TARSUS ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMINA YÖNELİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YAKLAŞIMI

Aslıhan TOYOĞLU

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

TARSUS-2020

TARSUS ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMINA YÖNELİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YAKLAŞIMI

Aslıhan TOYOĞLU

Danışman

Doç. Dr. Hasan Ejder TEMİZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

TARSUS-2020

ONAY

Aslıhan TOYOĞLU tarafından Doç. Dr. Hasan Ejder TEMİZ danışmanlığında hazırlanan "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Engelli İstihdamına Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı" başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından 24.08.2020 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda oy birliği ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	**Ünvanı, Adı ve Soyadı**	**İmza**
Başkan	Doç. Dr. Hasan Ejder TEMİZ	……...
Üye	Prof. Dr. Uğur EŞME	……...
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Erhan GÜLCAN	……...

Yukarıdaki Jüri kararı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun …...../…../……... tarih ve ……../…….sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Osman Murat ÖZKENDİR

Lisansüstü Eğitim Enstitü Müdürü

Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Tarsus Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Tarsus Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Tarsus University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Tarsus University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Tarsus University.

28 Temmuz 2020 / 28 July 2020



İmza / Signature

Aslıhan TOYOĞLU

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
TABLOLAR DİZİNİ	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ	v
KISALTMALAR ve SİMGELER	vi
1. GİRİŞ	**1**
2. ENGELLİLİK VE ENGELLİ İSTİHDAMI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	**3**
2.1. Engellilik Kavramı	3
2.1.1. Tanımı	3
2.1.2. Engelliliğin Unsurları	5
2.1.2.1. Yeti Kaybından Etkilenme	5
2.1.2.2. Sosyal Yaşamda ve İşgücü Piyasasında Kısıtlanma-Engellenme	6
2.2. Engellilik Gerekçeleri	7
2.2.1. Doğum Öncesi Nedenler	7
2.2.2. Doğum Esnasında Oluşan Nedenler	7
2.2.3. Doğum Sonrası Nedenler	8
2.3. Engellilik Türleri	8
2.3.1. Ortopedik Engelli	8
2.3.2. Görme Engelli	8
2.3.3. İşitme Engelli	9
2.3.4. Dil ve Konuşma Engelli	9
2.3.5. Zihinsel Engelli	9
2.3.6. Süreğen Hastalık	10
2.4. Engellilik Kavramını Açıklamada Kullanılan Modeller	10
2.4.1. Ahlak (Moral) Modeli	10
2.4.2. Tıbbi Model	10
2.4.3. Sosyal Model	11
2.4.4. Sosyo-Politik ve Azınlık Grubu Modeli	11
2.4.5. İnsan Hakları Modeli	12
2.4.6. Biyopsikososyal Model	12
2.5. Engelli Bireylerin Sosyal Sorunları	13
2.5.1. Eğitim	13
2.5.2. Ulaşım, Fiziksel Çevre ve Konut	14
2.5.3. Ulaşılabilirlik/Erişilebilirlik	14
2.5.4. Rehabilitasyon	15
2.5.5. Yoksulluk	15
2.6. Engelli Bireylerin İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Sorunlar	16
2.6.1. Engelli Olduklarına İnanılmaması	16
2.6.2. Ayrımcılık	16
2.6.2.1. Düşük Ücret, Vasıfsız İşler ve Terfide Yaşanan Güçlük	17
2.6.2.2. Mobbing (Taciz)	18
2.6.1.3. Fiziki Yapı Kaynaklı ve Teknolojik Problemler	19
2.6.1.4. Makul Uyumlaştırmanın Reddi	19
2.6.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları	20
2.7. Engelli Bireylerin İstihdam Edilmelerinin Önemi ve Gerekçeleri	21
2.7.1. Ekonomik Nedenler	21
2.7.2. Sosyal Nedenler	22
2.7.3. Engelli Nüfus Sayısının Büyüklüğü	22
2.7.4. Bireylerin, Toplumun ve Devletin Değişen Görüşleri	23
2.8. Engelli Bireylerin İstihdam Sorunu	23

2.9. Engelli Bireylerin İstihdam Sorununa Yol Açan Gerekçeler 24
2.9.1. İş Analizi ve Meslek Tanımlaması Yetersizliği 24
2.9.2. Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Yetersizliği 24
2.9.3. İşverenlerin Olumsuz Tutum ve Ön Yargıları 25
2.9.4. İstihdam Politikalarının Uygulanma Yetersizliği ve Mevzuat Sorunu 25
2.9.5. Engelli Bireyleri Takip Sistemi ve İstatistiki Veri Bulma Sorunu 26
3. AVRUPA BİRLİĞİ BAĞLAMINDA ENGELLİ İSTİHDAMI 27
3.1. Avrupa Birliği'nin Kuruluşu, Amacı ve Geçirdiği Aşamalar 27
3.2. Avrupa Birliği'nde Engelli İstatistiklerine İlişkin Veri Kaynakları 29
3.2.1. Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması 30
3.2.2. Avrupa Sağlık Görüşmesi Araştırması 31
3.2.3. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 31
3.2.4. Avrupa Birliği İşgücü Araştırması 32
3.2.5. Avrupa İstatistik Ofisi 33
3.3. Avrupa Birliği'nde Engelli İstatistiklerine İlişkin Veri Toplamanın Zorlukları 33
3.4. Avrupa Birliği'nde Engelli Bireylerin Mevcut Durumu 34
3.5. Avrupa Birliği Bağlamında Engelli İstihdam Politikaları/Düzenlemeleri 38
3.5.1. Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020 38
3.5.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi 42
3.5.3. Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma 42
3.6. Avrupa Birliği'nde Engelli İstihdam Yöntemleri/Uygulamaları 43
3.6.1. Esnek Çalışma Yöntemi 43
3.6.2. Kota Yöntemi 44
3.6.3. Ayrımcılığın Önlenmesine Yönelik Mevzuatın Oluşturulması Yöntemi 45
3.6.4. Seçilmiş İş Yöntemi 45
3.6.5. Korumalı İşyeri Yöntemi 46
3.6.6. Sübvanse Edilmiş İstihdam Yöntemi 46
3.7. Avrupa Birliği Engelli İstihdamında İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hukuki Düzenlemeler 47
3.7.1. İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Direktifi 48
3.7.2. İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Dair Tedbirlere Yönelik Konsey Direktifi 48
3.7.3. İşyeri İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gerekliliklerine İlişkin Direktif 49
3.7.4. İşyerinde Çalışanlar Tarafından İş Ekipmanı Kullanımı İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimlerine İlişkin Direktif 49
4. TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMI 51
4.1. Avrupa Birliği'ne Üyelik Süreci Bağlamında Türkiye'nin Durumu 51
4.2. Türkiye'de Engelli İstatistiklerine İlişkin Veri Kaynakları 51
4.2.1. Türkiye Özürlüler Araştırması 52
4.2.2. Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması 52
4.2.3. Nüfus ve Konut Araştırması 53
4.2.4. Sağlık Araştırması 53
4.2.5. Türkiye İstatistik Kurumu 53
4.2.6. Ulusal Engelli Veri Tabanı 54
4.3. Türkiye'de Engelli İstatistiklerine İlişkin Veri Toplamanın Zorlukları 54
4.4. Türkiye'de Engelli Bireylerin Mevcut Durumu 54
4.5. Türkiye'de Engelli İstihdam Politikaları/Düzenlemeleri 57
4.5.1. Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023 61
4.6. Türkiye'de Engelli İstihdam Yöntemleri/Uygulamaları 63
4.6.1. Esnek Çalışma Yöntemi 63
4.6.2. Kota Yöntemi 66
4.6.3. Ayrımcılığın Önlenmesine Yönelik Mevzuatın Oluşturulması Yöntemi 66
4.6.4. Seçilmiş İş Yöntemi 67
4.6.5. Korumalı İşyeri Yöntemi 67
4.6.6. Sübvanse Edilmiş İstihdam Yöntemi 68

4.7. Türkiye'de Engelli İstihdamında İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hukuki Düzenlemeler 70
4.7.1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 71
4.7.2. Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik 71
4.7.3. Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik 72
4.7.4. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik 73
4.7.5. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik 73
4.7.6. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 74
4.7.7. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 75
5. ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI 77
5.1. Kavramsal Çerçeve 77
5.1.1. Engelli Çalışan 77
5.1.2. İşyeri 77
5.1.3. Tehlike 78
5.1.4. Risk 78
5.1.5. Risk Değerlendirmesi 78
5.1.6. İş Kazası 79
5.1.7. Meslek Hastalığı 81
5.1.8. İş Sağlığı ve Güvenliği 81
5.2. Engelli Çalışanların Maruz Kalabilecekleri Sağlık/Güvenlik Tehlikesi ve Riskleri ile Alınabilecek Önlemler 83
5.3. İşyerinde Engelli Çalışanlara Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları 89
5.3.1. Engelli Çalışanın Özelliklerine ve Yeteneklerine Uygun İş 90
5.3.2. İşyeri Fiziki Ortamı ve Erişimin Düzenlenmesi 94
5.3.3. Engelli Çalışanlara Uyarlanmış İş Ekipmanı Tasarımları 101
5.3.4. İş Organizasyonu, Görevler ve Çalışma Saatlerinde Düzenlemeler 103
5.3.5. İletişim, Eğitim ve Yol Gösterme (Rehberlik) Çalışmaları 104
5.3.6. Engelli Çalışanlara Duyarlı Risk Değerlendirmesi 107
5.3.7. Engelli Çalışanlara Duyarlı Acil Durum Uygulamaları 111
5.3.7.1. Çalışanların Engellilik Türüne Göre Acil Durumdan Etkilenme Şekilleri 112
5.3.7.2. Acil Durumda Engelli Çalışana Yardımcı Olabilecek Çalışanların Belirlenmesi 112
5.3.7.3. Acil Durumda Engelli Çalışan ile İletişimin Sağlanması 113
5.3.7.4. Acil Durum İletişim Bilgi Kartı 114
5.3.7.5. Acil Durum Hazırlık Tatbikatlarına Engelli Çalışanların Dâhil Edilmesi 115
5.3.7.6. Acil Durumda Engelli Çalışanların İşyerinden Tahliye Edilmesi 117
6. MATERYAL VE YÖNTEM 120
6.1. Araştırmanın Amacı 120
6.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 120
6.3. Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Toplanması 120
6.4. Araştırmanın Önemi 120
7. SONUÇLAR VE ÖNERİLER 122
KAYNAKLAR 126
ÖZGEÇMİŞ 138

ÖZET

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMINA YÖNELİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YAKLAŞIMI

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne adaylık süreci ile birlikte birçok alanda Avrupa Birliği normlarına uyum sağlamaya dönük politikalar geliştirdiği ve ulusal mevzuatta çeşitli düzenlemeler yaptığı gözlenmektedir. Ayrıca engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin arttırılması ve özel politika gerektiren engelli bireylerin işyerlerinde her açıdan korunması ile iş sağlığı ve güvenliği gibi sosyal politikaya ilişkin alanlar, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde sosyal bütünleşmenin sağlanabilmesi için üzerinde durulan en önemli konular arasındadır.

Bu bağlamda bu tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde engellilik ve engelli istihdamı ile ilgili kavramsal çerçeve, ikinci bölümde Avrupa Birliği bağlamında engelli istihdamı, üçüncü bölümde Türkiye'de engelli istihdamı ve dördüncü bölümde de engelli çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ele alınarak geniş bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Avrupa Birliği ve Türkiye'ye ilişkin yapılan literatür incelemesi sonucunda, işyerlerindeki uygulamalarda engelli çalışanlara yönelik birçok yanlış uygulamanın olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle engelli bireylere yönelik yapılan düzenlemelerde görülen eksik noktalar vurgulanmış, yürürlükteki mevzuata ve işyerlerine uygulamaya yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Bu çalışmanın engelli bireylere, engelli bireylerle çalışan işveren, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli; ilgili tüm kişi, kurum ve kuruluşlara yol gösterici olması ve bu alanda yapılacak akademik çalışmalara ışık tutması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Engelli Çalışan, Engelli İstihdamı, Avrupa Birliği, İş Sağlığı ve Güvenliği

Danışman: Doç. Dr. Hasan Ejder TEMİZ, Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Mersin.

ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY APPROACH FOR DİSABLED EMPLOYMENT IN THE EUROPEAN UNION AND TURKEY

It is observed that Turkey has developed policies to adapt to the norms of the Europeean Union in many areas a long with the process of candidacy to the European Union and has made various regulations in national legislation. Also,increase the employatbility of individuals with disabilities, inviduals with disabilites that require protectionfrom every angle and specific policies at workplaces, occupational health and safety areas such as social policy in the member countiries of the Europan Union in order to ensure social integration are among the mast important issues to focus on.
In this context, this thesis work consists of four parts: In the first part the conceptual frame work related to disablity and disablity employment, in the socond part disabled employment in the context of the European Union, in the third part disabled employment in Turkey and in the fourth part abroad literature review was conducted by adressing occupational health and safety practies for disabled employees. As a result of the literature review conducted on the European Union and Turkey, it has been determined that there are many wrong practices for disabled employees in workplace practices. From this point on, the missing points seen in the regulations for individuals with disabilities have been highlighted and various proposals have been made for the implementation of the legistation in force and the workplaces. The aim of this study is to provide guidance to individuals with disablities, employers working with individuals with disablities, occupational safety specialist, workplace doctors, other health personal and all relevant person institutions and organizations and to shed light on academic studies in this field.

Keywords: Disabled, Disabled Workers, Disabled Employment, European Unıon, Occupational Health and Safety

Advisor: Doç. Dr. Hasan Ejder TEMİZ, Mersin University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Mersin.

TEŞEKKÜR

Tez konumun belirlenmesinden savunma sürecime kadar bilgi, birikim ve tecrübesiyle daima yol göstericim olan, zorlandığım anlarda beni yüreklendiren, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Hasan Ejder Temiz'e sonsuz şükranlarımı sunarım.

Lisans eğitim sürecimden bu yana söylediği her kelimenin yaşamıma kattığı derin anlamı asla unutmayacağım; yaşamım boyunca rol modelim olarak kalacak olan çok kıymetli hocam Prof. Dr. Elif Çelenk Kaya'ya bana kattığı tüm değerler için en yürekten teşekkür ederim.

Bu alanda gelişmemde katkılarını asla unutmayacağım; Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü'nün öğretim üyelerine, Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nın öğretim üyelerine ve özel olarak Sn. İlknur Demircan'a teşekkürlerimi sunarım.

Kıymetli zamanlarını ayırarak tez savunma jürisinde yer alan Prof. Dr. Uğur Eşme ve Dr. Öğr. Üyesi Erhan Gülcan'a teşekkür ederim.

Çalışmalarım ve yaşamım boyunca üzerimden desteklerini bir an olsun eksiltmeyen öğretmenlerime ve arkadaşlarıma, tez çalışmamın şekillenmesi sürecinde birikim ve tecrübeleriyle ufkumu açan yeti kaybından etkilenmiş tüm dostlarıma ve özellikle Sn. Mehmet Kızıltaş'a şükranlarımı sunarım. Son olarak varlıklarıyla bana güç veren anneme, babama, kardeşlerim Ömür ve Emine'ye binlerce kez teşekkür ederim.

Bu tez çalışmasını beynindeki tümör nedeniyle görme yetisi kaybından etkilenen evimizin bağlama ozanı kardeşim Ömür Toyoğlu'na; Ömür'ün gözleri bizim elimiz, kolumuz, her şeyimiz olan evimizin kıymetlisi annem Meral Toyoğlu'na, engellenemeyen tüm hayatlara ve ailelerine ithaf ediyorum.

TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1. Tıbbi Model ve Sosyal Model Karşılaştırması	11
Tablo 3.1. Avrupa Birliği'nde Engelli İstatistiklerine İlişkin Veri Kaynakları	30
Tablo 3.2. Belirlenen Yaşam Alanlarında Kısıtlandığını Bildiren 15 Yaş ve Üzerindeki Engellilerin Yüzdesi, EHSIS 2012	34
Tablo 4.1. Türkiye'de Engelli Nüfusun Yüzdelik Oranı	55
Tablo 4.2. Ulusal Engelli Veri Tabanında Kayıtlı Olan Engellilerin Çalışma Durumunun Yüzdesi	55
Tablo 5.1. Engelli Çalışanların Maruz Kalabilecekleri Sağlık/Güvenlik Tehlikesi ve Riskleri ile Alınabilecek Önlemler	83
Tablo 5.2. İşyeri Binaları İçin Temel Erişilebilirlik Kuralları	99
Tablo 5.3. Engelli Çalışanlara Yönelik Kolaylaştırıcı Destek Teknolojileri	101
Tablo 5.4. Belirli Engellilik Türleri İçin İletişim ve Eğitim Konusunda Dikkat Edilecek Hususlar	106
Tablo 5.5. Çalışanların Engellilik Türüne Göre Acil Durumdan Etkilenme Şekilleri	112
Tablo 5.6. Tahliye Sırasında Engelli Çalışanlarla Etkili İletişim Kurmanın Yolları	117

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Zedelenme-Sapma, Yeti Kaybı ve Engellilik İlişkisi	6
Şekil 3.1. Çalışma Yaşamındaki Konumuna Göre Belirtilen Yaşam Alanlarında Kısıtlandığını Bildiren 15 Yaş ve Üzerindeki Engellilerin Yüzdesi, EHSIS 2012	36
Şekil 3.2. AB-28'de İstihdam, Yaşam Boyu Öğrenme ve Katılım ile Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma Riski Oranının Engellilik Durumuna Göre Yüzdesi	37
Şekil 4.1. Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre En Az Bir Engeli Olan Nüfusun Yüzdesi	56
Şekil 4.2. Veri Tabanında Kayıtlı ve Hayatta Olan Engellilerin Engel Gruplarına Göre Yüzdelik Dağılımları	57
Şekil 5.1. Mesleki Rehabilitasyon Hizmetinin Aşamaları	91
Şekil 5.2. Merdiven ve Rampa ile Birlikte Çözüm	96
Şekil 5.3. Rampa Eğimleri	96
Şekil 5.4. Döner Kapıya Alternatif Olarak Kanatlı Kapı Örneği	97
Şekil 5.5. Kapı Kolu Örnekleri	97
Şekil 5.6. Braille Ekran Okuyucu/Monitör	102
Şekil 5.7. İşitme ve Konuşma Engelli Çalışan İçin Örnek Bir İş Organizasyonu	104
Şekil 5.8. Acil Durum İletişim Bilgi Kartı Örneği	115

KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simge	Tanım
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devleti
ANED	Avrupa Engellilik Uzmanları Akademik Ağı
BBRZ	Berufliches Bildungs-und Rehabilitationszentrum
Bkz.	Bakınız
EAEC	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
ECSC	Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
EEC	Avrupa Ekonomik Topluluğu
EHIS	Avrupa Sağlık Görüşmesi Araştırması
EHSIS	Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması
ESF	Avrupa Sosyal Fonu
EU	Avrupa Birliği
EU-LFS	Avrupa Birliği İşgücü Araştırması
EU-OSHA	Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
EUROFOUND	Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
ICF	İşlevsellik, Yeti Yitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması
ICIDH-1	Bozukluklar, Yeti Yitimi ve Engellilerin Uluslararası Sınıflandırması
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISO	Uluslararası Standart Organizasyonu
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SILC	Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması
TAMEB	Türk Alman İşbirliğinde Mesleki Beceri Geliştirme Projesi
TDK	Türk Dil Kurumu
TS	Türk Standardı
TSE	Türk Standartları Enstitüsü
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UN	Birleşmiş Milletler
UNCRPD	Birleşmiş Milletler Engellilerin Hakları Sözleşmesi
UNIA	Eşit Haklar Merkezi
Vb.	Ve benzeri
%	Yüzde

1. GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü'nün 2010 yılındaki verilerine göre Dünya nüfusunun yaklaşık olarak yüzde 15'inin bir tür engellilik ile yaşamlarını sürdürdüğü tahmin edilmektedir [1]. 2012 yılında Avrupa Birliği'ne üye 27 ülkede yapılan Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Anketi'ne (EHSIS) göre 15 yaş ve üzeri 15 milyon engelli olduğu belirtilmektedir [2]. Bu rakamlar göz ardı edilemeyecek kadar fazla olarak karşımıza çıkmaktadır. Engelli bireylerin sosyal yaşama uyum sağlamaları ve yaşamlarını sağlıklı bireyler gibi sürdürebilmeleri için istihdam konusu önemli hale gelmektedir. Avrupa Birliği; son yıllarda engelli bireyleri pasif ve muhtaç olmaktan çok, onları toplumla bütünleştirerek diğer bireylerle eşit haklara sahip olarak görmektedir. Avrupa Birliği tarafından ayrımcılığı önleme, engellilere yönelik farkındalık oluşturma, eğitim ve meslek edindirme programları, engellilerin engel türlerine göre istihdam edilmesi ve bu bireylerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışabilmeleri için politikalar geliştirilerek engelli bireylerin toplumla bütünleştirilmesi amaçlanmaktadır [3].

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik süreciyle birlikte, engelli istihdamı sık sık gündeme gelen bir konu olarak ele alınmaya başlanmıştır. İş Kanunu'nun 30. maddesine göre işverenler, 50 ve daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli; kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli çalıştırmakla yükümlü tutulmuşlardır. Bu yükümlülüğün yerine getirilip getirilmediğini Devlet Personel Başkanlığı denetlemekte, engelli istihdam zorunluluğu olup istihdam etmeyen işverenlere idari para cezası verilmektedir.

50 ve daha fazla işçinin çalıştığı özel sektör ve kamu işyerlerinde engelli istihdam etmek zorunlu olsa da uygulanan kota sistemiyle geniş kitlelere hitap edilememektedir. Engelli istihdam zorunluluğu olmayan işyerleri engelli istihdam ettiklerinde, onlara devlet tarafından çeşitli teşvikler verilmekte böylece engelli istihdamının arttırılması amaçlanmaktadır [4]. Ancak işverenlerin engellilere karşı ön yargılı davranmaları, engelli çalışanların sık mazeret izni alacaklarını düşünmeleri, engelli çalışanların işte verimli olamayacakları yanılgısı, engellilerin iş kazasına uğrama ihtimallerinin sağlıklı bireylere göre daha fazla olduğunu düşünmeleri, işyerinde fiziki şartların engellilere göre düzenlenmesinin maliyet olarak görülmesi vb. nedenlerle engelli istihdamına sıcak bakmamaktadırlar [5]. Bu bağlamda Avrupa Birliği ve Türkiye'de uygulanan engelli istihdam politikalarına yer verilecektir.

Engelli bireyler işgücü piyasasında kendilerine yer edindiklerinde dahi birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bunların başında işyerine ulaşımda güçlükler (işyeri servisi ve toplu taşıma aracının engellinin erişimi için uygunsuz olması), işyerindeki fiziki şartların elverişli olmaması (işyeri girişi ve iç mekânda mimari düzenlemeler, engelli asansörü ve tuvaletinin bulunmaması, tehlikeli alanlara engellilerin girişini önlemek için uyarı sistemlerinin olmaması, işitme engelliler için uyarı levhaları ve görsel materyallerin bulunmaması, görme engelliler için sesli uyarı ikazlarının bulunmaması vb.) gelmektedir.

30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. maddesinde risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma yaparken genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunun dikkate alınması hususu belirtilmiştir. Engellilik türleri birbirinden farklıdır ve her engellilik türü de birbirinden farklı değerlendirilmelidir. Bu anlamda yapılacak olan çalışmalarda engelli çalışanın güçlü ve zayıf yönleri iyi analiz edilmelidir. Örneğin işyerinde meydana gelecek olası bir acil durumda, işyeri binasının hızlı ve kolay bir şekilde tahliye edilmesi, yaşanabilecek olumsuz durumların önlenmesi için hayati bir önem taşımaktadır. Bu bağlamda acil durumlara karşı hazırlıklı olmak için engelli çalışanın; çalıştığı yerin mevcut konumu, acil durum sırasında nasıl tahliye edileceği ve çalışanın özellikleri de dikkate alınarak kimlerin refakat edeceği gibi hususlar belirlenmeli ve yapılan eğitimlerle uygulanabilirliği sağlanmalıdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenlerin, her çalışana iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yapmaları/yaptırmaları yükümlülüğü getirilmiştir. Bu anlamda yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, engelli çalışanın özellikleri dikkate alınarak yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, engelli çalışanın anlayabileceği bir düzeyde yapılmalıdır. Örneğin iş güvenliği uzmanı, işitme engelli bir çalışana, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen eğitim konuları doğrultusunda eğitim verirken işaret dili tercümanı bilgilerin çevirisini yaparsa ve eğitim görsel materyallere ağırlık verilerek desteklenirse eğitimden verimlilik elde edilebileceği düşünülmektedir.

2. ENGELLİLİK VE ENGELLİ İSTİHDAMI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Engellilik Kavramı

2.1.1. Tanımı

Engellilik kavramını açıklamak için ulusal ve uluslararası literatürde birçok kavram ve tanım kullanılmıştır. Günlük hayatta her ne kadar birbiri yerine kullanılsalar da "engelli", "sakat", "özürlü" kavramları birbirinden farklı anlamlar ifade etmektedir [6]. Türk Dil Kurumu'na göre:

Özürlü: Özürlü olan, engelli.

Sakat: Vücudunda hasta veya eksik bir yanı olan.

Engelli: Vücudunda eksik veya kusuru olan olarak tanımlanmaktadır [7].

Bu bağlamda Türk Dil Kurumu tanımlamalarına göre engelli ve engelliliği açıklamada kullanılan tanımlamalar net olmamakla beraber birbirinden kesin çizgilerle ayrılamamaktadır. Türkiye'de hukuki düzlemde ve kamu kurumlarında uzun bir süre özürlü kavramı kullanılmıştır. Engelliliğin önlenmesi, engellilerin sağlık, eğitim, istihdam, rehabilitasyon, bakım ve sosyal güvenliğine ilişkin sorunlarının çözümü ile engellilerin her anlamda gelişmelerini ve önlerindeki engelleri kaldırmayı sağlayacak önlemleri alarak toplumla bütünleşmelerini ve bu hizmetlerin koordinasyonu için gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlamak amacıyla, 2005 yılında çıkarılan Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 3. maddesi gereği özürlü kavramının kullanılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Kanun, özürlü kavramını ve özürlülük durumunu; doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi biçiminde tanımlamaktadır [8-9].

Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 25.04.2013 tarihinde kabul edilen kanun ile özürlü, çürük, sakat kavramlarının "engelli" kavramı ile değiştirilmesi engelli bireyleri psikolojik anlamda tatmin eden bir durum oluşturduğu tespit edilmiştir [10-11].

Engelliliğe ilişkin kavramlar Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (UN) gibi uluslararası kuruluşlar tarafından da farklı tanımlamalarla ele alınmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün 1980 yılında geliştirdiği "Bozukluklar, Yeti Yitimi[*] ve

[*]*Yeti Yitimi kavramı ile işlev veya yapı bozuklukları, etkinlik sınırlılıkları veya katılım kısıtlılıkları olan birey tanımlanmıştır. Bkz. World Health Organization. (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health, Geneva.*

Engellilerin Uluslararası Sınıflandırması" (ICIDH-1) çerçevesinde engellilik kavramının standart hale getirilmesi ve kavramların karşılaştırılabilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda:

Bozukluk (Impairment): Kişinin fizyolojik, anatomik (fiziksel) ve psikolojik yapısındaki eksiklikler ve anormalliklerdir.

Özürlülük (Disability): Yeti kaybı sonucunda normal kabul edilen sınırlar içerisinde bir aktiviteyi gerçekleştirme becerisinde kısıtlılık durumudur.

Engellilik (Handicap): Kişiden yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak beklenen rollerin bozukluk ya da özürlülük nedeniyle kısıtlanması ya da yerine getirilememesi olarak tanımlanmaktadır.

2001 yılında İşlevsellik, Yeti Yitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması (ICF) olarak revize edilen yeni kavramsal tanımlamalarda; bozukluk kavramı yerine işlev veya yapı bozuklukları; özürlülük yerine etkinlik sınırlılığı; engellilik yerine katılım kısıtlılıkları kavramları kullanılmıştır [12-13].

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1983 tarihli 159 No.lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi'nin 1. maddesinde tanımlar bölümünde "sakat" kavramı kullanılmıştır. Buna göre; sakat kavramı ile uygun bir iş temini muhafazası ve işinde ilerlemesi konusundaki beklentileri, kabul edilmiş fiziksel veya zihinsel bir özür sonucu bu yetenekleri önemli ölçüde azalmış olan bireyi ifade eder, denilmektedir [14-15].

Diğer yandan Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarihli ve 217 A (III) sayılı kararıyla ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde "sakat" kavramı kullanılmıştır. 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, kalıtımsal veya sonradan meydana gelen herhangi bir noksanlık sonucu yapamayan kişi şeklinde tanımlanmıştır [16-17].

Avrupa Birliği'nde ise mevcut yürürlükte bulunan müktesebatta bir engelli tanımı bulunmamaktadır. Engelliliği tanımlamaya yönelik kavramlar Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin ulusal mevzuatlarında birbirinden farklı olarak ele alınmaktadır. Avrupa Birliği Adalet Divanı, AB'nin ayrımcılık yasağı çerçevesinde, engellilik durumunun bireyin çalışma hayatına katılımını önleyen belirli fiziksel, psikolojik ya da zihinsel bozulmalardan kaynaklanan bir sınırlamaya neden olduğunu ifade etmektedir [18].

Ulusal ve uluslararası kaynaklara baktığımızda ortak bir engelli tanımı olmadığı görülmektedir. Bu tanımlardan hareketle güncel bir engelli tanımının yapılabilmesi için öncelikle zedelenme, sapma ve yeti kaybı kavramlarının açıklanmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda:

Zedelenme: Doğuştan ya da sonradan oluşan bir nedene bağlı olarak; bireyin fizyolojik, anatomik ve psikolojik özelliklerinde geçici ya da kalıcı türden kayıp ya da işlev bozukluğu olması durumu olarak ifade edilmektedir. Bireyin vücudundaki bir parçanın olmaması, eksik olması ya da iyi işlememesi

durumu zedelenmedir. Örneğin; iş kazası sonucu bireyin bacaklarının diz üzerinden alınması (diz üstü ampütasyonlar*) sonucu uzuv kaybı, endüstriyel makas kullanımı sonucu bireyin parmağının kopması, beyin tümörüne bağlı olarak görme duyusu fonksiyonlarının azalması birer zedelenmedir [19-20-21].

Sapma: Bireyde zedelenme olmadan bazı özelliklerinde belirgin şekilde farklılık olması durumudur. Örneğin cücelik veya devlik gibi normal ölçülerin altında veya üzerinde olma durumu bir sapmadır [19].

Yeti Kaybı: Zedelenme veya sapmaya bağlı olarak bireyin normal şartlarda yerine getirmesi gereken bir etkinliği yerine getirememesi, sınırlanması durumudur. Bireyin bacaklarının kaybı sonucu yürüyememesi ve tekerlekli sandalye kullanmasının gerekmesi, parmağı kopan bireyin parmağını kullanamaması, görme duyusu fonksiyonları azalan bireyin görememesi gibi durumlar yeti kaybına örnek verilebilir [19-20].

Engel(lilik)/Özel Gereksinimlilik: Bireyden yaşı, cinsiyeti, toplumsal roller ve beklentiler doğrultusunda istenilen özellikleri yeti kaybı nedeni ile yerine getirememesi ve bireyin yaşam aktivitelerini sınırlayıcı bir durumudur [22]. Burada vurgulanması gereken en önemli nokta, her yeti kaybı olan bireyin engelli olmadığı düşüncesidir. Bireyin bacaklarının olmaması sonucu yürüyememesi ve tekerlekli sandalye kullanımının gerekmesi yeti kaybı, bireyin evde bir odadan başka bir odaya geçerken kapılardaki eşik nedeniyle zorlanması, toplu taşıma araçlarında tekerlekli sandalye kullanımı için engelli rampasının olmaması, işyerinde engelli asansörü, wc, lavabo vb. nin bulunmaması ya da kullanıma uygun olmaması engel durumudur. Bu anlamda yapılan ve yapılacak olan hukuki çalışmalar, alt yapı değişiklikleri ve toplumsal algıdaki değişimler sonucu bu engellerin aşılabileceği düşünülmektedir. Buradan çıkarılacak sonuca göre engelli kavramının kullanılmasının doğru olmadığı sonucuna varılabilmektedir. Bunun yerine, özel gereksinimli birey tanımının kullanılmasının doğru olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada özel gereksinimli bireylerin istihdamı ve işgücü piyasasındaki durumları, iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin bir bakış açısıyla irdelenecektir. Bu bağlamda engelli bireylerin birçok alanda olduğu gibi işgücü piyasasında da engellendikleri düşünüldüğünden engelli kavramına vurgu yapabilmek ve farkındalık oluşturabilmek için "engelli" kavramı kullanılacaktır.

2.1.2. Engelliliğin Unsurları

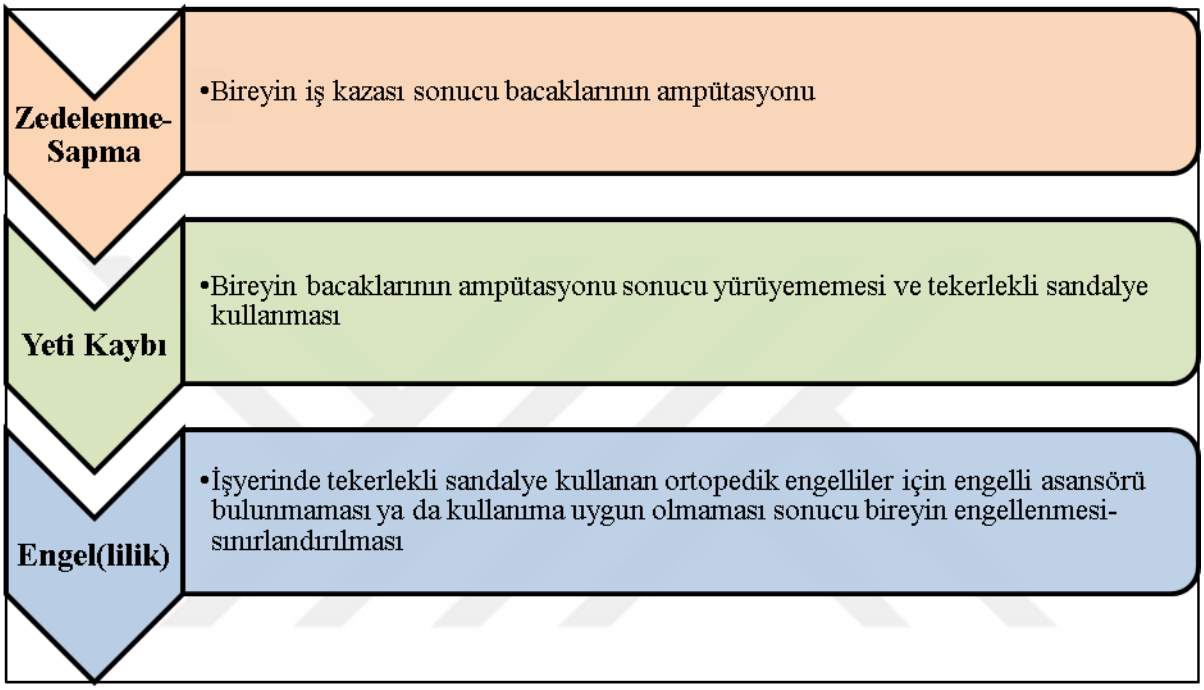
2.1.2.1. Yeti Kaybından Etkilenme

Engelliliğin oluşması için birinci unsurumuz, bireyin yeti kaybından etkilenmesidir. Engelli kavramını açıklayabilmek için değindiğimiz yeti kaybı kavramına daha geniş bir açıdan baktığımızda, bireyde zedelenme ya da sapma durumunun oluşması gerektiği söylenebilmektedir. Bu zedelenme ve

* *Ampütasyon kavramı ile kol, bacak, kulak vb. organların tedavi amacıyla kısmen veya tamamen kesilip çıkartılması tanımlanmaktadır. Bkz. TDK. [7].*

sapma durumunun bireyin yaşantısına etki etmesi ve onu sınırlandırması durumu yeti kaybı olarak kabul edilmektedir. Yeti kaybının türü, derecesi, önlenebilir-önlenemez oluşu, geçici-kalıcı oluşu vb. özellikler durumdan duruma, kişiden kişiye farklılık göstermektedir.

Şekil 2.1'de görüldüğü üzere bireyin iş kazası sonucu bacaklarının ampütasyonu zedelenme, bireyin bacaklarının ampütasyonu sonucu yürüme eyleminin kısıtlanması ve tekerlekli sandalye kullanması gerekliliği yeti kaybı olarak ifade edilmiştir [19-20].



Şekil 2.1. Zedelenme-Sapma, Yeti Kaybı ve Engellilik İlişkisi

2.1.2.2. Sosyal Yaşamda ve İşgücü Piyasasında Kısıtlanma-Engellenme

Engelliliğin oluşması için ikinci unsurumuz da bireyin sosyal yaşamda ve işgücü piyasasında kısıtlanması-engellenmesidir. Engel(lilik) kavramının buradan hareketle tanımlamasının yapılması yeti kaybından etkilenmiş bireylerin sosyal yaşamda ve işgücü piyasasında bütünleşmeleri açısından oldukça önem arz etmektedir.

Şekil 2.1'de yeti kaybı kavramı bireyin bacaklarının ampütasyonu sonucu yürüyememesi ve tekerlekli sandalye kullanması olarak açıklanmıştır. Yürüme işlevini yerine getiremeyen bireyin tekerlekli sandalye kullanımı sırasında; evinde, evden dışarı çıkmak istediğinde, kamu binalarına erişimde, işyerine ulaşımda, toplu taşıma araçlarını kullandığında; işyerinde, alışveriş merkezlerinde, parklarda yaşadığı sorunlar bireyin yeti kaybından değil alt yapı yetersizliği ve toplumun algı düzeyindeki yetersizlikten kaynaklanmaktadır. Bireyin yaşadığı apartman binasında, kamu binalarında, işyerinde engelli asansörünün olması, geçtiği güzergâhlarda engelli rampasının bulunması, engelli bireyin geçişini engelleyecek malzemelerle geçişin kapatılmaması ve toplu taşıma

araçlarında engelli rampasının bulunması gibi alınacak önlemlerin, bu yeti kaybının engele dönüşmesini önleyebileceği düşünülmektedir. Buradan da çıkarılabileceği üzere yeti kaybı durumu bireysel; ancak engellilik kavramı toplumsaldır [23].

2.2. Engellilik Gerekçeleri

Yeti kaybından etkilenmiş bireylerin engel durumlarının oluşmasında birçok faktör etkili olmaktadır. Engel durumu bir ya da birden fazla nedene bağlı olarak da oluşabilmektedir. Engele gerekçe gösterilebilecek faktörler bireysel olabileceği gibi çevreden de kaynaklanmaktadır. Engel durumunun oluşumu birçok nedene bağlı olabilmek ile birlikte gelişimsel olarak üç başlık altında incelenecektir [19].

2.2.1. Doğum Öncesi Nedenler

Doğum öncesi dönem süre olarak kısa bir dönem olmasına rağmen, fetüsün gelişimi açısından en hızlı ve olumsuz faktörlere karşı en duyarlı dönem olarak ifade edilmektedir. Bireylerde engellilik durumunun oluşmasına neden olabilecek faktörlerin bir kısmı anneye, bir kısmı babaya, bir kısmı da fetüsün kendisine ait olabilmektedir. Annenin hamileliği sırasında; doktor kontrolü dışında ilaç kullanması, alkol, sigara, uyuşturucu kullanımı, yetersiz beslenmesi, röntgen ışınlarına ve aşırı ısıya maruz kalması, gerekli tıbbi kontrol ve tedavileri yaptırmaması, kaza, aşırı stres, travma ve zehirlenmeye maruz kalması, ateşli hastalık geçirmesi, doğum yaşının altında ve üstünde olması vb. birçok neden, engellilik durumunun oluşmasını etkilemektedir [19].

Diğer yandan doğum öncesi dönemde fetüste; yerleşim bozuklukları, kordonun uzun veya kısa olması, mutasyona bağlı bazı durumlar engellilik durumunu etkileyebilmektedir.

Doğum öncesi dönemde ise babanın genetik özellikleri, anne ile arasında kan uyuşmazlığı olması ve ebeveynlerin akraba evliliği yapması gibi faktörler de bu durumu etkileyebilmektedir [19].

2.2.2. Doğum Esnasında Oluşan Nedenler

Doğum kısa bir süre içinde gerçekleşmesine rağmen, doğum esnasında yapılan yanlış uygulamalar ve maruz kalınan ortam bebeğin engellilik durumunun oluşumunu etkilemektedir. Bu nedenler; doğumun sağlık kuruluşlarında (sağlıklı bir ortamda) gerçekleştirilmemesi, doğumu yaptıran kişilerin yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmaması sonucu yanlış uygulamalar, doğum anında kullanılması gereken araçların (vakum, forseps, çengel vb.) yanlış kullanımı, erken ve güç doğum, bebeğin oksijensiz kalması, doğum esnasında bebeğin travmaya maruz kalması gibi nedenler gösterilmektedir [19-20].

2.2.3. Doğum Sonrası Nedenler

Doğum sonrası dönem bireyin yaşamının en uzun dönemi olarak tanımlanmaktadır. Bu dönemde yaşanılan bazı olumsuz durumlar, engellilik durumunun oluşmasını etkileyebilmektedir. Bu durumlar; bebeğin ateşli hastalık geçirmesi, sağlık kontrollerinin ve aşılarının yapılmaması, yetersiz beslenmesi, zehirlenmesi, çocukların maruz kaldığı ihmal ve istismar, bireyin maruz kaldığı yanlış eğitim uygulamaları, savaşlar, terör olayları, doğal afetler, trafik kazaları, endüstriyel kazalar, ev kazaları, iş kazaları vb. olarak ifade edilebilir [19-20-24].

Engellilik gerekçelerine baktığımızda oluşan engelliliğin büyük bir çoğunluğunun alınacak tıbbi ve teknik önlemlerle ortadan kaldırılabileceği düşünülmektedir. Örneğin birçok kaynakta iş kazalarının yüzde 98'inin önlenebileceğine dair bulgulara yer verilmiştir.

2.3. Engellilik Türleri

Türkiye'de engellilere yönelik bilgi ve veri eksikliğinin giderilmesi amacıyla 2002 yılında gerçekleştirilen "Türkiye Özürlüler Araştırması" ülkemizde tek ve en kapsamlı ulusal engellilik araştırması olarak karşımıza çıkmaktadır [25]. Bu araştırmaya göre farklı sebeplerle oluşan engellilik en yaygın şekliyle; ortopedik engelli, görme engelli, işitme engelli, dil ve konuşma engelli, zihinsel engelli, süreğen hastalık şeklinde 6 gruba ayrılmıştır.

2.3.1. Ortopedik Engelli

Bireyin kas ve iskelet sisteminde eksiklik, yeti kaybı ve fonksiyon kaybı olarak tanımlanmaktadır. El, kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, fazlalık, eksiklik, yokluk, hareket kısıtlılığı, kas güçsüzlüğü, şekil bozukluğu; kemik hastalığı olan bireyler, felçliler, Serebral Palsi, spastikler ve spina bifida olan kişiler bu grupta incelenmektedir [26].

Farklı nedenlerle (hastalık, kaza, kalıtımsal problemler vb.) kaba ve ince motor gelişimleri olumsuz yönde etkilenen bu bireylerin fonksiyonel hareket ve becerileri çeşitli ölçülerde kısıtlanmış bulunmaktadır.

2.3.2. Görme Engelli

Tek gözünde veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı olan veya görme yetisinde bozukluk olan kişi olarak tanımlanmaktadır. Görme kaybıyla birlikte göz protezi kullananlar, renk körlüğü ve gece körlüğü (tavukkarası) olanlar bu grupta incelenmektedir [26].

Az gören ise gözlük, kontak lens, ameliyat ve ilaç tedavisinden sonra görme fonksiyonundaki bozukluğu devam eden ancak bir işi yapabilmek için görmeyi kullanılabilen kişi olarak ifade edilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün verilerine göre dünya geneline baktığımızda görme engelli olan 161 milyondan fazla kişi olduğu bilinmektedir. Bu kişilerden 124 milyonunun az gören kişilerden oluştuğu, 34 milyonunun ise hiç göremediği (tam görme kaybı) ifade edilmiştir [27].

2.3.3. İşitme Engelli

Tek veya iki kulağında doğuştan ya da sonradan oluşan bir nedenle tam veya kısmi işitme kaybı olan kişi olarak tanımlanmaktadır. İşitme cihazı kullanan kişiler de bu grupta incelenmektedir [26].

İşitme engelinin sınıflandırılması ise işitme kaybının derecesine (çok ileri derecede, hafif-orta derecede), oluş zamanına (dil kazanımı öncesi-sonrası), sebebine, oluş yerine (iletim tipi, duyusal sinirsel tip, karma tip, merkezi tip, psikolojik tip) oluş biçimine ve süreğenliğine göre yapılabilmektedir [28].

2.3.4. Dil ve Konuşma Engelli

Herhangi bir nedenle konuşamayan veya konuşmasının hızında, akıcılığında, ritminde, ifadesinde, vurgularında, tizliğinde, ses birimlerinin çıkarılışında, anlamında bozukluk olan kişi dil ve konuşma engelli olarak tanımlanmaktadır [26-29].

İşitme yetisi kaybına bağlı konuşma bozukluğu olanlar, işittiği halde konuşamayanlar; zekâ geriliği, öğrenme bozukluğu ve duygusal problemlere bağlı dil bozukluğu olanlar, gırtlağı alınanlar, acele-karmaşık konuşanlar, konuşmak için alet kullananlar, kekemeler ve dil-dudak-damak-çene yapısında bozukluk olanlar bu grupta incelenmektedir [26- 29].

2.3.5. Zihinsel Engelli

Zihinsel işlevlerde normalin altı ve çeşitli derecelerde yeti kayıpları olup uyumsal beceri alanlarının iki veya daha fazlasında (iletişim, öz bakım, sosyal beceriler, ev ve iş yaşamı, sağlık, güvenlik vb.) sınırlılığı olan kişi olarak tanımlanmaktadır [26-30].

Down sendromu, zekâ geriliği olanlar (mental retardasyon), fenilketonüri (zekâ geriliğine yol açmışsa) da bu grupta incelenmektedir [26].

2.3.6. 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 [26].

Kan hastalıkları, kalp-damar hastalıkları, kanserler, kronik solunum yolu hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme organı hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, endokrin ve metabolik hastalıklar, sinir sistemi hastalıkları, ruhsal davranış bozuklukları, astım, Koah, HIV, diyabet, hipertansiyon da bu grupta incelenmektedir [8-26] .

Kronik hastalıkların önlenmesi için yapılan çalışmaların çoğunlukla gelişmiş ülkelerde olduğu görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde, sağlık hizmetleri kronik hastalıklardan ziyade akut enfeksiyon hastalıklarıyla mücadele biçiminde yürütülmektedir. Süreğen hastalıkların, kişiye ve topluma ekonomik ve sosyal yükleri fazla olduğundan bu hastalıkların kontrol edilmesine yönelik politikaların artmasına ihtiyaç olduğu kuşkusuz söylenebilir [31]. Bu anlamda mevcut bilgilerin ülkelerin imkânlarıyla birleştirilerek uygulamaya dönüştürülmesinin bu hastalıkların topluma olan yükünü azaltabileceği söylenebilmektedir.

2.4. Engellilik Kavramını Açıklamada Kullanılan Modeller

Engellilik kavramını açıklamak için insanlık tarihi boyunca birçok model kullanılmıştır. Bu modeller 6 ana başlık şeklinde gruplandırılmıştır:

2.4.1. Ahlak (Moral) Modeli

Engelliliğe ilişkin bilinen ilk ve en eski modeldir. Ahlaki modelde engellilik, kişinin içindeki ahlaksızlık ve kötü düşünceler nedeniyle ilahi güçlerin kişiye verdiği ceza olarak dinsel bağlamda değerlendirilmesidir. Burada engellilik ile kötülük ve günahkârlık arasında bir ilişki bulunduğu düşünülmektedir. Kötü ve günahkâr olarak nitelendirilen bu bireyler ve aileleri suçlanmakta, cezalar almakta ve dışlanmaktadır. Ortaçağ Avrupa'sında yaygın olan bu modelin, günümüzde artık ortadan kalktığı söylenebilir [8-13].

2.4.2. Tıbbi Model

Tıbbi model, tıp ve rehabilitasyon alanındaki gelişmelere bağlı olarak 1800'lü yılların ortalarından itibaren karşımıza çıkmaktadır. Bu modelle engellilik, bireyin yetersizliği ve hastalığı olarak görülmektedir. Toplumdaki kişileri "normal" ve "anormal" olarak iki gruba ayırarak engelli

bireylerin bir azınlık olarak ötekileştirilmesidir. Bu yaklaşımla birlikte engelli bireylerin savunmasız, korunması gereken bir grup olduğu düşünülerek birçok koruyucu ve önleyici program geliştirilmiştir. Tıbbi modelin sağlık alanında birçok katkı sağladığı düşünülse de sosyal hayata katılım, eğitim, istihdam vb. konularda engelli bireylerin ayrımcılığa maruz kaldığı düşünülmektedir [32-33].

2.4.3. Sosyal Model

Sosyal modelde engelliliğin kişinin kendi özelliklerinden kaynaklanmadığını; bireyin engelliliğinden çok toplumun bireyin yaşamına koyduğu engeller, önyargılar, alt yapı ve çevre düzenlemesi eksiklikleri, ayrımcılık uygulamaları olarak görüldüğü karşımıza çıkmaktadır [34]. Örneğin tekerlekli sandalye kullanan ortopedik engelli bireyler için binalarda, toplu taşıma araçlarında engelli rampasının olmaması, bireyin erişimini kısıtladığı için toplumsal bir engel olarak değerlendirilmektedir.

Tıbbi model ve sosyal modelin karşılaştırılması Tablo 2.1' de görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere tıbbı model sorun üzerine odaklanırken, sosyal modelin çözüm üzerine odaklandığı görülmektedir [32].

Tablo 2.1. Tıbbi Model ve Sosyal Model Karşılaştırması

Tıbbi Model Sorun Üzerine Odaklanır	**Sosyal Model Çözüm Üzerine Odaklanır**
İşverenlerin yapamayacaklarını düşündükleri için engelli bireylere iş vermemeleri	İşverenleri sorun aramak yerine engelli bireylerin yeteneklerini görme yönünde eğitmek
Engelli bireyin tekerlekli sandalye kullanması nedeniyle merdiven çıkmada sorun yaşayacaklarını düşünmeleri	Tüm binalara engelli rampası ve engelli asansörü yapmak ve kullanılabilir durumda olduğunu denetlemek
Uzun süre ayakta kalmakta zorluk çekileceği düşüncesi	Kamu binalarında, açık alanlarda ve işyerlerinde oturulabilecek koltuk sayısının arttırılması
İşitme engelli bireylerin acil durum sinyalini duyamayacağını düşünmeleri	İşitme engelli bireylerin çalıştığı ortamda yerinden rahatlıkla görebileceği flaş ışıklı sinyal ile titreşimli uyarı sistemi kullanımı

2.4.4. Sosyo-Politik ve Azınlık Grubu Modeli

Sosyo-politik modelde bozukluk ve yetersizlik kavramları birbirinden ayrılmaktadır. Bozukluk kavramında kişinin fizyolojik, anatomik (fiziksel) ve psikolojik yapısındaki eksiklikler ve anormallikler sonucu oluşan sınırlama ele alınırken yetersizlik kavramında bozukluğun önünde engel oluşturan sosyal ve politik durumlar ele alınmaktadır [13].

Azınlık Grubu modeli ise sosyo-politik modelin içeresinden ayrılmış bireyin yetersizliği yerine yetersiz çevre kavramı üzerine durmuştur [13]. Bu modelde, bireyin yeti kaybını engele dönüştüren yapının, insanların zihnindeki engeller ve çevredeki alt yapı eksiklikleri olduğuna dikkat çekilmektedir.

2.4.5. İnsan Hakları Modeli

İnsan hakları modelinde "insan hakları yaklaşımı" doğrultusunda sorunun kaynağına inen farklı bir bakış açısı yaratılmıştır. Bu bakış açısına göre sorun sadece bireyin özelliklerinden, yetersiz çevre şartlarından, ayrımcı uygulamalardan kaynaklanmamaktadır. Asıl problem, engelli bireylerin diğer bireylerle aynı hak ve özgürlüklere sahip olmalarının hukuki düzenlemelere yansıtılamamış olması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu modelde sorun hukuksal düzleme taşınmış ve sorunun çözümü için ulusal mahkemeleri ve uluslararası hak arama mekanizmalarının devreye girdiği söylenebilmektedir [34]. İnsan hakları modelinde, sosyal model anlayışının aksine toplumun ve buna bağlı olarak kamu kurum ve kuruluşlarının olumsuz tutum ve davranışlarının zaman içerisinde değişmesini beklemeye gerek olmadığı karşımıza çıkmaktadır.

Bu açıdan baktığımızda, eğer belediye toplu taşıma araçlarında engelli bireyler için erişebilir toplu taşıma hizmeti sağlamıyorsa, engellenen birey hukuki düzlemde haklarını arayabilmektedir. Engelli bireylerin herkesle aynı hak ve özgürlüklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu hakların sağlanabilmesi, devletin yükümlülükleri arasında bulunmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle insan hakları modelinde meseleye daha bütüncül bakıldığı görülmektedir [34].

2.4.6. Biyopsikososyal Model

Günümüzde engellilik kavramını açıklamak için kullanılan en güncel model biyopsikososyal model olarak görülmektedir. Biyopsikosyal modelde ele alınan yaklaşım ile Dünya Sağlık Örgütü'nün yapmış olduğu sağlık tanımında ciddi bir benzerlik bulunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nde sağlık, bireyin hastalık ve engelliliği olmayışı değil, bedeni, ruhi ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olarak tanımlanmaktadır. Burada "tam bir iyilik hali" olarak ifade edilen kavram, bireyin yalnızca biyolojik ve psikolojik açıdan iyi olması olarak açıklanamaz. Bunların yanında bireyin sosyal açıdan da tam bir iyilik hali içerisinde olması gerekliliğine vurgu yapılmaktadır [35].

Bu bağlamda biyopsikososyal modelde engellilik kavramı; biyolojik gerçekler (sağlık durumu), psikolojik durum ve toplumsal görüş olmak üzere üç ana bakış açısından değerlendirilmektedir. Örneğin omurilik felçli (parableji) bir çalışanın, ayaklarında bulunan yeti kaybı nedeniyle tekerlekli sandalye kullanması gerekmektedir; ancak çalışanın ayaklarında bulunan yeti kaybının yanında kollarında da kısmi hareket güçlüğü de bulunuyorsa bu bireyin problemlerinin farklı faktörlerin bileşimi olarak görülmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu örneğe biyopsikosoyal model açısından bakıldığında biyolojik açı olarak bireyin ayaklarında yeti kaybı olmasının dışında kollarında da güç kaybı yaşaması durumu olarak ele alınmaktadır. Sosyal açıdan bakıldığında bireyin işe devamlılığının sağlanması, işte verimliliği sağlayacak gerekli erişilebilirlik düzenlemelerinin yapılması ve bireye ihtiyaç duyduğu destek teknolojileri sağlanması durumunda yeteneklerini ortaya koyması ve geliştirmesi olarak düşünülmektedir. Psikolojik açıdan bakıldığında ise bireyin topluma

dâhil olması, toplum tarafından birey olarak kabul görmesi, özgüven ve cesaret ile zorluklarla başa çıkma yöntemlerini geliştirmesi gibi yenilikçi stratejiler olarak ele alınmaktadır. (Engellilerle İletişim ve Engelli İstihdamı Uzmanı Mehmet Kızıltaş, 15.06.2020)

Başka bir ifadeyle, bu yaklaşım ile her bir engelli bireyin kendi bireysel özelliklerine ve sorunlarına ilişkin genel durumun daha ayrıntılı bir resminin görülmesi sağlanmaktadır. Böylece bu model, bireyleri incitmeden ve onları belirli bir kategoriye ayrıştırmadan kısıtlamaları ve engelleri de göz ardı etmeden her bireyin özelliklerini ve benzersizliğini gösterebilmektedir. Ayrıca bu model, engelli olsun veya olmasın, tüm bireylere uygulanabilmektedir. Bu modelden elde edilecek sonuç, danışanın özelliklerinin kişisel bir profili olarak değerlendirilmektedir. Bu da bu modeli evrensel ve ayrım yapmayan bir model haline getirmektedir [36]. Buradan hareketle bu yaklaşımın her engel grubunda bulunan engelli bireylerin değişen bireysel özelliklerine ilişkin genel durumlarını daha geniş bir açıdan ve tüm detayları ile görebilmeyi sağladığı gözlenmektedir. Ayrıca biyopsikososyal modelde, her bireye ilişkin daha kapsamlı bir inceleme yapılması gerekliliği de ortaya çıkmaktadır.

