

AVRUPA BİRLİĞİNE KATILIM SÜRECİNDE TÜRKİYEDEKİ DEZAVANTAJLI ÇALIŞAN GRUPLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAKTÖRLERİNİN İNCELENMESİ

 Cengiz AKYILDIZ^a

Özet

Sanayi devrimi sonrasında bugünkü Avrupa Birliği'nin başat gücünü oluşturan ülkelerde, çalışanların sağlık ve güvenlikleriyle ilgili ciddi kaygılar ortaya çıkmıştır. Bu kaygılar, çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile ilgili önlemler alınması gerektiğini ortaya koymuştur. Avrupa'daki bu erken dönem uygulamaları ve yasal literatürdeki gelişmeler, günümüzde AB'ni İSG konusunda tüm dünyada örnek ve yararlanılan kaynak haline getirmiştir. Çalışma literatür taraması tekniğiyle yapılmıştır. AB ve Türkiye'deki İSG yasaları, yönetmelikleri, resmi ve özel kurum istatistik çalışmaları ve makale çalışmalarından yararlanılmıştır. Türkiye'de AB katılım süreci çerçevesinde açılan dosyalardan biri olan İSG yasası ve uygulamaları, 10 yıldır kapsamlı olarak ele alınmaktadır. İlerlemeler kaydedilmişse de hedeflerin oldukça gerisinde kalınmıştır. Dezavantajlı çalışan gruplarının İSG faktörleri üzerinde yeterince durulmamıştır. Kabul ve kavramlar konusunda farklılıklar ve eksiklikler vardır. Bununla birlikte mevcut yasa ve yönetmeliklerin sahada uygulanması ve bunların denetlenme mekanizmaları oldukça yetersizdir. Kanun koyucu ve uygulayıcıların çalışanların tümü üzerindeki uygulamalarında olduğu gibi dezavantajlı grupların İSG sorunları da yeterince ele alınmamakta, ilgiyle üzerinde durulmamaktadır. Bu çalışmada AB ve Türkiye'deki dezavantajlı çalışan gruplarına yönelik İSG yasa ve normları ile uygulamalar karşılaştırılmıştır. Yasalar ve uygulamalardaki eksikler saptanmış, yedi dezavantajlı çalışan grubunun her birinin mesleki riskleri, sağlık sonuçları ile politika bağlamı analiz edilmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Türkiye Cumhuriyeti yasaları, Dezavantajlı çalışan grupları, AB yasa ve normları, İSG.



ANALYZING OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY FACTORS OF VULNERABLE EMPLOYEE GROUPS IN TURKEY IN THE PROCESS OF ACCESSION TO THE EUROPEAN UNION

Abstract

After the industrial revolution, serious concerns have emerged about the health and safety of workers in the countries that constitute the dominant power of today's European Union. These concerns revealed that

^a Öğr. Gör., Üsküdar Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Çizgi Film ve Animasyon Bölümü, cengiz9299@hotmail.com

Makale Geliş Tarihi: 12.08.2022, Makale Kabul Tarihi: 25.10.2022

measures should be taken regarding the Occupational Health and Safety (OHS) of the employees. These early practices and developments in the legal literature have made the EU an example and a useful resource all over the world, with its laws and practices, on the OHS factors of employees. The study was carried out using the literature review technique, using the laws, regulations, official and private institution statistical studies and article studies in the EU and Turkey. OHS law and its practices, which is one of the files opened within the framework of the EU accession process in Turkey, have been comprehensively addressed for 10 years. Although progress has been made, it has fallen far behind the targets. The OHS factors of disadvantaged employee groups have not been sufficiently emphasized. There are differences and deficiencies in terms of acceptance and concepts. However, the implementation of existing laws and regulations in the field and their monitoring mechanisms are quite inadequate. OHS problems of disadvantaged groups, as well as the practices of legislators and practitioners on all employees, are not adequately addressed and are not focused on with interest. In this study, the OHS practices of the disadvantaged employee groups were compared with the EU laws and norms and the practices in Turkey, the deficiencies at the point we reached were determined, the occupational risks, health outcomes and policy context of each of the seven disadvantaged employee groups were analyzed and solution suggestions were presented.

Keywords: Turkish laws, Disadvantaged employee groups, EU laws and norms, OHS.



A. Giriş

İş sağlığı ve güvenliği kavramı son yıllarda üzerinde önemle durulan konulardan birisidir. İş sağlığı ve iş güvenliği olmak üzere iki tanımdan oluşmaktadır. Sağlık tanımından yola çıkarak iş sağlığı kavramına bakıldığında, işçinin çalıştığı işinde fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyilik hali içinde olması anlaşılır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) karma komisyonuna göre; “İş sağlığı her meslekteki işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyiliklerini en üst düzeyde koruma ve geliştirmeyi; işçilerin çalışma koşullarından ötürü sağlıklarını kaybetmelerinin önlenmesini; işçilerin işyerindeki sağlığa zararlı faktörlerden kaynaklanan risklerden korunmasını; işçinin fiziksel ve psikolojik donanımına uygun işte çalışmasının sağlanmasını ve özetle işin insana uyarlanmasını ve her bir insanın işine adapte edilmesini amaçlar” (WHO, 2005). İş güvenliği ise; bir işin yapılması anında çalışan bireylerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılmasını veya en aza indirilmesi hususunda teknik önlemleri içeren bir kavramdır (Başbuğ, 2013, s. 16). İş güvenliği kavramı, çalışma ortamına ilişkin önlemleri içerir. İş sağlığı ve güvenliği kavramının özünde çalışanların işten ve iş ortamından ve çalışma dolayısı ile karşı karşıya kaldıkları risklere karşı korunması yer alır (Arıcı, 1999, s. 5).

Çalışanların İSG faktörlerinin iyileştirilmesi, özellikle gelişmekte olan ülkeler için önemli bir meseledir ve aynı zamanda kalkınmışlığın ölçüsüdür. Dezavantajlı çalışanların özel durumları söz konusu olduğunda durum daha kritik hale gelir. Bu nedenle dezavantajlı çalışanların çalışma alanlarının çalışanın yetersizliğine göre daha özenle organize edilmesi gerekir.

Toplumsal süreçlerin tümüne katılımları diğer bireylere göre daha düşük olan kişilerin oluşturduğu gruplar “dezavantajlı grup” olarak tanımlanmaktadır (Apalı, 2019, s. 89). Daha geniş manada dezavantajlı grup; sosyal, ekonomik, psikolojik, politik, etnik, cinsiyet, dinsel vb. nedenlerle

sosyal yaşam içerisinde diğer insanlardan farklı bir şekilde tüm yaşamsal kaynaklardan yoksun olan ya da yoksun bırakılan kişi ya da grupları ifade etmektedir (Gül & Gümüsoğlu, 2017, s. 1).

Bu çalışma, Avrupa Parlamentosu İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi (EMPL) tarafından geliştirilen, AB'de dezavantajlı çalışan grupları için iş sağlığı ve güvenliği risklerinin ve bu risklerin etkileri ve etkileşimlerini anlatmak ve Türkiye'deki dezavantajlı çalışan gruplarının durumlarını AB ülkeleri ile karşılaştırmak üzere gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışma, Avrupa Parlamentosu İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi tarafından 2011 yılında gerçekleştirilen ve dezavantajlı çalışan grupları ele alan, En Korunmasız Çalışanlar İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri (*Occupational Health And Safety Risks For The Most Vulnerable Workers*) başlıklı rapordaki veriler esas alınarak yapılmıştır. Rapor, AB'de dezavantajlı çalışan gruplarına ilişkin yapılmış en ayrıntılı çalışmadır ve literatürde bu kapsamda daha yeni bir çalışmaya erişilememiştir (Belin vd., 2011).

Türkiye'de dezavantajlı çalışan gruplarının İSG faktörleri ile ilgili çalışmalar yapılmışsa da bu konuda daha ileri konumda olan AB ülkeleri ile karşılaştırma ve oradaki uygulamaların Türkiye'de de uygulanabileceği ile ilgili önerileri içeren bir çalışma yapılmamıştır. Bu çalışma Türkiye'deki 2020-2022 yılları arasındaki istatistik verileri üzerinden karşılaştırmalar ve öneriler sunmaktadır. Resmi kaynaklardan edinilemeyen verilere, akademik çalışmalar ve sendika kaynaklarından erişilmiştir.

Çalışmanın temel amaçları şunlardır:

- İSG risklerine maruziyet açısından dezavantajlı çalışan gruplarının tanımlanması ve özel durumları nedeniyle daha fazla maruz kaldıkları risklerin analiz edilmesi,
- Çalışma ortamı, ekonomik profil, sosyal ve demografik farklılıklarla ilgili risklere odaklanarak, dezavantajlı işçiler üzerinde daha yüksek insidansa neden olabilecek risk maruziyeti nedenlerinin analiz edilmesi,
- Dezavantajlı çalışan grupların özelliklerini göz önünde bulundurarak, risk maruziyetlerini önlemek veya azaltmak için önerilen strateji ve önlemlerin analiz edilmesi,
- Dezavantajlı işçi gruplarının İSG ihtiyaçlarını karşılamak üzere, mevcut AB ve Türkiye yaklaşımını ve mevzuatını geliştirme fırsatlarının değerlendirilmesi ve uygulanması.

Çalışmada ele alınan dezavantajlı çalışan grupları: Kadın çalışanlar, Yaşlı çalışanlar, Engelli çalışanlar, Genç çalışanlar (AB'de 15- 24, Türkiye'de 15-18 yaş arası), Göçmen çalışanlar, Geçici çalışanlar ve Düşük vasıflı çalışanlardır. Genç işçi tanımı AB ülkelerinde 15-24 yaş aralığını kapsamakta ancak Türkiye'de bu yaş aralığı 15-18'dir. Gelişen teknoloji, zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılmış olması, işe erişim ve çalışma koşullarındaki değişimler hesaba katıldığında bu yaş aralığının Türkiye'de de 15-24 olarak uygulanması gereklidir.

Eurostat (Avrupa İstatistik Ofisi) verilerine göre, 2007'de AB-27'de, işçilerin 3,2%'si önceki 12 ay içinde en az bir iş kazası bildirmiştir. Bu, 222,2 milyonluk toplam AB işgücünden toplam 7,1 milyon çalışana tekabül etmektedir (Belin vd., 2011, s. 25).

Bu kazaların %73'ünden biraz fazlası, bir günden fazla kaza kaynaklı iş günü kaybına neden olurken, %22'si bir aydan fazla devamsızlığa neden olmuştur. Toplamda, işle ilgili kazaların 2007'de en az 83 milyon iş günü kaybına yol açtığı tahmin edilmektedir. Ayrıca, AB-27'de ek olarak 25.000 kişi iş göremez duruma gelmiştir. Eurostat'a göre, her yıl 350.000 çalışan bir kaza sonrasında işini değiştirmek zorunda kalmış ve 300.000 işçi (değişen derecelerde) kalıcı sakatlık yaşamıştır (Belin vd., 2007, s. 26).

