

Eğitim Sektöründeki Engelli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Karşılaştıkları Sorunların İncelenmesi*

Examining the Problems Encountered by the Workers with Disabilities in the Education Sector regarding Occupational Health and Safety

Hasine İnci Ateşⁱ, Meliha Kırkincioğluⁱⁱ, Ahmet Tekeⁱⁱⁱ

ⁱDoktora Öğrencisi, İstanbul Gedik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği AD. <https://orcid.org/0000-0003-4056-9659>

ⁱⁱDr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çocuk Gelişimi Bölümü <https://orcid.org/0000-0002-2393-9390>

ⁱⁱⁱÖğr. Gör. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Motorlu Araçlar ve Ulaştırma Teknolojileri Bölümü, Uçak Teknolojisi Programı <https://orcid.org/0000-0003-0689-4204>

ÖZ

Amaç: Araştırmanın amacı, eğitim sektöründeki engelli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunları tespit etmektir.

Yöntem: İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı eğitim kurumlarında istihdam eden engelli çalışanlarla bir anket çalışması yapılmış ve "Kolayda Örneklem Tekniği" ile toplanan anketlerden geçerli olarak kabul edilen 432 adet veri, SPSS 21 programına aktarılmıştır. Bu bağlamda ilk olarak frekans ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Daha sonra engelli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını belirlemek için tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir.

Bulgular: Araştırmada, görme engelli katılımcıların oranının yüksek olduğu görülmektedir. Çoğu genel idari hizmetler ile yardımcı hizmetler kadrosunda çalışan katılımcıların ortalama yarısı, %80 ve üzeri engel oranına sahiptir. Bununla birlikte anketin bütünsel olarak güvenilirlik değerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılan sorunlara ilişkin olarak özellikle eğitimler, risk değerlendirmeleri, acil durumlar ve fiziki çalışma koşulları gibi sorulara verilen cevap ortalamalarının olumsuz yönde olduğu belirlenmiştir.

Sonuç: Araştırmanın sonucunda engelli çalışanların çalıştıkları kuruma ulaşmaları ve kurum içindeki erişilebilirlik sorunları başta olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, risk analizleri, acil eylem planları, tatbikatları, acil durum ve ilkyardım eğitimlerinin yetersizliği ile fiziki çalışma koşullarının yeterince uygun olmadığı belirlenmiş ve belirlenen uygunsuzluklara karşı yapılabilecek iyileştirme faaliyetlerine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Sektörü, Engelli Çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği.

ABSTRACT

Objective: The aim of the research is to determine the occupational health and safety problems of disable workers in the education sector.

Materials and Methods: The survey was conducted with disable employees employed in educational institutions affiliated to the Istanbul Provincial Directorate of National Education by the "Convenience Sampling Method" method and validity has accepted 432 data were transferred to the SPSS 21 program. After performing frequency and reliability analyses, descriptive statistics were examined to determine the occupational health and safety problems of disable employees.

Results: According to this research, the rate of visually impaired participants is high. As an Average, half of the participants, most of whom work in general administrative and auxiliary services, mostly have a disability rate of 80% or higher this percentage. However, it was determined that the overall reliability value of the questionnaire was high. Regarding the problems related to occupational health and safety, questions such as trainings, risk assessments, emergencies and physical working conditions and it has been determined that the answers given to these questions are affected negatively on average value.

Conclusion: As a result of the research, the inadequacy of transportation and accessibility problems, occupational health and safety training, risk analysis, emergency action plans, conduction of safety drills are determined. Besides, it has indicated that the emergency and first aid training and the physical working conditions are not enoughly suitable. Finally, several suggestions have been stated related to the mentioned inconveniences.

Key Words: Education Sector, Disabled Employees, Occupational Health and Safety.

* Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi, 2022;12(2):411-425

DOI: 10.31020/mutfd.1032481

e-ISSN: 1309-8004, ISSN 1309-761X

Geliş Tarihi – Received: 04 Aralık 2021; Kabul Tarihi - Accepted: 19 Ocak 2022

İletişim - Correspondence Author: Hasine İnci Ateş <inciates@gmail.com>

Etik Kurul Onayı: İstanbul Gedik Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu (Tarih: 14.10.2020, Sayı: 71457743-050.01.04-119-177762)

Giriş

Dünya nüfusunun yaklaşık olarak %15'i engellilerden oluşmaktadır.¹Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2002 yılında yapılan engelliler araştırması sonuçlarına göre ülkemizdeki engelli nüfusu ise, toplam nüfusun %12,3'ünü oluşturmaktadır.² Engelliliğe, hastalık, kaza, gebelik ve doğum esnasında yaşanan problemler, kalıtsal veya genetik bozukluklar neden olabilmektedir. Bu nedenler arasında bulunan "Kaza"ların 2010 yılı istatistiklerine göre oranı %9,6'dır.³ Çalışma yaşamında karşılaşılan kazalardan korunmanın temel prensibi, çalışma ortamlarının iş sağlığı ve güvenliğine uygun hale getirilerek çalışanlar için gerekli tedbirlerin alınmasıdır. Bu çalışmalar yapılırken engelli çalışanların da dikkate alınması gerekmektedir.

Engelli çalışanlar, engelli olmayan çalışanlara göre tehlikelere daha çok maruz kalmaktadırlar.⁴ Engellilerle ilgili erişilebilirlik problemlerinin de dolaylı olarak dahil olduğu iş sağlığı ve güvenliği sorunları, engellilerin zaten mevcut olan engel oranlarını arttırabilmekte, ayrıca engellerine ilave engeller ve/veya hastalıklar ekleyebilmektedir. Bu durum da iş sağlığı ve güvenliğinin önemini daha da arttırmaktadır.

Ülkemizde 2012 yılında yayımlanıp uygulanmaya başlayan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. Maddesine göre, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla görevli işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yaparken engellilerin durumunu gözetken risk değerlendirmesi yapmakla yükümlü tutulmuştur.⁵ Ancak yapılan gözlemler ve araştırmalar, bu maddenin işyerlerine uygulanmasında pek de yeterli olmadığını göstermektedir. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Temmuz 2015'te yayınladığı "Kamuda Engelli İstihdamının Analizi"nde tuvalet, aydınlatma, asansör, temizlik, yönlendirme işaretleri ve rampalarla ilgili anketler yapılmış ve bu alanlarda yapılan düzenlemeler değerlendirilmiştir. Buna göre; engelli personelin iş yerindeki düzenlemelere ilişkin olarak algıladığı yeterlilik düzeyi ile ilgili en yüksek düzenleme %80,8'lik oran ile aydınlatma olup, bunu sırasıyla; %70 ile tuvaletler, %65.6 ile temizlik, %59.2 ile yönlendirme işaretleri, %57.7 ile rampalar ve %26.7 ile asansörler takip etmektedir.⁶ Geriye kalan yüzde oranlarından dahi, engellilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli eksikliklerinin bulunduğu görülmektedir ki, bunlara risk değerlendirmeleri, acil eylem planları ve engelli çalışanların engel durumlarına uygun olarak verilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin olası yetersizlikleri gibi konular da eklenince, durumun ciddiyeti daha da artmaktadır.

Eğitim kurumlarındaki engelli çalışanların daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışabilmeleri, bu kurumların insanların topluma kazandırıldığı kurumlar olması ve okulları ve eğitim çalışanlarını sadece öğrencilerin değil, tüm toplumun örnek alması nedeniyle oldukça önemlidir. Dolayısıyla engelli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından en rahat çalışabilecekleri yerlerden biri eğitim kurumları olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği koşullarının uygun olmaması, engelli çalışan için hem yorgunluk ve stresle gelen sağlık kaybı hem de emek ve zaman kaybını beraberinde getirecektir.