2.5. Engelli Bireylerin Sosyal Sorunları

Engelli bireylerin sosyal yaşama katılmaları ve işgücü piyasasına dâhil edilebilmelerinin tam ve etkin sağlanmasında karşılaştıkları birçok sorun bulunmaktadır. Çalışmasının konusu gereği öncelikle bireylerin sosyal sorunlarından; eğitim, ulaşım, fiziksel çevre ve konut, ulaşılabilirlik/ erişilebilirlik, rehabilitasyon ve yoksulluk konuları açıklanıp tez konusunun ana taşlarından engelli bireylerin istihdam sorunu açıklanacaktır.

2.5.1. Eğitim

Engelli bireylerin en önemli sorunlarının başında eğitim gelmektedir. Türkiye'de ve diğer birçok ülkede eğitim sistemi öncelikle engelli olmayan nüfus için planlanıp uygulanmaktadır. Bu sistemle engelliler en başta dışlanmakta ve sonrasında engellileri eğitim sürecine dâhil etmek için birçok program geliştirilmeye çalışılmaktadır. Engelli bireyler eğitimin dışında kalıp eğitilemeyince bu durum birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Engelli bireylerin eğitimsizliği, toplumla bütünleşmelerinin önünde ciddi problemler oluşturmaktadır. Engellilerin eğitim ile ilgili sorunları farklı nedenlerle karşımıza çıkmaktadır [37-38-39]. Bu sorunlar şu şekilde gruplandırılabilmektedir:

Yetersiz Finansman: İlköğretim ve ortaöğretim düzeyinde büyük maliyet gerektiren özel eğitim yatırımlarının yapılmaması, ertelenmesi ya da azalması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim Alanına Ulaşım ve Eğitim Alanlarının Fiziki Yetersizliği: Eğitim alanına ulaşmada yaşanan sorunlar ve eğitim alanlarında engellilerin kullanabileceği rampa, asansör, wc, lavabo vb.'nin olmaması ya da engelli bireyin erişimi için kullanıma uygun olmaması olarak açıklanabilmektedir.

Bireyselleştirmedeki Eksiklikler: Engelli bireylerin engel türlerinin, yeti kaybı durumlarının düşünülmeden dersin işlenmesi ve ders araç gereçlerinin engelli bireylerin anlayamayacağı şekilde tasarlanması konusunda yaşanılan problemler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Olumsuz Tutum ve Ön Yargılar: Eğitim alanında (okul, kurs merkezi vb.) bulunan eğitimcilerin, personellerin ve diğer öğrencilerin engellilik ile ilgili yeterli bilgi ve empatiye sahip olmamaları kaynaklı önyargılı ve dışlayıcı tutumları olarak görülmektedir [39]. Bu durum da engelli bireylerin eğitim ortamında kendilerini mutlu hissetmemelerine ve o ortamdan soğuyarak uzaklaşmalarına neden olmaktadır.

2002 yılında yapılan Türkiye Özürlüler Araştırması'nın sonuçlarına göre genel nüfusun eğitim göstergeleriyle, engelli nüfusun eğitim göstergeleri arasında ciddi bir fark olduğu gözlenmektedir. Toplam ve engelli nüfusun eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde; Türkiye nüfusunun yaklaşık yüzde 13'ü okuma yazma bilmiyorken, engelli nüfusunun ise yaklaşık yüzde 36'sının okuma yazma bilmediği tespit edilmiştir. Nüfusu 100'ün altında olan hanelerin ve kuramsal nüfusun araştırma kapsamına girmediğini düşündüğümüzde bu oranların daha da artacağı ve okuryazar olmayan büyük bir engelli kitlesi olduğu düşünülmektedir [26-38].

Eğitim göstergelerine baktığımızda engelli nüfusun ilkokul sonrası eğitime devam etme durumları incelendiğinde çok düşük bir yüzdenin ilkokul sonrası eğitime devam ettiği görülmektedir [38]. Sonuç olarak okuryazar olmayan ve eğitim seviyesi düşük bir engelli kitlesinin varlığından söz edilebilmektedir.

2.5.2. Ulaşım, Fiziksel Çevre ve Konut

Engelli bireylerin sosyal yaşama katılmaları ve işgücü piyasasına dâhil olabilmelerinin önündeki sorunlardan biri de ulaşım, fiziksel çevre ve konuttur. Engelli bireylerin içinde yaşadığı fiziksel çevre, fiziksel yeti kaybı olan engelli bireyler için büyük önem taşımaktadır. Kamusal alanlar, işyerleri, toplu taşıma araçları, yollar, kaldırımlar, okullar, konutlar, parklar ve birçok fiziksel çevre unsuru engellilerin özellikleri dikkate alınarak tasarlanmadığı, engelli bireylere yönelik tasarlanan alanlarda da engelli bireylerin geçişini zorlaştıracak nesnelerin bulunması vb. nedenlerle bu bireylerin toplumla bütünleşmesinde ciddi problemler oluşturmaktadır [37].

2.5.3. Ulaşılabilirlik/Erişilebilirlik

Ulaşılabilirlik/Erişilebilirlik; engelli bireylerin başkalarına ihtiyaç duymadan evlerinden çıkabilmeleri, işyerinde bir bölümden başka bir bölüme geçebilmeleri, binalara ve açık mekânlara ulaşabilmeleri ve bu alanları rahatlıkla kullanabilmeleri olarak tanımlanabilmektedir [38]. Herkes gibi engelli bireylerin de ulaşım hizmetlerinden aynı oranda yararlanması; işine, okuluna, spor alanlarına,

kurs merkezlerine, engelli olmayan bireylerin kullandığı yollarla ve araçlarla gidebilmesi gerekmektedir.

Yerel yönetimlerin; kentin her noktasına engellilerin rahatça ulaşabilmelerini sağlamaları, kamu ve özel sektör işyerlerinde engellilerin erişebilmesi için fiziki alt yapıyı oluşturmaları ve bunların kullanılabilir durumda olduğunu denetlemeleri konusu engellilerin sosyal yaşama ve işgücü piyasasına bütünleştirilmeleri açısından oldukça önem arz etmektedir [38].

2.5.4. Rehabilitasyon

Rehabilitasyon kaybedilen bir yeteneğin yeniden kazandırılması ya da yerine başka bir yeteneğin ikame edilmesidir. Herhangi bir nedenle engelli hale gelen birey, önceden yapabildiği işi artık yapamıyorsa o işi yeniden yapabilmek için rehabilite edilmesi (yeteneklendirilmesi) ya da artık bu işi yapması mümkün değilse yapabileceği başka bir iş için eğitilmesi (beceri kazanması) gerekmektedir. Rehabilitasyon programına mümkün olan en erken dönemde başlanılması hızlı sonuç alma ve belli yeteneklerin kaybedilmesini önlemek adına oldukça önem arz etmektedir [40].

Engellilerin gereksinim duyduğu araçlar da rehabilitasyon başlığı altında değerlendirilmektedir. Bu araçların mümkünse ücretsiz olarak verilmesi ya da çok ucuz olması engelli bireyin bu araçları temin edebilmesi için önemli bir nokta oluşturmaktadır. Engellilerin hayatlarını daha kolay hale getirmek için tasarlanan bu araçlar, onların toplumsal yaşama ve işgücü piyasasına kolaylıkla katılmalarını sağlayacaktır [40]. Örneğin görme engelliler için yazı okuma araçları, breyl haritalar ve küreler vb.

2.5.5. Yoksulluk

Engelli bireylerin sosyal ve ekonomik hayatta karşılaştıkları en büyük problemlerden biri de yoksulluktur. Yapılan araştırmalar gözlendiğinde gelişmiş ve gelişmekte olan toplumların hepsinde, engelli bireylerin büyük bir kısmının yoksul kesimden geldiği ve yoksulluk içinde yaşadığı görülmektedir [38].

Engellilik, işsizliğin ana nedenleri arasında sayıldığı için bu iki kavram arasında neden-sonuç ilişkisi olduğu söylenebilmektedir. Engelli bireylerin eğitim, ulaşım, erişim ve istihdam süreçlerine katılamamaları, onları hem sosyal yaşama tam ve etkin katılımlarını engelleyecek hem de işgücü piyasasında kendilerine yer bulamadıkları için yaşamlarını devam ettirecek gelirden mahrum kalmalarına neden olacaktır [38-39].

Engelli bireylerin toplumla bütünleştirilmesinde yaşanılan en önemli sorunlardan birisi de içinde bulundukları sosyoekonomik kesimin yaşadığı yoksulluk sorunu ve gelir dağılımındaki eşitsizliklerdir. Engelliler hem yoksul bir kesimden gelmekte, hem de yoksulluğu üreten başka sebeplerle hayatlarını ikame ettirdikleri için yoksulluk hayatlarını adeta kısır bir döngüye

çevirmektedir. Bu durum, engelli bireylerin sosyal yaşama ve işgücü piyasasına bütünleştirilmesinde de ciddi bir engel oluşturmaktadır [39].

2.6. Engelli Bireylerin İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Sorunlar

Engelli bireyler eğitim, ulaşım, erişilebilirlik, rehabilitasyon, işverenlerin olumsuz tutum ve önyargıları ve istihdam sorunlarını aşıp işgücü piyasasında kendilerine yer edindiklerinde dahi birçok sorunla karşılaşmaktadırlar.

Bunların başında engelli olduklarına inanılmaması, ayrımcılık; düşük ücret, vasıfsız işler ve terfide yaşanan güçlükler, mobbing ve taciz, teknolojik ve alt yapısal problemler, makul uyumlaştırmanın reddi ile iş sağlığı ve güvenliği sorunları gelmektedir.

2.6.1. Engelli Olduklarına İnanılmaması

Engelli bireyler kamu ve özel sektör işyerlerinde engelli kadrosunda istihdam edilmiş olsalar bile, engel türleri gözle görülür şekilde olmadığında idarecileri, çalışma arkadaşları ve hizmet sunulan kişiler tarafından bireylerin engelli olmadıkları düşünülebilmektedir. Kişilerin düşüncelerini özellikle ülkemizde sıkça gündeme gelen "sahte engelli raporları" etkilemektedir.

Milliyet gazetesinin 26 Temmuz 2019 tarihli, "Sahte Engelli Raporu Alarak Devleti Dolandırdılar!" başlıklı haberine göre, Malatya'da polis ekipleri sahte belge kullanarak ve başkasının yerine tahlil vererek sahte engelli raporu alınmasına aracılık eden 7 şüphelinin gözaltına alındığı belirtilmiştir. Şüpheliler tarafından para karşılığında hazırlanan sahte engelli raporları ile engeli olmamasına rağmen sahte engelli raporu alan bireylerin engellilere yönelik haklardan; engelli kadrosu, engelli bakım ücreti, engelli maaşı, özel tüketim vergisi gibi vergi indirimi vb. faydalanarak devleti usulsüz ve kasıtlı olarak zarara uğrattıkları tespit edilmiştir [40].

Engeli olmadığı halde engelli raporu alan bireyler, kota zorunluluğu ile engelli istihdam etmek zorunda olan işyerlerinde tercih nedeni olmakta, gerçekten engelli olan bireylere sağlanan kadrolara sağlıklı bireyler yerleştirilmektedir. Sıkça gündeme gelen bu haberler doğrultusunda yüzde 40 ve yukarısı oranında engelli raporu bulunup engel düzeyi dışarıdan bakıldığında görülemeyen bireylerin de bazı kişilerce engelli olmadığı düşünülebilmektedir [8].

2.6.2. Ayrımcılık

İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Bir grubun üyelerine ya da kişiye yönelik çalışma istek ve temayülünü sistematik olarak zedeleyen haksız koşullar, işyeri ortamını ve/veya bireylerin eylemlerini ifade etmektedir [41].

Örneğin Belçika mahkemesinde görüşülen davada, davacı daha öncesinde sürüş eğitmeni olarak sürücü kursunda görev yapmış, başka bir sürücü kursuna aynı pozisyon için iş görüşmesine gitmiştir. İş görüşmesinden sonra sürücü kursundan başvurusunun reddedildiğine dair bir e-posta almıştır. E-postada, adayın "fiziksel profilinin" şirketle uyumlu olmadığı ve fazla kilolu olmasının bu tür bir pozisyon için engel oluşturabileceği belirtilerek, adaya kilo vermeyi düşünüp düşünmediği sorulmuştur. Davacı, tarafları uzlaştırmaya çalışan ulusal eşitlik kuruluşu olan UNIA (Eşit Haklar Merkezi) ile temasa geçmiştir; ancak uzlaşma girişiminin başarısız olması ile UNIA'nın desteğini alarak konuyu çalışma mahkemesine taşımıştır. Liège Çalışma Mahkemesi açıkça AB Adalet Divanı'nın Kaltoft davasına atıfta bulunarak, obezitenin böyle bir korunma temelinin olmamasına rağmen engelli adayın diğer çalışanlar ile aynı şartlarda meslek hayatına katılamamasının bir engel olarak görüldüğünü ileri sürmüştür. Mahkeme, sürüş eğitmeni olarak davacının fiziki durumunun engel oluşturmayacağını, sürücü kursunun bu durumu gerekçe göstererek adayı işe almadığını ve obezite nedeniyle oluşan bir muamele farkının engellilik temelinde doğrudan ayrımcılığa neden olduğuna karar vermiştir [42].

Ayrıca yapılan araştırmalar incelendiğinde, engelli bireylerin istihdamında da cinsiyetçi yaklaşım egemendir. Bu hususta engelli kadınlara yönelik ayrımcılığın, engelli erkeklerden daha fazla olduğu da gözlenmektedir [18-43].

Sonuç olarak engelli bireylere yönelik yapılan ayrımcılık, sosyal yaşamda başlayıp işgücü piyasasına girme ve işgücü piyasasında da devam etmektedir. İşgücü piyasasında engelli bireylere yönelik ayrımcılık uygulamaları; düşük ücret, vasıfsız işler ve terfide yaşanan güçlük, mobbing (taciz), teknolojik ve alt yapısal problemler, makul uyumlaştırmanın reddi olarak gruplandırılabilmektedir.

2.6.2.1. Düşük Ücret, Vasıfsız İşler ve Terfide Yaşanan Güçlük

İşgücü piyasasında engelli bireylerin yeterince yer bulamamalarının yanı sıra, engelli çalışanlar için başka bir problem de düşük ücretli işlerde çalışma ihtimallerinin engelli olmayan bireylere göre daha yüksek olmasıdır. Yapılan araştırmalar engelli çalışanların engeli olmayan çalışanlara göre daha az gelir elde ettiklerini göstermektedir.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) 2003 yılındaki verileri engelli çalışanların ve engelli olmayan çalışanların kazançları arasındaki farkın yüzde 5 ile yüzde 15 arasında değişmekte olduğunu göstermektedir. Bu durum, yalnızca engelli çalışanların iş verimliliğinin engelli olmayan çalışanlara göre daha düşük olmasından kaynaklanan bir neden olarak değerlendirilmemelidir. Engellilik durumu görünür olanlar ile görünür olamayanlar arasında engellilik durumunu "iş kısıtlayıcı olan" ve "iş kısıtlayıcı olmayan" biçiminde tanımlayan çalışanlar arasında dahi ayrım yapılmaktadır. Yapılan çalışmalar, ücret farklılıklarının ön yargı ve ayrımcılıktan kaynaklandığını göstermektedir [18].

Engelli çalışanların idari işler, sekreterlik ve kişisel hizmetler gibi işlere diğerlerine oranla göreceli olarak daha düşük vasıflı işlerde yoğunlaşma eğiliminde oldukları görülmektedir. EUROFOUND (Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı) için İspanya'da yapılan araştırmada, yüksek sorumluluk gerektiren görevlerin ya da halkla iletişim içerebilecek çalışmaların engelli çalışanlar için uygun olmadığı görüşü bildirilmiştir. İspanya'da 2006 yılında işe alınan engelli bireylerin büyük çoğunluğunun; büro memurluğu (%37,7) ya da düşük vasıflı işlerde (%31,8) istihdam edildikleri tespit edilmiştir [18]. Bu anlamda engelli çalışanların birçoğunun kişinin özelliklerine uygun olmayan işlerde istihdam edildikleri söylenebilmektedir.

Nitelikli işgücü olarak yetiştirilen engelli bireylerin dahi kendi alanlarında istihdam edilmedikleri, farklı alanlarda ya da daha vasıfsız işlerde istihdam edildiği gözlenmektedir. Türkiye'de bu durumun en yaygın örneklerden biri, hukuk alanında eğitim alan görme engelli bireylerin santral memuru olarak istihdam edilmesidir [43].

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı için 2006 yılında İsveç'te yapılan bir araştırmada ise engelli çalışanların yüzde 3,7'sinin çalışma yeteneğinin azaldığını, terfi için başvuruda bulunanların başvurularının engellilikleri nedeni ile reddedildiğini ve yüzde 8,5'inin ücretlerinin belirlenmesinde haksız/adaletsiz davranıldığını göstermiştir [18].

2.6.2.2. Mobbing (Taciz)

Mobbing (Taciz), işyerinde kişilerin birbirlerine saldırganlık tutumları ve diğer bireye zarar verme çabaları olarak tanımlanabilmektedir. Bu saldırganlık tutumunda zarar verme niyetinin olup olmaması sorusu burada dikkat çekmektedir. Bu tutumların mobbing olarak değerlendirilmesi için iki ölçüt bulunmaktadır. Bunlar:

1) Meydana gelme sıklığı; haftada en az bir kere meydana gelmesi,
2) Maruz kalma süresi; en az 6 ay süresince gerçekleşmiş olması gerekmektedir [44].

Çalışma yaşamında tüm çalışanlar mobbinge maruz kalabilmektedir; ancak engelli çalışanların işgücü piyasasının işleyişinden kaynaklanan çeşitli nedenler bağlamında dezavantajlı bir grup olması, mobbingle karşılaşma olasılıklarını engelli olmayan bireylere göre daha da arttırmaktadır. İşgücü piyasasında mobbingin daha çok işveren ile engelli çalışan arasında olması ile birlikte, engelli çalışanın çalışma arkadaşları ve müşterilerle olan ilişkilerinde de gözlemlendiği tespit edilmektedir. Özellikle üst düzey yöneticilerin, engelli çalışanı işyerinde istemediklerinde sıklıkla mobbinge başvurduğu ve çalışanı yıldırıp işten ayrılmasına neden oldukları gözlenmektedir [8].

Engelli çalışanlara yönelik Türkiye'de yapılan bir alan araştırmasında, "İşyerinde mobbingle karşılaştınız mı?" sorusuna çalışanların yüzde 79,6'sı "hayır" cevabını vermiştir. Anket çalışmasının ilerleyen bölümlerinde açık uçlu sorulara verilen yanıtlarda ise engelli çalışanların büyük bir çoğunluğunun işyerinde mobbingle karşılaştığı görülmektedir. Bu durum, engelli çalışanların mobbingle karşılaştıklarının bilincinde olmadığını göstermektedir. Yaşadığı mobbingin farkında

olmayan çalışanlardan hareketle öncelikle yapılması gereken, mobbing farkındalığının arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılmasıdır. Mobbing uygulamalarına yönelik yaptırımların net bir biçimde belirlenmesi, düzenleyici ve caydırıcı hukuki alt yapının oluşturulması da önem arz etmektedir [8].

2.6.1.3. Fiziki Yapı Kaynaklı ve Teknolojik Problemler

Engelli çalışanların işgücü piyasasına tam ve etkin katılımını engelleyen en önemli problemlerden biri de işyeri fiziki ortamının ve engelli çalışanın kullandığı teknolojinin, bireyin erişilebilirliğini kısıtlamasıdır. Özellikle fiziksel engeli olan bireyler için bu durum oldukça önem arz etmektedir.

Engelli çalışanın özelliklerine göre işyerinin uyarlanması (makul uyumlaştırma) için çalışanın görüşlerinin alınması; bu görüşler doğrultusunda fiziki yapı, mobilya, yardımcı teknoloji, yazılım, ekipman vb. için düzenlemelerin yapılması gerekmektedir [45]. Bu düzenlemeler yapılmadığında engelli çalışanın işyerine erişimi kısıtlanmakta, yaptığı işte daha fazla yorulmakta, iş tatminsizliği oluşmakta ve bunların sonucunda, çalışan işten ayrılmak zorunda kalabilmektedir.

Örneğin kısmi görme bozukluğu olan bir çalışanın, uzun süre bilgisayar ekranına maruz kaldığı biliniyorsa görme engelli çalışana göre uyarlanmış bir bilgisayar ekranı ile çalışanın uzun süre bilgisayar ekranına bakması sonucu göz yorgunluğundan etkilenmeyeceği söylenebilir [18].

2.6.1.4. Makul Uyumlaştırmanın Reddi

Makul uyumlaştırma; engelli çalışanlar açısından, işveren ya da herhangi bir kişi ya da kuruluşun, bir kuralın, ölçütün veya uygulamanın getirdiği dezavantajları ortadan kaldırmak amacıyla uygun önlemlerin alınması olarak tanımlanmaktadır [46]. Makul uyumlaştırmadan söz edebilmek için 4 ölçütün bulunması gerekmektedir: Engelli çalışanın, engeli olmayan çalışanlarla işgücü piyasasında eşit haklara sahip olması için gerekli ve uygun uyarlamaların yapılması gerekliliği; yapılan uyarlamaların yalnızca engelli çalışana özgü olması; uyumlaştırmanın makul olması için uyumlaştırma yükümlülüğü bulunan taraf bakımından bu sürecin aşırı bir yük getirmemesi; yapılacak uyarlamaların imkânsız olmaması olarak ifade edilebilmektedir [46-47].

Makul uyumlaştırma ile ilgili olarak; ortopedik engelli çalışanların işyerine erişimi için düzenlemeler, kullanılan ekipmanların engelli çalışana göre uyarlanması, engelli çalışana uygun ekipman alma, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, başka bir alanda bireyin çalıştırılması, görevlerin çalışanlar arasında paylaştırılması, tercüman imkânı sağlama vb. örnekler verilebilmektedir [46-47].

Avrupa Birliği'nin 2000/43/EC sayılı direktifinin 5. maddesinde engelli bireylere makul uyumlaştırmanın yapılması tanımlanmaktadır. Bu bağlamda engelli bireylerle ilgili olarak eşit muamele ilkesine uyumun sağlanması amacıyla makul uyumlaştırmanın sağlanması gerekmektedir. Buradan hareketle işverenlerin herhangi bir vakada ihtiyaç duyulduğunda, engelli bireylerin işgücü

piyasasına erişmelerinde, istihdama katılımlarında, ilerlemelerinde ya da iş ile ilgili eğitime tabi tutulmalarında işverene orantısız yük getirmediği sürece, uygun tedbirlerin alınması anlamına gelmektedir [46].

Makul uyumlaştırmanın reddinin oluşması için bazı koşulların varlığı aranmaktadır: Uyumlaştırmayı sağlaması gereken tarafın, uyumlaştırmaya gereksinim duyan engelli bireyin durumu hakkında bilgilendirilmiş olması ve uyumlaştırmanın makul olması için uyumlaştırma yükümlülüğü bulunan taraf bakımından bu sürecin aşırı bir yük getirmemesi gerekmektedir [46].

2.6.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları

Engelli çalışanların engellilik türlerine bağlı olarak farklı alt kümelere ayrıştırılabilecek olmaları nedeniyle karşılaştıkları sağlık ve güvenlik riskleri de birbirinden farklılık göstermektedir. Avrupa Birliği'ne üye ülkeler ve Türkiye incelendiğinde engellilerin çok az bir bölümünün istihdam edildiği, işgücü piyasasında istihdam edilen engelli bireylerin de küçük bir azınlığı temsil etmeleri nedeniyle engelli çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında ciddi bir eksiklik olduğu görülmektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği engelli bireylerin işgücü piyasasında istihdam edilmeme gerekçelerinden biridir [48]. Avrupa Birliği genelinde ve Türkiye'de engelli çalışanlara yönelik özel nitelikte bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bulunmamaktadır [18].

Özellikle engelli çalışanların düşük vasıflı ve kısmi süreli, engel türüne uygun olmayan işlerde çalıştırılması; işyeri fiziki yapısının ve teknolojisinin bireye uygun olmaması ve engelli çalışana yönelik makul uyumlaştırmanın yapılmaması nedeniyle engelli olmayan çalışanlara göre daha fazla sağlık ve güvenlik tehlikesiyle karşı karşıya kalabildikleri gözlenmektedir [18].

İşgücü piyasalarında engelli çalışanların da dâhil edildiği, onların özelliklerine uygun risk değerlendirmeleri, acil durum eylem planları, rehabilitasyon hizmetleri gibi konuları içeren iş sağlığı ve güvenliği politikalarının yürütülmemesi de ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır [48]. Türkiye'de 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yasal bir zorunluluk olması önemli bir adım olarak görülmektedir [49]. Ancak bu kanunun genel bir kanun olması, engelli çalışanlar özelinde bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı olmaması veri eksikliğine neden olabilmektedir. Bu veri eksikliğinin giderilmesi için başta Türkiye'de yürürlükte olan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, uluslararası düzeyde yapılan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve TS 12576, TS 9111, TS 12460, TS ISO 23599, TS ISO 23600, TS 13536 standartları başta olmak üzere ilgili tüm diğer standartların da göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir [48].

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getiren profesyonellerin (iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve diğer sağlık personelleri) engelli çalışanın özelliklerini iyi bilmeleri, engelli çalışanın erişilebilirlik sorunlarında; işveren, idareciler ve diğer çalışanlarla iletişim halinde olmaları, makul düzenlemelerin yapılıp yapılmadığını kontrol etmeleri, bir eksiklik gözlemlediklerinde bunların

giderilmesi için yöneticilere bildirmeleri ve bildirim sonrası eksikliğin giderilip giderilmediğini kontrol etmeleri konusu oldukça önemlidir. Bu süreçler yaşanmadığında iş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili ciddi problemler yaşandığı söylenebilir.

Ayrıca engelli çalışanların sendikalaşma oranlarının daha düşük olması; engelli çalışana yönelik yapılan eğitimlerde; engelli çalışanların İSG eğitimlerine daha az erişebilmeleri, engelli çalışanın anlayabileceği düzeyde eğitimi yapabilecek personel eksikliği, eğitimlerde işaret dili tercümanı, okutman kullanılmaması gibi nedenlerle eğitimin amacına uygun yapılmadığı da söylenebilir [18].

2.7. Engelli Bireylerin İstihdam Edilmelerinin Önemi ve Gerekçeleri

Her insanın yapabileceği bir iş mutlaka vardır. Engelli bireyler de fiziksel ve ruhsal işlevlerinde, bir bozulma veya eksiklik olsa dahi, onların özelliklerine göre planlanmış bir eğitim programı ve rehabilitasyondan geçirildikleri takdirde işgücü piyasasına girebilmekte ve üretime katılabilmektedir [37-50].

Engelli bireylerin istihdam edilmelerine, engelli olmayan bireylere göre daha çok ihtiyaç duyduklarının vurgulanması burada önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü istihdam ihtiyacının karşılanması, engelli bireyin toplumdan uzaklaşmasını önlemekte, sosyal ve psikolojik anlamda tedavi edici bir etki gösterdiği de bilinmektedir. Diğer açıdan bakıldığında engelli bireylerin çalışarak elde ettiği gelir ile başkasına muhtaç olmalarının engellendiği ve yetişkin bireyler olarak üretime katılmalarının temel bir hak olduğu da söylenebilmektedir [51].

Engelli bireylerin istihdam edilmelerinin gerekçeleri: Ekonomik nedenler, sosyal nedenler, engelli nüfus sayısının büyüklüğü ve toplumsal algıda yaşanan değişim başlıkları altında incelenebilmektedir.

2.7.1. Ekonomik Nedenler

Genel olarak, engelli bireylerin istihdam edilmelerinin, gelişmiş ülkelerin üstesinden gelebilecekleri bir sosyal hizmet uygulaması olduğu ileri sürülmektedir. Bu düşüncenin temeli, engelli bireylere sağlanan hizmetlerin, hizmeti sağlayan ülkenin ekonomik durumu ile ilişkili olmasıdır. Bu ekonomik durumun, gelişmiş ülkelerde engellilere istihdam açısından da büyük fayda sağladığı düşünülmektedir. Bu durum yalnızca ülkenin ekonomik olarak kalkınmış olması ile ilgili olmamakta, engelli bireylerin istihdam sürecine katılıncaya kadarki geçirmiş oldukları sürecin bir yatırım değeri taşıdığının anlaşılması düşüncesinin olduğu da görülmektedir. Bu düşünceye göre; engelli nüfusunun genellikle ülkelerin genel nüfusunun yüzde 10'u civarı olduğu düşünüldüğünde, engelli bireylerin, yeti kayıpları dışında kalan yeteneklerini kullanamamaları ülke ekonomisine bir külfet olarak değil; kaybedilmiş ekonomik değerler olarak görülmelidir [51].

İşgücü piyasasına katılamayarak gelir elde edemeyen engelli bireylerin, yaşlı nüfusun artması ile birlikte sayılarının da her geçen gün arttığı düşünüldüğünde; hayatları boyunca tüketici olacakları da göz önüne alınarak ülke ekonomisi için yük olabilecekleri ancak o zaman söylenebilmektedir. Engelli bireyler; istihdam edilmemeleri nedeniyle üretime katılamamakta, ulusal gelirden pay alamamakta, temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için ailelerine, devlete muhtaç durumda olmaktadırlar [52]. Bu bağlamda engelli bireylerin maliyetlerinin en aza indirilmesi için bireylerin eğitim ve rehabilitasyon sürecinden geçirilmeleri ve yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmelerinin önemi ortaya çıkmaktadır.

2.7.2. Sosyal Nedenler

Bir kişinin engelli olması onun çalışma hakkından vazgeçtiği anlamına gelmemektedir. Bir toplumda hayatını idame ettiren herkesin işgücü piyasasında yer almaya ve gelir elde etmeye ihtiyacı vardır. Bu konudaki sorumluluk devlete, topluma ve ailelere düşmektedir. İnsanların başarılı olacakları bir işte çalışmaları onları mutlu etmekte ve topluma yararlı olduklarını hissetmelerini sağlamaktadır [53]. Bu durum yalnızca bireyin gelir elde etmesi ile açıklanamaz; bireylerin kendilerine olan güvenlerinin artması ve toplumla olan bağlılık duygularının güçlendirilmesinde de önemli rol oynamaktadır.

Bu sayede engelli bireylerin toplumda karşı karşıya kaldıkları "işe yaramaz" yönündeki ön yargıların da azalacağı, işgücü piyasasında engelli çalışanların sayısının arttıkça bu ön yargıların yok olabileceği de düşünülmektedir.

2.7.3. Engelli Nüfus Sayısının Büyüklüğü

Dünya Sağlık Örgütü'nün 2010 yılındaki verilerine göre dünya nüfusunun yaklaşık olarak yüzde 15'inin bir tür engellilikle yaşamlarını sürdürdüğü tahmin edilmektedir [1]. 2012 yılında Avrupa Birliği'ne üye 27 ülkede yapılan Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Anketi'ne (EHSIS) göre de 15 yaş ve üzeri 15 milyon engelli olduğu belirtilmektedir [2]. Türkiye Özürlüler Araştırması sonuçlarına göre ise engelli nüfusun toplam nüfus içindeki oranı 12.29 olduğu ifade edilmektedir [26]. Bu rakamlar göz ardı edilemeyecek kadar fazla olarak karşımıza çıkmaktadır.

Engelli bireylerin sayılarının her geçen gün arttığı göz önünde bulundurulduğunda, bu bireylerin işgücü piyasasına katılamadıklarında üretmeden tüketen bir yapıya sahip olmaları sonucu nüfus ile kaynak dengesi olumsuz etkilenecektir [52-54]. Kaynakların verimli ve etkin kullanılabilmesi için engelli bireylerin üretime katılmaları konusu oldukça önemli hale gelmektedir.

2.7.4. Bireylerin, Toplumun ve Devletin Değişen Görüşleri

18. yüzyıl sonrasında insan hayatına bakış açısı değişmiş, insanın yaşam ve onurunun ön plana çıktığı bir dönemin başladığı görülmektedir. Bu dönemde kölelik yasaklanmış, toplumda her kesim insanın vazgeçilemez haklarının bulunduğu kabul edilmiştir. Günümüzde ise devletler, sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak, toplumun dezavantajlı kesimlerine (engelli, kadın, yaşlı, çocuk vb.) daha fazla hizmet götürmekte ve bununla birlikte birçok sorumluluğu da yüklenmektedir [39].

Engellilerin istihdam edilmesi ile ilgili düşüncelerin daha çok İkinci Dünya Savaşı ile birlikte gündeme alındığını ve savaş sonrasında da birçok insanın engelli hale geldiğini söylemek mümkündür. Engelli sayısındaki bu büyük artış da devletleri ilave önlemler almaya zorlamıştır. Devlet, toplumu koruyan ve kucaklayan bir görev üstlenmiş, bunun paralelinde sosyal politikaların geliştirilmesi de kaçınılmaz olmuştur [52].

Bu anlamda toplumda ahlaki modelin egemen olduğu dönemlerde; engelli bireyler toplum tarafından kötü ve günahkâr olarak değerlendirilmiş, suçlanmış ve ağır cezalar almışlardır [8-13]. Ahlaki dönemin ortadan kalkıp tıbbi modelin egemen olduğu dönemlerde de bireyleri "normal" ve "anormal" olarak ayırarak engelli bireyler ötekileştirilmiş ve daha çok onları koruyucu politikalar geliştirilmiştir [32-33]. Tıbbi modelin ortadan kalkmaya başladığı günümüzde, engellilik daha çok sosyal model temelinde değerlendirilmektedir. Sosyal modelde ise engelliliğin kişinin kendi özelliklerinden kaynaklanmadığını, bireyin engelliliğinden çok toplumun bireyin yaşamına koyduğu engeller; önyargılar, alt yapı ve çevre düzenlemesi eksiklikleri, ayrımcılık uygulamaları olarak görüldüğü karşımıza çıkmaktadır [34].

Günümüzde bir ülkenin kalkınmışlığını ve refah seviyesini belirleyen ölçütler sanayi, eğitim, ithalat ve ihracat konusundaki başarıları olmaktan çıkmış; engelli, hasta, yaşlılara yapılan yardımlar ve engelli istihdamı konusu önem kazanmıştır [53].

2.8. Engelli Bireylerin İstihdam Sorunu

Engelli bireylerin topluma tam ve etkin katılımlarının sağlanabilmesi yönündeki en önemli sorun istihdam sorunudur. Çalışma ve iş sahibi olmanın toplumda önemli bir yer edindiği tartışmasız söylenebilmektedir. Çalışmaya teşvik etmenin hem bireysel hem de toplumsal açıdan birçok yararı bulunmaktadır. Sosyal devlet anlayışına göre "çalışmak" ve "işsizlikten korunmak" insan hakları kapsamında değerlendirilmektedir [4]. Çalışmanın insanların ihtiyaçlarını gidermek için gelir sağlayıcı bir faktör olmasının yanı sıra aynı zamanda bireylerin kişiliklerinin gelişimi, kendilerine olan güven duygularının artması ve toplumun gelişimine katkısı olduğunu düşünen bireylerin kendilerini mutlu hissettiğini ve toplumla bütünleşebildiklerini söylemek mümkündür.

2.9. Engelli Bireylerin İstihdam Sorununa Yol Açan Gerekçeler

Engelli bireylerin istihdam edilmesinin ve işgücü piyasasına katılmalarının önünde birçok sorun bulunmaktadır. Çalışmanın konusu gereği bu sorunlar; iş analizi ve meslek tanımlaması yetersizliği, mesleki eğitim ve rehabilitasyon yetersizliği, işverenlerin olumsuz tutum ve önyargıları, istihdam politikalarının uygulanma yetersizliği ve mevzuat sorunu ile engelli bireyleri takip sistemi ve istatistiki veri bulma sorunu şeklinde gruplandırılacaktır.

2.9.1. İş Analizi ve Meslek Tanımlaması Yetersizliği

İş analizi, beş ana unsuru içeren sistematik bir süreçtir. Bunlar; belirli bir işi yapmak için amacın, işin yapılması için verilen görevlerin, işin yapıldığı çevre-ortam faktörünün, çalışma şartlarının, işin yapılması için gerekli olan eğitim, beceri, bilgi ve özelliklerin (meslek tanımlamasının) neler olması gerektiğini içerir [55]. Bu bağlamda iş analizleri engelli istihdamının sağlıklı şekilde uygulanmasında büyük öneme sahiptir.

İş analizinde amaç engelli bireylere yönelik en uygun işlerin bulunması ve onlara yardım edilmesidir. İş analizindeki duyarlılığın engelli çalışanlara nasıl yardım edebileceğini şu örnekle açıklayabiliriz: Bir işyerinde gün içinde birçok kez müşterilerden tahsil ettiği parayı kontrol ve makbuz için merkez noktada bulunan kasiyere ulaştırma görevinde bulunan ortopedik engelli (yürüme yeteneğinde kısıtlama olan) kasiyer bu işi çok yorucu bulduğu için işinden ayrılmak zorunda kalmıştır. Ancak iyi yapılmış bir iş analizi ile bu durumun tersine çevrilebilmesi mümkündür. Gün içinde engelli bireyin ne kadar mesafe yürüyebileceği ve günlük işlem sayısı belirlenerek çalışanın daha az yorulması sağlanabilir. Bu konuyla ilgili işyerine nakit tahsilat noktasında bulunan kasiyeri merkez kasiyerin bulunduğu yakın bir alana konumlandırma fikri engelli çalışanın daha az yorulmasına imkân verebilecektir [55].

Ülkemizde engelli bireylerin istihdamına ilişkin salt hukuki düzenlemelerle işverenlere yükümlülük getirilmiş olması, engelli bireylerin özelliklerine yönelik iş ve meslek analizi yapılmamış olması ve hangi işlerde nasıl çalışabilecekleri konusunda yeterli bir çalışma bulunmaması, engelli bireylerin niteliklerine uygun işlerde istihdam edilmesinin önünde ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır [37].

2.9.2. Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Yetersizliği

Engellilerin istihdamı ve işgücü piyasasına dâhil olmasının önündeki engellerden biri de mesleki eğitim ve rehabilitasyon eksiklikleridir. Türkiye'de rehabilitasyon hizmetleri ile ilgili yeteri miktarda verinin ve araştırmanın mevcut olmadığı, hizmetlerdeki görünümün daha çok tıbbi model temelli olduğu ve mesleki rehabilitasyonun göz ardı edildiği söylenebilmektedir [56].

Rehabilitasyonun başarısı erken tanı ve tedavi yöntemlerinden geçmektedir. Örneğin Avusturya'da erken tanı hizmetleri sunan kamu ve özel kurumlarının mevcut olduğu söylenebilmektedir. Federal Offices of Social Affairs (Fedaral Sosyal İşler Bürosu) tarafından kırsal bölgelere mobil danışmanlık hizmeti verilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarından sonra tedavi gerekli ise bu tedavi sosyal sigorta fonları tarafından karşılanmaktadır [57].

Yine Avusturya'da mesleki yeteneklerin değerlendirilmesi için Public Employment Service (Kamu İstihdam Servisi) bulunmakta ve burada engelli yetişkinlere iş danışmanlığı yapılmaktadır. Ayrıca Avusturya'da BBRZ (Berufliches Bildungs-und Rehabilitationszentrum) adında özel büyük bir mesleki eğitim ve rehabilitasyon merkezi bulunmakta, burada 700 kişiye kadar mesleki eğitim verilebilmektedir [57].

2.9.3. İşverenlerin Olumsuz Tutum ve Ön Yargıları

İşverenlerin, engelli bireyleri hukuki bir zorunluluk ya da teşvik olmadan çalıştırmak istemedikleri görülmektedir. Ayrıca engelli bireyleri yalnızca işgücü olarak görmeleri, onların özelliklerine ve yeteneklerine uygun işe yerleştirmemeleri, engellilerin işyerine ulaşımı ve işyerinde erişilebilirlik konularına önem vermemeleri gibi nedenlerle işgücü piyasasında engelli istihdamı sağlamada ciddi problemler yaşanmaktadır. İşverenler, özellikle ortopedik engelli veya hafif engeli olan bireyleri işe almakta, ağır engelli bireylerin istihdamında güçlükler yaşanmaktadır [58].

Kota sistemi nedeni ile engelli istihdam zorunluluğu bulunan işyerlerinde, işverenlerin idari para cezasını ödeyip engelli çalıştırmadıkları ya da resmi olarak çalıştırıyor gösterip fiili olarak çalıştırmadıkları söylenebilmektedir [58].

İşverenler tarafından engelli çalışanların verimli çalışamayacakları ve iş ortamındaki verimi düşürecekleri, işyeri için ek maliyet oluşturacakları, iş ortamının duygusal uyumunu bozabilecekleri ya da diğer çalışanlara kötü örnek olabilecekleri de düşünülmektedir [6].

İşverenlerin engelli çalışanlara ön yargıyla bakmaları, engelli çalışanların sık mazeret izni alacaklarını ve iş kazasına uğrama ihtimallerinin sağlıklı bireylere göre daha fazla olduğunu düşünmeleri; engelli bireylerin işte verimli olamayacakları ve işyerindeki verimi düşürecekleri yanılgısı, işyerinde fiziki şartların engellilere göre düzenlenmesinin maliyet olarak görülmesi vb. nedenlerle işverenler engelli istihdam etmek istememektedirler [4-6].

İşverenlerin engelli istihdamı ile ilgili düşüncelerini içeren bir alan araştırması, engelli çalışanların verimliliğinin iyi bir planlama ile arttırılabileceğini göstermektedir [58].

2.9.4. İstihdam Politikalarının Uygulanma Yetersizliği ve Mevzuat Sorunu

Türkiye'de ve birçok ülkede engelli bireylerin işgücü piyasasına katılmalarının arttırılması ve engelli bireyler için gerekli imkânların sağlanmasına yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde hazırlanan

birçok mevzuat ve politika belgesi olmasına rağmen, hala istenilen düzeye ulaşılamamıştır. Bu mevzuat ve politikaların çoğunluğunun salt hukuki düzenlemelerle işverenlere yükümlülük getirmiş olması, engelli istihdamının yalnızca yasal zorunluluğun yerine getirilmesi oranında gerçekleştirilmesi, kota zorunluluğu nedeni ile engelli istihdam etmek zorunda olan işyerlerinde hafif engeli olan bireylerin tercih edilmesi vb. nedenler ile engelli istihdamının tam ve etkin gerçekleştirilebildiğini söylemek mümkün değildir [39-58].

Engellilerin istihdamı ile ilgili yapılacak olan hukuki düzenlemeler ve politikalarda engelli bireylerin tam olarak anlaşılabildiği, gerçekçi, tek elden çözüm sunabilen; uzun vadeli, uygulamaya yönelik, benzer engel türüne sahip olan bireylerin göz önünde bulundurularak istihdamın arttırılmasına yönelik çalışmaların yapılması gerekmektedir [39-58].

2.9.5. Engelli Bireyleri Takip Sistemi ve İstatistiki Veri Bulma Sorunu

Engelli bireylerin sayısının ve özelliklerinin tespit edilmesi engelli bireylere yönelik politikaları gerçekleştiren kurumlar için oldukça önemlidir. Türkiye'de Engelli Sağlık Kurulu Raporu almak için Sağlık Bakanlığı'nın yetkili hastanelerine başvurup raporları elektronik ortamda veri tabanına aktarılan Engelli Sağlık Kurulu Raporları ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın veri tabanında yer alan kayıtların birleştirerek oluşturulduğu Ulusal Engelli Veri Tabanı mevcuttur. Engelli Sağlık Kurulu Raporu almak için ilgili hastanelere başvurmayan ve kamu kurumlarından hizmet almak için devlet ile irtibata geçmeyen engelli bireyler ile ilgili bilgiler Ulusal Engelli Veri Tabanında yer almamaktadır [59]. Bu bağlamda devlet ile temasa geçmeyen engelli bireyler hakkında bilgilerin mevcut olmadığı gözlenmektedir. Yapılan engellilik araştırmalarına bakıldığında ise bunların düzensiz olarak yapıldığı görülmektedir. Bu bilgiler ışığında, engelli bireyler hakkında güncel verilerin elde edilmesi oldukça zordur.

Engelli istihdamı konusu özelinde düzenli bir takip sistemi ve istatistiki veri tabanı bulunmamaktadır. Engellilerin istihdamı konusunda ülkemizde yaygın olarak uygulanan zorunlu kota sisteminin kamuda ve özel sektörde daha etkin bir şekilde uygulanması ve denetimlerin yapılması gerekmektedir [60].

3. AVRUPA BİRLİĞİ BAĞLAMINDA ENGELLİ İSTİHDAMI

3.1. Avrupa Birliği'nin Kuruluşu, Amacı ve Geçirdiği Aşamalar

Avrupa Birliği'ni oluşturma çabalarının felsefi alt yapısı çok eskiye dayanmaktadır. Bu alt yapı ile 18. yüzyılda başlayan birleşme hareketleri, Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'nun (European Coal and Steel Community-ECSC) 1951 yılında kurulmasıyla resmi bir boyut kazanmıştır. II. Dünya Savaşı'nın ortaya çıkmasına sebep olan Almanya'nın sahip olduğu, zengin kömür ve demir kaynaklarının serbest dolaşıma tabii olması topluluğa üye devletlerce bu kaynakların birlikte değerlendirilmesi düşüncesi ECSC'nin kurulmasını gündeme getirmiştir. ECSC'nin kuruluş amacı, başta Fransa ve Almanya olmak üzere Hollanda, Belçika, Lüksemburg ve İtalya'nın da içinde bulunduğu altı devletin ulusal ticari sınırlarının kaldırılarak, ekonomik bir birlik oluşturulması temelinde şekillenmiştir. ECSC'nin Avrupa Topluluğu'nun oluşturulması sürecinde ilk adım olarak ortaya çıktığı gözlenmektedir [61-62].

Bu olumlu ilk adım, ekonomik açıdan birleşmiş bir Avrupa kurma düşüncesinin güçlenmesi ve daha sonra Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (European Atomic Energy Community-EAEC) ve Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (European Economic Community-EEC) kurulmasına yönelik zeminin oluşturulmasında çok büyük etki yaratacaktır. Böylece o dönemde atılan mütevazı adımlar önce EEC'nin, daha sonra Tek Pazar fikrinin ve bugünkü siyasal ve sosyal bütünlüğünün sağlanması düşüncesinin öncüsü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda altı Avrupa ülkesinin 1 Ocak 1957 tarihinde Roma Anlaşması ile temelini attıkları ve Avrupa'nın bütünleşmesini sağlayacak olan ilk adım EEC ekonomik alanda bütünleşmeyi hedeflemiştir. EEC ile birlikte kurulan EAEC ile daha önceden kurulan ECSC'nin yönetim organları, 8 Nisan 1965 tarihinde yapılan Birleşme Antlaşmasıyla tek çatı altında toplanarak "Avrupa Toplulukları" oluşturulmuştur [62-63].

Roma Antlaşması olarak da karşımıza çıkan Avrupa Ekonomik Topluluğu Kurucu Antlaşması ile ekonomik alanın düzenlenmesi ön planda tutulurken sosyal alana ilişkin herhangi bir hükme yer verilmediği de gözlenmektedir. Bu anlamda Antlaşmanın temel amacının ekonomik bir ortaklık yaratma fikri olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu fikrin Avrupa'da barışı sürekli hale getirerek aynı zamanda ülkelerin ekonomik yönden güçlenmesinin öngörüldüğü ifade edilmektedir. Kurucular ekonomik büyümenin sağlanması durumunda kaynakların daha verimli bir şekilde dağılacağını ve böylece sağlanan ekonomik büyümenin sosyal anlamda da ülkelerin gelişimine katkıda bulunacağını düşünmektedir [64].

Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması sonrası 1960 ve 1970'li yıllara bakıldığında üye ülkelerin ekonomik yönden bir yakınsama süreci içine girdiği ancak siyasal bütünleşme konusunda aynı veya benzer bir gelişmenin yaşanmadığı gözlenmektedir.1980'li yılların başlarında ise Avrupa'nın bütünleşme sürecinin yeniden değerlendirilmesine ilişkin yoğun tartışmaların yaşandığına tanık olunmuştur. Bu tartışmalar sonucunda 1 Temmuz 1986 tarihinde Avrupa Tek Senedi'nin kabul

edilmesiyle hem tek pazarın oluşturulması hem de Avrupa Birliği'nin kurulması hedefi somut olarak ortaya konulmuştur. Bu süreçte atılan adımlar da ekonomik ağırlıklı olup ekonomik anlamda hızlı bir şekilde ilerleme kaydedilmiştir. 1990 yılının başlarında ise artık daha geniş kapsamlı bir bütünleşme hareketinin fikirleri güçlenmiş ve Avrupa Birliği'nin oluşum sürecine girilmiştir [63].

1957 yılında Roma Anlaşması ile belirlenen ortak politikaların 7 Şubat 1992 tarihinde imzalanan Maastricht Antlaşması ya da resmi adıyla Avrupa Birliği Antlaşması olarak bilinen antlaşma ile değiştirildiği görülmektedir. Bu antlaşma ile birlikte; Avrupa Kömür Çelik Topluluğu, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun Avrupa Toplulukları olarak adlandırılan ismi "Avrupa Topluluğu" olarak değiştirilmiştir [61-65].

1992 yılında imzalanıp 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması (Avrupa Birliği Antlaşması) ile Roma Antlaşması'nın bazı maddeleri ortadan kaldırılmış ekonomik, sosyal ve siyasal anlamda birliğin sağlanması amaçlanmıştır [61]. Avrupa Birliği Antlaşması açısından bakıldığında Avrupa'nın bütünleşmesi sürecinin ekonomik boyutunun yanı sıra sosyal ve siyasal boyutunun da ele alınmasıyla birlikte topluluk "Avrupa Birliği" olarak adlandırılmaya başlanmıştır [65].

Avrupa Birliği Antlaşması'nın, ekonomik ve siyasal özellikleri baskın gibi görünse de sosyal içerik boyutu bağlamında da tamamen kayıtsız olduğu söylenemez. Avrupa Birliği Antlaşması'nda; Sosyal Şart, antlaşmanın önemli bir eki olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda Avrupa Birliği'nde sosyal politikaların 1990'lı yıllarda önem kazandığı ve sosyal alana ilişkin bütünleşme hedeflerinin netleştiği görülmektedir. Bu süreç içerisinde işgücünün serbest dolaşımı, istihdam, istihdam dışında kalanların bütünleştirilmesi (engelli bireyler), yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal diyaloğun güçlendirilmesi, sosyal dışlanmanın engellenmesi, eşitlik ile iş sağlığı ve güvenliği gibi sosyal politikaya ilişkin alanlarda önemli adımlar atıldığı görülmektedir [62-64].

Avrupa Birliği 2020 yılı itibariyle 28 üye ülkeden oluşmaktadır. Ancak Türkiye, Arnavutluk, Karadağ, Sırbistan ve Kuzey Makedonya gibi aday ülkelerin varlığıyla sayı 33'e yükselmektedir. AB üyelik süreci oldukça karmaşık ve çok boyutlu bir süreç olarak nitelendirilebilir. Üyelik için başvuruda bulunan bir ülke birliğin üyelik koşullarını yerine getirdikten sonra üyeliğe kabul edilmekte ve üyelik süresince AB'nin tüm kurum, kural ve düzenlemelerine uymakla yükümlü tutulmuştur. Koşulları sağlayan herhangi bir ülke üyeliğe başvurabilmektedir. Bu koşullar 'Kopenhag Kriterleri' olarak bilinmekte ve tüm AB müktesebatının kabulüne dayanmaktadır. AB'ye katılmak isteyen bir ülke Konsey'e üyelik başvurusunda bulunarak AB Komisyonundan başvurusunun Kopenhag Kriterlerini karşılama yeteneğini değerlendirmesini talep eder. Komisyonun görüşü olumlu ise Konsey müzakere yetkisi ile süreci başlatır. Ancak her aday ülkenin kendi ulusal yasalarını AB normlarına uyumlu hale getirmesi gerekliliği nedeniyle müzakerelerin tamamlanması oldukça zaman almaktadır. Diğer taraftan adayların AB standartlarına yakın bir düzeye ulaşabilmeleri için katılım öncesi dönemde AB tarafından mali, idari ve teknik alanlarda desteklendiği de bilinmektedir [66].

Sonuç olarak, AB'ye aday ülkelerden biri olan Türkiye'nin de üyelik süreci ile birlikte birçok alanda AB normlarına uyum sağlamaya dönük politikalar geliştirdiği ve ulusal mevzuatta çeşitli

düzenlemeler yaptığı gözlenmektedir. Bu bağlamda engelli istihdamı, engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin arttırılması ve özel politika gerektiren engelli bireylerin işyerlerinde her açıdan korunması ile iş sağlığı ve güvenliği gibi sosyal politikaya ilişkin alanlar Avrupa Birliği'nin sosyal bütünleşmenin sağlanması konusunda son yıllarda üzerinde durduğu önemli konular arasındadır. Buna göre Avrupa Birliği'ne aday olan Türkiye'de engelli istihdamının ve işgücü piyasasında yer alan engelli bireylerin iş sağlığı ve güvenliği bakış açısıyla irdelenebilmesi için öncelikle AB temelinde engelli bireylerin mevcut durumu, engelli istihdam politikaları ve engelli istihdamında iş sağlığı ve güvenliği konuları incelenecektir.

3.2. Avrupa Birliği'nde Engelli İstatistiklerine İlişkin Veri Kaynakları

Engellilik karmaşık ve çok boyutlu bir kavramdır. Engelliliğin yeknesak bir tanımı bulunmadığından engelliliği ölçmede tek yöntemin varlığından da söz edilemez. AB'de kullanılan engellilere ilişkin veriler farklı kaynaklardan derlenmektedir. Bu bağlamda Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması (EHSIS), Avrupa Sağlık Görüşmesi Araştırması (EHIS), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (SILC) ve Avrupa Birliği İşgücü Araştırması (EU-LFS) olmak üzere temelde 4 tane engellilik araştırmasının AB tarafından engelli verilerinin derlenmesinde ana kaynağı oluşturduğunu söylemek mümkündür [67].

Tablo 3.1'den de anlaşılacağı üzere AB'de yapılan engellilik araştırmalarının ana konularının birbirinden farklı olduğu gözlenmektedir. Söz konusu araştırmalar incelendiğinde Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması dışında kalan tüm araştırmaların ortak yanları yasal bir temele dayandırılmalarıdır. Araştırmaların periyodik olarak tekrarlanıp-tekrarlanmadığına bakıldığında; Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması'nın yalnızca 2012 yılında bir kere yapıldığı, Avrupa Birliği İşgücü Araştırması'nın ise 2002 ve 2011 yıllarında olmak üzere iki kez yapıldığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle Avrupa Sağlık Görüşmesi Araştırması ve Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması dışında kalan bu araştırmaların düzensiz olarak yapıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan Avrupa Birliği İşgücü Araştırması dışında kalan araştırmalar, bir sağlık sorununun neden olduğu günlük aktivitelerdeki sınırlamalar ile ilgili sorular içermektedir. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması dışında kalan diğer araştırmalarda ise temel faaliyetlerde yaşanan zorluklara ilişkin sorular yer almaktadır [68].

