasında yer almıştır. Bu bağlamda Ramazzini yazdığı kitabında “işçiye adını sormadan önce mesleğinin ne olduğuna bilgimiz gerekmektedir” şeklinde ifade ederek meslek hastalıklarına dikkat çekmeye çalışmıştır (Aydın, 2012: 404).

Çalışma ortamlarında ve yapılan işlerden kaynaklı olarak ortaya çıkan meslek hastalıkları doğru bir şekilde tespit edildiklerinde ve gereken önlemler alındığında tamamen önlenabilmektedir. DSO ve ILO gibi uluslararası kuruluşlar meslek hastalığını; zararlı bir durumdan kaynaklı olarak bu durumdan etkilenen bireylerin vücutları arasında yapılan işe özgü bir etki tepki ya da neden sonuç ilişkisi kurulan hastalıklar olarak ifade edilmektedir (Sandaloğlu, 2014: 12).

5510 sayılı Kanunda yer alan 14. maddede meslek hastalığı; “*çalışanların çalıştıkları kurumlarda ve yapılan işin niteliğine bağlı olarak tekrarlayan bir neden ya da işin yürütülmesi şartı ile uğramış oldukları geçici/sürekli hastalık*” olarak tanımlanmaktadır.

Tamamen engellenebilir olmasının yanında, meslek hastalıklarını iş kazalarından ayıran bir diğer özellik ise iş kazalarının ani, meslek hastalıklarının ise tekrarlanan sebeple olmasıdır. Bir hastalığın meslek hastalığı olabilmesi için belirli bir zaman diliminin geçmesi ve bir süreklilik olması gerekir. Meslek hastalıkları çalışan ile hastalık etkeninin ilk temasından sonra 30 yıl kadar sonra bile ortaya çıkabilmektedir.

Gelişmiş ülkelerde meslek hastalıkları azalırken, bazı gelişmekte olan ülkelerde artma olduğu görülmektedir (Akpınar, 2013: 154).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) meslek hastalıklarını 3 başlık altından ele almıştır. Meslek hastalıkları ajanlardan kaynaklı olarak, hedef organlar ya da sistemlerden ve mesleki kanserler şeklinde ifade edilmiştir. Meslek hastalığına neden olan unsurlar aşağıdaki gibidir (Akpınar, 2013: 158):

1. Kimyasallara bağlı olarak ortaya çıkan meslek hastalıkları; gazlar, aromatik ya da alifatik bileşenlerden dolayı, ağır metallere kaynaklı gerçekleşen hastalıklar,
2. Biyolojik unsurlara bağlı olarak ortaya çıkan meslek hastalıkları; virüs, bakteri vb.,
3. Çalışma ortamının fiziki koşullarından kaynaklı meslek hastalıkları; toz, gürültü, titreşim, dengesiz basınç, havalandırma, radyasyon vb.,
4. Psiko-sosyal unsurlara bağlı olarak ortaya çıkan meslek hastalıkları; anksiyete, depresyon, manikdepresif vb. durumlar meslek hastalıklarının kaynakları olarak ifade edilmektedir.

Meslek hastalıkları ve iş kazaları işverenler açısından değerlendirildiğinde maddi ve manevi kayıplara neden olmaktadır. Kaza geçiren çalışan ve ailesi kadar olmasa da işverenlerde manevi olarak yoksunluk duyabilir. Bununla birlikte işverenlerin maliyetleri ve dolaylı maliyetleri de kaza sonrasında daha da artmaktadır (Oral, 2012: 50). Çalışma ortamında görülen kazalar sonrasında ortaya çıkan dolaylı maliyetler; kazaya neden olan araçların, ekipmanların ve makinelerin yenilenmesi ve onarılmasında gerek duyulan maddi kayıplardır. Kaza neticesinde üretimin durdurulması fakat çalışanların ücretlerini tam olarak alması, kazayı geçiren sigortalının tedavi giderlerinin karşılanması da dolaylı maliyetler arasında yer almaktadır.

İş kazası ya da meslek hastalığı çalışan ve işveren kapsamında ele alınmamalı aynı zamanda ülke ekonomisi kapsamında da ele alınması gerekmektedir. Çünkü yaşanan bu olumsuzluklar ülke ekonomisine de ciddi zararlar verebilmektedir. Hem iş gücü kaybının yaşanması hem de kültürel harcamaların yapılması, eğitim giderleri de boşa gitmektedir. Bu noktada tek bir çalışan olarak düşünüldüğünde çok büyük masraflar olarak görülmesi de her yıl yaşanan kaza sayılarının toplamına bakıldığında iş kazaları

ve meslek hastalıkları ekonomiye ciddi zararlar verebilmektedir(Dursun, 2012: 7). Ayrıca iş kazası ya da meslek hastalığı geçiren çalışan hiç çalışmayacak duruma düşerse sosyal güvenlik kapsamında çok yönlü bir finansal yük olarak görülmekte ve devlet çalışanın ödeyeceği sigorta priminden mahrum kalacaktır.

2.9. İşverenin İş Sağlığı Güvenliği Kapsamında Genel Yükümlülükleri

İş sağlığı kapsamında yapılan hukuki düzenlemeler hem kamu hem de özel hukukun konular arasında yer almaktadır. Ortak amaçlar doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliğine dönük olarak işverenlerin alması gereken önlemler, uygulamalar ve sorumluluklar yerine getirilmediğinde çeşitli yaptırımlara maruz kalmaktadır. Özel hukuk ve kamu hukuku kapsamında çalışanların karşılaştıkları risklerden genel olarak korunmaları sağlanmaktadır. Sosyal hayatın düzenlenmesi için yapılan bu düzenlemelerdeki asıl amaç çalışanların haklarının korunması hedeflenmektedir. Bu amaç kapsamında getirilen düzenlemeler içerisinde çalışanların korunmasına yönelik yeteri kadar maddi unsurlar yer almamaktadır (Uluslan, 1990: 34).

İş kazası ve meslek hastalığının önüne geçilmesinde çalışanlar, işverenler, sendikalar ve devlet üzerinde ciddi görev ve sorumluluk bulunmaktadır. Çalışanların ve işverenlerin bu konu bağlamında üzerlerine düşen görev ve sorumluluklar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda detaylı bir şekilde ifade edilmiştir. Kanunda yer alan işverenlere yönelik yükümlülükler aşağıdaki gibidir (Resmi Gazete, 2012):

1. Yapılan işe bağlı olarak olası risklerin önlenmesi, konu ile alakalı eğitimlerin ve bilgilerin çalışanlara verilmesini sağlamak, ilgili araç ve gereçlerin tedarik edilmesi, sağlık ve güvenlik önlemlerin alınarak çalışma ortamının çalışanlara uygun olarak düzenlenmesi ve mevcut durumun geliştirilmesi için çalışmalar yapmak zorundadır.
2. Çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin alınıp alınmadığını inceler, denetler ve uygunsuz olan durumların giderilmesine yönelik çalışmaları yürütür.
3. Risk değerlendirmesinin yapılmasını sağlar.
4. Çalışanlara görev verirken özellikle çalışanın işe uygunluğunu denetler ve ona göre iş verir.