Tablo 1. AB-27'deki 2007 Yılı İş Kazaları (İşgücünün Yüzdesi)

	İşyeri kazaları %	İş kazalarından kaynaklanan gün kaybı > 1 gün %	İş kazalarından kaynaklanan gün kaybı > 1 ay %
AB-27 Toplam	3,2	73,4	22,0
Kadın çalışan	4,0	77,1	23,4
Erkek çalışan	2,1	64,7	18,5

Tablo 1'de görüldüğü üzere AB-27'de 2007 yılında tüm çalışanların 3,2%'si iş kazası geçirmiş, bu kazaların 73,4%'ü bir günden fazla iş günü kaybıyla, 22%'si ise bir aydan fazla iş günü kaybıyla sonuçlanmıştır. Kadın çalışanlarda iş kazası oranı 4,0%, bir günden fazla iş günü kaybı olan kaza oranı 77,1% ve bir aydan fazla iş günü kaybı olan iş kazası oranı 23,4% olarak erkek çalışanlara oranla daha fazla gerçekleşmiştir. Erkek çalışanlarda iş kazası oranı 2,1%, bir günden fazla iş günü kaybı olan kaza oranı 64,7%, bir aydan fazla iş günü kaybı olan kaza oranı 18,5 olarak gerçekleşmiştir.

Buna ek olarak, 2007 yılında AB-27'de 15 ila 64 yaş arası çalışanların 8,6%'sini oluşturan yaklaşık 23 milyon çalışanın, son 12 ayda işyerinden kaynaklanan veya işyeri koşullarının daha da kötüleştiği bir veya daha fazla sağlık sorunu tespit edilmiştir (Belin vd., 2011, s. 26).

1990'larda sağlık sorunları ve iş kazaları maliyetleri, seçilen AB-15 üye devletleri için GSYİH'nin 1,2%-5,1%'ine kadar değişen yüzdelerde oluşmuştur. Eurostat verileri, bu maliyetlerin 2000 yılında AB GSYİH'nin 0,6 %'si civarında olduğunu göstermektedir (Belin vd., 2011, s. 28).

Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıkları verileri Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) yıllık istatistiklerinden elde edilir ve sağlıklı değildir. Verilerin sağlıklı olmamasının temel nedeni kayıt dışı çalışanlar ve eksik kayıt tutulmasıdır. Örneğin, SGK'nın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistik çalışması yoktur. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve SGK'nın istihdam, iş kazası ve meslek hastalıkları verileri üzerinden hareket edersek SGK'nın en son istatistik verilerine göre Türkiye'de 2020 yılı itibarıyla çalışan sayısı 23,4 milyon, bildirilen toplam iş kazası sayısı 384.262 (kayıt dışı çalışanlar, kamu çalışanları, sığınmacı çalışanlar bu sayıya dahil değildir), iş kazası sayısının toplam çalışanlara oranı 1,64%'tür. 2020 yılında 384.262 çalışan en az bir iş kazası geçirmiştir.

Tablo 2. Türkiye'deki 2020 Yılı İş Kazaları (İşgücünün Yüzdesi)

	İşyeri kazaları %	İş kazalarından kaynaklanan gün kaybı > 1 gün %	İş kazalarından kaynaklanan gün kaybı > 5 gün* %
Türkiye Toplam	1,64	43	30
Kadın	0,3	6,0	4,0
Erkek	1,4	37,4	26

Bu kazaların 43%'ünden biraz fazlası, bir günden fazla kaza kaynaklı iş günü kaybına neden olurken, 30%'u beş günden fazla devamsızlığa neden olmuştur. Toplamda, işle ilgili kazaların 2020'de en az 3,5 milyon iş günü kaybına yol açtığı tahmin edilmektedir. Bu veriler gerçek rakamları yansıtmaktan oldukça uzaktır ve veri toplanamadığından resmi istatistik kayıtları sağlıklı değildir (SGK, 2020).

B. METODOLOJİ

Bu çalışmada, Avrupa Birliği'ne yönelik verilerde özellikle Eurostat ve Eurofound'un istatistiksel verilerinden; Türkiye'ye yönelik verilerde ise SGK ve TÜİK'in istatistiksel verileri ve akademik çalışmalardan yararlanılmıştır. Çalışmanın yararlandığı istatistik verilerinde eksik ve/veya yanlış bildirimden kaynaklı hatalar olabilir. Bu tür hatalar çalışmada kısıt sorunu oluşturur.

C. BULGULAR VE TARTIŞMA

1. Kadın Çalışanlar

Dezavantajlı çalışan grupları içinde kadınlar işlerinin dışında ev hizmetleri, çocuk bakımı, düşük ücret ve taciz unsurları nedeniyle en önemli risk grubudur (Belin vd., 2011). Bu bölümde bu unsurlara ait bulgular yer almaktadır.

1.1. Genel Bulgular

- Kadınlar için birçok iş sağlığı ve güvenliği riski üreme işlevleriyle bağlantılıdır,
- Kadın çalışanların karşılaştığı diğer risk faktörleri genellikle cinsiyet ayrımıyla ilgilidir,
- Kadınların yüksek bir oranı, belirli risklerle karşı karşıya kaldıkları eğitim, sağlık ve sosyal hizmet gibi piyasa dışı hizmet sektörlerinde çalışmaktadır,
- Kadınlar daha az yönetici pozisyonuna sahip; birçoğunun yarı zamanlı pozisyonları vardır ve işçi sağlığı ve güvenliği de dahil olmak üzere eğitim alma olasılıkları daha düşüktür,
- Kadınların çoğu, ev işleri ve çocuk bakımının sorumluluğunu taşımaktadır, bu ücretsiz işten kaynaklanan sağlık riskleri, ücretli işlerinden kaynaklanan risklere eklenir, ancak genel olarak bu çifte yük, kadınların karşılaştığı iş sağlığı sorunları ele alınırken dikkate alınmaz,
- Anketlerde, AB'de 30 yaşın altındaki kadınların yaklaşık 6%'sı işyerinde cinsel taciz bildirmiştir (ancak bu, eksik bir tahmin olabilir),
- Genel olarak, kadınlar erkeklere göre daha az işle ilgili kaza bildirmekte, ancak stres dahil olmak üzere işle ilgili sağlık sorunlarının daha yüksek düzeyde olduğu bildirilmekte (Belin vd., 2011, s. 33).

1.2. Mevcut Sosyo-Ekonomik Durum

2010 Eurostat verilerine göre, kadınlar işgücünde yetersiz temsil edilmektedir. Kadın çalışanlar 15 yaş ve üzeri AB nüfusunun 51,6%'sını, ancak çalışanların sadece 45,4%'ünü oluşturmaktadırlar. AB-27'de

erkek çalışanların istihdam oranı 70,1%, kadınların istihdam oranı 58,2%'dir (Wozowcyk & Massarelli, 2011). Ayrıca, kadınlar yüksek oranda yarı zamanlı çalışmaktadırlar. 2009'da 34,5 milyon yarı zamanlı çalışanın 79,2%'si kadinken, 147,2 milyon tam zamanlı çalışanın yalnızca 40,1%'i kadındır (Wozowcyk & Massarelli, 2010).

Türkiye'de Ocak 2022 itibarıyla 15 yaş ve üzeri toplam istihdam edilenlerin sayısı 30.006.000 kişidir, bunların sadece 9.629.000 kişisi kadındır, bu da toplam çalışanların 32%'sini oluşturur. Çalışan kadınların toplam kadın nüfusuna oranı 23%'tür. Özellikle imalat sektöründe kısmi zamanlı çalışan kadınların yüzde 80'i kayıt dışı çalışmaktadır (TÜİK, 2022).

1.3. Risk Faktörleri

Tablo 3.'te görüldüğü üzere; Kadın çalışanların fizyolojik yapıları, dış risk faktörlerinin yanı sıra önemli ilave riskler eklemektedir(Belin vd., 2011) .

Tablo 3. Kadın Çalışanların Genel Risk Faktörleri

İçsel Risk Faktörleri	⊗ Hamilelik; Emzirme
	⊗ Adet bozuklukları; Menopoz
	⊗ Fiziksel olarak daha az güçlü olmak
Dış Risk Faktörleri	⊗ Çocuk bakımı; Ev işleri
	⊗ Yarı zamanlı işler; Güvencesiz sözleşmeler
	⊗ Ayrımcılık: Daha düşük ücret; Daha az sorumluluk
	⊗ Hasta veya yaşlıların bakım işlerinde yaygınlık

1.4. Üye Devletlerdeki Girişimler

AB 2007-2012 sağlık ve güvenlik stratejilerinin gözden geçirilmesi, kadınların iş sağlığı ve güvenliğine genel bir bakış sağlar. Bazı ulusal girişimler, ev işçileri (Fransa, Almanya ve Belçika dahil), bakıcılar (Avusturya), seramik işçileri (Portekiz) ve kuaförler (Danimarka ve İsveç) gibi kadınların önemli bir rol oynadığı bilinen sektörlerle odaklanmaktadır. Diğer ülkelerde, yaralanmaların (örneğin Hollanda ve İspanya) ve kimyasal risklerin (İspanya, Fransa ve İtalya) önlenmesine ilişkin kılavuzlar oluşturulmuş ve işyerinde kadınlara yönelik ulusal eğitim kursları da uygulanmıştır (Hollanda ve Fransa dahil) (Belin vd., 2011, s. 47).

1.5. Türkiye'deki Girişimler

International Labour Organization (ILO, 2019) Türkiye Ofisi, İsveç Uluslararası Kalkınma İş Birliği Ajansı aracılığıyla cinsiyet eşitliğini hedef alan ve İsveç tarafından finanse edilen "Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler-II" (2019-2022) adlı kapsamlı bir program yürütmektedir. Program hem iş arayan kadınların güvenli iş fırsatlarına erişimlerini desteklemeyi hem de çalışan kadınlar için insana yakışır çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Program Ankara, Bursa, İstanbul, Konya, Kocaeli, İzmir olmak üzere 6 pilot ilde yürütülmektedir.

2. Yaşlı Çalışanlar

Yaşlı çalışanlar, yaşlanan toplum nedeniyle işgücü kaybı yaşayan AB üyesi ülkelerde en çok üzerinde çalışılan dezavantajlı gruptur. İş deneyimleri ve daha az ölümcül risklere maruziyetleri göz önüne alındığında bu grubun önemi öne çıkmaktadır.

2.1. Genel Bulgular

- Yaşlanma, fiziksel ve zihinsel kapasitelerin doğal olarak bozulmasıyla ilişkilidir,
- Yaşlanan işçilerin karşılaştığı riskler, bu doğal sürecin üzerine eklenecektir,
- Yaşlanan işçiler, belirli tehlikelere daha uzun süre maruz kaldıkları için genç işçilere göre iş sağlığı sorunları açısından daha fazla risk altındadır,
- Yaşlı işçiler, genç işçilere göre işle ilgili daha fazla sağlık sorunu bildirirler, 55 yaş ve üzerindeki çalışanların 70 %'inden fazlasında sırt ağrısı ve kas ağrısı görülür,
- Yaşlı işçiler deneyimli olduklarından daha az ölümcül olmayan kaza riski taşırlar, ancak ölümcül kazalar genç işçilere göre daha sıktır,
- Yaşlı işçilerin sağlığı ve güvenliği, yaşlanan nüfus ve emeklilik yaşının artması nedeniyle artan bir öneme sahip olacaktır (Belin vd., 2011, s. 49).