Tablo 3.1. Avrupa Birliği'nde Engelli İstatistiklerine İlişkin Veri Kaynakları

	Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması (EHSIS)	**Avrupa Sağlık Görüşmesi Araştırması (EHIS)**	**Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (SILC)**	**Avrupa Birliği İşgücü Araştırması (EU-LFS)**
Ana Konular	BM tarafından tanımlanan engellilik	Sağlık durumu, sağlık tayinleri ve sağlık bakımı kullanımı	Gelir, toplumsal kapsam ve yaşam koşulları	Engelli bireylerin istihdamı
Yasal Dayanak	Hayır	Evet	Evet	Evet
Periyodik Aralıklarla Tekrarlanma	Bir kere (2012)	5 yılda bir	Yıllık	Düzensiz (2002 ve2011)
Bir Sağlık Sorununun Neden Olduğu Günlük Aktivitelerde Sınırlamalar	Evet	Evet	Evet	
Temel Faaliyetlerde Yaşanan Zorluklar	Evet	Evet		Evet
Kişisel Bakım Faaliyetlerinde Yaşanan Zorluklar	Evet	Evet, (65 yaş ve üzeri)		
Evde Bakım Faaliyetlerinde Yaşanan Zorluklar	Evet	Evet, (65 yaş ve üzeri)		
Sağlık Durumu ve/veya Temel Aktivite Zorluğu İle Bağlantılı Katılım Kısıtlaması	Evet			
Sağlık Sorunlarından ve/veya Temel Faaliyetlerdeki Zorluklardan Kaynaklanan İş Sınırlaması	Evet			Evet

3.2.1. Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması

Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması (European Health and Social Integration Survey-EHSIS), İşlevsellik, Yeti Yitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması (ICF) tarafından kullanılan engellilik kavramını uygulayarak, Avrupa Birliği'ne üye ülkeler arasında karşılaştırılabilir istatistiksel veriler sağlamayı amaçlayan, tek seferlik (2012 yılında) yapılan bir nüfus araştırmasıdır. Araştırmanın genel kapsamı ise Avrupa Birliği üyesi ülkelerin kendi ulusal sınırları içinde hanelerde yaşayan 15 yaş ve üstü nüfustur. Bu nedenle engelli çocuklar ve kurumlarda bulunan bireyler hedef nüfusun dışında kalmaktadır. Bu araştırma ile İrlanda ve Hırvatistan dışında tüm Avrupa Birliği üye devletleri ile İzlanda ve Norveç için veri toplanmıştır. EHSIS, yasal bir zorunluluk olmaksızın ihale ve sözleşme temelinde yürütülmüştür [69-70].

Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması üç ayrı katmandan oluşmaktadır. Araştırmanın birincil katmanı sosyo-ekonomik yapıya ilişkindir. Bu bağlamda; kişinin doğduğu ülke,

uyruğu, yaşadığı yer, cinsiyeti, yaşı, medeni hali, hane halkı niteliği, geliri, eğitim seviyesi, mesleği, çalışma durumu hakkındaki bilgileri derlemeye yöneliktir. İkincil katman en az 6 ay süreyle devam eden sağlık bileşenlerine ilişkin bilgilere yöneliktir. Bu anlamda temel aktivite zorlukları (görme, duyma, yürüme ve iletişim kurma vb.); günlük yaşam/kişisel bakım faaliyetleri zorlukları (banyo, giyinme ve kendini besleme vb.); günlük yaşam/ev faaliyetleri zorlukları (yemek hazırlama, telefon kullanma, ev işi yapma ve alışveriş yapma vb.) hakkındaki bilgileri derlemeye yöneliktir. Üçüncül katman ise bireyin genel olarak sosyal bütünleşmesini ölçmek ve özellikle engelliliği tanımlamak için kullanılan, toplumun tamamen işlevsel ve bütünleşmiş bir üyesi olmasını sağlayan 10 yaşam alanı ile ilgili verileri içermektedir. Bu kısım ise hareketlilik, ulaşım, binalara erişilebilirlik, eğitim ve öğretim, iş, sosyal iletişim ve destek, internet kullanımı, boş zaman aktiviteleri, ekonomik hayat, davranış ve tutum biçimindeki 10 yaşam alanı hakkındaki verileri derlemeye yöneliktir [69-70].

Bu alanların her biri için katılımcılara; belirtilen alana katılımlarını kısıtlayan engeller ve bu engellerin neler olduğu (yardım veya ekipman eksikliği) sorularak, 10 yaşam alanındaki bilgi katılımı ve katılımın önündeki engeller için yapılan yanıtlara dayanarak, katılımcılar engelli ya da engelli olmayan olarak sınıflandırılmıştır [69-70].

3.2.2. Avrupa Sağlık Görüşmesi Araştırması

Sağlık görüşmesi anketleri, bir nüfusun sağlık durumu ve nüfusu temsil eden katılımcıların cevaplarına bağlı olarak sağlıkla ilgili konular hakkında kapsamlı veriler sunmaktadır. Avrupa Sağlık Görüşmesi Araştırması (European Health Interview Survey-EHIS), tüm AB üye devletlerinden gelen bilgileri içermektedir. Araştırma, her beş yılda bir 1338/2008 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin Halk Sağlığı ve İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Topluluk İstatistikleri Hakkındaki Tüzüğüne göre gerçekleştirilmektedir [71-72].

Avrupa Sağlık Görüşmesi Araştırması'nın ilki 2006 ile 2009 yılları arasında 4 yıllık süreci kapsayacak şekilde 17 üye devlette uygulanmış, ikinci dönem uygulaması ise 2013-2015 yıllarını kapsayacak şekilde tüm AB üye devletlerinde olacak şekilde genişletilmiştir. Bu araştırma; sağlık durumu (ağrı, kronik hastalıklar, aktivitelerde sınırlama, ruh sağlığı, kazalar vb.), sağlık belirleyicileri (fiziksel aktivite, vücut ağırlığı, sigara ve alkol tüketimi, diyet alışkanlıkları vb.) ve sağlık hizmetleri (konsültasyonlar*, hastaneye yatışlar, korunma, ilaç kullanımı vb.) konularını içermektedir [71].

3.2.3. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması

Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (Statistics on Income and Living Conditions-SILC), gelir, yoksulluk, sosyal dışlanma ve yaşam koşulları hakkında zamanında ve karşılaştırılabilir çok

Konsültasyon kavramı ile bir hastalığa tanı koymak veya hastalığı tedavi etmek amacıyla birden fazla hekimin görüş alışverişinde bulunması tanımlanmaktadır. Bkz. TDK.[73].

boyutlu veriler toplamayı amaçlayan bir araçtır. Bu araştırmayla sosyal dışlanma ve barınma koşullarına ilişkin bilgiler esasen hane halkı düzeyinde gerçekleştirilirken, 16 yaş ve üstü kişiler için de işgücü, eğitim ve sağlık bilgileri derlenmektedir [74].

Araştırma ilk etapta EUROSTAT ile altı üye devlet (Avusturya, Belçika, Danimarka, Yunanistan, İrlanda, Lüksemburg) ve Norveç arasındaki bir anlaşma temelinde 2003 yılında başlatılmıştır. Daha sonra 2004 yılı itibariyle on beş üye ülkede yapılmış ve 2005 yılında Norveç ve İzlanda ile birlikte AB-25 üye devletlerinin tümünü kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Bulgaristan 2006 yılında SILC'yi başlatırken, Romanya, İsviçre ve Türkiye 2007 yılında anketi gerçekleştirmiştir [75].

SILC ortak bir "çerçeve" fikrine dayanmaktadır. Ortak çerçeve, Avrupa İstatistik Ofisi'ne aktarılacak hedef birincil (yıllık) ve ikincil (dört yılda bir veya daha az sıklıkta) değişkenlerin uyumlaştırılmış listelerini; ortak kılavuzlar ve süreçler; üretilen kavramların karşılaştırılabilirliğini en üst düzeye çıkarmayı amaçlayan ortak kavramları (hane halkı ve gelir) ve sınıflandırmaları içermektedir [72]. EU-SILC verileri, AB'nin büyüme ve istihdam gündemi olan Avrupa 2020 stratejisi içinde AB'deki yoksulluğu ve sosyal içermeyi izlemek için kullanılmaktadır [74].

3.2.4. Avrupa Birliği İşgücü Araştırması

Avrupa Birliği İşgücü Araştırması (EU Labour Force Survey-LFS), bir dizi kişisel görüşme yoluyla işgücü piyasası ve ilgili konular hakkında bilgi edinmek üzere tasarlanmış hane halklarına yönelik yapılan bir araştırmadır. Avrupa Birliği İşgücü Araştırması özel hanelerde yaşayan tüm vatandaşları kapsar ancak pansiyon, hastane vb. toplu yaşanan kurumsal alanlarda yaşayan kişileri kapsamına almaz. Kullanılan tanımlar tüm AB üye devletleri için ortak olup Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşme, tavsiye ve kararlarıyla uyumludur. Araştırma, Avrupa ülkelerinde ulusal düzeyde kendi Ulusal İstatistik Kurumları tarafından "İşgücü Araştırması" adı ile yürütülmektedir [76].

LFS'nin tanımına göre; işgücü durumu, işgücü piyasası istatistikleri için en temel unsurdur. Buna göre bireyler çalışanlar (istihdam edilenler), işsizler ve işgücüne dâhil olmayanlar biçiminde üç kategoride sınıflandırılmaktadır [77]. Avrupa İstatistik Ofisi, AB'deki işsizlik oranını izlemek için İşgücü Anketinin (LFS) sonuçlarını kullanmaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde işsiz birey; hane halkı işgücü araştırmasının yapıldığı referans döneminde işsiz olan, anketin yapıldığı sırada çalışmaya hazır olan ve son dört hafta içerisinde aktif olarak iş arayan veya önümüzdeki üç ay içinde işe başlamaya hazır olan kişileri ifade eder [78].

Avrupa Birliği bağlamında Avrupa İstatistik Ofisi'nin veri tabanında engelliliğe ilişkin verilerinin ana kaynağını oluşturan bu dört araştırmanın; engellilik istatistikleri, engelli bireylerin sosyal dışlanması ve işgücünde yer alan engelli bireylerin sayılarının ve özelliklerinin istatiksel olarak

bilinmesi gibi konular engelli istihdamı özelinde oldukça önemlidir. Bu nedenle Avrupa Birliği'ne ilişkin engellilik verilerinin daha net anlaşılabilmesi için bu araştırmalara yer verilmiştir.

3.2.5. Avrupa İstatistik Ofisi

İstatistiki veri derlemeye yönelik yapılan araştırmalarda sorulan soruların niteliği, sayısı ve sınırları esasen araştırma konusunun ne ölçüde detaylandırılabileceğinin de göstergesidir. Örneğin engellilere yönelik yapılacak bir araştırmada soruların içeriği, sayısı ve hedefleri araştırmanın evrenini şekillendirecektir. 2006-2009 ile 2013-2015 yılları arasında iki dönem şeklinde yapılan Avrupa Sağlık Görüşmesi Araştırması (EHIS) veya Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (SILC) gibi geniş veri toplama çalışmalarında, yalnızca sınırlı sayıda sorular sorulabilmiştir. Sonuç olarak her iki araştırma için engelliliğe yönelik belirli yönlerin araştırılabildiği ifade edilebilir [71-72-74-75].

Avrupa Birliği İşgücü Araştırması ve Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması, engellilere ilişkin daha kapsamlı bir niteliğe sahip olup içerdiği soruların çokluğu ve daha derinlemesine bilgi edinmeyi sağlayacak nitelikleri nedeniyle engelliliğe ilişkin geniş bir veri sağlamaktadır. Dolayısıyla daha bütüncül ve eksiksiz bir engellilik ölçümü yapabilme olasılığı da ortaya çıkmaktadır [69-70-76-77-78]. Bu bağlamda Avrupa Birliği İşgücü Araştırması ve Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması, Avrupa İstatistik Ofisi'nin (EUROSTAT) engelliliğe ilişkin temel iki veri kaynağını oluşturmaktadır [79].

3.3. Avrupa Birliği'nde Engelli İstatistiklerine İlişkin Veri Toplamanın Zorlukları

Engellilik kavramının tanımlanmasında olduğu gibi ilgili verilerin elde edilmesinde de bir takım zorluklar yaşanmaktadır. Örneğin Avrupa Birliği engellilik istatistikleri günümüzde hane halkı anketleri üzerinden derlenmektedir. Bu nedenle araştırmaya ilişkin veriler, toplu yaşanılan hanelerde ve kurumlarda yaşayan bireyleri içermemektedir. Bu anlamda esasen engelli durumunda bulunan bireylerin, çok yaygın olabileceği öngörülen bu tür kurumsal alanlarda yaşayanların, araştırmanın konusu dışında kaldığı da göz ardı edilmemelidir. Dolayısıyla bu tür verilerin, engelli sayısını tam anlamıyla yansıtma noktasında bir takım eksiklikleri içerdiğini de belirtmek gerekir. AB engellilik istatistiklerinin karşı karşıya olduğu bir diğer zorluk her yaştan engelli kişileri kapsamamasıdır; çünkü çoğu araştırma, 15 veya 16 yaşından küçük kişilerin hariç tutulması gibi bir yaş eşiğine sahiptir. İstatistiklere ilişkin veri toplamanın bir diğer zorluğu engellilik istatistiklerinin genellikle engelli bireylerin kendi raporlarına dayanmasıdır. Bu nedenle günlük yaşantısında sınırlı da olsa faaliyet içinde bulunan pek çok kimse kendini engelli olarak görmemekte veya içinde bulunduğu koşulları şiddetli bir engellilik durumu ile bağdaştırmak istememektedir [79]. Bu bilgiler ışığında, engellilik istatistiklerinin çoğunlukla orta ve yüksek şiddetteki engellilikleri kapsadığı söylenebilir.

Avrupa Birliği engellilik istatistiklerinin karşı karşıya olduğu diğer bir zorluk da "engellilik" kelimesinin bireyler açısından yaratmış olduğu olumsuz çağrışım ve ankete katılan katılımcıların kendilerini engelli olarak tanımlamak istememesidir. Dolayısıyla bu durum gerçek verilere ulaşılmasını da zorlaştırmaktadır. Bir diğer zorluk ise engellilik ve teşhis edilebilir bir tıbbi durum arasındaki ilişkidir. Örneğin bireyler kendileri hakkında konulmuş olan teşhis/teşhisleri bilmiyorlarsa bu durum da benzer şekilde veri elde etmede zorlukları beraberinde getirecektir [79].

3.4. Avrupa Birliği'nde Engelli Bireylerin Mevcut Durumu

Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması'na (EHSIS) göre, 2012 yılında AB-27 'de 15 yaş ve üstü yaşta bulunan 70 milyon kişi hafiften ağır dereceye kadar çeşitlilik gösteren engellerle yaşamını sürdürmekte ve bu oran 15 yaş ve üstü nüfusun yüzde 17,6'sına karşılık gelmektedir [80]. Bu durumdaki engelli bireylerin büyük bir çoğunluğunun toplumsal ve çevresel engeller nedeniyle işgücü piyasasında yeterince yer bulamadığı gözlenmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği'nde engelli bireylerin sınırlı sayıda iş imkânına erişebilmesi nedeniyle engelliler arasında yoksulluk oranı da ortalamanın yüzde 70'in üzerindedir [81].

75 yaş üzerindeki bireylerin ise üçte birinden fazlası belirli bir ölçüde de olsa kendilerini sınırlayan engellerle yaşamakta ve yüzde 20'sinden fazlası da ağır şiddette engellilik durumuyla yaşamını sürdürmeye çalışmaktadır. Diğer yandan Avrupa Birliği'nin nüfusu gün geçtikçe yaşlandığı için bu sayıların zamanla artacağında da kuşku bulunmamaktadır [81].

EHSIS'den elde edilen verilere dayanarak bireyin temel bir yaşam zorluğu veya uzun süredir devam eden bir sağlık sorunu nedeniyle 10 özellikli yaşam alanından herhangi birine katılımı kısıtlandığı takdirde söz konusu araştırmanın kısıtlarına göre bireyin engelli durumuna geldiği düşünülmektedir [80].

Bir başka ifadeyle de birey, bu 10 özellikli yaşam alanının herhangi birinde kısıtlandığını bildirmişse söz konusu araştırmaya göre engelli olarak kabul edilmektedir. Bu araştırmanın içeriğindeki 10 özellikli yaşam alanı ve bu yaşam alanlarından en az bir alanda kısıtlandığını bildiren 15 yaş ve üzerindeki engellilerin yüzdesi Tablo 3.2'de verilmektedir.

Tablo 3.2 incelendiğinde boş zaman etkinlikleri (hobiler ve diğer insanlarla zaman geçirmeyi içeren uğraşlar) ve hareketlilik (bireyin kendi evi dışına çıkması) AB-27'deki tüm engelli insanların yarısından fazlasının kısıtlandıklarını bildirdikleri iki yaşam alanını oluşturmaktadır. AB-27'de engelli her beş kişiden yaklaşık üçü (%61) engelinin boş zaman etkinliklerine katılımlarını kısıtladığını, yarısından fazlası da (%53) içinde bulunduğu engellilik türünün hareketliliğini kısıtladığını belirtmektedir [80].

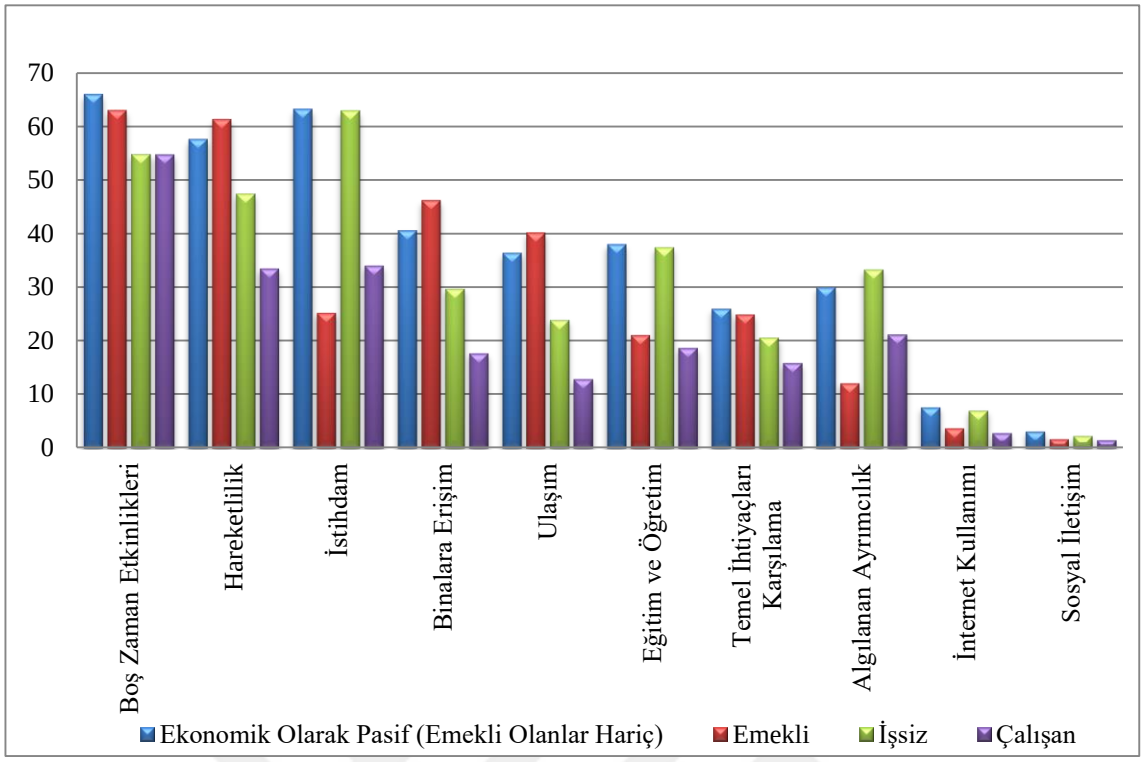
Tablo 3.2. Belirlenen Yaşam Alanlarında Kısıtlandığını Bildiren 15 Yaş ve Üzerindeki Engellilerin Yüzdesi, EHSIS 2012

	Yaşam Alanları									
	Hareketlilik	Ulaşım	Binalara Erişim	Eğitim ve Öğretim	İstihdam	İnternet Kullanımı	Sosyal İletişim	Boş Zaman Etkinlikleri	Temel İhtiyaçları Karşılama	Algılanan Ayrımcılık
EU-27	52.9	31.7	37	25.6	38.6	4.6	2	60.9	22.7	19.8

Yukarıda ifade edilen iki yaşam alanından sonra en fazla bireylerin kısıtlandıklarını düşündükleri üç yaşam alanı ise istihdam (%39), binalara erişim (%37) ve ulaşım (%32) biçiminde sıralanmaktadır. Bu anlamda bu üç yaşam alanlarından en az birinde kısıtlandığını ifade eden engelli bireylerin oranı yaklaşık üçte birin üzerindedir. Diğer yandan yaklaşık her dört kişiden biri, içinde bulunduğu kısıtlılık durumunun, eğitim ve öğretimle ilgili faaliyetlerini engellediğini ve hayattaki temel ihtiyaçları karşılamada güçlük çektiğini bildirirken; her beş engelli kişiden biri de kısıtlılığı nedeniyle ayrımcılığa uğradığını belirtmektedir. Engelliler açısından en az kısıtlandıklarını düşündükleri iki yaşam alanının ise internet kullanımı (%5) ve sosyal iletişim (%2) alanı olduğu gözlenmektedir [80].

Bu verilerden de anlaşılacağı üzere engelli bireylerin en çok boş zaman etkinliklerine katılmada ve evden dışarı çıkmada sorun yaşadığı, bu iki yaşam alanını da istihdamın takip ettiği görülmektedir. Aynı araştırmada, çalışma yaşamındaki konumuna göre belirtilen yaşam alanlarında kısıtlandığını bildiren 15 yaş ve üzerindeki engellilerin yüzdesi Şekil 3.1' de görülmektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, 15 yaş ve üzerindeki engeli bulunan işsiz bireylerin en çok kısıtlandıklarını bildirdikleri alan yüzde 63 ile istihdam alanı olarak göze çarpmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına bireylerin çalışma yaşamındaki konumları temelinde bakıldığından en fazla istihdam alanında kısıtlandıklarını bildirmeleri olağandır. İstihdam alanından sonra ise Tablo 3.2'deki sonuçlara benzer şekilde en fazla kısıtlılık bildirilen yaşam alanları yüzde 55 oranıyla boş zaman etkinlikleri ve yüzde 47 oranıyla da hareketlilik alanı olduğu gözlenmektedir. Bu üç yaşam alanının ardından bireyler; yüzde 37 oranında eğitim ve öğretimde, yüzde 33 oranında algılanan ayrımcılıkta, yüzde 30 oranında binalara erişimde, yüzde 24 oranında ulaşımda, yüzde 21 oranında temel ihtiyaçları karşılamada, yüzde 7 oranında internet kullanımında ve yüzde 2 oranında sosyal iletişimde kısıtlandıklarını belirtmişlerdir [82].



Şekil 3.1. Çalışma Yaşamındaki Konumuna Göre Belirtilen Yaşam Alanlarında Kısıtlandığını Bildiren 15 Yaş ve Üzerindeki Engellilerin Yüzdesi, EHSIS 2012

EHSIS'da, engelli bireyin yaşam alanında ne kadar kısıtlandığı ile değil bireyin kısıtlandığı yaşam alanlarının sayısına bakarak engelliğin şiddeti üzerine odaklanılmıştır. Bu bağlamda engelli bireyler için üç düzeyde şiddet belirlenmiştir. Yalnızca bir yaşam alanında kısıtlandığını bildirenler düşük şiddet, iki ya da üç yaşam alanında kısıtlılık bildirenler orta şiddet, dört ve daha fazla yaşam alanında kısıtlılık bildirenler de yüksek şiddette engelli olarak belirlenmiştir. Engellilik şiddeti paralelinden bakıldığında AB-27'de engellilerin yüzde 35,7'si yüksek şiddette, yüzde 28,8'i orta şiddette ve yüzde 35,5'i de düşük şiddette kısıtlılık bildirmiştir [82]. Ayrıca bireylerin birden fazla yaşam alanında kısıtlandığını bildirmeleri nedeniyle 10 yaşam alanından elde edilen verilerin yüzdelik toplamlarının yüzü vermediği de söylenebilir.

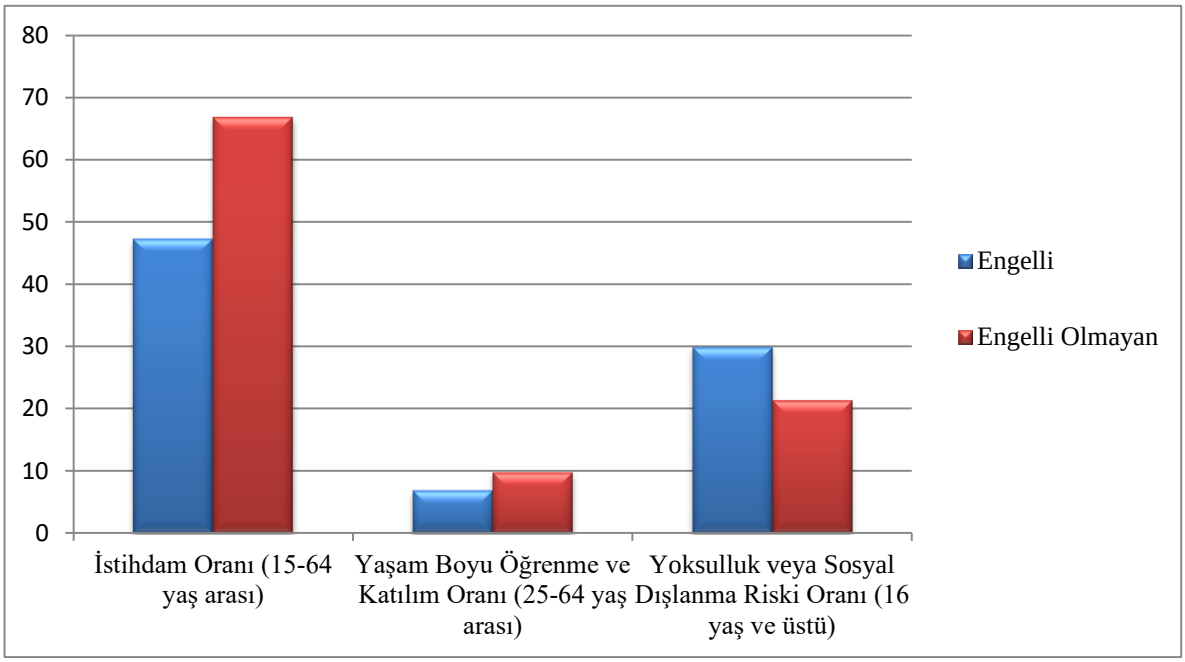
Aynı araştırmaya göre, çalışan engellilerin yarısından fazlasında sadece bir yaşam alanında kısıtlılık bildirdikleri ifade edilmektedir. Burada şaşırtıcı olmayan nokta ise istihdam edilen engelli bireylerin yüksek bir engellilik şiddetine sahip olma ihtimallerinin düşük olmasıdır. Buna karşılık olarak ekonomik açıdan aktif olmayan engelli bireylerin yaklaşık yarısının engellilik şiddeti yüksekken, sadece dörtte birinin bir yaşam alanında kısıtlılık durumu olduğu ifade edilmektedir [80]. Dolayısıyla istihdam edilen engelli bireylerin esasen büyük çoğunluğunun düşük şiddette engelli olduğu söylenebilir.

Yukarıda elde edilen veriler, Avrupa Sağlık ve Sosyal Bütünleşme Araştırması'ndan alınmıştır. Ancak EHSIS'ın 15 yaş ve üzerindeki nüfusa yönelik yapılan bir araştırma olması nedeniyle çalışma çağındaki nüfus hakkında detaylı veri elde etmemiz mümkün değildir. Çalışma

çağındaki nüfus (15-64 yaş arası nüfus) ile ilgili bilgiler Avrupa Birliği İşgücü Araştırması'nda engelli bireylerin istihdamı ile ilgili 2011 yılında yapılan geçici modülden elde edilmiştir [83].

Bu geçici modülden elde edilen sonuçlara göre, 15-64 yaşları arasında 44 milyon insan yaşamının belli alanlarında kısıtlandığını bildirmiş ve 2011 yılında AB-28'de engelli bireylerin yarısından daha azının istihdam edildiği sonucuna varılmıştır. 2013 yılına gelindiğinde ise engelli bireylerin neredeyse üçte birinin yoksulluk veya sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca engelli bireylerin; işgücü piyasasında, eğitim sisteminde veya sosyal içerme göstergelerindeki durumunun engelli olmayan bireylere göre daha az elverişli olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 3.2'de de görüldüğü üzere 2011 yılında, AB-28'de engellilerin işgücü piyasasına erişimi daha sınırlı olmuştur: 15 ile 64 yaşları arasındaki engeli olmayan kişilerin istihdam oranı yaklaşık yüzde 67 iken bu oran engelli bulunanlar için yüzde 47 oranında olup çok daha düşük düzeydedir. Ayrıca 2011 yılında AB-28'de eğitime erişim ve yaşam boyu öğrenmeye katılım oranında: 25-64 yaş arası engelli olmayan bireylerin eğitim ve öğretime katılım oranı yaklaşık yüzde 10 iken engelli bireyler için bu oranın yüzde 7 olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle, engelli bireylerin engeli olmayan bireylere göre; eğitime erişimlerinde ve yaşam boyu öğrenimde daha dezavantajlı konumda oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. Bir diğer husus da engelliler ile engelli olmayan bireyler arasındaki yoksulluk ve sosyal dışlanma riski arasındaki farktır. Bu bağlamda 2013 yılında AB-28'de 16 yaş ve üstü kişilerden engelli olmayanların yoksulluk ve sosyal dışlanma riski oranı yaklaşık yüzde 21 iken bu oran engelli kişilerde yaklaşık yüzde 30 oranında olduğu tespit edilmiştir [84].



Şekil 3.2. AB-28'de İstihdam, Yaşam Boyu Öğrenme ve Katılım ile Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma Riski Oranının Engellilik Durumuna Göre Yüzdesi

EUROSTAT'ın verilerine göre 2019 yılında Avrupa Birliği'nin nüfusu 513.481.690'dır [85]. Avrupa Birliği'nin resmi internet sitesindeki verilere göre ise 2020 yılına gelindiğinde Avrupa Birliği nüfusunun beşte birinin bir tür engelliliğe sahip olması beklenildiği ifade edilmektedir [86]. Bu verilere göre 2020 yılına gelindiğinde Avrupa Birliği'ne üye devletlerin nüfusunda yaklaşık 102.696.338 kişinin en az bir tür engellilikle yaşamlarını sürdürmesinin beklenildiği düşünülmektedir. Bu bağlamda söz konusu değerlerin göz ardı edilemeyecek kadar yüksek olduğu görülmektedir.

3.5. Avrupa Birliği Bağlamında Engelli İstihdam Politikaları/Düzenlemeleri

Avrupa Birliği son 20-30 yıldır engelli bireylere ilişkin bakış açısını değiştirerek daha çok sosyal model temelinde engelliliği ele almaya yönelmiştir. Bu yeni yaklaşımla birlikte, engelli bireyler pasif ve yardıma muhtaç olarak değil toplum içerisinde diğer bireylerle eşit haklara sahip ve bu haklar temelinde toplumla bütünleşmek için mücadele eden bir topluluk olarak görülmeye başlanmıştır. Avrupa Birliği'nin engellilere yönelik bu yeni yaklaşımının fırsat eşitliği ilkesinden hareketle haklar temeline dayandırıldığı anlaşılmaktadır [87]. Bu yeni yaklaşım, engelli bireylerin haklarını tanımlama ve koruma temelinde biçimlenmektedir. Avrupa Birliği'nin uyguladığı sosyal politikalarla Avrupa sosyal modelini hayata geçirdiği ve başarı ile uyguladığı günümüzde pek çok sosyal bilimci tarafından da kabul gören şüphe götürmez bir gerçektir.

Bu bağlamda Avrupa Birliği'nde engellilerin istihdam politikalarının temel mantığının eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele anlayışına dayandığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla engelli bireylerin istidam edilmesinde zorunlu kota uygulamasının yanı sıra sosyal teşvikler de oldukça önemli rol oynamaktadır [88]. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin tamamı ve Türkiye; engellilerin hakları için asgari standartları belirleyen ilk uluslararası niteliğe sahip, yasal olarak bağlayıcılığı olan, ilk insan hakları sözleşmesi olarak nitelendirilen Birleşmiş Milletler Engellilerin Hakları Sözleşmesi'ne (UNCRPD) taraftır. Söz konusu sözleşme, Avrupa Birliği'nde 2011 yılında kabul edilip yürürlüğe girmiştir [86]. Bu sözleşme engelli bireylere yönelik; eğitim, sağlık, istihdam, erişilebilirlik, siyasal ve toplumsal yaşama katılım, kültürel ve sportif faaliyetlerden yararlanma, seyahat özgürlüğü gibi birçok politika alanıyla ilgili hükümler içermektedir [89]. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler Engellilerin Hakları Sözleşmesi (UNCRPD), Avrupa Birliği'nin engellilik alanında temel belgelerinden biri olan Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020'nin de içeriğini oluşturmuştur [86].

3.5.1. Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde nüfusun hızla yaşlandığı ve çalışma çağındaki nüfusun hızla azaldığı düşünüldüğünde engelli bireylerin istihdamı daha da önemli hale gelmektedir. Avrupa'da engelli bireylerin haklarını tam ve etkin kullanabilmeleri, toplum ve işgücü piyasasında kendilerine yer bulabilmelerinin güçlendirilmesi amacıyla 2010 yılında Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020

yayınlanmıştır. Bu strateji eşitlik, erişilebilirlik, katılım, eğitim ve öğretim, sosyal koruma, sağlık, dış eylem ve istihdam olmak üzere 8 öncelikli alan üzerinden engellerin kaldırılması üzerine yoğunlaşmaktadır. Her alan için başlıca faaliyetler belirlenerek Avrupa Birliği düzeyindeki genel hedefe çerçeve içerisinde vurgu yapılmıştır [81-90].

Eşitlik: Engelliliğe dayalı ayrımcılıkla mücadele ve fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır [90].Engelli bireylerin milliyet, ırk veya etnik köken, yaş, cinsiyet, din veya inanç ve cinsel eğilim temelinde maruz kalabilecekleri ayrımcılığın toplam bileşkesine vurgu yapılmaktadır [81].

Erişilebilirlik: Engelli bireylerin fiziki çevre, ulaşım, bilgi ve iletişim teknolojileri vb. hizmetlere engelli olmayan bireylerle aynı koşullarla sahip olması ve ulaşabilmesidir. Strateji raporunda bu alanların hepsinde halen önemli kısıtlamaların olduğuna yer verilmektedir. Örneğin AB-27'de engelli bireylerin büyük çoğunluğunun web sitelerine erişimde sorun yaşamadıkları ancak topluma yönelik bu sitelerin yalnızca yüzde 5'inin web erişilebilirlik standartlarına tam olarak uygun olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle web sitelerinin sadece yüzde 5'inin engelli bireylerin kullanımına uygun niteliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır. Diğer yandan televizyon programlarının çok az bir kısmında alt yazı ve sesli anlatımlar kullanıldığı ifade edilmiştir [81]. Strateji raporunun erişilebilirlik bölümünde de ayrıca evrensel tasarım ve yardımcı teknolojilere de dikkat çekilmiştir.

Katılım: Engelli bireylerin Avrupa Birliği vatandaşlığının tüm avantajlarından yararlanmasını sağlamak, kamusal yaşama ve boş zaman etkinliklerine eşit katılım önündeki engelleri kaldırmak ve kaliteli toplum temelli hizmetlerin sunulmasını teşvik etmektir. Bu haklar arasında; nerede ve nasıl yaşayacağını bireyin seçmesi, serbest dolaşım, kültürel ve sportif etkinliklere tam erişime sahip olma gibi haklar da bulunmaktadır. Örneğin engeli bulunan bireylerin başka bir AB ülkesine taşınması durumunda toplu taşıma hizmetlerinden ücretsiz ya da indirimli yararlanma gibi ulusal düzeydeki avantajlarını kaybetmesi söz konusu olabilir [78]. Bu gibi olumsuz durumların önlenmesi konusu stratejide katılım bağlamında açıklanmaktadır.

Eğitim ve Öğretim: Engelli bireyler ve öğrencilere yönelik kapsayıcı eğitimin ve yaşam boyu öğrenmenin teşvik edilmesi, kaliteli eğitime ve yaşam boyu öğrenmeye eşit haklarla erişimin sağlanması ve engelli bireylerin genel eğitim sistemine bütünleştirilmeleri ile ilgili konulara bu bölümde değinilmiştir [81-90].

Sosyal Koruma: Engelli bireylerin genel eğitime ve işgücü piyasasına yetersiz düzeyde katılımları, gelir eşitsizliğine ve yoksulluğa neden olurken aynı zamanda engelli bireylerin sosyal dışlanma ve toplumdan soyutlanma gibi durumlarla karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle engelli bireylerin, sosyal koruma sistemlerinden ve yoksullukla mücadele programlarından azami düzeyde faydalanmaları oldukça önem arz etmektedir. Avrupa Birliği'nde, özellikle politikaların paylaşılması ve karşılıklı öğrenmenin sağlanmasıyla birlikte engelli bireylere yönelik sosyal koruma sistemlerinin kalitesini ve sürdürülebilirliğini sağlayacak ulusal tedbirlerin desteklenmesine önem verilmektedir [81-90]. Bu anlamda engelli bireylerin insan onuruna yakışır şekilde yaşam koşullarına

sahip olabilmelerinin desteklemesi konusunda Avrupa Birliği üyesi ülkelerde görüş birliği olduğu anlaşılmaktadır.

Sağlık: Engelli bireylerin, engelli olmayan bireylere göre sağlık hizmetlerine erişimleri daha kısıtlı olabilmekte bunun sonucunda da bu bireyler, sağlık alanında bir dizi eşitsizliklere maruz kalabilmektedir. Engelli bireylerin özel gereksinimlerinin göz önüne alınarak onlara özgü, bütçelerine uygun, kaliteli sağlık ve rehabilitasyon hizmetlerine eşit erişim haklarının sağlanması gereklidir. Avrupa Komisyonu, sağlık alanındaki eşitsizliklerin giderilmesi amacıyla politikaları uygularken engelli bireylere özel olarak dikkat sarf etmektedir. Özellikle çalışma hayatı sırasında ortaya çıkabilecek sakatlanma risklerinin azaltılması ve engellenmesi için iş sağlığı ve güvenliği alanındaki tedbirler ve çalışanların işyerlerine yeniden bütünleştirilmesini amaçlayan çalışmalara da vurgu yapılmıştır [81].

Dış Eylem: Avrupa Birliği üye ülkelerinin, genişleme ve uluslararası kalkınma programları da dâhil olmak üzere engelli bireylerin haklarını dış eylemlerinde de savunmaları gerekliliği ifade edilmektedir. Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği'nin dış eylemlerinde uygun olan durumlarda, engelliliği insan haklan kapsamında vurgulamak üzere daha geniş bir ayrımcılıkla mücadele çerçevesi içinde çalışması gerekliliğine dikkat çekmektedir. Bu anlamda engelli bireylerin ihtiyaçları ile ilgili konularda farkındalık yaratılması ve Avrupa Birliği Delegasyonlarında engellilik konusunda farkındalık düzeyinin arttırılarak konuyla ilgili kişiler arasındaki iletişim ağının geliştirilmesi önemlidir. Diğer taraftan engelli bireylerin haklarına yönelik mali araçların, aday ve potansiyel aday ülkelerdeki durumlarının iyileştirilerek ilerleme kaydedilmesi hedeflenmektedir [81-90].

İstihdam: Kalifiye bir işin, ekonomik anlamda bağımsızlık sağlayarak kişisel başarıyı arttırdığı ve yoksulluğa karşı koruma sağladığı bilinen bir gerçektir. Ancak Avrupa Birliği'nde engelli bireylerin istihdama katılım oranı sadece yüzde 50 düzeyinde olup Avrupa Birliği'nin büyüme hedeflerine ulaşabilmesi için daha fazla engelli bireyin işgücü piyasasında ücretli olarak istihdam edilmesi gerekmektedir. AB tarafından yapılan engelli istihdamına yönelik çalışmaların, ulusal çabaları destekler ve tamamlar nitelikte olması ayrıca önemlidir. Bu bağlamda Avrupa Birliği'nde işgücü piyasasında yer alan engelli bireylerin durum analizinin yapılması önem arz etmektedir. Ayrıca engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımlarında engel oluşturan ya da onların çalışma arzularını kıran etkenlerle mücadele edilmesi ve Avrupa Sosyal Fonu'nun (ESF) kullanılarak engelli bireylerin işgücü piyasasına bütünleştirilmesinin sağlanması amaçlanmaktadır [81]. Dolayısıyla işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi, işyerlerinin erişilebilirliğinin arttırılması, engelli bireylerin uygun işe yerleştirilmesi, destek araçları ve mesleki eğitim amaçlı hizmetlerin geliştirilmesinin önemine vurgu yapılmaktadır.

Avrupa Komisyonu, üye ülkelere politika ve araçlarla, analiz, bilgi paylaşımı vb. destekler sağlayarak yeni beceriler ve iş imkânları için Europe 2020 Stratejisi ile gündeminin potansiyelini tam olarak kullanmayı hedeflemektedir. Engelli kadın ve erkeklerin istihdam durumları hakkında sahip olunan bilgi düzeyinin yükseltilerek kısıtlanma durumlarını belirleyecek ve bunlara istinaden

çözümler ortaya konulması amaçlanmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun eğitim hayatından iş hayatına geçen gençlere özel önem vererek bilgi paylaşımı ve karşılıklı öğrenme yoluyla, işgücü piyasasında açık işlerde ve korumalı atölyelerde meslek içi hareketlilik konusuna yer verilmiştir. Ayrıca Komisyonun, sosyal ortakların da katılımıyla, çalışma koşullarının ve kariyerde ilerleme fırsatları gibi yönleri de kapsayacak şekilde serbest meslek ve kalifiye meslekler konusunu da ele alacağı konusuna vurgu yapılmıştır. Komisyon, işverenler tarafından imzalanan çeşitlilik şartı belgesi ve Sosyal İş Girişimi gibi yöntemlerle, işyerinde çeşitlilik yönetimini teşvik eden gönüllü çalışmalara yönelik desteğini de arttıracaktır [81]. Bu bağlamda Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020 raporuyla, engelli bireylerin işgücü piyasasında yetersiz düzeyde kalan katılımlarının iyileştirilmesi ve daha da arttırılması amaçlanmaktadır [90].

Avrupa Birliği'nin engellilik alanındaki temel politika belgesini oluşturan Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020, AB'nin engellilik politikasının birlik düzeyinde uygulanmasına yönelik hedef ve eylemlerini içermektedir. Avrupa Komisyonu, stratejinin 2010-2020 döneminde nasıl uygulandığını değerlendirmek için ön izlemeler yapmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun resmi internet sitesinden yayınlamış olduğu Halkın Katılımı: Avrupa Engellilik Stratejisinin Gözden Geçirilmesi 2010-2020 (Public Consultation: Reviewing The European Disability Strategy 2010-2020) adlı 48 maddelik istişare çalışmasında, stratejinin ön izlemesi için halkın katılımı amaçlanmaktadır. Avrupa Birliği'nin tüm resmi dillerinde çalışmaya katılım sağlanabilmekte, bireylerin engellilik stratejisi hakkında önceden bilgi sahibi olmaları şartı aranmamakta, tüm vatandaşlar ve kuruluşlar bu çalışmaya katkıda bulunmaya davet edilmektedir. Bu anlamda elde edilen bilgiler ışığında, 2010-2020 döneminde engellilik alanında ne tür verilerin ve sonuçların elde edildiği ve komisyonun gelecekte engellilik politikasının yeniden nasıl şekillendirileceği konusunda yol göstereceği umulmaktadır [91].

Avrupa 2020 Stratejisi çerçevesinde, 2015 yılında AB'de engelli bireylerin durum, istihdam ve eğitim alanında bilgilerinin karşılaştırılarak yapılan bir araştırma yapılmıştır. Avrupa 2020 stratejisinin ilk yıllarında, Avrupa Birliği'ndeki engelli bireylerin faaliyetlerinde önemli ölçüde bir iyileşmenin gözlenmediği ve engelli bireylerin işsizlik oranlarının sürekli olarak artış eğiliminde olduğu ifade edilmiştir. Bu araştırmanın yapıldığı yıllarda, AB'de engelli bireylerin istihdam oranı yüzde 60'ın altında iken engelli olmayan 20-64 yaş arası nüfusta bu oran yüzde 75 olarak gerçekleşmiştir. Bununla birlikte engelli bireyler arasında düşük istihdam oranının önemli bir sorun olmaya devam ettiği konusu da halen önemini korumaktadır. Ayrıca Avrupa 2020 stratejisinde öngörüldüğü gibi engelli istihdamının arttırılabilmesi için AB'ye üye ülkelerin yüzde 80'den fazlasında mesleki bütünleşme politikasının etkinliğinin radikal bir şekilde iyileştirilmesinin önemine dikkat çekilmiştir. Bu araştırmada, engelli bireylerin istihdam durumunun önemli ölçüde iyileştirilmesi gerekliliği sonucuna varılmıştır [92].

Bu bağlamda engelli bireylerin istihdamı ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması konusunun Avrupa Birliği'nin üzerinde durduğu son derece önemli bir konu olduğu görülmektedir. Çünkü engellilerin çalışma yaşamına kazandırılması sosyal devlet olmanın bir gereğidir. Eşit fırsatlar

çerçevesinde engelli bireylerin çalışma olanaklarından yararlanabilmeleri, iş sahibi olabilmeleri ve sosyo-ekonomik açıdan bağımsız ve onurlu bir yaşam sürdürebilmeleri, bütün insanların olduğu kadar engelli bireylerin de en tabii hakkıdır [86]. AB'ye üye ülkeler, engelli bireylerin ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirme konusundaki çalışmalarını, Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi ve Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma üzerine inşa ederek bu konudaki kararlılığa da dikkat çekmektedir [88].

3.5.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin 1. maddesinde insan onurunun ihlal edilemez olduğu, saygı gösterilmesi ve korunması gerekliliği belirtilmiştir [89]. Bu düzenlemeye göre bireylerin engelli olsun ya da olmasın insan onuruna yakışır şekilde muamele görmeleri gerekmektedir.

Bildirgenin 21. maddesinde ayrımcılık yasağı ele alınarak; bireylerin, cinsiyeti, ırkı, rengi, etnik veya sosyal kökeni, kalıtımsal özellikleri, dili, siyasi veya başka herhangi bir görüşü, din veya inancı, bir ulusal azınlığın üyesi olması, hususiyeti, maluliyeti, yaş veya cinsel eğilimi gibi herhangi bir faktör nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulması yasaklamıştır [93]. Bu bağlamda bireyin engellilik durumunun bir ayrımcılık unsuru olarak görülmemesi ve bu temelde de eşit muameleye tabi tutulmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Bildirgenin 26. maddesinde ise engelli bireylerin toplumla bütünleştirilmesi için Avrupa Birliği; bu bireylerin, topluma ve mesleki yaşama kazandırılmalarını, toplum yaşamına katılmalarını sağlamaya yönelik alınacak önlemlerden yararlanma hakkını tanıdığını ve bu haklara saygı gösterdiğini ifade etmektedir [89]. Bu düzenlemeden hareketle, doğrudan ya da dolaylı olarak engelli bireylere yönelik yapılan ve yapılacak çalışmaların desteklendiği/destekleneceği sonucuna varılabilir.

3.5.3. Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma

Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma'nın 9. maddesinde Avrupa Birliği'nde; istihdamın desteklenmesi, yeterli bir sosyal korumanın sağlanması, sosyal dışlanma ile mücadele edilmesi, eğitim, mesleki eğitim ve insan sağlığının korunması ile ilgili politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasında ayrımcılıkla mücadele edilmesi konusuna vurgu yapılmaktadır [89-94]. Dolayısıyla söz konusu düzenleme engelli bireylerin topluma ve işgücü piyasasına katılımlarının sağlanmasının önemini vurgulamaktadır.

Antlaşma'nın 10. maddesinde ise Avrupa Birliği'nin, politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasında; ırk veya etnik köken, cinsiyet, dini inanç, engellilik, yaş veya cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılık ile mücadele edilmesi için çaba gösterilmesi gerekliliğine atıfta

bulunmaktadır [89-94]. Bu bağlamda söz konusu düzenlemede ayrımcılıkla mücadele edilmesi kapsamında doğrudan engellilik temelinde bir ibarenin yer aldığı görülmektedir.

3.6. Avrupa Birliği'nde Engelli İstihdam Yöntemleri/Uygulamaları

Avrupa Birliği düzeyindeki engelli istihdam yöntemlerinin gittikçe daha fazla engelli bireyin işgücü piyasasına bütünleştirilmesini hedeflemeye istikrarlı olarak odaklandığı görülmektedir. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki son işgücü piyasası ve refah politikası gelişmeleri, engelli bireylerin açısından; iş becerisine odaklanma, engelli bireylerin neler yapabileceğine ilişkin değerlendirmelere odaklanma ve ardından bu değerlendirmeye dayanarak desteklenme eğilimi gördüğü kuşkusuz söylenebilir. Bu durumun, engelli bireylerin çeşitli iş türlerine ve işgücü piyasasıyla bütünleştirilmeleri üzerinde de olumlu etkiye sahip olduğu görülmektedir [95].

Engelli bireylerin çalıştığı iş türleri ve sektörler hakkında Avrupa Birliği'nde görece bilgi eksikliği bulunmaktadır. Mevcut verilere dayanarak engellilerin geniş bir yelpazede ve büyük oranda düşük vasıflı işlerde istihdam edildikleri tespit edilmektedir. Engelli bireylerin, çalıştıkları işyerleri ve iş türleri ülkeden ülkeye büyük ölçüde farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar işgücü piyasasının bileşimindeki ulusal farklılıkları, ulusal ekonomilerin yapısını, gelişimini ve işgücü piyasası politikalarındaki farklılıkları yansıtmaktadır [95].

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin ulusal mevzuatları incelendiğinde ise engelli bireylerin istihdamı ile ilgili olarak temelde altı farklı istihdam modelinin olduğu görülmektedir: Esnek çalışma yöntemi, kota yöntemi, ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın oluşturulması, seçilmiş iş yöntemi, korumalı işyeri yöntemi ve sübvanse edilmiş istihdam yöntemidir.

3.6.1. Esnek Çalışma Yöntemi

Engelli bireylerin işgücü piyasasına bütünleştirmelerinin sağlanması amacıyla uygulanan çeşitli esnek çalışma yöntemleri, tam süreli çalışmaya göre daha kısa çalışma saatleri (kısmi süreli) ve daha esnek çalışma şartları (tatiller, iş molaları vb.) şeklinde gözlenmektedir. Kısmi süreli çalışmanın, çalışan engelli bireyler arasında yaygın olduğu da görülmektedir [95].

AB düzeyinde engellilik ile ilgili araştırmaları derleyerek güncel raporlar hazırlayan bu sayede engelli bireyler özelinde akademik bir ağ oluşturan Avrupa Engellilik Uzmanları Akademik Ağı'nın (The Academic Network of European Disability Experts-ANED) raporuna göre, engellilerin yüzde 13'ünün kısmi süreli ve yüzde 34'ünün de tam süreli olarak çalıştığı ifade edilmiştir. Esasen tam süreli istihdam, engelli olmayan bireyler açısında çok daha önemlidir. Ancak kısmi süreli istihdam ağır şiddette engeli bulunan bireyler için daha cazip olabilmektedir. Bu bağlamda yapılan araştırmalarda ağır şiddette engeli olan bireyler için kısmi süreli istihdamın gönüllük esasında bir seçim olduğu sonucuna varılmıştır [96]. Bu bağlamda engelli bireylerin kısmi süreli çalışmalarının;

işe gidip-gelme sürelerinin engelli olmayanlara göre daha fazla zaman alabilmesi, hastane ve rehabilitasyon merkezlerinde geçirmek zorunda oldukları zaman vb. faktörler dikkate alındığında esasen daha uygulanabilir olduğu düşünülebilir.

3.6.2. Kota Yöntemi

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde ilk olarak uygulanan engelli çalıştırma yükümlülüğü modeli kota yöntemidir (compulsory quota) [96]. Kota yöntemi, I. Dünya savaşından sonra uygulanmaya konulmuş olan bir yöntemdir. Gerek kamu ve gerekse özel sektörde uygulamaya başlandığı ilk yıllarda, savaş malulü olan engellilerin belirli bir kota çerçevesinde çalıştırılması yükümlülüğü ile şekillenmiştir. Kota yöntemi 1919 yılında ilk kez Almanya'da, daha sonra 1920 yılında Avusturya'da, 1921 yılında Polonya ve İtalya'da, 1923 yılında ise Fransa'da uygulanmaya başlanmıştır. Daha sonraki yıllarda savaş malullerinin dışında diğer engelli bireyleri de kapsamına alan bir uygulama haline dönüşmüştür [88].

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin çoğu engelli istihdamında kota yöntemini kullanmayı tercih etmektedir. Kota yönteminin, birçok AB üyesi ülkede engelli istihdamında çoğunlukla kullanılan bir yöntem olması düşünüldüğünde, bu ülkelerin engelli bireyleri işgücü piyasasına katılımlarını ve orada tutunmalarını sağlamaya çalıştıkları anlaşılmaktadır. Ancak Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kota yöntemi konusunda net bir fikir birliğinden söz edilemez. Örneğin Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya ve İspanya kota yöntemini kullanırken Danimarka, Estonya, Finlandiya, İzlanda, Letonya, Hollanda, Norveç ve İsveç'te etkili bir kota yöntemi bulunmamaktadır. Avrupa Birliği'nde engelli istihdam kotaları için üç temel modelden söz edilebilir. Bunlar sırasıyla; yasama önerileri, etkin yaptırımlar olmadan yasal yükümlülükler ve yaptırımlar tarafından desteklenen yasal yükümlülükler (vergi hibe sistemi) şeklinde sıralanabilir. Kota yöntemini kullanacak işyerlerinin büyüklüğü ve istihdam edilecek engellilerin sayısı da ülkeler arasında değişiklik göstermektedir. Bununla birlikte birçok ülkede kota yöntemine uygun davranmayan işverenlerin ödemiş oldukları idari para cezaları, engelli bireylerin istihdamını arttırmak amacıyla ulusal bir fona aktarılmaktadır. Ancak kota sistemlerinin yasal mevcudiyetinin, amaçlandığı şekilde tam olarak uygulama garantisinin olduğu anlamına gelmemektedir. Örneğin Avusturya'da yasal olarak yüzde 4 olarak belirlenmiş olan engelli kotası 2002 yılında işletmelerin sadece yüzde 30'u tarafından uygulanmıştır [95]. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin kamu sektöründe bile uygulama yükümlülüklerini yerine getirmekte zorlandıkları gözlenmektedir. Bu bilgiler ışığında, AB ülkelerinde kota sistemlerinin amaçlandığı gibi uygulanıp uygulanmadığının tam ve etkin denetlenmesi gerekliliği sonucuna varılabilir.

3.6.3. Ayrımcılığın Önlenmesine Yönelik Mevzuatın Oluşturulması Yöntemi

Engelli bireylerin istihdamında son yıllarda uygulanan ve engellilere karşı yapılan ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılmasını amaçlayan ayrımcılığın önlenmesine yönelik mevzuatın oluşturulması (anti discrimination legislation) yöntemidir [95]. Avrupa Birliği'nin bu alanda yapılan çalışmalara ayrıca önem verdiği görülmektedir. Avrupa Birliği üye ülkelerinin ulusal mevzuatlarını da bu yönde yenilemekte olduğu söylenebilir. 2000 yılında Ayrımcılığa Karşı Topluluk Eylem Programı Oluşturulması ile ilgili Avrupa Konseyi'nin kararına göre: Avrupa Topluluğu'nun imkânları dâhilinde, Avrupa topluluğu ve üye devletlerde ayrımcılığın önlenmesi ve ayrımcılıkla mücadele edilmesi ile ilgili yasal düzenlemelerin ve çabaların desteklenmesi gerekliliğine vurgu yapılmıştır [88].

Bu bağlamda Avrupa Konseyi'nin ayrımcılığın önlenmesine ilişkin amaçları kısaca şu şekilde sıralanabilir. Ayrımcılık kavramı hakkında bilgi verilmesi ve bu konudaki politikaların ve uygulamaların etkililiğinin değerlendirilmesiyle birlikte ayrımcılık hakkındaki anlayışın geliştirilmesi, ayrımcılığın önlenmesi ve ayrımcı uygulamalara dikkat çekmek için ayrımcılık türlerinin gözden geçirilerek bilgi alışverişinde bulunulması, Avrupa düzeyinde iletişim ağı kurulması ve ayrımcılıkla mücadele için farkındalık düzeyinin arttırılmasına yönelik uygulamaların arttırılmasıdır [88].