5. Çalışanların gerekli olmadığı hallerde ve işleri dışında hayati ve özel olan tehlikenin yoğun olduğu alanlara girmesinin engellenmesini sağlar.
6. İşyeri dışında bulunan uzmanlarca ve kurumlarca hizmet almak işverenlerin sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır.
7. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanında alınan tedbirlere uymaları ya da uymamaları işverenin sorumluluğunu etkilemez.
8. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında aldığı tedbirlerin maliyetlerini çalışanlara yükleyemez. Maliyet giderlerini çalışanların maaşlarından kesemez.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmalarında üzerlerine düşen yükümlülükler;

1. İşin ve işyerinin durumuna göre gerekli sayıda isg uzmanı, hekim ve diğer sağlık personeli görevlendirmek,
2. İş sağlığı ve güvenli kapsamında görevlendirdikleri kurum ya da kuruluşların görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için gerek duyulan ekipmanları karşılamak,
3. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilmek için bütün paydaşlarla ortaklaşa işbirliğini koordine etmek,
4. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında hizmet alınan kurum ve kuruluşların mevzuata uygun bir şekilde verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek,
5. Çalışanların sağlık ve güvenliklerini etkileyecek ya da etkilenme olasılığı bulunan hususlarda; görevlendirilen kişileri, başka bir iş yerinden kendilerine çalışmaya gelen diğer çalışanları gerekli konularda bilgilendirmek,

Acil durum, yangınla mücadele gibi konularda işverenlerin görev ve sorumlulukları;

1. Çalışma ortamlarından ve ortamda bulunan madde, ekipman doğrultusunda çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumlarda önceden değerlendirerek, gerek duyulan hususlarda acil durumları tedbirlerini ve önlemlerini almak,

2. Acil durumlardan dolayı ortaya çıkabilecek olumsuzlukları ortadan kaldırmak ve çalışanları korumak için gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yaparak acil durum planlarını hazırlar,
3. Acil durumla mücadele edebilmek için işyerlerinin riskleri doğrultusunda taşıdıkları tehlikeleri, çalışan sayısına uygun olarak gereken önlemleri alması gerekir. Aynı zamanda yangınla mücadele, ilkyardım ya da benzeri konularda uygun donanımlara sahip araç ve gereçlerin işyerinde bulunmasını sağlar,
4. İşyerinde ortaya çıkabilecek olumsuz durumlarda yapılması gereken ilkyardım, acil tıbbi müdahale ya da kurtarma gibi durumlarda işyeri dışında gerekli kurumlarla iletişimi sağlamak,
5. Acil durumlarda çalışanların güvenli bir yere gidebilmeleri için gereken önlemleri alır ve tehlikenin olmadığı yerlere yönlendirir,
6. Acil durumun devam etmesi halinde zorunlu olmadıkça, gerekli ekipmanlara sahip çalışanlar dışında kalan ve başka işyerlerinden gelen çalışanların işlerine devam etmesini talep edemez,
7. Çalışanların ya da işyerinde bulunan diğer bireylerin güvenliğini tehlikeye sokacak durumlarda durumu amirlerine hemen bilgi vermedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların engellenebilmesi için, bilgi ve mevcut ekipmanlarla müdahale etmelerine izin verir. Bu durumda çalışanların yapmış olduğu ihmal ve dikkatsiz davranışlar haricinde yapılan müdahalelerden dolayı sorumlu tutulamaz.

Yukarıda belirtilen yükümlülükler dışında işverenler iş kazaları ve meslek hastalıklarını kayıt altına almak ve bildirmekle de yükümlüdürler. Bununla birlikte çalışanların işyerlerinde karşılaşacakları güvenlik ve sağlıkla alakalı riskleri gözeterek çalışanları bu konularda uyarmakta sorumlulukları arasında yer almaktadır. İşyerlerinde çalışanın herhangi bir iş kazası ya da meslek hastalığı geçirip tedavi süreci tamamlandıktan sonra tekrar işine döndüğünde çalışma süreci boyunca işin durumu ve niteliğine bakarak Bakanlıkça belirlenen zaman dilimleri arasında çalışanın sağlık muayenelerini yaptırması gerekmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenlik konularında eğitilmesi, bilgilendirilmesi, konu hakkında görüşlerini alınması ve katılımlarını sağlamakta işverenin görevleri arasında sayılmaktadır. Çalışanlar da işverenin yükümlülükleri doğrultusunda 6331 sayılı Kanunda yer alan iş sağlığı ve güvenliği

konularında işverenin verdiği talimatlara uygun hareket etmek ve gereken ek önlemleri almakla yükümlüdür (Çakmak, 2017: 62).

Tüm bu genel önlemlerin yanında meslek hastalıklarına karşı alınması gereken özel önlemler de bulunmaktadır. İşverenler, çalışanlar, sendikalar ve devlet yukarıda sayılan sorumluluklarını yerine getirmek için bu özel önlemleri de zaten uygulayacaklardır. Örneğin kimyasallara karşı alınacak önlemler ile tozlara karşı alınacak önlemler farklı ve kendilerine özel olacaktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda herkesin sorumluluğunu açıkça belirtmiş, onun yönetmelikleri ise daha detaya inerek aslında sadece meslek hastalıkları değil, tüm özel durumlar karşısında neler yapılması gerektiğini detaylandırmış, yol gösterici olmuştur.

Dünyada, her gün iş kazası ve MH nedeniyle hayatını kaybeden insanların sayısının yılda 2,78 milyonu aştığı, bunun yanında her yıl 374 milyon çalışanın ölümlü olmayan iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işten uzak kaldığı bildirilmektedir. Yetersiz iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları neticesinde ortaya çıkan insani kaybın maliyetinin küresel gayri safi hasılanın %3,9'una karşılık geldiği tahmin edilmektedir (ILO, 2018c).

Sayıları daha detaylı incelemek gerekirse (Güngör, 2020: 10);

- Yılda 2,02 milyon kişi işle ilgili hastalıklardan dolayı hayatını kaybetmekte,
- Yılda 321.000 kişi iş kazaları nedeniyle hayatını kaybetmekte,
- Yılda 160 milyon kişi ölümcül olmayan MH yakalanmakta,
- Yılda 317 milyon kişi ölümcül olmayan iş kazası sonucu yaralanmaktadır. Bu verilerden yola çıkarak;
- Her 15 saniyede bir işçinin işle ilgili bir kazadan veya hastalıktan dolayı hayatını kaybettiği,
- Her 15 saniyede 151 işçinin iş kazası sonucu yaralandığı sonucuna ulaşılabilir.

İş nedeniyle meydana gelen ölüm ve yaralanmalar, nüfusun büyük bölümünün tarım, inşaat, balıkçılık ve madencilik gibi tehlikeli sektörlerde bulunduğu gelişmekte olan ülkelere ağır maliyetler doğurmaktadır (ILO, 2013).

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususunda verilecek eğitimler işverenlerin sorumlulukları açısından oldukça önemlidir. Çünkü eğitim iş sağlığı ve güvenliğine yönelik işyerlerinde karşılaşılabilecek sorunların çözüme kavuşturulmasında etkin bir görevi bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışanların karşılaştıkları meslek hastalıkları ve iş kazalarının büyük bir kısmı çalışanların eğitimsiz olması ve riskler karşısında nasıl davranması gerektiğini bilmemelerinden kaynaklanmaktadır. Ekmekçi (2006: 104) bu alanda yapılan çalışmalarda, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair eğitim almayan çalışanların eğitim alanlara nazaran daha verimsiz bir şekilde çalıştıklarını ifade etmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere eğitim almayan çalışanların iş verimlerinin düşük olduğu ve dikkatsiz davranışlarından kaynaklı iş kazası yaşadıkları söylenebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim yükümlülüğü işverenlere verilmiştir. Fakat 4857 sayılı İş Kanununda stajyer ve çıraklar çalışan statüsünde sayılmamakta ve bu nedenle çırakların ve stajyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim almaları işveren sorumluluğuna eklenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği hususunda işletmelerde alınacak en önemli tedbirlerden birisi de işletme sınırları içerisinde çalışanlar ve işin niteliği kapsamında iyi bir uyum sağlaması demektir. Sağlanan bu uyum işveren ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçli olmaları ve alınan tedbirlere uymaları ile sağlanabilmektedir. Bu sayede işletme içerisinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir kültür oluşturulur ve iş kazası, meslek hastalığı ile mücadele de daha etkin bir şekilde sürdürülebilir. Bunun yanı sıra işletmelerde elli çalışanın olduğu ve altı aydan daha uzun süreli çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği hususunda bir kurulun oluşturulması da yükümlülük olarak belirtilebilir (Süzek, 1998: 802).

