

Engelli Çalışanlar için İş Güvenliği Eğitimlerinin İncelenmesi

Investigation of Occupational Safety Trainings of Disabled Employees

Serhat SARI¹, Furkan BERBER², S. Buğra KÖSEOĞLU³, Gamze N. UYGUN⁴, Serap TEPE⁵

ÖZ

Amaç: Eğitim belli bir konuda bilgi ve beceri kazandırma işidir. Eğitim hem yetiştirme hem de geliştirme özelliklerini ihtiva ettiğinden hayat boyu devam eden öğrenme faaliyetlerinin bütünüdür. İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri yasal zorunlulukları yerine getirmenin yanı sıra çalışanlar ve kurumlar için gelişme fırsatı olarak görülmesi gereken eğitimlerdir. Bu eğitimler sayesinde çalışanlar hem yasal yükümlülükler hakkında bilgi sahibi olmakta hem de iş kazalarına yönelik riskleri ve alınabilecek önlemleri öğrenmektedirler. Bu farkındalık çalışanlara direkt pozitif etkide bulunurken uzun vadede çalışma hayatının tamamına dolaylı olumlu etki yapmaktadır. Önemine istinaden bu eğitimlerin dezavantajlı grup diye nitelendirilen engelli çalışanlar için farklı bir perspektifte ele alınması gerekliliği söz konusudur. Çalışmanın amacı engelli çalışanların aldıkları İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin mevcut durumunu gözlemek ve iyileştirme adına önerilerde bulunmaktır.

Gereç ve Yöntem: Çalışmada yarı yapılandırılmış onam formları ile katılımcılara sorular yöneltilmiş, görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerin içerikleri deşifre edilirken katılımcıların kimlik bilgilerinin gizli tutulması şartı sağlanmış ve veriler analiz edilmiştir.

Bulgular: Görüşmeler sonucunda engelli çalışanların kendi ihtiyaçlarına yönelik verimli bir İSG eğitimi alamadıkları gözlenmiştir ve bu eğitimlerin iyileştirilmesine yönelik çalışmaların olması gerektiği düşünülmektedir.

Sonuç: İyileştirme çalışmaları eğitim içeriklerinin yeniden yapılandırılması ve eğitimi aktarma yollarının çeşitlendirilmesi ile güncellenebilir. Ayrıca eğitimi verecek uzmanların da mesleki gelişimlerine yönelik ek faaliyetler yapılması engelli çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin niteliğinin artmasına neden olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dezavantajlı Grup, Eğitim, Engelli Çalışan, İş Güvenliği

ABSTRACT

Aim: Education is the job of gaining knowledge and skills in a certain subject. Since education includes both training and development features, it is the whole of learning activities that continue throughout life. Occupational health and safety (OHS) education are trainings that should be seen as a development opportunity for employees and institutions as well as fulfilling legal obligations. Thanks to these trainings, employees are informed about legal obligations as well as the risks and precautions to be taken for occupational accidents. While this awareness has a direct positive effect on employees, it has an indirect positive effect on the entire working life in the long run. Based on its importance, it is necessary to consider these trainings from a different perspective for disabled employees, who are described as

¹Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, ORCID: 0000-0002-7575-9789, e-posta: srserhatpriv@gmail.com

²Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, ORCID: 0000-0002-9934-2312, e-posta: furkan.berber6700@gmail.com

³Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, ORCID: 0000-0002-1310-0161, e-posta: stkbgr@hotmail.com

⁴Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, ORCID: 0000-0003-0829-371X, e-posta: g.uygun2001@hotmail.com

⁵Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, ORCID: 0000-0002-9723-6049, e-posta: serap.tepe@sbu.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 14.06.2022, **Kabul Tarihi/Accepted:** 01.11.2022 **Çevrimiçi Yayın Tarihi/Available Online Date:** 28.02.2023

Doi: 10.57224/jhpr.1130620

Sorumlu yazar/Correspondence: Serhat SARI. e-posta: srserhatpriv@gmail.com

Cite this article as: Sarı S, Berber F, Köseoğlu SB, Uygün GN, Tepe S. Engelli Çalışanlar için İş Güvenliği Eğitimlerinin İncelenmesi. J Health Pro Res 2023; 5(1):28-35.

disadvantaged groups. The aim of the paper is to observe the current status of the occupational health and safety trainings received by disabled employees and to make suggestions for improvement.

Method: In the paper, questions were asked to the participants with semi-structured consent forms and the interviews were recorded. While deciphering the contents of the interviews, it was ensured that the identity information of the participants was kept confidential and the data were analyzed.

Results: As a result of the interviews, it was observed that the disabled employees could not receive an efficient OHS training for their own needs, and it is thought that there should be studies to improve these trainings.

Conclusion: Improvement studies can be updated by restructuring the training content and diversifying the ways of delivering the training. In addition, it is thought that carrying out additional activities for the professional development of the experts who will provide the training will increase the quality of the occupational health and safety trainings of disabled employees.