Avrupa Birliği'ne üye olmayan Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve İngiltere'de ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak kota yöntemi uygulamasının kaldırıldığı görülmektedir. 1990'lı yıllarda çıkardıkları yasalar ile birlikte, mevzuatlarını ayrımcılık uygulamalarının önlenmesi temeline dayandırarak engellilik halinin de ayrımcılık ölçütü içine dâhil ettikleri ifade edilmektedir [88]. Bu bağlamda engelli bireylerin işgücü piyasasına girmeleri, iş yaşamında ve iş sözleşmesinin sonlanması anına kadar geçen süreçte, çalışma yaşamının her aşamasında, engellilik temelinde ayrımcılıkla mücadele edilmesinin amaçlandığı görülmektedir. Engelli bireylere karşı ayrımcılık yapıldığı durumlarda ise ağır yaptırımlarla karşılaşılması söz konusudur.

3.6.4. Seçilmiş İş Yöntemi

Avrupa Birliği'nde engelli bireylerin istihdam edilme yöntemlerinden biri de engellilerin seçilmiş işlerde çalıştırılması yöntemidir. Bu seçilmiş işlerde yalnızca engelli bireyler çalıştırılmaktadır. Örneğin İtalya'da, görme engelliler veya en az yüzde 90 görme kaybı bulunan bireyler için telefon santral memurluğu, masörlük ve fizik tedavi uzmanlığı gibi seçilmiş işler tahsis edilmiştir. Yunanistan'da ve Danimarka'da ise telefon santral memurluğu kadroları görme engelli bireyler için ayrılmış durumdadır [97].

İnsan hakları ve özgürlükleri paralelinde düşünüldüğünde herkesin istediği işi yapma ve istediği işte çalışma hakkı bulunmaktadır. Engelli bireyler de engel türleri ne olursa olsun uygun

ortam/olanaklar sağlandığı (makul uyumlaştırma, eğitim, rehabilitasyon vb.) takdirde istedikleri işleri yapabilir ve başarılı olabilirler. Bu nedenle, bu yöntemin esasen engelli bireyleri sınırlandırdığı söylenebilir. Örneğin kısmi görme yeti kaybı bulunan görme engelli birey, işitme duyusunda herhangi bir yeti kaybı bulunmuyorsa müzik eğitimi alabilir; ses eğitmeni ve müzik öğretmenliği gibi meslekleri gerekli imkânlar sunulduğu takdirde başarılı bir şekilde icra edebilir.

3.6.5. Korumalı İşyeri Yöntemi

Avrupa Birliği'nde engelli bireylerin istihdam edilme yöntemlerinden bir diğeri de korumalı işyeri yöntemidir. Bu yöntem, kişisel yeti kayıpları veya çeşitli engeller nedeniyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyetle sürdüremeyecek düzeyde olanlar için özel olarak düzenlenip, kurulan işyerlerindeki istihdam şeklidir. Korumalı işyeri yöntemi hem ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini hem de kota yöntemini uygulayan ülkelerde sıklıkla görülmektedir [97].

Korumalı işyeri yöntemi konusunda üye ülkeler arasında da farklılıklar mevcut olmakla birlikte korumalı işyeri yönteminden işgücü piyasasına geçişin çok düşük düzeyde olduğu gözlenmektedir. Korumalı işyerlerine devlet desteğinin sunulması, Avrupa Komisyonunun 6 Ağustos 2008 tarihli 800/2008 sayılı Tüzüğü ile düzenlenmiştir [98]. Korumalı işyeri uygulaması Polonya ve İsveç gibi ülkelerde azalma eğilimdeyken Almanya, Avusturya, İtalya, Finlandiya, Lüksemburg ve Portekiz'de tam aksine artış eğilimindedir [95]. Özelikle Almanya'nın korumalı işyeri yöntemi konusunda oldukça gelişmiş uygulamalara sahip olduğu söylenebilir [97].

Korumalı işyeri yöntemi, çalışanların düşük ücretlerle istihdam edilmesi ile ilgili endişeleri de beraberinde getirmektedir. Bu durum da çoğu engelli bireyin yoksulluk riski ile karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Bununla birlikte korumalı işyerlerinin zihinsel engelli bireyler için desteklenen istihdam programlarında özellikle Letonya'da başarılı olduğuna dair bazı kanıtların olduğu da görülmektedir [95]. Ancak bu yöntem salt sosyal içerme ile ilgili endişeleri beraberinde getirdiğinden günümüzde halen tartışılan ve terk edilmeye çalışılan bir uygulama olarak görülmektedir.

3.6.6. Sübvanse Edilmiş İstihdam Yöntemi

İşverenlerin daha fazla engelli istihdam etmelerinin sağlanması amacıyla vergi indirimi, sosyal güvenlik primi desteği, kredi desteği gibi teşviklerle desteklenmesi "sübvanse edilmiş istihdam" yöntemi olarak ifade edilmektedir [99].

Bu bağlamda AB üyesi devletlerde engelli bireyleri istihdam eden işverenlerin aynı zamanda ülkelerin yerel hükümetleri tarafından da desteklenmesi söz konusudur. Bu sübvansiyonlar genel olarak iki biçimde uygulanmaktadır. İlk olarak, kota kapsamını aşarak daha fazla engelli istihdam eden işverenlere vergi indirimi, sosyal güvenlik prim desteği vb. destekler uygulanmaktadır. İkinci

olarak ise engelli istihdamının arttırılması amacıyla işverenlerin işyerlerinde engellilere yönelik düzenlemeler yapabilmeleri için hibe ve destek verilmesi uygulamaları bulunmaktadır. Bu şekilde engelli istihdam oranlarının arttırılması amaçlanmaktadır [88].

3.7. Avrupa Birliği Engelli İstihdamında İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hukuki Düzenlemeler

AB ülkelerinin büyük bir çoğunluğunda çalışma çağındaki engelli nüfusunun çok az bir bölümünün istihdam edildiği gözlenmektedir. İstihdam edilen engelli bireylerin engel türlerinin birbirinden farklı olması ve buna istinaden karşılaştıkları sağlık ve güvenlik risklerinin de büyük ölçüde farklılıklar göstermesi, iş sağlığı ve güvenliği açısından sorunları beraberinde getirmektedir. Özellikle engelli bireylerin düşük vasıflı ve çoğunlukla kısmi süreli işlerde çalışıyor olması bu riskleri daha da arttırmaktadır. AB genelinde engelli çalışanların karşılaştığı iş sağlığı ve güvenliği sorunları ile ilgili özellikli veriler bulunmamakla beraber işverenlerin daha çok engelli bireylerin işe yerleştirilmesi konusundaki yükümlülüklerine odaklandıkları görülmektedir. Üye devletlerin girişimleri arasında eğitim programları, işyerlerinin engelli bireylerin çalışabileceği bir ortama dönüştürülmesi için rehberlik yapma ile küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için iş sağlığı ve güvenliği yönetimi bağlamında kapsamlı yaklaşımlardan söz edilebilir. AB düzeyinde engelli bireyler için iş sağlığı ve güvenliği konularının daha iyi anlaşılması oldukça önemlidir [18].

AB'de engelli bireylere yönelik iş sağlığı ve güvenliği alanında temel bir belgenin bulunmadığı yukarıda ifade edilmiştir. Bununla birlikte AB düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği konularına ilişkin yapılmış olan çalışmalarda engelli bireylerinde dâhil edildikleri görülmektedir. Bu bağlamda Avrupa Konseyi Direktifleri ile engelli bireylere yönelik iş sağlığı ve güvenliği alanında bir takım düzenlemelere rastlanmaktadır. Bu direktiflerden ilk olarak 2000/78/EC sayılı İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Direktifi değerlendirilecektir [100]. Bu direktifin, Avrupa Komisyonu tarafından eşit muamele ilkesinin üye ülkelerde uygulamaya konulacağı görüşüne paralel olarak istihdam ve çalışma yaşamında din, inanç, özgürlük, yaş ve cinsel yönelime dayanan ayrımcılık ile mücadele edilmesi amacıyla yayınlanarak ayrımcılığın önlenmesinde genel bir çerçeve ortaya koyduğu ifade edilmektedir [3].

İkinci olarak, 89/39/EEC sayılı İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Dair Tedbirlere Yönelik Konsey Direktif incelenecektir. Bu direktifte özel risk grupları içerisinde yer alan çalışanların özellikle korunması gerekliliği konusu düzenlenmiştir. Üçüncü olarak da 89/654/EEC sayılı İşyeri İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gerekliliklerine İlişkin Direktif incelenecektir. Bu direktifte, gerek olduğu takdirde, işyerinin mutlaka engelli çalışanları dikkate alacak şekilde tasarlanması ve organize edilmesi gerekliliği belirtilmiştir. Dördüncü olarak ise 89/655/EEC sayılı İşyerinde Çalışanlar Tarafından İş Ekipmanı Kullanımı İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimlerine İlişkin Direktif incelenecektir. Bu direktifte, iş için uygun olan ve çalışanların sağlık ve güvenliğine zarar vermeyecek şekilde iş ekipmanlarının kullanılması ve bu

ekipmanların seçiminde de ergonomik ilkelerin mutlaka göz önünde bulundurulması gerekliliği ele alınmıştır.

3.7.1. İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Direktifi

27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi ile yayımlanan İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Direktifi, 2003 yılının sonuna kadar Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin bu direktifi ulusal yasalarına uyarlamalarını öngörmüştür. Bu direktif ile engelli bireylere yönelik özel düzenlemelerin yapılması yerine engellilerin haklarını kullandıkları sırada karşı karşıya kaldıkları engellerin ortadan kaldırılmasının amaçlandığı ifade edilmektedir. Buna göre, bu direktifle engelli bireylerin topluma tam ve etkin katılımlarının sağlanmasını hedeflenerek Avrupa Birliği'nin engellilik politikasına yeni bir boyut kazandırılması amaçlanmaktadır [3].

İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Direktifi'nin 16. maddesinde engelli bireylerin işyerlerinde ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik önlemlerin alınmasına vurgu yapılarak engellilik temelinde işyerinde ayrımcılığın önlenmesine yer verilmiştir. Direktifin 20. maddesinde uygun önlemlerin alınması; işyerini uyarlamak için alınacak önlemler, makine ve ekipmanların uyarlanması, çalışma süresinin uyarlanması, görev dağılımı, eğitim ve bütünleşme konusuna vurgu yapılmıştır. Direktifin 27. maddesinde ise engelli bireylerin işe alınması, eğitimi ve yaşam boyu öğrenmelerinin önemine değinilmiştir [101].

İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Direktifi ile Avrupa Birliği üye ülkelerinin ve aday ülkelerin mevcut kurallarını değiştirmesi, özellikle de kamu ve özel sektör işverenlerinin engelli bireylere yönelik uygulamalarını etkilemesi umulmaktadır. Bu direktif ile birlikte Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki işyerlerinde, işverenlerin engelli çalışanlara uygun makul uyumlaştırma uygulamaları gündeme gelmiştir [3]. Makul uyumlaştırma, işyerinde veya iş organizasyonunda engelli çalışanların iş yapmalarını sağlamak için yeteneklerinin kısıtlanmamasını gerektirir. Bu anlayışın temel noktası ise engelli bireylere uygun düzenlemeler yapılması durumunda bu bireylerin söz konusu işler için uygun olabilecekleri düşüncesidir. AB'de özellikle fiziksel engelli bulunan bireylere yönelik makul uyumlaştırmanın sağlanması için bu konuda bol miktarda literatür bulunmakta; ancak bu kaynakların çok az bir kısmı iş sağlığı ve güvenliği konularının uzun vadeli bütünleşmesini kapsamaktadır [18].

3.7.2. İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Dair Tedbirlere Yönelik Konsey Direktifi

12 Haziran 1989 tarihli ve 89/39/EEC sayılı Konsey Direktifi ile yayımlanan İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Dair Tedbirlere Yönelik Konsey Direktifi ile özel risk grupları genelinde engelli çalışanları da kapsayan bazı maddelere yer verildiği görülmektedir. Bu bağlamda direktifin 9. maddesinde işverenlerin yükümlülükleri kapsamında belirli

risklere maruz kalan çalışan grupları da dâhil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği risklerinin değerlendirilmesinin yapılması gerekliliğine değinilmiştir. Direktifin 10. maddesinde çalışanlarla ilgili bilgiler kapsamında; işverenin, çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruma konusunda özel işlevleri olan çalışanların bu işlevlerini yerine getirebilmeleri için uygun önlemleri alması gerekliliği ifade edilmiştir. Direktifin 15. maddesinde ise risk grupları başlığında, özellikle özel risk gruplarının, kendilerini etkileyen tehlikelere karşı korunmaları gerekliliğine yer verilmiştir [102].

Bu düzenlemelerden hareketle, engelli çalışanlarla ilgili özel bir düzenlemeye yer verilmediği anlaşılmaktadır. Ancak yapılmış olan bu düzenlemelerin, engelli çalışanların daha rahat çalışabilmeleri için uygun önlemlerin alınması ve bu çalışanların işyerinde karşılaştıkları sağlık ve güvenlik tehlikelerine karşı özel olarak korunmaları gerekliliğine kadar geniş kapsamlı bir çalışma olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

3.7.3. İşyeri İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gerekliliklerine İlişkin Direktif

30 Kasım 1989 tarihli ve 89/654/EEC sayılı Konsey Direktifi ile yayımlanan İşyeri İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gerekliliklerine İlişkin Direktifin 20. maddesinde engelli çalışanlar ile ilgili doğrudan bilgilere yer verilmiştir. Yukarıda da belirtildiği üzere, ihtiyaç olduğu zaman, işyerlerinin engelli çalışanların ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi gerekliliği ifade edilmiştir. Ayrıca bu maddedeki hükmün, engelli çalışanlar tarafından kullanılan kapılar, geçitler, merdivenler, duşlar, lavabolar, tuvaletler ve iş istasyonları için geçerli olduğu da açıklanmıştır [103].

Bu direktif genel olarak değerlendirildiğinde ise işyerinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemlerine ilişkin detaylı hükümlere yer vermektedir. Bu kapsamda acil durum yolları ve çıkışları, yangın algılama ve söndürme sistemleri, elektrik tesisatı, havalandırma, oda sıcaklığı, doğal ve yapay aydınlatma, zemin yüzeyleri, pencereler, kapılar, geçiş güzergâhları ve tehlikeli alanlar, yürüyen merdivenler, yükleme alanları ve rampalar, oda boyutları, sıhhi teçhizat, dinlenme ve ilkyardım odaları, işyerinin açık alanları vb. konulara yer verilmiştir [102]. Diğer yandan direktifin 20. maddesi işyerinde engelli çalışanlara yönelik makul uyumlaştırmanın yapılması gerekliliğine dikkat çekmektedir. Böylece bu direktif maddelerindeki düzenlemeler ile birlikte işyerlerinde makul uyumlaştırmanın sağlanarak engelli çalışanların rahatlıkla çalışabilecekleri bir işyeri ortam ve çevresinin oluşturulabileceği söylenebilir.

3.7.4. İşyerinde Çalışanlar Tarafından İş Ekipmanı Kullanımı İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimlerine İlişkin Direktif

30 Kasım 1989 tarihli ve 89/655/EEC sayılı İşyerinde Çalışanlar Tarafından İş Ekipmanı Kullanımı İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimlerine İlişkin Direktif'te engelli çalışanlara yönelik doğrudan bir hüküm bulunmamakla birlikte genel hükümler çerçevesinde bazı tanımlamalara

yer verildiği görülmektedir. Dolayısıyla iş ekipmanı, işyerinde kullanılan herhangi bir makine, aparat, alet veya tesisat olarak; iş ekipmanının kullanımı, ekipmanın başlatılması veya durdurulması, kullanımı, nakliyesi, onarımı, modifikasyonu, bakımı ve onarımı, örneğin temizlik dâhil olmak üzere iş ekipmanını içeren herhangi bir faaliyet tanımlanmıştır. Bu direktifin 3. maddesinde, çalışanların kullandığı iş ekipmanının, yapılacak iş için uygun olması ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması bağlamında işverene yükümlülük getirdiği görülmektedir [104].

Direktifte yer alan düzenleme bağlamında iş ekipmanlarının çalışanın özelliklerine uygun olması ve özellikle de fiziksel yeti kayıpları olan çalışanlar için bu ekipmanların tasarımının doğru yapılması oldukça önemlidir. Ayrıca engelli çalışanın iş ekipmanı kullanırken maruz kaldığı tehlike ve risklerin belirlenmesi, engelli çalışan iş ekipmanı kullanmıyor ancak kullanılan iş ekipmanının yakın bölgesinde (tehlike bölgesi) çalışıyor ise alınması gereken ilave önlemler belirlenmeli ve çalışanlara konu ile ilgili direktifte de belirtildiği üzere eğitim yapılarak bu konuda bilgilendirilmeleri gerekliliğine vurgu yapılmaktadır.

AB mevzuatına göre birlik üyesi ülkeler, engelli bireylere eşit muamele sağlama görevini üstlenmekle birlikte aynı zamanda engelli çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliğini sağlayan düzenlemeleri de üstlenmelidir. Bu bilgiler ışığında,89/654/EEC sayılı direktif, işyeri için asgari sağlık ve güvenlik gerekliliklerini kapsamakta ve işyerlerinin ihtiyaç duyulması durumunda engelli çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alacak şekilde ayarlanması gerekliliğine dair hükümler sunmaktadır. 89/391/EEC direktif ise özellikle özel risk gruplarının kendilerini etkileyen tehlikelere karşı korunması gerekliliği belirtmektedir [105]. Bu mevzuat uyarınca işverenlerden risk değerlendirmeleri yapmaları, riskleri ortadan kaldırmaları ve iş ile işyerini engelli çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanlara göre uygun hale getirmeleri gerekmektedir. İki mevzuat dizisi benzer yaklaşımlar benimsemektedir ve birbirini tamamlayıcı olarak görülebilir. İş sağlığı ve güvenliği önlem ve kurallarının engelli çalışanları istihdam etmemek için işverenler tarafından amacı dışında kullanılmaması gerekliliğine de dikkat çekilmektedir.

4. TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMI

4.1. Avrupa Birliği'ne Üyelik Süreci Bağlamında Türkiye'nin Durumu

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik süreci 1950'li yıllara dayanıyor olsa da tam üyelik başvurusu ancak 14 Nisan 1987 tarihinde gerçekleşebilmiştir. AB Komisyonu, başvuru ile ilgili görüşünü 1989 yılında açıklamış ve kendi iç bütünleşmesini tamamlamadan Topluluğun yeni bir üyeyi kabul edemeyeceğini belirtmiştir. Ayrıca Türkiye'nin, Topluluğa katılmaya yetkin olmakla birlikte, ekonomik, sosyal ve siyasal olarak da gelişmesi gerekliliği ifade edilmiştir [106]. Bu nedenle de üyelik müzakerelerinin açılması için bir tarih belirlenmemesi ve Ortaklık Anlaşması çerçevesinde ilişkilerin geliştirilmesi önerilmiştir.

Türkiye'nin AB'ye adaylık süreci ile birlikte birçok alanda AB normlarına uyum sağlamaya dönük politikalar geliştirdiği ve ulusal mevzuatta çeşitli düzenlemeler yaptığı da bilinmektedir. Ayrıca engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin arttırılması ve özel politika gerektiren engelli bireylerin işyerlerinde her açıdan korunması ile iş sağlığı ve güvenliği gibi sosyal politikaya ilişkin alanlar AB'de sosyal bütünleşmenin sağlanabilmesi için üzerinde durulan en önemli konular arasındadır. Bu bağlamda AB'ye tam üyelik sürecinde olan Türkiye'de engelli bireylerin mevcut durumu, engelli istihdam politikaları ve engelli istihdamında iş sağlığı ve güvenliği konusu son dönemlerde sıkça tartışılan konular arasında yer almaktadır. Engelli bireylerin istihdamı ve iş sağlığı ve güvenliği bağlamında çalışma koşullarının AB standartlarına uygunluğu üyelik açısından en az diğer konular kadar hayati öneme sahiptir.

4.2. Türkiye'de Engelli İstatistiklerine İlişkin Veri Kaynakları

Avrupa Birliği'ne benzer şekilde Türkiye'de de engellilik istatistiklerinin farklı veri kaynaklarından derlendiği gözlenmektedir. Bu anlamda Türkiye'de engelli bireylerin istatistiklerine ilişkin veriler; Türkiye Özürlüler Araştırması (2002), Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması (2010), Nüfus ve Konut Araştırması (2011) ve Sağlık Araştırması (2012) olmak üzere temelde dört engellilik araştırması verilerine dayandırılmaktadır.

Söz konusu araştırmalar Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) aracılığı ile ya da TÜİK iş birliği ile gerçekleştirilmiş olup elde edilen engellilik verilerinin TÜİK veri tabanına aktarıldığı görülmektedir. Ayrıca devlet ile temasa geçen engelli bireylerin kayıtlı olduğu Ulusal Engelli Veri Tabanı kayıtlarında da engelliler ile ilgili veriler bulunmaktadır.

4.2.1. Türkiye Özürlüler Araştırması

Türkiye'de engelliler konusundaki bilgi ve veri eksikliklerinin giderilmesi amacıyla Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Devlet Planlama Teşkilatı'nın işbirliğiyle 2002 yılında Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından ilk kez Türkiye Özürlüler Araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırma ile Türkiye'deki engelli bireylerin sayısı, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, işgücü durumu, sosyal güvenlik durumu, engellilik türleri ve engel nedenleri, sosyal yaşamda karşılaştıkları sorunlar ve süreğen hastalığı olanların ölçülmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın kapsamı ise yerleşim yerlerindeki hanelerdir. Ancak nüfusu 100'ün altında bulunan yerleşim yerleri yeterli hane sayısını içermediği için araştırma kapsamı dışında tutulmuştur [26].

Türkiye'de engellilere yönelik çeşitli araştırmalar yapılsa da bugüne kadar yapılmış en kapsamlı engellilik araştırmasının Türkiye Özürlüler Araştırması olduğu görülmektedir. Ancak yapılan araştırmanın üzerinden uzun bir zaman geçmiş olmasına istinaden araştırmadan elde edilen bilgilerden güncel verilere ulaşılamayacağı da aşikârdır. Dolayısıyla daha güncel ve gerçek verilerin sağlanabilmesi adına geniş çaplı yeni bir engellilik araştırması yapılması gerekliliği de bulunmaktadır.

4.2.2. Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması

Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile yapılan protokol kapsamında, Ulusal Engelli Veri Tabanında kayıtlı olan engelli bireylere yönelik yapılmış olan Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010 yılında ülke genelinde ilk defa yapılmıştır. Bu araştırmanın amacı engelli bireylerin günlük yaşamlarındaki sorun ve beklentilerin tespit edilmesi ve bu tespitlere istinaden engellilere yönelik politikaların tam ve etkin şekilde oluşturulabilmesidir. Araştırmanın kapsamı ise Türkiye sınırları içinde bulunan tüm yerleşim yerleridir. Ancak kurumsal alanda yaşayan (huzur evi, çocuk yuvası, hastane, yurt, hapishane, askeri kışla, otel vb.) engelli bireyler araştırmaya dâhil edilmemiştir [107].

Ulusal Engelli Veri Tabanında kayıtlı olan engelli bireylerin, demografik özellikleri, sağlık, eğitim, sosyal güvenlik, ulaşım ve çevre gibi alanlarda yaşadıkları sorunları ile kamu kurum ve kuruluşlarından beklentilerinin yansıtıldığı istatiksel bilgiler bu araştırmayla derlenmiştir. Araştırmanın sonuçları ise engel türü, cinsiyet ve kent-kır bazında engelliliğe ilişkin verileri içermektedir [107]. Buradan hareketle kurumsal alanda yaşayan engelli bireylerin ve Ulusal Engelli Veri Tabanına kayıtlı olmayan engelli bireylerin araştırmaya dâhil edilemediği için araştırma evren ve örnekleminin sınırlı ve yetersiz kaldığı söylenebilir. Bu durum engelli bireylerin sorun ve beklentilerinin esasen tam olarak tespit edilemediğini ya da eksik tespit edildiğini göstermektedir.

4.2.3. Nüfus ve Konut Araştırması

Birleşmiş Milletler'in nüfus konusunda ülkelerarası karşılaştırılabilir istatistikler elde edilmesinin sağlanması amacıyla sonu sıfır (0) ile biten yıllarda ülkelerin "nüfus ve konut sayımı" yapmalarını önerdiği bilinmektedir. Bu bağlamda Avrupa Birliği üyesi ülkelerle eş zamanlı olarak idari kayıtlar temelinde, 2011 yılında TÜİK tarafından Nüfus ve Konut Araştırması adı ile bir araştırma yapılmıştır. 2011 Nüfus ve Konut Araştırması'nın yapılmasının amacı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'ne bağlı olarak elde edilemeyen; engellilik, işgücü, istihdam ve işsizlik, göç nedeni ile bina ve konut özellikleri gibi bilgileri il düzeyinde sağlamaktır. Bu araştırmayla engelli bireylerin; engel türleri, yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu ve işgücü göstergeleri hakkında detaylı veri elde edilmesi mümkün olmuştur [108].

4.2.4. Sağlık Araştırması

Sağlık Araştırması, sağlık alanında idari kayıtlar ile elde edilemeyen verilerin üretilmesi ve bu bağlamda kamu kurum ve kuruluşları ile araştırmacılara veri kaynağı sağlaması amacıyla yapılmaktadır. Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT) tarafından AB'ye üye ve aday ülkelerde Sağlık Araştırması'nın uygulanması için model hazırlama çalışmaları yapılmış ve 2012 yılında yapılan Sağlık Araştırması bu temelde uygulanmıştır. 15 yaş ve üstünde olan bireyler için genel sağlık durumları, günlük aktivitelerini yürütmede yeterlilik, kronik hastalık, kişisel bakım, sağlık hizmeti kullanımı, ilaç kullanımı, yapılan aşılar, boy ve kilo ölçümleri gibi bilgiler bu araştırma ile derlenmiştir. Araştırmanın sonuçları Türkiye geneli, kent ve kır ayrımı bağlamında sunulmuştur [109].

4.2.5. Türkiye İstatistik Kurumu

Türkiye'de yapılan engellilik araştırmaları incelendiğinde bu araştırmaların Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) aracılığıyla gerçekleştirildiği görülmektedir. TÜİK veri tabanında engellilik araştırmaları ile ilgili veriler mevcut olmakla beraber yapılan araştırmalarda engelli bireyler ile ilgili güncel bilgilerin olmadığını söylemek mümkündür. Engelli bireylerin sayıları hakkında Ulusal Veri Tabanındaki bilgilere göre yorum yapılabilir; ancak bu bireylerin demografik özellikleri, eğitim, işgücü durumu, istihdam vb. bilgilerinin kapsamlı olarak araştırılması engellilere yönelik yapılan ve yapılacak çalışmalarda oldukça önem arz etmektedir.

4.2.6. Ulusal Engelli Veri Tabanı

Türkiye'de Ulusal Engelli Veri Tabanı, Sağlık Bakanlığı'nın yetkilendirdiği hastaneler tarafından düzenlenen Engelli Sağlık Kurulu Raporları ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın veri tabanında yer alan engelli kayıtları birleştirilerek oluşturulmaktadır. Ayrıca Engelli Sağlık Kurulu Raporu almak için ilgili hastanelere başvurmayan ve kamu kurumlarından hizmet almak için devlet ile irtibata geçmeyen engelli bireyler ile ilgili bilgiler Ulusal Engelli Veri Tabanında yer almamaktadır [59].

Bu bağlamda Ulusal Engelli Veri Tabanında devletle teması olmayan engelli bireyler ile ilgili verilerin elde edilemediği görülmektedir. Bu durum istatistiki anlamda elde edilen engellilik verilerinden daha fazla bir kitlenin engelli olduğu sonucuna varılmasına neden olmaktadır. Yapılan ve yapılacak politikalarda bu durumun göz önünde bulundurulması oldukça önemlidir.

4.3. Türkiye'de Engelli İstatistiklerine İlişkin Veri Toplamanın Zorlukları

Türkiye'de engellilik istatistikleri TÜİK'in yapmış olduğu araştırmalar ve Ulusal Engelli Veri Tabanındaki bilgiler doğrultusunda derlenmektedir. Ancak Avrupa Birliği'nde engelli istatistiklerine ilişkin veri toplamanın zorlukları başlığı altında değinilen engellilik kavramının tanımlanması, yapılan araştırmaların içeriğindeki sorular, araştırmanın uygulandığı kitle, engellilik kavramının olumsuz çağrışımlar içermesi ve engelliliğin teşhis edilmemiş olması gibi nedenlerle veri elde etmede yaşanan zorluklar Türkiye'de engelli istatistiklerine ilişkin veri toplamada da karşımıza çıkmaktadır.

Ülkemizde engelliler ile ilgili en kapsamlı araştırmanın 2002 yılında yapılan Türkiye Özürlüler Araştırması olması, engelliler genelinde ve engelli istihdamı özelinde yakın tarihli bir araştırmanın bulunmaması, mevcut verilerden elde edilen ve edilecek sonuçların çok sağlıklı olamayacağı sonucuna ulaşılmasına neden olmaktadır.

4.4. Türkiye'de Engelli Bireylerin Mevcut Durumu

Türkiye'de geçmişten günümüze engelliler konusunda bilgi ve veri eksikliği bulunduğu bilinen bir gerçektir. Bu bilgi ve veri eksikliğinin giderilmesi amacıyla 2002 yılında Türkiye Özürlüler Araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaya göre, Tablo 4.1 'de görüldüğü üzere engelli nüfusun toplam nüfus içindeki oranı yüzde 12,9'dur. Bu orana göre 2002 yılı döneminde yaklaşık 8,5 milyon bireyin hayatını bir tür engellilik ile sürdürdüğü söylenebilir. Engellilik sadece engeli olan bireyi değil aynı zamanda ailesini de ekonomik, sosyal ve psikolojik anlamda etkilemektedir. Engelli bireyin ihtiyaçlarının giderilmesiyle ilgilenen bu sebeple de işgücü piyasasından uzaklaşmak zorunda kalan aile fertleri de engelli olmadığı halde çalışma hakları engellendiği için dolaylı olarak sosyo-ekonomik açıdan engelli olarak nitelendirilebilir. Bu bağlamda toplam nüfus içeresindeki engellilerin

payının, engelli bireylerin bakımıyla bire bir ilgilenen aile fertleri de dikkate alındığında çok daha fazla olduğu ifade edilebilir [5-26].

Tablo 4.1. Türkiye'de Engelli Nüfusun Yüzdelik Oranı

Toplam Engelli Nüfus			**Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Engelli Nüfus**			**Süreğen Hastalığa Sahip Olan Engelli Nüfus**		
Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
12,29	11,10	13,45	2,58	3,05	2,12	9,70	8,05	11,33

Tablo 4.1'deki Türkiye Özürlüler Araştırması'nın verilerine göre Türkiye'deki engelli nüfusun yüzde 2,58'ini ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus oluştururken yüzde 9,70'ini ise süreğen hastalığa sahip olan engelli nüfus olduğu anlaşılmaktadır. Buradan hareketle engelli nüfusunun büyük bir bölümünün süreğen hastalığa sahip olan engelli bireylerden oluştuğu söylenebilir. Ayrıca toplam engelli nüfus içerisinde engelli erkeklerin oranı yüzde 11,10 iken engelli kadınların oranı yüzde 13,45 olarak görülmektedir. Bu bağlamda genel nüfus içerisinde engeli olan kadın nüfusunun daha fazla olduğu görülmektedir [26].

2010 yılında engelli bireylerin günlük yaşamlarındaki sorun ve beklentilerin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilen Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'nda Ulusal Engelli Veri Tabanında kayıtlı olan engelli bireylerin çalışma durumuna göre elde edilen veriler Tablo 4.2'de görülmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamına dâhil olan engellilerin yüzde 14,3'ü istihdam edilirken yüzde 85,7'si istihdam dışında kalmıştır. Bu bilgiler ışığında, engelli bireylerin büyük çoğunluğunun istihdam dışında kaldığı söylenebilir. İstihdam edilen engelli bireylerin de yüzde 77,4'ü ücretli, yüzde 15'i işveren ve yüzde 7,6'sı da ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. İstihdam dışında kalan engelli bireylerin yüzde 6,3'ü iş ararken, yüzde 93,7'sinin farklı nedenlerle iş aramadığı görülmektedir [5-107].

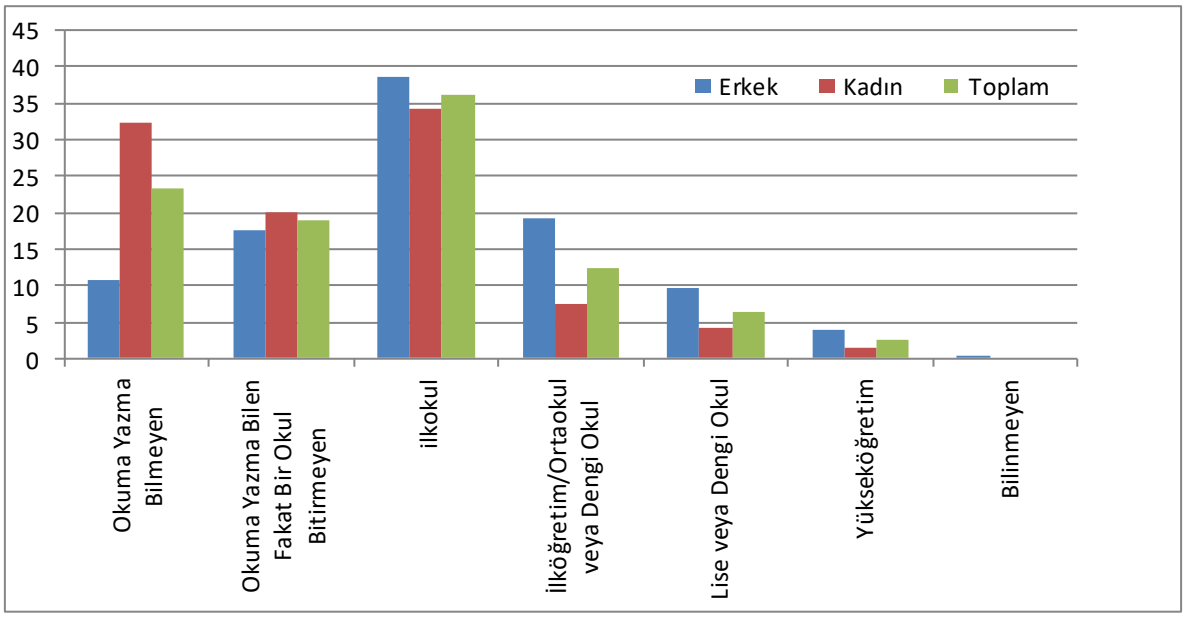
Tablo 4.2. Ulusal Engelli Veri Tabanında Kayıtlı Olan Engellilerin Çalışma Durumunun Yüzdesi

Çalışan Engelli Bireyler				**Çalışmayan Engelli Bireyler**		
Toplam	Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli	İşveren	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam	İş Arayan	Diğer
14,3	77,4	15	7,6	85,7	6,3	93,7

Yine aynı araştırmada engelli bireylerin iş aramama nedenleri incelendiğinde ise yüzde 51,4'ünün çalışamayacak kadar ağır engelli olduğu, yüzde 29,2'sinin emekli, öğrenci, ev işleri ile

meşgul ya da yaşlı olduğu, yüzde 16,6'sının engeli nedeniyle kendisine iş verilmeyeceğini düşündüğü, yüzde 3,3'ünün ailesinin çalışmasına izin vermediği ve yüzde 10,7 oranında da diğer sebeplerin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışabilecek durumda olan engelli bireylerin büyük bir çoğunluğunun da kendisine iş verilmeyeceğini düşünmesi nedeniyle iş arama sürecine dâhil olmadığı görülmektedir [107].

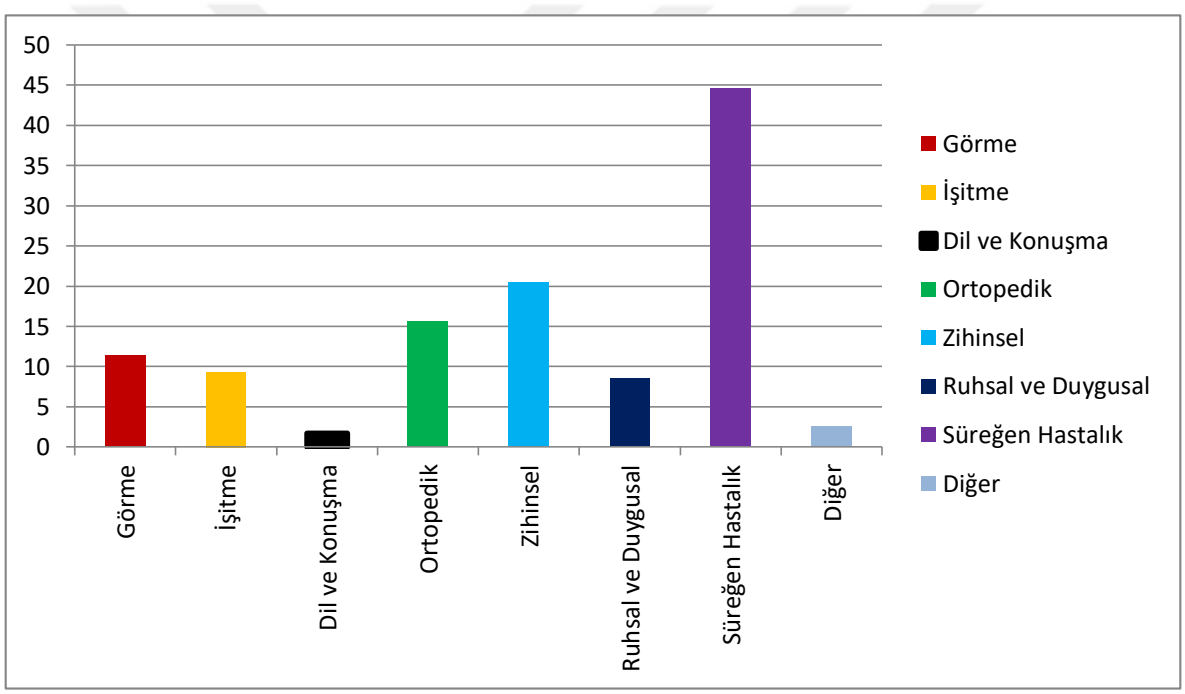
2011 yılında TÜİK tarafından Avrupa Birliği üyesi ülkelerle eş zamanlı olarak idari kayıtlar temelinde gerçekleştirilen Nüfus ve Konut Araştırması'nın verilerine göre, cinsiyete ve eğitim durumuna göre en az bir engeli olan nüfus Şekil 4.1'de görülmektedir. Bu bilgiler ışığında, engelli bireylerin yüzde 23,3'ü okuma yazma bilmiyor, yüzde 19'u okuma yazma biliyor ancak bir okul bitirmemiş, yüzde 36,1'i ilkokul mezunu, yüzde 12,5'i ilköğretim mezunu, yüzde 6,5'i lise mezunu, yüzde 2,6'sı yükseköğretim mezunudur. Buradan hareketle engelli bireylerin çoğunluğunun ilkokul mezunu olduğu, yükseköğrenim mezunu engelli bireylerin ise küçük bir kitleyi temsil ettiği söylenebilir. Ayrıca cinsiyet temelinde engelli bireylerin eğitim durumları incelendiğinde; erkeklerin yüzde 10,9'u okuma yazma bilmeyenlerden oluşurken bu oranın kadınlarda yüzde 32,4 olarak neredeyse üç katına ulaştığı gözlenmektir. Engelli erkeklerin yüzde 38,5'i ilkokul mezunuyken, engelli kadınların yüzde 34,3'ü ilkokul mezunu olarak yakın değerlere sahiptir. Ancak tablodan da görüldüğü üzere eğitim düzeyi arttıkça engellilik durumunun kadınlar aleyhine bir seyir izlediği görülmektedir. Engelli erkeklerin yüzde 4'üne karşılık engelli kadınların sadece yüze 1,5'ninyükseköğrenim mezunu olması bu durumun en tipik kanıtıdır. Dolayısıyla engelli kadınların, engelli erkeklere oranla görece daha düşük eğitim seviyesine sahip oldukları söylenebilir [108] .



Şekil 4.1. Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre En Az Bir Engeli Olan Nüfusun Yüzdesi

Türkiye'de 2019 yılının eylül ayındaki Ulusal Engelli Veri Tabanı kayıtlarına göre hayatta olan, 1.402.055'i erkek ve 1.081.273'ü kadın olmak üzere toplamda 2.483.328 engelli birey bulunmaktadır. Engelli bireylerin 712.534'ü ise ağır engeli olan bireylerden oluşmaktadır. Ulusal Engelli Veri Tabanı kayıtlarında bulunan engellilerin engel gruplarına göre dağılımlarına Şekil 4.2'de yer verilmiştir. Bu bağlamda veri tabanı kayıtlarına göre sekiz engel grubu içinde süreğen hastalığa sahip engel grubu yüzde 44,6 oranı ile hemen hemen engellilerin yarısını oluşturmaktadır [59]. Esasen bu durum 2002 yılında yapılan Türkiye Özürlüler Araştırması sonuçlarını da destekler niteliktedir.

Sonuç olarak, AB'nde olduğu gibi Türkiye'de de oldukça büyük bir engelli kitlesinden söz edilebilir. Yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre; eğitim seviyesi düşük, işgücü piyasasında yer almayan ve büyük bir çoğunluğu kendisine iş verilmeyeceğini düşündüğü için iş arama eğiliminde bile olmayan umutsuz bir kitle ile karşı karşıya kalındığı görülmektedir.



Şekil 4.2. Veri Tabanında Kayıtlı ve Hayatta Olan Engellilerin Engel Gruplarına Göre Yüzdelik Dağılımları

4.5. Türkiye'de Engelli İstihdam Politikaları/Düzenlemeleri

Engelli bireylerin eşit haklar temelinde insan onuruna yaraşır biçimde yaşamını sürdürebilmesi sosyal devlet anlayışının en temel görevlerinden biridir. Engelli bireylerin istihdam koşullarının iyileştirilmesi ve AB normlarına uyumlu hale getirilmesi tam üyelik sürecinde Türkiye'nin sosyal politika alanında düzenleme yaptığı en önemli konulardan biridir. Yapılan araştırmalar AB üyesi pek çok ülkede engelli istihdamının farklı boyutlarına ilişkin çok çeşitli sorunların varlığını ortaya koyarken Türkiye'de de engelli bireylerin çeşitli sorunlarla karşılaştıkları

bilinmektedir. Bu sorunların en başında da engelli bireylerin topluma ve işgücü piyasasına katılımı gelmektedir. Bir başka ifadeyle Türkiye'de engelli bireyler AB üyesi ülkelere göre toplumsal yaşama ve işgücü piyasasına katılım konusunda oldukça geri durumdadır. Türkiye'de özellikle son yıllarda engelli bireylere yönelik yapılan çalışmalarda, onların toplumsal yaşama ve işgücü piyasasına tam ve etkin bir biçimde katılımlarının sağlanması amaçlanmaktadır. Ülkemizde, Avrupa Birliği Direktifleri çerçevesinde oluşturulan hukuki düzlemdeki çalışmalar ve politikalar ile engellilerin istihdamının arttırılması ve bu bireylerin çalışma ortamlarının daha sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi temel hedefler arasında yer almaktadır [110-111]. Bu çerçevede, ülkemizde halen yürürlükte bulunan anayasada ve diğer ilgili hukuki belgelerde engelli istihdamı ile ilgili birçok düzenlemenin yapıldığı gözlenmektedir.

Engelli bireylerin hem sosyal açıdan hem de işgücü piyasasının işleyişinden olumsuz yönde etkilenmelerini asgari düzeye indirgemek ve korumak adına 1982 Anayasası'nda doğrudan ve dolaylı pek çok maddeye yer verilmiştir. Anayasa'nın 10. maddesinde herkesin ayrım gözetmeksizin kanun önünde eşit olduğu ilkesine yer verilirken diğer yandan 5982/1 sayılı değişiklik ile engelliler için alınacak önlemlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı belirtilmiştir. Bu bağlamda engelli bireylere yönelik pozitif yönde ayrımcılık yapılabilmesinin önünün açıldığı görülmektedir. Anayasanın 49. maddesinde "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" ifadesi ile engelli bireylerin işgücü piyasasında yer almalarının hem hakları hem de vatandaş olarak görevleri olduğu vurgulanmıştır. Yine Anayasa'nın 50. maddesinde bedeni ve ruhi yeti kaybı olan bireylerin çalışma şartları bakımından özel olarak korunmaları gerekliliği ile ilgili bir zorunluluk getirilmiştir. Bu bağlamda çalışma yaşamında engelli bireylerin özelliklerine uygun işlerde çalıştırılması ve bu bireylere özel önem verilmesi gerekliliğine vurgu yapıldığı görülmektedir. Anayasanın 61. maddesinde ise "Devlet, engellilerin korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır" ifadesi ile yine engelli bireylerin toplumla bütünleştirilmesinin sağlanmasının devletin görevi olduğu hükmü getirilerek gerekli önlemlerin devlet tarafından alınması zorunluluğu getirilmiştir [112].

1982 anayasası ile engelli bireylerin sosyal yaşamda ve ekonomik alanda korunmasına yönelik devlete yüklenen kamusal görevler nedeniyle yasama organının, söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmesinin sağlanması amacıyla farklı kanunlar çerçevesinde düzenlemeler getirdiği gözlenmektedir [113]. Bunun yanında Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde de engelli istihdamına ilişkin yükümlülüklere yer verildiği ve Türkiye'nin de hem ulusal hem de uluslararası düzenlemeler bağlamında bu yükümlülüklerini azami ölçüde yerine getirmeye çalıştığı bilinmektedir. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin ve Türkiye'nin de taraf olduğu Birleşmiş Milletler Engellilerin Hakları Sözleşmesi bağlamında; sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanunun 26. maddesinde taraf devletlerin; engelli bireylere mesleki ve sosyal beceriler kazandırılması ve yaşamın her alanında bu bireylerin tam ve etkin katılımlarının sağlanması hususunda gerekli önlemleri alması zorunluluğu getirilmiştir. Bu anlamda sözleşmeye taraf olan devletlerin, özellikle sağlık, istihdam,

eğitim ve sosyal hizmetler alanlarını kapsayan habilitasyon* ve iyileştirme hizmetlerini sunmaları, mevcut hizmetlerini güçlendirmeleri ve genişletmeleri gerekliliği belirtilerek engelli bireylerin toplumla bütünleştirilmeleri amaçlanmaktadır. Aynı kanunun 27. maddesinde çalışma ve istihdam başlığı altında engelli bireylerin çalışma hakları ve bu bireylerin zorla çalıştırılamayacağına dair kapsamlı hükümlere yer verilmiştir. Bu bağlamda kanunun 27. maddesinin 1. fıkrası incelendiğinde ise taraf devletlerin; engelli bireylerin çalışma haklarını diğer bireylerle birlikte eşit olarak tanıması ve bu hak temelinde engelli bireylerin işgücü piyasasına giriş aşamasından başlayarak işgücü piyasasında yer aldıkları süre boyunca ve işgücü piyasasından ayrılmaları sırasında herhangi bir ayrımcılığa tabii tutulmamaları güvence altına alınmıştır. Diğer taraftan insan onuruna yaraşır çalışma koşulları, sendikal örgütlenme hakkı ve yaşam boyu öğrenme olanaklarından yararlanabilmeleri için gerekli her türlü tedbirin devlet tarafından alınması konusunda da düzenlemeye yer verilmiştir. Ayrıca çalışırken engelli hale gelenler dâhil tüm engellilerin kapsama alınmasını ve taraf devletlerin tüm tedbirleri alması gerekliliği açıkça belirtilmiştir [114].

Türkiye'de engelli istihdamına ilişkin en kapsamlı hukuki düzenlemelerin başında4857 sayılı İş Kanunu gelmektedir. Kanunun 30. maddesinde "İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır" ifadesi ile kamu ve özel sektör işyerlerine engelli çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu zorunluluğa uymayan kamu ve özel sektör işyerleri için ise aynı kanunun 101. maddesinde "Bu kanunun 30. maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için idari para cezası uygulanacağına yer verilmiştir. Bu anlamda bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda 2020 yılı itibariyle çalıştırılmayan her engelli ve her ay için 3.985 Türk Lirası idari para cezası uygulanmaktadır. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz" ifadesi ile kamu kurumlarına da idari para cezası uygulanması esası belirtilmiştir. Bu kanunun 108. maddesinde ise idari para cezalarının doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından, birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verileceği ve genel esaslara göre tahsil edileceği hususu belirtilmiştir [52-115].

Ülkemizde engelli istihdamına yönelik düzenlemeler içeren diğer kanunlardan biri de 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'dur. 2005 yılının engellilerin istihdam yılı olarak kabul edilmesini takiben bu kanun aynı yıl yürürlüğe girmiştir. Kanunun 3. maddesinde doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, engellilik, engelliliğe dayalı ayrımcılık, erişilebilirlik ve erişilebilirlik standartları,

*Habilitasyon kavramı ile engelli bireyin, bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve yaşamını bağımsız bir şekilde sürdürebilmesi amacıyla fiziksel, sosyal, zihinsel ve mesleki beceriler kazandırmaya ilişkin hizmetler ifade edilmektedir [116].

habilitasyon ve iyileştirme, makul düzenleme ile korumalı işyeri kavramlarına yer verilerek bu kavramların tanımları yapılmıştır. Ayrıca yapılan bu tanımlar başlıklar halinde açılarak bu başlıklar ile ilgili detaylı hükümlere yer verilmiştir. İş ve meslek analizi başlığı altında 12. maddede meslekî habilitasyon ve iyileştirmeye, 13. maddede ise engelli bireylerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Bu kanunun istihdam başlığı altında 14. maddede ise engelli bireylerin işgücü piyasasında yer alabilmeleri ve kendi işini kurmaları da dâhil rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi gerekliliğine değinilmiştir [116].

Bu bağlamda işe başvuru ve alım sürecinde, çalışma süresi ve şartlarında, kariyer gelişiminde, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması da dâhil olmak üzere istihdama yönelik herhangi bir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamaların uygulanamayacağı belirtilmiştir [116-117]. Engelliler Hakkında Kanun'un en önemli özelliği salt ayrımcılığa vurgu yapması değil aynı zamanda engelli bireylerin özelliklerine uygun işlerde çalıştırılması gerekliliği ve işyerlerinde makul uyumlaştırmanın yapılması zorunluluğu konularında da düzenlemeler içermesidir. Ancak yapılan bu düzenlemelerde engelli istihdam etmenin önü açılıyor gibi görünse de halen istenilen düzeye ulaşılabildiği söylenemez.

Diğer yandan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun engelli personel çalıştırma yükümlülüğü başlıklı 53. maddesinde, kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili kanuna göre çalıştırdıkları toplam dolu kadro sayısının yüzde 3'ü oranında engelli personel istihdam etme zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca aynı maddede engelliler için yapılacak sınavlar ve engellilerin sınavlara erişebilmelerinin sağlanması ile ilgili hükümlere yer verilirken engelli personel çalıştırılmasının takip ve denetiminden de Devlet Personel Başkanlığı sorumlu tutulmuştur. Bu sorumluluğun paralelinde, kamu kurum ve kuruluşlarında toplam dolu kadro sayısının yüzde 3'ü oranında engelli personel istihdam edilip edilmeği üç aylık dönemlerle denetlenmektedir. Bunun yanında engelli açığı bulunan kamu kurumları, bir sonraki yıl içerisinde alım yapacakları engellilere yönelik taleplerini her yıl ekim ayının sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığı'na bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır [118-119].

Ancak engellilerin istihdam edilmelerin sağlanması ve engelli istihdamının arttırılmasına yönelik düzenlenen bu kanun maddelerinin uygulamada yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu anlamda ilgili kanunun daha çok orta büyüklükteki kamu ve özel sektör işyerleri için bir zorunluluk oluşturması nedeniyle engelli istihdam etme zorunluluğu bulunan yapının oldukça sınırlı sayıda kişinin istihdam edilmesinde etkili olduğu ifade edilebilir. Ayrıca etkin bir denetim sisteminin olmaması ve idari para cezası miktarlarının oldukça düşük düzeyde kalması, cezaların işverenler açısından caydırıcı niteliğini zayıflatmakta ve sınırlı sayıda bireyin istihdam edilmesine olanak tanınmaktadır. Bu bağlamda engelli istihdam etme yükümlülüğü bulunan işyerlerinde engellilere ön yargıyla bakılması ve işverenlerin engelli çalıştırma yerine idari para cezalarını ödemeyi tercih etmeleri vb. birçok nedenle ülkemizde bu kanunun etkin bir şekilde uygulandığını söylemek oldukça güçtür.

Diğer taraftan AB'ye üyelik süreci ile birlikte işgücü piyasasındaki sorunların çözümü ve işsizliğin önlenmesi amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ile Avrupa İstihdam Stratejisi 2010-2020 esas alınarak hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması hususuna ayrı bir önem verildiği görülmektedir.

4.5.1. Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023

Engelli istihdamı konusunda gelişmiş ülkelerde bile ciddi problemler yaşanırken Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde engelli bireylerin topluma ve işgücü piyasasına katılım oranlarının çok düşük olduğu gözlemlenmektedir. İşgücü piyasasındaki sorunların çözümü, işsizliğin önlenmesi amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ile Avrupa İstihdam Stratejisi esas alınarak hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi içeresinde özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması üzerine bir bölüm yer almaktadır. 30 Mayıs 2014 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren ve 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde, işsizlik sorununa kalıcı çözümlerin getirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca Türkiye'de ulusal istihdam politikasının oluşturulması, istihdamın korunması ve geliştirilmesi ile işsizliğin önlenmesi gibi konular Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olan İŞKUR'un görevleri arasında bulunmaktadır. 1982 Anayasası'nın 49. maddesi uyarınca devlet engellilerin istihdam edilmelerinin sağlanması amacıyla ilgili politikaların uygulanmasını İŞKUR aracılığıyla gerçekleştirmektedir. İŞKUR'a başvuru yapacak engelli bireylerin engel durumlarına göre tüm vücut fonksiyon kayıplarında en az yüzde 40 oranında yoksun olmaları ve yetkili sağlık kuruluşlarından alacakları engelli sağlık raporu ile engellilik durumlarını belgelendirmeleri gerekmektedir [120].

Strateji özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması konusuna özel bir önem vermiştir. Bu anlamda mevcut durum, temel amaçlar, hedefler ve politikalar değerlendirilmiştir. Özel politika gerektiren gruplar içinde engelli bireylere yönelik düzenlemeler ve açıklamalara ayrı bir yer verilmiştir. Bu bağlamda engellilere yönelik açılan işgücü yetiştirme kursları, engelli istihdamının düşük seviyelerde kalmasının nedenleri, engelli çalışanların işgücü piyasasına girmelerinin önündeki engeller, engelli çalışanlara yönelik kalıp yargı düşünceler, engelli istihdamı ile ilgili düzenli bir takip sistemi ve veri tabanı bulunmaması ve engellilere yönelik yapılan projeler gibi birçok konuya mevcut durum başlığı altında değinilmiştir. Temel amaç başlığı altında ise özel politika gerektiren gruplar genelinde engelli bireyler özelinde bu bireylerin işgücüne ve istihdama katılmalarının önündeki engellerin kaldırılmasının amaçlandığı belirtilmiştir. Diğer taraftan engelli işçi açık kontenjanlarının doldurulması yönündeki çalışmaların yapılması, engellilerin işgücü piyasasına erişim ve istihdam koşulları bakımından maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalarla mücadelenin devam etmesi ve engelli bireylerin istihdam edilmesinin desteklenmesinde daha etkin politikaların belirlenebilmesi amacıyla

işgücü piyasası veri tabanlarının geliştirilmesi stratejinin temel hedefleri arasında yer almaktadır. Son olarak politikalar başlığı altında engelli bireylerin işgücüne katılım oranı ve istihdamının arttırılmasına yer verilmiştir [121].

Ayrıca Ulusal İstihdam Stratejisi'nin uygulanması için hazırlanan üçer yıllık eylem planlarının ilki2014-2016 yılları arasını, ikincisi 2017-2019 yılları arasını ve üçüncüsü de 2020-2023 yılları arasını kapsamaktadır. Bu eylem planlarının ilkinde ve ikincisinde özel politika gerektiren grupların istihdamının arttırılması bölümü içerisinde engelli bireylerin işgücüne katılım oranı ve istihdamının arttırılması hususu belirtilmiştir. Son olarak eylem planlarının üçüncüsü olarak karşımıza çıkan 2020-2023 dönemini kapsayacak şekilde gerçekleştirilecek olan eylem planı henüz hazırlık aşamasındadır [60-122].

