

# TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZEL GRUPLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Mustafa Şen<sup>1</sup> - Yusuf Erdem Tunç<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-3690-7582](https://orcid.org/0000-0002-3690-7582)

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-0854-4155](https://orcid.org/0000-0002-0854-4155)

## Öz

Geçmişten günümüze özel/dezavantajlı gruplar, istihdam sorunundan sosyal dışlanmaya, sağlık sorunlarından psikolojik sorunlara olmak üzere birçok alanda sorunlar yaşamaktadırlar. Özellikle çalışma yaşamına dâhil olmakta zorlanan ve ciddi bir istihdam sorunu yaşayan özel grupları, çalışma yaşamı içerisinde de önemli sorunlar beklemektedir. Bu sorunların da en başında iş sağlığı ve güvenliği sorunu gelmektedir. Bu çalışmanın amacı; çalışma yaşamında özel grupların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilerek işyerlerinin bu gruplar için özel olarak düzenlenmesinin ne denli önemli olduğunun ortaya konulması ve bu konudaki eksikliklerin belirtilerek, görüş ve önerilerin sunulmasıdır.

**Anahtar Kelimeler:** *Özel Gruplar, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma Yaşamı, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları*

---

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi İİBF, Çalışma ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Trabzon - Türkiye. E-posta: [mustafaesen061@gmail.com](mailto:mustafaesen061@gmail.com)

<sup>2</sup> Arş. Gör., Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul- Türkiye. E-posta: [y.erdem.t@hotmail.com](mailto:y.erdem.t@hotmail.com)

## **EVALUATION WITHIN THE SCOPE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY OF DISADVANTAGED GROUPS IN THE WORKING LIFE IN TURKEY**

Mustafa Şen – Yusuf Erdem Tun

### **ABSTRACT**

From past to present disadvantaged groups are experiencing many problems in many areas, from employment problem to social exclusion, from health problems psychological problems. Particularly, special groups that have difficulty in taking part in working life and experiencing a serious employment problem expect important problems in working life. The aim of this study; evaluation of disadvantaged groups in occupational health and safety in working life and to show how important it is for the workplace to be organized specifically for these groups and is to present opinions and suggestions by stating the deficiencies in this subject.

**Keywords:** *Disadvantaged Groups, Occupational Health and Safety, Working Life, Occupational Accidents and Diseases*

## GİRİŞ

Yaşamlarını bir şekilde sürdürebilmek adına çalışmak zorunda olan bireyler çalışma yaşamı içerisinde, birçok tehlike ve risklerle karşı karşıya gelmektedirler. Bireylerin maruz kaldıkları bu risklere karşı korunmaları amacıyla başta Anayasa’da olmak üzere mevzuatta ayrıntılı düzenlemeler bulunmaktadır. Söz konusu düzenlemeler sadece işçi ile işveren arasında olan bir ilişki doğurmaktan ziyade, devletin de aralarında bulunduğu üçlü bir yapı şeklinde kendini göstermektedir. Bu yapının aktörlerinden birinin devlet olması, iş sağlığı ve güvenliğini salt bir özel hukuk konusu olmaktan çıkartmış ve karma bir hukuk dalı haline getirmiştir. Bu kapsamda devletin görevi daha çok düzenleyici ve denetleyici olmaktadır.

Özel gruplar devletin düzenleyici ve denetleyici rolüne en çok ihtiyaç duyan grupları oluşturmaktadır. Bu gruplar başta istihdama giriş olmak üzere istihdam süresince de zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Özel grupların sorunları bazı durumlarda fiziksel, zihinsel ve duygusal engellerden, bazı durumlarda eğitime erişimdeki kısıtlardan, bazı durumlarda ise sosyal sistemlerin kendinden kaynaklanabilmektedir. Çalışma yaşamı içerisinde karşılaşılan sorunlar özel grupları zaman içerisinde zorunlu bir şekilde ya da isteyerek istihdam dışına çıkarabilmektedir. Bu noktada bu grupların çalışma yaşamı içerisinde yer almalarını sağlayacak önlemler alınması onların topluma kazandırılmaları ve potansiyellerinden en iyi şekilde yararlanması adına önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri de bu noktada devreye girmekte ve sadece bu kişilerin fiziksel olarak çalışma ortamına uyumunu sağlamak değil psikolojik ve sosyal olarak da çalışma ortamına uyumunu gerçekleştirir.

Türkiye’de çalışma yaşamında özel grupların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışma kapsamında ilk olarak iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili temel kavramlara ve tarihsel gelişime yer verilmiştir. Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun kapsamına ve işverene yüklediği bazı sorumluluklara da değinilmiştir. İkinci olarak iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili istatistikler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verileri kapsamında ele alınmıştır. Ardından mevzuata, normlar hiyerarşisine uygun bir şekilde yer verilirken devletin sosyal niteliği ile uyumlu bir şekilde analiz edilmiştir. Son olarak çalışma yaşamında özel gruplar; kadın, engelli, çocuk ve genç, yaşlı ve göçmen çalışanlar doğrultusunda ayrı ayrı ele alınarak iş sağlığı ve güvenliği kapsamında mevzuat ile ilişkisi kurulmuştur. Başta Anayasa olmak üzere 6331 sayılı Kanun, çeşitli yönetmelik ve düzenlemeler çerçevesinde özel gruplar, iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilerek eksiklikler belirtilmiş ve öneriler sunulmuştur.

## 1- İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Buharlı makinelerin icadıyla başlayan Sanayi Devrimi, insanlığı sadece ekonomik olarak şekillendirmekle kalmamış sosyal olarak da şekillendirmiştir. Sanayi devrimiyle birlikte işçi sınıfı ortaya çıkmış ve bu işçi sınıfı sermaye sahiplerinin nihai hedefi için yani üretime bağlı zenginlik için emeğini arzu eder duruma gelmiştir. Üretime bağlı zenginliğin yani kapitalist sistemin en temel özelliği üretim devam ettiği sürece sistemin başarılı olmasıdır. Bu nedendir ki her geçen gün üretim süreci değişmiş ve gelişim göstererek kitle üretim ortaya çıkmıştır. Ancak kitle üretim beraberinde zorlu çalışma koşullarını ve uzun çalışma saatlerini getirmiştir. Söz konusu koşullar beraberinde iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını da getirmiştir. Başka bir deyişle iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sanayi devriminin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır (Kılık, 2014: 4).