2.2. Mevcut Sosyo-Ekonomik Durum

Daha uzun yaşam beklentisi ve düşük doğum oranları, AB nüfusunun yaşlandığı ve artan göç oranlarına bakılmaksızın yaşlanmaya devam edeceği anlamına gelir. Eurostat'a göre, 2010 yılında AB nüfusunun medyan yaşı 40,7 idi ve 2060 yılına kadar 47,9'a yükselmesi beklenmektedir (European Commission, 2011, s. 61-63). Tablo 4'te görüldüğü gibi, tahminler 2010'daki 17,4%'e kıyasla, 2060'ta AB nüfusunun neredeyse 30%'unun 65 yaşın üzerinde olacağını göstermektedir. Sonuç olarak, AB'nin çalışan nüfusu daha da yaşlanacaktır. Bir başka karşılaştırma ile, 2010 yılında AB-27'de çalışan nüfusun 13,1%'i 55 yaşın üzerinde ve 9,2%'si 25 yaşın altındaydı. Bugün, çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık 15%'i 55-64 yaşları arasındadır. Ayrıca, bu yaş grubunun yarısından azı istihdam edilmektedir, yaklaşık oran erkeklerde 61%, kadınlarda 40 % ve toplamda 46%'dır (Wozowcyk & Massarelli, 2011).

Tablo 4. AB'de Yaşlanan Nüfus Tablosu

Nüfus	2010	2060 (tahmini)
65 yaş üstü nüfus yüzdesi	17.4%	29.9%
Çalışma yaşındakilerin nüfusun 65 yaş ve üzeri nüfusa oranı	3.5:1	1.7:1

Türkiye'de yaşlı nüfus olarak kabul edilen 65 ve daha yukarı yaştaki nüfus, 2016 yılında 6 milyon 651 bin 503 kişi iken son beş yılda 24,0% artarak 2021 yılında 8 milyon 245 bin 124 kişi olmuştur. Yaşlı

nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise 2016 yılında 8,3% iken, 2021 yılında 9,7 %'ye yükselmiştir. Yaşlı nüfusun 2021 yılında 44,3%'ünü erkek nüfus, 55,7%'sini kadın nüfus oluşturmuştur. Nüfus projeksiyonlarına göre yaşlı nüfus oranının 2025 yılında 11,0%, 2030 yılında 12,9%, 2040 yılında 16,3%, 2060 yılında 22,6% ve 2080 yılında 25,6 % olacağı öngörülmektedir (TÜİK, 2018). SGK (2020) kayıtlarına göre Türkiye'de kamu ve özel sektörde 55 yaşın üzerinde 484.940 erkek ve 203.420 kadın çalışan vardır.

Tablo 5. Türkiye'de Yaşlanan Nüfus Tablosu

Nüfus	2021	2060 (tahmini)
65 yaş üstü nüfus (toplamın %'si)	9,70%	22,60%
Çalışma yaşındakilerin nüfusun 65 yaş ve üzeri nüfusa oranı	7,0:1	2,67:1

2018 TÜİK projeksiyonlarında 2060 Türkiye'nin nüfusu 107,1 milyon olarak tahmin edilmektedir. Projeksiyonda 15-64 çalışan yaş aralığı nüfusun 64,7 milyon, 65 ve üzeri yaşlardaki nüfusun 24,2 milyon olacağı öngörülmektedir. Tablo 5'te görüldüğü üzere yaşlı nüfusta iki kattan fazla artış 9,7(%'den, 22,6%'ya çıkacağı öngörülmektedir) olacaktır. Çalışma yaşı nüfusunun, 65 üzeri yaş grubuna oranı: $\frac{7,01}{2,67} = 2,61$ kat düşecektir (TÜİK, 2018).

2.3. Risk faktörleri

Tablo 6.'da görüldüğü üzere; yaşlanmaya bağlı içsel risklerin dışında deneyimli olmaları, uzun yıllar çalışmış olmanın getirdiği ekonomik refah ve işte saygınlık nedeniyle dış risk faktörlerinden söz edilmemektedir.

Tablo 6. Yaşlı Çalışanların Genel Risk Faktörleri

İçsel Risk Faktörleri	• Fiziksel ve zihinsel kapasitelerinin doğal nedenlerle bozulması,
	• Daha uzun iyileşme süresi; Ölümcül olmayan kaza risklerine maruziyetin artması,
	• Uzun süreli veya kronik hastalık veya sakatlık riski daha yüksektir.
Dış Risk Faktörleri	• Dış risk faktörü tanımlanmadı.

2.4. Üye Devletlerdeki Girişimler

Birçok üye devlet, ulusal sağlık ve güvenlik stratejilerinde, erken emeklilik oranlarını azaltmak amacıyla, yaşlanan işçiler için çalışma koşullarını iyileştirme ve onların istihdamda daha uzun süre kalmalarını sağlama hedefini belirlemiştir. Birkaç üye devlet, eğitim programları (Macaristan ve Romanya) ve uygun yönetim stratejileri (Avusturya, Fransa, Almanya ve diğer Üye Devletler) dahil olmak üzere eylemler yoluyla yaşlı vatandaşların işgücüne katılımını artırmaya çalışmıştır. Polonya'da işyerlerinin yaşlı işçilerin ihtiyaçlarına göre ayarlanmasının maliyetlerini karşılamak için sağlanan hibeler buna bir örnektir. Yenilikçi özel girişimler arasında, yaşlı işçileri elde tutmak için iş organizasyonuna odaklanan devletler başarılı olmuştur. Bazı şirketler, yaşa göre ayarlanmış vardiya programları (örneğin gece vardiyalarının azaltılması, daha uzun vardiya molaları) ve çalışma süresinin azaltılması dahil olmak üzere iş organizasyonlarında değişiklikler yapmıştır (Belin vd., 2011, s. 58-59).

2.5. Türkiye'deki Girişimler

Yaşlıların yasal yollarla çalışmaya devam etmelerini teşvik etmek amacıyla, emekli maaşı kesilmeden çalışabilmeleri için düzenleme yapılmıştır. Yaşlı çalışanlara çokça ihtiyaç duyulmadığından ayrıca bir gayret gösterilmemektedir.

Yaşlı bireylerin özerklik ve bağımsızlığının korunması, sağlıklı ve yaşam kalitesi yüksek bir yaşlanma süreci yaşanması aktif yaşlanma için temel hedeftir. Yaşlı bireylerin çalışmaya devam edebilmeleri, istihdama katılımları, bağımsız, özerk ve sağlıklı bir yaşamı sürdürebilmeleri ve topluma katkıda bulunmaya devam etmelerine olanak sağlayan fırsatların sunulması hedeflenmektedir. Türkiye, uluslararası yaşlılık politikalarında öne çıkan "aktif yaşlanma" doğrultusunda politikalarını ve izleme mekanizmalarını oluşturmaktadır. Yaşlıların işgücüne katılmasının sağlanması; bu bağlamda, meslek sahibi olup hizmetinden yararlanılabilecek bireylere olanak sağlanması; yeni beceriler geliştirmek isteyenlere hayat boyu öğrenme imkânlarının sunumu gereklidir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018).

3. Engelli Çalışanlar

10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan İnsan Haklarının Evrensel Beyannamesi engelli olsun veyahut olmasın, herhangi bir ayrımcılık gözetmeksizin her bireyin toplum içerisinde var olmaya, tanınmaya, sosyal ilişkiler kurup sürdürmeye, çalışma yaşamına katılıp üretimde bulunmaya ve onun günlük yaşamsal aktivitelerinin devamlılığını sağlayacak ya da yaşam kalitesini arttıracak çeşitli imkan, olanak veya hizmetten yararlanmaya hakkı bulunduğunun bir göstergesi niteliğindedir (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 1949).

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) engelli fiziksel veya zihinsel zayıflıklar sonucunda uygun bir işi güvenceye alma, koruma ve ilerleme ihtimali önemli ölçüde azalmış bir kişi olarak tanımlamaktadır (İLO, 2008). ILO'nun 1983'te kabul edilen ve Türkiye tarafından 1999'da onaylanan "159 sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşmesinde, 1. Bölümün 2. maddesinde sözleşmenin amaçlarından birinin engelli bireyler için mesleki rehabilitasyonu gerçekleştirilerek istihdamın sağlanması olduğu net bir şekilde belirtilmiştir. Sözleşme tam katılım ve eşitlik koşullarında engelliler için uygun bir istihdam ve sosyal bütünleşme ortamının gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır. Bu amaç gerçekleştirilirken, engelli işçilerle engelli olmayan işçiler arasında fırsat ve muamele eşitliği göz önünde tutulur (Manav, 2006, s.140).

Türkiye ve AB'de engelli çalışanlar, dezavantajlı gruplar içinde üzerinde en az çalışılan ve değerlendirilen gruptur. Ergonomik gereklilikler nedeniyle işverenler tarafından çok tercih edilmezler. Son yıllardaki hızlı teknolojik gelişmeler fiziksel güce çok ihtiyaç gerektirmediğinden, engelli çalışanların lehine bir tablo oluşturmuştur.

3.1. Genel Bulgular

- Engelli işçiler engelleri açısından çeşitli bir gruptur ve bu nedenle karşılaştıkları sağlık ve güvenlik riskleri büyük farklılıklar gösterir. Başlıca engel türleri; zihinsel, işitme, görme, ortopedik, dil ve konuşma, ruhsal ve duygusal hastalıklar, süregen hastalıklar, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu gibi engellerdir,

- Çoğu AB ülkesinde, çalışma çağındaki engelli kişilerin yalnızca küçük bir bölümünün istihdam edildiği görülmektedir,
- Engelli pek çok işçi düşük vasıflı işlere sahiptir ve birçoğunun da yarı zamanlı sözleşmeleri vardır, her iki çalışma biçimi de daha yüksek sağlık ve güvenlik riskleri getirir,
- Bu tür işçiler ayrıca işyerinde daha düşük maaşlar da dahil olmak üzere ayrımcılığa maruz kalmaktadır,
- Engelli işçilerin karşılaştığı belirli iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına ilişkin yeterli veriler mevcut olmasa da çalışmalar işverenlerin engellilerin istihdamına ilişkin yükümlülüklerine odaklanma eğiliminde olmuştur (Belin vd., 2011, s. 60).

3.2. Mevcut Sosyo-Ekonomik Durum

Genel olarak, engelli insanlar arasındaki işsizlik çok yüksektir. Engellilerin karşılaştığı ilk zorluk, iş piyasasına fiilen erişim sağlamaktır. Avrupa Engellilik Forumu'na göre, engelli bir kişinin işsiz kalma olasılığı engelli olmayan bir kişiye göre üç kat daha fazladır. Durum üye devletler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Örneğin, Bulgaristan'da 2005 yılında yapılan bir anket, çalışma yaşındaki engelli kişilerin yaklaşık 13%'ünün bir işte çalıştığını, Estonya'da ise 2002'deki engelli çalışma seviyesinin yaklaşık 25% olduğunu ortaya koymuştur (International Disability Rights Monitor, 2007).