Bu bilgiler ışığında, Ulusal İstihdam Stratejisi'nin Avrupa Birliği'nin engellilik alanındaki temel politika belgesi olan Avrupa Engellilik Stratejisi ile paralel bilgiler içerdiği gözlenmektedir. Ancak Avrupa Engellilik Stratejisi'nde 8 öncelikli alan üzerinden engellerin kaldırılması ve her alan için AB düzeyindeki genel hedefe vurgu yapılırken Türkiye'deki Ulusal İstihdam Stratejisi'nin genel anlamda istihdamın arttırılmasına yönelik bir politika belgesi olduğu görülmektedir. Bu strateji belgesinde de 4 başlık altında özel politika gerektiren gruplar içinde engelliler özelinde bilgilere yer verildiği gözlenmektedir. Sonuç olarak, ülkemizde engelli bireyler özelinde bir istihdam stratejisi ya da politika belgesinin olmadığı açıkça ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca Türkiye'de AB'ye uyum sürecinin değerlendirilmesi kapsamında her yıl AB Komisyonu tarafından yayınlanan ilerleme raporlarında diğer konularda olduğu gibi engelli politikaları özelinde de değerlendirme yapılmaktadır. 2016 yılı ilerleme raporunda, engellilik konusu özelinde bir değerlendirme yapıldığında, 2015 yılına göre kamuda engelli istihdamın arttığı; ancak engelli bireylere toplam kadronun yüzde 3 oranında ayrılan kotanın hala doldurulamadığına vurgu yapılmıştır. Aynı raporda engelli bireylere yönelik doğrudan veya dolaylı olarak yapılan ayrımcılığın önlenmesine önem verilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Diğer yandan bu konuda Türkiye'de uygulanan yasal düzenlemelerin Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'ne yasal uyumunun yeterli olmadığı da ifade edilmiştir [89].

Bir başka araştırmada AB üyelik süreci bağlamında içerik analizi yöntemi ile Türkiye tarafından hazırlanan Ulusal Program ve 1998-2015 yılları arasında AB tarafından Türkiye için hazırlanmış olan Düzenli İlerleme Raporları irdelenmiştir. Bu bağlamda yapılan içerik analizinin yıllara göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulguların sonuçlarına göre Türkiye'nin süreç içerisinde engelli politikaları alanında olumlu gelişmeler kaydettiği tespit edilmiştir. Ancak her ne kadar yıllar içerisinde gelişme kaydedilmiş olduğu görülse de henüz beklenen düzeye ulaşılamadığını ifade etmek gerekir [123].

Türkiye'de çalışma hayatındaki yasal düzenlenmelerin ve engelli bireylerin farkındalıklarına ilişkin 2017 yılında yapılan bir başka alan araştırmasının sonuçları oldukça dikkat çekicidir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; engelli bireylerin yüzde 47,8'inin hakları konusunda

herhangi bir bilgiye sahip olmadığı, yüzde 34,8'inin bu haklardan kısmen haberdar olduğu ve yüzde 17,4'ünün de bu haklar konusunda bilgi sahibi olmasına rağmen bu haklardan sınırlı şekilde yararlandığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda hakları konusunda bilgi sahibi olan çalışan engelli bireyler de hukuki düzlemde verilen bu hakların formalite olduğunu ve söz konusu haklardan yararlanmak istediklerinde istedikleri sonucu elde edemediklerini belirtmişlerdir. Söz konusu araştırmanın dikkat çekici bir diğer sonucu da görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin büyük çoğunluğunun eğitim seviyesinin ve gelir düzeyinin oldukça düşük olmasıdır [124]. Engelli bireylerin işgücü piyasası dışında kalması, ülkede uygulanan sosyal politika önlemlerine ilişkin düzenlemelerden yeterince yararlanamaması ve erişilebilirlik olanaklarından yoksun kalması halen önemini koruyan bir sorundur. Avrupa Birliği'ne aday ülkelerden biri olan Türkiye'de, engelli nüfusun toplumun önemli bir kesimini oluşturması (yüzde 12,29) engelli istihdamının ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuksal açıdan ne kadar önemli olduğunun da bir göstergesidir.

4.6. Türkiye'de Engelli İstihdam Yöntemleri/Uygulamaları

Avrupa Birliği'ne benzer şekilde Türkiye'de de günden güne daha fazla engelli bireyin işgücü piyasasına bütünleştirilmesini sağlamaya yönelik çalışmaların yapıldığı gözlenmektedir. Bu bağlamda çeşitli engelli istihdam yöntemleri ile engelli bireylerin işgücü piyasasına tam ve etkin bir şekilde katılımları amaçlanmaktadır. Ancak yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde, ülkemizde de AB üye ülkelerde gözlendiği gibi bireylerin çoğunlukla düşük ücretli ve vasıfsız işlerde istihdam edildiği görülmektedir. Engelli bireylerin çalıştığı iş türleri ve sektörler hakkında Avrupa Birliği'nde sınırlı sayıda veri olsa da Türkiye'de bu konuyla ilgili ciddi bilgi ve veri eksikliğinin olduğu gözlenmektedir.

Türkiye'de engelli bireylerin istihdamına ilişkin Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde olduğu gibi temelde altı farklı istihdam yöntemi incelenecektir. Bunlar: Esnek çalışma yöntemi, kota yöntemi, ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın oluşturulması yöntemi, seçilmiş iş yöntemi, korumalı işyeri yöntemi ve sübvanse edilmiş istihdam yöntemidir.

4.6.1. Esnek Çalışma Yöntemi

AB düzeyinde engelli bireylerin işgücü piyasasına bütünleştirmelerinin sağlanması amacıyla esnek çalışma yöntemlerine ilgili bölümde değinilmiştir. Ancak Türkiye'de yasal müktesebatta bu konularla ilgili net bir düzenleme olmadığı görülmektedir. Engelli bireylerin, işgücü piyasasına bütünleştirmelerinin sağlanması amacıyla uygulanan çeşitli esnek çalışma yöntemleri; kısmi süreli çalışma, esnek çalışma saatleri, kişisel çalışma yöntemi, evde çalışma yöntemi olarak sıralanabilmektedir.

Kısmi süreli çalışma ve esnek çalışma saatleri bağlamında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilgili maddelerinden yararlanılabilmektedir. Bu kanunda günlük çalışma saatlerinin

tespiti başlığının 100. maddesinde; günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme sürelerinin, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Cumhurbaşkanınca, illerde de valiler tarafından tespit edileceği belirtilmiştir. Bu maddenin ek fıkrasında engelliler için; engel durumunun, hizmet gereklerinin, iklim ve ulaşım şartlarının göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlangıç ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebileceği belirtilmiştir [119]. Örneğin zamansal odaklı eğitim sistemiyle öğlen saatlerinde eğitim-öğretime başlanan bir okulda engelli kadrosunda çalışan bir engelli memurun görüşü alınarak engel durumu ve okulda yapacağı iş ve işlemler gözetilerek günlük çalışma saati 10:00-19:00 arası olarak standarttan farklı olarak belirlenebilmektedir. Aynı kanunun 101. maddesinde ise engelli memurlara isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevinin verilemeyeceği belirtilmiştir. Ayrıca ülkemizde iklim ve hava koşullarının ağır geçtiği günlerde, kamuda engelli personel idari izinli sayılmaktadır. Ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, engelliler için kısmi süreli çalışma ve esnek çalışma saatleri ile ilgili maddelere yer verilirken iş sözleşmesiyle istihdam edilen işçilerin temel kanunu olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu konuya ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Esasen bu durum iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından ayrımcılık bağlamında başlı başına ayrı bir engellilik durumu ortaya çıkarmakta olup ayrıca çalışma yaşamı açısından önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'in 11. maddesinde, engelli bireylerin talep etmesi halinde, işyerlerinde kısmi süreli çalışma yapan işveren tarafından, engellilerin kısmi süreli iş sözleşmesiyle de istihdam edilebileceği belirtilmektedir [125]. Bununla beraber konuya ilişkin hukuki düzlemde net ifadelere yer verilmediği de görülmektedir.

Esnek çalışma saatlerinden dolayı kişisel çalışma yöntemi de esnek çalışma yöntemlerinden biri olarak değerlendirilebilir. Bu yöntemde, engelli bireyler kendilerinin, ailelerinin ya da devletin sunmuş olduğu imkânlarla kendi işyerlerini kurma ve çalışma olanağı bulmaktadır. Ülkemizde bu yöntem engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımları ve başka bireylere istihdam sağlamaları açısından sınırlı bir etkiye sahip olsa da bu uygulamanın önemli olduğu söylenebilir. Ülkemizde yüzde 40 oranında engelli raporu almış olan ve İŞKUR Girişimcilik Eğitim Programından sertifika almış veya iş kuracağı alanda mesleki eğitim sertifikasına sahip kendi işini kurmak isteyen engelli bireylere; İŞKUR tarafından işyeri kuruluş işlemleri, kuruluş destekleri ve işletme giderlerinin karşılanması için destek sağlanmaktadır. Sağlanan desteklerin finansmanı ise kota yöntemi kapsamında engelli istihdam etmeyen işverenlerden tahsil edilmiş olan idari para cezalarıyla oluşturulan fondan karşılanmaktadır [4].

Ancak Türkiye'de İŞKUR tarafından uygulanmakta olan Engelli Girişimciliği Programı kapsamında, Engelli Girişimciliği Destek Programı'nın incelendiği bir alan araştırmasının sonuçları oldukça dikkat çekmektedir. Bu araştırma kapsamında; engelli girişimcilere verilen desteklerin irdelenmesi, engelli girişimcilerin yaşadığı sorunlar ve yaşanılan sorunlara ilişkin önerilerin geliştirilmesinin amaçlandığı ifade edilmiştir. Bu hususta, Türkiye'nin bazı illerinde (Antalya, Isparta,

Burdur) İŞKUR Engelli Girişimciliği Destek Programı uygulayıcılarıyla nitel araştırma yöntemlerinden görüşme yöntemi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda elde edilen veriler ise konunun öneminin kavranması açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda ilk olarak engelli girişimci adaylarının girişimcilik eğitimine katılımda sorunlar yaşadıkları, bu sorunu aşıp hibe desteği almaya hak kazanan engelli girişimcilerin ise uzun süredir hibe desteğinin artmaması nedeniyle finansman sağlamada sorun yaşadıkları belirtilmiştir. Ayrıca İŞKUR bünyesinde Engelli Girişimciliği Destek Programı kapsamında engelli girişimcilere hizmet sunan memurların takip, ödeme, kontrol, izleme gibi konular başta olmak üzere yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmamaları da dikkat çeken bir diğer noktadır. Diğer yandan destek programı hakkında yeterli bilgilendirme ve farkındalığın oluşmasına yönelik yapılan çalışmaların oldukça yetersiz kaldığı tespit edilmiştir [126]. Araştırma sonucundan elde edilen bilgiler ışığında, engelli bireylerin işgücü piyasasına bütünleştirilmeleri için çeşitli destek mekanizmalarının sağlandığı görülse de uygulamada bunların oldukça yetersiz kaldığı kuşku götürmez bir gerçektir.

Esnek çalışma yöntemlerinden biri ise evde çalışma yöntemidir. Evde çalışma yöntemi; engelli bireyin seçtiği bir mekânda, çoğunlukla kendi evinde, bir işveren ya da aracı bir kişinin doğrudan yönetimi ve denetimi olmadan bir malın üretimi ya da bir hizmetin sunulması biçiminde gerçekleşmektedir. Ancak bu yöntemin iki farklı açıdan irdelenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda evde çalışma yönteminin birinci yönü engelli bireye istihdam sağlayarak beraberinde maddi getiri sağlaması şeklinde değerlendirilirken diğer yönü ise engelli bireyin çalışma hayatının getirdiği sosyalleşme imkânından uzak kalmasıdır [39-52]. Bu yöntem aynı zamanda sosyal güvenlik alanında ve ücret düzeylerinde kayıplara da neden olabilmektedir. Çünkü çoğunlukla el emeğine dayanan işlerin yapımında parça başına ücret uygulamasının varlığı buradaki kazanç kayıplarını önemli miktarlara ulaşmasına neden olabilmektedir. Ücret kayıplarının yanı sıra sosyal güvenlik hizmetlerinden yeterli düzeyde yararlanamama durumunun da çoğu zaman ortaya çıktığı görülebilmektedir [39].

Evde çalışma yönteminin uygulama aşamasında engelli bireyler açısından oldukça dikkatli ele alınması gerekmektedir. Evde çalışma yönteminin yaygınlaşması, evinden çıkabilecek durumda olan engelli bireylerin de zamanla olumsuz tutum ve önyargılara maruz kalmasına neden olabilecektir. Aynı zamanda engelli bireylerin evden çalıştırılmasının istenmesi nedeniyle bu bireylerin, sosyalleşme imkânlarından uzaklaşabileceği de unutulmamalıdır. Diğer yandan düşük ücret ve sosyal güvenlik boyutunun yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusunda yeteri kadar bilgiye sahip olmayan engelli bireylerin iş kazası ve meslek hastalığı yaşama ihtimalleri de oldukça artmaktadır.

4.6.2. Kota Yöntemi

Kota yöntemi, AB üyesi pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de engelli istihdamında yaygın olarak kullanılan ve belirli bir oranda veya sayıda engelli çalıştırmasının zorunlu kılındığı yöntem olarak tarif edilebilir. Bu yöntem, ülkemizde ilk olarak 1967 yılında yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu ile düzenlenmiştir. İlerleyen dönemde hukuki düzlemde birçok değişiklik yapılması sonucu ilgili kanun 4857 sayılı İş Kanunu'nda gözden geçirilerek en güncel haline kavuşturulmuştur. Bu bağlamda Türkiye'de ilgili bölümlerde değinildiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine göre işverenlerin, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde 3 ve kamuda yüzde 4 oranında engelli çalıştırmak zorunda olduğu belirtilerek işyerlerinde belli sayıda engelli işçi çalıştırmaları ile ilgili kota uygulamasına geçilmiştir [110].

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne (OECD) üye ülkelerin uygulamaları incelendiğinde, üye ülkelerde bu kotaların karşılanma oranının yüzde 50 ile yüzde 70 arasında olduğu gözlenmektedir. Ülkemizde ise 2019 yılı Temmuz sonu itibariyle kota açığı kamuda 3 bin 879 iken özel sektörde 18 bin 976 olduğu ve esasen oldukça yüksek bir açığın varlığı söz konusudur [59-127]. OECD'nin çalışmalarında işverenlerin bu kotayı doldurmaktansa çoğunlukla kotaya uymayıp ceza ödemeyi tercih edebildikleri belirtilmiştir. Ayrıca bu konuda yalnızca işverenlerin değil bazı engelli örgütlerinin de kota yöntemine karşı çıktığı görülmektedir. Bu tür örgütlerin temel kaygıları ise kota yönteminin engelli bireylerin potansiyelini göz ardı ettiği ve engelli bireyleri değersizleştirdiği şeklindeki düşünceye dayanmaktadır [127].

Nitekim ülkemizde engelli bireylerin istihdamına ilişkin kota yöntemiyle işverenlere yükümlülük getirilmiş olmasının paralelinde; engelli bireylerin niteliklerine yönelik iş ve meslek analizinin yapılmamış olması, hangi işlerde nasıl çalışabilecekleri konusunda yeterli verinin olmaması ve engelli bireylerin özelliklerine uygun işlerde istihdam edilmesinin önünde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.6.3. Ayrımcılığın Önlenmesine Yönelik Mevzuatın Oluşturulması Yöntemi

Engelli bireylerin istihdamında ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması amacıyla ayrımcılığın önlenmesine yönelik mevzuatın oluşturulması son yıllarda Avrupa Birliği'nin üzerinde durduğu en önemli konulardan biridir. Bu anlamda AB'ye aday ülke konumunda olan Türkiye'de, ayrımcılıkla mücadele kapsamında, engelli istihdamına ilişkin bir yöntemin henüz benimsenmediği gözlenmektedir.

Türkiye'de ayrımcılıkla mücadele kapsamında, engelli istihdamına ilişkin bir yöntem henüz benimsenmemiş olsa da engelli bireylere ilişkin hukuki düzlemde birçok düzenlemenin var olduğu görülmektedir. Örneğin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde iş ilişkisinde engellilik nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağına yer verilmiştir [115]. Bu bağlamda engelli çalışana, engelli olmayan

çalışandan daha az ücret verilmemesi, engelli çalışanın; nitelikleri göz önüne alınarak işe yerleştirilmesi ve yaptığı işte ilerlemesinin önünün açılması, engelliliği nedeniyle mobbinge maruz kalmaması, işyerinde makul uyumlaştırmanın yapılması konularında ayrımcı uygulamaların yapılamayacağı güvence altına alınmıştır.

Diğer yandan Türkiye'de 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, engelli bireylerin işe başvuru sürecinden işin sonlanmasına kadar geçen sürede herhangi bir nedene bağlı olarak ayrımcı uygulamaların yapılamayacağına ilişkin en kapsamlı hukuksal metin olduğu söylenebilir. Ancak uygulama açısından bu kanun maddelerindeki düzenlemelerin ve içeriğin yeteri kadar uygulamaya yansıtılmadığı gözlenmektedir.

4.6.4. Seçilmiş İş Yöntemi

AB üyesi ülkelere benzer şekilde Türkiye'de de yalnızca engelli bireylerin çalıştırıldığı seçilmiş iş yönteminin uygulandığı telefon santral memurluğu gibi meslekler bulunmaktadır. Bu yöntem ülkemiz açısından uygulama olanağı bulmakla beraber engelli bireylerin yalnızca belli başlı birkaç işte çalıştırılabilmesi durumu ilerleyen yıllarda engellilerin istihdamı açısından önemli sorunlar yaratabilecektir. Diğer taraftan Türkiye'de engelli bireylerin çalışabilecekleri ve yapabilecekleri işlerin neler olduğu konusunda özel bir çalışma da bulunmamaktadır [88]. Yukarıda da belirtildiği üzere engelli bireylerin özelliklerine yönelik iş ve meslek analizi yapılmamış olması, hangi işlerde hangi şartlarda çalışabilecekleri konusunda yeterli çalışmanın bulunmaması vb. nedenler bu yöntemin başarılı olarak uygulanabilmesinin önünde önemli bir engel olarak görülmektedir.

Ayrıca bu yöntemin engelli bireyler tarafından çok da olumlu olarak algılanmadığı kuşkusuz söylenebilir. Türkiye'de bu konuya ilişkin yapılan bir alan araştırmasının sonuçları değerlendirildiğinde bu kanıyı savunur nitelikte olduğu gözlenmektedir. Zira seçilmiş iş yönteminde, ülkemizde kamuda başarılı uygulamalar olsa da özel sektörde aynı başarının elde edilemediği ve engelli bireylerin tecrit edilmiş işyerlerinde çalışmaktansa diğer insanlarla birlikte çalışmayı tercih ettikleri ifade edilmiştir [8].

Sonuç olarak çalışmanın ilgili bölümünde de ifade edildiği üzere bireylerin sınırlandırılarak yalnızca belirli işlerde çalışabilmelerine olanak tanınması, insan hak ve özgürlükleri temelinde adil bir uygulama olmayacağı ve uygun imkânlar sağlandığı takdirde bu bireylerin istedikleri işlerde çok daha başarılı olabilecekleri de bilinmektedir. Bu konuya vurgu yapmanın önemi de kuşkusuz göz ardı edilmemelidir.

4.6.5. Korumalı İşyeri Yöntemi

Birçok AB üyesi gelişmiş ülkede olduğu gibi Türkiye'de de işgücü piyasasına kazandırılmaları ve bu piyasada tutunmaları güç olan engelli bireyler için mesleki rehabilitasyon ve

istihdam alanı oluşturmak amacıyla devlet veya özel kurum ve kuruluşlar tarafından desteklenerek çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği ve rekabete açık olmayan koruyucu bir yapının uygulandığı korumalı işyeri yöntemi kullanılmaktadır [110].

Türkiye'de 2006 yılında yürürlüğe giren Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik'te göre korumalı işyerinde istihdam edilebilmek için en az yüzde 40 oranında zihinsel, ruhsal-duygusal ve davranışsal engelli veya diğer engel gruplarından yüzde 60 ve üzeri oranında engelli olmak gerekmektedir. Ayrıca bireyin İŞKUR'a kayıtlı olması ve 15 yaşını bitirmiş olması şartı aranmaktadır [4]. Bu yöntemin olumlu olarak en önemli özelliği orta ve ağır düzeyde engeli bulunan bireylere yönelik istihdam alanı oluşturmasıdır. Bu bağlamda Down Kafe vb. uygulamaların ülkemizde korumalı işyeri uygulaması bağlamında en yaygın türler arasında olduğu söylenebilir.

Ancak korumalı işyeri yönteminin engelli istihdamında kullanılmasına ilişkin bazı olumsuz eleştiriler de bulunmaktadır. Bu eleştirilerden bazıları; korumalı işyerlerinde ücretlerin düşük seviyelerde olması, sosyal sınırlama ve atipik iş sözleşmelerinin yaygınlığı, engelli çalışanların düşük vasıflı işlerde ve niteliklerine uygun olmayan işlerde istihdam edilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmemesi gibi birçok neden sıralanabilmektedir. Ayrıca bu işyerlerinde istihdam edilen engelli çalışanların, bu işlerde kalıcı olmalarının sağlanması ve ekonomik anlamda bağımsızlık kazanabilmeleri için korumalı işyerinde sağlanan desteğin sürekliliğin zorunlu olması da başka bir eleştiri konusu olarak ifade edilmiştir. Bu konuda birçok eleştiri yapılmış olsa da engelli istihdamı konusunda, korumalı işyerlerinin hala önemli bir aracı olma özelliğini koruduğu da gözlenmektedir [128].

Bu bağlamda Türkiye'de işverenlerin korumalı işyeri açma konusunda yaklaşımlarının ortaya konulması amacıyla yapılan bir alan araştırmasında önemli bulgulara erişilmiştir. Bu araştırma ile işverenlerin zihinsel engelli bireylerin çalışma hayatına katılımları konusunda olumlu görüş bildirdikleri; ancak korumalı işyerlerinin uygulanabilirliği konusunda tüm katılımcıların olumsuz görüş bildirdiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca korumalı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki standart kuralların yeterli olmayacağı, bu işyerleri için normal işyerlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği kurallarının dışında daha özel üst düzey koruma tedbirlerini içeren maddelerin eklenmesi gerekliliği konusuna da dikkat çekilmiştir [11].

4.6.6. Sübvanse Edilmiş İstihdam Yöntemi

AB ülkelerine benzer şekilde ülkemizde de esnek çalışma yöntemi, kota yöntemi, ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın oluşturulması yöntemi, seçilmiş iş yöntemi ve korumalı işyeri yöntemi ile sınırlı sayıda engelli bireyin istihdamı sağlanmaktadır. Dolayısıyla işverenlerin engelli bireyleri istihdam etmelerinin sağlanması amacıyla vergi indirimi, sosyal güvenlik primi ve kredi desteği gibi teşviklerle desteklenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda ülkemizde de sübvanse edilmiş istihdam yöntemi olarak bilinen çeşitli teşvik mekanizmalarının olduğu görülmektedir.

Bu anlamda 2008 yılında çıkarılan 5769 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ve İş Kanunu'nun 30. maddesinin genişletilerek engelli çalışanların işverene maliyetlerinin düşürülmesi ve bu bireylerin istihdamlarının teşvik edilmesi amacıyla sosyal güvenlik prim teşvikinin getirildiği görülmektedir. Bu düzenlemeden hareketle, özel sektör işverenleri tarafından çalıştırılan ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olan engelliler ile 5378 sayılı Kanun'un 14. maddesinde düzenlenen korumalı işyerinde çalıştırılan engellilerin, 506 sayılı Kanun'un 78. maddesi ile belirlenmiş olan prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren paylarının tamamının Hazine tarafından karşılanması esası benimsenmiştir. Aynı zamanda kota yönteminde belirtilen kontenjandan daha fazla engelli istihdam eden veya yükümlü olmadığı halde engelli istihdam eden işverenlerin, bu kapsamda istihdam ettikleri her bir engelli birey için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren paylarının, Hazine tarafından karşılanması hükmü de getirilmiştir [110]. Benzer biçimde çalıştırmak zorunda olduğu engelli çalışan sayısından daha fazla engelli istihdam eden işverenlere, 18 ay boyunca vergi desteği sağlanması da kabul edilmiştir. Diğer taraftan engellilere yönelik çalışma yapan tüm kamu kurumları, üniversiteler, belediyeler, sivil toplum kuruluşları ve kendi işini kurmak isteyen tüm engelli bireylere bu destekten yararlanabilmek için başvuru imkânı sağlanmıştır [120].

Türkiye'de engelli istihdamının sağlanması ve arttırılmasına yönelik birçok yöntemin uygulandığı görülmektedir. Ancak yasal düzlemde getirilen zorunlu engelli istihdamı (kota yöntemi), kotaya uymayan işyerlerine uygulanan cezalar ve çeşitli teşvik mekanizmaları gibi yöntemler olsa da uygulamaya bakıldığında engelli bireylerin istihdam düzeylerinin oldukça düşük seviyelerde kaldığı söylenebilir. Bu bağlamda AB'ye adaylık sürecinde olan Türkiye'nin konuya ilişkin farklı stratejiler geliştirmesinin öneminin daha da ön plana çıktığı söylenebilir.

Türkiye'de, engelli istihdamını arttırmanın yollarına ilişkin yapılmış olan bir araştırmada, ülkemizde mevcut yükümlülük ve teşviklerin yeteri kadar uygulanamadığına vurgu yapılarak ek teşvik mekanizmalarının oluşturulması gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. Bu bağlamda yükümlü olduğu halde engelli istihdam etmeyen işyerlerine verilen cezaların, engelli istihdam eden işyerlerine verilerek bu işyerlerinin teşviklerle desteklenmesi önerisine yer verilmiştir. Bu önerinin yapılmasındaki amacın işyerlerinde engelli istihdam etmenin, engelli istihdam etmemeye kıyasla daha avantajlı olması olarak görülmektedir [129].

Bir başka araştırmada ise ülkemizde engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımını arttırarak toplumla bütünleşmelerini hedefleyen bir model önerisinin geliştirerek konuya farklı bir bakış açısıyla bakılmasına neden olmaktadır. Bu araştırmanın içeriğine göre, engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımlarının arttırılarak toplumla bütünleşmelerinin sağlanması amacıyla işverenle engelli birey arasında köprü görevi üstlenerek bunu profesyonel bir meslek olarak yapan kişilere ihtiyaç olduğu aşikârdır. Bu profesyonel meslek sahiplerinin, uzman olarak adlandırılarak, devlet tarafından desteklenecek bir kurumda örgütlenmelerinin gerekliliği de vurgulanmaktadır. Bu araştırmada, uzmanın genel anlamda iki görevi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi engelli bireye yönelik tüm

bilgileri tek elde toplayarak bütünsel bir değerlendirme yapabilmesi, ikinci görevi ise önyargıları kırmak üzere genel anlamda engelliğe bakış açısını değiştirmek ve haklarını savunduğu engelli bireyleri tanıtmaktır. Böylece engellilik hakkında farkındalık oluşturularak bir sosyal sorumluluk yerine getirilecek aynı zamanda da engelli bireylerin istihdam edilmesi ve kendi yaşamlarını idame etmeleri sağlanacaktır [130]. Dolayısıyla bu araştırmanın en dikkat çekici özelliği, engelli bireylerin topluma uyum sağlamaları değil toplumla bütünleştirilmeleri gerekliliğine dair sonuca ulaşılmasıdır.

4.7. Türkiye'de Engelli İstihdamında İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hukuki Düzenlemeler

Türkiye'de de çalışma çağındaki engelli nüfusunun çok az bir bölümünün istihdam edildiği gözlenmektedir. İstihdam edilen engelli bireylerin de engel türlerinin birbirinden farklı olmasının sonucunda karşılaştıkları sağlık ve güvenlik risklerinin de büyük farklılıklar gösterdiği bilinmektedir. Diğer yandan engelli bireylerin düşük vasıflı işlerde ve çoğunlukla da kısmi süreli işlerde çalışmaları, iş sağlığı ve güvenliği açısından bazı riskleri de beraberinde getirerek ülkemizde de ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca Türkiye'de de engelli çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği alanında özellikli verilerin bulunmadığı daha çok engelli istihdamının arttırılmasına ilişkin yükümlülükler ve teşviklerin olduğu görülmektedir.

Avrupa direktifleri çerçevesinde yapılan mevzuat çalışmaları ve araştırmaların, işyerinde engelli çalışanlar için daha güvenli bir çalışma ortamının sağlanması yönünde hedefe odaklanıldığı görülmektedir [111]. Ülkemizde yalnızca engelli çalışanlara ilişkin iş sağlığı ve güvenliği alanında temel bir belge bulunmadığı; ancak yapılmış olan mevzuat çalışmalarında engelli çalışanların da mevzuat çalışmalarına dâhil edildiği gözlenmektedir.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanına atıfta bulunan çeşitli hukuki düzenlemeler olsa da özellikli olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında kanunlaşan, dolayısıyla da bu alanda kılavuz niteliğinde olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun olduğu kuşku götürmez bir gerçektir. Bu kanunda; işyerlerinde engelli çalışanlara özel önem verilmesi, yapılacak olan çalışmalarda engelli çalışanların da dikkate alınması ve tüm çalışanlarda olduğu gibi bu çalışanlar için de işyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması temel amaçlar arasında olduğu gözlenmektedir. Ancak ülkemizde bu kanunun henüz çok yeni olması nedeniyle kamu ve özel sektör işyerlerinde, kanun doğrultusunda yapılan çalışmaların beklenen düzeye ulaşamadığı dikkat çekmektedir. Dolayısıyla işyerlerinde genel düzenlemeler noktasında birçok eksiklik olduğu düşünüldüğünde, dezavantajlı gruplar genelinde engelli çalışanlar için de geliştirilmesi gereken düzenleme ve uygulamaların olduğu kuşkusuz söylenebilir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun alt mevzuatlarında da engelli çalışanlara ilişkin çeşitli maddelere yer verilmiştir.

4.7.1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. Bu kanunun; risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma başlığının 10. maddesinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği açısından risk değerlendirmesi yapması ya da yaptırması yükümlülüğü getirilmiştir. Bu hususta 10. maddenin ç bendinde engelli çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınması gerekliliği belirtilmiştir [49]. Bu maddeye ilişkin bir düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde de yer almaktadır. Ayrıca risk değerlendirmesi yapılırken engelli çalışanlar için hangi önlemler alınması gerekliliğine ilişkin Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan bazı düzenlemelerin yol gösterici bir niteliğe sahip olduğu ifade edilmiştir [131].

4.7.2. Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik

26 Kasım 2013 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik'in amacı, işgücü piyasasına kazandırılmaları zor olan engelli bireylere yönelik istihdam alanı oluşturulması ilgili hükümleri düzenlemektir. Bu yönetmeliğin dördüncü bölümünde istihdam edilecek engelli bireylerin çalışacağı korumalı işyerlerinin fiziksel koşulları ve işyerlerinde kullanılacak donanımlar düzenlenmiştir. Bu bölümün 10. maddesinde, korumalı işyeri binasının bulunduğu yerin, engelli bireylerin geliş ve gidişlerinde trafik yönünden uygun ve emniyetli olması şartı arandığı belirtilmiştir. Yönetmeliğin 11. maddesinde, bu işyerlerinde yangından korunmak için yeterli sayıda yangın söndürme cihazı ve malzemesi, sesli ve ışıklı alarm sistemi ile engelli bireylerin kullanımına uygun yangın tahliye sistemi bulundurulması zorunluluğu getirilmiştir. Aynı zamanda elektrik anahtarı, priz, lamba gibi elektrikli aletler, kesici delici aletler ile yanıcı ve yakıcı maddelerin engelli bireyler için tehlike oluşturmasını önleyecek tedbirlerin alınması gerekliliği vurgulanmıştır. Korumalı işyeri binası çevresinde patlayıcı ve yanıcı madde satan veya depolayan kuruluşlar bulunması hâlinde, Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygun mesafelerin korunması ve tedbirlerin alınması zorunluluğu getirilmiştir [131-132].

Yönetmeliğin korumalı işyerlerinin fiziksel koşulları başlığının 12. maddesinde, bu işyerlerinde çeşitli düzenlemelerin yapılmasına değinilmiştir. Bu bağlamda TSE tarafından işyerleri için belirlenen fiziksel standartların, korumalı işyerlerinde de geçerli olduğuna değinilmiştir. Ayrıca korumalı işyerlerinin müstakil bir binada olmasının tercih nedeni olduğuna dikkat çekilmiştir. Ancak korumalı işyerinin çok katlı bir binada olması durumunda, yangın merdiveni ve asansör bulunması zorunluluğu getirilerek asansörün kapısı, genişliği ve düğmelerinin engelli bireylerin kullanımına uygun olması gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca bu işyerlerinin; rutubetli olmaması, gün ışığı alması,

uygun şekilde aydınlatılması, işyeri tabanının uygun malzemeden yapılması ve kolay temizlenebilir olması konuları ele alınmıştır. Diğer taraftan merdivenlerin genişliği, yüksekliği ve korkulukları, kapıların genişliğinin (tekerlekli sandalye kullanıcıları için girişte ve katlarda rampalar) engelli çalışanlara uygun olması gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca çalışılan alanlar ile diğer bölümlerin ayrılması ve sesli makinelerin çalıştığı alanlarda ses geçirmez özellikte materyallerin kullanılması, tuvaletler ve duş alanlarının engelli bireylerin kullanımına uygun olması gerekliliği de bu yönetmelikte ele alınmıştır [131-132].

Diğer yandan engelli çalışanların çalışma süreleri de dâhil olmak üzere gerekli tüm önlemlerin alınması yükümlülüğü, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik kapsamında ele alınmıştır [131].

4.7.3. Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik

25 Nisan 2009 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'in amacı iş arayanlar ile işverenlere Türkiye İş Kurumu tarafından sunulan hizmetlere ilişkin usul ve esasları belirlemektir Bu yönetmeliğin 12. maddesinde, İŞKUR; mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartlar ile engelli bireylerin özelliklerini göz önünde bulundurarak; engelli bireylerin istek ve durumlarına en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe giriş sürecinde mesleki eğitim, danışmanlık ve rehabilitasyon programları ya da işyerinde mesleki eğitim programlarını uygular/uygulatır, iş danışmanlığı hizmeti verir/verdirir ifadesinin yer aldığı görülmektedir. Yönetmeliğin 18. maddesinde ise işverenler, işyerlerini engelli bireylerin çalışmalarını kolaylaştıracak ve yapılan işin engelli çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak zorunda olduğu hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca işverenlerin, engelli çalışanların; sağlık ve güvenlikleri için işyerinde gerekli tüm tedbirleri almak, mesleklerinde ya da mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, yaptıkları işlerle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmaları için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorunda olduğu vurgulanmıştır [133]. Diğer taraftan işyerinde uygun koşullar var ise çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatlerinin iş kanunlarında belirtilen sürelerden daha az olmamak şartıyla, engelli çalışanın durumuna göre belirlenebileceği hükmü getirilmiştir [130]. Söz konusu düzenlemenin, engelli bireylerin çalışma yaşamına kazandırılması için uygulanan yöntemlerden, esnek çalışma yöntemine, vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu anlamda TÜİK Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'na göre, engelli bireylerin yüzde 27,6'sının esnek çalışma yöntemlerini desteklemesi ve istemesi konunun önemine vurgu yapmak için oldukça önemlidir [133].

Bu bağlamda bu yönetmelik hükümleri uygulandığı takdirde engelli bireyler yapacakları işlerle ilgili eğitim alabilecek, mesleklerine uygun işlere yerleştirilecek, işyerlerinde makul uyumlaştırmanın sağlanarak engelli çalışanın daha rahat çalışabilmesine imkân verilecektir.

Dolayısıyla engelli bireylerin işgücü piyasasına bütünleştirilmelerinin önünün açılabileceği ve bu sayede engelli bireylerin hem topluma hem de çalışma yaşamına kazandırılabileceği öngörülmektedir.

4.7.4. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik

17 Temmuz 2019 tarihinde Resmi Gazete'de 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. Bu hususta yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulan işyerleri için 15. maddede, yönetmeliğin yürürlüğe girdikten sonra kurulan işyerleri için ise 20. maddede engelli çalışanlar dikkate alınmıştır. Bu bağlamda 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 [134]. 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.

Buradan hareketle işyerleri ister bu yönetmelik Resmi Gazete'de yayınlandıktan önce isterse de sonra kurulmuş olsun engelli çalışanları dikkate alması gerekmektedir. Bu noktada işveren, engelli çalışanların özelliklerini dikkate alarak işyerinde makul düzenlemeleri yapmakla yükümlü tutulmuştur. Bu hususta işverenlerin, makul düzenlemelerin yapılmasını maliyet olarak görmeleri nedeniyle engelli bireyleri istihdam etmek istememeleri de ayrımcılık uygulaması olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu durumun da yasal anlamda suç olduğu sonucuna varılabilir.

4.7.5. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik

18 Haziran 2013 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 28681 sayılı İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik kapsamında, acil durumlarda engelli çalışanlara özel önem verilmesi gerekliliğinin olduğu görülmektedir. Bu yönetmeliğin 10. maddesinin 4. fıkrasında, Acil Durum Müdahale ve Tahliye Yöntemleri başlığı altında, işyerlerinde engelli çalışanlara tahliye sırasında refakat edilmesi için gerekli önlemlerin alınması gerekliliği ele alınmıştır [48].

Dolayısıyla işyerinde çalışan engelli bireylerin özelliklerin iyi tespit edilmesi, engelli çalışanların bulunduğu katların/alanların belirlenmesi, engelli çalışanların tahliyesi sırasında işyeri fiziki şartlarının uygun olması ve tahliye sırasında özel ekipman ihtiyacı varsa bunların tedarik edilmesi, acil durumda bu bireylere refakat edecek personellerin belirlenmesi ve sorumlu tutulması, yapılacak eğitimlerle engelli çalışana ve refakat edecek çalışana bilgi verilmesi, işyerinde acil durum

eylem planları hazırlanması/revize edilmesi esnasında engelli çalışanların dikkate alınması oldukça önemlidir. Nitekim olası bir acil durumda bu bireylerin nasıl hareket edeceklerini bilmemelerinin ağır sonuçları olabileceği öngörülen bir durumdur.

4.7.6. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

20 Temmuz 2013 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında, özel politika gerektiren gruplar ve engelli çalışanlara yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu hususta 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. Ayrıca özel politika gerektiren gruplar genelinde engelli çalışanların, uygun işe yerleştirilmelerinin sağlanması için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemekte işyeri hekiminin görevleri arasında bulunmaktadır. Aynı yönetmelikte, diğer sağlık personelinin görevleri kapsamında ise özel politika gerektiren gruplar genelinde engelli çalışanların takip edilmesi ve gerekli sağlık muayenelerinin yaptırılmasının sağlanması gerekliliği hükmü getirilmiştir [135].

Buradan hareketle engelli çalışanların işe yerleştirilmesi, işyerinde düzenli olarak takip edilmesi konusunda işyeri hekimleri ve diğer sağlık personellerine önemli sorumluluklar verildiği söylenebilir. Zira yapılacak işlerde engelli çalışanın çalışıp/çalışamayacağı konusunda da işyeri hekiminin işverene görüş bildirdiği/bildirebileceği açıkça görülmektedir. Özellikle ağır işlerde, yüksekte yapılacak çalışmalarda ve kapalı alanlarda yapılacak işlerde engelli çalışanların almış olduğu Engelli Sağlık Kurulu Raporları dikkate alınmalı, bu raporda "ağır işlerde çalıştırılamaz" hükmü yer alıyorsa bireyler kesinlikle ağır işlerde çalıştırılmamalıdır.

Başka bir yönden bakıldığında, engelli bireylerin almış oldukları Engelli Sağlık Kurulu Raporları'nın da bireyin uygun işe yerleştirilmesi konusunda yol gösterici niteliğe sahip olduğu düşünülmektedir. Nitekim bu raporlarda bireylerin çalışabilir/çalışamaz oluşu ve çalıştırılamayacağı işler varsa bunların nitelikleri belirtilmektedir. Ancak incelenen birçok Engelli Sağlık Kurulu Raporu'nda engelli bireylerin çalışamayacakları işlerin niteliklerinin belirtilmediği görülmektedir. Örneğin astım hastalarını toz, buhar ve buharlaşan kimyasallar oldukça etkilemektedir. Ne yazık ki astım hastalarının çalıştırılamayacağı işlerin niteliği kapsamında bu maddelerin bulunduğu iş kollarına yönelik ibarelerin olmadığı gözlenmektedir. Bu hususta raporların düzenlenmesinde, yetkili olan tam teşekküllü hastanelerin yönetimi ve raporu düzenleyen hekimlerin konuya ayrıca önem vermeleri gerekliliği açıkça görülmektedir.

4.7.7. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

15 Mayıs 2013 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında, özel politika gerektiren gruplar genelinde engelli çalışanların niteliklerinin belirlenerek gerekli eğitimlerin verilmesi gerekliliği hükmü getirilmiştir [136].

Buradan hareketle ilgili yönetmelikteki maddenin oldukça genel olduğu, engelli çalışanların çok çeşitli bir grup olmaları nedeniyle yapılacak eğitimlerde bu bireylerin özelliklerinin birbirinden farklı ele alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Öyleyse görme engelli bir çalışanla işitme engelli çalışana uygulanacak eğitim yöntemi ve kullanılacak materyallerin birbirinden farklı olması gerekliliği sonucuna varılabilir. Örneğin iş güvenliği uzmanı, işitme engelli bir çalışana iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili eğitim verirken işaret dili tercümanı bilgilerin çevirisini yaparsa ve eğitim görsel materyallere ağırlık verilerek desteklenirse verimlilik elde edilebileceği düşünülmektedir. Nasıl ki farklı bir dille eğitim verilen/sunum yapılan yerlerde yapılan eğitimin ana dile çevrildiği oldukça yaygınsa bu durumun da uygulanabilirliği oldukça yüksektir.

Ülkemizde engelli bireylerin istihdamının arttırılması, engelli bireylere yönelik işyerlerinde yapılması gereken düzenlemeler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması için iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin bazı düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Ancak bu düzenlemelerin büyük çoğunluğunun yasal düzlemde kaldığı ve uygulamaya bakıldığında etkin şekilde uygulanmadığı söylenebilir. Nitekim yapılmış olan çalışmalara bakıldığında bu durumu kanıtlar nitelikte olduğu görülmektedir.

Türkiye'de işyerlerinde engelli erişimine yönelik yapılan bir alan araştırmasında erişilebilirlik kavramına vurgu yapılmaktadır. Burada vurgulanan erişilebilirlik kavramının, yalnızca fiziki altyapı ile sınırlandırılmadığına dikkat çekilmektedir. Öyle ki engelli çalışanın işe erişimi, işgücüne katılımı, engelli çalışana uygulanacak istihdam politikaları, istihdam sonrasında işyerinde makul düzenlemelerin yapılması ve engelli çalışana sağlanacak destek araçları gibi tüm düzenlemeler erişilebilirlik temelinde açıklanmaktadır. Yapılmış olan çalışma kapsamında, Türkiye'de kamu ve özel sektör işyerlerinden 20 farklı kişi ile görüşmeler yapılarak işyerinde engelli erişilebilirliğine yönelik algı/farkındalık düzeyinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Görüşme yapılan kişiler arasında; engelli çalışan, engelli işveren ve engelli olmayan bireyler bulunmaktadır. Bu araştırmaya göre engelli bireyler için en önemli sorunların; farkındalık, engellilere yönelik yanlış algı/tutumlar ile gerek fiziksel/altyapı erişilebilirliği gerekse de iletişim, destek araçları gibi diğer erişilebilirlik unsurlarında yaşanılan yetersizlikler olduğu gözlenmektedir. Ayrıca işyeri erişilebilir olsa dahi işyerine ulaşım ve işe erişim sorunlarının yaşandığı dikkat çekmektedir. Dikkat çeken başka bir nokta da işverenlerin, engelli bireylerin işyerinde verimi düşüreceğini ve işyerinde iletişim sorunlarına yol açabileceklerini düşünerek olumsuz tutum ve ön yargıya sahip olmalarıdır. Özellikle işverenlerin, kronik rahatsızlığı olan bireyler gibi görünmeyen veya hafif ortopedik engel gruplarının istihdamda öncelikli olarak

tercih ettikleri gözlenmektedir [137]. Araştırmanın sonucunda ise yasal mevzuatın uygulamada yetersiz kaldığına vurgu yapılarak bu konuya dikkat çekilmiştir.

Türkiye'de kentsel açık alanların fiziksel engelliler tarafından kullanım imkânlarının değerlendirilmesi amacıyla yapılan bir araştırmadan elde edilen sonuçlar da oldukça dikkat çekmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre genel olarak açık alanların (yaya kaldırımları, merdivenler, rampalar, açık otoparklar, oturma elemanları, yol aydınlatması, halka açık telefon kulübeleri, halka açık tuvaletler, çeşmeler) ve bina girişlerinin özellikle fiziksel engellilerin kullanımı için uygun olmadığı ve büyük çoğunluğunun da ilgili standartları karşılamadığına ilişkin vurgu yapılmıştır [138]. Buradan hareketle engelli bireylerin erişilebilirlik imkânlarının kısıtlanmasının daha evden dışarı çıkmadan başladığı kuşkusuz söylenebilir. Bu konuda yerel yönetimlere oldukça önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Yapılacak olan düzenlemelerde engelli bireylerin göz önünde bulundurulması ve erişilebilirlik standartlarına uygun hareket edilmesi hususu önem arz etmektedir.

5. ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

5.1. Kavramsal Çerçeve

5.1.1. Engelli Çalışan

Engellilik kavramının net bir tanımının olmadığı ilk bölümde ifade edilmiştir. Dolayısıyla engelli çalışan tanımını yapmanın da oldukça zor olduğu söylenebilir. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı; engelli çalışanı, iş performansından etkilenebilecek herhangi bir fiziksel veya zihinsel engeli olan çalışan olarak tanımlayarak bu engel durumunun kronik, uzun süreli ve devamlılık belirten yapısına da dikkat çekmiştir [18].

Bu bağlamda **engelli çalışan;** yaş, cinsiyet, toplumsal roller ve işgücü piyasasında istihdam edilen bireylerden beklentiler doğrultusunda istenilen özellikleri yeti kaybı nedeni ile yerine getirememe ya da sınırlı olarak yerine getirebilme durumu nedeniyle işyerinde sağlık ve güvenlik tehlikesine karşı özel olarak korunması gereken birey olarak tanımlanabilir.

5.1.2. 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 [115].

Bu anlamda işyeri ve işyerinden sayılan bu eklentilerde, engelli çalışanlar için uygun düzenlemelerin yapılmasının yasal bir zorunluluk olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Örneğin, işyerine geliş/gidişin sağlanması amacıyla servis aracı kullanılıyorsa servis aracının ve bu aracın geçiş güzergâhının engelli çalışana göre düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Nitekim ortopedik engelli bir çalışan, servis durağına ulaşmak için yürüyeceği mesafenin uzun olması nedeniyle çok zaman harcayabilir ve bu durumdan dolayı ciddi sıkıntılar yaşayabilir. İşitme engelli bir çalışan ise servis aracının geçtiği güzergâha ulaşmak için kullandığı yolda başka bir aracın korna sesini işitemeyerek kaza geçirebilir. Dolayısıyla engelli çalışanların kısıtlılık durumlarına göre yukarıdaki örneklere benzer olumsuzlukların yaşanabileceğinin göz önünde tutulması ve gerekli önlemlerin alınması hayati önem taşımaktadır. Diğer yandan çalışanların yapılan işin odağında olması, alınacak önlemlere ilişkin çalışan görüşünü de önemli hale getirmektedir.

5.1.3. Tehlike

Çalışma çevresine ait fiziki kusurlar ve kişilerin hatalı davranışları gibi çalışma ortam ve koşullarında var olan ya da dışarıdan gelebilecek kapsamı belirlenmemiş olan durumların bireylere, işyerine ve çevreye zarar ya da hasar verme potansiyeli tehlike olarak tanımlanmaktadır [139].

Burada önemli olan nokta ise engelli çalışanlar için tehlike oluşturabilecek durumların ve tehlike kaynaklarının titizlikle incelenmesi ve istenmeyen bir durum oluşmadan gerekli önlemlerin alınması gerekliliğidir.

5.1.4. Risk

Tehlikeden dolayı ölüm, yaralanma, hastalık, hasar veya her türlü istenmeyen durumun meydana gelme olasılığı ile bu olayın sonuçlarının ortaya çıkardığı zarar veya hasarın şiddetinin bileşkesi risk olarak ifade edilmektedir. Riski kavramlaştırmak ve riskin tüm boyutlarının ortaya konulmasının oldukça karmaşık bir süreç olması, bu kavramın en güç yanı olarak düşünülebilir [139].

Tüm çalışan gruplarında olduğu gibi engelli çalışanlar da işyerlerinde birçok risk faktörü ile karşı karşıya kalmaktadır. Genel olarak bunlar; fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal ve ergonomik risk faktörleri şeklinde sıralanabilir. Ancak engelli çalışanların çok çeşitli bir grup olmaları nedeniyle karşılaştıkları sağlık ve güvenlik riskleri de büyük farklılıklar göstermektedir.

Diğer yandan engelli çalışanlara yönelik risk faktörleri; içsel risk faktörleri ve dışsal risk faktörleri olarak iki grupta değerlendirilebilir. İçsel risk faktörü, bireyin yeti kaybı sonucu oluşan kısıtlılık durumudur. Örneğin, işitme engelli bir çalışanın sesli uyarı işaretlerini duyamaması durumu içsel risk faktörü olarak ele alınabilir. Dışsal risk faktörü ise içsel risk faktörlerindeki yeti kayıplarının işyerinde engele dönüşmesine neden olan ayrımcı uygulamalardır. Örneğin işyerindeki; eğitim eşitsizlikleri, fiziki çevreye erişimin kısıtlanması, erişilebilirlik eksiklikleri, diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından bireyin engelli olduğuna inanılmaması, engelli çalışanın diğer çalışanlarla aynı işi yapmasına rağmen daha düşük ücretle ve vasıfsız işlerde çalıştırılması, terfide yaşanan güçlük, mobbing, makul uyumlaştırmanın reddi, malzeme, ekipman ve donanımın engelli çalışana uygun olmaması vb. dışsal risk faktörü olarak düşünülmektedir. İşyerlerinde engelli çalışanların bu risk faktörlerine maruz kalmasını önlemek için çalışanın engel türü ve risk faktörüne nasıl maruz kalabileceği iyi analiz edilmelidir. Bu bağlamda yapılan risk değerlendirmeleri kilit öneme sahiptir.

5.1.5. Risk Değerlendirmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre; 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 çalışmalar risk değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır [49].

Başka bir ifadeyle risk değerlendirmesi; tehlikeleri, riskleri tanımlamak ve önleyici tedbirlerin alınması için çalışanın, işin ve daha geniş çevrenin dikkatli ve kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesini içermektedir [105]. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ve Türkiye'de bulunan yasal düzlemde, işyerlerinde engelli çalışanlar için özellikli bir risk değerlendirmesi yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak işyerlerinde mevcut olan ve revize edilecek risk değerlendirmesinde, engelli çalışanların dikkate alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Diğer yandan yeti kaybı bulunan bireyler, bu yeti kaybının işyerinde özel olarak ele alınması gerekliliğini düşünmeyebilir ve yeti kaybı olmayan bireylere göre daha fazla ek risklere maruz kalabilir. Engelli bir çalışanın belirli bir işi yaparken ek risklerle karşılaşabileceğine dair endişeler varsa engelliliğe duyarlı risk değerlendirmesi yapılmalıdır. Ancak işveren engelli çalışan için bireysel bir risk değerlendirmesi yaparsa/yaptırırsa bu durum ayrımcı davranış biçimi olarak değerlendirilebilir. Burada önemli olan risk değerlendirmesi yapılırken işyerinde bulunan engelli çalışanın maruz kalacağı risklere, onun durumunda olan başka çalışanların da maruz kalabileceğinin düşünülmesidir [105]. Buradan çıkarılacak sonuca göre işveren her bir engelli çalışanı için ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapmak zorunda değildir. İşveren mevcut risk değerlendirmesinin engelli çalışana duyarlı olup olmadığını gözden geçirmelidir. Bu bağlamda işyerinde alınan önlemlere ilişkin engelli çalışanlar açısından ilave önlemeler alınması gerekli ise bu durum risk değerlendirmesinde ele alınmalıdır [131].

Buradan hareketle Avrupa Parlamentosu'nun yayınlamış olduğu Özel Risk Grubunda Bulunan Çalışanlar için İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri adlı çalışma dikkat çekmektedir. Bu çalışmada, uygun bir risk değerlendirmesi yapıldığı takdirde engelli çalışanlarla engelli olmayan çalışanların karşılaşacağı iş sağlığı ve güvenliği risk faktörlerinin neredeyse eşit düzeyde olacağı ifade edilmiştir [18]. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının, makul uyumlaştırmayla bütünleştirilmesine vurgu yapılmıştır. Diğer yandan engelli çalışanlara duyarlı risk değerlendirmesi yapılırken hangi önlemlerin alınması gerekliliği ile ilgili Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik'te yer alan düzenlemelerin de yol gösterici bir nitelik taşıdığı söylenebilir [131].

5.1.6. İş Kazası

İş kazasının tanımı farklı kurum ve kuruluşlar tarafından farklı ifadelerle yapılmaktadır. ILO'nun tanımına göre "belirli bir zarara veya yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay" iş kazası olarak tanımlanırken; WHO'nun yapmış olduğu tanımda; "önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına yol açan bir olay" şeklinde ifade etmektedir [140].

Türkiye'de iş kazasının tanımına ilişkin en kapsamlı yaklaşım 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda ele alınmıştır. Buna göre iş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaylar, olarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda:

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,

c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen olaylar iş kazası olarak tanımlanmaktadır [141].

İş kazasının tanımı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ise Sosyal Sigortalar Kanunu'ndan farklı olarak değerlendirilmiştir. Buna göre iş kazası; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay olarak tanımlanmıştır. 6462 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile birlikte "özre uğratan" ifadesinin "engelli hale getiren" şeklinde değiştirildiği dikkat çekmektedir [49].

İş kazalarına engelli çalışanlar özelinde bakıldığında Avrupa Parlamentosu tarafından 2011 yılında hazırlanan rapor dikkat çekmektedir. Bu raporda, Avrupa Birliği düzeyinde engelli çalışanların iş kazası geçirmelerine ilişkin bir verinin mevcut olmadığı belirtilmiştir [18]. Ancak ABD'de 1996-1997'de yapılan ulusal bir araştırmanın sonucunda, engelli çalışanların iş kazası geçirme riskinin, engelli olmayan çalışanlara göre yüzde 36 oranında daha yüksek olduğu tespit etmiştir. Bu çalışmada, engellilik nedeniyle en fazla iş kazası riski taşıyan çalışanların duyusal yeti kaybı olan (görme engelli, işitme engelli vb.) bireylerden oluştuğu ifade edilmiştir. Ayrıca engel derecesi olarak daha ağır şiddette yeti kaybı bulunan bireylerin, işgücünde yeterince temsil edilmedikleri ve bu nedenle bu bireyler için işyerlerinde oluşabilecek riskler ve iş kazaları konusunda, doğru bir tahminde bulunabilmenin de güç olduğu belirtilmiştir [142].

Diğer taraftan iş kazalarının meydana gelmesi üzerinde, kaza nedenlerinin ağırlık oranları konusunda farklı araştırmalara dayanan değişik görüşler bulunsa da iş kazalarının incelendiği bir araştırmada, bu kazaların yüzde 80'inin insan kaynaklı olduğu belirtilmektedir [143]. İnsan kaynaklı olarak meydana gelen iş kazalarının; kişilerin tehlikeli davranışlarının yanında kişisel, fizyolojik ve psikolojik niteliklerinden de kaynaklandığına dikkat çekilmektedir. Bu bağlamda özel risk grubunda çalışanlar genelinde engelli çalışanlar özelinde, bu çalışan gruplarının iş kazalarına karşı daha savunmasız durumda oldukları gözlenmektedir [100]. Türkiye'de 2015 yılında yapılan bir araştırmada bu görüşü destekler niteliktedir. Bu çalışmada çalışanın engel durumun olması iş kazası gerçekleşme ihtimalini arttıran bir faktör olarak ifade edilmiştir. Bu nedenle de engelli çalışanların çalışma yaşamı içerisinde özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer aldığı belirtilmiştir [111].