Keywords: Disadvantaged Group, Education, Disabled Employee, Occupational Safety

Giriş

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışanların sağlığını ve güvenliğini önemseyen, iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda çalışanları bilinçlendiren ve güvenlik için gerekli proaktif çalışmaları yürüten bir bilim dalıdır. Çalışma hakkı tüm diğer haklar gibi herkes için aynı derecede geçerli olduğundan çalışma hayatında engelli çalışan varlığı gün geçtikçe önemi artan yadsınamaz bir gerçektir. Dezavantajlı grup içerisinde bulunan engelli çalışan, doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle zihinsel, fiziksel, duyuşsal, ruhsal engel durumu olan çalışandır. Ülkemizde engellilerin istihdamı ile ilgili ilk düzenleme, 1967 tarihinde ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 13. Maddesi ile “Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma” başlığı altında yapılmıştır. Bu kanunda bulunan sakat sözcüğü ise 572 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kaldırılmış yerine özürlü sözcüğü getirilmiştir. Fakat 2013 tarihinde ve 6462 sayılı kanun ile getirilen değişiklik ile tüm özürlü kavramları değiştirilerek yerine engelli kavramı kullanılmıştır (1). Engelli erişilebilirliği çalışma ortamlarının, ulaşımın, iletişimin engelliler tarafından rahat ve bağımsız olarak kullanılabilmesidir. Aynı zamanda engelli erişilebilirliği “herkesin erişilebilirliği” kavramını desteklemektedir. Ancak günümüzde engelliler için en önemli sorunlardan biri de şüphesiz ki erişilebilirliktir (2). Mevcut tabloda işverenlerin maliyeti ve alt yapıyı öne sürerek erişilebilirliği göz önünde bulundurmaksızın kullanım alanlarını organize etmeleri en önemli sorunlardandır. Erişilebilirlik kısaca işin insana uydurulması, daha açık bir ifadeyle insanın fiziksel ve psikolojik özelliklerini göz önünde bulundurarak insana iş ortamını uydurmak için yürütülen çalışmalar bütünüdür. Erişilebilirlik iş

verimini etkilemekte ve iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerini sağlamada pozitif etkisi bulunmaktadır.

Gelişen sanayileşme ve teknoloji ile çalışanlarda önceden varlığı bilinmeyen ya da fark edilmeyen bazı sağlık ve güvenlik problemleri ortaya çıkmıştır. Başta önemsiz gibi gözükken bu problemler iş gücünü, iş verimini düşürmüş, direkt ve dolaylı maliyetler oluşturmuş, işvereni zor durumda bırakmış, çalışma hayatını sekteye uğratmıştır. Bu gibi durumlardan korunmak amacıyla çalışmalar başlatılmış ve bu çalışmalara İSG denilmiştir. İSG kavramı en genel halde halihazırda bir risk oluşmamışken bu risklerin doğuracağı problemleri öngörmeye çalışan ve bunların geçerli olup olmadığına karar veren bilimsel ve sistemli çalışmalar olarak tanımlanabilir (3). İSG, çalışanları koruduğu gibi bunun yanı sıra işletmeyi ve üretimi de korumaktadır. İşletme içerisindeki riskleri öngörüp bu risklerin gerçekleşmemesini ya da en aza indirgenmiş halde gerçekleşmesini sağlayarak üretimi daha verimli bir şekilde devam ettirmektedir. Bir başka ifade ile İSG'nin amacı; çalışanları kazalar ve meslek hastalıkları konusunda risklerden korumak, var olan zararları en aza indirmek, gerçekleşecek zarar verici unsurları önlemek kısacası daha güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır (4).

Engellilik durumu yaşamsal etkinliklere kısıtlama getiren fiziksel veya ruhsal bozukluk olarak tanımlanır. Engelli çalışanlar da diğer çalışanlar gibi aynı risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Ancak engelli çalışan engel durumu dolayısıyla normal çalışana kıyasla bir takım ek risklere maruz kalabilmektedir (5). Örneğin, engelli bir kişi sırt problemlerinden

dolayı elle taşıma risklerine diğer iş arkadaşlarından daha fazla maruz kalabilir (6). Engelli çalışanların bu tür ek risklere maruz kaldığı düşünüldüğünde engelliliğe duyarlı, İSG eğitimleri ve risk değerlendirmelerinin gerekliliği söz konusudur. Karşılaşılabilecek risk düzeyi birçok değişkene bağlıdır. Yapılması gereken görevler ve bu görevlerin gerçekleşeceği ortamlar bu değişkenlere örnek gösterilebilir. Engelli çalışanlar için bir taraftan daha az iş gücü gerektiren, alışlagelmişin dışında daha esnek çalışma saatleri olan işler düşünülürken bir taraftan da bu tür daha düşük sorumluluk taşıyan işlerin, daha az katkı sağlama vb. sebeplerden ötürü kişide oluşacak stresin, dışlanmışlık hissinin veya anksiyete gibi psikososyal risklerin önüne geçmek için çalışmalar yapılmaktadır. Tüm bu ve benzeri sebeplerden dolayı engelli çalışanların çalışma ortamında karşılaştıkları zorluklar için bazı düzenleme ve iyileştirmelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu düzenleme alanlarından biri de hiç şüphesiz İSG eğitimleridir.