İş ile sağlık arasında ilişkinin tarihçesi oldukça eski çağlara dayanmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin gelişimi incelendiğinde, ilkel toplumlarda çalışanların sağlıklarını korumaya yönelik neler yapıldığına ilişkin somut bulgulara rastlanmamıştır. Bugünkü anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak tanımlanabilecek çalışmalar, köleci toplumlardan olan eski Roma'ya kadar uzanmaktadır (TMMOB, 2015: 5). Ancak iş kazalarının önlenmesi için koruyucu önlemlerin alınması ve bilimsel esaslara dayalı İSG, ilk olarak 17. yüzyılda İtalya'da B. Ramazzini tarafından "De Morbis Artificum Diatriba" isimle yazılmış olan esere kadar dayanmaktadır (Öztürk, 2008: 23).

İSG'ye yönelik ilk yazılı düzenleme ise 1802 tarihli "Çırakların Sağlığı ve Morali Yasası"dır. Bu yasa ile çalışma saatleri 12 saat olarak sınırlandırılmış ve çocuk işçilerin eğitimini engellemeyen bir çalışma düzeni öngörülmüştür (Bilir, 2004: 11). Bir diğer yasa ise yine İngiltere'de çıkan 1833 tarihli "Fabrikalar Yasası"dır. Bu yasa ile çalışma süresi 10 saate indirilmiş, 9 yaşın altındakilerin çalışması ve 18 yaşın altındakilerin gece çalışması yasaklanmıştır (Yiğit, 2005: 3). Görüldüğü üzere İSG çalışmaları ilk kez İtalya'da filizlenmişken gelişimini İngiltere'de sürdürmüştür. Bunda sanayi devriminin İngiltere'de ortaya çıkmasıyla birlikte en yıkıcı etkilerinin de ilk olarak İngiltere'de ortaya çıkması etkili olmuştur.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş sağlığı ve güvenliğini; "tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak ve bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalışmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksele ortamlara

yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak” olarak tanımlamıştır (ILO, 2017).

Sanayileşmeye bağlı İSG sorunları ilk başlarda dikkat çekmemiştir. Bunda henüz sınıf bilincine kavuşmamış işçilerin pasiflikleri etkili olmuştur. Ancak ne zamanki bu sorunlar iş verimini ve işletmeyi tehlikeye sokmaya başlayınca İSG önem kazanmaya başlamıştır. Bir diğer ifadeyle İSG’nin önem kazanmasında ki neden, işçinin tehlike altındaki yaşamı değil işletmelerin kârlılığıdır. Bu noktada yapılan çalışmalar sermaye sahiplerinin yönetimdeki yoğun etkisine bağlı olarak sınırlı kalmış bulunmaktadır.

Türkiye’de ise İSG’ye yönelik gelişmeleri Cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere iki dönemde incelemek mümkündür. Cumhuriyet öncesi dönemde, İSG’nin gelişimi sınırlı olmakla birlikte daha çok bölgesel nitelikte ve asıl amacın üretimin devamlılığını sağlamaya yönelik, bazı hukuki düzenlemelerin yapılmasına yönelik olmuştur (Tokol ve Alper, 2015: 258). Osmanlı Devleti’nde Sanayi Devrimi’ne paralel bir gelişmenin yaşanmaması, İSG düzenlemelerinin sığ bir alanda yavaş ilerlemesine yol açmıştır. Osmanlı’da az sayıda sanayi işletmesinin mevcut olması ve bu işletmelerin de maden sektöründe yer alması nedeniyle ilk İSG düzenlemeleri maden sektörü ve dolaşısıyla maden işçileri kapsamında gelişim göstermiştir.

Osmanlı döneminde madencilik alanında iki düzenleme öne çıkmaktadır. Bunlardan biri 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesidir. Bu Nizamname Osmanlı’nın İSG ile ilgili ilk yazılı belgesidir. Diğer düzenleme ise 1869 tarihli Maadin Nizamnamesidir. Bu Nizamnamenin öne çıkan özelliği, işyeri hekimi ve işyeri eczanesi sistemini getirmesidir (Erkan, 1999: 22).

Cumhuriyet döneminde ise 818 sayılı Borçlar Kanunu ile işverenin, iş kazası ve meslek hastalığıyla ilgili hukuki sorumluluğu düzenlenmiştir. 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıha Kanunu ile işyerlerine sağlık hizmeti götürülmüş, kadın ve çocukların çalışma koşulları düzenlenmiştir. İSG’ye yönelik ayrıntılı düzenlemeler 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile mümkün olmuş, 1475 sayılı İş Kanunu ile devam ettirilmiştir. 1982 Anayasası ile bireylerin maddi ve manevi varlığı devlet koruması altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu ve ona müteakip tüzük ve yönetmeliklerle İSG ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş olsa da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ile birlikte 4857 sayılı yasanın ilgili maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nda ise işçi ve işverenin karşılıklı borçları ekseninde İSG önlemleri şekillendirilmiş ve İSGK ile birlikte İSG düzenlemeleri günümüzdeki halini almıştır.

20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen İSGK, 5 bölüm ve 39 maddeden oluşmaktadır. İSGK ile birlikte “Çalışan Temsilcisi”, “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi”, “Güvenlik Raporu ve Kaza Önleme Politika Belgesi”, “Belgelendirme-İhtar ve İptaller” başlıklı yeni hükümlere de yer verilmiştir (Bakır,

2013: 30). İSGK ve sonrasında çıkan yönetmelikler büyük oranda AB müktebatına uyumlu bir yapı sergilemektedir. Ayrıca daha geniş bir kesimi kapsamı altına almakta, devlete düzenleyici ve denetleyici daha fazla görev vermekte ve işverenin de görev ve sorumluluklarını arttırmaktadır.

İşverenin İSG ile ilgili görev ve sorumlulukları İSGK m.4’de düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre işveren; “mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirlerin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar”. Bu kapsamda izleme, denetleme ve iyileştirmeler yapma sorumluluğundadır. Bu noktada risk değerlendirme yapma veya yaptırmama önem taşımaktadır. Risk değerlendirme sayesinde işin taşıdığı riskler hakkında bilgi ve verimi sahibi olunur ve bu kapsamda çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne alır. Buna ek olarak yeterli bilgi ve talimat verilmemiş çalışanların da güvenliğini sağlamak adına onların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için tedbirler alınır. Tüm bunları gerçekleştirirken işverenin uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alması gerekir. Ancak hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Bu süreçte işverenin karşı karşıya kaldığı maliyetler işveren tarafından işçilere yansıtılamaz. Benzer şekilde çalışanların İSG alanındaki yükümlülükleri de işverenin sorumluluklarını etkilemez (İSGK, m.4).

Söz konusu görev ve sorumluluklar geçmişteki düzenlemelerde, 50 ve üzeri işçi çalıştıran özel işyerlerine yönelik iken, 6331 sayılı Kanun ile birlikte 50 kişi çalıştırma ölçütü ve kamu-özel işyeri ayrımı ortadan kaldırılmıştır. 6331 sayılı İSGK m.2’ye göre; “kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara faaliyet konusuna bakılmaksızın uygulanır” ifadesi yer almaktadır.