5.1.7. Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı kavramının sanayileşme süreci ile ortaya çıktığı gözlenmektedir. Bu anlamda sanayileşme süreci içerisinde bazı hastalıkların ortaya çıkmasında, çalışanların; çalışma ortamının, yaptıkları işin ve bu işte kullanılan bazı maddelerle etkileşimin ciddi bir rol oynadığı; hastalık ile iş ve maruziyet arasında bir illiyet bağının tespit edildiği görülmektedir. Bu bağlamda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda meslek hastalığı kavramının tanımına yer verilmiştir. Bu kanuna göre sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple ya da işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya kalıcı hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri meslek hastalığı olarak ifade edilmiştir [144].

5.1.8. İş Sağlığı ve Güvenliği

Sanayi Devrimi ile birlikte fabrikaların kuruluşu, teknolojide ve toplumsal yaşamda ortaya çıkan gelişmeler, çalışma yaşamında önemli bazı değişiklikler meydana getirmiştir. Çalışanların makinelere ve fabrika ortamına yabancı olması, bilim ve teknolojide yaşanan gelişmelerin üretim süreçlerini karmaşık hale getirmesi, yeni risklerin ortaya çıkması, fazla mesai ve vardiyalı çalışmanın gündeme gelmesi gibi faktörlerin sonucunda iş kazalarında büyük artışlar yaşanmış ve önemli sağlık sorunlarının ortaya çıktığı gözlenmiştir. Bunların sonucunda ise birçok kişinin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle engelli hale geldiği ve engelli nüfusunun Sanayi Devrimi ile birlikte artmaya başladığı görülmektedir. Bu nedenle çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik örgütlü mücadele girişimlerinde bulunmuş ve yaşanan bu olayların paralelinde liberal devlet anlayışı düşüncesinin yerini sosyal devlet anlayışı düşüncesine bırakması devletin bu alana müdahalesini daha da hızlandırmıştır. Başlangıç aşamalarında çalışanların korunması çerçevesinde başlayan yasal düzenlemelerin zamanla yetersiz kalması, devletlerin iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda gerekli tedbirleri alması mecburiyetini ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma koşullarının iyileştirilmesi için yapılan çalışmaların, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramını ortaya çıkardığı açıkça görülmektedir [145].

Bu bağlamda işyerinde yalnızca çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışmalarını amaçlayan "işçi sağlığı ve iş güvenliği" kavramının zaman içerisinde daha da genişleyerek "iş sağlığı ve güvenliği" kavramına dönüştüğü görülmektedir. İşçi kavramı yerine iş kavramının kullanılmaya başlaması koruyucu çerçevenin öznesini değiştirmiş ve işin kendisi özne olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu kapsamda üretim sürecinin tamamına dair maddi ve maddi olmayan üretim koruma altına alınmıştır. Böylece bu kavramının daha geniş bir koruyucu anlayışa sahip olduğu düşünülmektedir [146]. Ancak bu dönüşüme ilişkin çok farklı ve eleştirel yaklaşımların var olduğu da bilinmektedir. Bu bağlamda getirilen eleştiri, koruyucu çerçevenin çalışan yerine işin

kendisine kaymasına yöneliktir. Neoliberal ideoloji ile beraber, çalışan sağlığının tali bir niteliğe dönüştürülme riski bu sıkıntının ana kaynağını oluşturmaktadır.

20. yüzyılın ilk yarısından itibaren endüstriyel anlamda gelişmiş ülkelerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik mevzuat ve kurumsal bir yapılanma oluşturmaya başladıkları dikkat çekmektedir. Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü gibi kuruluşların oluşumuyla birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusunun uluslararası bir boyut kazandığı görülmektedir. Günümüzde ise iş sağlığı ve güvenliği kavramının sağlık, güvenlik ve esenlik olmak üzere üç ana katmandan oluştuğu belirtilmiştir. Sağlık; çalışanların fizyolojik ve psikolojik açıdan vücut bütünlüklerinin tam olması, güvenlik; çalışanın fiziki yapısının korunması, esenlik; çalışma ortamının uygunluğu olarak ifade edilmiştir. Modern endüstri ilişkilerinde güvenlik kavramı, çalışanın sağlığı ve esenliği olarak tanımlanmaktadır [100]. Dolayısıyla işyerlerinde sağlık ve güvenliğin birbirinden ayrılamayacak bir bütünü oluşturdukları gözlenmektedir. Bu anlamda iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının ayrı değerlendirmesinin mümkün olmadığı kuşkusuz söylenebilir.

Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği kavramının dar ve geniş anlamda tanımları yapılabilmektedir. Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işyerinde işin yapılması esnasında veya çalışma ortam ve çevre koşulları nedeniyle çalışanların karşılaştıkları bütün risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için önleyici faaliyetlere ilişkin sistemli çalışmalar bütünüdür. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise işyeri ve çalışan ile sınırlı kalmamaktadır. Bu bağlamda bir işyerinde gerçekleştirilen tüm faaliyetlerden etkilenen bireylerin (çalışan, alt işveren çalışanları, ziyaretçiler, müşteriler, işyerinde bulunan herhangi bir kişi vb.) sağlık ve güvenliğine etki eden/edebilecek tehlikelerin, tamamen ortadan kaldırılması ya da azaltılması için yapılan sistemli çalışmalar bütünü olarak ifade edilmektedir [145].

Dolayısıyla işyerinde yapılacak çalışmalardan, tüm çalışanların ve bu çalışmaların etki alanında bulunan/bulunabilecek tüm bireylerin, sağlık ve güvenliğine ilişkin önleyici bir yaklaşımın belirlenmesi konusu iş sağlığı ve güvenliği alanının konusudur. Bu hususta tüm çalışanlarda olduğu gibi engelli çalışanların da işin yapılması esnasında ya da çalışma ortam ve çevre koşulları nedeniyle oluşabilecek tüm risklerden korunması gerekliliği yadsınamaz bir gerçektir.

Ülkemizde, 2016 yılında eski adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yeni adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın bünyesinde bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan "Engelli Çalışanlar İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi" adlı çalışma dikkat çekmektedir. Bu çalışma ile engelli çalışanların ihtiyaçlarına cevap verilmesi ve çalışmanın bir rehber niteliği taşımasının amaçlandığı gözlenmektedir [48]. Bu bağlamda işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında; engelli çalışanların da kapsanması için işveren, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personelleri ve engelli çalışanlarla çalışan/iletişim halinde bulunan tüm bireyler için bu çalışmanın incelenmesinin oldukça önemli olduğu söylenebilir. Ancak engelli çalışanlara yönelik yapılmış olan bu çalışmanın revize edilerek

içeriğinin genişletilmesi ve sektörlere özgü çalışmaların yapılmasının gerekliliği de göz ardı edilmemelidir.

5.2. Engelli Çalışanların Maruz Kalabilecekleri Sağlık/Güvenlik Tehlikesi ve Riskleri ile Alınabilecek Önlemler

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.

Tablo 5.1'de engelli çalışan gruplarının (ortopedik engelli, görme engelli, işitme engelli, dil ve konuşma engelli, zihinsel engelli, süreğen hastalık) işyerlerinde karşılaşabilecekleri sağlık/güvenlik tehlikesi ve riskleri ile bu risklere karşı alınabilecek önlemler belirtilmiştir [111].

Tablo 5.1. Engelli Çalışanların Maruz Kalabilecekleri Sağlık/Güvenlik Tehlikesi ve Riskleri ile Alınabilecek Önlemler

Sağlık/Güvenlik Tehlikesi ve Riskleri	Alınabilecek Önlemler
Ortopedik Engelli Çalışanlar	
Ortopedik engelli çalışanın fiziki güç açısından yeti kaybı durumu **Tehlike:** Beden gücü gerektiren kaldırma-taşıma gibi işlerde ortopedik engelli çalışanının 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	**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, çalıştırılamazlar. **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.

Tablo 5.1 (devamı)

kullanılabilir durumda olmaması, **Risk:** Uygun olmayan makine-ekipman veya donanım nedeniyle iş kazası, yaralanma, ölüm. **Kişisel Koruyucu Donanım** **Tehlike:** İşyerinde kullanılan kişisel koruyucu donanımların, uzuv kaybı bulunan ya da uzvunda hareket kısıtlılığı bulunan ortopedik engelli çalışana göre uyarlanmaması ve kullanılabilir durumda olmaması, **Risk:** Uygun olmayan ve kullanılabilir durumda olmayan kkd nedeniyle iş kazası, yaralanma, ölüm.	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 oluşturmalıdır. **İş Ekipmanı** Ortopedik engelli çalışanın görüşü doğrultusunda, özelliklerine uygun olarak, çalışma ortamında sağlıklı ve güvenli bir şekilde kullanılabilecek 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.
Sağlık/Güvenlik Tehlikesi ve Riskleri	Alınabilecek Önlemler
Görme Engelli Çalışanlar	
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, **Risk:** Görme engelli çalışanın, görsel uyarı sistemlerini okuyamaması/fark edememesi nedeniyle tehlikenin farkında olamaması sonucu ağır iş kazaları, ölüm.	**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

Tablo 5.1 (devamı)

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.	belirli bir mesafede iken alanda bulanan 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 dokunsal 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.
Sağlık/Güvenlik Tehlikesi ve Riskleri	Alınabilecek Önlemler
İşitme Engelli Çalışanlar	
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, **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 isg eğitimlerinin etkin bir şekilde yapılmaması,	**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.

Tablo 5.1 (devamı)

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].	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. **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.
Sağlık/Güvenlik Tehlikesi ve Riskleri	Alınabilecek Önlemler
Dil ve Konuşma Engelli Çalışanlar	
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.	**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 yöneltilebilir. 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

Tablo 5.1 (devamı)

	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.)
Sağlık/Güvenlik Tehlikesi ve Riskleri	Alınabilecek Önlemler
Zihinsel Engelli Çalışanlar	
Zihinsel engelli çalışanın haklarını bilmemesi/kendini savunamaması **Tehlike:** Zihinsel engelli çalışanın, sağlık raporunda belirtilen işler dışında ve işverenine-amirine kaşı 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 anlaşılmaması** **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 isg 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.	**Zihinsel engelli çalışanı hakları konusunda eğitmek** Engelliler sağlık raporunda belirlenen işler dışında çalıştırılamazlar. 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.

Tablo 5.1 (devamı)

Sağlık/Güvenlik Tehlikesi ve Riskleri	Alınabilecek Önlemler
Süreğen Hastalıklı Çalışanlar	
Süreğen hastalığa (Kronik hastalığa) göre sağlık/güvenlik tehlikesi ve riskleri de farklılık göstermektedir. Bu bağlamda örnek olarak astım, epilepsi ve diyabet hastalıkları incelenecektir. **Astım Hastaları** Astım hastalarının nöbetlerini toz, buhar ve/veya buharlaşan kimyasallar oldukça etkilemektedir. **Tehlike:** Astım hastası çalışanın toz, buhar ve/veya buharlaşan kimyasalları soluması, **Risk:** Astım hastası çalışanın toz, buhar ve/veya buharlaşan kimyasalları soluması sonucu hastanın sağlık durumunun ağırlaşması, astım nöbetleri yaşanması. **Epilepsi Hastaları** Epilepsi hastalarının nöbetlerini bazı faktörler tetiklemektedir. Bunlar; aydınlatmanın yetersiz olması, gürültü, solunum problemleri, uykusuzluk, yorgunluk, açlık, halsiz ya da endişeli olmak vb. **Tehlike:** Epilepsi hastası çalışanın; nöbet geçirmesi sırasında yere düşmesi, çalışana geç veya yanlış şekilde müdahale edilmesi, **Risk:** Epilepsi hastası çalışanın; nöbet geçirmesi esnasında düşmesi sonucu yaralanması, çalışana geç veya yanlış müdahale edilmesi nedeniyle hastanın sağlık durumunun ağırlaşması. **Diyabet Hastaları** Diyabet hastalığı pankreasın yeterli miktarda insülin üretememesi veya vücudun ürettiği insülini etkili bir şekilde kullanamaması sonucu oluşan kronik bir hastalıktır [149]. **Tehlike:** Diyabet hastası çalışanın; kan şekerinin düşmesi esnasında yere düşmesi, koma ve nöbet geçirmesi, **Risk:** Diyabet hastası çalışanın; nöbet geçirmesi esnasında düşmesi sonucu yaralanması, çalışana koma ve nöbet geçirdiği sırada geç veya yanlış müdahale edilmesi nedeniyle sağlık durumunun ağırlaşması.	**Astım Hastaları** Astım hastalarının çalıştığı ortamlarda toz, buhar ve/veya buharlaşan kimyasallar kaynağında yok edilmeli, kaynağında yok edilemiyorsa kullanılan malzeme daha az zararlı olanla değiştirilmeli, kullanılan malzemede mühendislik anlamında iyileştirmeler yapılmalıdır. Yapılan çalışmalara rağmen çalışanın bu zararlı maddeleri soluması engellenemiyorsa ya da çok az bir miktar soluma durumu var ise çalışana kişisel koruyucu donanım verilmelidir. Çalışma alanı mümkünse doğal havalandırmayla, mümkün değilse de tabii havalandırmayla iyi şekilde havalandırılmalıdır. İşyerinde ilk yardım eğitimi alan çalışanlara, bu çalışanların nöbetleri esnasında yapılması gerekli sağlık adımları anlatılmalı ve çalışan astım ilacı kullanıyorsa bu ilaçların erişilebilir olması sağlanmalıdır. **Epilepsi Hastaları** İşveren, epilepsi hastası çalışanın nöbet sıklığı, nöbeti hangi etkenlerin tetiklediği, yeme ve uyku düzeni ile ilgili bilgilendirilmelidir. Epilepsi hastaları; mümkün olduğu sürece ofis işlerinde çalışmalı, gürültü düzeyini azaltan kulaklık kullanmalı, iyi aydınlatılan ve havalandırılan bir alanda çalıştırılmalıdır. Diğer yandan epilepsi hastalarının nöbetlerini uyku düzeni etkileyeceği için vardiyalı çalışma düzeni yerine normal çalışma düzeni tercih edilmesi hem çalışan hem işyeri açısından daha sağlıklı olacaktır [148]. Ayrıca işyerinde ilk yardım eğitimi alan çalışanlara, bu çalışanların nöbetleri esnasında yapılması gerekli sağlık adımları anlatılmalı ve uygulamaları sağlanmalıdır. **Diyabet Hastaları** İşveren, diyabet hastası çalışanın kullandığı insülin ilaçları ve yemek yeme düzeni vb. önemli konular ile ilgili bilgilendirilmelidir. Örneğin diyabet hastası olan çalışan bir itfaiyeci ise kullandığı acil durum araçlarına bir sınırlama getirilebilmektedir. Bu çalışanların işyeri hekimi tarafından düzenli olarak kontrolü sağlanmalı, insülin kullanıyorsa onu saklaması için bir dolap tedarik edilmelidir [148]. İşyerinde ilk yardım eğitimi alan çalışanlara, diyabet hastası çalışanların, insülin seviyeleri düştüğü zaman yapılması gerekli müdahaleler anlatılmalı ve diyabet hastası çalışana insülin uygulanması gereken durumlar için ilk yardımcının bu uygulamayı öğrenmesi sağlanmalıdır.

Tablo 5.1 (devamı)

Sağlık/Güvenlik Tehlikesi ve Riskleri	Alınabilecek Önlemler
Tüm Engelli Çalışanlar	
Engelli çalışanın yalnız çalıştırılması **Tehlike:** İlk yardım, yangınla mücadele vb. acil durumlar sırasında engelli çalışanın acil müdahalede bulunamaması ve tahliye olamaması, **Risk:** Engelli çalışanın acil müdahalede bulunamaması ve tahliye olamaması sonucu yaralanma, ölüm. **Bina giriş-çıkışları ve acil çıkışların engelli çalışanın özelliklerine uygun olmaması** **Tehlike:** Bina giriş-çıkışları ve acil çıkışların engelli çalışana uygun olmaması nedeniyle tahliye sırasında yaşanan güçlük, **Risk:** Tahliyede yaşanan güçlük nedeniyle acil bir durumda müdahale edememe, yaralanma, ölüm. **Engelli çalışanların niteliklerine uygun olmayan, düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalıştırılmaları** **Tehlike:** Engelli çalışanların niteliklerine uygun olmayan, düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalıştırılması (psikososyal tehlikeler), **Risk:** Psikososyal tehlikelerin iş stresine neden olarak engelli çalışanda, fiziksel ve psikolojik hastalıklara yol açması [150]. **Engelli çalışanın geçirdiği kaza ya da uzun süren tedavi sonrasında, yeniden işe dönüşünde, aynı iş görme kapasitesinin beklenilmesi** **Tehlike:** Engelli çalışanda kaza sonrası ya da uzun süren tedavi sonrası işe dönüşünde, geçici ya da kalıcı olarak iş görme kapasitesinin azalmasına rağmen, çalışandan aynı performansta iş yapmasının beklenilmesi, **Risk:** Engelli çalışanın yapamayacağı işlerin yapılmasının beklenilmesi sonucunda çalışanın hata yapma ihtimalinin artması, iş kazası, yaralanma [131].	**Engelli çalışanın mümkünse yalnız çalıştırılmaması** Engelli çalışanlar, acil bir durumda müdahale zorluğu nedeniyle mümkün oldukça yalnız başlarına çalıştırılmamalıdır. Güvenli bir çalışmanın sağlanması için engelli çalışanın özelliklerini iyi bilen, acil bir durumda işyeri binasından acil toplanma noktasına ulaşmasını sağlayacak 'safetybuddy' olarak da bilinen bir yardımcı arkadaş tayin edilmelidir. **Bina giriş-çıkışları ve acil çıkışların engelli çalışanın özelliklerine uygun hale getirilmesi** Bina giriş-çıkışları ve acil çıkışların, engelli çalışanın engel durumu gözetilerek düzenlenmesi ve acil bir durumda engelli çalışanın kolaylıkla tahliye edilebilecek şekilde uyarlanması gerekmektedir. **Engelli çalışanların niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmaları** Engelli çalışanlar; niteliklerine uygun işlerde, aynı pozisyonda çalıştıkları bireylerle eşit ücret alarak çalıştırılmalıdır. **Engelli çalışanın geçirdiği kaza ya da uzun süren tedavi sonrasında, yeniden işe dönüşünde, iş görme kapasitesine uygun iş verilmesi** Engelli çalışandan geçirdiği kaza ya da uzun süren tedavi sonrasında yeniden işe dönüşünde, geçici ya da kalıcı olarak iş görme kapasitesinin azalmasına bağlı olarak çalışana, iş görme kapasitesine uygun olarak işler verilmelidir.

5.3. İşyerinde Engelli Çalışanlara Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Günümüzde çalışma yaşamının çok önemli bir bölümünü iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları oluşturmaktadır. Engelli çalışanların; kadınlar, çocuklar, gençler, yaşlılar ve göçmenler gibi dezavantajlı bir grup olması nedeniyle işyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı özel olarak korunması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile engellilik

ilişkisini iki boyutlu olarak ele almak mümkündür. Birinci boyut, çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle engelli kalma durumları olarak değerlendirilirken ikinci boyut ise engelli çalışanların işyerlerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasıdır [100]. Bu durumda işverenlere önemli görev ve sorumluluk düşmektedir.

Bu bağlamda işverenlere, engelli bireylerin; istihdam potansiyellerinin arttırılması, yaşayabilecekleri iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve kariyer gelişimlerinin sağlanması noktasında bir takım sorumluklar düşmektedir. Bunlar engelli çalışanın; işe alımı, istihdamının sürekliliğinin sağlanması için düzenlemeler ve kariyer gelişiminin desteklenmesi temelinde açıklanmaktadır [151].

İşe Alım: İşveren tarafından, engelli bireylerin istihdam edilmelerinin desteklenmesi, işe başvuru süresinde erişilebilirliğin sağlanması (başvuru yapılacak web sitesinin erişilebilir olması, engelli adaya gerektiğinde telefonla değil yüz yüze görüşmenin teklif edilmesi gibi), işe alım sürecinde engelli bireyin özelliklerine ve yeteneklerine göre uygun işe yerleştirilmelerinin sağlanmasıdır. Engelli çalışların özelliklerine ve yeteneklerine uygun işe yerleştirilmeleri, yaşanabilecek iş kazalarını ve meslek hastalıklarını ciddi oranda azaltabilir.

İstihdamın Sürekliliğinin Sağlanması İçin Düzenlemeler: İşe başlamadan önce engelli olan ya da çalışma süresinde engelli hale gelen çalışanın istihdamının sürdürülmesi için çalışanın ihtiyaç duyduğu tüm imkânlarının sunulmasıdır. Bu bağlamda işyeri fiziki ortamı ve erişimin düzenlenmesi, iş ekipmanı tasarımları, iş organizasyonu yapısı, engelli çalışanlara duyarlı risk değerlendirmesi ve acil durum prosedürleri, eğitim ve yol gösterme çalışmaları kilit öneme sahip olmaktadır.

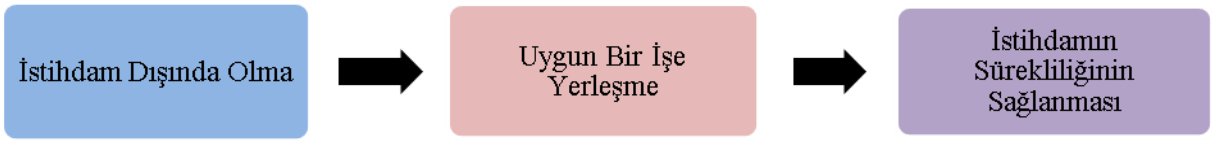
Kariyer Gelişiminin Desteklenmesi: Engelli çalışanların mesleki gelişimlerinin sağlanması için eğitim, kurs gibi imkânların sağlanması; iş koçu veya mentor aracılığıyla yol gösterme çalışmalarının yürütülmesidir. Bu çalışmalar yapıldığı takdirde psikososyal risk etmenlerinin de ortadan kaldırılacağı/azalacağı düşünülmektedir [151].

5.3.1. Engelli Çalışanın Özelliklerine ve Yeteneklerine Uygun İş

Engelli çalışanların, işe alım sürecinde ve yapılan işin süresi boyunca, özelliklerine ve yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi/azaltılması açısından kilit öneme sahiptir. Bu bağlamda engelli çalışanın özelliklerine ve yeteneklerine uygun işlerin seçilmesinde, engelli raporları ve işe giriş/periyodik muayene formlarının yol gösterici nitelikte olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bu konunun 2 açıdan değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. İlk olarak engelli çalışanın işe alım sürecinde ya da iş kazası veya meslek hastalığı geçirip işe döndükten sonra iş başı yapmadan önce, ikinci olarak da yapılan işin süresi boyunca işe uyumu değerlendirilmelidir. Bu noktada mesleki rehabilitasyon kavramı öne çıkmaktadır.

Mesleki rehabilitasyon; yaralanma, yeti kaybı ve hastalık sonrası bireyin; iş bulması ve işine dönmesi için karşılaştığı engellerin üstesinden gelme sürecidir. Mesleki rehabilitasyon süreci 2 farklı

şekilde yapılmaktadır. Birinci durumda, hiç güvenceli bir işi olmayan veya uzun süredir bir işte çalışmamış olanlara; ikinci durumda da mevcut işleri olan bireylerin, işe dönmesini engelleyen faktörler için mesleki rehabilitasyon hizmeti verilmektedir. Engelli bireyler için mesleki rehabilitasyon hizmetlerinim aşamaları bulunmaktadır [152].



Şekil 5.1. Mesleki Rehabilitasyon Hizmetinin Aşamaları

Mesleki rehabilitasyon sürecinin birinci kısmında yer alan istihdam dışında olma bölümü; istihdam dışında olan engelli bireylerin kişiler ve toplum açısından ne anlam ifade ettiğinin anlaşılmasına olanak sağlamaktadır. İkinci kısımda yer alan uygun bir işe yerleşme bölümünde; uygun bir işe yerleşmenin yollarının keşfedilmesi, iş başvurusu yapabilmek için beceri ve cesaretin kazandırılması amaçlanmaktadır. Üçüncü kısımda sürdürülebilir istihdamın sağlanması bölümünde ise engelli çalışanların; işe uyumları, mevcut işlerinin devamlılığının sağlanması ve işlerini kaybetmekten korunmaları sağlanmaya çalışılmaktadır [152]. Mesleki rehabilitasyon hizmetleri sürecinin en son halkası olan istihdamın sürekliliğinin sağlanması için bu süreçlerin her birinin titizlikle incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda istihdam dışında olan engelli bireylerin uygun bir işe yerleştirilmesi için iş analizi ve meslek tanımlaması yapmak kilit öneme sahiptir. İş analizi ve meslek tanımlaması; belirli bir iş pozisyonu ve meslek için yapılacak işin tanımı ve iş sözleşmesinde belirtilen görevlerin; engelli bireyin özellikleri, yetenekleri, ilgi alanları ve beklentilerinin yapılacak iş ile ilgili en iyi eşleşmeyi içermesidir. İş eşleştirme süreci; deneyim, beceri, ilgi alanları ve genel kapasiteyi belirlemek için engelli iş arayanlar hakkında detaylı bilgi gerektirir. Süreç ayrıca gerçekleştirilecek belirli görevler, gerekli performans standartları, çalışmanın gerçekleştirildiği koşullar ve çalışmanın gerçekleştiği organizasyon ortamı da dâhil olmak üzere yapılacak işler hakkında detaylı verinin olmasını gerektirmektedir. İşe yerleştirme süreci, her bir pozisyon için ayrıntılı bir iş tanımı ve her bir pozisyon için genel ve özel gereksinimleri özetleyen ayrıntılı bir iş tanımını gerektirir. Hem iş tanımı hem de iş özellikleri, iş analizine dayanmaktadır [55].

Bir işyerinde engelli bireyin yapılacak işe uygun olup olmadığının anlaşılması için yapılan iş analizi süreci 5 temel adımdan oluşmaktadır. Birinci adım işyerinin bir bütün olarak düşünülmesi, ikinci adım hangi işlerin analiz edileceğine karar verilmesi, üçüncü adım bilgi elde etme, dördüncü adım elde edilen bilgileri bilgilerin kaydedilmesi ve beşinci adım da elde edilen bilgilerin analiz edilerek yorumlanmasıdır. Birinci adımda, engelli bireyin işyerinin hangi bölümünde çalışmasının uygun olduğunu bulma gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle bazı sorular sorulması

oldukça önemlidir. İşyerinin amacı ve hedefleri nedir?, İşyerinde ürün mü hizmet mi üretiliyor?, Ekonomik kaygılar söz konusu mu?, İşyeri için sosyal hedefler önemli mi?, İşyerinde engelli istihdam ediliyor mu?, İşyerinde engelli istihdam ediliyorsa kaç kişi ediliyor?, Engelli çalışanlar daha önce şu an düşünülen pozisyonda çalışmışlar mı?, Engelli çalışanlar orada çalışmışlarsa hangi işlerde çalıştı ve neden işten ayrıldı ya da çıkarıldılar? Birinci adımda bu soruların yanıtları aranmaktadır. İkinci adımda, işyeri hakkında genel bir bilgi edindikten sonra hangi işlerin analiz edileceğine karar verilmelidir. Örneğin benzer pozisyonlar için (büro personeli, satış temsilcisi) uygunluk belirlemesi aynı olacaktır [55].

Üçüncü adım olan bilgi elde etme sürecinde, yapılacak işin; ne olduğu, nasıl yapıldığı, hangi yöntemler ve prosedürler gerçekleştirilerek yapıldığı; gerçekleşmesi için gerekli olan beceri, bilgi ve yeteneklerin neler olduğu, çalışma koşullarının ne olduğu, çalışma ortamı ve kullanılacak malzeme ve ekipmanların ne olduğu, yapılacak iş için en uygun adayın kim olduğu gibi sorulara yanıt aranması gerekmektedir [147].

Dördüncü adım olarak elde edilen bilgilerin kaydedilmesi süreci; iş görevleri belirlendikten, gözlemlendikten ve analiz edildikten sonra bu bilgilerin sistematik bir şekilde yazıya dökülmesidir [55]. İlk üç adımda sorulan sorular kâğıda döküldüğü takdirde bir iş tanımı yapılmış olacaktır. Bu aşamadan sonra önemli olan nokta ise bireyin engelli olup olmaması değil o iş için uygun olup olmamasıdır [147]. Beşinci ve son adım ise elde edilen bilgilerin analiz edilerek yorumlanmasıdır. Bu sürece gelene kadarki süreçte elde edilen iş tanımının engelli bireyleri hariç tutmayacak şekilde tamamlandığı düşünülmektedir. Böylece elde edilen bilgiler mevcut iş pozisyonu için hangi türde engelliliği olan bireylerin dikkate alınması gerektiğine karar vermek için kullanılabilir [55].

Bu bağlamda Belçika'da bir işyerinde yapılan bir uygulama dikkat çekmektedir. Bu işyerinde, 2005 yılında, engelli veya işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan insanları test eden, yönlendiren ve eğiten yeni bir bölüm olan Ergolab adında bir birim kurulmuştur. Ergolab biriminin kuruluş amacı çalışan ve pozisyonu arasında en uygun uyumu sağlamayı amaçlamaktadır: Diğer bir ifadeyle, bireyin becerilerini iş için gereken yeterliliklerle ilişkilendirmek amaçlanmaktadır. Bu birimin tanıtıldığı araştırmada, Ergolab birimin çalışmaları sayesinde belirli mesleki risklerin erken bir aşamada tespit edilebileceği ve önleyici tedbirler alınabileceğine vurgu yapılmıştır. Ayrıca Ergolab birimi üretimden bağımsız olarak çalışmakta ve asıl amacı engelli çalışanlara yardımcı olmaktır. İşyerine yeni başlayan çalışanlara, 2 günlük deneme süresinin ardından 7'si mesleki terapist (occupational therapists), biri ergonomist ve biri de elektrik mühendisi olmak üzere 9 kişilik bir ekip tarafından ergonomi eğitimi verilmektedir. Ergolab biriminin oryantasyon, destek ve eğitim olmak üzere 3 ana işlevi bulunmaktadır [153]. Ancak Avrupa Birliği'nin bazı ülkelerinde, bu tarz girişimler olsa da halen birçok Avrupa Birliği ülkesinde ve Türkiye'de, engelli bireyler yeteneklerine ve özelliklerine uygun işlere yerleştirilememektedir. Bu anlamda işverenlerin algı tutumları kilit öneme sahiptir.

Avrupa ülkelerinde engelli bireylerin istihdam durumunun incelendiği bir araştırmada, işverenin engelli bir bireyi işe alım sürecinde iş ile engelli birey arasında iyi bir uyumun olmasının fark yaratacağı vurgulanmıştır. Bu araştırmanın dikkat çeken yönlerinden biri de işverenlerin engelli bireyleri işe alma konusundaki tutumlarının, kuruluşlarının büyüklüğüne bağlı olabileceği ifade edilmiştir. Özellikle küçük işyerlerindeki işverenlerin, büyük işyerlerindekine oranla, engelli bireyleri daha az istihdam ettiği ve engelli istihdam eden işyerlerinde de bireyin yetenek ve özelliklerine uygun olmayan işlerde istihdam edildiğine dikkat çekilmiştir [154].

Yeni Zelanda'da, işverenlerin engelli istihdamı konusundaki tutumlarının incelendiği başka bir araştırmanın verileri de dikkat çekmektedir. Bu araştırmada, toplam 106 işverene anket yapılmıştır. İşverenlere; çalışanlarında aradıkları özellikler, engelli bireylerin istihdamının önündeki engeller hakkında ne düşündükleri, engelli kişilere karşı tutumları, personel ve müşterilerin engelli çalışanı nasıl algıladıkları hakkında birçok soru sorulmuştur. İşverenlere, işyerinizde bir pozisyon boşluğu olduğunda ve bu pozisyon için uygun özellik ve yeteneklere sahip bir engelli aday varsa bu adayı işe alma olasılıkları sorulmuştur. İşverenlerin yüzde 25'i yapılacak işin özelliğine ve engelli çalışanın engel durumuna göre değerlendireceğini belirtmiştir. İşverenlerin yüzde 50'si engelli adayın o işi yapma yeteneğinin olup olmamasına göre değerlendireceğini belirtmiştir. Örneğin müşterilere telefonda yardımcı olmak işin önemli bir parçasıysa işitme ve/veya dil ve konuşma engelli adayın o pozisyon için uygun bir aday olmadığı ifade edilmiştir. İşverenlerin; yüzde 19'u engelli bireylerin işyerinde diğer insanlarla başa çıkmasının zor olduğunu, yüzde 11'i engelli bireylerin işyerine kabul edilmeyeceğini, yüzde 6'sı da görünüşün önemli olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın diğer verilerine göre işverenler; engelli olmayan bireyleri istihdam etmenin daha kolay olduğunu, engelli bireyi istihdam etmenin işyeri için bir güçlük olacağını ve pozisyon için en uygun adayın engelli bir kişi olma olasılığının daha düşük olduğunu düşünmektedir [155]. Bu bağlamda işverenlerin engelli bireylerin özelliklerine ve yeteneklerine uygun bir pozisyon olduğunda dahi onları istihdam etmemeyi tercih ettikleri gözlenmektedir.

Türkiye'de engelli çalışanın, özelliğine uygun bir işe yerleştirilmemesi sonucu yaşanan bir iş kazası da oldukça dikkat çekmektedir. İş kazası 17 Temmuz 2011 tarihinde, bir sünger fabrikasında, yüzde 50 oranında zihinsel engelli olan çalışanın yalnızca "meydancı" olarak çalıştırılması gerekirken sünger kesim makinesinde çalışması sonucu meydana gelmiştir. Bu iş kazası sonucu çalışan sol el parmaklarını makineye kaptırmış ve yüzde 25,20 oranında engelli raporu almıştır. Çalışanın suç duyurusunda bulunması üzerine İş Mahkemesi'nde dava açılmıştır. Çalışan mahkemeye verdiği dilekçede, kendisinde hafif derece mental reterdasyon bulunduğunu, aynı şirkette daha önce iş kazası geçirdiğini, engelli kontenjanında çalıştığını, dikkat ve zekâ gerektiren işler verilmemesi gerekirken şefi tarafından sünger kesim makinesinde görevlendirildiğini savunmuştur. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadığını, kendisine çelik eldiven verilmediğini beyan etmiştir. İşyeri yetkilileri ise çalışanın "anlık bir hevesle makinenin başına geçtiğini" ve kazanın kendi kusurundan kaynaklandığını ileri sürmüştür. Yapılan incelemeler sonucunda, bilirkişi raporuna göre işveren yüzde 100 kusurlu

bulunmuş olup "Kendisinde hafif derecede mental reterdasyon mevcut olan işçinin, uygun koruyucusu bulunmayan sünger kesim makinesi gibi son derece tehlikeli bir ekipmanda çalıştırılmasına izin verilmemesi gerekirken; bu hususa dahi riayet edilmediği anlaşılmaktadır" ifadesi yer almaktadır [156].

İşverenler, engelli çalışanın özelliklerine ve yeteneklerine uygun işlerin verilmesi sürecinde bazı meslek gruplarından adayın işe uygun olup olmaması konusunda danışmanlık isteyebilirler. Bu meslek grupları; işyeri hekimleri, tıp doktorları, iş güvenliği uzmanları, sosyal hizmet uzmanları, psikologlar, iş ve meslek danışmanları, insan kaynakları yöneticileri, işyerini ve işin özelliklerini iyi bilen bir takım yöneticisi vb. olabilmektedir. Ancak engelli adayların en çok karşılaştıkları sorunlardan bir tanesi de işyeri hekimlerinin adayın yetenek ve özellikleri yapacağı işe uygun olsa dahi iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında risk almak istemedikleri için adayın o pozisyon için uygun olmadığını beyan etmeleridir. Bu noktada işyeri hekimlerinin, özel risk grupları genelinde engelli bireyler özelinde, işyerinde dezavantajlı konumda olan çalışanların/adayların yapabilecekleri işler konusunda, işyeri hekimliği eğitim sürecinde, bilgilendirilmeleri gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Diğer yandan işverenler; Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, İŞKUR İl Müdürlüğü gibi kamu kurumlarından ve engelli örgütlerinden, işyerinde dezavantajlı konumda olan çalışanların/adayların yapabilecekleri işler konusunda tavsiyeler alabilir, danışmanlık talep edebilirler [147].

5.3.2. İşyeri Fiziki Ortamı ve Erişimin Düzenlenmesi

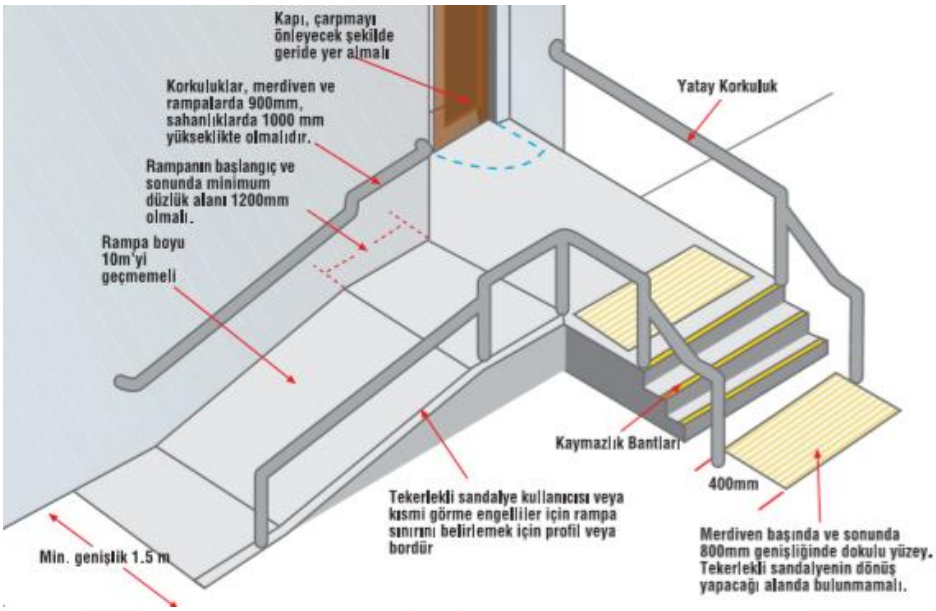
İşyeri fiziki ortamı ve erişimin düzenlenmesi konuları, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik ve TS 9111 ve TS 12460 standartları çerçevesinde ele alınmaktadır [100]. Bu bağlamda özellikle işyerlerinin, tasarım ve planlama aşamasında görme, işitme ve ortopedik engelliler ile öğrenme güçlüğü olan çalışanların erişilebilirliği ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurulması önemli bir etken olarak görülmektedir. Mevcut işyerlerinin, mimari yapısında yapılacak erişilebilirlik düzenlemeleri ile de işyeri binasının yaratmış olduğu engellerin üstesinden gelmek amaçlanmalıdır [105]. Ayrıca işyerlerinde, yalnızca engelli çalışanın çalıştığı alanlarda değil çalışanların kullanımına açık tüm idari, sosyal ve kültürel alanlarda erişilebilirlik sağlanmalıdır. Buradan hareketle işyerlerinin tüm alanlarında evrensel tasarım olarak adlandırılan "herkesin erişebileceği bir ortam" oluşturulmalıdır. Diğer yandan engelli çalışanların işyerine erişilebilirliğinin sağlanması için yapılmış düzenlemelerde "engelli asansörü", "engelli tuvaleti" gibi ifadeler yerine "erişilebilir asansör", "erişilebilir tuvalet" gibi ifadelerin kullanımı engelli çalışanlar açısından da olumlu bir algı yaratmaktadır [147].

Başka bir açıdan bakıldığında, işyeri fiziki ortamı ve erişimin uygun olmaması engelli çalışanlar için bir risk unsurudur. Örneğin yürüme yeteneğinde kısıtlama olan ortopedik engelli bir çalışanın bulunduğu işyerinde; engelli asansörünün olmaması, geçiş güzergâhlarında engelli

rampasının bulunmaması ve geçiş güzergâhının engelli çalışanın geçişini engelleyecek malzemelerle kapatılması nedeniyle çalışanın hareketi kısıtlanmaktadır. İşyerinin erişilebilir olmaması nedeniyle ortopedik engelli çalışanın, acil bir durumda işyeri ortamından uzaklaşma süresi uzayacaktır. Acil durum sırasında, tahliyenin gecikmesi sonucunda ağır iş kazaları ve ölümler meydana gelebilir. İş sağlığı ve güvenliği disiplinin temel prensibi olan önleyici yaklaşıma göre bunun gibi olumsuz örneklerin yaşanmaması için işyeri fiziki ortamı ve erişimin düzenlenmesi, çalışanların sağlık ve güvenliği açısından hayati öneme sahiptir.

Bu bağlamda işyeri ve işyeri eklentilerine ulaşımın kolay olması, işin yürütüm şartlarının sağlanması, acil durumda engelli çalışanların hızlı ve kolay bir şekilde tahliye edilmesi için işyerlerinin erişilebilir olmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Engelli çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması açısından yapılacak düzenlemelerin ilgili standartları karşılaması gerekmektedir. Bu düzenlemelerin, çalışanların antropometrik vücut ölçülerine uygun olması ve ergonomi şartlarını sağlaması da oldukça önemlidir. Buradan hareketle işyeri fiziki ortamının ve erişimin düzenlenmesine yönelik yapılacak bazı düzenlemeler aşağıda verilmiştir:

- Yeni yapılacak tüm işyeri binalarına inşaat ruhsatı verilirken, projelerde engellilerle ilgili düzenlemelerin yapılıp yapılmadığı kontrol edilmeli ve bu düzenlemeler yapılmamışsa işyerine ruhsat verilmemelidir. Yapımı tamamlanmış işyerinde ise yapı kullanım izni verilirken bu düzenlemelere dikkat edilmelidir [24].
- İşyerlerinde ulaşılabilir bir güzergâhın sağlanması için merdiven, basamak ve yürüyen merdiven mümkün oldukça kullanılmamalıdır. Ulaşılabilir güzergâhlar, acil çıkış veya ulaşılabilir bir kurtarma istasyonuna bağlantı sağlamak için de kullanılabilir. Ayrıca geçiş güzergâhlarında, çalışanların yaralanmasına neden olabilecek kesici, delici vb. türden malzemeler bulunmamalı ve engelli çalışanın geçişini zorlaştıracak bir istifleme yapılmamalıdır [48].
- Farklı seviyelerin olduğu yerler birbirine rampa ile bağlanmalı ve rampa yüzeylerinde sert, kaydırmaz ve mat malzemeler tercih edilmelidir [157].



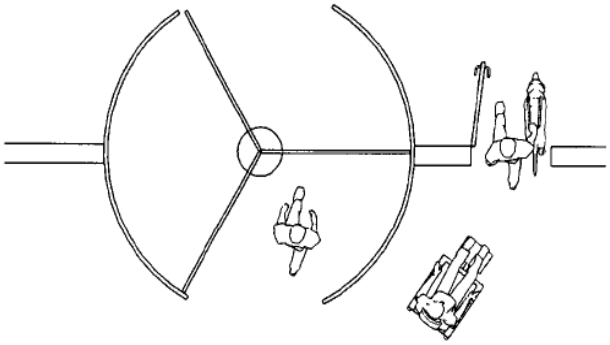
Şekil 5.2. Merdiven ve Rampa ile Birlikte Çözüm

- Rampalarda mümkün olan en düşük seviyede eğim kullanılmalı ve rampa eğimi yüzde 12'yi geçmemelidir [157-158].
- Her iki tarafında da boşluk bulunan rampanın her iki tarafına, boşluk tek tarafta var ise tek tarafa korkuluk yapılmalıdır [48].



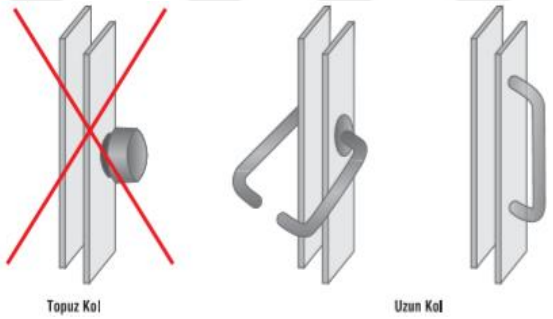
Şekil 5.3. Rampa Eğimleri

- Zemin ve döşeme yüzeyleri sert, sabit, sağlam, dayanıklı ve kaymayan özellikte olmalı ve mevcutta bulunan zemin kaygan ise kaymaz malzeme ile kaplanarak zeminin kaygan olması önlenmelidir [147].
- Ulaşılabilirlik açısından zeminde eşik gibi seviye farklılıkları bulunmamalıdır [158].
- İşyerinde paspas kullanılıyorsa kullanılan paspas sert olmalı ve zeminle aynı seviyede olacak biçimde kullanılarak bir seviye farkı yaratmamalıdır [157].
- Çarpma, yaylı ve döner tip kapılar engelli çalışanlar için bir risk unsuru olduğu için tercih edilmemelidir. Döner kapı kullanılan alanlarda, menteşeli veya fotoselli tip alternatif bir kapı düzenlenmelidir [159].



Şekil 5.4. Döner Kapıya Alternatif Olarak Kanatlı Kapı Örneği

- Kapı kolu, kilit ve anahtar gibi kapı aksamları, kolunda yeti kaybı ya da güçsüzlük olan çalışanların rahatlıkla açabilmesi için zayıf beceri ile açılabilecek şekilde seçilmelidir [48-158].



Şekil 5.5. Kapı Kolu Örnekleri

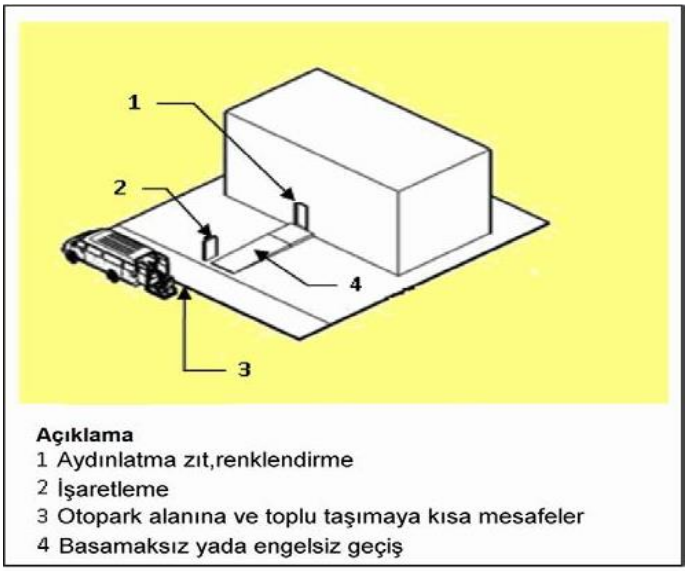
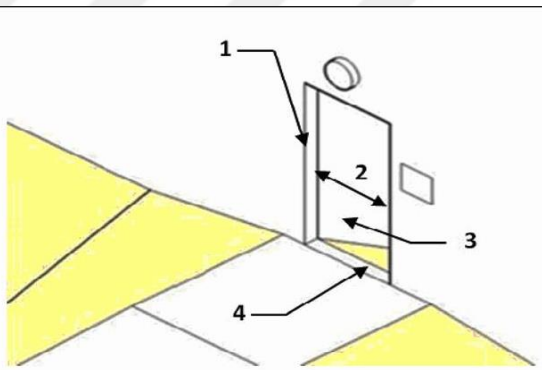
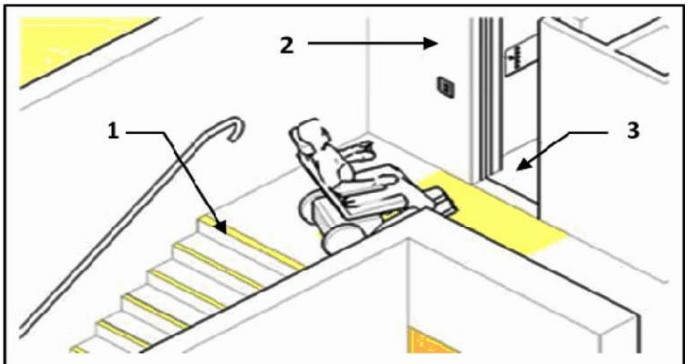
- Kısmi görme yetisi kaybı olan çalışanların, cam yüzeyli kapılara çarpıp bir kaza yaşanmasını önlemek için kapılar uygun bir biçimde işaretlenmelidir [147].
- Görme engelli çalışanların odaları tanımalarında kolaylık sağlamak için kapı üzerine yerden yüksekliği kapının kolunun hizasında olan kabartma veya harf kullanılmalıdır [157].
- Kapı 90° açıldığı zaman, kapının net genişliği iç kapılarda 90 santimetreden az olmamalı, kapı yüksekliği ise en az 210 santimetre olmalıdır [157].
- Kapılarda eşik olmaması tavsiye edilmektedir. Ancak eşik yapılması gerekiyor ise eşik yüksekliği 1,3 santimetreden yüksek olmamalı ve eşikler tekerlekli sandalye kullanıcıları için iyi sabitlenmelidir [157].
- Zeminde bulunan ses yansıtıcı özellikteki yüzeyler, görme engelli bireylerin yön bulmalarına yardımcı olduğu için gürültü ve titreşim yalıtımı ile uyumlu bir zemin malzemesi tercih edilmelidir [48].
- Asansör bulunan işyerlerinde, asansör kapasitesi 630 kilogram, kabin alanı en az 110 santimetre genişlik ve 140 santimetre derinlikte olmalıdır. Asansör kapısının net genişliği ise

en az 90 santimetre olmalıdır. Engelli çalışanların asansöre kadar erişimleri sağlanmış olmalıdır [160].

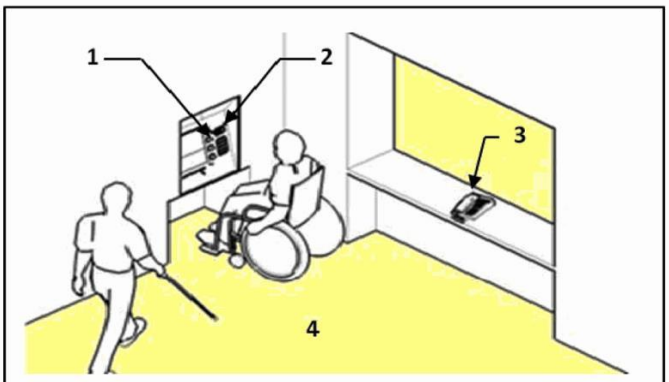
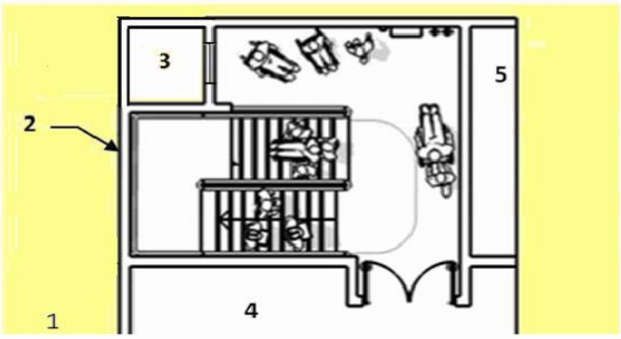
- Asansör kabinin içinde ve dışında, acil durum uyarı sistemi de dâhil olmak üzere asansörün hangi katta olduğunu belirtir sesli ve görsel uyarı sistemleri olmalıdır. Kabin içinde ve dışında, uygun yükseklikte bulunan kontrol düğmeleri kabartma yazı ile de belirtilmelidir. Kabin içinde tutunma alanları bulunmalı, asansör zemini kaygan ve parlak olmamalıdır. Kapıların açık kalma süresi ise en az 10 saniye olmalıdır [160].
- İşyerinde kullanılan tuvalet, banyo, lavabo gibi alanlar engelli çalışanın erişebileceği şekilde düzenlenmelidir. Bu alanlarda yeteri kadar manevra alanı bulunmalı ve acil durumlar için çağrı aparatı bulunmalıdır [160].
- İşyerindeki aydınlatma, rampa ve merdiven girişi gibi potansiyel tehlike kaynağı olabilecek alanlarda, engelli çalışanlar açısından çok önemlidir [24]. Bu nedenle işyerinde, mekânın kullanımına uygun homojen şekilde dağılan iyi bir aydınlatma sağlanmalıdır [158].
- İşyerinde kullanılan işaret, levha ve alarm sistemi TS 9111'e uygun olmalıdır. İşaret ve levhalar herkesin anlayabileceği düzeyde basit ve açık semboller içermeli, zemin ile zıt renkte olmalıdır. İşaretler ışıklandırılmalı, kabartmalı yazılmalı ve dokunulabilir yükseklikte olmalıdır. Alarm sistemleri ve alarm butonları tüm çalışanları uyarabilecek, engelli çalışanlar tarafından ulaşılabilecek konumda; görülebilir, işitilebilir ve titreşimli olmalıdır. Acil durum eylem planında engelli çalışanlar için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır [24-147].
- İşyerinde, engelli çalışanın tüm kullandığı alanlara kolayca erişiminin sağlanması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenlemeler yapılırken ilgili standartlar göz önünde bulundurulmalı ve çalışanın görüşüne başvurulmalıdır. İşyeri binaları için temel erişilebilirlik kuralları Tablo 5.2'de şu şekilde özetlenmektedir [48-157].

Bunların dışında işyerinde erişilebilirliğin sağlanması için mevcutta bulunan mobilyaların yerinden çıkarılması veya yeniden düzenlenmesi, duvarların yıkılması, wc, banyo ve tuvaletlerde değişiklikler yapılması gibi tadilatlar örnek olarak verilebilir [105]. Örneğin işyerinde tekerlekli sandalye kullanan bir çalışan varsa ne gibi düzenlemeler yapılabilir? Bu bağlamda herhangi bir maliyet gerektirmeyen ya da çok küçük maliyet gerektirecek düzenlemeler yapılabilmektedir. Örnek olarak mobilyaların yeniden düzenlenmesi, ahşap bloklarla çalışma masasının yükseltilmesi, halı, paspas vb. donanımların sabitlenerek çalışanın hareket kolaylığının sağlanması verilebilir. Belli bir maliyet gerektirecek düzenlemeler ise işyerine rampa yapılması, yatay mobilyaların kullanılması, otomatik kapı kurulması, erişilebilir fotokopi, faks vb. yeni araç gereç satın alınması olarak örnek verilebilir. İşyerlerinde, engelli çalışanlarla ilgili yapılacak işyeri düzenlemeleri için işyerinin bulunduğu ilde, İŞKUR il müdürlüğüne, yapılacak düzenlemelerle ilgili bir proje ile müracaat edip mali kaynak alınabilmektedir [147].