İstihdamda yetersiz temsil edilmelerine ek olarak, engelli işçiler için bir başka sorun da düşük ücretli işlere sahip olmalarıdır ve daha genel olarak araştırmalar, engelli işçilerin engelli olmayan işçilerden daha az kazandığını göstermiştir. OECD'de, 2003 yılında engelli çalışanların kazandığı ile diğer çalışanların kazandığı arasındaki fark 5% ile 15% arasında değişmektedir (Belin vd., 2011, s. 64). İspanya'da, 2006 yılında engelli istihdamının çoğunluğu büro memuru (37,7%) veya düşük vasıflı işçi (31,8%) olarak gerçekleşmiştir (López, 2009).

Türkiye'de Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 2021 yılı ağustos ayında yayınlanan Engelli ve Yaşlı İstatistikleri Bülteni'nde yer alan engelli sayısı 2,51 milyondur. Bu bireylerin yaklaşık 1,4 milyonu erkek ve 1,1 milyonu kadındır. Ağır engelli sayısı ise 775 bin olarak belirtilmiştir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021, s.15).

3.3. Risk faktörleri

Tablo 7. incelendiğinde engelli çalışanların yaşadığı eksiklik duygusu ve özgüven kaybının ayrımcılıkla birleştiğinde içsel risk faktörlerini oldukça etkilediği görülür, yetersizlik duygusu ayrımcılıkla birleştiğinde riskler de artacaktır.

Tablo 7. Engelli Çalışanların Risk Faktörleri Tablosu

İçsel Risk Faktörleri	<ul style="list-style-type: none"> • Engelli vücut parçasının işlevinin azalması nedeniyle diğer vücut bölümlerinin işlev yükünün artmasıyla ilgili riskler. • Engellilikten kaynaklanan ilave risk faktörleri
Dışsal Risk Faktörleri	<ul style="list-style-type: none"> • Düşük vasıflı işlerde çalışma zorunluluğu • Ayrımcılık (istihdam, ücret, meslekler vb.)

3.4. Üye Devletlerdeki Girişimler

Üye devletlerin OSHA web siteleri ve ulusal stratejileri gözden geçirilerek engelli işçilere yönelik sağlık ve güvenlik risklerini hedefleyen birkaç girişim örneği belirlenmiştir. Üye devletlerdeki girişimler arasında genç engelli işçileri (Almanya) hedefleyen İSG eğitimi, işyerinde İSG uyarlaması (Danimarka, Hollanda ve Birleşik Krallık dahil olmak üzere birkaç üye devlet) ve engelli işçiler için işe uyum konusunda rehberlik (İspanya ve Birleşik Krallık) hizmetleri bulunmaktadır (Belin vd., 2011, s. 68).

3.5. Türkiye'deki Girişimler

2013 yılında yenilenen yönetmelikle 15 yaşını bitirmiş, en az 40% engellilik oranına sahip ve İŞKUR'a kayıtlı engelliler korumalı işyerlerine kabul edileceklerdir. İş Kanunu'na göre 50'den fazla çalışana sahip özel sektör işletmelerinin çalışanlarının en az 3%'ünün engelli bir birey olması zorunlu kılınmıştır. Kamu sektöründe bu oran en az 4% olarak tespit edilmiştir (Türkiye İş Kurumu, 2022).

En az 40% engelli raporu olan ve İŞKUR Girişimcilik Eğitim Programından sertifika almış veya iş kuracağı alanda mesleki eğitim sertifikasına sahip engellilerin hazırlayacağı projeler kapsamında, kendi işini kurmak isteyen engellilere İŞKUR tarafından kuruluş işlemleri, işletme gideri ve kuruluş destekleri sağlanmaktadır.

4. Genç Çalışanlar

Çalışma yaşamında genç işçilerin karşılaştıkları en önemli riskler deneyimsizlikten kaynaklanır. Genç işçiler genellikle kas güçleri ile çalışarak deneyimsizliklerini örtmeye gayret gösterirler. Genellikle yüksek riskli işlerde çalışırlar, risk farkındalıkları oldukça düşüktür. Genç çalışanlar, AB ülkelerinin üzerinde en çok çalıştığı dezavantajlı çalışan gruplarıdır.

4.1. Genel Bulgular

- Genel olarak genç işçiler, yaşlı işçilere göre 40% daha yüksek ölümcül olmayan yaralanma oranına sahiptir,
- Otel ve restoran ile toptan ve perakende ticaret sektörleri gibi bazı sektörlerde genç işçiler aşırı yoğunlaşmıştır. Kuaförlük ve çağrı merkezi çalışanları gibi belirli İSG riskleriyle ilişkili belirli mesleklere hakimdirler,
- Genç işçilerin, yarı zamanlı veya geçici sözleşmeler gibi standart olmayan sözleşme düzenlemeleri kapsamında istihdam edilmeleri daha çok görülmektedir,
- Daha genç işçiler işlerinde daha az deneyime ve olgunluğa sahiptir, bu da onları fiziksel kapasitelerini abartma veya görevleriyle ilgili güvenlik ve sağlık risklerini hafife alma riskine sokar,
- Diğer bir endişe, gençken işyerinin olumsuz şartlarında uzun süre çalışmaktan kaynaklanan bağışıklık sorunlarının, daha sonra başka hastalıklara katkıda bulunabileceğidir, ancak bu faktör, işçi sağlığı ve güvenliği gözetimi tarafından ele alınmamaktadır (Belin vd., 2011, s. 70).

4.2. Mevcut Sosyo-Ekonomik Durum

Gençler, Avrupa ülkelerindeki düşük doğum oranlarının ve gençlerin daha uzun süre eğitim görmelerinin bir yansıması olarak, AB'deki işgücünde yetersiz temsil edilmektedir. 2011 yılında Eurostat, 25-54 yaşındakilerin 78,2%'sine kıyasla 15-24 yaşındakilerin 35,2%'sinin istihdam edildiğini bildirmektedir. Bununla birlikte, AB'de genç işsizliği, AB işgücünün geri kalanından 9,6 % daha yüksektir ve örneğin İspanya (41,6%), Litvanya (35,1%) ve Letonya (34,5%) gibi bazı üye devletlerde özellikle yüksektir (Belin vd., 2011, s. 70-71). AB ülkelerinde genç işçi tanımı 16-24 yaş aralığındaki çalışanları kapsarken, Türkiye'de 15-18 yaş aralığını kapsar. Ancak Türkiye'de eğitim süresinin uzaması ve teknolojik gelişmeler ışığında genç işçi tanımının Avrupa normlarına uyarlanması gereklidir

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) verilerine göre 2020 yılı itibariyle genç işsizlik oranı 25,3%, genç işgücüne katılma oranı 39,1%, ne eğitimde ne de istihdamda olanların oranı 28,3% olarak gerçekleşmiştir. 2003-2017 yılları arasında iş kazası geçiren 2.038.803 kişinin yüzde 2'sini genç işçiler oluşturmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre bu süre zarfında 18 yaşından küçük 37.445 çocuk iş kazasında yaralanırken, iş kazası geçiren çocuk işçi sayısında 2747% artış yaşanmıştır. 119 genç işçi iş kazalarında hayatını kaybetmiştir. Hayatını kaybeden 3 çalışan 14 yaşından küçüktür. Hayatını kaybeden çocuk işçilerin 116'sı ise 15-17 yaş grubuna mensuptur. SGK (2020) verilerine göre 154.294 erkek genç çalışanların 9.154'ü (6%), 49.949 kadın çalışanların 1.937'si (4%) iş kazası geçirmiştir, 13 genç erkek çalışan iş kazalarında hayatını kaybetmiştir.

4.3. Risk Faktörleri

Gençler, hem deneyim eksikliklerini yansıtan içsel risk faktörleriyle hem de sıklıkla çalıştıkları sektörlerle ilgili dışsal risk faktörleriyle karşı karşıyadır. Tablo 8. incelendiğinde yaşamın henüz başında olan bu dezavantajlı grubun en önemli eksikliğinin deneyim olduğu görülür.

Tablo 8. Genç Çalışanların Risk Faktörleri Tablosu

İçsel Risk Faktörleri	• Risklerin daha az farkında olmak
	• Daha az deneyim ve nitelik sahibi olmak
Dış Risk Faktörleri	• Meslek hastalıklarının zaman içinde gelişmesi nedeniyle korunma tecrübesi eksikliği
	• Yüksek riskli sektörlerde çalışmak (genellikle erkekler)
	• Cinsiyete bağlı olanlar dahil psikososyal riskler
	• İş sözleşmeleri (geçici, yarı zamanlı, sözleşmesiz çalışma vb.)

4.4. Üye Devletlerdeki Girişimler

Belçika, Fransa ve Birleşik Krallık da dahil olmak üzere bir dizi ülke genç işçilerin güvenliğine ilişkin özel girişimler uygulamıştır. Bu girişimler asgari ücret, eğitim ve çalışma saatlerini hedeflemiştir. Ancak, Çek Cumhuriyeti'nde genç çalışanlar fazla mesai yapamaz veya gece vardiyasında çalışamaz (Belin vd., 2011, s. 77-78).

4.5. Türkiye'deki Girişimler

Türkiye'de ÇSGB (2021, s. 17) 2021-2023 strateji belgesinde 2023 yılına kadar genç işsizliğinin %17,8'e düşürülmesi hedefi kapsamında, gençlerin işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması hedefi belirlenmiştir. Genç işçilerin çalışma koşulları ile ilgili olarak ağır işlerde, gece vardiyaları, uzun çalışma sürelerinde çalışmalarını engelleyen yasal düzenlemeler yapılmıştır.

5. Göçmen İşçiler

Kadın çalışanlardan sonra en önemli dezavantajlı gruptur. Yapısı oldukça karmaşıktır. Göçmen çalışanların yönü az gelişmiş ülkelere gelişmiş ülkelere doğrudur. Son yıllarda Türkiye'ye çok yoğun göç olmuştur, göçmenler sığınmacı olarak gelmiş ancak kayıt dışı çalışmaktadırlar, bu durum onların risk seviyelerini oldukça artırmıştır. AB ülkeleri kontrollü göçmen aldıklarından bu ülkelerde durum daha kontrol altındadır.

5.1. Genel Bulgular

- Göçmen işçilerin küçük bir kısmı yüksek vasıflı işlerde çalışırken, birçoğu "kirli, tehlikeli ve zahmetli" işlerde çalışmaktadır. Sonuç olarak işle ilgili yüksek kaza ve hastalık riskleriyle karşı karşıyadır,
- Dil ve kültürel engeller göçmen işçilerin risk faktörlerini artırır,
- AB çapında istatistikler mevcut olmasa da ülke çalışmaları göçmen işçilerin daha yüksek düzeyde işle ilgili kaza ve hastalığa maruz kaldığını doğrulamaktadır,
- Birçok üye devlet genellikle ana dillerde olmak üzere, bilinçlendirme ve eğitim yoluyla göçmen işçiler için güvenlik ve sağlık konularını ele almaya çalışmıştır,
- AB düzeyindeki politika seçenekleri, yüksek riskli işlerde çok sayıda göçmen işçi çalıştıran tarım ve inşaat gibi sektörleri hedefleyen eylemleri içermektedir (Belin vd., 2011, s. 80).