İSGK m.5/1’e göre; “işveren işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermesi gerekmektedir”. Örneğin; kayıp uzvu bulunan işçinin kullanacağı ekipman fiziksel durumuna uygun olmalıdır. Diğer yandan İSGK m.10/1’e göre; “işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yaparken belirli risklerden etkilenecek çalışanların (genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların) durumuna dikkat etmelidir”. Örneğin; gebe bir çalışan titreşimin çok olduğu üretim süreçlerinde çalıştırılmamalıdır.

İşveren; acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım planları yapmakla da görevlendirilmiştir. 6331 sayılı Kanununun 11.maddesinde işveren; “acil durumlarda mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve görevleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar” ifadesi yer almaktadır. İşveren bunları yaparken dezavantajlı durumda olanları göz önünde bulundurur ve bunların işçilerin dezavantajlarına uygun olarak şekillendirilmesini sağlar. Bu süreçlerde görevli olan kişilerin dezavantajlı durumda olan işçilerin durumları hakkında bilgilendirilmeleri ve tehlike anında uygun şekilde davranmaları için gerekli eğitimlerin verilmesi gerekmektedir.

Diğer yandan işverenin, çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama sorumluluğu bulunmaktadır. İSGK m.18/1’e göre; “işveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine imkân sağlar” ifadesine yer verilmiştir. Bu kapsamda işveren diğer işçilere tanıdığı katılım hakkını dezavantajlı durumda olan işçilere de sağlamış bulunacaktır. Dolayısıyla söz konusu kişilerin karşılaşılabileceği riskler, daha önceden belirlenebilecek ve gerekli önlemler alınabilecektir.

## 2- Türkiye’de İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

İSG riskleri insan yaşamı kadar eski olan “çalışma” kavramı ile birlikte ortaya çıkmıştır. Toplumun neredeyse tamamını etkileyen bu riskler uzun süre göz ardı edildikten sonra söz konusu risklerin ekonomik etkilerinin ortaya çıkmasıyla birlikte önem kazanmaya başlamıştır. Bu kapsamda başlarda sadece fiziksel riskler göz önüne alınırken günümüzde sosyal ve ruhsal risklerde kapsama alınmaya başlanmış ve böylelikle İSG gerçek anlamda işlerlik kazanmıştır.

İSG riskleri günümüzde öyle boyutlara ulaşmıştır ki içki, uyuşturucu ve savaşlardan daha fazla insan kaybına neden olmuştur. Savaşlar nedeniyle yılda 650 bin insan ölürken, iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle her yıl yaklaşık 2 milyondan fazla insan ölmektedir (Lloyd ve Mitchinson, 2008: 81). ILO verilerine göre ise her yıl yaklaşık 2.3 milyon insan iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ölmektedir. Bunun 360 bini doğrudan iş kazasıyla 1.95 milyonu ise işle ilgili hastalıklar nedeniyle gerçekleşmektedir. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları da yılda ortalama 1.25 trilyon dolar zarara ne-

den olmaktadır (ILO, 2009). Yine ILO verilerine göre, dünyada her 15 saniyede bir işçi, iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Her 15 saniyede 153 işçi, sağlığında ciddi tahribatlara neden olan iş kazalarına maruz kalmaktadır. Her gün yaklaşık 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Bu ölümlerin 1000'i iş kazaları, 5.300'ü ise meslek hastalıklarından kaynaklanmaktadır (TMMOB, 2015: 1).

Tablo 1'de Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalığına uğrayanların cinsiyet açısından sayıları görülmektedir. İş kazası sayılarına bakıldığında 2013 yılından 2016 yılına doğru bir artış yaşandığı görülmektedir. Buna ek olarak iş kazası geçiren kadınların sayısı ise erkeklerin sayısına göre oldukça düşüktür. Bunun nedeni, Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranının düşük olması ve mevcut yasal düzenlemeler kapsamında ağır ve tehlikeli işlerde kadınların çalıştırılmasının yasak olmasıdır.

**Tablo 1. Cinsiyete Göre Türkiye'de İş Kazası ve Meslek Hastalıkları (2005-2016)**

	İş Kazası Sayısı			Meslek Hastalığı Sayısı		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2005	70.589	3.334	73.923	513	6	519
2006	75.288	3.739	79.027	571	3	574
2007	76.481	4.121	80.602	1.197	11	1.208
2008	69.369	3.594	72.963	525	14	539
2009	60.754	3.562	64.316	421	8	429
2010	59.011	3.892	62.903	514	19	533
2011	65.059	4.168	69.227	687	10	697
2012	69.090	5.781	74.871	386	9	395
2013 <sup>3</sup>	170.644	20.745	191.389	343	8	351
2014	193.192	28.174	221.366	470	24	494
2015	206.922	34.625	241.547	470	40	510
2016	241.115	44.953	286.068	568	29	597

**Kaynak:** SGK (Çevrimiçi), [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari), 11.09.2017

Meslek hastalıklarına yakalananların sayısı ise 2005 yılına göre 2008 yılında iki kat artmış ve daha sonraki yıllarda genel olarak azalmıştır. Cinsiyet açısından bakıldığında ise iş kazalarında olduğu gibi meslek hastalığına yakalanan erkeklerin sayısı kadınlara kıyasla oldukça fazladır. Türkiye'de meslek hastalığının az olmasının nedenleri arasında, meslek hastalığı olgularının

<sup>3</sup> 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistiklerde, ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler, AB standartları da (ESAW) dikkate alınarak verilmeye başlanmıştır. Yöntemdeki bu değişiklik nedeniyle sayılar önceki dönemlerle karşılaştırılmayacak şekilde artmış görünmektedir.



yeterince saptanamaması, meslek hastalıklarının tanısının gerek işyeri hekimleri gerekse de sağlık kuruluşlarındaki hekimler tarafından konulmaması ve hastalık-neden ilişkisinin kurulamaması olarak belirtilebilir.