İş kazalarının önlenmesi, sosyolojik açıdan da önemlidir. Bununla birlikte, alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ve engellenen iş kazaları ile ekonomiye de büyük katkı sağlanmaktadır. Zira ulusal ekonomiye verdiği zararlara ilaveten maliyetleri arttıran iş kazaları, yüksek tazminatların ödenmesine sebep olacak ve bu durum da işletmeler düzeyinde önemli zararlara yol açacaktır.³

Yapılan literatür taramasında engellilerle ilgili olarak yapılan çalışmaların genellikle engellilerin istihdamı, sosyal yaşama katılımı, engellilerle ilgili hukuki düzenlemeler, sosyal güvenlik ve sağlık şartlarının iyileştirilmesine yönelik rehabilitasyon çalışmaları gibi konulardan oluştuğu görülmüştür. Ancak "Eğitim Sektöründeki Engelli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Karşılaştıkları Sorunların İncelenmesi" konulu bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırma ile engelli eğitim çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği sorunları tespit edilerek bu sorunların çözümüne yönelik önerilerde bulunulmuştur. Bu bağlamda araştırma, eğitim sektörünün öncülüğünde tüm iş

alanlarındaki engelli çalışanlar için örnek oluşturacaktır. Buna ilaveten iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının giderilmesi, sadece engelli çalışanlara değil, eğitim kurumlarındaki engelli öğrenciler, engelli veliler, engelli ziyaretçi ve tedarikçilere, ayrıca, engelli adaylarına ve geçirebilecekleri kaza ve/veya hastalık sonucu geçici engel durumu yaşayabilecek olan çalışanlar ile yaşlılara da faydalı olacaktır.

Literatür

Engellilik, Erişilebilirlik ve Makul Düzenleme Kavramları

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarihli ve 217 A(III) sayılı kararıyla ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde "Sakat" kavramı kullanılan bildirgeye ek 3447 sayılı "Sakat Kişilerin Hakları Bildirisi"nde "Sakat kişi" normal bir ferdin, kişisel veya sosyal yaşayışında kendi kendine yapması gereken işleri bedensel veya zihinsel kabiliyetlerinde, kalıtsal veya sonradan meydana gelen herhangi bir noksanlık sonucu yapamayan kişi şeklinde tanımlanmıştır.^{7,8}

Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre engelli kelimesi "Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal veya sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmiş, toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlüğü çeken kimse" olarak ifade edilmektedir.⁹

5378 Sayılı Özürlüler (Engelliler) Kanunu'na göre:¹⁰

- Engelli; fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi,
- Engellilik durumu; bireyin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel gereksinimlerini, uluslararası yöntemleri temel alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanımlamaları,
- Erişilebilirlik; binaların, açık alanların, ulaşım ve bilgilendirme hizmetleri ile bilgi ve iletişim teknolojisinin, engelliler tarafından güvenli ve bağımsız olarak ulaşılabilir ve kullanılabilir olmasını,
- Makul düzenleme; engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri ifade etmektedir.

Engellilik Türleri

Türkiye Özürlüler Araştırması'na göre engellilik; ortopedik engelli, görme engelli, işitme engelli, dil ve konuşma engelli, zihinsel engelli, süregelen hastalık şeklinde 6 gruba ayrılmıştır.¹¹ Ancak bu çalışmada, engelli çalışanlar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı tarafından 20.02.2019 tarih ve 30692 sayılı Erişkinler için Engellilik Değerlendirmesi_Hakkında Yönetmelik ekindeki sağlık kurulu raporunda belirtilen "Ruhsal ve Duyuşsal" ile "Sınıflanamayan" engel grupları ile birlikte toplam 8 engel grubu dikkate alınmıştır. Bu sınıflandırmalara göre:¹¹⁻¹⁴

- Ortopedik engelli, bireyin kas ve iskelet sisteminde eksiklik, yeti kaybı ve fonksiyon kaybı olarak tanımlanmaktadır.
- Görme engelli, tek gözünde veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı olan veya görme yetisinde bozukluk olan kişi olarak tanımlanmaktadır.
- İşitme engelli, tek veya iki kulağında doğuştan ya da sonradan oluşan bir nedenle tam veya kısmi işitme kaybı olan kişi olarak tanımlanmaktadır.

- Dil ve konuşma engelli, herhangi bir nedenle konuşamayan veya konuşmasının hızında, akıcılığında, ritminde, ifadesinde, vurgularında, tizliğinde, ses birimlerinin çıkarılışında, anlamında bozukluk olan kişi olarak tanımlanmaktadır.
- Zihinsel engelli, çeşitli derecelerde zihinsel yetersizliği olan kişi olarak tanımlanmaktadır.
- Süreğen hastalık, kronik hastalık olarak da ifade edilebilen süreğen hastalık; sürekli bakım ve tedavi gerektiren, bireyin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan devamlılık arz eden hastalıklar olarak ifade edilmektedir.
- Ruhsal ve duygusal engelli; duygu, düşünce ve davranışlarındaki normalden farklı görüntüler nedeni ile günlük yaşam aktivitelerini tamamlamada, kişiler arası ilişkilerini devam ettirmede güçlük yaşayan kişi olarak tanımlanır.
- Sınıflanamayan engelli, diğer yedi engel grubuna girmeyen engellileri ifade etmektedir.

Engel Oranı

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı tarafından 20.02.2019 tarih ve 30692 sayılı Erişkinler için Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik'e göre engel oranları aşağıdaki şekilde sınıflandırılmaktadır:¹²

- %40-59 (Hafif Düzey)
- %60-79 (Orta Düzey)
- %80 ve Üzeri (Ağır Engelli)

Engelli Çalışanlara Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Tanımlar

İşyeri: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren tarafından mal ya da hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurların çalışanla birlikte örgütlendiği birim işyeri olarak tanımlanmıştır. Ayrıca işyerine bağlı bulunan alanlar ve işyeri eklentileri (dinlenme ve uyku alanları, yemekhane, banyo ve tuvaletler, çocuk emzirme odaları, muayene ve bakım odaları, eğitim yapılan alanlar, servis) de işyerinden sayılmaktadır.¹⁵

Tehlike; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli, risk; tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali olarak ifade edilmektedir.⁵

Risk değerlendirme; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır.⁵

İş kazası; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay olarak tanımlanmıştır. Ancak 6462 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile birlikte "özre uğratan" ifadesi "engelli hale getiren" şeklinde değiştirilmiştir.⁵

Mobbing; çalışanların işyerlerinde birbirlerine karşı gösterdikleri saldırgan davranışlar nedeni ile birbirlerine zarar verme çabası olarak tanımlanabilir. Ancak burada dikkat çeken husus, bu saldırganlık tutumunda zarar verme niyetinin olup olmadığı sorusudur. Öte yandan bu tutumların mobbing olarak değerlendirilmesinin iki ölçütü mevcuttur. Birincisi oluşma sıklığıdır ki bir hafta içerisinde en az iki kez meydana gelmelidir. İkincisi ise maruz kalma süresidir. Çalışan, en az altı ay boyunca bu saldırgan tutumlara maruz kalmış olmalıdır.¹⁶

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. maddesinin ç bendinde; risk değerlendirmesi yapılırken engelli çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların dikkate alınması gerekliliği belirtilmiştir.⁵ Bu maddeye ilişkin bir düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde de yer almaktadır.