2.10. Engelli Bireylerin İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşadıkları Sorunlar

İşyerlerinde tüm çalışanlar için birçok sağlık/güvenlik tehlikesi ve olası riskleri bulunmaktadır. Ancak engelli çalışanların çok çeşitli bir grup olmaları nedeniyle işyerlerinde karşılaştıkları sağlık/güvenlik tehlikesi ve riskleri de birbirinden farklılık göstermektedir. Ayrıca engelli çalışanlar, engelli olmayan çalışanlara göre ek tehlike ve olası risk sonuçlarına maruz kalabilir ya da bu durumlara karşı daha duyarlı olabilirler. Bu nedenle işyerlerinde alınacak önlemlere ek olarak engelli çalışanın özelliklerine uygun yeni önlemlerin alınması gerekebilir. Engelli çalışanların

çalıştıkları kurumlar iş sağlığı ve güvenliği hususunda yapılması gereken uygulamalar aşağıdaki gibi olması gerekmektedir (Engelli Çalışanlar İçin İSG Rehberi: 2016):

- Engelli çalışanın özelliklerine ve yeteneklerine uygun işin verilmesi,
- İşyeri fiziki ortamın ve erişimin düzenlenmesi,
- Engelli çalışanlara uyarlanmış iş ekipmanlarının tasarlanması,
- İş organizasyonu, görev ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi,
- Eğitim, iletişim ve yol gösterme çalışmaları
- Engelli çalışanlara duyarlı risk değerlendirmesi,
- Engelli çalışanlara duyarlı acil durum uygulamaları

2.10.1. Ortopedik Engeli Bulunan Çalışanların Karşılaşacağı Sorunlar (Tehlike, Riskler) ve Alınacak Önlemler

Ortopedik engelli çalışanın fiziki güç açısından yeti kaybı durumu

Tehlike: Beden gücü gerektiren kaldırma-taşıma gibi işlerde ortopedik engelli çalışanın fiziki güç açısından yeti kaybı durumu nedeniyle kaldırma-taşıma yapılan malzemenin düşürülmesi,

Risk: Malzeme düşmesi sonucu yaralanma, ölüm.

İşyeri ortamı, iş ekipmanı ve KKD'lerin ortopedik engelli çalışana göre uyarlanmaması İşyeri Ortamı

Tehlike: İşyeri ortamının ortopedik engelli çalışana göre uyarlanmaması ve tahliye esnasında acil çıkışa ulaşmada güçlük,

Risk: Uygun olmayan işyeri ortamı nedeniyle iş kazası, yaralanma, ölüm.

İş Ekipmanı

Tehlike: İşyerinde kullanılan makine-ekipman veya donanımın, uzuv kaybı bulunan ya da uzvunda hareket kısıtlılığı bulunan ortopedik engelli çalışana göre uyarlanmaması veya kullanılabilir durumda olmaması,

Risk: Uygun olmayan makine-ekipman veya donanım nedeniyle iş kazası, yaralanma, ölüm.

Tehlike ve risklere yönelik alınabilecek önlemler aşağıdaki gibidir:

Ortopedik engelli çalışanın fiziki güç açısından yeti kaybı durumunun göz önünde bulundurulması: Ortopedik engelli çalışanlar; yapabilecekleri ve eğitimini almadıkları işler dışında beden gücü gerektiren ve çalışanın sağlığını ve güvenliğini olumsuz yönde etkileyecek işlerde, çalıştırılmazlar.

İşyeri ortamı, iş ekipmanı ve KKD'lerin ortopedik engelli çalışana göre uyarlanması

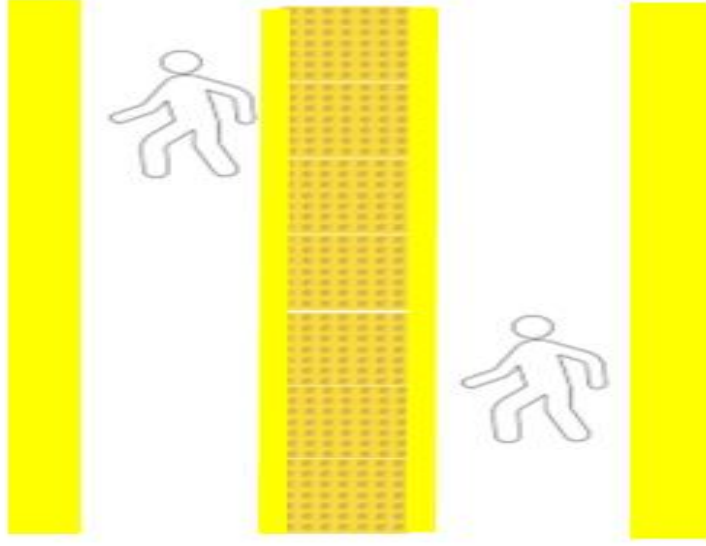
İşyeri Ortamı: Ortopedik engelli çalışanın bulunduğu işyerinde engelli asansörünün bulunması ve kullanılabilir olduğunun düzenli olarak kontrol edilmesi gerekmektedir. Diğer yandan işyeri içerisinde tehlikeli alan ve ekipmanlardan uzakta bulunan kılavuz yollar yapılmalı, hissedilebilir zemin uygulaması işyeri genelinde uygulanmalıdır. Ayrıca geçiş güzergâhlarında engelli rampasının bulunması ve engelli çalışanın geçişini engelleyecek malzemelerle geçiş güzergâhlarının kapatılmaması hem çalışanın hareketini kolaylaştıracak hem de acil bir durumda işyeri ortamından uzaklaşma süresini kısaltacaktır. İşverenler, tekerlekli sandalye kullanan çalışanlar için bina giriş ve çıkışlarını platformlu hale getirmeli ve yürüme engeli olan çalışanlar, acil çıkış kapılarına yakın alanlarda konumlandırılmalıdır. Kısaca işverenler, işyerlerinde engelli çalışanlar için makul uyumlaştırma çalışmalarını yürüterek işyeri ortamını (tuvalet, lavabo, asansör, yemekhane, işyeri servisi, kapı kolları, uyarı butonları, yangın tüpü yükseklikleri vb.), engelli çalışana uygun hale getirecek fiziki alt yapıyı oluşturmaktadır.

İş Ekipmanı Ortopedik engelli çalışanın görüşü doğrultusunda, özelliklerine uygun olarak, çalışma ortamında sağlıklı ve güvenli bir şekilde kullanılacak iş ekipmanı, makine-teçhizat ve donanım belirlenmelidir. Bu iş ekipmanları çalışana temin edilerek kullanımı sağlanmalı, iş ekipmanının kullanımı ile ilgili çalışana eğitim verilmeli, iş ekipmanının kullanılabilir durumda olduğu düzenli aralıklarla kontrol edilmeli ve iş ekipmanında gerekli temizlik-bakım yapılmalıdır. Kişisel Koruyucu Donanım Ortopedik engelli çalışanın görüşü doğrultusunda, özelliklerine uygun olarak, çalışanın antropometrik yapısına uygun ergonomik yapıya sahip kişisel koruyucu donanım belirlenmelidir. Bu KKD'ler çalışana temin edilerek kullanımı sağlanmalı, KKD kullanımı ile ilgili çalışana eğitim verilmeli, KKD'nin kullanılabilir durumda olduğu düzenli aralıklarla kontrol edilmeli ve KKD'nin bakım ve temizliği yapılmalıdır.

2.10.2. Görme Engeli Bulunan Çalışanların Karşılaşacağı Sorunlar (Tehlike, Riskler) ve Alınacak Önlemler

Görsel uyarı sistemlerinin fark edilmemesi

Tehlike: İşyerinde meydana gelecek herhangi bir acil durumda (yangın, deprem vb.), tehlikeli alana girişlerde (kimyasal atık havuzu vb.), çalışma talimatlarında, görme engelli çalışanın görsel uyarı sistemlerini okuyamaması/fark edememesi, Acil çıkış yolunu bulamaması,



DOĞRU

Resim-1 Kabartmalı Acil Çıkış Yolu



YANLIŞ

Resim-2 Normal Acil Çıkış Yolu

Risk: Görme engelli çalışanın, görsel uyarı sistemlerini okuyamaması/fark edememesi nedeniyle tehlikenin farkında olamaması sonucu ağır iş kazaları, ölüm.