Tablo 5.2. İşyeri Binaları İçin Temel Erişilebilirlik Kuralları

1.İşyeri binasından herkesin aynı geçiş güzergâhını, aynı giriş alanını ve donanımları kullanarak faydalanabilmesi gerekmektedir. İşyeri binasına eşit bir yaklaşım örneği olarak girişte engelsiz bir geçişin sağlanması, bina girişinin belirli bir mesafeden görülebilmesi için işaretleme yapılması, girişin zıt renklerle gösterilmesi ve aydınlatılması, otopark alanına ve toplu taşıma duraklarına kısa mesafeler verilebilir.	 **Açıklama** 1 Aydınlatma zıt,renklendirme 2 İşaretleme 3 Otopark alanına ve toplu taşımaya kısa mesafeler 4 Basamaksız yada engelsiz geçiş
2.Girişin kolay algılanabilir olması için kapının zemin ve duvardan farklı bir renk ile renklendirilmesi, aydınlatma anahtarlarının kolay bulunabilmesi için işaretleme yapılması, kapı genişliğinin tekerlekli sandalye kullanıcıları için uygun olması ve zeminde eşik gibi seviye farklarının bulunmaması gerekmektedir.	 **Açıklama** 1 Kolay bulunabilir aydınlatma,işaretleme,tezat renklendirme 2 Geniş geçişler 3 Kolay kullanaılabilir kapılar 4 Basamaksız eşiksiz giriş
3.Güvenli bir ulaşımın sağlanması için merdivende korkuluk ve kaydırmaz bant kullanılması, hareket kısıtlılığı olanlar için ise merdiven olan yerlerde asansör ile erişimin sağlanması, asansör çağırma butonlarının erişilebilir yükseklikte olması, kapı genişliğinin uygun olması, yeterli manevra alanı bulunması, dinlenme alanı, yeterli aydınlatma ve işaretleme olması gerekmektedir.	 **Açıklama** 1 Güvenli merdivenler,iyi aydınlatma,iyi görsel kontrast 2 Kolay kullanım 3 Geniş asansör

Tablo 5.2. (devamı)

4.İşyerinde bulunan donanım ve araçların herkes tarafından eşit bir biçimde kullanımının sağlanması için kolay algılanabilir özellikte, en az iki duyu organımız tarafından algılanabilir (örneğin görme ve işitme), hareket kısıtlılığı olanlar için de uygun bir yükseklikte ve yeterli manevra alanı oluşturacak şekilde düzenlenmelidir.	 **Açıklama** 1 Kolay kullanım 2 İki duyu yoluyla bilgilendirme 3 Uygun kullanım yüksekliği 4 Yeterli manevra alanı
5. Acil bir durumda işyeri binasından toplanma alanına tahliyenin sağlanması için hareket kısıtlılığı olan çalışanların da rahatlıkla kullanabileceği güzergâhlar, basamaksız veya engelsiz bir geçiş ve tahliye asansörleri bulunması sağlanmalıdır. Ayrıca asansörlerin yangına karşı güvenli olması, geçiş güzergâhlarının; iyi işaretlenmesi ve aydınlatılması gerekmektedir.	 **Açıklama** 1 İyi yangın güvenliği,koruma ve tahliye 2 Güvenli merdiven 3 Tahliye asansörleri 4 Basamaksız yada engelsiz geçiş 5 İyi aydınlatma iyi işaretleme

Diğer taraftan işyeri ve işyeri ortamına erişim de dâhil olmak üzere işyeri ayrımcılığının incelendiği bir araştırmada, farklı engellilik kategorisinde bulunan çalışanların, farklı işyeri ayrımcılığına uğradığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada, fiziksel anlamda yeti kaybı bulunan çalışanların, işyerinde en fazla ayrımcılığa uğrayan engelli grubu olduğu ifade edilmektedir [161]. Bu bağlamda engelli çalışanların, işyerine ulaşım ve işyerinde ayrımcılığa uğramamaları açısından işyeri fiziki ortamı ve erişimin düzenlenmesi önemli hale gelmektedir.

Ancak işyeri binalarının, engelli istihdamına uygun evrensel mimari standartlara sahip olup olmadığı konusunda yeterli bir denetim olmaması, engelli bireylerin işe erişimlerinde olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği açısından da ciddi bir sorun olarak görülmektedir. Bu noktada engelli bireylere istihdam alanı sağlama yükümlülüğünde olan kurum (İŞKUR) ve yerel yönetimler (belediyeler) ile iş birliği yapılması bu sorunun çözülmesi için olumlu bir adım olarak görülmektedir [162].

İşyeri tamamen erişilebilir olsa dahi engelli çalışanlar; istihdamın tüm süreçlerine katılabilmeleri, işlerini daha etkili ve kolay bir şekilde yapabilmeleri için makul uyumlaştırma olanaklarına ihtiyaç duyabilirler [163]. Ancak işverenlerin makul uyumlaştırma konusunda yeteri kadar bilgi sahibi olmadığı kabul edilmektedir. Bu bağlamda Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye'de, engelli çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için makul uyumlaştırma olanaklarının sağlanması hususunda iyi uygulamaların paylaşılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca makul uyumlaştırma süreçlerinin planlanması ve uygulanması sırasında çalışanın görüşüne başvurulması gereksiz maliyetlerin oluşmasını önleyecektir [105]. Bu makul uyumlaştırma süreçleri; iş ekipmanı tasarımları, işaret ve tabelalar, iş organizasyonu, görevler ve çalışma saatlerinde düzenlemeler, iletişim, eğitim ve yol gösterme çalışmaları şeklinde irdelenecektir.

5.3.3. Engelli Çalışanlara Uyarlanmış İş Ekipmanı Tasarımları

Engelli çalışanlara uyarlanmış iş ekipmanları, yardımcı teknoloji ya da kolaylaştırıcı destek teknolojileri olarak da adlandırılmaktadır. Bu uyarlanmış tasarım veya teknolojiler sayesinde engelli çalışanların, işyerinde dezavantajlı konumda oldukları birçok konunun engellenerek daha bağımsız çalışmaları, eğitim hizmetlerinden yararlanabilmeleri ve yapmaları gereken işlerle ilgili performanslarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. [105-164].

Diğer yandan her engelli çalışanın kendine özgü özellikleri olduğundan, uyarlanacak tasarım ve teknolojilerde mutlaka bu özelliklerin göz önünde bulundurulması esastır [147]. Bu doğrultuda, engellilik kategorilerine göre engelli çalışanların ihtiyaç duyabilecekleri bazı tasarım ve teknolojiler Tablo 5.3'te verilmiştir [147-149-164].

Tablo 5.3. Engelli Çalışanlara Yönelik Kolaylaştırıcı Destek Teknolojileri

Engellilik Türü	Kolaylaştırıcı Destek Teknolojileri
Ortopedik Engelli	Koltuk değneği, yürüme bastonu, destek koltuğu, manüel veya elektrikli tekerlekli sandalye, üç tekerlekli bisiklet, dikey ulaşımlı platformlar ve merdiven sistemleri, protez el veya bacak, uyarlanmış yemek yeme ve pişirme aletleri, giyinme çubuğu, duş oturağı, tuvalet oturağı, beslenme robotu.
Görme Engelli	Gözlük, kontak lens, büyüteç, bilgisayar için büyütücü yazılım, Braille sistemleri, doküman tarayıcı ve okuyucu, ses kaydedici ve oynatıcı, beyaz baston, GPS bazlı gezinti cihazı, ses çıkaran top, sesli uyarıcı sistemler.

Tablo 5.3. (devamı)

Görme Engelli	Kulaklık, işitme cihazı, FM indüksiyon döngüsü (işitme cihazına gelen seslerin netliği için kullanılan sistem), duyma lupu, güçlendirilmiş telefon, bilgisayar teknolojisi, sesi yazıya dönüştüren sistemler, ışıklı uyarıcı sistemler.
Dil ve Konuşma Engelli	Metinli iletişim kartları, harfler, semboller veya resimler içeren iletişim panosu, kayıtlı veya sentetik konuşma içeren elektronik iletişim cihazı.
Zihinsel Engelli	Görev listeleri, resimli program ve takvim, resim tabanlı talimatlar, zamanlayıcı, manüel veya otomatik hatırlatma, uyarlanmış görev listeleri, programlar, takvim ve ses kaydedici bulunan akıllı telefon ve bilgisayar.

Bu bağlamda ortopedik engelliler için yapılan düzenlemelere, iş istasyonları ve oturma yerleri gibi işyerinin fiziki yapısındaki değişiklikler örnek olarak verilebilir [105]. Diğer taraftan görme engelli bir çalışan bilgisayarı kullanmak için Braille okuyuculu bir bilgisayar klavyesine ihtiyaç duyabilmektedir. Şekil 5.6 'da üzerinde kabartma yazı satırları bulunan yatay bir panel ve az sayıda düğmeden oluşan küçük boyutlu bir Braille ekran bulunmaktadır. Bu ekran, kablolar yardımı ile bilgisayara bağlanarak bilgisayar ekranında bulunan yazıları kabartma yazıya çevirmektedir [149].



Şekil 5.6. Braille Ekran Okuyucu/Monitör

Ortopedik engelli grubunda bulunan serebral palsili bir çalışana, çiftlikte çalışması için uyarlanmış tarımsal bir ekipman gerekebilir. Bazen bu iş ekipmanları çok az maliyet gerektirerek kolayca yapılabilir veya uyarlanabilir. Ancak bazen engelli çalışanın veya işverenin ekipmanı alması veya hangi desteğin mevcut olduğunu bilmesi zor olacaktır. Bu gibi durumlarda, kamu otoritelerinin; mevcut ekipman ve hibe türleri hakkında bilgi sağlaması ve söz konusu ekipmanı geçici veya kalıcı olarak temin etmesi önemli bir destekleyici rol oynayabilir. Ekipman, engelli bir kişiye veya işverene sunulabilir. Engelli çalışanlara bu ekipman sağlanırsa bir iş değişikliği durumunda da çalışan o ekipmanı yanında götürebilir [165].

Başka bir açıdan bakıldığında, çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir faktör olarak görülen kişisel koruyucu donanımların da engelli çalışanın özelliklerine uygun olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir işyerinde hareket bozukluğu nedeniyle bir çalışanın reçeteli bir ayakkabı kullanması gerekli ve o işyerinde işin yürütüm şartları nedeniyle çelik burunlu ayakkabı kullanılması zorunlu ise işveren reçeteli ayakkabıyı kaplayan çelik burunlu bir malzeme tedarik edebilir [163]. Böylece çalışan, o işyerinde güvenli bir şekilde çalışmaya devam edebilecektir.

Diğer yandan işyerinde, engelli çalışan yardımcı bir ekipman veya teknoloji kullanıyorsa işveren; bu ekipman veya teknolojinin kullanımı, çalışma sistemi, bakım yapılması gerekli ise bakımının nasıl yapılacağı konuları ile ilgili olarak engelli çalışana eğitim vermeli ya da verilmesini sağlamalıdır [105].

5.3.4. İş Organizasyonu, Görevler ve Çalışma Saatlerinde Düzenlemeler

Engelli çalışanların işyerinde sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışabilmelerinin sağlanması için yapılacak düzenlenmelerden biri de iş organizasyonunda, görevler ve çalışma saatlerinde değişiklik yapılmasıdır. Yapılacak işin aşamalarının engelli çalışana göre uyarlanması, engelli çalışana başka bir görev verilmesi veya bazı görevlerin başka bir çalışana tahsis edilmesi, esnek veya azaltılmış çalışma saatleri ile işyerlerinde verim ve performansın artacağı ifade edilmektedir [105]. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2014 yılında seçilmiş 40 çok uluslu şirket üzerinden engellilik ve kurumsal sosyal sorumluluk alanına ilişkin hazırlamış olduğu bir raporda elde edilen veriler, gelişmiş ülkelerde dahi bu konuda gerekli hassasiyetin gösterilmediğini açıkça göstermektedir. Bu raporda açılan iş sağlığı ve güvenliği başlığında, şirketlerin iş organizasyonunda ve işyerinde alınacak önlemlere ilişkin özel bir planlama yapmadıkları sonucuna varılmaktadır [166].

Yapılan başka bir araştırmada ise 1500 İngiliz işveren telefon aracılığıyla kendi işyerinde çalışan engelli çalışanlarla bir anket çalışması gerçekleştirmiştir. Yapılan çalışmanın anket sonuçlarına göre çalışanların; yüzde 57'si iş organizasyonunda, yüzde 65'i görevlerin paylaşılmasında, yüzde 78'i ise esnek çalışma saatlerinde düzenleme yapılmasını istediklerini belirtmişlerdir [167]. Bu bağlamda engelli çalışanların, işyerlerinde alternatif çalışma düzenlemelerine ihtiyaç duydukları görülmektedir. Alternatif çalışma düzeninin yaygınlığı arttıkça da çalışanların karşılaştıkları sağlık ve güvenlik risklerinin de azalabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır [168]. Bu araştırma sonuçlarından da çıkarılacağı üzere yapılacak iş organizasyonunda, görevlerde ve çalışma saatlerinde yapılacak düzenlemelerin engelli çalışanlar açısından önemi açıkça görülmektedir.

Örneğin zihinsel engelli bir çalışan, bir imalat ortamında işinin gerektirdiği görevlerin sıralanmasını hatırlamakta zorlanmaktadır. Bu nedenle iş organizasyonunda çalışanın görevlerin sırasını takip edebilmesi için her görevin küçük, sıralı bölümlere ayrıldığı yazılı talimatlar verilmektedir. Her bölüm için de görevi takip etmeyi kolaylaştıran renk kodları belirlenmiştir. Bu renk kodlarından yeşil başlama, kırmızı ise durma ve alarm anlamına gelmektedir [163].

Diğer taraftan İstanbul'da bir otobüs firmasında, işitme engelli çalışanın mola ve acil durum sirenini duyamayacağı düşünülerek çalışanın bu bilgileri alabilmesi için iş organizasyonunda düzenlemeler yapılmıştır. Bu işyerinde, işitme ve konuşma engelli çalışanın, çalışma alanına özel bir uyarı sistemi yerleştirilmiş, engelli çalışanın çalıştığı birimdeki tüm çalışanlara da sistemin nasıl çalışacağı ile ilgili de eğitim verilmiştir. İşitme ve konuşma engelli çalışan acil bir durum ile karşılaştığında Şekil 5.7'de bulunan fotoğrafta 1 ile numaralandırılmış butona basacak, 1 numaralı butona basılmasıyla eş zamanlı olarak birim yöneticisinin odasının üzerinde bulunan kırmızı ışık yanmaya başlayacaktır. Acil bir durum olduğunu fark eden birim yöneticisi acil duruma müdahale etmek için derhal engelli çalışanın çalıştığı alana gidecektir. Kırmızı ışık başka biri tarafından fark edildiği takdirde de derhal birim yöneticine haber verilecektir. Bu sistem çift taraflı iletişimle acil durumlarda engelli çalışanın sağlığını ve güvenliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu sistemde, birim yöneticisi kendi odasında bulunan butona bastığında da üstteki fotoğrafta 2 ile numaralandırılmış kısımda bulunan, çalışanın kabini üzerinde bulunan kırmızı ışık yanmaya başlayacaktır. Bu kırmızı ışık aynı zamanda genel acil durum sireniyle bütünleştirilmiştir. Çay ve yemek molalarında ise kırmızı ışığın altında bulunan sarı ışığın yandığını gören çalışan işi bırakacak veya işe başlayacaktır [48].



Şekil 5.7. İşitme ve Konuşma Engelli Çalışan İçin Örnek Bir İş Organizasyonu

5.3.5. İletişim, Eğitim ve Yol Gösterme (Rehberlik) Çalışmaları

İşyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için engelli çalışanların özellikleri dikkate alınarak bu çalışanlarla iyi bir iletişim kurulmalıdır. Ayrıca engelli çalışanlara

gerekli eğitim olanakları ve rehberlik desteği de sağlanmalıdır. Bu bağlamda engelli çalışanlarla iletişim kurarken bazı noktalara dikkat edilmesi gerekmektedir:

- Engelli çalışanlara diğer çalışanlar ile eşit ve normal davranılmalıdır.
- Engelli çalışanın yakınında bulunan çalışma arkadaşıyla değil direk kendisi ile iletişim kurulmalıdır.
- Kırıcı sözler kullanılmaktan kaçınılmalı, "tekerlekli sandalyeye bağımlı, özürlü, sakat" gibi tanımlamalar kullanılmamalıdır.
- İşyerinde engelli olmayan çalışanlar için "normal" kelimesi kullanılmamalı, bunun yerine yeti kaybı olmayan birey gibi ifadeler kullanılmalıdır.
- Engelli çalışanın görüşü alınmadan ona yardım edilmeye çalışılmamalıdır. Ancak zorluk çektiği gözlemlenirse yardım teklifinde bulunulmalı ve yardım etmek için izin istenmelidir.
- Engelli çalışan kullandığı yardımcı teknolojileri kendi bünyesinin bir parçası olarak görmektedir. Bu nedenle kullanılan yardımcı teknolojilere dokunmadan önce izin istenmelidir.
- İşyerinde görme engelli bir çalışan var ise çalışanın yanına gidildiğinde birey kendisini tanıtmalı, yanından ayrılmadan bir şeye ihtiyacı olup olmadığı sorulmalıdır. Ayrıca görme engelli çalışana ortamda bulunan bireyler tanıtılmalı ve bulunduğu mekân betimlenmelidir.
- İşitme engelli bir çalışanla iletişim kurarken dudak hareketlerinin görünmesi için çalışanın göz hizasında bir noktada durulmalıdır.
- İşitme ve görme engelli çalışan ile iletişim kurarken ses tonu iyi ayarlanmalıdır. Kulağında işitme cihazı olan engelli çalışanla konuşurken ses tonunun yükseltilmesine ihtiyaç olmadığı gibi görme engelli çalışanın da konuşulanı duyabildiği unutulmamalıdır.
- Zihinsel engelli çalışanla iletişim kurarken; açık, basit ve somut ifadeler kullanılmalı, bebekle konuyormuş gibi konuşulmamalıdır. Ayrıca bilgi verilecek konu parçalara bölünerek ve örnekler vererek açıklanmalıdır [149].
- Engelli çalışanın maruz kaldığı/kalabileceği sağlık ve güvenlik riskleri ve işyerinde yapılacak düzenlemeler ile ilgili çalışanın görüşüne başvurulmalıdır.

İşyerlerinde özellikle işitme, görme, zihinsel veya öğrenme güçlüğü olan engelli çalışanların birçoğu iletişim kurmakta ve bilgiye erişmekte engellerle karşılaşmaktadır. Engelli çalışanlara eğitim verilirken iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri de dâhil olmak üzere çalışanın özel gereksinimleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu anlamda engelli çalışanın gereksinimlerini karşılamak için eğitimin yeri, zamanlaması ve ortamının değiştirilmesi gerekebilir. Eğitim materyallerinin basit, anlaşılır bir dilde ve kolayca okunabilecek bir biçimde olması iyi bir uygulamadır. Engelli çalışanın anlayabilmesi ve eğitime katılabilmesi için bir okuyucu veya tercümanın sağlanması da gerekebilir [105]. Tablo 5.4'te belirli engellilik türleri için iletişim ve eğitim konusunda dikkat edilecek hususlar belirtilmiştir [163].

Bir başka açıdan değerlendirildiğinde ise işyerinde ayrımcılığın her alanda önlenmesi için eğitimde de ayrımcılığın önlenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir işyerinde çalışanlar bir alanda yeterlilik kazanmaları için kursa gönderilmektedir. Ancak çalışanlardan biri meme kanseri tedavisi gördüğü için iş göremezlik raporu almış ve kursa katılmak için kendisini yeterince iyi hissetmemektedir. Diğer çalışanlar bu eğitimi alıp kursu tamamlamışlardır. Meme kanseri olan çalışan, iş göremezlik raporunun süresi dolup iş başı yaptığında, işveren ile bu eğitimi nasıl alabileceği hakkında görüşmüştür. Ancak işveren, diğer çalışanları gönderdiği kursa, eğitimin alınacağı kursun şartlarının uygun olmaması nedeniyle kendisini gönderemeyeceğini fakat bu eğitimi başka bir kurs aracılığıyla sağlayacağını bildirmiştir. İşveren, çalışanın eğitimi alabileceği kurslar netleştiğinde çalışanla yeniden konuşacağını ifade etmiştir. Bu örnekten de anlaşıldığı üzere işveren çalışanın bu eğitimi alması için başka bir kurs arayışına girmemiş olsaydı bu durum işyerinde ayrımcılık uygulaması olarak değerlendirilirdi [169].

Tablo 5.4. Belirli Engellilik Türleri İçin İletişim ve Eğitim Konusunda Dikkat Edilecek Hususlar

Engellilik Türü	İletişim ve Eğitimde Dikkat Edilecek Hususlar
Görme Engelli	
• Herhangi bir görme yetisine sahipler mi? • Braille alfabesini okuyorlar mı? • Kendi başlarına hareket etmelerini kolaylaştırmak için hareketlilik eğitimi aldılar mı? • Bilgisayar kullanabiliyor mu? • Bilgisayarda bulunan ekran okuyucuyu kullanmayı biliyor mu?	• Uygun aydınlatmanın sağlanması • İletişim kuracak kişilerin ve eğitmenlerin engelli çalışanın yakınında bulunması • İşyerinde engelli çalışanın erişebileceği web sitesi ve elektronik bilgiler sağlanması • Yazıların daha büyük puntolarda basılması, Braille alfabe kullanılması, erişilebilir elektronik bilgiler gibi alternatif bilgi formatları sağlanması • Ekran okuyucu gibi destek teknolojilerin sağlanması
İşitme Engelli	
• Herhangi bir işitme yeteneğine sahipler mi? • Dudak okuyabiliyorlar mı? • İşitme cihazları var mı? • Okuryazarlar mı?	• İşyerinde daha fazla görsel materyal kullanılması • İşitmeyi arttıran veya kolay yazılı iletişime izin veren cihazlar kullanılması • Çalışan dudak okuyabiliyorsa konuşmacıya daha yakın ve engelsiz erişim sağlanması • İşaret dili eğitmenleri
Zihinsel Engelli	
• Zihinsel algılama kapasiteleri ne durumdadır? • Okuryazarlar mı?	• İşyerinde daha fazla görsel materyal kullanılması • Fotoğraf, sembol veya renk kodlaması gibi çoklu sunum veya iletişim stillerinin kullanımı • Soyutlama ve jargondan kaçınan basit bir dil kullanılması

Bu bağlamda işveren, engelli çalışanların eğitim programlarından yararlanma fırsatlarını geliştirmeli ve işyerinde eğitimlere ilişkin erişilebilir bir duyuru yapmalıdır. Eğitim fırsatları geliştirilirken, işveren veya işveren grupları, engelli çalışanların bu fırsatlara erişilebilirliklerini sağlamalıdır. İşyerinde eğitim el kitapları ve materyalleri, ihtiyaç duyulduğunda metin yerine görsel ağırlıklı olarak alternatif formatlar da dâhil olmak üzere farklı engellilik türünde bulunan çalışanlar tarafından erişilebilir olmalıdır [170]. Ayrıca iletişim ve eğitim eksiklikleri nedeniyle engelli çalışana yönelik istenmeyen bir ayrımcılığın oluşmasını önlemek için birim yöneticilerine, çalışan temsilcilerine, iş güvenliği uzmanlarına, işyeri hekimlerine, risk değerlendirme sürecine katılan/katılacak olan herkese engellilik ve eşitlik eğitiminin verilmesi tavsiye edilmektedir [105].

Yapılan bir araştırma engelli bireylerin iş ararken ve işin süresi boyunca karşılaştıkları bir dizi engelin ana hatlarını ortaya koymuştur. Bu araştırma üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan bir grup engelli çalışanın bulundukları pozisyonda ve kariyerlerini ilerletmeye çalışırken karşılaştıkları zorluklara vurgu yapmaktadır. Burada karşılaşılan zorluklar içerisinde fırsat eksikliği, kaynak eksikliği ve destek eksikliğiyle ilgili sorunlara dikkat çekilmektedir [171].

Buradan hareketle engelli çalışanların işe uyumlarının sağlanması, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışabilmeleri ve kariyer gelişimlerinin desteklenmesi için çeşitli rehberlik faaliyetlerinin yürütülmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu rehberlik faaliyetlerini Türkiye'de İŞKUR, iş ve meslek danışmanları aracılığıyla yürütmektedir. Engelli çalışanların iş arama, işe yerleşme ve işe uyumun sağlanması sürecine kadar iş ve meslek danışmanları hizmet vermektedir. Ancak iş ve meslek danışmanının işyerinin dışında faaliyet göstermesi nedeniyle verilen rehberlik hizmetinin bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu nedenle işyerinin kendi bünyesinde çalışan bir ya da birden fazla kişinin engelli çalışanın işe uyum sürecinde ve işin devam ettiği süre boyunca yol gösterme çalışmalarını yürütmesinin çok daha sağlıklı olacağı düşünülmektedir. Bu rehberlik hizmetinin; mentorluk, iş koçluğu, danışmanlık gibi çeşitli tanımlamaları bulunmakla birlikte çoğunlukla işyerlerinin insan kaynakları bölümünde yürütüldüğü gözlenmektedir.

İşyerlerinde engelli çalışanlara yönelik eğitim ve rehberlik çalışmalarının yürütülmesi; bu bireylerin kariyer gelişimleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi noktasında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Buradan hareketle işveren ve birim yöneticilerine önemli görev ve sorumlulukların düştüğü kuşku götürmez bir gerçektir.

5.3.6. Engelli Çalışanlara Duyarlı Risk Değerlendirmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun bir gereği olarak işverenlerin, risk değerlendirmesi yapması veya yaptırması zorunludur. Risk değerlendirmesi yapılması veya yaptırılmasının yanı sıra yapılan risk değerlendirmesinin sonucuna göre alınması gereken önlemler ile kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımların sağlanması da işverenin sorumluluğundadır. Bu bağlamda işverenlerin; risk değerlendirmesi yapılmaması durumundaki cezai yaptırımlar, risk

değerlendirme ekibinin kimlerden oluşması gerektiği, risk değerlendirmesinin yenilenme süresi gibi genel bilgilere vakıf olmaları ve risk değerlendirmesini detaylı olarak inceleyerek alınacak önlemler hakkında bilgi sahibi olmaları zorunluluğu ortaya çıkmaktadır [172].

Risk değerlendirmesi tüm işyerlerinde tasarım veya kuruluş aşamasından başlanarak öncelikle bir risk değerlendirme ekibin oluşturulması ile tehlikelerin tanımlanması, risklerin belirlenmesi ve analiz edilmesi, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenilenmesi aşamalarının izlenmesi ile gerçekleştirilir [173]. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'ne göre yapılmış olan risk değerlendirmelerinin; işyerinin tehlike sınıfına göre çok tehlikeli işyerlerinde iki yılda bir, tehlikeli işyerlerinde dört yılda bir, az tehlikeli işyerlerinde ise 6 yılda bir yenilenmesi hükmü getirilmiştir. Ayrıca aynı yönetmeliğin 10. maddesi risk kontrol adımlarında uygulanacak adımlar belirtilmiştir. 10. maddenin b bendinde ise risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması başlığında riskin tamamen bertaraf edilmesi, riskin tamamen bertaraf edilmesinin mümkün olmadığı durumlarda da kabul edilebilir bir seviyeye indirilmesi hükmü getirilmiştir. Riskin kabul edilebilir bir seviyeye indirilmesi için sırasıyla; tehlike ya da tehlike kaynaklarının ortadan kaldırılması, tehlikeli olanın tehlikeli olmayan ya da daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi, riskler ile kaynağında mücadele edilmesi gerekmektedir. Ayrıca aynı maddede risk kontrol adımları uygulandığı zaman kişisel korunma önlemlerinden ziyade toplu korunma önlemlerine öncelik verilmesi ve uygulanacak önlemlerin yeni risklere neden olmaması gerekliliğine vurgu yapılmıştır [174].

Bir işveren bir risk değerlendirmesi yaptığında/yaptırdığında; insanlara neyin zarar verebileceğini, kimlerin ve nasıl zarar görebileceklerini ve çalışmanın nasıl daha güvenli bir şekilde yapılacağını analiz etmelidir. Buradan hareketle bir işveren çalışmayı daha güvenli hale getirmek için bazı değişiklikler yapmalı ve daha sonra risk değerlendirmesine bu değişiklikleri kaydetmelidir. İşin daha güvenli bir şekilde yapılması için yeni ekipmanlara ya da işin farklı şekilde planlanmasına ihtiyaç olduğunda işverenin daha fazla değişiklik yapması gerekebilir [175].

İşyerlerinde yapılan/yapılacak tüm risk değerlendirmeleri aşağıdaki bilgileri kapsamalıdır:

- Yapılan işin tanımı, işin nasıl yapıldığı ve işin gerektirdiği faaliyetler,
- Engelli çalışanlar gibi işyerinde özel gereksinimleri olan çalışanlar,
- İş ekipmanlarının çalışanın bireysel gereksinimlerine uygun olup olmadığı (engelli çalışanlar için kolaylaştırıcı destek teknolojileri),
- İşyeri fiziki ortamı ve erişilebilirliğin uygun olduğu bir çalışma ortamı,
- İş organizasyonun yapılması ve yapılan işlerde görev paylaşımı,
- İşyerinde bulunan tehlikeli maddeler ve çalışanın engellilik türüne göre o maddeye karşı hassasiyeti olmayan çalışanlara göre daha duyarlı olması (örneğin astım hastaları toz ve kimyasallara karşı daha duyarlıdır.),

- Psikososyal risk etmenleri (örneğin çalışanın engellilik durumu nedeniyle işyerinde ayrımcı bir davranış biçimiyle karşı karşıya kalması),
- Çalışanların eğitim ve rehberlik hizmetlerinde duyduğu farklı ihtiyaçlar (örneğin engellilik türüne göre eğitim materyallerinin farklılık göstermesi),
- İşyeri tehlike ve riskleri ile alınacak önlemlerde de dâhil olmak üzere çalışan ve çalışan temsilcilerinin risk değerlendirme sürecine katılımları [176].

Risk değerlendirmesi yapılırken işverenin yapması ve yapmaması gereken bazı davranış biçimleri de bulunmaktadır. İşverenler risk değerlendirmesi yaparken, risk değerlendirmesini engelli çalışanların ihtiyaçlarını değerlendirmenin bir parçası olarak görmeli ve engelli çalışanlara yardımcı olabilecek değişiklikler hakkında bu çalışanlarla görüş alış verişinde bulunmalıdır. Engelli çalışanın yaptığı işte bir değişiklik olma durumu söz konusuysa bu durumu çalışanla görüş alış verişinde bulunarak değerlendirmelidir. Engelli çalışanların işyerinde daha sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışabilmeleri için hangi değişikliklerin yapılması gerektiği düşünülmeli ve değişiklikler olabildiğince hızlı bir şekilde yapılmalıdır. Engelli çalışan ve yapılan iş hakkında bilgi sahibi olan meslek gruplarından bilgi edinilmesinin oldukça fayda sağlayacağı unutulmamalıdır. Diğer taraftan işverenler engelli çalışanların belirli bir işi yapamayacağını varsaymamalıdır. Bunun gibi durumlarda engelli çalışanın özellikleri dikkate alınmalı ve çalışanın neyi yapıp neyi yapamayacağı analiz edilmelidir. Başka bir açıdan bakıldığında da engelli çalışan, kısıtlılık durumu hakkında işverene bilgi vermez ise işveren çalışanın kısıtlılık durumu hakkında bilgi sahibi olmadığı için gerekli düzenlemeleri yapamaz. Bu konuda işverene bilgi verme yükümlülüğü de çalışana aittir [175].

Bir risk değerlendirmesi kapsamlı bir çalışma gerektirmektedir. Bir işveren risk değerlendirmesinde diğer çalışanlara kıyasla daha fazla risk altında olan/olabilecek dezavantajlı konumda olan engelli çalışanları dikkate alarak risklerin özellikli bir değerlendirmesini yapmalıdır. Bu değerlendirme çalışanın; özelliklerini, yapmış olduğu işi ve içinde bulunduğu çevreyi de göz önünde bulundurarak engelliliğe duyarlı bir yaklaşım benimsemelidir. Ayrıca engelliliğe duyarlı risk değerlendirme sürecinin tüm aşamaları ayrımcılık yapmama yaklaşımlarını dikkate almalı ve bunlara uymayı amaçlamalıdır [105]. Bu bağlamda engelli çalışanlar için ayrı bir risk değerlendirmesi yapılması ayrımcı bir uygulama olarak değerlendirileceği için yapılacak risk değerlendirmesinde genel olarak Tablo 5.1'de engelli çalışanların maruz kalabilecekleri sağlık/güvenlik tehlikesi ve riskleri ile alınabilecek önlemler ve engelli çalışanın nitelikleri göz önünde bulundurulması önemli bir hale gelmektedir.

İşyerlerinde engelliliğe duyarlı bir risk değerlendirmesi yapılırken dikkat edilmesi gereken hususlar; engelli çalışanlar için risk değerlendirmesi ve risk yönetimi hakkında basit yönergeler:

- İşletmenizdeki hangi işyerlerinin ve işlerin engelli çalışanlar için uygun olabileceğini analiz edin. Bu işyerlerini işletme içindeki tüm işlerin risk değerlendirmesi temelinde seçin.

- Bu risk değerlendirmesinde, engelli bir çalışanın diğer çalışanlardan daha fazla riske maruz kalmasını önleyerek hangi işlerin engelli çalışanlar için uygun olacağını öngörmeye çalışın.
- Engelli çalışanların bireysel farklılıklarını göz önünde bulundurun.
- Tehlikeleri kaynağında ele alan bir risk değerlendirmesinin, engelli olsun ya da olmasın tüm çalışanlara fayda sağlayacağını unutmayın.
- Engelli çalışan ile işveren, birim yöneticileri, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, çalışan temsilcisi, engelli çalışanın çalışma arkadaşları vb. çalışan gruplarının iletişimlerinin güçlü olması işyerinde yaşanacak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde kilit bir role sahip olduğunu hesaba katın.
- Engelli çalışanlarla risk değerlendirmesinin her aşamasında görüş alış verişinde bulunun.
- İşyeri fiziki ortamını engelli çalışanlara uygun hale gelecek şekilde uyarlayın. Örneğin rampalar, asansörler, ışık anahtarları, merdivenlerin üstündeki dokunsal uyarı şeritleri, sesli ve görsel alarmlar, kapı kolları vb. İşyerinde yapılan bu değişikliklerin sadece engelli çalışanlar için değil aynı zamanda işyerine gelen ziyaretçiler için de fayda sağlayabileceği unutulmamalıdır.
- Engelli çalışanların, hareket veya konuşma bozukluğu olan çalışanlar için yazılım veya donanım gibi gerekli yardımcı teknolojiye erişebildiğinden emin olun (örneğin Braille klavye, ahizesiz telefon, vb.).
- İşyerinin fiziksel ortamında değişiklik yaptığınızda veya yeni ekipman satın aldığınızda, bu değişikliklerin veya satın alınan iş ekipmanlarının engelli çalışanlar için de uygun olduğundan emin olun.
- İş tasarımını ve organizasyonunu değerlendirmeyi unutmayın. İşyerinde engelli çalışanlar için sorunlara neden olabilecek durumlar yalnızca işyeri fiziki ortamı ile ilgili değildir. Örneğin vardiyaların uygunluğunu, makineler için belirlenmiş çalışma hızını, rehabilitasyon ve tıbbi tedavi için verilen izinler vb. hakkında düşünün.
- Psikososyal risk etmenlerini unutmayın: Çalışanın engellilik durumu bazen mobbing için bahane olarak kullanılabilir. Engelli çalışanlara yönelik ayrımcı uygulamalardan kaçının.
- İş planlarken engelli çalışanın yeteneklerini göz önünde bulundurun. Engelli çalışanların kaybedilmemesi gereken özel yetenekleri olduğunu unutmayın.
- Engelli çalışanın işyerinde neye ihtiyaç duyduğunu anlamak için görüş alış verişinde bulunun.
- Çalışan temsilcileri ile işbirliği içinde, benimsenen stratejinin uygulanmasının etkinliğini ve etkililiğini gözden geçirin ve gerekirse değişiklikler ve düzeltmeler yapın.
- Engelli çalışanlarla iletişim halinde olan işveren, birim yöneticileri, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri gibi meslek gruplarının engelli çalışanlar konusunda eğitim almasını ve bilgi edinmesini sağlayın.

- Gerektiğinde tavsiye alın. Bu tavsiyeler, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, tıp doktorları, psikologlar, engelli istihdam hizmeti sunan kurum ve kuruluşlar tarafından sağlanabilir [177].

5.3.7. Engelli Çalışanlara Duyarlı Acil Durum Uygulamaları

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'te acil durum; işyerinin tamamında veya bir bölümünde meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylar şeklinde tanımlanmaktadır. Yapılan işin niteliği, kullanılan malzeme ve ekipmanlar da göz önünde bulundurularak işyerine özgü olan acil durumlar belirlenmelidir. Belirlenen acil durumlarda yapılacak iş ve işlemler dâhil bilgiler ve uygulamaya yönelik eylemlerin yer aldığı bir acil durum planı hazırlanmalıdır. İşyerinde yeni acil durumların ortaya çıkması gibi durumlarda acil durum planının tamamı ya da belirli bölümleri yenilenmelidir. Ayrıca aynı yönetmelikte hazırlanmış olan acil durum planları; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir hükmü ile bu planların periyodik olarak yenilenmesi zorunluluğu getirilmiştir [178].

Acil bir durumda müdahalenin hızlı ve etkili olabilmesi için acil durum meydana gelmeden önce alınacak önlemlerle yaşanacak olumsuzluklara karşı hazırlıklı olunması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda işyerinde meydana gelebilecek muhtemel acil durumların belirlenmesi, acil durumlara yönelik önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin belirlenmesi, acil durum ile ilgili talimat ve prosedürlerin geliştirilmesi ve acil durum meydana geldikten sonraki süreçte güvenli tahliyenin sağlanması için acil durum planı hazırlanması ve bu plan doğrultusunda acil durum öncesinde hazırlık yapılması önemli bir hale gelmektedir [48] .

Başka bir açıdan bakıldığında engelli çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanların işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışabilmelerinin sağlanması için güvenli bir çalışma ortamı sağlamak işverenin sorumluluğundadır. Çalışma alanı, acil durum veya afet sırasında engelli çalışanlar için birçok potansiyel tehlike arz etmektedir. Tüm çalışanların ve işverenlerin, bu tehlikelerden haberdar olmaları ve muhtemel yaralanma veya ölüm olaylarını önlemek için ne yapılması gerektiğini bilmeleri oldukça önemlidir. Acil durumlarda engelli çalışanları da kapsayan alternatif iletişim araçları ile tahliye ve kurtarma prosedürlerinin planlanması kilit öneme sahiptir. Bilgi, planlama ve uygulama engelli çalışanları koruyacak ve hayat kurtaracaktır [179].

Örneğin işyerinde meydana gelecek bir yangın sırasında, işitme engelli çalışanın acil durum hakkında bilgi sahibi olmaması durumu onun acil çıkış yollarını kullanarak işyeri acil toplanma alanına gitmesini engelleyecek ya da süresini uzatacaktır. Toplanma alanında yapılan sayım sonucunda bu çalışanın halen işyerinde olduğu fark edilebilecektir. Ancak bu durumun fark edilmesi ve acil durum ekiplerinin işyerine yönlendirilmesi için de bir süre geçecektir. Bu geçen süre de işitme engelli çalışanın sağlığı ve güvenliğini tehdit eden unsurları içerisinde barındırmaktadır.

5.3.7.1. Çalışanların Engellilik Türüne Göre Acil Durumdan Etkilenme Şekilleri

Çalışanlar engellilik türlerine göre işyerinde meydana gelebilecek acil durumlardan farklı şekilde etkilenebilirler. Genel olarak çalışanların engellilik türüne göre acil durumlardan etkilenme şekilleri Tablo 5.5 'te gösterilmektedir [179].

Tablo 5.5. Çalışanların Engellilik Türüne Göre Acil Durumdan Etkilenme Şekilleri

Engellilik Türü	Acil Durumdan Etkilenme Şekilleri
Ortopedik Engelli	Hareket kısıtlılığı bulunan engelli çalışanın; çalışma alanını bağımsız olarak terk edebilme, merdiven kullanabilme ve kapıları açabilme becerisini etkileyecek zorlaştırıcı unsurların varlığı sonucu işyeri binasından çıkış süresi etkilenecektir.
Görme Engelli	Görme engelli çalışanın; acil çıkış yollarını, acil çıkış yönlendirme bilgilerini, talimatları ve nesneleri okuyamaması nedeniyle tehlikeleri belirme süresi etkilenecektir. Bu durum da tahliye sürelerini arttıracaktır.
İşitme Engelli	Tam veya kısmi işitme engelli olan çalışanın; acil durum uyarı sistemlerini ve/veya işitsel talimatları duyma ve bunlara tepki verme süresi etkilenecektir.
Dil ve Konuşma Engelli	Dil ve konuşma engelli çalışan, acil bir durumda iletişim kurma becerisinden kaynaklı acil durumdan etkilenecektir.
Zihinsel Engelli	Zihinsel engelli çalışanın; acil bir durumda şiddetlenebilen düşünceleri, ruh hali veya davranışında meydana gelen değişiklikler nedeniyle sağlık durumu etkilenecektir.
Süreğen Hastalık	Örneğin kronik solunum hastalığı olan çalışanın acil bir durumda binayı terk edebilmesi için uzun mesafeler yürümesi ve binayı tahliye etmek gibi aşırı fiziksel aktivite gerektiren görevleri yerine getirme düzeyi farklılık gösterecektir. Bu farklılıkların derecesi işyeri ortamında bulunan ya da acil durumda ortaya çıkan toz, duman veya kimyasal maddelerle daha da şiddetli hale gelecektir.

5.3.7.2. Acil Durumda Engelli Çalışana Yardımcı Olabilecek Çalışanların Belirlenmesi

İşyerlerinde acil bir durumda işyeri binasından hızlı bir şekilde tahliyenin gerçekleşmesi için engelli çalışanın yardıma ihtiyacı olabilir. Bu noktada engelli çalışanın tahliye sırasında kendisine yardımcı olacak birine ihtiyacı olup olmadığı analiz edilerek çalışanın bu sürece dâhil edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda engelli çalışana; acil bir durumda tahliye sırasında yardıma ihtiyacınız olacak mı?, İşyeri binasını hızlı bir şekilde terk etme yeteneğinizi etkileyecek bir durumunuz var mı? gibi soruların sorulması önemli bir hale gelmektedir. Engelli çalışana yöneltilen sorulara verilen cevaplar doğrultusunda çalışanın tahliye sırasında kendisine yardımcı olacak birine ihtiyaç duyduğu

tespit edilirse safetybuddy ve refakatçi gibi tanımlarla adlandırılan bir çalışan ataması yapılmalıdır. Bu çalışanın; fiziksel ve zihinsel olarak bu görevi yerine getirmeye uygun olması, tahliye sırasında kendisinin yardıma ihtiyacı olmaması, engelli çalışanla aynı saatte ve aynı alanda çalışması ve engelli çalışanın bu çalışanı seçmiş olması gibi özellikleri karşılaması gerekmektedir. Ayrıca en az iki kişinin atanması önerilmektedir [179].

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'te acil durum sırasında görevlendirilecek çalışanların belirlenmesi başlığı bulunmaktadır. Bu başlık altında işveren, işyerinin tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırayla 30, 40 ve 50 çalışana kadar; arama, kurtarma ve tahliye ile yangınla mücadele konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitimli en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirir ibaresi yer almaktadır. Ayrıca 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise bir kişinin görevlendirilmesinin yeterli olduğu belirtilmiştir [178]. Buradan hareketle işyerlerinde acil durum ekiplerinin oluşturulmasının zorunlu olduğu gözlenmektedir. İşyerinde acil durum ekiplerinden biri olan arama, kurtarma ve tahliye ekibinde bulunan çalışanlardan, engelli çalışanın tahliyesi sırasında yararlanılabilir. Engelli çalışana yardımcı olacak çalışanların mutlaka acil durum planında belirtilmesi ve acil durum planının işleyişi hakkında eğitilmeleri gerekmektedir.

Diğer taraftan acil durumda engelli çalışana yardımcı olabilecek çalışanların ve acil durum ekiplerinin eğitimlerinde bazı konulara değinilmelidir. Bunlar; işyerinde engelli çalışanların bulunduğu bilinci, engelli çalışanlar için tahliye normları, kaldırma ve taşıma teknikleri, iletişim sistemlerinin kullanılarak haberleşmenin sağlanması ve iyi iletişim kurma yöntemleri, hazırlanmış olan acil durum planlarının analizi şeklinde olduğu ifade edilmektedir [48].

5.3.7.3. Acil Durumda Engelli Çalışan ile İletişimin Sağlanması

Acil durumlarda işyerinde bulunan tüm çalışanlarla hızlı bir şekilde iletişim kurulması kritik önem taşımaktadır. Bu bağlamda işveren engelli çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanların bilgilere ayrıntılı ve zamanında erişebilmelerini sağlamalıdır. Engelli çalışanların acil durum hakkında bilgi sahibi olabilmeleri için farklı yöntemlerin uygulanması gerekebilir:

- Acil duruma hazırlık eğitimleri sırasında, işitme engelli çalışanlarla iletişimin sağlanması için işaret dili tercümanı, yardımcı dinleme cihazları ve ihtiyaç duyulan diğer yardımcı teknoloji kullanılmalıdır.
- Acil durumda engelli çalışana yardımcı olacak çalışan, engelli çalışana işyerinin mevcut durumu ve işyeri binasından acil çıkışın sağlanması için ilgili yönlendirme prosedürlerini doğru bir şekilde aktarmalıdır.
- İşitme engelli çalışanlar için görsel uyarı sistemi (flaşörlü ışık vb.) kullanılmalıdır.

- Görme engelli çalışanlar için dokunsal uyarı işaretleri, Braille alfabeli yönlendirme işaretleri ve sesli yönlendirme cihazları kullanılmalıdır.
- Zihinsel engelli çalışanlar için yangın merdiveni ve acil çıkış yolları işaretlenmelidir.
- Zihinsel engelli çalışanlar için tatbikat uygulamalarının resimli olması anlama düzeylerini arttıracaktır. Bunun gibi alternatif çözüm önerileri üretilmelidir.
- Acil durumda engelli çalışanlar için kullanılacak birçok iletişim aracı bulunmaktadır. Bu iletişim araçları; sesli ve ışıklı uyarı sistemleri, telefonlar, ekran okuyucular, şirket web siteleri, kablosuz iletişim cihazları, konuşma geliştirici cihaz şeklinde sıralanabilir [179].

5.3.7.4. Acil Durum İletişim Bilgi Kartı

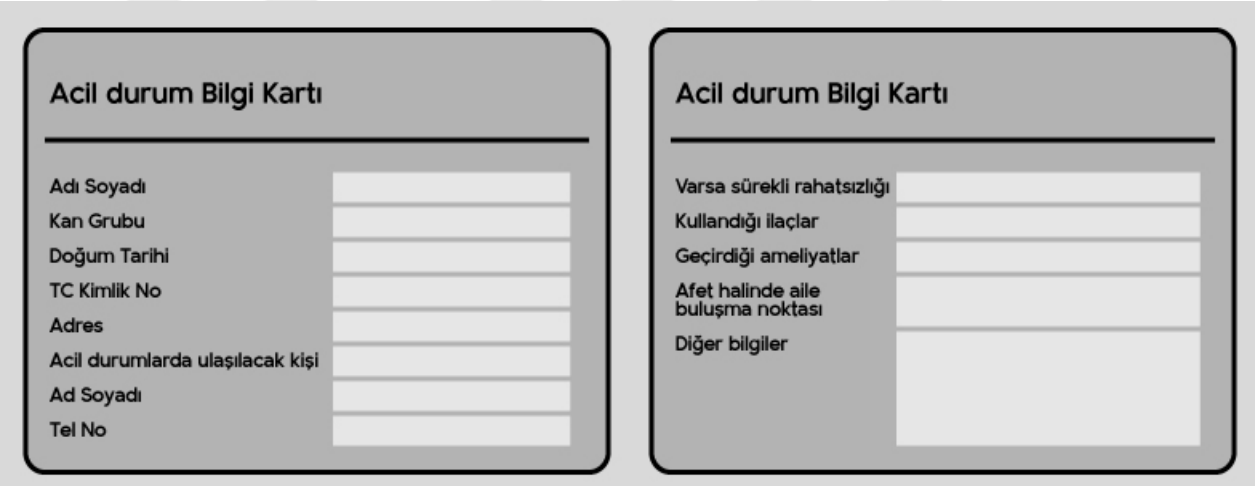
İşyerlerinde acil bir durumda çalışana hızlı ve etkili bir müdahalenin gerçekleştirilmesi için çalışanın üzerinde (cüzdanında, cebinde, yeleğinin cebinde vb.) ya da masasında kolay görünebilecek bir yerde acil durum iletişim bilgi kartının olması müdahalenin hızlanmasını sağlayacaktır. Acil durum iletişim bilgi kartları birçok alanda kullanılmaktadır. Örneğin sürücülere kaza anında acil müdahalenin gerçekleşmesini sağlamak için kullanıma hazır bir şekilde sürücülerin yanlarında bulundurmaları beklenmektedir. Acil durum iletişim kartları ile ilgili ABD'de birçok mucidin bu kartları tasarlayıp patentini aldığı da gözlenmektedir. Ayrıca acil durum iletişim kartını her bireyin edinmiş olup acil bir müdahalenin gerçekleşme ihtimaline karşı sürekli olarak yanında bulundurması oldukça önemlidir.

Acil durum iletişim bilgi kartlarının kolay taşınabilmesi, su ve kire karşı dayanıklı ve temizlenebilir bir özellikte sahip olması, içerdiği bilgilerin net ve anlaşılır olması gerekmektedir. Bu kartın içeresinde çalışanın; adı soyadı, çalıştığı bölüm, kan grubu, sağlık durumu, aldığı ilaçlar (reçete, ilacın dozu vb.), alerjenleri, kullandığı yardımcı teknoloji, acil durumda veya yardıma ihtiyaç duyduğunda aranacak yakınlarının ya da doktorunun iletişim bilgileri(birinci kişiye ulaşamadığımızda ikinci bir kişinin aranması gerekebilir bu nedenle en az iki kişi) ve varsa önemli bilgilerin olması acil müdahale sırasında büyük avantaj sağlayacaktır.

Bu bağlamda Türkiye'de ilk kez Engelliler İnsan Kaynakları ve Kariyer Sitesi olan Engelsizkariyer.com tarafından işveren ve çalışanlara yapılmış olan 'Engelli İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Eğitimi' temelinde acil bir durumda engelli çalışanlara nasıl müdahale edilmesi gerektiğine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. İstanbul Teknik Üniversitesi İSG günleri kapsamında eğitime katılmış olan yaklaşık 700 kişiye eğitmen tarafından yanınızda acil durum iletişim bilgi kartı var mı? sorusu yöneltilmiştir. Salonda bulunan eğitmen ve eğitmen ile birlikte eğitime katılan 3 kişi dışında hiç kimse de acil durum iletişim bilgi kartı olmadığı tespit edilmiştir. Burada dikkat çeken en önemli nokta ise eğitime katılan dinleyicilerin ülkemizin en önemli kurum ve kuruluşlarında iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan bireyler olmasıdır. Buradan hareketle işyerlerinde kullanılacak acil

durum iletişim bilgi kartları konusunda yeteri bilgiye sahip olmayan iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının olması, engelli çalışanlar özelinde de tam bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Yapılan eğitimde acil durum iletişim bilgi kartının önemine vurgu yapılarak engelli çalışanlara duyarlı olarak tasarlanmış olan acil durum iletişim bilgi kartına değinilmiştir. Bu eğitimde anlatılan acil durum iletişim bilgi kartının üzerinde engelli çalışanın ihtiyaç duyabileceği çeşitli bilgiler yer almaktadır. Örneğin astım hastaları için astım spreyi, diyabet hastaları için şeker, sürekli ilaç kullanan engelli çalışanlar için ilaç sembolü bulunmaktadır [180].

Şekil 5.8'de ise başka bir kurum tarafından hazırlanmış olan acil durum iletişim bilgi kartının bir örneği yer almaktadır [181]. Her işyeri kendine özgü acil durum iletişim bilgi kartı tasarlayıp engelli çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına bu kartları temin edebilir. Acil durum iletişim bilgi kartlarının da sürekli olarak çalışanın yanında bulunması çalışanın sorumluluğunda olmaktadır.



Şekil 5.8. Acil Durum İletişim Bilgi Kartı Örneği

5.3.7.5. Acil Durum Hazırlık Tatbikatlarına Engelli Çalışanların Dâhil Edilmesi

Acil durumlarda işyeri ortamının hızlı bir şekilde tahliye edilmesi ve işyeri binası içerisinde hiç kimsenin kalmadığından emin olunması tüm çalışanlar açısından hayati önem taşımaktadır. Acil durumlarda işyerinin hızlı bir şekilde tahliyesinin gerçekleşmesi için de acil durum meydana gelmeden önce acil duruma hazırlıklı olunması (tatbikat uygulaması) ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'te tatbikat başlığı altında acil durum planının uygulama adımlarının kontrol edilmesi amacıyla tüm işyerlerinde yılda en az bir kez tatbikat yapılması zorunlu hale getirilmiştir. Bu yönetmelikte, gerçekleştirilen tatbikatlar sonucunda işyerlerinde, gerekli düzeltici ve önleyici faaliyetlerin yapılmasına vurgu yapılarak gerçekleştirilen tatbikatın tarihi, tatbikat sonucunda görülen eksiklikler ve eksiklikler doğrultusunda yapılacak düzenlemelerin bulunduğu tatbikat raporunun hazırlanması hükmü getirilmiştir [178]. Bu bağlamda

işyerlerinde yapılacak olan tatbikatlara engelli çalışanların dâhil edilmesi ve olası bir acil durumda bu çalışanların işyeri ortamından nasıl uzaklaşacağına ilişkin senaryolar geliştirilmelidir. Tatbikat çeşitleri; alıştırma tatbikatı, haberli tatbikat ve habersiz tatbikat olmak üzere üç ana başlık altında incelenmektedir.

- **Alıştırma Tatbikatı:** Eğitimci ve çalışanların acil durum sırasında yaşanabilecek olası zorluklara ilişkin görüş alış verişinde bulunmalarını ve tahliye yöntemlerinin kavranmasına imkân tanımaktadır. Örneğin alıştırma tatbikatı sırasında çalışanlar bir tahliye sandalyesinin nasıl kullanıldığını öğrenebilir veya tatbikat sırasında engelli çalışana yardımcı olacak çalışan tarafından yürüme kısıtlılığı bulunan çalışan taşınarak pratik yapabilir.
- **Haberli Tatbikat**: Tatbikat öncesi tüm çalışanlara tatbikat yapılacağına ilişkin bilgi verilerek yavaş ve kontrollü bir ortamda engelli çalışanların tahliye edilmesi için pratik yapılmasına imkân tanımaktadır. Bu tatbikat çeşidinde tahliye prosedürleri herkes tarafından metodolojik olarak uygulanmaktadır.
- **Habersiz Tatbikat:** Tatbikatın yapılacağına ilişkin işyeri yönetiminin bilgi sahibi olduğu ancak çalışanların tatbikat yapılacağına ilişkin bilgi sahibi olmadıkları tatbikat çeşididir. Habersiz tatbikatların haberli tatbikatlardan sonra yapılması çok önemlidir çünkü haberli tatbikatta yaşanan sorunların düzeltilmesi ve acil durum sırasında yanlış bir uygulamanın yapılması önlenmektedir. Ayrıca duygusal olarak duyguların yoğun olduğu dönemlerde habersiz tatbikat yapılmaması tavsiye edilmektedir. Örneğin Soma maden faciasının üzerinden birkaç gün geçtikten sonra başka bir madende habersiz tatbikat yapılmaması önerilmektedir [182].

Bazı engelli çalışanların acil durum tatbikatları sırasında endişelenebilecekleri ve bu çalışanlar için birebir acil durum tatbikatı planlanmasının alternatif olarak uygulanabileceği unutulmamalıdır. Acil durum tatbikatı sırasında engelli çalışanlarda paniğe yol açılmaması için tatbikat öncesinde bu çalışanlara bilgi verilebilir. Acil durum tatbikatı anında ve tatbikat sonrasında engelli çalışanların korkularının ve endişelerinin gözlenmesi oldukça önemlidir [179]. Bu bağlamda engelli çalışanların kaygı durumlarının ortadan kaldırılması için çeşitli çalışmalar yapılmalıdır. Örneğin psikolog, işyeri hekimi, engellilik alanında çalışan sivil toplum örgütleri gibi kişi ve kuruluşlardan destek alınabilir. Ayrıca acil durumda engelli çalışanlara yardımcı olacak çalışanların tatbikat sürecine dâhil edilmesi oldukça önemlidir [48].

Diğer yandan acil durum tatbikatı sonrasında eksikliklerin ve yanlış yapılan uygulamaların belirlenmesi, acil durum meydana gelmeden bu noktaların düzeltilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle acil durum tatbikatlarına tüm çalışanların katılımlarının sağlanması ve yapılan tatbikatlar sonucunda acil durum planlarının yenilenmesi gerekmektedir [183].

5.3.7.6. Acil Durumda Engelli Çalışanların İşyerinden Tahliye Edilmesi

Acil durumda engelli çalışanların işyerinden hızlı bir şekilde tahliye edilmesi yaşanabilecek iş kazaları ve ölümlerin önüne geçilmesi açısından hayati öneme sahiptir. Engelli çalışanın, işyerinden kolaylıkla tahliye edilebilmesinin sağlanması için acil durum planında belirtilen kat krokilerinde engelli çalışanların bulundukları konumların belirtilmesi, acil durumda engelli çalışanların ihtiyaç duyacağı yardımların planlanması ve bu planlamaların tatbikat uygulamalarıyla desteklenmesi önemli hale gelmektedir.