17 Temmuz 2019 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 28710 sayılı İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik kapsamında, yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden önce kurulan ve sonra kurulacak işyerlerinde, asgari sağlık ve güvenlik gerekleri belirlenmiştir. Yönetmeliğin 15. ve 20. Maddelerine göre engelli çalışanların bulunduğu işyerlerinde, bu bireylerin durumlarının dikkate alınarak gerekli düzenlemelerin yapılması, özellikle de engelli çalışanların doğrudan çalıştığı yerlerde ve kullandıkları; kapılar, geçiş güzergâhları, merdivenler, duşlar, lavabolar ve tuvaletlerde düzenleme yapılması gerekliliği belirtilmiştir.¹⁷ Ayrıca engelli çalışanların bulunduğu işyerlerinde bu bireylerin durumlarının dikkate alınarak gerekli düzenlemelerin yapılması hususu, Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği kapsamında da ele alınmıştır.

18 Haziran 2013 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 28681 sayılı İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesinin 4. Fıkrasında, "Acil Durum Müdahale ve Tahliye Yöntemleri" başlığı altında, işyerlerinde engelli çalışanlara tahliye sırasında refakat edilmesi için gerekli önlemlerin alınması gerekliliğine vurgu yapılmıştır.¹⁸

20 Temmuz 2013 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te işyeri hekiminin görevleri kapsamında; kronik hastalığı olanlar, malul ve engelliler gibi dezavantajlı gruptaki bireylerin yakın takip ve koruma altına alınması, bilgilendirilmesi ve yapılacak olan risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate alınması yükümlülüğü getirilmiştir. Bununla birlikte özel politika gerektiren gruplar genelinde engelli çalışanların, uygun işe yerleştirilmelerinin sağlanması için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenleme, işyeri hekiminin görevleri arasında bulunmaktadır.¹⁹

15 Mayıs 2013 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te, özel politika gerektiren gruplar genelinde engelli çalışanların niteliklerinin belirlenerek gerekli eğitimlerin verilmesi gerekliliği hükmü getirilmiştir.²⁰

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın amacı, eğitim sektöründeki engelli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunları tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda toplam 432 engelli eğitim çalışanı ile görüşülmüş ve kendilerine yöneltilen sorulardan elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Araştırmanın evreni, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarında istihdam eden engelli çalışanlardır. Araştırmanın örnekleme ise, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı İstanbul'da bulunan eğitim kurumlarında çalışan engellilerdir. Örneklemin İstanbul'daki engelli eğitim çalışanlarından seçilmesinin nedeni; İstanbul'da bulunan eğitim kurumlarındaki engelli çalışan sayısının diğer illere oranla daha fazla olması ve bu çalışanlara kolay ulaşılabiliyor olumasıdır. Zaman ve maliyetten tasarruf etmek amacıyla veriler "Kolayda Örnekleme Tekniği" ile toplanmıştır.

Türkiye genelinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarında toplam 22.820 engelli çalışan istihdam etmektedir.²¹ Bu kapsamda örneklem büyüklüğünü tespit etmek amacıyla nicel değişkenli araştırmalar için örneklem hesaplama formülü kullanılarak gerekli hesaplamalar yapılmış ve 22.820'lik bir evren için minimum 378 örnekleme ulaşmanın yeterli olacağı değerlendirilmiştir.²² İstanbul'daki eğitim kurumları için İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınarak 432 engelli çalışan ile görüşülmüş ve kendilerine dağıtılan

anketlerin doldurulması sağlanmıştır. Toplanan bu 432 adet veri, örneklem hacminin yeterliliğini göstermektedir.

Araştırma verileri, anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Çalışmanın etik kurul izni, İstanbul Gedik Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 14.10.2020 tarih ve 71457743-050.01.04-119-177762 sayılı kararı ile alınmıştır. Anketler, katılımcılara elden ve internet yoluyla dijital olarak ulaştırılmıştır. Ayrıca anket formları yönlendirilmeden önce katılımcılara gerekli açıklamalar yapılmıştır. Katılımcılar tarafından yapılan geri dönüşlerle, anket sorularının açık ve anlaşılır bir düzeyde olduğu görülmüştür.

Anket formu; demografik bilgiler, engel durumuna ilişkin bilgiler ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunlar olmak üzere toplam üç bölümden oluşmaktadır. Buna göre;

- Engelli çalışanların demografik özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından hazırlanan ve dokuz sorudan oluşan "Demografik Bilgi Formu" kullanılmıştır.
- Engelli çalışanların engel durumuna ilişkin bilgilerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan ve dört sorudan oluşan "Engel Durumu Bilgi Formu" kullanılmıştır.
- Engelli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunları ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan tek boyutlu ve 34 sorudan oluşan "İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Karşılaşılan Sorunlar" anketi kullanılmıştır.

Araştırma için kullanılan anket formu toplam 47 sorudan oluşmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunlar anketinde yer alan ifadelerin değerlendirilmesinde beşli Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirilmesi kullanılmıştır.

Ocak 2021 ile Haziran 2021 tarihleri arasında toplanan araştırma verileri, gerekli analizlerin yapılması amacıyla SPSS 21 (Statistical Package for the Social Science) programına aktarılmıştır. Veriler SPSS 21 programına aktarıldıktan sonra engelli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunlar anketi için sırasıyla; frekans, güvenilirlik ve tamamlayıcı analizler uygulanmıştır.

Bulgular

Araştırmaya İlişkin Bulgular

Eğitim sektöründeki engelli çalışanlara ait demografik bulguları belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Bu bağlamda araştırmaya ilişkin bulgular formunda yer alan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kadro sınıfı, çalıştığı birim, görevi, iş tecrübesi ve bu kurumdaki çalışma süresi hakkındaki bulgular aşağıdaki tablodadır (**Tablo 1**).

Eğitim sektöründeki engelli çalışanların %9,3'ünün (40 kişi) 18-25, %49,8'inin (215 kişi) 26-35, %31,6'sının (137 kişi) 36-45, %9,3'ünün (40 kişi) 46 ve üzeri yaş aralıklarında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %27,3'ü (118 kişi) kadın, %72,7'si (314 kişi) erkek ve %53'ü (229 kişi) bekar, %47'si (203 kişi) evlidir. Engelli çalışanların %1,9'unun (8 kişi) ilköğretim, %17,1'inin (74 kişi) lise, %18,3'ünün (79 kişi) önlisans, %55,68'inin (241 kişi) lisans, %6,9'unun (30 kişi) lisansüstü mezunu oldukları görülmektedir. Katılımcıların %40,7'si (176 kişi) genel idari hizmetler, %35'i (151 kişi) yardımcı hizmetler, %23,6'sı (102 kişi) eğitim öğretim hizmetleri, %0,7'si (3 kişi) teknik hizmetler kadro sınıfında çalışmaktadır. Engelli çalışanların %30,8'inin (133 kişi) temel eğitim, %11,6'sının (50 kişi) özel eğitim ve rehberlik, %9,7'sinin (42 kişi) insan kaynakları, %32,4'ünün (140 kişi) destek hizmetleri, %12'sinin (52 kişi) bilgi işlem ve eğitim teknolojileri ve %3,5'inin (15 kişi) iş sağlığı ve güvenliği birimlerinde çalıştıkları, %20,6'sının (89 kişi) öğretmen, %7,9'unun (34 kişi) müdür/müdür yardımcısı, %39,8'inin (172 kişi) memur, %15,3'ünün (66 kişi) santral operatörü, %8,8'inin (38 kişi) teknik işler, %3'ünün

(13 kişi) danışman ve %4,6'sının (20 kişi) temizlik ve çay ocağı çalışanı olarak görev yaptıkları görülmektedir (**Tablo 1**).