İşyeri ortamı ve iş ekipmanının görme engelli çalışana göre uyarlanmaması

İşyeri Ortamı

Tehlike: İşyeri ortamının tam olarak tanınmaması sonucu çalışma düzenine adaptasyon güçlüğü ve işyeri ortamının görme engelli çalışana göre uyarlanmaması (asansörde dokunsal ve konuşan kat numaraları olmaması vb.) sonucu görme engelli çalışanın tehlikeli alana girmesi, Risk: Görme engelli çalışanın çalışma ortamını tanımaması ve tehlikeli alana girmesi sonucu iş kazası, yaralanma, ölüm.

İş Ekipmanı

Tehlike: İş ekipmanının (ekran, bilgisayar monitörü) görme engelli çalışana uyarlanmaması sonucu çalışılan ekipmanı tam olarak görememe veya kısmi olarak görme nedeniyle göz yorgunluğu,

Risk: Görme engelli çalışanın çalıştığı ekipmanı tam olarak görememesi ve göz yorgunluğu nedeniyle iş kazası, yaralanma, iş tatminsizliği.

Tehlike ve risklere yönelik alınabilecek önlemler aşağıdaki gibidir:

Sesli ve titreşimli uyarı sistemleri: İşyerinde görme engelli çalışanlar için uyarı sistemleri gözden geçirilmeli, görsel uyarı sistemleri kullanıyorsa bunların yanında sesli ve titreşimli uyarı sistemleri kullanılmalıdır. Görme engelli çalışanın, kulaklık gibi cihazlarla acil durum hakkında doğrudan bilgi alması sağlanmalıdır. İşyerinde görme engelli çalışanın, talimatları okuyamayacağı göz önünde bulundurularak tehlikeli bölgelere girişinin (tezgâhlara, hareketli bantlara) engellenmesi ve riskli bölgelerden etkilenmemesi için bariyerler oluşturulmalıdır. Ayrıca titreşimli bir bileklik yardımıyla çalışan tehlikeli alana gelmeden belirli bir mesafede iken alanda bulunan sensörün, çalışanın bileğinde bulunan bilekliğe bilgi vermesi sonucu bilekliğin titreşmesiyle uyarı verilmesi sağlanabilir. Görme engelli çalışanın, kullandığı ya da çalışma bölgesinde bulunan alanlarda, mevcut olan hareketli iş makineleri için sesli ikaz sistemi olmalıdır.

İşyeri ortamı ve iş ekipmanının görme engelli çalışana göre uyarlanması

İşyeri Ortamı: Görme engelli çalışana, işe yeni başladığında, işyeri ortamı, işyerine özgü tehlikeler, tehlikeli alan ve ekipmanlar tam olarak tanıtılmalı ve çalışanın işe

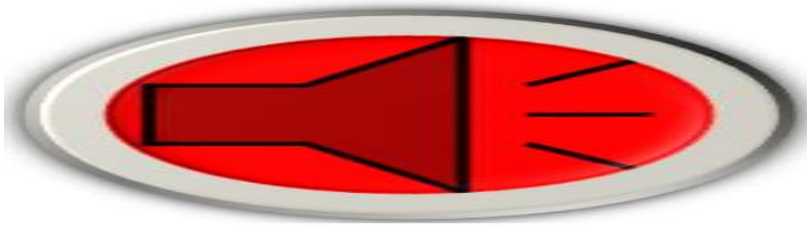
uyum sürecinde ihtiyaç duyabileceği tüm bilgiler verilmelidir. Ayrıca asansörlerin kolaylıkla bulunabilmesi ve kullanılabilmesi için doküman ve konuşan kat numaraları oluşturulmalıdır.

İş Ekipmanı: İş ekipmanının (ekran, bilgisayar monitörü), görme engelli çalışana uyarlanması sağlanmalıdır. Bu ekipmanlar çoğunlukla yardımcı teknoloji ya da destek teknolojisi olarak ifade edilmektedir. Görme engelli çalışanların, ofis çalışmalarında kullanmaları için özel klavyeler, metin okutucu yazılım, geniş ekranlı monitör ve büyütme yazılımı kullanmak gibi özel yardımcı teknolojiler kullanılmalıdır

2.10.3. İşitme Engeli Bulunan Çalışanların Karşılaşacağı Sorunlar (Tehlike, Riskler) ve Alınacak Önlemler

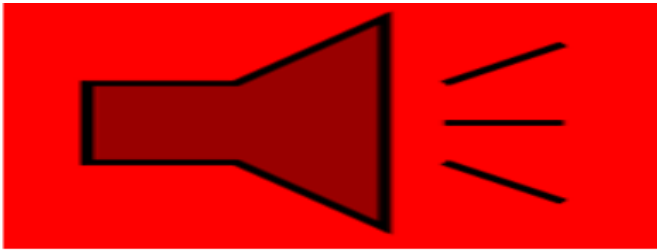
Sesli uyarı sistemlerinin duyulmaması

Tehlike: İşyerinde meydana gelecek herhangi bir acil durumda (yangın, deprem vb.), çalışılan veya yakınında çalışılan ekipman ve iş makinelerinde, işitme engelli çalışanın sesli uyarı sistemlerini duyamaması,



DOĞRU

Resim-3 Işıklı ve Sesli Sirenler



YANLIŞ

Resim-4 Sadece Sesli Sirenler

Risk: İşitme engelli çalışanın sesli uyarı sistemlerini duyamaması nedeniyle tehlikenin farkında olamaması sonucunda ağır iş kazaları ve ölüm.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin bir şekilde yapılmaması

Tehlike: Yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sırasında; kullanılan eğitim materyallerinin uygun olmaması, eğitimi veren profesyonellerin işitme engelli çalışanın özelliklerini dikkate almaması ve doğru iletişimi kuramaması gibi nedenlerde işg eğitimlerinin etkin bir şekilde yapılmaması,

Risk: İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin bir şekilde yapılmaması sonucu işitme engelli çalışanın sağlık ve güvenlik tehlike ve riskleri konusunda bilgi sahibi olmaması. Bu bağlamda Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in özel politika gerektiren grupların ve özel görevi bulunan çalışanların eğitimi başlıklı 7. maddesinde engelli çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimlerin verilmesine ilişkin bir hükme yer verilmiştir [136].

Tehlike ve risklere yönelik alınabilecek önlemler aşağıdaki gibidir:

Görsel ve titreşimli uyarı sistemleri: İşyerinde işitme engelli çalışanlar için uyarı sistemleri gözden geçirilmeli, sesli uyarı sistemleri kullanıyorsa bunların yanında görsel uyarı sistemleri (flaş ışıklı sinyaller), titreşimli uyarı sistemleri ve titreşimli çağrı cihazları kullanılmalıdır. İşitme engelli çalışanın çalıştığı alandan kolaylıkla bu uyarıları alabilmesinin sağlanması gerekmektedir. Örneğin işitme engelli çalışanın; çalışma alanından rahatlıkla görebileceği ekran, ledli levha ve şekillerle acil durum ve tehlike kaynağı hakkında görsel olarak doğrudan bilgi sahibi olması sağlanmalıdır. Farklı uyarı bildirimleri için flaş ışıklı sinyallerde farklı renkler kullanılmalı, bu renkler ve anlamları da işitme engelli çalışana, işyerinde yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde tanıtılmalıdır. İşitme engelli çalışanın, kullandığı ya da çalışma bölgesinde bulunan alanlardaki hareketli iş makineleri için ışıklı uyarı lambaları olmalıdır. Örnek olarak forkliftlerde ışıklı uyarı sistemlerinin kullanılması verilebilir.