**Tablo 2. Cinsiyete Göre Türkiye’de İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Ölenler ve Sürekli İş Göremez Hale Gelenler (2005-2016)**

	Ölen İşçi Sayısı			Sürekli İş Göremez Sayısı		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2005	1.081	15	1.096	1.592	47	1.639
2006	1.587	14	1.601	2.210	57	2.267
2007	1.030	14	1.044	1.911	45	1.956
2008	851	15	866	1.651	43	1.694
2009	1.171	24	1.195	1.837	48	1.885
2010	1.431	23	1.454	2.016	69	2.085
2011	1.678	32	1.710	2.143	73	2.216
2012	736	9	745	2.140	69	2.209
2013	1.360	24	1.384	1.612	82	1.694
2014	1.589	37	1.626	1.449	60	1.509
2015	1.219	33	1.252	3.418	178	3.596
2016	1.369	36	1.405	4.199	248	4.447

**Kaynak:** SGK (Çevrimiçi), [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari), 11.09.2017

Tablo 2’de Türkiye’de iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle sürekli iş göremez<sup>4</sup> duruma gelenler ile ölenlerin sayıları görülmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ölenler ile sürekli iş göremez hale gelenlerin sayıları kadınlara kıyasla erkeklerde çok daha fazladır. Toplam rakamlara bakıldığında ise iş kazası nedeniyle ölenlerin sayısı 2012 yılındaki azalma dışında aynı oranlarda seyrederken sürekli iş göremez hale gelenlerin sayıları ise 2015 ve 2016 yıllarında önceki yıllara kıyasla daha fazla bir artış göstermiştir.

Bu istatistikler göz önüne alındığında iş kazası ve meslek hastalıklarının Dünya’da ve Türkiye’de daha ciddi bir şekilde ele alınması gerektiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu noktada ekonomik çıkarlarının peşindeki sermayeden ziyade devletin işçiyi koruması ve sosyal dengeyi sağlaması gerekmektedir. Dolayısıyla İSG önlemlerinin alınması devletin en önemli görevlerinden biridir. 1982 Anayasası m.17/1’de bunu doğrulamaktadır. Buna göre; “Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına sahiptir”. Bu kapsamda İSG önlemlerinin alınmasını sağlamak yaşama hakkının bir parçası olarak devletin temel amaç ve ödevlerindedir. Bu ödevin kaynağını

<sup>4</sup> İş kazası veya meslek hastalığı neticesinde yetkili Sağlık Kurulundan alınan raporlar doğrultusunda meslekte kazanma gücünü %10 ve daha fazlası oranında kaybedenler sürekli çalışamaz ya da iş göremez duruma düşmüştür. Bu durumdaki işçilere sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır.

Anayasa'nın, Devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek ve çalışma yaşamını geliştirmek için ilgili tedbirleri almasını düzenleyen 49.maddesi oluşturmaktadır. Ayrıca Anayasa 50.maddesinde kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmamasından söz edilmektedir. Söz konusu madde ile özel olarak korunması gereken dezavantajlı grupların da korunmasından bahsedilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine yön veren bir diğer madde sağlık hakkının yer aldığı Anayasa m.56'dır. Bu maddede; "Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir" ifadesine yer verilmektedir. Aynı maddenin 3.fıkrasında ise; "Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, iş birliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler" ifadesi yer almaktadır.

Tüm bu maddeler göz önüne alındığında iş ilişkisi içerisinde İSG önlemlerinin alınmasının, devletin görevleri arasında yer aldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sosyal devlet ilkesinin bir uzantısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal devlet ilkesi devlete sadece denetleme ve düzenleme görevlerini yüklemekte, aynı zamanda müdahale görevini de beraberinde getirmektedir. Sosyal devlet ilkesi devlete koruyucu rol belirlemekte ve bireyin hak ve hürriyetinin gerçekleşmesi ile bireyin refaha kavuşmasında bireyle birlikte çalışma görevi de yüklemektedir (Aldıkaçtı, 1997: 84).

"İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" 15. maddesinde; "kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürlüler ve diğer hassas risk grupları, özellikle bunları etkileyen tehlikelere karşı korunurlar" ifadesi yer almaktadır. Buradan hareketle, çalışma yaşamında yer alan ve diğer çalışanlara göre daha savunmasız olan kadın çalışanlar, engelli çalışanlar, çocuk ve genç çalışanlar, yaşlı çalışanlar ve göçmen çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ayrı ayrı ele alınmıştır.

### **3. Özel Gruplara Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri**

#### **3.1. Kadın Çalışanlar**

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan fabrika düzeni, işçi sınıfının oluşumuna yol açmış ve kadınlar ücretli işçi olarak ilk kez bu dönemde çalışmaya başlamışlardır. Bu süreçte üretimin merkezileşmesi ve yoğunlaşması, artan rekabet koşulları, işletmeler için üretim maliyetlerinin düşürülmesi anlamında ucuz kadın emeğinin kullanılmasına neden olmuştur. Diğer taraftan 20. yüzyılın ilk yarısında meydana gelen savaşlar nedeniyle, özellikle Avrupa ve ABD'de erkeklerin çalışma yaşamından zorunlu olarak çekilmesi, kadınların istihdamını büyük oranda arttırmıştır. 1980'li yıllardan itibaren ise; artan küreselleşmeyle, yeni teknolojilerin üretim tekniklerine uyarlanmasıyla,

yeni mesleklerin ortaya çıkması, esnek çalışma modelleri ve kadınların daha rahat çalışabilecekleri hizmetler sektörünün gelişmesiyle, kadınların işgücüne katılım oranlarını belirgin bir şekilde artırmıştır (Altan, 2004: 14).

Günümüzde ise İŞKUR işgücü araştırması verilerine göre istihdamın %25,2’si kadınlardan oluşmaktadır. Bir başka ifadeyle istihdam edilen her 4 kişiden 1’i kadındır. Kadınların en fazla istihdam edildikleri alanlar %46,7 ile büro hizmetleri iken ikinci alan ise %28,5 ile hizmet ve satış elemanlığı ile nitelik gerektirmeyen işlerdir (İŞKUR, 2016: 72-73). Bu oranlar çerçevesinde; Türkiye nüfusunun %49,8’ini oluşturan kadınların çalışma yaşamına katılımının istenilen seviyede olmadığı söylenebilir. 2016 yılı verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı %32,5’tir. Ancak bunların %64,8’i ücretli, yevmiyeli veya işveren konumunda çalışmaktadır (TÜİK, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 11.09.2017). Bu verilerden yola çıkılarak; kadınların daha çok aile işlerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı ya da kayıt dışı sektörde yer aldığı sonucuna varılmaktadır.