Tablo 1. Araştırmaya İlişkin Bulgular

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	18-25	40	9,3
	26-35	215	49,8
	36-45	137	31,6
	46 ve Üzeri	40	9,3
Cinsiyet	Kadın	118	27,3
	Erkek	314	72,7
Medeni Durum	Bekar	229	53,0
	Evli	203	47,0
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	8	1,9
	Lise	74	17,1
	Önlisans	79	18,3
	Lisans	241	55,8
	Lisansüstü	30	6,9
Kadro Sınıfı	Genel İdari Hizmetler	176	40,7
	Yardımcı Hizmetler	151	35,0
	Eğitim Öğretim Hizmetleri	102	23,6
	Teknik Hizmetler	3	0,7
Çalıştığı Birim	Temel Eğitim	133	30,8
	Özel Eğitim ve Rehberlik	50	11,6
	İnsan Kaynakları	42	9,7
	Destek Hizmetleri	140	32,4
	Bilgi İşlem ve Eğitim Teknolojileri	52	12,0
	İş Sağlığı ve Güvenliği	15	3,5
Görevi	Öğretmen	89	20,6
	Müdür/Müdür Yardımcısı	34	7,9
	Memur	172	39,8
	Santral Operatörü	66	15,3
	Teknik İşler	38	8,8
	Danışman	13	3,0
	Temizlik ve Çay Ocağı	20	4,6
İş Tecrübesi	1 Yıldan Az	7	1,6
	1-5 Yıl	114	26,4
	6-10 Yıl	152	35,2
	11-15 Yıl	111	25,7
	16 Yıl ve Üzeri	48	11,1
Bu Kurumdaki Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	38	8,8
	1-5 Yıl	233	53,9
	6-10 Yıl	129	29,9
	11-15 Yıl	23	5,3
	16 Yıl ve Üzeri	9	2,1

Eğitim sektöründeki engelli çalışanların iş tecrübeleri ve kurumlarındaki çalışma süreleri bakımından; %1,6'sının (7 kişi) 1 yıldan az, %26,4'ünün (114 kişi) 1-5 yıl, %35,2'sinin (152 kişi) 6-10 yıl, %25,7'sinin (111 kişi) 11-15 yıl ve %11,1'inin (48 kişi) 16 yıl ve üzerinde iş tecrübelerinin, %8,8'inin (38 kişi) 1 yıldan az, %53,9'sunun (233 kişi) 1-5 yıl, %29,9'unun (129 kişi) 6-10 yıl, %5,3'ünün (23 kişi) 11-15 yıl, %2,1'inin (9 kişi) 16 yıl ve üzerinde çalışma sürelerinin bulunduğu belirlenmiştir (**Tablo 1**).

Engel Durumuna İlişkin Bulgular

Eğitim sektöründeki engelli çalışanların engel durumuna ilişkin bulgularını belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Bu bağlamda engel durumuna ilişkin bilgiler formunda yer alan engel grubu, ilave engel grubu, engel oranı ve ek hastalıklar hakkındaki bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir (**Tablo 2**).

Tablo 2. Engel Durumuna İlişkin Bulgular

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Engel Grubu	Ortopedik	94	21,8
	Dil ve Konuşma Zorluğu	5	1,2
	Görme	259	60,0
	İşitme	15	3,5
	Süreğen Hastalık	37	8,6
	Zihinsel	17	3,9
	Ruhsal ve Duygusal	4	0,9
	Sınıflanamayan	1	0,2
	İlave Engel Grubu	Ortopedik	5
Dil ve Konuşma Zorluğu		4	0,9
Görme		7	1,6
İşitme		10	2,3
Süreğen Hastalık		10	2,3
Zihinsel		2	0,5
Ruhsal ve Duygusal		15	3,5
Sınıflanamayan		-	-
İlave Engelim Yok		379	87,7
Engel Oranı	%40-59 (Hafif Düzey)	140	32,4
	%60-79 (Orta Düzey)	54	12,5
	%80 ve Üzeri (Ağır Engelli)	238	55,1
Ek Hastalıklar	Öğrenme Güçlüğü	1	0,2
	Bel Fıtığı	9	2,1
	Astım	20	4,6
	Kalp	8	1,9
	Diyabet	12	2,8
	Tansiyon	6	1,4
	Ek Hastalığım Yok	376	87,0

Eğitim sektöründeki engelli çalışanların %21,8'inin (94 kişi) ortopedik, %1,2'sinin (5 kişi) dil ve konuşma, %60'ının (259 kişi) görme, %3,5'inin (15 kişi) işitme, %8,6'sının (37 kişi) süreğen hastalık, %3,9'unun (17 kişi) zihinsel, %0,9'unun (4 kişi) ruhsal ve duygusal, %0,2 (1 kişi) sınıflanamayan engel gruplarında olduğu, %1,2'sinin (5 kişi) ortopedik, %0,9'unun (4 kişi) dil ve konuşma, %1,6'sının (7 kişi) görme, %2,3'ünün (10 kişi) işitme, %2,3'ünün (10 kişi) süreğen hastalık, %0,5'inin (2 kişi) zihinsel, %3,5'inin (15 kişi) ruhsal ve duygusal ilave engeli bulunduğu, %87,7'sinin (379 kişi) ise ilave engeli bulunmadığı belirlenmiştir (**Tablo 2**).

Eğitim sektöründeki engelli çalışanların %32,4'ünün (140 kişi) %40-59 (Hafif Düzey), %12,5'inin (54 kişi) %60-79 (Orta Düzey), %55,1'inin (238 kişi) %80 ve üzeri (Ağır Engelli) oranında engeli bulunduğu belirlenmiştir (**Tablo 2**).

Eğitim sektöründeki engelli çalışanların %0,2'sinin (1 kişi) öğrenme güçlüğü, %2,1'inin (9 kişi) bel fıtığı, %4,6'sının (20 kişi) astım, %1,9'unun (8 kişi) kalp, %2,8'inin (12 kişi) diyabet ve %1,4'ünün (6 kişi) tansiyon hastalıklarına sahip olduğu %87'sinin (376 kişi) ise ek hastalığının bulunmadığı belirlenmiştir (**Tablo 2**).

Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik, bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir.²³ Bir ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için kullanılan çeşitli yöntemler mevcuttur. Çalışmada içsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın kullanılan yöntemlerden biri olan "Cronbach Alfa" yöntemi kullanılmıştır. Alfa değeri 0 ile 1 arasında değerler alır. Bir değer kabul edilebilir olması için en az 0.7 olması istenir. Ölçekte yer alan madde sayısı arttıkça, alfa değeri de artmaktadır. Suni bir artışa neden olabilen bu durumun yanıltıcı sonuçlarını bertaraf etmek için beta katsayısı hesaplanabilir.²³

Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunlar anketinin Cronbach Alfa katsayısını incelemek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Engelli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunlar anketine ilişkin Cronbach Alfa katsayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (**Tablo 3**).

Tablo 3. Değişkenlere Ait Cronbach Alfa Katsayıları

Değişkenler	Madde Sayısı	α
Engelli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Karşılaştıkları Sorunlar Anketi	34	0,85

Cronbach Alfa katsayısı incelendiğinde; engelli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunlar anketinin yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmektedir (**Tablo 3**).

Tanımlayıcı İstatistikler

Engelli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunlar anketi için hesaplanan tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (**Tablo 4**).