Engelli çalışanlar için düzenlemeler denildiğinde bunun sadece fiziksel, mekânsal düzenlemeler olmadığı her alanda gerçekleştirilecek değişikliklere ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir (7). İş ekipmanlarının engelli çalışana yönelik uyarlanması, işin organize edilmesi, işaret ve levhaların düzenlenmesi, acil durum prosedürlerinin tanıtılması, iletişim adına destek hizmetler sağlanması ve eğitim, gözetim gibi uygulamalar bunlardan bazılarıdır (8). Bu ve buna benzeri uygulamalar engelli çalışanın iş hayatına daha verimli bir şekilde katılmasını, karşılaştığı engelleri en aza indirmesini sağlayacaktır. İşyerindeki koşulların engelliler için düzenlenmesi işverenler tarafından maddi bir yük şeklinde yorumlansa da işyerinde yapılan erişilebilirlik düzenlemeleri sadece engelli çalışan için değil diğer çalışanlar için de yararlıdır.

Engelli çalışanlar için erişilebilirlik kavramı ergonomi ile başlamaktadır. Ergonomi, insanların fiziksel özelliklerini, kapasitelerini göz önünde bulundurarak insanın makine ve çevreyle uyumunu optimum hale getirmeyi amaçlayan bilim dalıdır (9). Ergonomi, üretim sisteminde bulunan çalışanın meslek hastalıklarını ve iş kazalarını önleyerek sağlığını korumayı ve güvenliğini sağlamayı amaçlar. Ergonomi, insanın işin yaparken daha verimli olabilmesi için çalışanın sağlıklı ve güvenli bir ortamda bulunması aynı zamanda işin insana

uygun olarak ve çalışılan ekipmanların insan bedeni ve yetenekleri ile uyumlu bir şekilde tasarlanması yönünde çalışmalar yapar (9). Çalışılan ortam içerisinde çalışan sağlığını riske eden, kaza yaşama olasılığını arttıran bütün unsurların önlenmesi hatta tam anlamıyla ortadan kaldırılması ergonomik değerlendirmelerle mümkün kılınır. Ergonomik sorunlar yalnızca iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebep olmaktan ziyade çalışanların aktif iş hayatından sonra da yaşam kalitesini düşüren, gündelik aktivitelerini kısıtlayan kronik sağlık sorunlarına neden olmaktadır (7). Bu nedenle ergonominin hayatımızdaki önemi yadsınamaz bir gerçektir. Ergonomik düzenlemeler için sadece fiziksel erişilebilirlik açısından iyileştirme yapmak günümüzde yeterli olmayacağından iletişim ve eğitim gibi konularla psikososyal açıdan da ergonomi adına iyileştirmeler yapılmalıdır. Çünkü engelli çalışan sadece fiziksel dezavantajı olan çalışan değildir. Elbette fiziksel dezavantaj bu tabloda büyük paya sahiptir (10); ancak bu konuda yapılacak iyileştirmeler tek başına yeterli olmayacaktır. İşte tam da bu evrede İSG eğitimleri engelli çalışanlar için nasıl olmalı sorusu gündeme gelmektedir. Mevcut tabloya bakıldığında her ne kadar iyi uygulamalar olsa da İSG eğitimlerinin çalışanlar açısından kıymetine ve önemine dair yeterli hassasiyet oluşmamışken aynı eğitimlerin aynı şekilde engelli çalışanlara verilmesinin istenen olumlu etkiyi yaratmayacağı düşünülmektedir. İSG eğitimleri çalışanlarda farkındalık oluşturmaktadır. Çalışan kendi önemini fark etmeli, haklarını, sorumluluklarını, sınırlarını bilmeli, bu eğitimler sayesinde önceden yaptığı veya yaşadığı olumsuz durumları öğrendiklerinin ışığında yeniden yorumlayabilmeli ve öğrendiklerini iş hayatında uygulayabilmelidir. Çünkü öğrenmede hedef kalıcı davranış değişikliği oluşturmaktır. Bu hedefler doğrultusunda engelli bireyler için istihdam oranını arttırmak etkili olacaktır (11). Verilen eğitimlerin çıktısını görmek için davranış değişikliği olup olmadığına bakmak gerekmektedir. Genel anlamda hedef davranış değişikliği oluşturmak olduğundan söz konusu eğitimlerin engelli çalışanlara verilme şekli engel durumuna, içinde bulunulan ortama ve kişinin ihtiyaçlarına göre çeşitlenmelidir. Aksi takdirde engelli çalışan İSG eğitimlerinden faydalanamaz ve bu süreçler prosedür olarak kâğıt üzerinde kalır. Bu çalışmada engelli çalışanların İSG eğitimlerini incelemek, erişilebilirlik derecesini gözlemlemek,

mevcut durumu analiz etmek ve çözüme yönelik öneriler sunmak amaçlanmıştır. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında yöntem ve araştırma bulguları paylaşılmış, elde edilen verilere ait değerlendirmeler yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem

Çalışmada yarı yapılandırılmış onam formları ile katılımcılara sorular yöneltilmiş, görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerin içerikleri deşifre edilirken katılımcıların kimlik bilgilerinin gizli tutulması şartı sağlanmış ve veriler analiz edilmiştir. Yarı yapılandırılmış onam formları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik sorular bulunmakta çalışmanın ikinci bölümünde ise katılımcıların İSG eğitimleri hakkındaki farkındalıklarını inceleyebileceğimiz tarzda sorular bulunmaktadır.