Dünya genelinde ise, 1995-2015 döneminde kadınların işgücüne katılım oranı %52,4’ten %49,6’ya gerilemiştir (ILO, 2016: 6). Bu kapsamda kadınların işgücüne katılmasını arttıracak ve kadınlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği risklerini göz önünde bulunduracak uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir. Nitekim Tablo 1’deki verilere bakıldığında Türkiye’de 2016 yılında iş kazası geçiren kadın sayısı 44.953 ve meslek hastalığına yakalanan kadın sayısı da 29 olarak görülmektedir. Söz konusu veriler, erkeklerden düşük olmakla birlikte kadınların işgücüne katılım oranları ile karşılaştırıldığında iş kazası ve meslek hastalıkları bağlamında kadınlar adına düşündürücü bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Genel olarak, kadınların erkeklerden daha az iş kazası geçirdiği bilinen bir gerçektir. Bu durum cinsiyete göre Türkiye’de iş kazası ve meslek hastalıklarının incelendiği Tablo 1’de de açıkça görülmektedir. Ancak boyun, omuz, kol veya elleri etkileyen kas-iskelet bozukluklarının, baş ağrısı, göz yorgunluğu, enfeksiyon hastalıkları, stres ve depresyonun erkek çalışanlara göre kadınlarda daha yüksek seviyelerde olduğu yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Diğer yandan özellikle hamile, emziren ve yeni doğum yapan kadın çalışanların işyerlerinde, diğer çalışanlara göre daha farklı fiziksel (sıcaklık, radyasyon, gürültü vb.), kimyasal (ağır metaller, solventler, gazlar vb.) ve biyolojik (rubella, sitomegalovirus, toksoplazma, hepatit B vb.) risklere maruz kaldığı ve duyarlılıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir (Graveling, 2011: 41). Özel risklere sahip olan bu çalışanlar için işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden düzenlenmesi oluşabilecek tehlikeleri uzaklaştırmada önem arz etmektedir.

Kadınlar çalışma yaşamında cinsiyetlerinden kaynaklı içsel ve dışsal risk faktörleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İçsel risk faktörleri; gebelik, emzirme, menstürel bozukluklar (adet bozuklukları), menepoz ve fiziksel zayıflıktır. Dışsal risk faktörleri ise; çalışma ortamı, ev işleri, kısmi süreli işler, belirli süreli sözleşmeler, makine, teçhizat ve çalışma yönteminin kadın çalışanın fiziksel yapısına uygun olmaması, ayrımcılık (ücret, az sorumluluk, düşük iş), mesleksizlik ya da mesleki eğitimsizliktir (Graveling, 2011: 34). Kadınların karşılaşılabileceği söz konusu risklere karşı korunmaları konusunda mevzuatımızda pek çok düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemelerin bir kısmı kadınları, kimi tehlikelerden korumak için çalıştırma yasağı getirmekteyken bir kısmı da çalışmakta olan kadınları korumaya yöneliktir. Ancak gözden kaçırılmamalıdır ki İş Kanununda yapılan düzenlemeler sadece İş Kanunu kapsamındaki kadın işçilere uygulanacaktır (Narmanlıoğlu, 2014: 729). Bu sebeple kadının toplumsal statüsünden kaynaklı olarak geleneksel kadın işleri olarak görülen ev işleri ve ücretsiz aile işçisi olarak tarım işlerinde çalışan kadınlar İş Kanunu'nun sağladığı koruyucu yükümlerden yararlanamayacaktır.

Diğer taraftan kadınların belirli işlerde çalışmalarını yasaklayan ve sınırlandıran politikalar, istihdamda eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması kapsamında uluslararası sosyal politika düzenlemelerinde ve farklı ülkelerde tartışma konusu olmuştur. İstihdamda eşitliği engellediği ve ayrımcılık içerdiği düşünülen yasaklayıcı ve sınırlayıcı düzenlemelerin kadınların belirli meslekler, işyerleri ve işlerde çalışmasının önünde engel oluşturduğu ve işgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığını arttırdığı belirtilmiştir. Gün geçtikçe birçok ülkede kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sınırlamaların ve yasaklamaların tamamen kaldırıldığı ya da istisnalarla kapsamının daraltıldığı görülmektedir (Kapar, 2015: 174).

Türkiye'de çalıştırma yasaklarının başında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72.maddesi gelmektedir. Söz konusu madde uyarınca kadın işçilerin maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşası gibi yer altında veya su altında yapılan tüm işlerde çalıştırılması yasaktır. İş Kanunu m.73'e göre ise; "18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir" hükmü yer almaktadır. Söz konusu "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliği"n 5.maddesi, kadın çalışanların her ne şekilde olursa olsun gece postasında 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağını düzenlemiştir. Daha sonra bu maddede bir değişikliğe gidilerek, "ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işlerde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması

yaptırılabilir” şeklinde düzenlenmiştir. (Değişik-R.G. 19.08.2017-30159/m.1).

“Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliği”n 7.maddesinin 1.fıkrası; kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmaları için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporunu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınması gerektiğini ve aynı maddenin 2.fıkrası ise; işverenin, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlayacağını düzenlemiştir.

“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” m.8’e göre; kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanlara doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalışması yaptırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda da gece çalışmasının sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğu sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmazlar. Aynı yönetmeliğin 9.maddesinde ise; gebe veya emziren çalışanların günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir.

Gece çalışmalarının sağlığa olan etkileri, ayrıca değerlendirilmeyi gerekli kılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 69.maddesinin 4.fıkrasına göre; gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışması yapmaya uygun olduğuna dair sağlık raporu alınması öngörülmekteydi. Ancak 6331 sayılı İSGK ile söz konusu düzenleme yürürlükten kaldırılmış ve İSGK 15/1’e göre; işveren tüm çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutmak ve işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenen düzenli aralıklarla işçilerin sağlık muayenelerini yaptırması düzenlenmiştir. Ayrıca Kanun 15/2’ye göre; tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını gösteren sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı günümüzde sadece işyeriyle sınırlandırılmamakta işçi ve işçi olmayan kişileri kapsayacak şekilde de ele alınmaktadır. Bu kapsamda işçilerin işyeri dışındaki ve işe geliş gidişlerindeki güvenlikleri de düzenlenmiştir. Bu doğrultuda “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliği”n 6.maddesine göre; “belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip

gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür” ifadesine yer verilmiştir.

ILO'nun çalışan kadınların haklarını düzenleyen birçok sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmıştır. Bunların içerisinde en önemlilerinden biri olan “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (CEDAW)'dir. Sözleşmenin 11.maddesinde yer alan; kadınların iş güvenliği, hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlama, ileri mesleki eğitim hakkı, güvenli koşullar içinde çalışma ve sağlığın, doğurganlığın korunması hakkı, bu sözleşme çerçevesinde düzenlenmiştir. Diğer taraftan Türkiye tarafından 2002 yılında onaylanan CEDAW Ek İhtiyari Protokolü'nde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında önemli bir diğer belgedir.