Tablo 4. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Karşılan Sorunlar Anketine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Karşılaştıkları Sorunlar	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1 İşyerine, yardımcı kişi ya da özel bir araç olmadan rahatlıkla gidip gelemiyorum.	3,26	0,99	0,19	-0,69
2 İşyerinde yardımcı çalışan desteğine ihtiyaç duyuyorum.	2,64	1,27	-0,07	-1,45
3 Yaptığım iş, eğitimime uygun değildir.	1,39	0,94	2,41	4,78
4 Yaptığım iş, atandığım kadroya uygun değildir.	2,10	1,77	1,01	-0,96
5 İş değişikliği yapılırken fikrim alınmıyor.	1,82	1,44	1,38	0,19
6 İşyeri değişikliği yapılmadan önce fikrim alınmıyor.	1,29	0,92	3,23	9,27
7 Görevimi yerine getirmem için gerekli, bilgisayar, telefon, faks, fotokopi makinesi, tarayıcı, akıllı tahta gibi araç ve gereçler ile ekran okuyucu gibi ilave bilgisayar programları, kurum tarafından zamanında ve erişilebilir bir şekilde temin edilmiyor.	3,12	1,24	0,12	-1,40
8 İşyerimde engel durumuma uygun makul düzenleme yapılmamaktadır.	3,07	1,99	-0,07	-1,99
9 Yaptığım iş, engel durumuma uygun değildir.	1,24	0,75	3,53	12,50
10 İşyerindeki rampalar kullanımına uygun değildir.	1,37	0,82	2,68	7,52
11 Merdivenleri rahatlıkla inip çıkamıyorum.	2,47	1,03	0,62	-0,11
12 İhtiyaç durumunda asansörleri rahatlıkla kullanamıyorum.	3,49	1,66	-0,47	-1,48
13 İşyeri zemini, yürümeme ve bağımsız hareketime uygun değildir.	2,33	0,96	0,10	-0,57
14 İşyerimin aydınlatma, havalandırma, termal konfor şartları, gürültü, radyasyon vb. fiziki koşulları, rahat çalışmam için uygun değildir.	3,15	0,53	0,68	1,71
15 İşyerimdeki tuvaletler erişilebilir bir şekilde kullanımına uygun değildir.	2,11	0,98	0,99	1,01
16 İşveren/kurum idarecisi, engellilik durumuma uygun iş verilmesinde kararlarımı dikkate almıyor.	1,57	1,17	2,02	2,77
17 İşimi sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapamıyorum.	3,45	0,85	-0,39	0,64
18 İş sağlığı ve güvenliği hakkında kurumum tarafından düzenli olarak bilgilendirilmiyorum.	3,19	1,50	-0,04	-1,51
19 İlk yardım gerektiren bir iş kazası geçirdiğimde ne yapmam gerektiğini bilmiyorum.	4,03	0,76	-0,70	1,09
20 Çalıştığım kurumda yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi engel durumuma uygun bir şekilde verilmiyor.	3,77	1,45	-0,72	-1,00
21 İşyerinde, engel durumum gözetilerek risk değerlendirmesi yapıldığını düşünmüyorum.	3,94	0,91	-0,63	-0,06
22 İşyerinde, engel durumum gözetilerek acil eylem planı yapıldığını düşünmüyorum.	4,14	1,04	-1,13	0,61
23 İşyerinde yapılan acil eylem tatbikatlarına katılımım sağlanmıyor.	2,63	1,83	0,39	-1,72
24 İşyerinin acil durumlara karşı güvenli olmadığını düşünüyorum.	3,47	0,96	-0,34	-0,37
25 Acil durumlarda yapmam gerekenleri bilmiyorum.	3,42	0,77	-0,10	-0,43
26 Bir afet anında binayı tahliye ederken ve toplanma alanına giderken refakatçi desteğine ihtiyaç duyuyorum.	3,69	1,52	-0,58	-1,29
27 Acil durumlarda kullanmam gereken tahliye yollarını bilmiyorum.	1,78	1,42	1,55	0,73
28 Acil durumlarda toplanma alanının neresi olduğunu bilmiyorum.	2,26	1,73	0,78	-1,24
29 Engel durumum işyerindeki bir yangın durumunda yangın tüpünü kullanmam için uygun değildir.	4,09	1,32	-1,12	-0,17

30	Olası bir acil durumda kullanmam gereken koruyucu ekipmanlar ulaşılabilir durumda değildir.	2,85	1,53	0,26	-1,41
31	İşyerindeki acil durum uyarı sistemleri, engel durumuma uygun değildir.	3,06	1,37	-0,41	-1,31
32	Acil durumlarda kullanacağım tahliye yolları erişilebilir bir şekilde kullanımına uygun değildir.	2,14	1,18	1,04	0,29
33	Kurumum tarafından verilen, maske, eldiven, iş ayakkabısı, iş elbisesi gibi kişisel korucu donanımlar ve el antiseptikleri uygun bir şekilde temin edilmiyor.	2,48	1,93	0,54	-1,72
34	Fiziksel ayrımcılığa dayalı mobbinge uğradığımı düşünüyorum.	2,10	1,79	1,02	-0,98

Katılımcılar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunların mevcudiyetine; 19, 20, 21, 22, 26, 29 numaralı anket sorularında katıldıklarını, 1, 2, 7, 8, 12, 14, 17, 18, 23, 24, 25, 30, 31 numaralı sorularda kararsız kaldıkları, 4, 5, 11, 13, 15, 16, 27, 28, 32, 33, 34 numaralı sorularda katılmadıklarını, 3, 6, 9 ve 10 numaralı sorularda ise kesinlikle katılmadıklarını belirtmişlerdir (**Tablo 4**).

Sonuç ve Tartışma

İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı kurumlardaki 432 engelli çalışanın bulunduğu bir örneklem grubundan oluşan çalışmanın amacı, engelli eğitim çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını belirlemektir.

Bu kapsamda yapılan çalışmayla ilgili anket sorularının hazırlanıp tasarlanması ve verilerin analizinden makale yazarı sorumludur. Yapılan analiz sonuçlarının yorumları, yazarın kişisel görüşlerini de yansıtmaktadır.

Araştırmanın araştırma ile ilgili bulguları incelendiğinde, çoğunluğu erkeklerden oluşan katılımcıların yaklaşık %41'inin genel idari hizmetlerde, %35'inin de yardımcı hizmetler kadrosunda çalıştıkları görülmektedir. Burada dikkat çeken husus yardımcı hizmetler kadrosunda çalışanların sadece %12'sinin danışman, temizlik ve çay ocağı çalışanı olduğu, %23'ünün ise daha üst kadro sınıflarına bağlı işlerde çalıştığıdır. Engelli çalışanlar için önemli bir avantaj olan bu durum, kurum yöneticilerinin iyi niyetli inisiyatiflerinden kaynaklanmaktadır.

Araştırmanın engel durumuna ilişkin bulguları incelendiğinde, katılımcıların %60'ının görme engellilerden oluştuğu, bunu yaklaşık %21'lik oranla ortopedik engellilerin takip ettiği görülmektedir. Yaklaşık olarak %12'sinin ilave bir engeli ve %13'ünün ek hastalığı olan katılımcıların %55'inin engel oranı %80 ve üzeri (Ağır Engelli)'dir. Bu durum, bu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılması gereken faaliyet ve düzenlemelere olan ihtiyacın daha da fazla olduğunu göstermektedir. Zira bu alandaki eksiklikler, engellilerin engel oranlarının artmasına ya da ilave engel ve/veya hastalık sahibi olmalarına neden olabilecektir.