5.2. Mevcut Sosyo-Ekonomik Durum

AB'de iki grup göçmen işçi tanımlanabilir: Başka bir AB üye devletinde çalışan AB vatandaşları ve AB dışından gelen göçmenler: Yerleşik nüfus açısından, 1 Ocak 2009'da yabancılar toplam AB nüfusunun 6,4%'ünü oluşturmaktadır (31,9 milyon): 2,3%'ü diğer AB üye Devletleri'nden ve 4,1%'i üçüncü ülkelerden göçmüştür. Kökenlerine göre, Romanya ve Polonya vatandaşları AB içinde en çok göçerken, AB dışından gelen Fas ve Türkiye vatandaşları AB üye devletleri dışından en fazla sayıda göçenlerdir (Belin vd., 2011, s. 80).

5.2.1. Belgesiz Göçmenler

İstatistiklere sadece geçerli oturma ve çalışma izinleri olan göçmenler dahil edildiğinden, düzensiz göçmenlerin durumunu analiz etmek oldukça güçtür. AB tarafından finanse edilen 'Clandestino' projesi, 2008'de AB'de 1,9 ila 3,8 milyon üçüncü ülke vatandaşının yasal statüye sahip olmadığını tahmin etmektedir (European Commission, 2009, s. 12). Araştırmalar son on yılın başında, her yıl 400.000 ila

500.000 yasadışı göçmenin AB'ye esas olarak inşaat, çiftçilik, otel ve restoran sektörlerinin yanı sıra temizlik ve ev işleri sektörlerinde çalışmak üzere girdiğini tahmin etmektedir (Jandl, 2004, s. 9-10).

5.2.2. Sosyo-Ekonomik Eğilimler

2008'de AB üye devletlerine gelen göçmenler ortalama olarak gittikleri ülkenin nüfusundan daha gençtir. 1 Ocak 2009'da toplam AB nüfusunun ortanca yaşı 40,6 idi. Buna karşılık, 2008 yılında göçmenlerin medyan yaşı 28.4 idi (European Commission, 2011, s. 46). Göçmenlerin 84%'ü 15 ile 64 arasında çalışma yaşındadır. Bu durum, muhtemelen ekonomik zorunluluktan kaynaklanan göçü yansıtmaktadır

Göçmen işçiler oldukça farklı iki sektörde çalışma eğilimindedir; yüksek vasıflı bilgi teknolojisi ve profesyonel işler veya "üç D-iş" (kirli, tehlikeli ve zorlu). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Küresel Ekonomide Göçmen İşçiler İçin Adil bir Anlaşmaya Doğru" raporunda belirttiği gibi, göçmen işçilerin çoğu bir ülkeye işgücü piyasasının yerli işçiler tarafından boşaltılan kesimlerinde vasıfsız işleri doldurmak için gelir, bir zaman sonra daha nitelikli işlere geçer (ILO, 2004, s. 4).

Ev işçilerinin çoğu kadın göçmenlerdir, çoğunluğunun çalışma izni yoktur. Bu sektördeki işlerin 70-80%'inin kayıt dışı olduğu tahmin edilmektedir, örneğin, Avusturya'daki hanelerde kayıt dışı çalışan sayısının 300.000 kadar olduğu tahmin edilmektedir, oysa resmî kurumlara sadece 5.000 işçi kayıtlıdır (Mather, 2005, s.11).

Türkiye'de göçmen işçiler konusu oldukça karmaşıktır. 2011 yılında Suriye'deki iç savaştan kaçan ve Göç İdaresi tarafından güncel sayısı yaklaşık 3,8 milyon olarak açıklanan sığınmacı ve çoğunluğunu Taliban yönetiminden kaçarak ülkemize gelen Afganlıların oluşturduğu 30 bin uluslararası koruma altındaki yabancı Türkiye'de yaşamaktadır (Göç İdaresi Başkanlığı, 2022). Bunların dışında sayıları aylık değişen Türk Cumhuriyetleri, Ortadoğu ve Afrika'dan düzenli ve düzensiz göçmenler Türkiye'de ikamet etmekte ve çalışmaktadır.

2020 yılında yabancılara verilen toplam çalışma izni sayısı 123.574 olmakla beraber sayısı saptanamayan diğerleri de yasadışı çalışma hayatının içinde yer almaktadır (ÇSGB, 2022). Bunun dışında, düzensiz göçmenlerle beraber Türkiye'deki toplam yabancılara yedi milyondan fazla olduğu tahmin edilmektedir.

Çalışma izni olmayan sığınmacılar kayıt dışı çalıştıkları için İSG eğitimlerine erişememekte çok kötü koşullarda kalabalık koşullarda yaşamaktadırlar. Bu işçiler, yerel işçilerin çalışmadığı zor ve kirli işlerde çalıştıkları için yüksek risk altındadır. Kayıt dışı yabancı işçiler devlet tarafından görmezden gelinmektedir. Zira geçici sığınmacılara verilecek çalışma izinleri, uluslararası sözleşmelerde onların statülerinin değişmesine neden olacak ve göçmen tanımına gireceklerdir. Diğer yandan devletin imkanlarının yetersiz kalması nedeniyle bu insanların yaşamak için çalışmaları gerekir. Sığınmacılar kayıt dışı çalışarak Türkiye ekonomisine değer katmaktadır.

5.3. Risk Faktörleri

Tablo 8.'deki risk faktörleri incelendiğinde göçmenlerin dil sorunu ve nitelikli oldukları halde 3D işlerde çalışmak zorunda kalmalarının belirleyici riskleri oluşturduğu söylenebilir. Bu risklerin üzerine özellikle Türkiye'deki kayıt dışılık eklendiğinde ülkemizdeki göçmen işçilerin zorlukları daha iyi anlaşılır.

Tablo 8. Göçmen Çalışanların Risk Faktörleri Tablosu

İçsel Risk Faktörleri	⊗ Dil engelleri
	⊗ Yaptığı işin üzerinde yeterlilik sahi olmak
	⊗ İSG sorunlarını eksik bildirilmesine/bildirmemesine neden olan yetkililer ve işsizlik korkusu
	⊗ Zorbalık, aşışılama, şiddet eylemlerine maruziyet
Dışsal Risk Faktörleri	⊗ Yüksek riskli ve 3D (kirli, tehlikeli ve zorlu) işlerde çalışma zorunluluğu

Tablo 8'de görüldüğü gibi; yabancı çalışanların Türkçeyi hiç bilmemeleri veya az bilmeleri onları risklere karşı daha savunmasız hale getirir. Özellikle Türkçeyi az bilmeleri, verilen talimatları yanlış anlamalarına ve daha fazla hata yapmalarına neden olmaktadır. Yabancı çalışanları bir bölümü yüksek profilli olmalarına rağmen, çalışma izinleri olmadığından düşük nitelikli işlerde çalışmaktadırlar. Bu çalışanlar yasa dışı çalıştıklarından İSG hizmetlerine erişemezler, eğitim alamazlar, bu faktör de ayrı bir risk konusudur. Çalışma yaşamındaki konumları nedeniyle yabancı çalışanlar, şiddet, zorbalık, ücret ödenmemesi gibi davranışlara maruz kalmakta ve yerli işçilerin çalışmadığı en zor ve kirli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

5.4. Üye Devletlerdeki Girişimler

Avusturya'da, yerli ve göçmen işçileri bir araya getiren başarılı bir rehberlik programı, göçmenlerin çalışma ve yaşama entegrasyonunu artırma fırsatı sunmuştur. Devlet birimleri, işçi kategorilerini (İrlanda'daki mevsimlik işçiler gibi) veya belirli sektörleri (İspanya'daki inşaat sektörü veya Birleşik Krallık'taki gıda endüstrisi gibi) hedefleyerek, iş sağlığı ve güvenliği konularını ele alan eğitim kursları geliştirmiştir (Belin vd., 2011, s.90).

5.5. Türkiye'deki Girişimler

6331 sayılı yasa ve yönetmelikler kapsamında oturma ve çalışma izinli göçmen işçilere İSG eğitimleri verilmektedir. ILO faaliyetleri çerçevesinde göçmen statüsündeki çalışanlar için yabancı fon destekli entegrasyon programları uygulanmaktadır. Türkiye'deki tüm sığınmacılara devlet tarafından sağlık hizmeti verilmektedir.

6. Geçici İşçiler

AB ülkelerinde geçici işçilik uygulamaları oldukça azaltılmıştır, mevsimlik tarım işleri dışında geçici işçiliğe izin verilmez. Türkiye'de durum farklıdır, taşeron sistemi kaldırılmadığından bu dezavantajlı gruplar sosyal güvencesiz, İSG eğitimi almadan, kayıt dışı çalışırlar. Bu durum mevsimlik tarım işçileri için de aynıdır.

6.1. Önemli Bulgular

- Geçici işçiler, sürekli işçilere göre ortalama olarak daha zor çalışma koşullarıyla (örneğin vardiyalı çalışma ve tehlikeli görevler) karşı karşıyadır. Ayrıca, kalıcı işçilere göre daha kötü ergonomik koşullardan etkilenirler ve kas-iskelet maruziyet riski daha yüksektir,
- Bu işçiler daha az eğitime erişime şansına sahiptir ve sendikalaşma olasılıkları daha düşüktür; bu, sürekli çalışanların aldığından daha düşük bir sosyal ve İSG koruması düzeyine yol açmaktadır,
- AB eylemi için olası seçenekler arasında, veri toplamada bu kategoriye daha fazla dikkat gösterilmesi, geçici işçilerin çalışma koşullarına ilişkin daha güçlü denetim faaliyetlerinin desteklenmesi ve geçici işçiler için sağlık ve güvenliğin sağlanmasında daha uzun vadeli bir yaklaşımın uygulanmasına yönelik eylemlerin teşvik edilmesi yer almaktadır (Belin vd., 2011, s. 92).

6.2. Mevcut Sosyo-Ekonomik Durum

2008'den 2010'a kadar, AB'de sayıları artan geçici işçilerde daha da artış görüldü. Belirli bir süre sınırlı görevi yerine getiren serbest meslek sahipleri veya taşeronlar ve kursiyerler bu kategoriye dahil edilebilir. Avrupa Sendikalar Enstitüsü'ne göre, AB'deki geçici işçiler arasında 25 yaşın altındaki işçilerin oranı 30% ile 50% arasında değişmektedir ve en yüksek düzeyi İspanya'da 51% ve Hollanda'da 52%'dir (Vogel, 2006, s. 15).

Değişen küresel istihdam eğilimleri, geçici çalışanların sayısını ve sözleşme koşullarını değiştirmiştir. Geçici sözleşmeler, atipik olarak nitelendirilebilecek daha büyük bir sözleşme düzenlemeleri kategorisinin bir parçasıdır. Toplam AB-27 ülkesinin işgücünün 78%'ine kıyasla vasıflı tarım işçilerinin sadece 58%'i ve vasıfsız işçilerin 65%'i belirsiz süreli sözleşmelere sahiptir (Parent-Thirion 2007, s. 8).