DOĞRU

Resim-5 Işıklı Acil Çıkış Levhaları



YANLIŞ

Resim-6 Işıksız Acil Çıkış Levhaları

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin bir şekilde yapılması: Yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde kullanılan eğitim materyallerinin görsel ağırlıklı olması (resimler, powerpoint slaytları vb.) tercih edilmelidir. İsg eğitimini veren profesyoneller işaret dili bilmiyorsa doğru iletişimin kurulması ve eğitimin verimliliği açısından, eğitim sırasında işaret dili tercümanı bulundurulmalıdır

2.10.4. Dil ve Konuşma Engeli Bulunan Çalışanların Karşılaşacağı Sorunlar (Tehlike, Riskler) ve Alınacak Önlemler

Dil ve konuşma engelli çalışan ile doğru iletişimin kurulamaması

Tehlike: İşyerinde dil ve konuşma engelli çalışan ile diğer çalışanlar ve üst yöneticilerin doğru iletişim kuramaması,

Risk: Doğru iletişimin sağlanamaması nedeniyle çeşitli psikososyal tehlikelerin iş stresine neden olması, iş stresinin de engelli çalışanda fiziksel ve psikolojik hastalıklara yol açması.

Dil ve konuşma engelli çalışanın acil müdahale gerektiren durumlarda yetersiz iletişim aracı ve uyarı sistemi nedeniyle acil durum hakkında bilgi verememesi:

Tehlike: Dil ve konuşma engelli çalışanın, acil müdahale gerektiren durumlarda yetersiz iletişim aracı ve uyarı sistemi nedeniyle bilgi verememesi sonucu acil müdahalenin gecikmesi ya da yapılamaması,

Risk: Acil müdahalenin gecikmesi sonucu iş kazası, yaralanma, ölüm.

Tehlike ve risklere yönelik alınabilecek önlemler aşağıdaki gibidir:

Dil ve konuşma engelli çalışan ile doğru iletişimin sağlanması: Dil ve konuşma engelli çalışanla iletişim kurulurken; sabırlı ve dikkatli davranılmalı, engelli çalışan konuşurken tüm dikkat engelli çalışanda olmalı, çalışanın kendisini ifade edebilmesi için teşvik edilmeli ve cümleler onun yerine tamamlanmamalıdır. Ayrıca dil ve konuşma engelli çalışanı dinlerken, söylediklerinin anlaşıldığını belirtmek için dinleyen kişi başını sallayabilir ya da gülümseyebilir. Çalışana, kısa cevaplar verebileceği şekilde sorular yöneltilir. Hiçbir şekilde çalışanın sözü kesilmemeli ve acele ettirilmemelidir. Dil ve konuşma engelli çalışanla birebir iletişim kurulmalı, onu anlıyormuş gibi davranılmamalı, onun ifade edemediği noktalarla ilgili asla varsayımlarda bulunulmamalıdır. Anlaşılmayan bir nokta olduğunda tekrar etmesi istenmeli veya yazarak iletişim kurmak isterse yazı ile kendini ifade etmesi sağlanmalıdır. Dil ve konuşma engelli çalışanla iletişim kurulurken mümkün oldukça sessiz ortamlar tercih edilmelidir. Özellikle çalışanın onayı alınmadan kesinlikle bir grup içerisinde ya da topluluk önünde konuşması istenmemelidir [147].

Dil ve konuşma engelli çalışanın acil müdahale gerektiren durumlarda iletişim aracı ve uyarı sistemiyle acil durum hakkında bilgi vermesinin sağlanması: Dil ve konuşma engelli çalışanın, acil durum hakkında kendisine sağlanan telefon, tablet vb. aracılığıyla daha önceden belirlenmiş ilgili numaraya kısa mesaj yollayarak acil durum hakkında bilgi vermesi sağlanabilir. Diğer yandan konuşma engelli çalışanın, çalışma alanına ait bölgeye uyarı butonları yerleştirilebilir. (Çalışanın tuvalet, lavabo, yemekhane vb. işyeri eklentilerini de kullandığı göz önünde bulundurulduğunda

çalışanın acil müdahale gerektiren olayı buralarda da yaşayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.)

2.10.5. Zihinsel Bulunan Çalışanların Karşılaşacağı Sorunlar (Tehlike, Riskler) ve Alınacak Önlemler

Zihinsel engelli çalışanın haklarını bilmemesi/kendini savunamaması

Tehlike: Zihinsel engelli çalışanın, sağlık raporunda belirtilen işler dışında ve işverenine /amirine karşı çıkamaması sonucu zihinsel ve ruhsal olarak yapısına uygun olmayan işlerde çalıştırılması,

Risk: Zihinsel engelli çalışanın, zihinsel ve ruhsal yapısına uygun olmayan işlerde çalıştırılması sonucu iş kazası, meslek hastalığı, yaralanma.

İş sağlığı ve güvenliği talimatlarının anlaşılması

Tehlike: Zihinsel engelli çalışanın iş sağlığı ve güvenliği talimatlarını anlayamaması,

Risk: Zihinsel engelli çalışanın iş sağlığı ve güvenliği talimatlarını anlayamaması sonucu iş kazası, yaralanma, ölüm.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin bir şekilde yapılmaması

Tehlike: Yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sırasında; kullanılan eğitim materyallerinin uygun olmaması, eğitimi veren profesyonellerin zihinsel engelli çalışanın özelliklerini dikkate almaması ve doğru iletişimi kuramaması gibi nedenlerde iş eğitimlerinin etkin bir şekilde yapılmaması,

Risk: İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin bir şekilde yapılmaması sonucu zihinsel engelli çalışanın işyerindeki sağlık ve güvenlik tehlikesi konusunda bilgi sahibi olmaması.

Tehlike ve risklere yönelik alınabilecek önlemler aşağıdaki gibidir:

Zihinsel engelli çalışanın hakları konusunda eğitmek: Engelliler sağlık raporunda belirlenen işler dışında çalıştırılmazlar. Ancak zihinsel engelli çalışan, bu durumu bilmemesi nedeniyle kendisine verilen her işi yapması gerektiğini düşünebilir. Çalışana, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından, yalnızca sağlık raporunda belirtilen işleri yapması gerekliliği anlatılmalıdır. İşyeri hekimi, zihinsel engelli çalışanın çalışabileceği işler konusunda

psikolojik danışmanlardan ve rehabilitasyon merkezlerinden destek alabilir. Ayrıca çalışana, üst amirleri tarafından sağlık raporunda belirtilen ve engel durumuna uygun işler dışında iş verilmemelidir.

İş sağlığı ve güvenliği talimatlarının anlaşılır olması:

Zihinsel engelli çalışanın, iş sağlığı ve güvenliği talimatlarını okuyup anlayabilmesi için bu talimatların okunaklı ve anlaşılır bir şekilde hazırlanması gerekmektedir. Ayrıca zihinsel engelli çalışanların, tehlikeli alanlara ve tehlikeli ekipmanların bulunduğu çalışma alanlarına girmeleri, mümkünse engellenmeli, mümkün değilse ilave tedbirler alınmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin bir şekilde yapılması: Yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sırasında; doğru eğitim materyalleri kullanılmalı, eğitimi veren profesyoneller zihinsel engelli çalışanın özelliklerini dikkate almalı, eğitim çalışanın anlayabileceği düzeyde yapılmalı ve eğitimi veren profesyonel, zihinsel engelli çalışanla doğru iletişimi kurmalıdır. Böylece iş sağlığı ve güvenliği eğitimin etkin bir şekilde yapıldığından söz edilebilir.

3. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Tarihsel süreç içerisinde özel ya da dezavantajlı konumda bulunan gruplar içerisinde yer alan çalışanlar diğer çalışanlara nazaran iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunlardan daha çok etkilenebilmektedir. Aynı zamanda bu grup içerisinde yer alan bireylerin tehlike ve risklerden etkilenme biçimleri de diğer çalışanlara göre farklılaşabilmektedir. Bu nedenle özel gruplar içerisinde yer alan çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmaları için gerekli durumlarda işverenlerin çalışana uygun özel bir önlem alması zorunludur. Bu hususta çalışanların korunmasına yönelik kanun ve yönetmeliklerde özel hükümler bulunmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan 10/d maddesinde “genç, yaşlı, engelli, emziren ya da gebe çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu” risk değerlendirmesi yapılırken özellikle dikkate alınması gerektiği emredilmektedir.