Anketin güvenilirliğinin belirlenmesinde iç tutarlılık analizi kullanılmıştır. İç tutarlılığın belirlenmesi için Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Engelli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunlar anketinin, Cronbach Alfa değerinin 0,85 ile yüksek güvenilirlik düzeyinde çıktığı görülmektedir.

Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- 1. Soruda katılımcıların çoğu işyerlerine yardımcı bir kişi ya da özel bir araç olmadan rahatlıkla gidip gelemediklerini ifade etmişlerdir. Yani engelli çalışanlar işyerlerine gidip gelirken genellikle bir kişi ya da özel bir araç desteğine ihtiyaç duymaktadır. Karataş'a göre, engellilerin içinde yaşadıkları fiziksel çevre, fiziksel yetersizlikler/işlev bozukluklarına sahip olmalarından ve bunun neden olduğu sınırlamalardan dolayı oldukça önemlidir. Toplu taşıma araçları, kamusal alanlar, kaldırımlar, yollar, okullar ve iş yerleri gibi çevresel unsurların tasarımında engellilerin dikkate alınmaması, buna ilaveten engelliler için tasarlanan alanlarda engellilerin geçişini güçleştirecek nesnelere bulunması ve benzeri nedenler, engelli bireylerin toplumla bütünleşmesini olumsuz yönde etkileyecek önemli problemlere yol açmaktadır.²⁴

- İşyerlerinde buldukları süre içinde yardımcı bir çalışan desteğine ihtiyaç duyulmasına yönelik olarak 2. Soruya verilen cevaplar, katılımcıların yarıya yakın kısmının yardımcı bir çalışana ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Çalışanların yaklaşık %21'inin öğretmen ve %40'ının memur olduğu, ilaveten görme engelli oranının %60 olduğu, ayrıca katılımcıların yaklaşık %12'sinin ilave engeli bulunduğu ve engel oranı %80 ve üzeri olan katılımcıların yaklaşık %55'lik oranı oluşturduğu dikkate alınınca, yardımcı bir çalışana ihtiyaç duyulması son derece olağandır. Nitekim özellikle 7. Sorudaki; "Görevimi yerine getirmem için gerekli, bilgisayar, telefon, faks, fotokopi makinesi, tarayıcı, akıllı tahta gibi araç ve gereçler ile ekran okuyucu gibi ilave bilgisayar programları, kurum tarafından zamanında ve erişilebilir bir şekilde temin edilmiyor" ifadesine verilen yanıtlar da bu durumu desteklemektedir. Çalışırken özellikle görme engellilere yönelik araç ve gereçler ile bilgisayar programlarının yetersizliği, bir yardımcı çalışan desteğine olan ihtiyacı daha da arttıracaktır.
- 8. Soruda katılımcıların ortalama yarısına makul düzenleme yapılmadığı görülmektedir. Engelli çalışanların hem erişilebilirliği hem de iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli olan makul düzenlemenin yetersizliği, engelli çalışanların engel oranlarını arttırabileceği gibi ilave engel ve/veya hastalık sahibi olmalarına da sebep olabilecektir.
- 11. Soruya verilen yanıt, katılımcıların yarıya yakın kısmının merdivenleri rahatlıkla inip çıkamadığını göstermektedir. Bu ifadeye, 12. Sorudaki asansör kullanımının yeterliliğine ağırlıklı olarak olumsuz yönde verilen cevaplar da eklendiğinde, çalışanların çalıştıkları kurum içinde ulaşım ile ilgili sıkıntılarının bulunduğu görülmektedir. Zira çalışan kişi merdiveni rahatlıkla kullanamıyorsa asansör kullanımını tercih etmek zorunda kalacaktır. Oysa asansörlerin erişilebilirliği de yeterli olmadığında, engelli çalışanın kurum içindeki ulaşımı ve dolayısıyla güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışması iyice güçleşecektir. Öte yandan, 13. Soruda işyeri zemininin rahat kullanımına yönelik olarak verilen cevap ortalamasının da bu duruma ilave olması, kurum içindeki ulaşımın yeterli uygunlukta olmadığını bir göstergesidir.
- İş sağlığı ve güvenliği için oldukça önemli olan işyerinin aydınlatma, havalandırma, termal konfor şartları, gürültü, radyasyon vb. fiziki koşulların rahat çalışmak için uygun olup olmadığı ifadesine verilen 14. Sorunun cevabının olumsuz yöne yakın olduğu görülmektedir. Fiziki koşulların olumsuzluklarının en büyük nedenlerinden biri, kişi başına düşen çalışma alanının azlığı ve kalabalık çalışma ortamlarıdır. Ayrıca 17. Soruya verilen yanıtla katılımcıların işlerini yeterince sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapamadıklarını ifade etmesi de fiziki çalışma koşullarının yeterli olmadığını gösteren bir bulgudur.
- 20. Sorudaki katılımcılara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin genellikle engel durumlarına uygun olmadan verildiği anlaşılmaktadır. Bu durum eğitimlerin yeterince erişilebilir olmadığını göstermektedir ki her işin başı olan eğitimin yetersizliği, 19. Sorudaki "İlk yardım gerektiren bir iş kazası geçirdiğimde ne yapmam gerektiğini bilmiyorum" ile 25. Sorudaki "Acil durumlarda yapmam gerekenleri bilmiyorum" ifadelerine verilen yanıtlardan da anlaşılmaktadır. Eğitimlerin yetersizliğinin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkında kurum tarafından düzenli olarak bilgilendirilmesini de önemli ölçüde olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Zira 18. Soruya verilen yanıt, katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği hakkında kurum tarafından düzenli olarak yeterince bilgilendirilmediği yönündedir. Şen ve Tunç'a göre, engellilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerindeki güvenliklerinin sağlanması açısından diğer çalışanlara nazaran daha çok önemsenmelidir.²⁵ Bu bağlamda eğitimlerin engellilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde verilmesi önemlidir.
- 21 ve 22. Sorularda çalışanlar, ağırlıklı olarak engel durumlarının gözetilerek risk değerlendirmesi ve acil eylem planları yapıldığını düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Kaldı ki engelli çalışanların yarısına yakın bir kısmının acil eylem tatbikatlarına müdahil edilmediği de verilen yanıtlardan anlaşılmaktadır. Öte yandan bir afet anında binayı tahliye ederken refakatçi desteğine duyulan ihtiyacın belirtildiği 26. Sorudaki cevap

ortalamasının yüksek bir düzeyde olması, risk değerlendirmeleri ve acil eylem planlarının mutlak suretle engelli çalışanların dikkate alınarak yapılması gerektiğini göstermektedir.