AB 91/383/EC sayılı ve 1991 tarihli Direktif ve bu Direktif esas alınarak çıkartılmış 2012 tarihli Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik geçici işçilerin İSG uygulamalarını belirli bir esasa bağlamakla beraber uygulanması açısından oldukça yetersiz kalmıştır. Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Yönetmeliğin amacı, geçici iş ilişkisine veya belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışanların iş kazasına ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları ve çalıştıkları veya ödünç verildikleri işletmedeki diğer çalışanlarla aynı düzeyde bir korumadan yararlanmalarını sağlamaktır (Madde 1) (Mevzuat Bilgi Sistemleri, 2022).

6.3. Risk Faktörleri

Tablo 9.'da görüldüğü gibi, geçici çalışanların en önemli problemi güvende hissetmemek ve gelecek kaygısıdır. Sürekli yeni iş aramak, sosyal güvenlik kaynaklarına ulaşamamak bu grubun en önemli içsel risk faktörleridir.

Tablo 9. Geçici Çalışanların Risk Faktörleri Tablosu

İçsel Risk Faktörleri	• İş güvensizliği, işsizlik korkusu
	• Sektörel ve mesleki ayırım
Dış Risk Faktörleri	• İSG eğitimlerinin olmaması

6.4. Üye Devletlerdeki Girişimler

Belirlenen girişimlerin çoğu, göçmen işçiler ve genç işçiler de dahil olmak üzere diğer kategorilerle örtüşmektedir. Atipik istihdama ilişkin Eurofound ulusal raporlarının gözden geçirilmesi, bazı üye devletlerin geçici işçiler için, bazen belirli yaş gruplarına, sektörler veya cinsiyete yönelik eğitim programları uyguladığını göstermektedir. İspanya'da inşaat sektöründeki genç işçileri hedefleyen bir program oluşturulurken, İtalya, Fransa ve Birleşik Krallıkta atipik işçilere yönelik programlar esas olarak kadınlara odaklanmaktadır. Birkaç üye devlet, geçici taşeron işçileri için özel İSG eğitimleri oluşturmuştur. Ayrıntılar programdan programa farklılık gösterse de amaçları aynıdır (Belin vd., 2011, s. 99).

6.5. Türkiye'deki Girişimler

Geçici süreli çalışanların çalışma sözleşmelerinin kadrolu ve sözleşmeli çalışan statüsüne çevirmek için uzunca bir süredir çalışmalar yapılacağı söylenmekle beraber bu sorun bakanlıkça henüz çözülememiştir.

7. Düşük Vasıflı Çalışanlar

AB ülkelerinde düşük vasıflı çalışanların neredeyse tamamı AB dışı ülkelerden gelen göçmenlerdir ve gettolarla yaşarlar. Son on yıldır, Suriye iç savaşının başlamasıyla Türkiye'de de böyle olmuştur. Ancak göçmenler olmasa da Türkiye'de AB'deki kadar düşük vasıflı çalışan sorunu yoktur. Zira Türkiye'de yaş ortalaması oldukça düşüktür, nüfus dinamiklidir ve çalışanların ekonomik durumu Avrupa'da olduğu kadar yüksek değildir. Ancak son yıllardaki nüfus artışının azalması faktörünü göz ardı etmemeliyiz. Dezavantajlı çalışan grupların en altında yer alırlar diyebiliriz. Kamu dışında çalışan düşük vasıflı çalışanların neredeyse tamamı geçici işlerde çalışırlar, sürekli iş sözleşmesi olanların sayısı çok azdır.

7.1. Önemli Bulgular

- Düşük vasıflı işçiler, esas olarak imalat, tarım, inşaat, toptan ve perakende ticaret dahil olmak üzere geleneksel sektörlerde çalışır,
- Çoğu zaman bu işçiler, onları daha yüksek oranda yaralanmalara ve sağlıkla ilgili sorunlara maruz bırakan yüksek riskli veya basit mesleklerde çalışır,
- Düşük nitelikli işçiler, daha yüksek niteliklere sahip işçilere göre daha az özerkliğe, daha az sorumluluğa ve genel olarak daha az iş tatminine sahiptir. Düşük vasıflı işçilerin çoğu düşük ücretli işlere sahiptir ve birçoğunun geçici sözleşmeleri vardır. Tüm bu faktörler stres ve kaygının temel kaynağıdır,

- AB, Avrupa Sosyal Fonu aracılığıyla düşük nitelikli işçiler için mesleki eğitim sağlanmasını desteklemektedir; İSG eğitiminin bu programlara entegrasyonu daha fazla teşvik edilebilir (Belin vd., 2011, s. 101).

7.2. Mevcut Sosyo-Ekonomik Durum

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound), düşük nitelikli işçileri, zorunlu eğitimi bitirdikten sonra üç yıllık eğitim veya mesleki eğitimi tamamlamamış kişiler olarak tanımlamaktadır. Düşük vasıflı işçiler grubu, farklı çalışanları ve durumları içerir. AB'de düşük nitelikli çalışanların sayısı azalmaktadır.

Eurofound, düşük vasıflı işçiler ile düşük vasıf gerektiren işlerde çalışanlar arasında ayrım yapar. AB genelinde, düşük vasıflı işlerde çalışan insan sayısı, düşük vasıflı işçi sayısından önemli ölçüde daha yüksektir; AB-27 ülkelerinde erkek işçilerin 58%'i ve kadın işçilerin 44%'ü düşük vasıflı mesleklerde bulunurken, erkeklerin 27%'si ve kadınların 24%'ü düşük nitelikli gruba aittir (Lyly-Yrjänäinen, 2008, s. 8).

Düşük vasıflı işçiler imalat sektöründe (2005'te 20%), toptan ve perakende ticarete (16%), tarımda (12%) ve inşaat sektöründe (11%) bulunmaktadır. İstihdam açısından, düşük vasıflı işçiler çoğunlukla zanaat ve ilgili mesleklerdeki temel mesleklerde bulunur.

Düşük vasıflı işçilerin, daha vasıflı işçilere göre belirli süreli sözleşmelere sahip olma olasılıkları daha yüksektir (düşük nitelikli işçilerin 73%'ü kalıcı sözleşmelere sahiptir). Düşük niteliklerin ve geçici sözleşmelerin birleşimi bu işçiler için sağlık ve güvenlik sorunları olasılığını artırır. Düşük vasıflı işçilerin yüksek vasıflı işçilere göre daha yüksek bir oranı kendi hesabına çalışmaktadır. 2007'de, 25-49 yaş aralığındaki düşük nitelikli çalışanların 17%'si serbest meslek sahibiyken, 25-49 yaş aralığındaki yüksek vasıflıların yalnızca 13,5%'i serbest meslek sahibidir (Lyly-Yrjänäinen, 2008, s. 11).

Türkiye'de düşük vasıflı işçiler, mesleki eğitim almamış, genellikle güce dayalı veya niteliksiz ve yetenek gerektirmeyen işler yapan çalışan grubunu tanımlamaktadır. Bunun yanında nitelikli çalışanların iş bulma sorunu nedeniyle vasıfsız işlerde çalıştıkları bilinen vakadır. Son yıllarda özellikle Orta Doğu'da olmak üzere gelişen krizlerin yarattığı göçler nedeniyle göçmenler, vasıflı olsalar dahi niteliksiz işlerde çokça çalışmaktadırlar. Bu açıdan bakınca Türkiye'de niteliksiz işler göçmenler tarafından yapılmaktadır. Sığınmacıları niteliksiz işlerde çalışmaya iten neden her ne kadar iş bulma sorunu olsa da asıl neden çalışma izinlerinin olmamasıdır. Bu grup çalışanlar içinde buldukları konum nedeniyle İSG eğitimi almamaktadırlar ve ilgili bakanlık bunun için bir çalışma yapmamaktadır.

7.3. Risk faktörleri

Tablo 10.'da görüldüğü gibi düşük vasıflı çalışanların en önemli içsel risk faktörleri sorumluluk verilmemesi gereken çalışan ve dışlanmışlıktır. Dış risk faktörlerine baktığımızda sosyal güvenlik ve İSG hizmetlerine erişememektir.

Tablo 10. Düşük Vasıflı Çalışanların Risk Faktörleri Tablosu

İçsel Risk Faktörleri	⊗	Düşük ücret , düşük sorumluluk, düşük iş özerklik
	⊗	Yüksek riskli işlerde çalışmak, yüksek riskli meslekler
Dış Risk Faktörleri	⊗	Eğitime daha az erişim
	⊗	Psikososyal risklere maruz kalma

7.4. Üye Devletlerdeki Girişim

Birçok AB ülkesinde, düşük nitelikli işçiler için eğitim fırsatları, eğitim seviyelerini yükseltmeye odaklanır. Bu sorunları ele alan birkaç eğitim programı örneği belirlenmiştir: Birleşik Krallık ve Letonya'da yetişkinlere yönelik öğrenme fırsatları oluşturulurken, Almanya'da bir eğitim programı düşük nitelikli genç çalışanları hedef almaktadır. Almanya Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı tarafından finanse edilen bir diğer Alman girişimi, düşük nitelikli işçiler arasında mesleki stresi azaltmayı ve iş yaşam dengesini iyileştirmeyi amaçlayan ReSuM projesidir. (Belin vd., 2011)

7.5. Türkiye'deki Girişimler

Düşük vasıflı çalışanların dezavantajlı çalışan gruplarının içinde yar alması gerektiği İSG literatüründe tanımlanmamıştır. Düşük vasıflı çalışanların eğitim, kültür, algı, iş deneyimi, kavrama yeteneği, ekonomik ve sosyal konumları, onları diğer çalışan gruplarına karşı daha dezavantajlı duruma düşürür. Bu nedenle daha fazla destek almalı, korunmalı, çalışma alanında sürekli İSG uzmanlarının görüş alanında olmalıdırlar. Düşük vasıflı çalışanların İSG eğitimleri uzmanların kişisel gayretleri oranında verimli olmaktadır.

Sonuç

Bu çalışma, Türkiye ve AB Ülkelerindeki özel politika gerektiren kırılğan, savunmasız yedi işçi grubunun iş sağlığı ve güvenliği risklerini karşılaştırmalı olarak gözden geçirmiştir. Bu grupların iş sağlığı ve güvenliği risklerine maruziyetleri, risklerden kaynaklanan sağlık sonuçlarını analiz ederek sorunları ele almak için mevcut AB ve Üye Devletleri ve Türkiye'deki eylemleri, sayısal ve nitel verileri kullanarak gözden geçirmiştir.

AB çapındaki veriler bazı alanlarda ilerleme, bazı alanlarda gerileme yaşandığını göstermektedir. Son yıllarda erkek çalışanların kaza maruziyetlerinde azalma, işle ilgili diğer sağlık sorunlarının oranında erkek ve kadın çalışanlarda artış gözlenmiştir. Özellikle kas-iskelet sistemi hastalıklarının oranı dramatik bir şekilde artmıştır. Genel olarak, iş kazaları ve meslek hastalıkları AB ekonomisi üzerinde bir yük olmaya devam etmektedir ve her yıl yaklaşık 367 milyon iş günü kayba neden olmaktadır.