Dünya da olduğu gibi Türkiye’de de özel gereksinimi olan bireylerin hayatlarını idame ettirebilmeleri, maddi ve manevi olarak tatmin olabilmeleri için çalışma hayatına atılmaları gerekmektedir. Engelli bireylerin çalışma hakları da Anayasa da koruma altına alınan önemli bir hak olarak bilinmektedir. Anayasa da yer alan 48. Madde de herkesin istediği yer de çalışma ve sözleşme yapma hakkı bulunmaktadır. Aynı zamanda 50. Maddesinde kadınların, çocukların, bedensel ya da zihinsel yetersizliği bulunan bireylerin çalışma şartları açısından korunduğu da belirtilmektedir. Bu nedenle 50’den fazla işçi çalıştıran özel sektöre bağlı işletmelerde işverenler %3 oranında engelli birey istihdam etmek zorundadır. Kamu kurumlarında ise 50’den fazla çalışanın olduğu kurumlarda işverenler %4 engelli birey çalıştırmak zorundadır. Bu durum 4857 sayılı İş Kanununda açık bir şekilde belirtilmiştir.

Engelli bireylere yönelik olarak yapılan bu düzenlemelere rağmen çoğu işveren işyerlerinde engelli bireyler çalıştırmayı tercih etmemekte ya da yasal nedenlerden dolayı engelli çalışanı zoraki çalıştırmaktadır. Çünkü engelli bireylere yönelik olarak daha çabuk sinirlendikleri, çalışma arkadaşlarını lafa tuttıkları, duygusal olarak sorunlar çıkarttıkları, cezai işlem uygulamanın zor olması gibi faktörlerden dolayı çoğu işletme engelli bireylerin kurum içerisinde çalışmasını istememektedir. Bütün bunlara ek olarak işverenler, engelli bireylerin iş kazalarına neden oldukları düşünülmektedir.

Engelli bireylerin çalıştığı kurumlarda çalışma ortamının sağlığı ve kalitesi doğrudan verilen iş sağlığı ve güvenliği hizmeti ile ilişkilidir. Engelli bireylerin çalıştığı

kurumlarda kaygı, stres ve tehlikeden uzak tutulmuş bir çalışma ortamı onların daha verimli bir şekilde çalışmasına ve daha az iş kazası ile karşılaşmasına neden olacaktır. Bu nedenle engelli bireyin engel durumuna göre tehlike ve risklerin belirlenmesi ve amaca uygun olarak risk değerlendirmelerinin yapılması özellikle engelli çalışanın iş kazası yaşamasına ya da meslek hastalığına yakalanmamasına olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Bu nedenle işletmelerde işverenlerin çalışma ortamlarını engelli bireylerin gereksinimlerine uygun olarak düzenlemesi en önemli yükümlülükleri arasında yer almaktadır. Bu da işletmenin bu açıdan daha güvenli hale gelmesine katkı sağlayacaktır.

Engelli bireylerin çalıştığı işletmelerde diğerlerine nazaran iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak önlem ve tedbirler oldukça önemlidir. Çünkü bu kurumlarda kaza riski diğerlerine göre daha fazla olabilir. Bu durumun temel nedeni de engelli çalışanın diğer çalışanlara nazaran daha fazla risk altında olmasıdır. Bu nedenle çalışanın engel durumuna uygun tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu nedenle işletmelerde engelli bireylerin özelliklerine uygun risk değerlendirmelerinin yapılması, acil durum ya da rehabilitasyon konularını içeren özel iş sağlığı ve güvenliği politikaların izlenmesi gerekmektedir. İşveren tarafından alınacak bütün bu önlemler hem iş sağlığı ve güvenliği açısından hem de engelli çalışanın karşılaşabileceği sorunları en aza indirmek için oldukça önemlidir. Engelli bireylerin iş sağlığı ve güvenliği hususunda daha az sorunla karşılaşabilmeleri için en büyük sorumluluk aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine (iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli) düşmektedir.

Engelli çalışanlar kendileri gibi aynı işi yapan diğer çalışanlarla aynı risk maruz kalmaktadır. Ancak engelli bireylerin mevcut durumlarından kaynaklı olarak ek risklerle karşılaşma ihtimallerinin olması bu durum üzerinde durulması gerekliliğini ön plana çıkartmakta ve bundan kaynaklı bir takım sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Engelli bir çalışanın sırt problemlerinden kaynaklı olarak yaşadığı ya da yaşayacağı bir risk diğer çalışma arkadaşı ile aynı olmayabilir. Bu da iş sağlığı ve güvenliği açısından engelli çalışan için bir sorun teşkil edebilir. Böylesi bir durumun ortaya çıkması beraberinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında engelliliğe duyarlı risk değerlendirmesinin yapılmasını bir gereklilik haline getirebilmektedir. Engelli bireylerin işyerlerinde karşılaştığı sorunlara yönelik olarak yapılacak risk değerlendirmelerinde risk seviyesi, engelli bireyin rahatsızlık düzeyi, çalışacağı iş

kolları ve çalışma ortamına uygun bir düzenlemenin yapılması gerekmektedir. Örneğin masa başında çalışan ya da fazla hareket etme olanağının olmadığı ofis çalışmaları ile fiziksel güç gerektiren bir işte çalışan engelli çalışan için benzer riskler ortaya çıkmayabilir. Bu nedenle yapılacak risk değerlendirmesinde durum ve şartlara daha çok dikkat edilmelidir. Bu nedenle engelli çalışanların bulunduğu işletmelerde engelliliğe duyarlı risk değerlendirmesi yapılırken bireyin kapasitesine, engel durumuna ve boyutuna, yapılan işin özel gereksinimini kapsama alanına, klişe sayılacak varsayımlardan kaçınılması gibi durumlara dikkat edilmesi gerekmektedir.

Engelli çalışanların buldukları ortamlara ilişkin yapılan düzenlemelerde engellilerin işlerini daha kolay yapmalarına olanak sağlayacak değişikliklere yer verilmesi gerekmektedir. Çoğu işveren fiziki çevrenin engelli bireylerin durumuna göre düzenlenmesinin yeterli olacağını düşünmektedir. Aslında bu bile başlı başına bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak değerlendirilebilir. Ancak binalara olan erişebilirlik sorununun tam anlamı ile çözülmesi için yeterli değildir. Engelli bireylerin çalışma hayatında daha aktif katılabilmeleri ve karşılaşacakları olası riskleri ortadan kaldırmak ya da azaltmak için yapılması gereken çok fazla düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenlemeler genel olarak şu şekilde ifade edilebilir;

1. Çalışma ortamı ve temel ulaşılabilirlikle ilişkili konular
2. İş ekipmanları
3. İş organizasyonları
4. İşaretler, levhalar ve yönlendirmeler,
5. Acil durum prosedürleri,
6. Destek hizmetleri ve iletişim,
7. Engelli çalışan eğitimi ve gözetimi

Yukarıda da ifade edildiği gibi her engelli çalışan aynı riske ve tehlikeye maruz kalmayabilir. Örneğin duyma engeli bulunan bir engelli çalışan için sesli ikaz sistemleri hayati önem arz edebilmektedir. İşyerinde çıkan bir yangın durumunda engelli çalışanın yangın sinyalini duyma ihtimali bulunmamaktadır. Bu da duyma engeli bulunan çalışanın zehirlenmesine ya da bedensel olarak yanıklara maruz kalmasına neden olabilir. Yaşanan bu sorunu çözebilmek için işletmenin engelli çalışanların çalışma ortamları gözetilerek onun bulunduğu ve rahatlıkla görebildiği yerlere flaşlı ışıklı sinyaller ve titreşimli çağrı cihazları konulabilir. Ayrıca ledli levhalar ve şekiller aracılığı ile görsel olarak online iletişim kurulabilir. Özellikle farklı

ikaz lambaları kullanılarak renklerine göre durumlar engelli çalışana verilecek eğitimle tanımlanabilir. Ortopedik engeli bulunan bir çalışan için ise en büyük iş sağlığı ve güvenliği sorunları arasında fiziksel güç açısından yaşanan yetersizlikler gelebilir. Bu tip çalışanlar için kişisel koruyucu donanımların çalışana uygun olmaması neticesinde yaşanan iş kazalarında yaralanma, uzuv kaybı ya da çalışılan iş ekipmanlarının ya da makinelerin engelli çalışana uygun olarak tasarlanmaması bu açıdan bir sorun teşkil edebilmektedir. Böylesi bir sorunu çözebilmek için çalışma ortamının ortopedik engeli bulunan çalışanın durumuna göre düzenlemek alınacak en önemli tedbirler arasında yer almaktadır. Aynı zamanda çalışanların yapacakları ve eğitim aldığı işler dışında sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokacak herhangi bir işte çalıştırılmaması da sorunların çözümü için bir gerekliliktir.