- Acil durumlarda kullanılacak tahliye yollarının erişilebilirliği ile ilgili ifadeye verilen 32. Sorudaki yanıtların ortalaması düşük gibi görülsede aslında oldukça önemli bir düzeydedir. Çünkü kurumlardaki tahliye yollarının erişilebilir olmaması, sadece engelli çalışanlar için değil, tüm çalışanlar için önemlidir ve bu yetersizlik, acil durumlarda toplu ölümlere neden olabilmektedir. Kaldı ki bu duruma 31. Sorudaki yanıtlar yani katılımcıların çoğunluğu için acil uyarı sistemlerinin de yeterli düzeyde olmaması da eklenince, durumun vahameti daha da artmaktadır. Öte yandan düşük bir oranla da olsa, katılımcılar tahliye yollarının ve toplanma alanlarının yerini bilmemekte ve yangın tüpleri gibi koruyucu ekipmanların yeterince ulaşılabilir olmadığını düşünmektedirler.
- Çalışmanın yapıldığı süreçte yaşanan COVID-19 salgını nedeniyle oldukça önem kazanan ve işyeri tarafından çalışanlara verilmesi gereken el antiseptiği ile maske, eldiven gibi kişisel koruyucuların yeterince temin edilip edilmediğine ilişkin olarak verilen cevapların ortalaması düşük bir düzeydeymiş gibi görülmekle beraber, pandeminin yayılım hızı ve büyüklüğü ile çalışma ortamlarının fiziksel koşullarının yetersizliği dikkate alınınca aslında söz konusu kişisel koruyucular, iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemli ve titizlikle dikkate alınması gereken bir unsur haline gelmektedir.
- 34. Soruyla katılımcıların bir kısmı mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların, farkedilebilirliği zor ve kanıtlanma ihtimali düşük olan mobbinge maruz kalması, engelli çalışanların hem fizyolojik hem de psikolojik olarak sağlığının bozulması açısından oldukça önemlidir. Leymann ve Gustafsson'a göre, mobbinge maruz kalan çalışanlar ciddi zihinsel hastalıklar ile psikolojik kökenli fiziksel hastalıklar yaşamaktadırlar.²⁶

Öneriler

Yapılan çalışmada, öncelikle engellilerin işe gidiş gelişlerinde bir takım sıkıntılar yaşadıkları, özel bir araç ya da yardımcı bir kişi olmadan işe gidip gelmede zorlandıkları tespit edilmiştir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir unsur olan ulaşımındaki yetersizlikleri, engellilerin hem engel yükünü arttırabilecek hem de ilave hastalıklara neden olabilecektir. Bu nedenle işe gidiş gelişlerle ilgili sorunların çözülmesi, bunun için de engelliler için erişilebilir servis olanaklarının sunulması gerekmektedir.

Gerek bilgisayar, telefon, faks, fotokopi makinesi, tarayıcı, akıllı tahta gibi araç ve gereçler ile ekran okuyucu gibi ilave bilgisayar programlarının yeterli düzeyde ve erişilebilir olmaması, gerekse bazı çalışma yöntemlerinin engellilere uygun olmaması, ilaveten özellikle öğretmenlerin kullandığı çalışma materyallerinin bir yerden bir yere taşınmasının zorluğu, engellilerin yardımcı çalışan desteğine ihtiyaç duymalarına sebep olabilmektedir. Yardımcı çalışan desteği tam zamanlı olarak sağlanabileceği gibi kısmi zamanlı olarak da sağlanabilir ki kısmi zamanlı olması bile engelli çalışanı rahatlatacaktır.

Engellilerin engellerine uygun işlerde çalışması, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı açısından son derece önemli bir faktördür. Örneğin bir görme engelli çalışanın yardımcı hizmetler kadrosundaki temizlik ve çay ocağı gibi görme duyusu gerektiren işlerde çalıştırılması hem oldukça zor koşullarla gerçekleşir, hem de çalışanın engel oranının artmasına ve ilave hastalık sahibi olmasına neden olabilir. Dolayısıyla engellilerin tüm kadro sınıflarında eşit ve erişilebilir çalışma koşullarının oluşturulması amacıyla, kadroların görev tanımlarının engel gruplarına göre makul düzenlemelerle planlanması gerekmektedir. Böylelikle kişilerin temel sosyal yaşam hakkı olan çalışma hakkı, kurum yöneticilerinin inisiyatiflerine bırakılmadan yasalarla güvence altına alınmış olacaktır.

Çalışma ortamında kullanılması gereken materyal ve bilgisayar programlarının engelli çalışanların engel durumuna uygun, erişilebilir bir şekilde düzenlenerek kurum tarafından çalışanlara sağlanması gerekmektedir. Bunların uygun olmaması halinde fiziki farklılıklardan kaynaklı iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek riskler oluşabilecektir. Mesela ortopedik engeli bulunan bir çalışan, kendisi için uygun yüksekliğe sahip olmayan bir fotokopi makinasını kullanırken düşme tehlikesi yaşayabilir ve yaralanma riski ile sonuçlanan bir iş kazasına maruz kalabilir.

Engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere yapılması gereken makul düzenlemelerin yetersizliği, engelli çalışanların sağlığının hem psikolojik olarak hem de fizyolojik olarak bozulmasına sebep olacaktır. Örneğin protez bacak kullanan ortopedik engelli bir çalışanın, sabahları işe gitmek üzere hazırlanırken bacağına taktığı protezin ortalama bir saatlik vücut ile uyum sürecine ihtiyacı olacağından, işe başlama saatinin de işvereni tarafından bir saat ileride olacak şekilde ayarlanması gerekebilecektir. Bu bir makul düzenlemedir. Bu düzenlemenin işveren tarafından yapılmaması, engelli çalışanın yaşamını ve işe uyumunu iyice güçleştirecek, ayrıca sağlığının bozulmasına neden olabilecektir. Makul düzenleme ile ilgili sorunların çözülebilmesi için, özellikle yönetim kadrosundaki çalışanların, engelli çalışanlar ve ilgili yasal düzenlemeler hakkında bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Kaldı ki sadece makul düzenleme konusunda değil, erişilebilirlik de dahil iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bütün konularda ve en çok da empati kurulması gereken mobbing ile ilgili sorunların çözümünde yöneticilerin bu konularla ilgili eğitim alması oldukça faydalı olacaktır.

Engellilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışabilmeleri için, kurum içindeki ulaşımlarının da uygun koşullarda olması gerekmektedir. Bu nedenle zemin, rampalar, merdivenler ve asansörler, engelli çalışanlar için uygun standartlarda yapılmış olmalıdır. Mesela zeminin kaygan olması sadece engelliler için değil tüm çalışanlar için bir tehlike unsurudur. Zemine kılavuz çizgi yapılmamış olması, merdivenlerde trabzanın bulunmaması ya da tam döner merdiven olması, asansörlerde sesli uyarı sistemlerinin ve braille alfabesinin bulunmaması özellikle görme engellileri zor durumda bırakacaktır. Eğer zemin, merdiven ya da asansörlerle ilgili erişilebilirlik sorunları mevcutsa, engelliler binaların ulaşım açısından kendileri için rahat ve erişilebilir olan bölümlerinde çalıştırılmalıdır. Örneğin bacağına ortopedik engeli bulunan bir çalışan, asansörsüz bir binanın giriş katında çalıştırılabilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken önemli bir başka husus da tuvaletlerin erişilebilirliğidir. Giriş katında çalıştırılmak zorunda kalınan ortopedik engelli için tuvaletler de aynı katta ve erişilebilir düzeyde olmalıdır.

İşyerlerinin aydınlatma, havalandırma, termal konfor şartları, gürültü, radyasyon vb. fiziki koşulları, engelliler için uygun hale getirilmelidir. Özellikle COVID-19 sürecinin yaşandığı bugünlerde fiziki çalışma koşullarının uygunluğu oldukça önemlidir. Kurumlarda karşılaşılan en önemli ve en çok şikayet edilen sorunlardan biri, kalabalık çalışma ortamlarıdır. Zira en az dört kişinin aynı anda çalışmak zorunda kaldığı küçük bir odadaki havayı solumak, sadece COVID-19 virüsü için bile başlı başına bir tehlikedir. Çalışmanın yapıldığı dönemde her ne kadar engelliler için esnek çalışma saatleri uygulanmış olsa da, her zaman benzer tehlikelere maruz kalınabileceği unutulmamalı ve çalışma ortamları buna göre düzenlenmelidir.