Çalışmada farklı sektörlerde görev yapan 10 engelli çalışan ile görüşülmüş, katılımcılara Türkiye İş Kurumu üzerinden ulaşılmıştır. Birinci bölüm sorularında katılımcılara yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir durumu, toplam çalışma süresi ve şu an çalışan kurumdaki çalışma süresi gibi demografik sorular sorulmuş ayrıca çalışanın sahip olduğu engel türünü detaylı olarak tanımlaması ve sağlık raporunda yer alan engel derecesini paylaşması istenmiştir. Birinci bölümden elde edilen verilere göre katılımcıların yaş ortalaması 38,4 olup eğitim seviyesine göre değerlendirildiğinde 5 kişi lise mezunu, 3 kişi üniversite mezunu, 1 kişi ilkökul mezunu ve 1

kişi ortaokul mezunu olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri 3, 17, 9, 13, 7, 3, 8, 4 ve 2 yıl olarak tespit edilmiş iki çalışanın ise mevcut kurumda çalışma sürelerinin 6 ay ve 1 ay olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların toplam çalışma sürelerine bakıldığında 37 yıl, 17 yıl, 13 yıl, 6 ay, 15 yıl, 19 yıl, 17 yıl, 21 yıl, 6 yıl ve 8 yıl gibi süre beyanlarının olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların sahip olduğu engel türü ve oranları; KOAH, ankiloza spondilit, anksiyete %47, işitme ve görme engeli %56, görme engeli %40, nörolojik mesane %44, kronik böbrek rahatsızlığı %69, hidrosefali %46, bel fıtığı, astım ve işitme engeli %52, bedensel engel %45, görme engeli %60, görme engeli %52 ve işitme engeli %44 olarak tespit edilmiştir (Tablo 1).

Çalışmanın ikinci bölümünde katılımcıların İSG eğitimleri hakkındaki farkındalıkları incelenmek istenmiştir. Bu nedenle katılımcılara işe giriş süreçleri, iş yeri tasarımlarının kendilerine uygunluğu, işe girişte veya ilerleyen zamanlarda İSG eğitimleri alıp almadıkları, sağlık taraması gibi sorular sorulmuştur. Ayrıca işe uyum sağlamada yaşadıkları güçlükler, sahip oldukları engel durumunun iş performanslarına etkisi, çalışma arkadaşları ile ilişkileri ve İSG eğitimlerinin içerikleri de sorularak katılımcıların farkındalıkları ve önerileri tespit edilmiştir. Görüşmelerde katılımcıların izni ile ses kaydı alınmış, kayıtların deşifresi yapılarak verileri analiz edilip yorumlanmıştır

Tablo 1. Katılımcı Demografik Verileri

	YAŞ	MEDENİ DURUM	ÇOCUK SAYISI	EĞİTİM DURUMU	ÇALIŞMA SÜRESİ (TOPLAM YIL)	ÇALIŞMA SÜRESİ (MEVCUT KURUM)	ENGEL TÜRÜ	ENGEL ORANI
KATILIMCI 1	444	EVLİ	2	LİSE	24 YIL	2 YIL	KOAH, İLTİHAPLI ROMATİZMA, TANSİYON, ANKSİYETE	%47
KATILIMCI 2	47	BEKAR	1	ÜNİVERSİTE	17 YIL	16 YIL	KULAK BURUN BOĞAZ, GÖZ	%56
KATILIMCI 3	43	BEKAR	YOK	LİSE	13 YIL	9 YIL	GÖRME	%40
KATILIMCI 4	35	EVLİ	YOK	LİSE	6 AY	6 AY	NÖROLOJİK MESANE	%44
KATILIMCI 5	29	BEKAR	YOK	LİSE	15 YIL	7 YIL	KRONİK BÖBREK RAHATSIZLIĞI	%69
KATILIMCI 6	443	EVLİ	YOK	ORTAOKUL	19 YIL	3 YIL	BEYNİNDE ŞANT BULUNUYOR	%46
KATILIMCI 7	557	EVLİ	3	ORTAOKUL	17 YIL	8 YIL	BEL FITIĞI, ASTİM, İŞİTME	%52
KATILIMCI 8	552	EVLİ	YOK	İLKOKUL	21 YIL	1 AY	BACAK VE KOL DA PLATİN	%45

Bulgular

Araştırma bulguları şu şekilde tasnif edilmiştir. Katılımcılara yöneltilen “İşe giriş süreciniz nasıl oldu?” sorusu şu şekilde cevaplanmıştır: Katılımcı X1 İŞKUR ve meslek danışmanı vasıtasıyla işe giriş yaptığını, katılımcı X2 ise memuriyet sınavına girip kazandığını ve engelli çalışan kontenjanından yararlandığını belirtmiştir. Katılımcı X3 engelli merkezleri vasıtasıyla işe giriş yaptığını belirtirken; katılımcı X4 kariyer.net vasıtasıyla işi kendisinin bulduğunu belirtmiştir. Katılımcı X5 ve X6 İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştiklerini ifade etmiştir. Katılımcı X7 engelli olmadan önce çalışmakta olduğu işyerinde işe devam etmekte olduğunu ve kendisinin başvurduğunu söylemiştir. Katılımcı X8 İstanbul Büyükşehir Belediyesi (Atakent) İş İstihdam Ofisi sayesinde işe girdiğini ifade ederken katılımcı X9 ve X10 işe girişlerinin İŞKUR vasıtasıyla gerçekleştiğini belirtmişlerdir.