Zihinsel engeli bulunan ya da ruhsal açıdan sorunları bulunan engelli çalışanların yaşadıkları en önemli sorunlardan birisi de işe ilişkin haklarını bilmemesi ya da kendisini karşılaştığı sorunlar karşısında yeteri kadar savunamamasıdır. Bu durumlarda engelli çalışanlara sağlık raporları doğrultusunda belirlenen işler dışında başka işlere yerleştirilmesi olası iş kazalarını ya da meslek hastalıklarının görülmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle zihinsel engeli bulunan çalışanın sadece sağlık raporunda belirtilen işlere verilmesi gerekmektedir. Bu çalışanlara uygun talimatların anlaşılır bir şekilde verilmesi gerekmektedir. Görme engeli bulunan çalışanların karşılaştığı sorunlardan birisi de çalışma düzenine adaptasyon güçlüğü çekmesi olarak belirtilebilir. Görme engeli bulunan çalışanın çalışma talimatlarını okuyamaması, kimyasal etkenlere maruziyet riskini artırabilmektedir. Ayrıca işyerini tam olarak tanıyamamaktan kaynaklı çalışan bazen tehlikeli alanlarda bulunabilir ve iş kazası meydana gelebilir. Bu tarz sorunları çözüme kavuşturmak adına görme engelli çalışanın riskli alanlara girmesini engelleyecek bariyerler oluşturulabilir. Ayrıca asansör kullanımında görme engelli çalışanın kullanımına uygun dokunsal ya da sesli kat numaralarının oluşturulması olası tehlikelerin önüne geçmek için birer önlem olarak ifade edilebilir.

Bütün bunların yanı sıra engel durumu fark etmeksizin bütün engelli çalışanlar için gerekli var olan olası riskler ve bu risklere ilişkin alınacak önlemlerde bulunmaktadır. Engelli çalışana uygun ergonomik ortamın sağlanması gerekmektedir. Engelli çalışanın vücuduna uygun olmayan ekipman kullanması çalışanın yaralanmasına neden olabilir. Bu nedenle engelli çalışana uygun olarak tasarlanan kkd'lerin

kullanılması gerekmektedir. Engelli çalışanların yalnız başına çalışması da bir başka soruna neden olabilmektedir. Özellikle acil müdahale gerektiren durumlarda karşılaşılan erişim sorunu ve yangınla mücadele bu duruma örnek olarak verilebilir. Bu nedenle her engelli çalışana güvenli çalışma ortamı için yardımcı olacak bir arkadaş tayin edilmesi bu risklerin önüne geçilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu şekilde acil tahliye gerektiren bir durumda güvenli çalışma arkadaşı ile birlikte engelli bireyin binayı terk etmesi daha kolay olacaktır.

İşletmelerdeki fiziksel etkenler özellikle ortopedik ve görme engeli bulunan çalışanlar için ciddi sorunlara neden olabilmektedir. Engelli çalışana uygun olarak yapılmayan çalışma ortamları bu çalışanların düşmesine, ekipmanlara çarpmasına ya da yaralanmalarına neden olabilmektedir. Aynı zamanda acil çıkış yollarının bu çalışanlara uygun olarak dizayn edilmemesi de bir başka sorun olarak ifade edilebilir. Bu nedenle işletmeler içerisinde engelli çalışanlar için tehlikeli ekipman ve alanlardan uzak kalabilmelerine yardımcı olan kılavuz yollar yapılmalıdır. Bu alan sadece engelli çalışanın çalıştığı alan ile sınırlandırılmamalı, çalışanın işyeri içerisinde her yerde olabilme ihtimali de düşünülmelidir.

Bina giriş ve acil çıkışların engelli çalışanların durumu gözeticilerle fark edilebilir ve kolay ulaşılabilir şekilde tasarlanmamış olması da iş kazası ve yaralanmalara neden olabilmektedir. Ortopedik engeli bulunan çalışanlar için bina giriş ve çıkışlarına platformlu yollar yapılmalı, yürüme engeli bulunanların acil çıkışa yakın yere konumlandırılması sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2828.pdf>, adresinden 04.03.2021 tarihinden erişilmiştir.
- 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378-20130425.pdf>, adresinden 04.03.2021 tarihinden erişilmiştir.
- Ahmetoğlu, E. (2004). Zihinsel Engelli Çocukların Anne ve Kardeş Algılarına Göre Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aile ve Çalışma Bakanlığı (2013). <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5648/01-herkes-icin-erisilebilir-isyerleri-kitabi-tumu.pdf>, adresinden 09.03.2021 tarihinde erişilmiştir.9
- Akçalı, Ş. (2015). Görme Engellilere Yönelik Tasarlanan Mekanların Erişilebilirlik Standartları Kapsamında İrdelenmesi: Görme Engelli Kütüphaneleri, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Akpınar, T. (2013). İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Bursa: Ekin Yayınevi
- Aktel, M. (2007). Yerel Yönetimlerde Özürlülere Yönelik Uygulamalar, Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar II, H. Özgür ve M. Kösecik (Editör). Ankara: Nobel Yayınları. 226-245.
- Aydemir, O. (2019). Engelli Bireylere Yönelik Sosyal Politikaların Karşılaştırmalı Analizi: Türkiye ve Avrupa Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Esenyurt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M. (2012). Yeni Mevzuat Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Bilgiler, Ankara: Risk Mühendislik Eğitim Danışmanlık San. Ve Tic. A.Ş.,
- Aykara, A. (2011). Kaynaştırma Eğitimi Sürecindeki Bedensel Engelli Öğrencilerin Sosyal Uyumlarını Etkileyen Etmenler ve Okul Sosyal Hizmeti. Toplum ve Sosyal Hizmet, 22 (1), 63-84.
- Bekci, B. (2012). Fiziksel Engelli Kullanıcılar İçin En Uygun Ulaşım Akslarının Erişilebilirlik Açısından İrdelenmesi: Bartın Kenti Örneği, Bartın Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 14, 26-36.

Benjamin, O., A. (2001). İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri, ILO, Cenevre.

Binbir, S. (2012). İş kanunu (8th ed.). İstanbul: Yaklaşım Yayınları.

Birleşmiş Milletler Sisteminde Engellilik, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/engellilerin haklarına-iliskin-sozlesme>, adresinden 04.03.2021 tarihinde erişilmiştir.

Boğa Mert S, Köşgeroğlu N. (2011). Yaşam aktivitelerine dayalı hemşirelik modeli (yadhm)'ne göre zihinsel engelli bireylerin sorunları ve hemşirelik, İstanbul Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 4(1), 143-153

Cumrucu, B.E., Karlıdağ, R. ve Almış, B.H. (2012). Fiziksel Engellilerde Cinsellik, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 4(1), 84-98.

Çakmak, A. (2017). KOBİ'lerin İSG yaklaşımı: İSTOÇ örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Çakmak, N., M. (2008). Amerika Birleşik Devletleri'ndeki engelli tanımı hakkında bir inceleme. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 57(2), 51-62.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013). Meslek Hastalıkları, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM),.

Çitil, M. ve Üçüncü, M. K. (2018). Türkiye'de engelli hakları ve engelliler hukukunun durumu, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 9(35), 233-278.

Dertli, S. (1999). İş Sağlığı ve İş Güvenliği, İzmir: Legal Yayıncılık.

Durduran Y, Bodur S. (2009). Engellilerin Engellilikleri Dışındaki Sağlık Sorunları: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. Selçuk Tıp Dergisi, 25(2), 69-77.