Her işin başı olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğinin de başı ve olmazsa olmazı olan eğitimler, uygun periyotlarda ve engellilerin engel durumlarına uygun bir şekilde düzenlenmelidir. Gerek genel iş sağlığı güvenliği eğitimleri, gerekse yangın deprem gibi acil durum eğitimleri ile ilkyardım eğitimlerinin engelli çalışanlara uygun olarak verilmemesi, engellilerin hem iş sağlığı ve güvenliği açısından nasıl davranmaları gerektiği hem de acil durumlarda neler yapmaları gerektiğini bilmeleri açısından oldukça önemlidir. Engellilerin, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin erişilebilir bir şekilde verilmesi haricinde acil durum tatbikatlarına katılımları da mutlak suretle sağlanmalı ve işe başlanmadan evvel verilen oryantasyon eğitiminde çalışacakları bina tanıtılarak, özellikle acil çıkışlar ve yangın tüpleri gibi acil ekipmanlarının yerleri gösterilmelidir.

Acil eylem planları tüm engelliler için erişilebilir olmalıdır. Örneğin kabartmalı ve/veya sesli olmayan bir acil eylem planı, özellikle ağır engeli bulunan bir görme engelli çalışan için erişilebilir değildir. Benzer durum, uyarı levhaları ve acil uyarı sistemleri için de geçerlidir. Uyarı sistemleri, tüm engel grupları dikkate alınarak görsel, sesli, ışıklı ve titreşimli olarak düzenlenmelidir.

Çalışmanın yapıldığı hiçbir kurumda acil kaçış rampasına rastlanmamıştır. Oysa özellikle yürüyemeyen ya da bir destekle yürümek zorunda kalan ortopedik engelliler için ya acil kaçış rampası, ya da binanın dışında yangından etkilenmeyecek malzemelerle yapılmış, elektrikten bağımsız olarak çalışan acil kaçış asansörü olmalıdır. Öte yandan acil kaçış yollarının mutlaka sürekli olarak açık bulundurulması ve bu yollara klima dış üniteleri, temizlik malzemeleri, bisiklet ve benzeri eşyalar konulmamalıdır. Bu durum sadece engelliler için değil, tüm çalışanlar için oldukça önemlidir.

İşyerinde engelli çalışanlara yönelik olarak hassasiyetle yapılması gereken iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki eksiklik veya aksaklıkların engelli çalışanların engel oranlarını arttırabileceği ve ilave engel ve/veya hastalık sahibi olmalarına sebep olabileceği unutulmamalı ve işverenler tarafından tüm tedbirler alınarak engellilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışması sağlanmalıdır.

Bilgi

Çalışmada çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Kurul Onayı

Çalışmanın etik kurul izni, İstanbul Gedik Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 14.10.2020 tarih ve 71457743-050.01.04-119-177762 sayılı kararı ile alınmıştır.

Araştırmacı Katkı Oranı Beyanı

Hasine İnci Ateş: Fikir, tasarım, danışmanlık/denetleme, veri toplama ve işleme, analiz ve yorum, kaynak taraması, makale yazımı, eleştirel inceleme, kaynaklar ve fon sağlama.

Meliha Kırkıncıoğlu: Fikir, tasarım, danışmanlık/denetleme, veri toplama ve işleme, analiz ve yorum, kaynak taraması, makale yazımı, eleştirel inceleme, kaynaklar ve fon sağlama.

Ahmet Teke: Fikir, tasarım, danışmanlık/denetleme, veri toplama ve işleme, analiz ve yorum, kaynak taraması, makale yazımı, eleştirel inceleme, kaynaklar ve fon sağlama.

Kaynaklar

1. Dünya Sağlık Örgütü. Dünya Engellilik Raporu Yönetici Özeti. (2011). İsviçre.
2. Türkiye İstatistik Kurumu. Türkiye Engelliler Araştırması. 2002. Erişim tarihi: 12.12.2021, Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=engelli>.
3. Civan OE. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar. Ankara Barosu Dergisi 2017;75(4):203-290.
4. Breslin FC, et al. Examining Occupational Health and Safety Vulnerability Among Canadian Workers with Disabilities. Disability and Rehabilitation An International, Multidisciplinary Journal 2017;40(18):2138-2143.
5. T.C. Resmi Gazete (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. 30.06.2012. Sayı: 28339. Başbakanlık Basımevi. Ankara.
6. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Kamuda Engelli İstihdamının Analizi. Ankara: Temmuz 2015. Erişim tarihi: 10.10.2019, Erişim adresi: <https://www.aile.gov.tr/media/5649/kamuda-engelli-istihdaminin-analizi-son.pdf>.
7. T.C. Resmi Gazete (1949). Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948). 27.05.1949. Sayı: 7217. Başbakanlık Basımevi. Ankara.
8. Birleşmiş Milletler. Sakat Bireylerin Haklarına Dair Bildirge. 1975. Erişim tarihi: 25 Şubat 2019, Erişim adresi: <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/27-birlesmis-milletler-diger-belgeler/>.
9. <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 23.11.2021.
10. T.C. Resmi Gazete (2005). Engelliler Hakkında Kanun. 07.07.2005. Sayı: 25868. Başbakanlık Basımevi. Ankara.
11. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. Türkiye Özürlüler Araştırması 2002. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, 2009:10-11.

12. T.C. Resmi Gazete (2019). Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik. 20.02.2019. Sayı: 30692. Başbakanlık Basımevi. Ankara.
13. Toyoğlu A. Avrupa Birliği ve Türkiye’de Engelli İstihdamına Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı, Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi, 2020:10.
14. Bezirci P. Bilgiye erişimde engellilere yönelik kütüphane uygulamaları. Hiperlink Yayınları, İstanbul; 2019. s:18.
15. T.C. Resmi Gazete (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu. 10.06.2003. Sayı: 25134. Başbakanlık Basımevi. Ankara.
16. Figueiredo-Ferraz H, Gil-Monte P, Olivares-Faúndez V. Influence of mobbing (workplace bullying) on depressive symptoms: A longitudinal study among employees working with people with intellectual disabilities. Journal of Intellectual Disability Research 2015;59(1):39-47.
17. T.C. Resmi Gazete (2013). İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik. 17.07.2013. Sayı: 28710. Başbakanlık Basımevi. Ankara.
18. Yenidünya Güler S, ve ark. Engelli çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği rehberi. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2016:34.
19. T.C. Resmi Gazete (2013). İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. 20.07.2013. Sayı: 28713. Başbakanlık Basımevi. Ankara.
20. T.C. Resmi Gazete (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. 15.05.2013. Sayı: 28648 Başbakanlık Basımevi. Ankara.
21. T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni. Ankara: Ağustos 2020. Erişim tarihi: 20.10.2020, Erişim adresi: https://www.aile.gov.tr/media/57045/istatistik_bulteni_agustos2020.pdf.
22. Gürbüz S, Şahin F. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar, Ankara; 2018. s:129.
23. Coşkun R, Altunışık R, Yıldırım E. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. Sakarya Yayıncılık, Sakarya; 2019. s:147-149-150.
24. Karataş K. Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları Bir Sosyal Politika Yaklaşımı. Ufkun Ötesi Bilim Dergisi 2002;2(2):48-55.
25. Şen M, Tunç YE. Türkiye’de Çalışma Yaşamında Özel Grupların İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Değerlendirilmesi. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 2017;6(16):568-596.
26. Leymann H, Gustafsson A. Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders. European Journal of Work and Organizational Psychology 1996;5(2):251-275.