### **3.2. Engelli Çalışanlar**

Bedeni veya fikri kapasitesi herhangi bir sebeple azalması veya yetersiz kalması nedeniyle mevcut işini sürdüremeyen ya da iş bulma konusunda daha az şansa sahip kişilere engelli denilmektedir (Kutal, 1978: 321). Engellilere yönelik sosyal politikaların tarihi 1960'lara dayanmaktadır. Her ne kadar 1961 Anayasası'nda engellilere yönelik doğrudan bir hüküm bulunmasa da 20 Nisan 1967 tarihli 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile ilk kez engellilerin istihdamına kota sistemi getirilmiştir. 25 Ağustos 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanununda da aynı sistem devam ettirilmiş ve 22 Mayıs 2003 tarihli pozitif hukuk kaynağı olan 4857 sayılı Kanunda da kendine yer bulmuştur (Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2005: 55). 4857 sayılı İş Kanununun 30.maddesine göre; 50 ve daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde ise %4 engelli çalıştırılması gerekmektedir.

Toplumun önemli bir bölümünü kapsayan engellilerin, çalışma yaşamının dışında kalmaları sosyal sonuçlar doğurduğu gibi ekonomik sorunlara da neden olmaktadır. Ayrıca engellilerin bir birey olarak toplum tarafından kabul lenilmeleri, kendi ekonomik bağımsızlıklarını elde etme isteği ve gayretleri desteklenmelidir. Böylece engelliler, elde ettikleri gelirler ile düşük refah seviyesinden kurtulacak, toplumla bütünleşecek ve ülkenin gelişimine de katkıda bulunacaklardır. Bu kapsamda Anayasa'nın 61.maddesinde; “Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır” ifadesine yer verilerek, engelliler Anayasal güvence altına alınmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Dünya Bankası'nın (WB) ortaklaşa yayınladıkları Dünya Engellilik Raporu'na göre günümüzde bir milyardan fazla insanın veya (2010 dünya nüfus tahminlerine göre) dünya nüfusunun yaklaşık

%15’inin bir tür engellilik ile yaşadığı tahmin edilmektedir. Bu oran gelişmiş ülkelere kıyasla, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha fazladır (WHO, WB, 2011: 261) Türkiye’de, 2002 yılında yapılan Engelliler Araştırması’na göre, engelli olan nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %12.29’dur. Buna göre Türkiye’de yaklaşık 8,5 milyon kişi, engelli olarak yaşamlarını sürdürmektedir (DİE, 2002: 6).

Çalışma ortam ve koşullarının engellilere uygun hale getirilmesi ve engellilerin istihdamını artırıcı önlemlerin alınması toplumsal gelişmişlik süreci açısından özel önem teşkil etmektedir. Çeşitli engeli (ortopedik, zihinsel, görme, işitme, dil ve konuşma, ruhsal veya duygusal, kronik hastalık) bulunan bireylerin çalıştırılabileceği işler, yasal düzenlemelerde belirtilmektedir. Çalışanın bir engelinin olması, iş kazalarının gerçekleşme olasılığını artırıcı bir unsur olduğu için engelliler, çalışma yaşamı içerisinde özel politika gerektiren gruplar arasında yer almaktadır (Güler, 2015: 126).

İSGK m.4/1’e göre; işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliği sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu göz önüne alınır. Bu kapsamda engellilere, engeline uygun işlerin verilmesi ve çalışma ortamlarının engel türlerine göre düzenlenmesi gerekmektedir. Örneğin görme engelli bir çalışanın uyarı işaretlerini görmemesi, işitme engelli bir çalışanın uyarı sinyallerini duymaması çalışma ortamlarında risk oluşturmaktadır. Bu durum engelli bireylerin istihdamına yönelik olumsuzluk teşkil etmemeli, çalışma ortamlarında alınacak tedbirlerle riskler ortadan kaldırılmalıdır.

“Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik” m.12’ye göre; “Kurum; mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartlar ile engelli ve eski hükümlülerin özelliklerini göz önünde bulundurarak; bunların istek ve durumlarına en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkanlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe giriş sürecinde mesleki eğitim, danışmanlık ve rehabilitasyon programları veya işyerinde mesleki eğitim programları uygular/uygulatır, iş danışmanlığı hizmeti verir/verdirir” ifadesi yer almaktadır. Diğer taraftan Yönetmelik m.18/1’de ise; “İşverenler, işyerlerini engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin engelli çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorundadırlar” ifadesine yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu m.5’e göre; iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Ancak söz konusu madde engellilere yönelik olarak diğer işçilerden farklı şekilde önlemlerin alınmasına engel değildir. Bu kap-

samda kanununun 30.maddesine göre; engelliler yer altı ve sualtı işlerinde çalıştırılmaz. “Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik” m.18/2’de; “engellinin çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş süreleri ile çalışma süreleri işverenin takdiri ve engellinin durumu göz önünde bulundurulmuş olarak belirlenebilir”, ifadesi yer almaktadır. Ancak bu sürelerin İş Kanunu’ndaki düzenlemelere uygun olması gerekmektedir. Söz konusu düzenleme engellilerin çalışma yaşamına kazandırılması adına esnek çalışma modellerini destekleyici bir düzenlemedir. Gerçekten de, TÜİK tarafından yapılan “Özrümlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması”na göre; engellilerin %27,6’sı esnek çalışma biçimlerini desteklemektedirler (TÜİK, 2011: 52).

İSGK m.10/1’e göre; işverenler, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu ve genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu göz önünde bulundurulmalıdır. Risk değerlendirmesi iş sağlığı ve güvenliğine yönelik en temel aşama olup, işyerinde var olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gereken çalışmalardır (Binbir, 2012: 510). Bu çalışmalar ile engellilerin özel durumları göz önünde bulundurulmuş olarak riskler belirlenebilir ve tedbirler alınabilir.

Engellilerin işyerindeki güvenlikleri açısından, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine diğer çalışanlara göre daha fazla önem verilmelidir. Bu kapsamda eğitimlerin, engellilerin ihtiyaçlarına uygun olarak şekillendirilmesi önemli bir argümandır. İşverenlerin, engelli çalışanların engellilik durumları yerine mesleki eğitim ve yeteneklerine odaklanmaları, engelli çalışana en uygun işin verilmesini ve yeteneklerinden en üst düzeyde yararlanılmasını sağlayacaktır. Bu noktada engelli çalışanın çalışma koşullarına yönelik yapılan her bir yatırım verimlilik olarak geri dönebilecektir.