Katılımcılara yöneltilen “İş yerinizin tasarımının size uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımcı X1 işyerinde bazı uyarı levhalarının var olduğunu ve çalışan hareketlerinin iş güvenliği uzmanının denetimde olduğunu belirtmiştir. Katılımcı X2 iş yerinin tasarımından memnun olduğunu ve ona uygun olduğunu belirtirken katılımcı X3 işyeri tasarımının kendisine uygun olmadığını ama olsa da olmasa da çalışmak mecburiyetinde olduğunu ifade etmiştir. Bu soruya cevaben katılımcı X4 iş yeri tasarımında engelliler için herhangi farklı bir şey olmadığını sadece bir engelli tuvaleti olduğunu söylemiştir. Aynı soruya katılımcı X5 ‘iş yerinin tasarımında engellilere yönelik kolaylaştırıcı herhangi bir şeye rastlamadım’ cevabını vermiştir. Katılımcı X6 ve X8 tasarımla ilgili bir problem yaşamadıklarını ifade etmiş, katılımcı X7 ise işyerinde engelli tuvaletinin eksikliğinden bahsetmiştir. Katılımcı X9 ve X10 bazen ufak sorunlar yaşadıklarını ancak bu durumlarda diğer çalışanlardan yardım alarak sorunları çözdüklerini belirtmişlerdir.

Katılımcılara yöneltilen “Engeliniz ile yaptığınız iş arasında bir ilişki var mı?” sorusuna katılımcı X1 engeli ve hastalıkları bilinmesine rağmen bedenen daha çok yorulduğu işleri yaptığını işin ona uygun olmadığını ama bir şekilde işe uyum göstermeye çalıştığını belirtmiştir. Katılımcı X2, X3, X4 ve X8 engeli ile yaptığı iş arasında bir ilişki olmadığını ifade

etmiş, katılımcı X5 kendisine yöneltilen soruya engeli ile yaptığı iş arasında bir ilişki olmadığını ve bir sorun teşkil etmediğini belirtmiştir. Katılımcı X6 kendisine yöneltilen “Engeliniz ile yaptığınız iş arasında bir ilişki var mı?” sorusuna görme engelli olduğunu ve yoğun efor gerektiren işler için bu durumun sorun olduğunu belirtmiştir. Aynı soruya katılımcı X7 engelinin iş yaparken onu olumsuz etkilediğini ama mecburiyetten dolayı çalışmak zorunda olduğunu, iş yükünün ağır olduğunu, haftada iki gün tatil yapabilse bir nebze daha iyi hissedeceğini belirten bir cevap vermiştir. Katılımcı X9 görme engelli olduğunu, masa başı bir işte çalıştığını ifade ederek mevcut durumda engeline göre kendince bulunabileceği en iyi durumda olduğunu ifade etmiştir. Katılımcı X10 yöneticileri tarafından engel durumu gözetilerek bir görevlendirme yapıldığını belirtmiştir.

Katılımcılara yöneltilen “İş yeri arkadaşlarınız ile ilişkileriniz nasıldır?” sorusuna katılımcılardan X1, X2, X4, X5, X6 ve X8 genel olarak fazla sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bu katılımcılardan X1 sorun olursa bunun iyi karşılanmayacağını ifade etmiştir. Katılımcı X3 aynı soruya hem özel sektör hem de kamuda arkadaşlarıyla ilişkisinin çok iyi olduğunu, bir sıkıntı yaşamadığını sadece kamuda yönetici kaynaklı zorluk çektiğini ifade etmiştir. Katılımcı X7 kendisine yöneltilen soruya çalışma hayatı boyunca iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin çok iyi olduğunu söylemiştir. Katılımcı çalışma arkadaşlarının kendisinin engelli olduğunu bilmediğini sadece yöneticilerin bildiğini de cevaba eklemiştir. Katılımcı X9 zihinsel yoğun bir iş yaptığını ve bulunduğu kurum gereği arkadaşlık ilişkilerinin resmi olduğunu ifade etmiş, hatta zaman zaman bu yoğunluktan kendisinin engelinin neredeyse unutulduğu sonucuna vardığını belirtmiştir. Katılımcı X10 çalışma arkadaşlarının genel olarak ona iyi davrandığını ancak dış paydaşlarla çalışma esnasında zorluk yaşadığını ifade etmiştir.