Dursun, S. (2012). İş Güvenliği Kültürü 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ege, R. (1993). Sakatlar ve Sakatlıklar, Ankara Büyükşehir Belediyesi Yayınları.

Ekmekçi, Ö. (2006). İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin usul ve esasları. Mercek dergisi, (41), 100-107.

Engelli Çalışanlar İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi (2016). <https://aybu.edu.tr/isg/contents/files/Engelli%20%C3%87a1%C4%B1%C5%9Fanlar%20%C4%B0%C3%A7in%20%C4%B0SG.pdf> adresinden 16.03.2021 tarihinde erişilmiştir.

- Erdem, V. (2015). Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri İle İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Kamu Hastanelerinin Yönetimlerine Katkısı, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Girgin, C. (2003). İşitme Engellilerin Eğitimine Giriş. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Engelliler Entegre Yüksekokulu Yayınları.
- Güler, Z. (2015). Özel politika gerektiren grupların iş yaşamındaki sağlık ve güvenlik riskleri ile kontrol tedbirleri. Çalışma Dünyası Dergisi. 2, 117–134.
- Güngör, M. (2020). Ülkelerin İş Kazası İstatistikleri ve İlişkili Etmenler, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gürbüz, Y. (2009). Çalışma Ortamı, İstanbul: Fişek Sağlık Hizmetleri.
- ILO. (2013). The Prevention of Occupational Diseases. In International Labour Office. <https://doi.org/10.1017/S0020818300009401>
- ILO. (2018c). Safety and Health at Work. <http://www.ilo.org/global/topics/safetyand-health-at-work/lang--en/index.htm>, adresinden 12.02.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Irmak, S. (2020). Orman Ürünleri Endüstrisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Analizi: Artvin İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Artvin.
- İkizoğlu M. (2005). Özürlü, özürlü ailesi ve toplum ilişkisi. Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, 5(1), 47-60.
- Kağnıcıoğlu, D. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi, Eskişehir: AÖF Yayınları.
- Karahan B., G. (2011). Engelli Öğrencilerin Beden Eğitimi Dersine Yönelik Tutumları ve Karşılaştıkları Sorunlar, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karakaya, D. (2020). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir.
- Kaytez N, Durualp E, Kadan G, (2015). Engelli Çocuğu Olan Ailelerin Gereksinimlerinin ve Stres Düzeylerinin İncelenmesi. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 4(1): 197- 214.

- Koca C. (2010). Engelsiz Şehir Planlama Bilgilendirme Raporu, İstanbul: Dünya Engelliler Vakfı.
- Koçak O. ve Koray N., (2018). İş sağlığı ve güvenliği konusunda avrupa birliği uygulamaları ve Türkiye'ye yansımaları, OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 8(15), 1784.
- Kurnaz Özdemir D, (2012). Ortopedik Engelli Kadınların Sorun ve Beklentileri Üzerine Bir Araştırma: Tuzla İlçesi Örneği. Toplum ve Sosyal Hizmet, 23(1): 67-81.
- Küçükali, A. (2015). Engellilere uygulanan sosyal yardımlar, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 16(35), 100-115.
- Lafçı, D., Öztunç, G. ve Alparslan, Z.N. (2014). Zihinsel engelli çocukların anne ve babalarının yaşadığı güçlüklerin belirlenmesi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 3 (2), 723-735.
- Manevi Sosyal Hizmet, 2014. www.Manevisosyalhizmet.Com/?P=507, adresinden 02.03.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Mermer, A., Ü. (2020). Devlet Hastaneleri Poliklinikleri ve Yakın Çevrelerinin Görme Engelli Bireyler İçin Erişilebilirlik, Ulaşılabilirlik ve Kullanılabilirlik Kapsamında İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Naçar M, Çetinkaya F, Baykan Z. (2012). Kayseri İl Merkezinde Özürlülük, Sakatlık ve Engellilik. Taf Preventive Medicine Bulletin, 11(1), 71-80.
- Narter, S. (2018). İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk. Ankara: Adalet Yayınevi
- Oral, İ., A. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri.
- Özbulut M. ve Özgür S., Ö, (2009). Bir Sosyal Dışlanma Fotoğrafı-Engelli Bireylerin Toplumla Bütünleştirilmesine Yönelik Tespit, Bilgilendirme ve Veri Tabanı Oluşturma Çalışması, Aile ve Toplum Eğitim-Kültür ve Araştırma Dergisi, 5 (17), 59- 76.

- Özdemir, G. (2019). Siyasi Katılmayı Etkileyen Sosyoekonomik Faktörler Üzerine Bir Araştırma Çankırı Örneği, Sakarya İktisat Dergisi, 8(3), 252-283.
- Özgökçeler, S. ve Alper, Y. (2010). “Özürllüler Kanunu’nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi. İşletme ve Ekonomi Dergisi. 1(1), 33-54.
- Özgür, İ. (2013). Engelli Çocuklar ve Eğitimi Özel Eğitim. (Beşinci Baskı). Ankara: Karahan Kitapevi.
- Öztürk, O. ve Uluşahin, A. (2011). Ruh Sağlığı ve Bozuklukları. 11. Baskı. İstanbul: Nobel Tıp Kitapevi.
- Pouya, S. (2016). Ortopedik Engelli Çocukların İyileştirilmelerine Ortopedik Engelli Çocukların İyileştirilmelerine Yönelik Planlama Yaklaşımı: ODTÜ Eymir Gölü Örneği, Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Resmi Gazete, (2006), Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, adresinde 09.02.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Resmi Gazete, (2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, adresinde 09.03.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Resmi Gazete, (2013), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, adresinde 09.03.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Risk Değerlendirme Yönetmeliği, (2012). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16925&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, adresinde 11.02.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Sandaloğlu, O. (2014). İnşaat Sektörünün İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi”, T.C. Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü Bitirme Projesi.
- Sarıgül, A. (2016). Bedensel Engellilerde Sosyal Dışlanma Ağrı İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Subaşıoğlu, F. (2008). Üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinin Engellilik Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma, *Bilgi Dünyası*, 9(2), 399-430.
- Süzek, S. (1998). İş Hukukunun Genel Esasları. İstanbul: Savaş kitap ve yayınevi.
- Şen, M. ve Tunç, E. Y. (2017). Türkiye’de çalışma yaşamında özel grupların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmesi, *Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 569-595.
- Turan, E. (2003). Sosyal Güvenlik Hakkı, *Kamu-İş*, 7(3), 1-20.
- Türk Dil Kurumu (1998). Türkçe Sözlük 9. Baskı, Ankara.
- Türk Dil Kurumu, (2021), Güncel Türkçe Sözlük http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.571c9f89933500.40131007, adresinden 18.03.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Uçkun, G. Yüksel, A. Demir, B. ve Yüksel, U. İ. (2013). Kurumsal itibarın artırılmasında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün rolü ile meslek yüksekokullarında bulunan iş güvenliği uzmanlığı programının analizi. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*. 1(2). 57-67.
- Ulusan, I. (1990). Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, *İs Hukuku, Bundan Dođan Hukuki Sorumluluđu*, Ankara: Kazancı Hukuk Yayınları.
- Uslu A, 2009. Kentsel Peyzajda Yaşlı/Engelli İçin Bağımsız Hareket Olanığı ve Evrensel Tasarım Kavramı. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 9 (1-2), 27-40.
- Yiğit, A. (2013). İş Güvenliği, Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.
- Yörü, S., E. (2019). İSG Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa ve İş Gücü Devir Hızına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tunceli.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Burak TÜRKER

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 2005, Atatürk Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi,
Biyoloji

Bildiği Yabancı Diller :İngilizce

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar :2009-2014 Toscelik Profil ve Sac End.A.Ş.
2014-2016 Pakpen Plastik Boru ve Yapı Elemanları A.Ş.
2016-2019 Süttaş Süt Ürünleri A.Ş.
2019-2020 Döhler Gıda A.Ş.
2020-Devam Tosyalı Demir Çelik Yassı ve Yapısal
Çelik Üretim Tesisi

Tarih: 17 Aralık 2021