### **3.3. Çocuk ve Genç Çalışanlar**

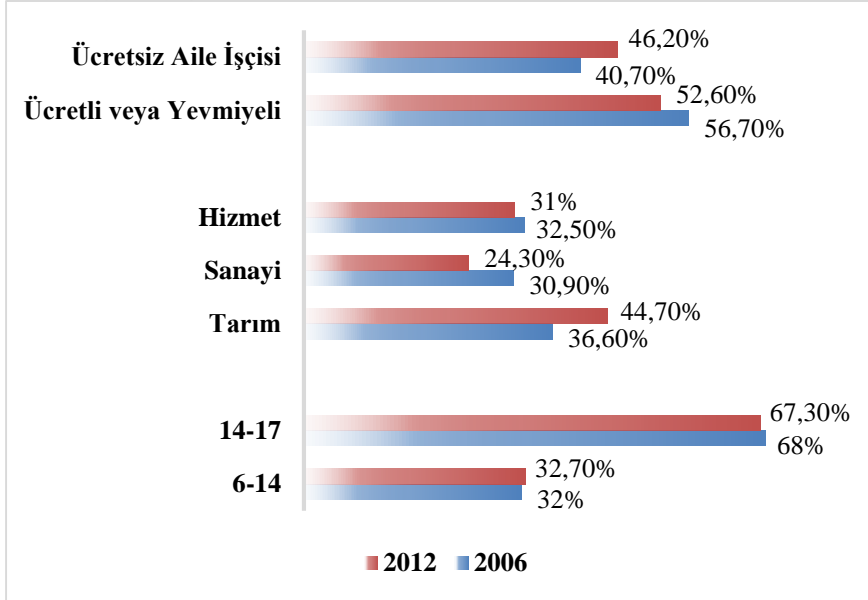
ILO’nun 138 sayılı “İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi”ne göre; 15 yaşın altında çalışanlar çocuk, 15-18 yaş arasındakiler ise genç olarak tanımlanmaktadır. 182 sayılı “En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi”ne göre ise; 18 yaşın altındakiler çocuk olarak tanımlanmaktadır. AB’nin 94/33 sayılı “Genç İşçiler Direktifi”nde ise; 18 yaşın altındakiler genç işçi olarak tanımlanırken, 15 yaşın al-



tındakiler ise çocuk işçi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre çocuk işçi; maddi kazanç elde etme amacıyla ya da meslek edinme amacı ile üretime katılan, 18 ve daha küçük yaştaki kimselerdir (TİSK, 1994: 7).

4857 sayılı İş Kanunu m.71/1’de; “15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler” ifadesi yer almaktadır. Bu maddeden hareketle İş Kanunu’na göre 15 yaşın altındakilerin çocuk/işçi sayıldığı söylenebilir. “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” m.4’e göre; genç işçi, 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi, çocuk işçi ise, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi olarak tanımlanmaktadır.

**Grafik 1. Çalışan Çocukların Temel İşgücü Göstergeleri (2006-2012) (%)**



**Kaynak:** TÜİK, (Çevrimiçi), <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>, 11.07.2017

ILO tahminlerine göre, dünyada 120 milyon tam süreli olmak üzere 5-14 yaş grubu 250 milyon çocuk çalışmaktadır. Bu çocukların %72’si tarım sektöründe olmak üzere, turizmden maden ocaklarına, ev işlerinden halı dokumacılığına kadar çok farklı sektörlerde yer almaktadırlar (Güler, 2015: 124). TÜİK tarafından 2012 yılında yapılan çocuk işgücü anketi sonuçlarına göre 6-17 yaş grubunda 893 bin çocuk çalışmaktadır. Bunlardan 292 bin çocuk

(%32,7) 6-14 yaş grubunda yer alırken 601 bin çocuk (%67,3) ise 15-17 yaş grubunda yer almaktadır. Çalışan çocukların %44,7'si (399 bin kişi) tarım, %24,3'ü (217 bin kişi) sanayi ve %31'i (277 bin kişi) hizmet sektöründe yer almaktadır. İşteki duruma göre; çalışan çocukların %52,6'sı (470 bin kişi) ücretli veya yevmiyeli, %46,2'si (413 bin kişi) ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Ayrıca Grafik 1'de 2006 yılına kıyasla 2012 yılında ücretsiz aile işçisi çocukların oranlarının arttığı ve ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan çocukların ise oranlarının azaldığı, tarım sektöründe çalışan çocukların oranlarının arttığı ve buna karşılık hizmet ve sanayi sektörlerinde çalışan çocukların ise oranlarının azaldığı görülmektedir. (TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>, 11.07.2017).

Çocuğun fiziksel, ruhsal ve sosyal gelişimi açısından çocuk işçiliği olumsuz etkilere sahiptir. Aileler yoksulluk, eğitim hizmetlerinden yararlanamama, kırdan kente göç, yetişkin aile bireylerinin işsizliği, geleneksel bakış açısı, mevzuatın eksiklikleri ve etkin uygulanamaması ve işverenin çocuk işgücü talebi gibi sebeplerle çocukları çalıştırmaktadırlar (ÇSGB, 2017: 7). Bu durumdan en çok zarar gören kişi çoğu durumda çocuklar olmaktadır. Bu noktada uluslararası hukukta ve başta İş Kanunu olmak üzere pek çok belgede çocuk işçiliğine yönelik düzenleme bulunmaktadır.

Birleşmiş Milletler (BM) Çocuklara Yardım Fonu'na (UNICEF) göre çocuk işçiliğinin pek çok olumsuz sonucu bulunmaktadır. Bunlar (Hak-İş, 2000: 12);

- Oldukça erken yaşlarda tam gün çalışılmaya başlanması,
- Vaktin büyük bir kısmının işte geçirilmesi
- Çalışma süresince yeterli bir eğitim alınmaması
- Fiziksel, ruhsal, sağlık, duygusal ve ahlaki gelişime uygun olmayan işlerde ve koşullarda çalıştırılmaları
- Yapılan işin maddi karşılığının tam anlamıyla alınmaması
- Çocuktan, taşıyabileceğinden daha fazla sorumluluk istenmesi
- İşin niteliğinin çocuğu yetişkinliğe hazırlamada yardımcı olmaması
- Çalışma süresinin uzunluğu nedeniyle çocuğun uyku, dinlenme, sosyal ilişkiler kurma gereksinimlerinin karşılanamaması
- Çalışma ortamında fiziksel, duygusal ya da cinsel istismarla karşılaşma halleridir.