Katılımcılara yöneltilen “İşe girişte herhangi bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı? Nasıl bir eğitimdi?” sorusuna X1 işe giriş süreci pandemi dönemine denk geldiğinden iş sağlığı ve güvenliği eğitimini çevrimiçi aldığını belirtmiştir. X2 herhangi bir eğitim almadığını, X3 ise İSG eğitimi aldığını, temizlik üzerinden 1 hafta her gün 5 er saatlik eğitim verildiğini ve eğitimde temizlik ile ilgili tehlikeli, iyi ve kötü durumlarda bahsedildiğini

ve anlatılanların fayda sağladığını ifade etmiştir. Aynı soruya X4 eğitim aldığı, eğitimde hijyen anlatıldığını ve eğitim sonucu sınava tabi tutulduğunu belirtmiş eğitimin belirli periyotlarla tekrar edildiğini söylemiştir. X5 İSG eğitimi aldığını ve eğitimin belirli aralıklarla tekrarlandığını belirtmiştir. X6 kendisine yüksekte çalışırken hangi kişisel koruyucu donanımların kullanılması gerektiği, vinçle yükseğe çıkarken halatların nasıl bağlanacağı hakkında eğitim verildiğini belirtmiştir. X7 ve X8 genel İSG eğitimleri aldıklarını, X9 ve X10 ise herhangi bir İSG eğitimi almadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılara yöneltilen “İşe girişte iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir ön test yapıldı mı?” sorusuna katılımcı X8 hariç tüm katılımcılar herhangi bir ön test yapılmadığını belirtmiş, X8 ise doktor muayenesinden geçtiğini ifade etmiştir.

Katılımcılara yöneltilen “Kendi haklarınıza ne kadar hakimsiniz? Haklarınızı biliyorsanız hangi haklardan yararlanıyorsunuz?” sorusuna X1, engelli arkadaşlarından ve internetteki engelli platformlarından haklarına hâkim olduğunu bu haklardan ulaşım, hane faturaları, iletişim faturalarında yararlandığını belirtmiştir. X2, X4, X6 ve X8 hakları konusunda bilgilerinin olmadığını ifade etmiştir. X3 ise kendi haklarına hâkim olduğunu ama kendisine tanınan haklardan fayda sağlayamadığını söylemiştir. X5 indirimli su kullanımı hakkından yararlandığını onun dışında çok fazla bilgisi olmadığını belirtmiştir. Katılımcı X7 kendisine yöneltilen soruya belediyeden %30 su indirim hakkını kullandığını ve başka bir hakkı olduğunu düşünmediğini söylemiştir. Katılımcı X9 ve X10 haklarına sosyal medya ve engelli platformları sayesinde hâkim olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı X9 bazı haklarını kullanmak istemesinin iş yerinde sıkıntılara yol açtığını ifade etmiştir.

Katılımcılara yöneltilen “İş yerinde engelli çalışanlar için yapılan farklı çalışmalar var mı?” sorusuna X1 engelli tuvaleti dışında herhangi farklı çalışma olmadığını söylemiştir. Katılımcı X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9 ve X10 farklı bir çalışma olmadığını ifade etmişlerdir.

Katılımcılara yöneltilen “Engeliniz size diğer çalışanlara göre daha fazla performans sarf etmeye mecbur bırakıyor mu?” sorusuna katılımcı X1 engeli olmayan diğer çalışanın yaptığı işin de engeli olan çalışandan beklendiği

için daha fazla performans sarf ettiğini söylemiştir. Katılımcı X2 ve X4 engellerinin kendilerini daha fazla performans sarf etmeye mecbur bırakmadığını ifade etmiştir. Katılımcı X3 görme engelli olduğu için iyi görme gerektiren işleri yapmaması gerektiğini ama buna rağmen o işlerin kendisine yaptırıldığını hatta üst idari birimlerle görüştüğünde herhangi bir olumlu dönüş alamadığını söylemiştir. Katılımcı X5 ve X6 diğer çalışanlardan bir farkları olmadığını ve onlarla aynı koşullarda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu soruyu katılımcı X7 astım hastası olmasına rağmen yeri geldiğinde temizlik işlerinde çalıştığını bu nedenle zorlandığını söyleyerek cevaplamıştır. Katılımcı X8 temizlik işiyle uğraştığını ve eğilmesi gerektiği durumlarda platinlerinin zorluk çıkardığını ama kendisinin bir şekilde idare etmeye çalıştığını söylemiştir. Katılımcı X9 diğer çalışanlara göre daha fazla performans sarf etmek zorunda olduğunu aksi takdirde mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Katılımcı X10 yoğun dönemlerde biraz zorlandığını diğer zamanlarda sıkıntı yaşamadığını belirtmiştir. Yoğun dönemlerde herkesten aynı performans beklendiğini bu nedenle aynı işi yapabilmek için arkadaşlarından daha uzun saatler çalışmak durumunda olduğunu ifade eden X10 bu durumun zaman zaman onda stres yarattığını belirtmiştir.

Katılımcılara yöneltilen “Engelinizden dolayı diğer çalışanlara göre daha fazla yoruluyor musunuz?” sorusuna katılımcı X1 daha fazla yorulduğunu söylemiştir. Katılımcı normal çalışana göre daha fazla yorulmakta olduğunu ve temizlik görevlisi olmasına rağmen kendi işleri dışında başka işler verildiği için de yorulduğunu ve bu işleri yapmak istemediğinde üst idari birim tarafından mobbinge maruz kaldığını söylemiştir. Katılımcı X4 engelinden dolayı değil kendi titizliğinden dolayı zorluk yaşadığını söylemiştir. Katılımcı X5 soruyu diğer çalışanlara göre daha fazla yorulduğu şeklinde cevaplarırken katılımcı X6 yorulmadığını ifade etmiştir. Katılımcı X7 engelinden dolayı değil genel olarak ruhsal açıdan yorulduğunu belirtmiş, X8 ise engelli olduğu için başkalarına daha fazla yük olmamak için daha fazla çaba gösterdiğinden dolayı yorulduğunu söylemiştir. Katılımcı X9 ve X10 diğer çalışanlara göre daha fazla yorulduklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılara yöneltilen “Çalıştığımız işe uyum sağlamakta güçlük çektiniz mi?” sorusuna katılımcı X5 hariç tüm katılımcılar güçlük çekmediklerini belirtmişlerdir. X5 ise işe