Özel politika gerektiren dezavantajlı çalışan gruplarına özen göstermek, AB mevzuatının ve İSG politikasının vazgeçilmez temel unsuru olmuştur. AB'yi oluşturan ülkeler münferiden kendi ülkelerinde özel politika gerektiren çalışanlarla ilgili tedbirler almayı zorunlu görmüşler ve hızlı bir şekilde konuya müdahale etmişlerdir.

Fransa, Almanya ve Belçika'da ev işçileri; Avusturya'da bakıcılar, Portekiz'de seramik işçileri; Danimarka ve İsveç'te kuaförler gibi kadınların önemli bir rol oynadığı bilinen sektörlere

odaklanmışlardır. Diğer ülkelerde, örneğin Hollanda ve İspanya yaralanmaların, İspanya, Fransa ve İtalya'da kimyasal risklerin önlenmesine ilişkin kılavuzlar oluşturulmuş ve Hollanda ve Fransa'nın da dahil olduğu ülkelerde işyerinde kadınlara yönelik ulusal eğitim kursları da uygulanmıştır.

Birçok üye devlet, yaşlanan işçilerin işten kopmalarını önlemek için çalışma koşullarını iyileştirme ve onların istihdamda daha uzun süre kalmalarını sağlama hedefini belirlemiştir.

Üye devletler OSHA ulusal stratejilerini gözden geçirerek engelli işçilere yönelik sağlık ve güvenlik risklerini hedefleyen girişimlerde bulunmuşlardır. Bunlar arasında Almanya'da genç engelli işçileri hedefleyen İSG eğitimi; Danimarka, Hollanda ve Birleşik Krallık dahil olmak üzere işyerinde İSG uyarlaması; İspanya ve Birleşik Krallık'ta engelli işçiler için işe uyum konusunda rehberlik hizmetleri bulunmaktadır.

Belçika, Fransa ve Birleşik Krallık da dahil olmak üzere bir dizi ülke **genç işçilerin** asgari ücret, eğitim ve çalışma saatlerini hedeflemiştir. Çek Cumhuriyeti'nde genç çalışanlar fazla mesai yapması ve gece vardiyasında çalışması yasaklanmıştır.

İrlanda, İspanya, Birleşik Krallık gibi devletler, **göçmen işçilere** yönelik farklı işçi kategorilerini (mevsimlik işçiler, inşaat sektörü, gıda endüstrisi) hedef alan iş sağlığı ve güvenliği konularını ele alan eğitim kursları geliştirmiştir.

Eurofound ulusal raporlarında görüldüğü üzere geçici ve **mevsimlik işçiler** için İspanya'da inşaat sektöründeki genç işçileri hedefleyen bir program oluşturulurken, İtalya, Fransa ve Birleşik Krallıkta atipik işçilere yönelik programlar esas olarak kadınlara odaklanmaktadır. Birkaç üye devlet, geçici taşeron işçileri için özel İSG eğitimleri oluşturmuştur.

Birleşik Krallık ve Letonya ve Almanya'da **düşük nitelikli** genç çalışanların eğitimini hedef alan programlar düzenlenmiştir. Almanya Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı tarafından finanse edilen bir diğer Alman girişimi, düşük nitelikli işçiler arasında mesleki stresi azaltmayı ve iş yaşam dengesini iyileştirmeyi amaçlayan ReSuM projesidir.

1989 Çerçeve Direktifi, özellikle dezavantajlı çalışan gruplarına dikkat çekmek için çağrıda bulunmuş ve müteakiben oluşturulan mevzuat ile, çeşitli gruplara ilişkin (hamile veya yakın zamanda doğum yapmış kadınların yanı sıra geçici işçiler ve genç işçiler de dahil) önemli ayrıntıları ele almıştır. 2007-2012 AB İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Topluluk Stratejisi, özel politika gerektiren çalışan gruplarına önemle atıfta bulunmaktadır. Temel strateji:

- Genç ve geçici işçiler dahil olmak üzere belirli kategorilere ilişkin eksikliklere dikkat çekerek AB mevzuatının doğru şekilde uygulanması çağrısında bulunur;
- Üye Devletlerdeki kadın, yaşlı ve göçmen çalışanların işgücünde artan rolü ile oluşan sosyal ve demografik değişiklikleri ele almaya çağırır;
- Orta öğretim ve üniversite düzeyinde, sağlık ve güvenlik eğitimi ile proaktif önleme kültürü teşvik eder, böylece işgücüne giren genç insanlara hitap eder;

- Psikososyal sorunlar ve zararlı madde kullanımı dahil olmak üzere önemli risklere dikkat çeker, zihinsel sağlık sorunlarının önlenmesine ve zihinsel engelli çalışanların sorunsuz katılımına dikkat eder;
- Dezavantajlı çalışan gruplarının özellikleri ile ilgili ilerlemelerin daha iyi değerlendirilmesi için üye ülkelere çağrıda bulunur;

Ancak, ücretli çalışma ile ev işleri ve çocuk bakımını beraber yürütmek zorunda olan kadın çalışanların sorunlarına yeterince eğilinmediği söylenebilir. Zira kadın çalışanların maruz kaldığı psikososyal risk etmenleri erkek çalışanlardan daha farklıdır. AB’de kadın çalışanlar için cinsel tacizlere karşı yeterince tedbir alınmamaktadır, bunun en önemli nedeni kadınların uğradığı taciz olaylarını rapor etme konusunda çekingen davranmalarındır. AB’deki 30 yaşın altındaki kadınların bildirdiği %6’lık cinsel taciz vakaları bu nedenle gerçeği yansıtmamaktadır, ancak gerçek rakam konusunda da bir fikir yürütmek zordur. Bu durum Türkiye’de çok daha sıkıntılıdır, zira değer yargılarımız daha farklıdır ve böyle bir durumun bilinmesi kadın çalışanın sosyal statüsünü dramatik olarak olumsuz etkiler.

Avrupa’da sürmekte olan büyük sosyal ve ekonomik değişiklikler ışığında, korunmasız işçilere dikkat edilmesi özellikle önemlidir. Demografik değişiklikler, Avrupa’da yaşanan işgücünü ve artan sayıda göçmen işçiyi ifade etmektedir. İşgücündeki kadınların sayısı artmış ve hizmet sektörünün sanayi ve tarıma kıyasla Avrupa ekonomisindeki artan rolü, işçi sağlığı ve güvenliği sorunlarının türlerinde bir değişime yol açmıştır. Bu konulardaki çalışmalarda İSG’ye ilişkin son Avrupa politika inisiyatifleri daha büyük bir ivme ile seyretmektedir. AB2020 Stratejisi, özellikle kadınlar ve yaşanan işçilerle ilgili olarak, bu on yılda işgücü katılımında bir artış çağrısında bulunmaktadır.

Türkiye’de durum biraz daha farklıdır. Türkiye AB üyeliği çalışmaları çerçevesinde 2012 yılında, İSG koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi kapsamında ağırlıklı olarak AB normları olmak üzere, uluslararası normları kapsayan 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanunun yönetmeliklerini uygulamaya koymuştur. Ancak uygulamalar konusunda hedeflenen seviyenin oldukça gerisinde kalmıştır. Dezavantajlı çalışan gruplarına yönelik kabul ve kavramlarda eksiklikler olduğu gibi, uygulamalarda bunun da gerisine düşülmüştür. Genel itibarıyla durumu özetlemek gerekirse:

ILO Türkiye Ofisi ve İsveç Uluslararası Kalkınma İş Birliği Ajansı aracılığıyla İsveç tarafından finanse edilen 2019 yılında başlatılan cinsiyet eşitliğine yönelik “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler-II” (2019-2022) adlı kapsamlı bir program yürütmektedir.

Yaşlıların yasal yollarla çalışmaya devam etmelerini teşvik etmek amacıyla, emekli maaşı kesilmeden çalışabilmeleri için düzenleme yapılmıştır. T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018 yılında yaşlıların çalışma hayatından kopmaması ve yeni beceriler geliştirmesi amacıyla isteyenlere, hayat boyu öğrenme imkânlarının sunumu sağlayacak bir proje önerisinde bulunmuştur .

15 yaşını bitirmiş, en az 40% engellilik oranına sahip ve İŞKUR’a kayıtlı engelliler korumalı işyerlerine kabul edileceklerdir. En az 40% engellilik oranı olan çalışanlara iş kurabilmek için İŞKUR tarafından kuruluş işlemleri, işletme gideri ve kuruluş destekleri sağlanmaktadır.

Türkiye’de ÇSGB (2021, s. 17) 2021-2023 strateji belgesinde 2023 yılına kadar genç işsizliğinin 17,8%'e düşürülmesi hedefi kapsamında, gençlerin işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması hedefi belirlenmiştir. Genç işçilerin çalışma saatleri ve gece vardiyalarında çalışma yasakları önemle takip edilmektedir.

ILO faaliyetleri çerçevesinde göçmen statüsündeki çalışanlar için yabancı fon destekli entegrasyon programları uygulanmaktadır. Türkiye'deki tüm sığınmacılara devlet tarafından sağlık hizmeti verilmekte ancak kayıt dışı çalışan göçmen işçilere İSG eğitimi verilmemektedir. Özel politika gerektiren çalışanlar grubunda net tanımı yoktur.

Geçici süreli çalışanların çalışma sözleşmelerinin kadrolu ve sözleşmeli çalışan statüsüne çevirmek için uzunca bir süredir çalışmalar yapılacağı söylenmekle beraber bu sorun bakanlıkça henüz çözülememiştir. Özel politika gerektiren çalışanlar grubunda net tanımı yoktur.

Düşük vasıflı çalışanların eğitim, kültür, algı, iş deneyimi, kavrama yeteneği, ekonomik ve sosyal konumları, onları diğer çalışan gruplarına karşı daha dezavantajlı duruma düşürür. Düşük vasıflı çalışanların İSG eğitimleri uzmanların kişisel gayretleri oranında verimli olmaktadır.

AB-27 ve Türkiye'nin dezavantajlı çalışan grupları ile ilgili temel uygulama karşılaştırmaları Tablo 11'de yapılmıştır. Karşılaştırma faktörleri çoğaltılabilir.