Acil durumda paniğe kapılmamak ve işyeri binasının tahliyesinin sağlanması için çeşitli engel grubunda bulunan çalışanlarla iletişim kurmada bazı ipuçları bulunmaktadır. Tablo 5.6'da tahliye sırasında engelli çalışanlarla etkili iletişim kurabilmek için ipuçlarına yer verilmiştir [179].

Tablo 5.6. Tahliye Sırasında Engelli Çalışanlarla Etkili İletişim Kurmanın Yolları

Engellilik Türü	Tahliye Sırasında Engelli Çalışanla Etkili İletişim Kurmanın Yolları
Ortopedik Engelli	-Ortopedik engelli çalışana yardım etmenin en iyi yolunun ne olduğunu sorun. -Kişisel alanının bir parçası olduğu için çalışanın tekerlekli sandalyesine tutunmayın.
Görme Engelli	-Orada bulunduğunuzu çalışana söyleyin. -Doğrudan çalışan ile iletişim kurun. -Çalışana ne tür bir yardıma ihtiyacı olduğunu sorun. -Önceden yapılması gereken eylemi açıklayın. -Yoldaki tüm engelleri açıklayın. -Çalışana rehberlik edebilmek için kolunuzu tutmasına izin verin ancak siz onu tutmayın. -Görme engelli bir çalışanı güvenli bir yere tahliye ettikten sonra yapılması gereken diğer yardımları da mutlaka yapın. -Çalışanın yardımcı bir hayvanı varsa onunla birlikte hayvanın tahliye edilmesini sağlayın. -Görev başındayken yardımcı bir hayvanı sevmeyin veya beslemeyin.
İşitme Engelli	-İşitme engelli bir çalışanın çalışma alanlarına girerken dikkatini çekmek için ışıklara hafifçe vurun. -Kalem ve kâğıt kullanın, yazıyı yavaş yazın ve işitme engelli çalışanın siz yazıyı yazarken yazdıklarınızı okumasına izin verin. -Çalışanın mesajın aciliyetini anladığından emin -Çalışanla doğrudan yüz yüze gelin ve dudak okuyabilen çalışanlar için doğal bir şekilde konuşun. -İşitme engelli çalışan, tahliyeyi sağlayan acil durum ekibinden ayrılmışsa konumunu işaret etmesi ve karanlıkta dudak okumayı kolaylaştırması için bir el feneri sağlayın.
Zihinsel Engelli	-Acil durum talimatlarını ve tahliye işaretlerini karıştırabileceğinden dolayı çalışana eşlik edin. -Basit talimatlar kullanın ve sabırlı olun. Zihinsel engelli çalışanın engellilik şiddeti ne kadar fazla olursa size yanıt verme süresi de o oranda artacaktır, bunu unutmayın. -Talimatlara yanıt veremeyen çalışanı bedensel olarak tehlikeden uzaklaştırmaya hazırlıklı olun. -Onlarla sakin bir şekilde iletişim kurun.

Yapılmış olan bir çalışmada, her işyeri için bir tahliye el kitabının oluşturulması ve el kitabı içerisindeki bilgilerin tüm çalışanlara eğitim yoluyla aktarılarak acil duruma hazırlık yapılmasının olumlu sonuçları üzerinde durmaktadır. Bu çalışmada işyeri için tahliye planlaması yapılırken engelli çalışanların engellilik türlerinin dikkate alınarak bu planların oluşturulması gerekliliği vurgulanmıştır. Çünkü bir acil durumda engelli çalışanların davranışları engelliliğin türüne göre farklılık göstermektedir. Bu bağlamda engelli bir çalışanı tahliye etme yöntemi de kaçınılmaz olarak farklı olacaktır [184].

Başka bir çalışmada tahliye planlaması yapılırken engelli çalışanlarla görüş alış verişinde bulunulmasının önemine vurgu yapılmıştır. Bu çalışmada işyerinde meydana gelen bir acil durumda tahliyenin gerçekleşmesi için yardıma ihtiyacı olan çalışanların belirlenerek kişisel acil durum tahliye planlarının (personal emergency evacuation plans) hazırlanması gerekliliği belirtilmiştir. Ayrıca işyerinde ve çalışanın engel durumunda meydana gelen değişikler doğrultusunda, kişisel acil durum tahliye planlarının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve geliştirilmesi, değişen ihtiyaçlara cevap verilebilmesi açısından önemli bir faktördür [185].

Diğer bir çalışmada ise kişisel acil durum tahliye planına ihtiyacın olup olmadığının belirlenmesi için çalışanlara anket yapılabileceği vurgulanmıştır. Anket öncesi çalışanlara bilgilendirme yapılmıştır. Bu bilgilendirmenin içeriğinde ise acil durum tahliye prosedürlerinin gözden geçirilip iyileştirildiği, acil durumda tüm çalışanların işyerini güvenli bir şekilde terk edebilmelerinin amaçlandığı belirtilmektedir. Ayrıca birçok engelli çalışanın binayı hiçbir yardım almadan terk edebileceğinin bilindiği ancak bazı engelli çalışanların yardıma ihtiyacı olabileceğinden dolayı kişisel acil durum tahliye planı hazırlanmasının istenip istenmediği sorulmaktadır. Bu plana ihtiyaç duyuluyorsa ihtiyacın değerlendirilmesi için bir anketin doldurulması gerektiği açıklanmıştır. Anket içerisinde ise çalıştığınız işyerinin tahliye prosedürünü okudunuz ve anladınız mı? Prosüdürü okumak için yardımcı teknolojiye ihtiyacınız var mı? Herhangi bir özel tahliye gereksiniminiz var mı? gibi sorulara yer verilmiştir. Diğer taraftan çalışanların kişisel acil durum tahliye planına ihtiyaç duymalarının, çalışma haklarını etkilemediği vurgulanarak işyerinin bu planı hazırlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir [186].

Diğer yandan tahliye işleminin kolaylıkla gerçekleştirilebilmesi için acil çıkışa yönlendirici sesli ve ışıklı yönlendirmelerin bulunması gerekmektedir. Acil çıkış güzergâhları üzerinde ve acil çıkış kapısı geçişi engelleyecek fiziksel sorunların olmaması işyerini tahliye etme süresi açısından oldukça önemlidir. Acil durum kaçış yollarının zemini düz olmalı, kot farkı bulunan alanlarda geçişin sağlanabilmesi için rampalar yapılmalıdır. Acil çıkış kapısında eşik bulunmamalı ve kapıdan geçiş düz bir zemin ile sağlanmalıdır. İşyerinde bulunan merdivenlerden ortopedik engellilerin tahliyesinin sağlanması için tahliye sandalyelerinin temin edilerek kullanılması engelli çalışanların tahliyesini kolaylaştıracaktır. İşyerinde acil durum asansörü varsa bu asansörlere engelli çalışan ile birlikte mutlaka bu çalışana yardımcı olacak çalışanların birlikte binmesi sağlanmalıdır. Ayrıca acil çıkışı takip ederek işyeri binasından çıktıktan sonra korunaklı bir alan olan toplanma noktasının engelli

çalışanlar tarafından da bilinmesi ve işyerini terk ettikten sonra acil toplanma alanına gitmeleri sağlanmalıdır [48].

İşyerlerinde, asılı olan tahliye planlarının görme engelliler için de anlaşılabilmesi için Braille alfabeli olması önerilmektedir [48].

İşyerlerinde engelli çalışana duyarlı acil durum planı oluşturulurken dikkat edilmesi gereken hususlar;

- İşyeri erişilebilirliğini iyileştirmeye yönelik alınacak önlemler acil durumlarda tahliyeyi de kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle erişilebilirlik uygulamalarına dikkat edilmelidir.
- Hareket kısıtlılığı bulunan engelli çalışanların işyeri binasını daha kolay terk edebilecekleri bölümlerde çalıştırılması önerilmektedir.
- Acil durumda tahliye sandalyesi gibi özel ekipmanlar kullanılması gerekiyorsa bu ekipmanı satın almadan önce bir deneme yapılması faydalı olmaktadır. Tahliye sandalyesinin; kullanımı konusunda eğitim verilmesi, bakım ve temizliğinin yapılması da dikkat edilmesi gereken noktalar arasında yer almaktadır.
- Görme engelli çalışanlar için sesli ve titreşimli, işitme engelli çalışanlar için ise ışıklı uyarı sistemleri bulunması ve kullanılır durumda olması gerekmektedir.
- Acil durum planlamalarında tahliye prosedürlerinde engelli çalışanların diğer çalışanlara oranla daha yavaş hareket edecekleri hesaba katılmalıdır.
- İşyerinde bulunan tüm engelli çalışanların acil çıkış yollarına ve acil durum prosedürlerine hâkim olduğundan emin olunmalıdır. Bu prosedürlerin ihtiyaç durumunda farklı formatlarda hazırlanması gerekmektedir. Örneğin Braille alfabeli, büyük baskılı ya da sesli olarak düzenlenebilir.
- Acil durum ekiplerine engelli çalışanlar konusunda eğitim verilmelidir.
- Acil toplanma alanları belirlenmelidir [176].

6. MATERYAL VE YÖNTEM

6.1. Araştırmanın Amacı

Avrupa Birliği'ne uyum süreciyle birlikte Avrupa Birliği müktesebatına uygun olarak ulusal mevzuatımızda engelli bireylere ilişkin birçok düzenleme yapılmıştır. Bu hususta engelli bireylere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve bu bireylerin hem topluma hem de işgücü piyasasına bütünleştirilmeleri gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu anlamda ülkemizde yapılan çalışmalarda engelli istihdamı konusu ile ilgili olarak literatürde birçok çalışma olduğu gözlenmektedir; ancak bu çalışmaların engelli istihdamı konusunu daha çok sosyolojik açıdan ele aldığı söylenebilir. Engelli istihdamında iş sağlığı ve güvenliği sorunları ve farkındalığının arttırılmasına yönelik akademik bir çalışmanın eksikliği gözlenmektedir.

Bu çalışma ile engelli bireylere yönelik yapılan düzenlemelerde görülen eksik noktalara vurgu yapılmış, yürürlükteki mevzuata ve işyerindeki uygulamalara yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Bu çalışmanın engelli bireylere, engelli bireylerle çalışan; işveren, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli, ilgili tüm kişi, kurum ve kuruluşlara yol gösterici olması ve bu alanda yapılacak olan akademik çalışmalara ışık tutması amaçlanmaktadır.

6.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Avrupa Birliği ve Türkiye'de engellilik alanında yapılmış olan çalışmalar oluşturmaktadır.

6.3. Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Toplanması

Araştırmada nitel araştırma türlerinden doküman analizi yöntemi ve derinlemesine analiz yöntemi kullanılmıştır. Veriler literatür taraması yapılarak ve engellilik alanında çalışma yapan bireylerle röportaj yapılarak elde edilmiştir.

6.4. Araştırmanın Önemi

Yapılan literatür incelemesi sonucunda engelli istihdamında iş sağlığı ve güvenliği sorunları ve farkındalığının arttırılmasına yönelik akademik bir çalışmanın eksikliği açıkça görülmektedir. Bu çalışmada Avrupa Birliği ve Avrupa Birliği'ne aday ülke konumunda olan Türkiye'de; engelli bireylerin mevcut durumları, bu bireylerin istihdam edilme konusunda yaşadığı sorunlar ile birlikte bu sorunları aşıp işgücü piyasasında kendilerine yer bulabilen engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükler iş sağlığı ve güvenliği bakış açısıyla irdelenmiştir.

Örneğin ortopedik engelli bir çalışan acil durumda nasıl tahliye edilmelidir? Görme engelli bir çalışana iş sağlığı ve güvenliği eğitimi nasıl yapılmalıdır? İşitme engelli bir çalışana risk değerlendirmesinde nasıl yer verilmelidir? Bu sorulara yanıt ararken her engel türünün birbirinden farklı olduğuna, engelli bireyin zayıf ve güçlü yanlarının analiz edilip işyerinde uygun ortam hazırlanması gerekliliğine dikkat çekilmiştir.

7. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne adaylık süreci ile birlikte birçok alanda yeni politikalar geliştirdiği ve ulusal mevzuatta bir takım düzenlemeler yaptığı görülmektedir. Bu düzenlemeler içinde, engelli bireylerin; istihdam potansiyellerinin arttırılması, işyerlerinde her açıdan korunması ve iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına dâhil edilmesi, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde sosyal politika alanında yürütülen en önemli çalışmalar olarak gözlenmektedir.

Yapılmış olan bu tez çalışması Avrupa Birliği ve Türkiye'de engellilik alanında yapılmış olan çalışmaların doküman analizi yöntemi ve derinlemesine analiz yöntemi ile geniş bir literatür taraması yapılarak irdelenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, engellilik ve engelli istihdamı ile ilgili kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu bölümde, engellilik kavramının tam olarak tanımlanamadığı ve yapılan tanımlamaların da yanlış anlamlar ifade ettiği gözlenmiştir. Bu anlamda engellilik olgusunun açıklanabilmesi için yeti kaybı ve bireyin sınırlandırılma durumunun detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca engelliğin farklı şekillerde ortaya çıkabileceği ve çok çeşitli türleri olduğu görülmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmalarda, her engellilik türünün ayrı değerlendirilmesi sağlıklı olacaktır. Diğer yandan engelli bireylerin sosyal ve işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. Bu sorunların başında engelli bireylerin istihdam edilebilmeleri gelmektedir. Engelli bireyler istihdam edilme sürecine kadar birçok sorunla karşılaşmakta ancak istihdam edildiklerinde dahi bu sorunlar devam etmektedir. Özellikle işyerlerinde, uygulanması zorunlu olan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında, engelli çalışanlar ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır.

Engelli bireylerin istihdam edilmesinin önündeki sorunlardan en önemlileri ise onlara uygun işlerin analiz edilememesi, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanamamaları, işverenlerin olumsuz tutum ve önyargıları, istihdam politikalarının yetersizliği ve engelli bireylerin takip edildiği düzenli bir sistemin mevcut olmamasıdır. Bu bağlamda engelli bireylerle ilgili verilerin elde edilmesinin oldukça güç olduğu ve mevcut verilerin de güncel olmadığı dikkat çekmektedir. Örneğin, Türkiye'de engellilere yönelik bilgi ve veri eksikliğinin giderilmesi amacıyla 2002 yılında gerçekleştirilen "Türkiye Özürlüler Araştırması" tek ve en kapsamlı ulusal engellilik araştırmasıdır. Ancak bu araştırmanın üzerinden yaklaşık 18 yıl geçmiş ve günümüz koşulları değişmiştir. Günümüz koşullarına uygun olarak engelli bireylerle ilgili verilerin elde edilmesi ve istatistiki anlamda derlenmesi hususunda devlet yönetimine önemli görev ve sorumluluk düşmektedir.

İkinci bölümde, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde engelli bireylerin; mevcut durumu, istihdam edilebilirlikleri ve Avrupa Birliği mevzuatında engelli çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine yer verilmiştir. Bu bağlamda Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, engelli bireylerin mevcut durumlarının tespitinin yapılması için düzenli bir sistemin olmadığı görülmektedir. Engelli bireylerin mevcut durumları, çeşitli araştırmalar aracılığıyla Avrupa İstatistik Ofisi'nde derlenmektedir; ancak araştırmanın sınırlılıkları mevcut durumun tespitini zorlaştırmaktadır. Bu

durum da engelli bireylere ilişkin uygulanacak politikaların düzenlenmesinde ciddi bir sorun olarak karşımızda durmaktadır.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, engelli istihdamı konusu sosyal politikaya ilişkin alanlar içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, engelli istihdam etme yöntemi birbirinden farklı ele alınmaktadır. Bu durum da engelli istihdamının her ülkede eşit bir şekilde dağılmadığını göstermektedir. 2010 yılında engelli istihdamının arttırılmasının sağlanması için hazırlanan Avrupa Engellilik Stratejisi'nde, engelli bireylerin istihdam edilme oranlarının yaklaşık yüzde 50 oranında kaldığı ve Avrupa Birliği hedeflerine ulaşmanın sağlanması için daha fazla engelli bireyin istihdam edilmesi gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde yapılan birçok çalışmada, engelli istihdamı konusunda, halen istenilen düzeye ulaşılamadığı gözlenmektedir. Engelli bireylerin istihdamının arttırılmasının sağlanması için iyileştirme çalışmamaların yürütülmesinin önemi açıkça görülmektedir.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, istihdam edilen engelli bireylerin, işyerlerinde her açıdan korunmalarının sağlanması için iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları önemli bir yer tutmaktadır. Engelli çalışanların engel türlerinin birbirinden farklı olması, bu doğrultuda karşılaştıkları sağlık ve güvenlik tehlikesinin de farklılık göstermesi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında bazı sorunları beraberinde getirmektedir. Avrupa Birliği düzeyinde yapılan çalışmalarda, engelli bireylerin daha çok düşük vasıflı işlerde ve kısmi süreli olarak çalışıyor olmalarının bu sorunları daha da arttırdığı tespit edilmiştir. Diğer bir sorun da Avrupa Birliği düzeyinde engelli çalışanların karşılaştığı iş sağlığı ve güvenliği sorunları ile ilgili özellikli bir mevzuatın bulunmamasıdır. Bu anlamda İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Direktifi, İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Dair Tedbirlere Yönelik Konsey Direktifi, İşyeri İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gerekliliklerine İlişkin Direktif ve İşyerinde Çalışanlar Tarafından İş Ekipmanı Kullanımı İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimlerine İlişkin Direktif gibi bazı yasal düzenlemelerin olduğu gözlenmektedir. Ancak bu düzenlemelerin iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin genel düzenlemeler olduğu ve bu düzenlemeler doğrultusunda işyerinde yapılacak çalışmalarda engelli çalışanların da dikkate alınması gerekliliği dikkat çekmektedir. Avrupa Birliği düzeyinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında engelli çalışanlar özelinde bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Üçüncü bölümde, Türkiye'de engelli bireylerin; mevcut durumu, istihdam edilebilirlikleri ve Türk mevzuatında engelli çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine yer verilmiştir. Bu bağlamda Türkiye'de engelli bireylerin mevcut durumlarının tespitinin yapılması için düzenli bir çalışmanın mevcut olmadığı görülmektedir. Engelli bireylerin mevcut durumları çeşitli araştırmalar aracılığıyla Türkiye İstatistik Ofisi'nde derlenmektedir. Türkiye İstatistik Ofisi'nde derlenen mevcut araştırmaların, sınırlı bilgiye sahip olması nedeniyle araştırmanın sınırlılıkları, mevcut durumun tespitini zorlaştırmaktadır. Bu durum da engelli bireylere ilişkin uygulanacak politikaların düzenlenmesinde ciddi bir sorun olarak görülmektedir. Türkiye'de engellilere yönelik yapılmış olan en kapsamlı araştırmanın tarihinin çok eskiye dayanması nedeniyle engelli bireylere ilişkin güncel

verilerin mevcut olmadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda devlet yönetiminin bu konuya ilişkin çalışmalar yapmasının önemi de açıkça görülmektedir.

Türkiye'de engelli istihdamı konusunun Avrupa Birliği'ne adaylık süreciyle daha da önemli bir konu olarak ele alınmaya başlandığı gözlenmektedir. Bu konuya ilişkin Avrupa Birliği üyesi gelişmiş ülkelerde bile ciddi sorunlar yaşanırken Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede, önemli sorunların olduğu kuşku götürmez bir gerçektir. Türkiye'de de engelli bireylerin istihdam edilmesinde farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bu anlamda Türkiye'de engelli istihdamında yaygın olarak kota yönteminin uygulandığı gözlenmektedir. Bu yöntemle birlikte salt hukuki düzlemde engelli çalıştırma yükümlülüğünün getirilmiş olması, engelli bireylerin yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılmaması ve iş ve meslek analizlerinin yapılmaması gibi ciddi sorunları beraberinde getirmiştir. Yapılan birçok çalışma engelli istihdamında istenilen düzeye ulaşılamadığını açıkça göstermektedir. Bu bağlamda engelli bireylerin istihdam düzeylerinin arttırılması için çeşitli istihdam politikalarına ihtiyaç olduğu kuşku götürmez bir gerçektir.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne adaylık süreciyle birlikte, istihdam edilen engelli bireylerin işyerlerinde her açıdan korunmalarının sağlanması, daha da önemli hale gelmiştir. Avrupa Birliği üyesi ülkelere benzer şekilde engelli çalışanların engel türlerinin birbirinden farklı olması, işyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında da bazı sorunları beraberinde getirmektedir. Özellikle ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin özel bir kanun olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun geçmişinin çok eski tarihlere dayanmaması nedeniyle bir uyum sürecinin yaşandığı görülmektedir. Bu bağlamda dezavantajlı konumda olmayan çalışanlar için bile iş sağlığı ve güvenliği konularının tam anlamıyla uygulanamadığı görülürken, engelli çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği sorunları ve farkındalığının arttırılmasına yönelik çalışmaların mevcut olmadığı oldukça üzücü bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Engelli çalışanlar özelinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını içeren düzenlemelere ihtiyaç olduğu yadsınamaz bir gerçektir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise engelli çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ele alınmıştır. Yapılan literatür incelemesi sonucunda ülkemizde bilinmeyen bir kavram olan engelli çalışan tanımına yer verilmiştir. İşyerinde engelli çalışanların maruz kalabilecekleri sağlık/güvenlik tehlikesi ve risklerine, çalışanların engel türleri doğrultusunda geniş bir açıdan yer verilmiştir. Burada vurgulanması gereken en önemli nokta ise işyerinde engelli çalışanların maruz kalabilecekleri sağlık/güvenlik tehlike ve risklerinin genel olarak ele alınmasıdır. Her engel türünün birbirinden farklı olduğu ve her işyerinin de kendine özgü risk etmenlerinin bulunduğu unutulmamalıdır.

İşyerinde engelli çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları; çalışanın işe alınması, uygun bir işe yerleşmesi ve istihdamın sürekliliğinin sağlanması süreçlerinde dinamik bir şekilde devam etmektedir. Bu anlamda işyerinde çeşitli düzenlemeler yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu düzenlemeler işyeri fiziki ortamı ve erişimin düzenlenmesi; engelli çalışanlara uyarlanmış iş ekipmanlarının tasarlanması; iş organizasyonu, görevler ve çalışma saatlerinde yapılan

düzenlemeler; iletişim, eğitim ve yol gösterme çalışmaları; engelli çalışanlara duyarlı risk değerlendirmesi ve acil durum uygulamaları temelinde açıklanmıştır. Ancak yapılan literatür incelemesi sonucunda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kapsamında, işyerlerinde engelli çalışanlara yönelik birçok yanlış uygulamanın bulunduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle engelli bireylere yönelik yapılan düzenlemelerde görülen eksik noktalara vurgu yapılmış, yürürlükte bulunan mevzuata ve işyerlerinde uygulamaya yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Bu çalışmanın engelli bireylere, engelli bireylerle çalışan; işveren, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli, ilgili tüm kişi, kurum ve kuruluşlara yol gösterici olması ve bu alanda yapılacak olan akademik çalışmalara ışık tutması amaçlanmaktadır.

KAYNAKLAR

[1]. Dünya Sağlık Örgütü. (2011). *Dünya engellilik raporu yönetici özeti.* İsviçre.

[2]. Eurostat Statistics Explained. (2018). Disability statistics-barriers to social integration. 16 Ocak 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained adresinden erişildi.

[3]. Akyıldız, N. A. (2017). Avrupa Birliği'nde engelli politikası. *Türk İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 4 (13), 48-59.

[4]. Şen, M. (2018). Türkiye'de engellilere yönelik istihdam politikaları: Sorunlar ve öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi,* 8 (2), 129-152.

[5]. Kızıltaş, M. (2015). Engellilerle 360° İletişim. Ankara: Elma Yayınevi.

[6]. Tiyek, R. (2013). *Yerel sosyal politika bağlamında "İş'te Engel Yok Projesi". I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi bildiriler* kitabı içinde (ss. 84-92). Ankara: Euro/Guidance, İŞKUR, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.

[7]. Türk Dil Kurumu. Özürlü, sakat, engelli, ampütasyon tanımları. 16 Ocak 2019 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/ adresinden erişildi.

[8]. Ölmezoğlu, N. İ. (2015). *Çalışma yaşamında engelliler: Gümüşhane ili engelli istihdamına ilişkin emek arz yönlü bir araştırma.* Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

[9]. T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (2008). *Özürlüler Kanunu ve ilgili mevzuat.* Ankara: T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları. Yayın No:43.

[10]. 6462 Sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2013), T.C. Resmi Gazete, 28636, 03.05.2013..

[11]. Çolak, Ü., Hergüner, B. (2016). Zihinsel engellilerin istihdamı ve korumalı işyeri projesinin işverenler açısından uygulanabilirliği: Trabzon örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi,* 5 (8), 2436-2455.

[12]. World Health Organization. (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health.* Geneva: World Health Organization Library Cataloguing-in-Publication Data.

[13]. Kolat, S. (2009). *Avrupa Birliği sosyal politikası çerçevesinde özürlülere yönelik ayrımcılıkla mücadele ve Türkiye'deki yansımaları.* Uzmanlık tezi, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Ankara.

[14]. Uluslararası Çalışma Örgütü 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi (1983), T.C. Resmi Gazete, 23751, 10.07.1999.

[15]. Çamyamaç, A., Çınarlı, S. (2017). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün perspektifinden engelli kişilerin durumu. *Terazi Hukuk Dergisi,* 12 (127), 14-24.

[16]. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948), T.C. Resmi Gazete, 7217, 27.05.1949.

[17]. Birleşmiş Milletler. (1975). Sakat Bireylerin Haklarına Dair Bildirge. 25 Şubat 2019 tarihinde https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/27-birlesmis-milletler-diger-belgeler/ adresinden erişildi.

[18]. Belin, A., Zamparutti, T., Tull, K., Hernandez, G. vd. (2011). *Occupatıonal health and safety rısks for the most vulnerable workers*. Brussels: European Parliament.

[19]. Koçyiğit, S. (2018). *Özel Eğitim I.* Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi.

[20]. Milli Eğitim Bakanlığı. (2016). *Özel Eğitime Giriş.* Ankara.

[21]. Tan, O., Candemir, B. (2019). İş kazalarında ampütasyon gereken uzuv kayıplarının nedenleri ve çözümleri. 19 Ekim 2019 tarihinde www.oktaytan.net adresinden erişildi.

[22]. Burcu, E. (2011). Türkiye'deki engelli bireylere ilişkin kültürel tanımlamalar: Ankara örneği. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 37-54.

[23]. Çınar, H., Erdem, H. E. (2008). Yaşam hakkı: Tekerlekli sandalye kullanıcılarının konut iç mekân donatı elemanları ve mobilya kullanımı. *Politeknik Dergisi*, 11 (2), 169-174.

[24]. Koca, C. (2010). *Engelsiz şehir planlaması bilgilendirme raporu.* İstanbul: Dünya Engelliler Vakfı.

[25]. Ekenci, M. T. (2015). 2012 Türkiye Sağlık Araştırması'nın engelliliğe ilişkin yaygınlık ölçümü açısından incelenmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi,* 15 (35/2), 95-112.

[26]. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2009). Türkiye Özürlüler Araştırması 2002. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası.

[27]. Özkan, E., Akı, E. (2016). Az gören ve görme engelli bireylerin öz yeterlilikleri ve baş etme becerileri arasındaki ilişki. *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, 4 (2), 81-88.

[28]. Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). *Çocuk gelişimi ve eğitimi-İşitme engelliler*. Ankara.

[29]. Milli Eğitim Bakanlığı. (2009). *Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, Çocuk gelişimi ve eğitimi, Dil ve konuşma güçlüğü.* Ankara.

[30]. Milli Eğitim Bakanlığı. (2011). *Engelli Bireyler 762SHD026*. Ankara: Aile ve Tüketici Hizmetleri.

[31]. Ünal, B., Ergör, G., Horasan, G. D., Kalaça, S., Sözmen, K. (2013). Ünal, B., Ergör, G. (Ed.). *Türkiye kronik hastalıklar ve risk faktörleri sıklığı çalışması*. Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu.

[32]. Arıkan, Ç. (2002). Sosyal model çerçevesinde özürlülüğe yaklaşım. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi,* 2 (1), 11-25.

[33]. Alvar, B. (2014). *Isparta'da engelli istihdamı ve sorunları.* Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

[34]. Gül, İ. I. (2014). *Engellilerin Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi-Kamu kurumları için uygulama rehberi.* Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.

[35]. Mengü, E. (2018). *Engelli istihdamına engelli bakışı: Sosyolojik açıdan değerlendirme.* Arıkan, S., Ayyıldız, E. (Ed.), *Engelli bireylerin destekli istihdamı* (ss. 101-108). İstanbul: Akademik Kitaplar.

[36]. Association, M. C. (2018). *Engelliliğin neden olduğu sorunlar ve sınırlamala*r. Arıkan, S., Ayyıldız, E. (Ed.), *Engelli bireylerin destekli istihdamı* (ss. 173-196). İstanbul: Akademik Kitaplar.

[37]. Karataş, K. (2002). Engellilerin toplumla bütünleşme sorunları bir sosyal politika yaklaşımı. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 2 (2), 43-55.

[38]. Öztürk, M. (2011). *Türkiye'de engelli gerçeğ*i. İstanbul: Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği.

[39]. Gönülaçan, A. (2016*). Türkiye'de engelli istihdamı ve işverenlerin engelli istihdamına yönelik tutumları: Trabzon örneği.* Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

[40]. Sahte engelli raporu alarak devleti dolandırdılar! (2019, 26 Temmuz). Milliyet Gazetesi, http://www.milliyet.com.tr/gundem/sahte-engelli-raporu-alarak-devleti-dolandirdilar-6006461.

[41]. Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D., Castro, A. B. (2014). Discrimination, harassment, abuse and bullying in the workplace: Contribution of workplace ınjustice to occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57 (5), 573-586.

[42]. European Commission. *European network of legal experts in gender equality and non-discrimination: A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2017.* (2017). Brussels: European Union.

[43]. Mamatoğlu, N., Tasa, H. (2018). Engelliye yönelik ayrımcılık ve işyerinde engelli. *Turkiye Klinikleri J Psychol-Special Topics*, 3 (1), 1-10.

[44]. Figueiredo Ferraz, H., Gil Monte, P., Olivares Faúndez, V. (2015). Influence of mobbing (workplace bullying) on depressive symptoms: A longitudinal study among employees working with people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 59 (1), 39-47.

[45]. European Agency for Safety and Health at Work. (2010). *Ergonomıc adaptatıon of office and industrıal workstatıons for disabled workers.* Spain: Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV).

[46]. Gül, İ. I., Karan, U. (2011). *Ayrımcılık yasağı kavram, hukuk, izleme ve belgeleme.* Yeşiladalı, B., Ayata, G. (Ed). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

[47]. Mallender, M., Lıger, Q., Tıerney, R., Beresford, D., Eager,, J., Speckesser, S., Nafılyan, V. (2015). *Reasonable accommodation and sheltered workshops for people with disabilities: Costs and returns of ınvestments.* Brussels: European Union.

[48]. Yenidünya, S., Güler, A., Çoktu, A. K., Bolat, Y. Z., Erel, F. (2016). *Engelli çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği rehberi.* Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.

[49]. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012), T.C. Resmi Gazete, 28339, 30.06.2012.

[50]. Milli Eğitim Bakanlığı. (2011). *Engelli bireylerde toplumsal uyum.* Ankara: Aile ve Tüketici Hizmetleri Yayınları.

[51]. Bilgin, K. U. (1998). *Özürlülerin çalışma hayatındaki sorunları ve çözüm önerileri.* Ankara: Ortopedik Özürlüler Derneği, Türkiye Sağır ve Dilsizler Derneği ve Altı Nokta Körler Derneği.

[52]. Çarkçı, Ş. (2011). *Engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamı*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

[53]. Köksal, A. (2010). *Türkiye'de engelli istihdamı ve bir araştırma.* Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

[54]. Demir, İ. (2016). *Engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamı kapsamında İŞKUR'un rolü ve etkinliği.* Uzmanlık tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

[55]. Heron, R. (2005). *Job and work analysıs: Guidelines on identifying jobs for persons with disabilities.*Geneva : International Labour Organization.

[56]. Çimşir, E. (2019). Türkiye'de mesleki rehabilitasyon hizmetleri ve ihmal edilmiş bir alan olarak rehabilitasyon danışmanlığı. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 19 (1), 114-124.

[57]. Council of Europe. (2003). *Rehabilitation and integration of people with disabilities: Policy and legislation.* Germany: Council of Europe Publishing.

[58]. Şahan, E. C. (2018). *Çalışma hayatına katılımda engellilerin yaşadıkları sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa örneği.* Yüksek lisans tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.

[59]. T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2019). *Engelli ve yaşlı istatistik bülteni 2019-Eylül.* Ankara: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

[60]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü. (2017). 2014 - 2023 Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planları 2017- 2019. Ankara.

[61]. Kıraç, S., İlhan, B. (2010). Avrupa Birliği oluşum süreci ve ortak politikalar. *Milli Eğitim Dergisi,* 40 (188), 191-201..

[62]. Özcüre, G. (2014). *Avrupa Birliği'nin istihdam ve sosyal politikası.* İstanbul: Derin Yayınları.

[63]. Koray, M. (2005). *Avrupa toplum modeli.* Ankara: İmge Kitabevi.

[64]. Koray, M., Çelik, A. (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de sosyal diyalog.* Ankara: Belediye İş Yayınları.

[65]. Arslan, Ü. (2017). *Avrupa Birliği'nin kuruluş nedeni, tarihsel gelişimi ve geleceği.* Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

[66]. European Union. The 28 member countries of the EU. 12 Mart 2019 tarihinde https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_en adresinden erişildi.

[67]. Eurostat. (2015). European Union Comparative Quality and Technical Report: European Health and Social Integration Survey. European Union.

[68]. Eurostat Statistics Explained. (2015). File: Overview of data dources for EU dtatistics on disability DIS2015.png. 15.03.2019 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Overview_of_data_sources_for_EU_statistics_on_disability_DIS2015.png#file adresinden erişildi.

[69]. Eurostat. (2015). Revalence of disability (source EHSIS) (hlth_dsb_prve). 15.03.2019 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/hlth_dsb_prve_esms.htm adresinden erişildi.

[70]. Eurostat Statistics Explained. (2015). Disability statistics background-European Health and Social Integration Survey. 15 Mart 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_background__European_health_and_social_integration_survey#Main_features adresinden erişildi.

[71]. Eurostat Statistics Explained. Glossary: European health interview survey (EHIS). 16.03.2019 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:European_health_interview_survey_(EHIS) adresinden erişildi.

[72]. EUR-Lex. Access to Europan Union Law. (2008). Regulatıon (Ec) No 1338/2008 Of The European Parlıament And Of The Councıl. 16.03.2019 tarihinde https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32008R1338 adresinden erişildi.

[73]. Türk Dil Kurumu. Konsültasyon tanımı. 16 Mart 2019 tarihinde https://sozluk.gov.tr/ adresinden erişildi.

[74]. Eurostat Your Key to Europan Statistics. (2018). European Unıon Statıstıcs on Income and Lıvıng Condıtıons (EU-SILC). 17 Mart 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living conditions adresinden erişildi.

[75]. Eurostat Statistics Explained. (2016). Glossary: EU statistics on income and living conditions (EU-SILC) 17 Mart 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:EU_statistics_on_income_and_living_conditions_(EU-SILC) adresinden erişildi.

[76]. Eurostat Statistics Explained. (2019). Glossary:Labour force survey (LFS). 17 Mart 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Labour_force_survey_(LFS) adresinden erişildi.

[77]. Eurostat Statistics Explained. (2019). EU labour force survey-methodology. 18 Mart 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey_ _methodology adresinden erişildi.

[78]. Grammenos, S. (2018*). European comparative data on Europe 2020&People with disabilities*. Bruxelles.

[79]. Eurostat Statistics Explained. (2015). Disability statistics introduced. 18 Mart 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_introduced adresinden erişildi.

[80]. Eurostat Statistics Explained. (2016). Archive: Disability statistics-barriers to social integration. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Disability_statistics_ _barriers_to_social_integration&oldid=276430 20 Mart 2019 tarihinde adresinden erişildi.

[81]. European Commıssıon. (2010). *European Disability Strategy 2010-2020: A renewed commitment to a barrier-free Europe.* Brussels.

[82]. Eurostat Statistics Explained. (2019). Archive: Disability statistics-barriers to social integration. 11 Ekim 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Disability_statistics__barriers_to_social_integration#Further_Eurostat_information adresinden erişildi.

[83]. Eurostat Statistics Explained. (2015). Disability statistics prevalence and demographics. European Union.

[84]. Eurostat Newsrelease. (2014). *Situation of people with disabilities in the EU: Fewer than 1 in 2 disabled adults were in employment in the EU 28 in 2011*. European Commission: Eurostat Press Office.

[85]. Eurostat. (2018). Population on 1 January Persons. 21 Mart 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tps00001&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1 adresinden erişildi.

[86]. European Commission. Persons with disabilities. 21 Mart 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=en adresinden erişildi.

[87]. Tellioğlu, S. (2019). Avrupa Birliği'nin (AB) ve bazı gelişmiş ülkelerin engellilere yönelik sosyal politikaları ve sosyal hizmetleri. *Sosyal Bilimler Dergisi,* 6 (34), 166-182.

[88]. Orhan, S. (2013). *Türkiye'de özürlü dostu istihdam politikaları (Durum analizi ve öneriler).* Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.

[89]. Şemşit, S., Uçar, A., Yüksel, M. A. (2016). Avrupa Birliği politikaları perspektifinden Türkiye'de belediyelerin sunduğu engelli hizmetleri. *Sosyal Bilimler Dergisi,* ICEBSS Özel Sayısı, 205-223.

[90]. European Commission. European disability strategy 2010-2020. 23 Mart 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en adresinden erişildi.

[91]. European Commission. Employment, social affairs&inclusion. 11 Ekim 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1484&furtherNews=yes&newsId=9435 adresinden erişildi.

[92]. Kopycińska, D., Kryńska, E. (2015). Employment of the disabled in the EU in the framework of Europe 2020 Strategy. *Journal of International Studies,* 8 (3), 9-19.

[93]. Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi. 23 Mart 2019 tarihinde https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708 adresinden erişildi.

[94]. T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği. (2011). *Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma.* Ankara.

[95]. Greve, B. (2009). *The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: A summary of evidence from country reports and research studies.* Denmark: University of Roskilde.

[96]. The Academic Network of European Disability Experts (ANED). (2013). *European comparative data on Europe 2020&People with disabilities.* The Netherlands: Human Europan Consultancy, United Kıngdom: Unıversty of Leeds.

[97]. Uşan, M. F. (2003). Mesleki eğitim ve istihdam, devlet personel rejimi ve iş mevzuatı. *E-Akademi: Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi,* 15, 1-36.

[98]. T.C. Devlet Personel Başkanlığı. (2013). *Avrupa Birliği ülkelerinde kamu sektöründe engelli personel istihdamı.*Ankara: Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Birimi.

[99]. Kocabaş, Ç. (2018). *Türkiye'de engelli memur istihdamı.*Arıkan, S., Ayyıldız, E. (Ed.), Engelli bireylerin destekli istihdamı (ss. 59-91). İstanbul: Akademik Kitaplar.

[100]. Erten Ş., Ataş, İ, C. (2019). *Çalışma hayatında engelli bireyler: Türkiye'de engelli istihdamı ve engellilerin iş sağlığı ve güvenliği*. Albayrak, L., Açıkgöz, Ö., Gökçen, E. (Ed.) *Sağlık bilimleri alanında yeni ufuklar* (391-419). Ankara: Gece Kitaplığı.

[101]. EUR- Lex. Access to Europan Union Law. (2000). *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation.* 25 Mart 2019 tarihinde https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078 adresinden erişildi.

[102]. EUR- Lex. Access to Europan Union Law. (1989a*). Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work.* 25 Mart 2019 tarihinde https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391 adresinden erişildi.

[103]. EUR- Lex. Access to Europan Union Law. (1989b). *Councıl Dırectıve 89/654/EEC of 30 November 1989 Concerning the Minimum Safety and Health Requirements for the Workplace*. 25 Mart 2019 tarihinde https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0654 adresinden erişildi.

[104]. EUR-Lex. Access to Europan Union Law. (1989c). *Council Directive 89/655/EEC of 30 November 1989 Concerning the Minimum Safety and Health Requirements for the Use of Work Equipment by Workers at Work.* 25 Mart 2019 tarihinde https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0655 adresinden erişildi.

[105]. Yeomans L. (2013). Workers with disabilities. United Kingdom: Health&Safety Laboratory. https://oshwiki.eu/wiki/Workers_with_disabilities 11 Aralık 2019 tarihinde adresinden erişildi.

[106]. Özer, M. A. (2009). Avrupa Birliğine tam üyeliğin eşiğinde Türkiye. Yönetim ve Ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 16 (1), 89-105.

[107]. T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türkiye İstatistik Kurumu. (2011). *Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması 2010.* Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.

[108]. Türkiye İstatistik Kurumu. (2013). *Nüfus ve Konut Araştırması 2011.* Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.

[109]. Türkiye İstatistik Kurumu. (2013). *Sağlık Araştırması 2012.* Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.

[110]. Şen, M. (2017). *Çalışma yaşamında engelliler.* Dursun, S., Aytaç, S. (Ed.). *Çalışma yaşamında özel gruplar.* Bursa: Ekin Yayınevi.

[111]. Güler, Z. (2015). Özel politika gerektiren grupların iş yaşamındaki sağlık ve güvenlik riskleri ile kontrol tedbirleri. *Çalışma Dünyası Dergisi,* 2, 117-134.

[112]. Türk Metal Sendikası (2018). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.* Ankara: Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.

[113]. Özbayram, E. (2014). *Türk çalışma hayatında korumalı işyerleri ve engelli istihdamı*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

[114]. Çiftçi, İ., Büyükkayaer, U. P., Karaaslan, L., Gergin, S., Yılmaz, Z. vd. (2015). *Kamuda engelli istihdamının analizi.* Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.

[115]. 4857 Sayılı İş Kanunu (2003), T.C. Resmi Gazete, 25134, 10.06.2003.

[116]. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun (2005), T.C. Resmi Gazete, 25868, 07.07.2015.

[117]. T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2011). *İşgücü piyasasının özürlüler açısından analizi.* Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.

[118]. Oral, A., Aydın, R., Ketenci, A., Akyüz, G., Sindel, D. Yalıman, A. (2016). World report on disability: Analysis of the disability issues and contributions of physical medicine and rehabilitation medical specialty in Turkey. *Turkish Journal of Physical Medicine and Rehabilitation,* 1 (62), 83-97.

[119]. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965), T.C. Resmi Gazete, 12056, 23.07.1965.

[120]. Oktay, E. Y., Çölgeçen, H., Karahan, K. K., Yıldırım, Y. Z. (2019). *Bir dezavantajlı grup olan engellilerin sosyal dışlanmalarını önlemek üzere Türkiye'de uygulanan sosyal politikalar*. Yumuşak, İ. G. (Ed.), *15. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri* kitabı içinde (ss. 77-110). İstanbul: İstanbul Zaim University, Mohammed V University.

[121]. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017). *Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023*. Ankara.

[122]. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) Eylem Planları (2014–2016)*. Ankara.

[123]. Erten, Ş., Aktel, M. (2016). Ulusal program ve düzenli ilerleme raporları çerçevesinde Türkiye'nin engelli politikaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 21 (4), 1275-1297.

[124]. Hüseyinli, N., Göçmen, S., Nasibov, D. (2017). Çalışma hayatında engelli haklarına ilişkin yasal düzenlemeler ve engellilerin haklara ilişkin farkındalıkları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi,* 6 (6), 138-152.

[125]. Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik (2009), T.C. Resmi Gazete, 27210, 25.04.2009.

[126]. Namal, M. K. (2019). İŞKUR Engelli Girişimciliği Destek Programı'nın incelenmesi (TR61 bölgesi örneği). *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 42, 261-272.

[127]. Karadoğan, E. A., Yıldırım, D. (2017). *Adana'da engelsiz yaşam merkezi projesi araştırma raporu*. Ankara: Uzerler Matbaacılık Reklamcılık Turizm San. Tic. LTD. ŞTİ.

[128]. Çavuş, Ö. H., Tekin, A. (2015). Türkiye'de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 145-165.

[129]. Aydınonat, N. E. (2012). *Engelli istihdamını arttırmanın yolları.* Ankara: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.

[130]. Arslan, H., Altıntaş, G. (2014). Engellilerin çalışma yaşamına katılımını arttırarak toplumla kaynaşmalarını sağlamayı hedefleyen bir model önerisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 5(2), 165-186.

[131]. Civan, O. E. (2017). İş sağlığı ve güvenliğinde özel politika gerektiren gruplar. *Ankara Barosu Dergisi,* 75 (4), 203-290.

[132]. Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik (2013), T.C. Resmi Gazete, 28833, 26.11.2013.

[133]. Şen, M., Tunç, Y. E. (2017). Türkiye'de çalışma yaşamında özel grupların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6 (16), 568-596.

[134]. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (2013), T.C. Resmi Gazete, 28710, 17.07.2013.

[135]. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2013), T.C. Resmi Gazete, 28713, 20.07.2013.

[136]. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2013), T.C. Resmi Gazete, 28648, 15.05.2013.

[137]. Kahraman, S., Bulut, Ç., Aydin, E. (2019). İşyerlerinde engelli erişimi: Türkiye üzerine bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 10 (4), 1005-1013.

[138]. Aygün, E. (2017). *Kentsel açık alanların fiziksel engelliler tarafından kullanım imkânlarının değerlendirilmesi; Tekirdağ Süleymanpaşa ilçesi örneği.* Yüksek lisans tezi, Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.

[139]. Aytaç, S., Özok, A., Yamankaradeniz, N. vd. (2018). *Metal sanayiinde çalışan kadınların sağlık ve güvenlik açısından risk faktörleri.* Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.

[140]. Tatma, S. (2019). Metal sektöründe faaliyet gösteren bir fabrikada iş kazalarının taşeron çalışma modeli ile ilişkisi. *KARATAHTA İş Yazıları Dergisi,* 13, 23-58.

[141]. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (1964), T.C. Resmi Gazete, 11766-11779, 29/30/31.07-01.08.1964.

[142]. Zwerling, C., Whitten, P. S., Davis, C. S., Sprince, N. L. (1997). Occupational ınjuries among workers with disabilities: The national health ınterview survey, 1985-1994. *JAMA*, 278 (24), 2163-2166.

[143]. Camkurt, Z. M. (2013). Çalışanların kişisel özelliklerinin iş kazalarının meydana gelmesi üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24 (6), 70-101.

[144]. Yazıcı, A. S., Çetin, E. (2018). İş kazası ve meslek hastalığı sigortasında sürekli iş göremezlik geliri. *KARATAHTA İş Yazıları Dergisi,* 11, 33-67.

[145]. Kılkış, İ. (2016). *İş sağlığı ve güvenliği.* Bursa: Dora Basım-Yayın Dağıtım..

[146]. Topak, O. (2004). İşçiden iş kavramına geçiş ve değişikliğin gizli ideolojisi. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,* Türk Tabipler Birliği Yayını, Nisan-Mayıs-Haziran, 7-12.

[147]. Karaaslan, L. (2013). *Herkes için engelsiz işyerleri işverenler için rehber.* Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

[148]. Health and Safety Executive. (2015). *Health and safety for disabled people and their employers.* 12 Nisan 2019 tarihinde www.hse.gov.uk/disability/largeprint.pdf adresinden erişildi.

[149]. Engelli Öğrenci Birim Koordinatörlüğü. (2017). *İş ve eğitim hayatında engellilikle ilgili bilinmesi gerekenler.* İstanbul: Marmara Üniversitesi.

[150]. Vatansever, Ç. (2014). Risk Değerlendirme'de yeni bir boyut: Psikososyal tehlike ve riskler. *Çalışma ve Toplum*, 1 (40), 117-138.

[151]. Department for Work&Pensions. (2013). *The disability and health employment strategy: The discussion so far.* United Kingdom: Department for Work and Pensions.

[152]. Kayıhan, H., Köse, B. (2018). Türkiye'de ve dünyada mesleki rehabilitasyon. *Türkiye Klinikleri Psikoloji Özel Dergisi,* 3 (1), 30-41.

[153]. European Agency for Safety and Health at Work. (2010). *Ergolab: The key to healthy and safe employment of people wıth dısabılıtıes*. Belgium.

[154]. Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F. ve diğerleri. (2017) Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology,* 27 (1), 40-55.

[155]. Woodley, A., Metzger, N., Dylan, S. (2012). *Employer attitudes towards employing disabled people.* New Zealand: Ministry of Social Development.

[156]. Zihinsel engelli işçi kesim makinesinde! (2015, 31 Ağustos). Radikal Gazetesi, http://www.radikal.com.tr/turkiye/zihinsel-engelli-isci-kesim-makinesinde-1425100/.

[157]. Öztürk, N., Tse, Linnie., Önel, H., Küçükdoğu, M, Ş., Brown, J., Eryüzlü, İ, H. ve diğerleri. (2012). *Engelliler için evrensel standartlar klavuzu.* İstanbul: Dünya Engelliler Vakfı, Dünya Engelliler Birliği.

[158]. Belir, Ö. (2009). *Mimari erişilebilirlik kılavuzu.* Özürlüler Vakfı.

[159]. Dikel, Y. Z. (2019). *Evrensel tasarım kapsamında kullanıcıların iç mekân donatılarına erişebilirliğinin incelenmesi.* Yüksek lisans tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul.

[160]. İnşaat Mühendisleri Odası İzmir Şubesi Engelli Erişilebilirliği Komisyonu. (2018). *Engelli erişilebilirliğinde olmazsa olmazlar.* İzmir: İnşaat Mühendisleri Odası.

[161]. Graham, K. M., McMahon, B. T., Kim, J. H., Simpson, P., McMahon, M. C. (2019). Patterns of workplace discrimination across broad categories of disability. *Rehabilitation Psychology,* 64 (2), 194–202.

[162]. Çakmak, N. M., Şirin, T., Ünal, C., Erbek, F. (2015). *Ulusal rapor: Türkiye'de engellilerin çalışma hakkının hukuki değerlendirmesi.* İstanbul: Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği.

[163]. International Labour Organization. (2016). *The competitive advantage of hiring persons with disabilities: An employer's guide to disability ınclusion at the workplace.* Bangladesh: The International Labor Organization, Bangladesh-Skills for Employment and Productivity (B-SEP) Project.

[164]. Akgün, Ö. E. (2018). *Engelliler için yardımcı teknolojiler.* Arıkan, S., Ayyıldız, E. (Ed.), *Engelli bireylerin destekli istihdamı* (ss. 245-281). İstanbul: Akademik Kitaplar.

[165]. International Labour Organization. (2014). *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation guidelines.* Geneva: International Labour Office.

[166]. Cordero, J., Zúñiga, T. O., Rueda, M. (2014). *Disability and corporate social responsibility reporting: An analysis comparing reporting practices of 40 selected multinational enterprises.* Geneva: Internatıonal Labour Office.

[167]. National Disability Authority. (2011). *Literature review: Guidance on retaining employees with a disability.* Ireland.

[168]. Broten, N., Dworsky, M., Powell, D. (2018). *Disability risk and alternative work arrangements.* Washington: Annual Meeting of the Disability Research Consortium.

[169]. Acas Working for Everyone. (2017). *Disability discrimination: Key points for the workplace*. United Kingdom.

[170]. Internatıonal Labour Organızatıon. (2001). *Code of practice on managing disability in the workplace: Tripartite meeting of experts on the management of disability at the workplace*. Geneva.

[171]. Kovacs, D, W., Ryan, M, K., Haslam, S, A., Rabinovich, A. (2008) 'Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate': Barriers to the career advancement of disabled professionals. *Disability & Society Journal*, 23 (7), 705-717.

[172]. Çelenk Kaya, E., Ölmezoğlu İri, N. İ., Başkan Takaoğlu, Z. (2018). Risk değerlendirmesi ne kadar önemli? "İşveren bakış açısı". *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi,* 7 (4), 10-18.

[173]. Ölmezoğlu İri, N. İ. (2020*). Çalışma yaşamında psikososyal risk faktörleri: Kapalı ve açık ceza infaz kurumlarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bağlamında psikososyal risk maruziyetinin karşılaştırmalı analizi.* Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

[174]. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (2012), T.C. Resmi Gazete, 28512, 29.12.2012.

[175]. Health and Safety Executive. (2014). *Health and safety for disabled workers and people who work with them: An easy read guide.* United Kingdom.

[176]. European Agency for Safety and Health at Work. (2004). *Ensuring the health and safety of workers with disabilities facts 53.* Belgium.

[177]. European Agency for Safety and Health at Work. (2009). *Workforce diversity and risk assessment: Ensuring everyone is covered.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

[178]. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (2013), T.C. Resmi Gazete, 28681, 18.06.2013.

[179]. BC Coalition of People with Disabilities. (2008). *Workplace emergency planning for workers with disabilities: A handbook for employers and workers.*

[180]. Engelsizkariyer.com. *İşveren ve çalışanlara engelli iş sağlığı ve güvenliği farkındalık eğitimi.* 29 Temmuz 2020 tarihinde https://www.engelsizkariyer.com/Yazi.aspx?id=297 adresinden erişildi.

[181]. İstanbul Bilgi Üniversitesi. *Engelli bireylerin acil durum planı*. 29 Temmuz 2020 tarihinde https://engelsiz.bilgi.edu.tr/tr/sayfa/engelli-bireylerin-acil-durumlarda-korunmasi/ adresinden erişildi.

[182]. United States Department of Labor's Office of Disability Employment Policy. (2005). *Preparıng the workplace for everyone: Accounting for the needs of people with disabilities.* United States: The United States Department of Labor.

[183]. Statewide Disability Advisory Council. (2010). *A guide to creating emergency evacuation procedures including considerations for people with disabilities.* United States.

[184]. Jeong-Soo, L. (2016). A comparative study on the evacuation preparedness and guidelines for peoples with disability. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society,* 17 (2), 470-478.

[185]. Health and Safety Authority. (2009). *Employees with disabilities: An employer's guide to implementing inclusive health and safety practices for employees with disabilities.* Ireland.

[186]. HM Government. (2007). *Fire safety risk assessment supplementary guide: Means of escape for disabled people.* London: Department for Communities and Local Government Publications.

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı **:** Aslıhan TOYOĞLU

Doğum Tarihi **:** 25.09.1994

E-mail **:** aslihantoyoglu@gmail.com

Öğrenim Durumu **:**

Derece	**Bölüm/Program**	**Üniversite**	**Yıl**
Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	Gümüşhane Üniversitesi	2013-2017
Ön Lisans	Sosyal Hizmetler	Anadolu Üniversitesi	2015-2017
Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Anadolu Üniversitesi	2017-2019
Yüksek Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	Tarsus Üniversitesi	2017-2020

Görevler **:**

Görev Ünvanı	**Görev Yeri**	**Yıl**
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitmeni	Milli Eğitim Bakanlığı Mersin Halk Eğitim Merkezleri	2017- ….
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitmeni	TAMEB (Türk Alman İşbirliğinde Mesleki Beceri Geliştirme Projesi)	2018-2018
İş Güvenliği Uzmanı	Uzman Risk Yönetimi OSGB'den dışa görevlendirme Şişecam Soda Sanayi A.Ş	2018-2020
İş Güvenliği Uzmanı	Enerjisa yüklenici firması Tuka Elektrik İnşaat Gıda Temizlik Taşımacılık Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi	2020-2020
İş Güvenliği Uzmanı	Bensan İnşaat Teknolojileri A.Ş	2020-….

ESERLER (Makaleler ve Bildiriler)

1. Temiz, H. E., Toyoğlu, A. (2019). *Engelli istihdamına yönelik iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı*, TAEM Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi, 18-19 Haziran 2019, Ankara: Anadolu Hotels Downtown.

2. Temiz, H. E., Toyoğlu, A. (2019). *İşgücü piyasalarında engellilere yönelik stratejiler: Avrupa Birliği ve Türkiye karşılaştırması*, 3. Uluslararası Akdeniz Sempozyumu, 31 Ekim-2 Kasım 2019, Mersin: Olbios Marina Resort Hotel.

3. Temiz, H. E., Toyoğlu, A. (2019). *İş analizi ve meslek tanımlaması yetersizliği bağlamında engelli bireylerin istihdam sorunu*, 3. Uluslararası Akdeniz Sempozyumu, 31 Ekim-2 Kasım 2019, Mersin: Olbios Marina Resort Hotel.