başlangıç zamanlarında çok fazla yabancılık çektiğini; ancak engeli dolayısıyla iş arkadaşlarına ya da iş ortamına uyum konusunda bir problem yaşamadığını söylemiştir.

Katılımcılara yöneltilen “Çalışma koşullarınızla ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği adına eklemek istediğiniz bir şey var mı?” sorusuna X1 engellerinin göz ardı edilmeden daha uygun işler verilmesini ve bedenen engelli çalışanlara tüm vücut kullanılan işlerin verilmemesi gerektiğini söylemiştir. Katılımcı X2 çalışma koşullarına iş sağlığı ve güvenliği adına eklemek istediği bir şey olmadığını belirtmiştir. Katılımcı X3 hali hazırda olan haklarının tanınmasının yeterli olacağını söylemiştir. Katılımcı X3 kendisine herhangi bir ayrıcalık gösterilmediğini hatta 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde izin almak istediğinde işten çıkarılma tehdidi aldığını söylemiştir. Katılımcı X4 engelli çalışanların iş çıkışlarının 30-60 dakika erken olmasının daha iyi olacağını düşündüğünü söylemiştir. Katılımcı X5 çalışma koşulları açısından çalışma saatlerinin engelli çalışanların normal çalışanlara kıyasla daha esnek saatlere sahip olmasının daha iyi olacağını söylemiştir. Katılımcı X7 çalışma molalarının artırılması gerektiğini düşündüğünü hatta bu durumu yöneticileriyle paylaştığını ve bunun sonucunda mola sürelerinde değişiklik olduğunu söylemiştir. Katılımcı X8 çalışma süresinin kısaltılması gerektiğini söylemektedir. Katılımcı X9 İSG eğitimlerinin engel durumuna göre çeşitlenmesinin iyi olabileceğini belirtmiştir. X10 ise işyerinde İSG uzmanından daha fazla yararlanmak istediğini ifade etmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın amacı İSG eğitimlerinin engelli çalışanlar için erişilebilirlik derecesini gözlemek ve mevcut durumu analiz edip önerilerde bulunmaktır. İSG eğitimleri tüm çalışanları kapsamaması gereken önemli eğitimlerdir. Bu eğitimlerin yaratacağı farkındalık iş kazalarının ve kayıplarının önüne geçecektir. İSG eğitimlerini gereken ciddiyetle yapan kurumlarda çalışanların daha bilinçli hareket ettikleri gözlenmektedir. Çalışma hayatında özel risk gruplarında değerlendirilen engelli çalışanların İSG eğitimlerine daha fazla ihtiyaç duyacakları ön görülebilir bir durumdur; ancak gerçekleştirilen araştırmada farklı iş kollarında görev yapan 6 erkek ve 4 kadın çalışanın katılımıyla elde edilen verilerde mevcut durumun yetersizliği tespit edilmiştir.

Çalışmada yarı yapılandırılmış onam formları ile katılımcılara sorular yöneltilmiş, görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerin içerikleri deşifre edilirken katılımcıların kimlik bilgilerinin gizli tutulması şartı sağlanmış ve veriler analiz edilmiştir. Görüşmeler sonucunda engelli çalışanların verimli bir İSG eğitimi alamadıklarını gözlenmiştir ve bu eğitimlerin iyileştirilmesine yönelik çalışmaların olması gerektiği düşünülmektedir. İSG ülkemizde tüm paydaşlar tarafından yeni yeni tanınmaya başlayan bir alan olduğundan bu alan içerisinde engelli çalışanların mevcudiyeti, yaşadıkları zorluklar, eğitimleri ve farkındalıkları üzerinde titizlikle çalışılması gereken hassas bir konu başlığı olarak düşünülmektedir. Araştırmada elde edilen bulguların benzer çalışmalara kaynaklık edebileceği ön görülmektedir.

Engelli çalışanlar için öncelik engel kategorisinin ve seviyesinin net bir şekilde tespit edilmesidir. Sağlık raporlarında belirtilen engel kategorisi ve seviyesi önemli bir ön bilgidir. İşe girişte yapılacak ilave uygulamalarla çalışanın hazır bulunuşluluğuna uygun işe yerleştirilmesinde ilk önemli adım gerçekleştirilmiş olacaktır.