Tablo 11. AB ve Türkiye'deki Dezavantajlı Çalışanların İSG Uygulamaları Karşılaştırma Tablosu

AB Ülkeleri	Türkiye
Dünyanın her yerinden gelen kişilere göçmenlik statüsü verilebilir. Bu da yasal çalışan olmasını sağlar.	Kişilere göçmenlik statüsü verilmesi için, başvuru yapanların Avrupa'da yaşaması ve Türkiye Cumhuriyeti ile iliyyedi ve kan bağı olması gerekir.
Genç işçi tanımı 15-24 yaş aralığını kapsar.	Genç işçi yaş aralığı 15-18 olarak tanımlanmıştır.
Kayıt dışılık çok düşük olduğundan, istatistik çalışmalarından elde edilen veriler sağlıklıdır.	TÜİK verilerine göre kayıt dışılık oranı %30 dolayındadır. Bu nedenle istatistik çalışmalarından elde edilen verilerde de aynı oranda hata söz konusudur.
Eurostat' kurumunda, AB'de kamu çalışanları dahil tüm çalışanlar ile ilgili İSG istatistik çalışmaları yapılmaktadır.	Türkiye'de Haziran 2022 itibarıyla 5 milyona yakın kamu çalışanı mevcuttur. Kamu çalışanlarının İSG faktörleri ile ilgili (iş kazası çalışmaları, meslek hastalığı çalışmaları, yaralanmalı ve ölümlü iş kazaları, meslek hastalığı sonucu ölümler)SGK ve TÜİK tarafından yapılmış herhangi bir çalışma yoktur. Bu çalışan grubunun İSG verileri hakkında elimizde resmi bilgi yoktur.
AB'de kadın çalışanların iş kazalarının önlenmesine ilişkin kılavuzlar oluşturulmuş ve kadınlara yönelik ulusal eğitim kursları projeksi uygulanmıştır.	Türkiye'de böyle bir proje yapılmamıştır. ILO ve İsviçre Kalkınma Ajansı iş birliğiyle Türkiye'de kadınlara uygun iş bulma projeksi (2019-2022) yürürlüğe konmuştur.
Erken emeklilik oranlarını azaltmak amacıyla, yaşlanan işçiler için çalışma koşullarını iyileştirme ve onların istihdamda daha uzun süre kalmalarını sağlama hedefini belirlemiştir.	Bu konuda Türkiye'de yapılmış çalışma yoktur. Aktif Yaşlanma Stratejik Belgesi çerçevesinde yaşlı çalışanlarla ilgili uygulamalar da beklenmektedir.
AB ülkelerinde kayıt dışı çalışan göçmen, mülteci veya sığınmacı yoktur, ikamet bölgeleri bellidir.	Türkiye'de sığınmacıların ikamet bölgeleri belli olmakla birlikte buna uyulmamaktadır. Sığınmacılar sanayi bölgelerine yerleşmişlerdir ve tamamı kayıt dışı çalışmaktadır, bu da onların İSG eğitimi almalarını engellemektedir.
Dezavantajlı çalışan grupları Kadın çalışanlar, Yaşlı çalışanlar, Engelli çalışanlar, Genç çalışanlar , Göçmen çalışanlar, Geçici çalışanlar ve Düşük vasıflı çalışanları kapsar.	Dezavantajlı çalışan grupları Kadın çalışanlar, Yaşlı çalışanlar, Engelli çalışanlar, Genç çalışanları kapsar.

Özellikle dezavantajlı çalışan grupları olmak üzere, çalışanların İSG faktörlerini takip eden etkili denetim sistemi kurulmalı ve işverenlere "İSG önlemleri almanın maliyetinin, iş kazası ve meslek hastalığı maliyetinin çok daha altında olduğu" anlatılmalıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda görevli iş müfettişlerinin sayısı yüzbinleri aşan işyerleri göz önüne alındığında dramatik şekilde azdır, bu nedenle daha başka denetim mekanizmaları oluşturulmalı, işverenin değil, çalışanın birincil faktör olduğu bir denetim sistemi kurulmalıdır.

ILO sanayileşmiş ülkelerde 10 bin çalışan, sanayileşmekte olan ülkelerde 15 bin çalışan, geçiş ekonomilerinde 20 bin çalışan ve az gelişmiş ülkelerde ise 40 bin çalışan başına en az bir iş müfettişi önermektedir. Bu kıstaslar zorunlu olmamakla birlikte uluslararası alanda kabul görmektedir. Bir iş müfettişine düşen ücretli çalışan sayısına bakıldığında bu sayı; örneğin Almanya'da 10 bin, İspanya'da ise 12 bindir. Türkiye'de, bir iş müfettişine yaklaşık 31 bin çalışan düşmektedir ki bu durum İSG denetimi açısından Türkiye'nin ILO verilerine göre gelişmiş değil, az gelişmiş ülke seviyesine yakın bir konumda olduğunu göstermektedir. 2012 yılında İSG Kanunu çıkmış olsa da teftiş edilen işyeri sayısı %1'i geçmemektedir. Eurostat istatistiklerine göre, iş kazaları sonucu Avrupa ülkelerinde ortalama her 100

bin işçide 2 işçi hayatını kaybederken, bu değer Türkiye’de 100 bin işçide 8,2 olarak gerçekleşmiştir (Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, 2020).

AB fonları ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün destekleri sürmekte, dezavantajlı çalışan gruplarına ilişkin projeler desteklenmektedir. Kadın çalışanların işe erişimi ve İSG sorunlarının çözümüne ilişkin ILO projeleri önem taşımaktadır. Bunun yanında ILO’nun, göçmen ve sığınmacı çalışanlar, işyerinde cinsiyet eşitliği, çocuk işçiliği ile mücadele, genel İSG yol haritası, mevsimlik tarımda çocuk işçiliğinin önlenmesi, Türkiye’de geçici koruma altındaki Suriyeliler ve ev sahibi topluluklar için iş yaratma ve girişimcilik fırsatları projeleri sayılabilir.

Dezavantajlı çalışan gruplarına ilişkin tümünü kapsayacak tek bir yönetmelik çıkarılmalıdır. Özellikle geçici çalışanlar, iç ve uluslararası göçmenler ve sığınmacı çalışanlar, düşük profilli çalışanlara ilişkin uygulamalar mercek altına alınmalı, denetimler sıklaştırılmalıdır.

Etik Kurul İzni

Bu makale, etik kurul izni gerektiren bir çalışma grubunda yer almamaktadır.



Kaynakça

- Apalı, Y. (2019) "İnanç Bağlamında Dezavantajlı Gruplar". İçinde A.D. Ergun, M.K. Namal, M. Koçancı (Eds.), Türkiye'de Sosyal Politika ve Dezavantajlı Gruplar, Kırmızı Yayınevi
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2021). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni Temmuz-2021*. https://www.aile.gov.tr/media/88684/eyhgm_istatistik_bulteni_temmuz2021.pdf.
- Arıcı, K. (1999) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, Tes-İş Eğitim Yayınları.
- Başbuğ, A. (2013) İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Aydoğdu Ofset.
- Belin, A., Zamparutti, T., Tull, K., Hernandez, G., & Graveling, R. (2011). *Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers*. [https://eige.europa.eu/docs/2024_IPOL-EMPL_ET\(2011\)464436_EN.pdf](https://eige.europa.eu/docs/2024_IPOL-EMPL_ET(2011)464436_EN.pdf)
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2021). *Ulusal genç istihdam stratejisi ve eylem planı (2021-2023) yayınlandı*. <https://www.csgb.gov.tr/cgm/haberler/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-eylem-plani-2021-2023-yayinlandi/>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2022). *Yabancı çalışma izinleri istatistikleri – 2020*. <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/yabancilarin-calisma-izinleri/>
- European Commission (2009). *Clandestino project final report*. <https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/clandestino-final-report.pdf>
- European Commission (2011, Mart 31). *Demography report 2010 older, more numerous and diverse Europeans*. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740869/KE-ET-10-001-EN.PDF.pdf/b804a9ff-5113-40f4-8f2b-bd263d9828a0?t=1414776784000>
- Göç İdaresi Başkanlığı (2022). *İstatistikler, uluslararası koruma*. <https://www.goc.gov.tr/>
- Gül, S.S. & Gümüšoğlu, F. (2017) Sunuş-Türkiye'de Dezavantajlı Gruplar Üzerine Yazmak, Konuşmak.... Toplum ve Demokrasi Dergisi, 11(24), i-vii.
- International Disability Rights Monitor. (2007). *Regional report of Europe 2007*. Center for International Rehabilitation. https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO20894/IDRM_Europe_2007.pdf
- International Labour Organization (2004). *Toward a fair deal for migrant workers in the global economy, Report VI, Sixth item on the agenda*. International Labour Conference, 92nd Session, 2004, Cenevre, İsviçre. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&search_scope=ALL_ILO&tab=Everything&docid=alma993682303402676&lang=en&context=L&virtualBrowse=true
- International Labour Organization (2008). *ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168)*

https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103529/lang--en/index.htm

International Labour Organization (2019). *ILO ve İŞKUR kadın istihdamı için güç birliğine devam ediyor.*
https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_720771/lang--tr/index.htm.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1949). 9119 Sayılı Resmî Gazete, 203-208.

Jandl, M. (2004). The estimation of illegal migration in Europe, International Centre for Migration Policy Development. *Migration Studies*, XLI (153), 141-155.
<http://www.net4you.com/jandlftp/Estimation-2004.pdf>

López, J. D. (2009). *Barriers to labour market for people with disabilities.*
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/barriers-to-labour-market-for-people-with-disabilities>

Lyly-Yrjänäinen, M. (2008). *Who needs up-skilling? Low-skilled and low-qualified workers in the European Union.*
<https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/report/2008/working-conditions/who-needs-up-skilling-low-skilled-and-low-qualified-workers-in-the-european-union>

Manav, A. E. (2006). İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi c. X,s.1,2, 137-169.

Mather, C. (2005). *Out of the shadow – Organising and protecting domestic workers in Europe: the role of trade unions.* European Trade Union Confederation (ETUC), Brüksel, Belçika.
https://www.etuc.org/sites/default/files/Rapport_dosmestic_workers-3_1.pdf

Mevzuat Bilgi Sistemleri (2022). *Geçici veya belirli süreli işlerde iş sağlığı ve güvenliği hakkında yönetmelik.*
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=18763&mevzuatTur=KurumVeKurulurYonetmeligi&mevzuatTertip=5>

Parent-Thirion, A., Macías, E. F., Hurley, J., & Vermeulen, G. (2007). *Fourth European working conditions survey.*
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0698en.pdf

Sosyal Güvenlik Kurumu (2020). *Kurumsal istatistikler.*
<https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>

Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı (2018). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Özel İhtisas Komisyonu Yaşlanma Raporu.*
<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/YaslanmaOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf>

Türkiye İstatistik Kurumu (2018). *Nüfus projeksiyonları, 2018-2020.*
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nufus-Projeksiyonlari-2018-2080-30567>

Türkiye İstatistik Kurumu (2022). *İş gücü istatistikleri, Ocak 2022.*
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2022-45644>

- Türkiye İş Kurumu (2022). *Engelli ve eski hükümlü projeleri*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-iscucu-programlari/engelli-ve-eski-hukumli-projeleri/>
- Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, (2020). *Basın açıklaması*. <http://www.tmmob.org.tr/icerik/mufettislerini-evden-calistirilmesi-kabul-edilemez-bakanlik-denetim-gorevinden-kacamaz>
- Vogel, L. (2006). *HESA Newsletter, no 30-31, Special report: young workers: Health at risk!* https://www.researchgate.net/publication/323166989_Hesa_Newsletter_n_30-31_Special_report_Young_workers_Health_at_risk_October_2006
- World Health Organisation. (2005) *Regional Strategy on Occupational Health and Safety in SEAR Country*, WHO Publications.
- Wozowcyk, M., & Massarelli, N. (2010, Ağustos 04). *European Union labour force survey - annual results 2009 - Issue number 35/2010*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-data-in-focus/-/ks-qa-10-035>
- Wozowcyk, M., & Massarelli, N. (2011, Haziran 29). *European Union labour force survey - annual results 2010 - Issue number 30/2011*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistics-in-focus/-/ks-sf-11-030>