Eğitimlerde gruplama aşamasında yapıldığı gibi bir düzey belirleme uygulamasına gidilmelidir. Çalışanların engel oranı, fiziksel ve psikolojik özellikleri nedeniyle gerçekleştirilecek uygulamalar her çalışana uygun olmayacaktır. Bu nedenle düzeyler ve ihtiyaçlar belirlendikten sonra çalışanlara eğitimler verilmeye başlanmalıdır. Eğitim başında dikkat uyandırmak için farklı uygulamalar ve etkinlikler yapılabilir, verilen eğitimler sonucunda belirlenen davranış değişikliği beklendiğinden eğitimler zaman yayılmalı ve çıktıları kontrol edilmelidir. Hedefe ulaşamadığı gözlemlendiğinde hızlandırılmış kısa bir eğitim programıyla iyileştirmelere gidilmelidir. Böylelikle tüm engelli çalışanlarda İSG bilinci oluşturulmuş olacaktır. Eğitimlerde sadece yazılı ve sözlü içerik bulundurmaktan ziyade; görseller, sanal gerçeklik, oyunlar gibi daha interaktif uygulamalardan da yararlanılmalıdır. Bu uygulamalardan yararlanırken içerikler sonuç odaklı olursa ve yapılan hatanın sonucunda nasıl bir tehlike ile karşılaşılacağı vurgulanırsa çalışanın ilgisi ve

dikkati daha fazla çekileceğinden akılda kalması daha kolay olacaktır.

Yıl içerisinde belirli periyotlarla, içeriği giderek zenginleşen ve daha ilgi çekici hale gelen bir eğitim programı oluşturulmalı, bu eğitimlerin uygulanmasına ve takibine özen gösterilmelidir. Yasal zorunluluklar az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerleri için eğitim periyotlarını belirlemiş olsa da hem bu eğitimler gerçekleştirilip hem de engelli çalışanlara yönelik zenginleştirilmiş eğitimler uygulamaya geçirilirse mevcut durumu daha iyi hale getirmek için önemli adımlar atılmış olacaktır.

Burada göz önünde bulundurulması gereken bir başka husus da eğiticinin eğitimidir. Çalışanlara zengin içerikli eğitimler organize etmek, takipte bulunmak ve eğitim faaliyetlerini ihtiyaçlara göre güncellemek bir İSG uzmanının teknik bilginin yanı sıra sosyal bilgilere de sahip olması gerektiğini, kuvvetli iletişim özelliklerine sahip olmanın yanı sıra ölçme değerlendirme de vakıf olması mecburiyetini gündeme getirmektedir. İSG uzmanının yetiştirilmesinde göz önünde bulundurulacak bu hususlar aslında çalışan eğitimlerine de yatırım yapmak anlamını taşımaktadır. Eğiticinin eğitimi konusu tam da bu noktada konunun önemini vurgulamaktadır. Ön lisans, lisans ve lisansüstü seviyede çağın ihtiyaçlarına uygun eğitimler alabilmiş, mesleğinin önemini farkında olan, multi-disipliner çalışma becerisi olan İSG uzmanları çalışma hayatları boyunca alacakları eğitici eğitimleri ile kendilerini yenileme fırsatı bulacaklardır. Bu durum İSG uzmanlarının çalıştıkları örgütlerde çalışan ihtiyacını daha hassasiyetle karşılamasına yol açacaktır. Engelli çalışanların söz konusu durumdan pozitif yönde etkilenecekleri ve çalışma hayatındaki konumlarından daha memnun olacakları yadsınamaz bir gerçektir.

Çıkar Çatışması

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Kaynaklar

1. Hüseyinli N, Göçmen S, Nasibov D, Çalışma Hayatında Engelli Haklarına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Engellilerin Haklara İlişkin

Farkındalıkları. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi 2017; 138-152.

2. Civan O, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar. Ankara Barosu Dergisi 2017; 205-290.
3. Akılı H, Aydoğdu, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi. MTA Doğal Kaynaklar ve Ekonomi Bülteni 2013; 245-250.
4. Bıyık F, Alas B, Küçük Sanayi Sitelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Bir İnceleme Örnek Alan: Marmara Sanayi Sitesi. İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi 2018; 98-109.
5. Çoker İ, Selim H, Bir Tekstil İşletmesinde Kas-İskelet Sistemi Rahatsızlıklarına Yönelik Ergonomik Risk Değerlendirme. ASEAD 2019; 230-240.
6. Yenidünya S, Güler A, Çoktu A, Bolat Y, Erel F, Engelli Çalışanlar İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) 2016.
7. Engür M, Chaush-Ogly K, Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında Ergonominin Yeri Üzerine Bir Çalışma. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Orman Fakültesi Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü – İstanbul Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü 2019; 69-77.
8. Kaynak K, Uluğtekin N, Çalışma Ortamındaki Fiziksel Faktörlerin Ergonomik Analizi: 9 Eylül Üniversitesi Hastanesi Örneği. Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi 2018; 319-325.
9. Çetinkaya F, Baykent G, İşyeri Çalışma Ortamı Koşullarının Ergonomik Yönden İncelenmesi. Uşak Üniversitesi Fen ve Doğa Bilimleri Dergisi 2017; 15-31.
10. Öztürk K, Dezavantajlı Gruplara Yönelik Ayrımcılık: Engellilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Ayrımcılık ve Çözüm Öneriler 2014.
11. Hernandez B, Reflections from Employers on the Disabled Workforce: Focus Groups with Healthcare, Hospitality and Retail Administrators. Employee Responsibilities and Rights Journal 2008.