Çocuklar ve gençler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetişkinlere göre daha güçsüz ve savunmasız durumdadırlar. Bunun nedenleri arasında çocukların eğitim gereksinimi, çocuk işgücünün "ucuz işgücü" olarak görülmesi, iş-

yerindeki düzenlemelerin yetişkinlere göre yapılması, çocuk ve gençlerin fiziki güçlerinin yetişkinlere göre daha az olması, zihinsel gelişimlerini tamamlamamış olması ve soyut düşünme kavramının gençlerde yerleşmemiş olması, çalışma yaşamı bakımından deneyimsiz olması ve risk bilincinin tam olarak gelişmemesi, aynı ortamda çalışırken gençlerin yetişkinlere göre daha fazla etkilenmesi, meraklı ve oyun oynama hevesinde olmaları, çalışma yaşamında hor görülmeleri ve fazla önemsenen kişiler olmamaları, asıl işleri değil de önemsiz işleri yapmaları bulunmaktadır (Bilir, 2004: 7). Aynı zamanda çocukların yetişkinlere oranla vücut kütlesi bakımından daha küçük bir yapıya sahip olmaları, kimyasal maddelere daha duyarlı olmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla kimyasal maddelerden etkilenme aynı ortamda çalışan yetişkinlere göre çocuklarda daha erken ortaya çıkmaktadır (<http://docplayer.biz.tr/123060-Calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.html>, 11.09.2017).

İş Kanunu m.71/2’de; “çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır” ifadesi yer almaktadır. Ayrıca “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” m.5/3’de; “işverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir” hükmüne yer verilmiştir. Yine yönetmeliğin m.13/1’ine göre “işveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir” ifadesi ile m.12/a’da işveren “çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir” hükmü, iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli ancak yeterli düzenlemeler değildir. İSGK’nın “risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma” başlıklı 10.maddesinde işverene risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü düzenlenmiş ve maddenin ç bendinde ise “genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu” dikkate alınması gereken hususlar olarak belirtilmiştir.

6331 sayılı Kanunun “Sağlık Gözetimi” başlıklı m.15/1’de; işveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. İşe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır, hükmü yer almaktadır. Aynı Kanun

m.15/2’de ise; “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz” ifadesine yer verilmiştir.

6331 sayılı İSGK’nın yürürlüğe girmesi ile birlikte, İş Kanununun 87.maddeesindeki 14-18 yaş grubundaki çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce ve 18 yaşını dolduruncaya kadar 6 ayda bir defa doktor muayenesinden geçirilerek, işlerinde çalışmaya devam etmelerinde bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi yükümlülüğü yürürlükten kaldırılmıştır. Bu maddenin yerine “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” m.9/2/c’de; “çocuk ve genç işçilerin çalıştıkları işyerlerinin tehlike derecesine göre yılda bir, üç yılda bir veya beş yılda bir sağlık muayenesinden geçirilmeleri” şeklinde bir düzenleme getirilmiştir. Söz konusu süreler geçmiş düzenlemeyle karşılaştırıldığında ve çalışma yaşamının özellikleri göz önünde bulundurulduğunda oldukça uzun sürelerdir. Her ne kadar işyeri hekimine bu sürelerin kısaltılması yetkisi verilse de bu düzenleme iş sağlığı ve güvenliği açısından çocuk ve genç işçiler için olumsuz bir durum olarak göze çarpmaktadır.

Diğer yandan, Türkiye’nin 1984 yılında onaylamış olduğu ILO’nun 1946 tarihli ve 77 sayılı “Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi” sanayi işyerlerinde, işe girişte ve en fazla bir yıl aralıklarla çocuk ve genç işçilerin sağlık muayenesinden geçirilmelerini belirtmektedir. İSGK ve ilgili yönetmelikteki düzenlemeler, Türkiye’nin onayladığı bu Sözleşmeye’de aykırılık içermektedir. Sağlık kontrolleri sonucunda çocuk veya genç işçilerin çalışmaya devam etmeleri yönünde sağlıklarında uygun olmayan bir durum tespit edilirse, işveren gözetme borcuna istinaden çocuk işçiyi sağlığına uygun bir işe yönlendirmelidir. Böyle bir imkân işveren tarafından sağlanmıyorsa çocuk veya genç işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etme hakkına sahiptir.

4857 sayılı İş Kanununun 72.maddesine göre; “maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır” hükmü ile 73.maddesinde “sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır” hükmü yer almaktadır. “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” m.5’te de, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler belirtilmiştir. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılacağı işlerin tehlike sınıflarına göre belirlenmesi ve yasalarla düzenlenmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından önem teşkil etmektedir.

### 3.4. Yaşlı Çalışanlar

Yaşlılık; genel anlamda bireyin fiziksel ve bilişsel fonksiyonlarında bir gerileme, sağlığın, gençlik ve güzelliğin, üretkenliğin, cinsel yaşamın, gelir düzeyinin, saygınlığın, rol ve statünün, arkadaşların, eş ve yakın ilişkisinin, sosyal yaşantının ve sosyal desteklerin azalması ve kaybı gibi döneme özgü pek çok sorunun yaşandığı bir kayıplar dönemidir (Bahar vd., 2009: 86). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) yaşlılığı; yaşamsal fonksiyonların sürekli azalması, tüm organizmanın verimliliğinde görülen azalma, çevresel faktörlere uyum sağlayabilme yeteneğinin azalması olarak tanımlamıştır. WHO tarafından yapılan bir ayrıma göre; 45-59 yaş arası orta yaş, 60-74 yaş arası yaşlılık, 75-89 yaş arası ileri yaşlılık, 90 ve üstü ise ihtiyarlık kategorisi içerisinde yer almaktadır (Tokol, Alper, 2015: 426). Genel olarak bakıldığında yaşlılığın başlangıcını emeklilik yaşı oluşturmaktadır. Dünya genelinde 65 yaş genel emeklilik yaşı olduğu ve birey sosyal güvencelerden yararlanmaya başladığı için bu yaş, sosyal ve ekonomik yaşlılığın da başlangıcı olarak kabul edilmektedir.

Yaşlılık, yaşam ve iş deneyiminin getirdiği olumlu yanların yanında yaşlanmanın yol açtığı fizyolojik değişikliklerin olumsuz yansımaları ile çalışma yaşamı içerisinde özel bir konuma sahiptir. Dünya genelinde yaşlı nüfusun giderek artması, çalışma yaşamında konunun önemini daha da artırmaktadır. Dolayısıyla yaşlı çalışanların çalışma ortamında sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ve gerektiğinde tedavi ve rehabilitasyonlarına ilişkin önlemlerin alınması gittikçe önem kazanmaktadır (Güler, 2015: 129).

Dünya nüfusunun 2015 yılında %8,5’ini yaşlı nüfus (65 yaş ve üzeri) oluşturmuştur ve bugün dünyada yaşayan her 12 kişiden biri yaşlı, yani 65 yaş üzerindedir. Dünya genelinde son 30 yılda yaşlı nüfus %63 oranında artış göstermiştir. Yapılan tahminlerde 2050 yılında dünya nüfusu içerisinde yaşlı nüfus (65 yaş ve üzeri) oranı %19,7 olacaktır. En yüksek yaşlı nüfus oranına sahip ilk üç ülke sırasıyla %30,4 ile Monako, %26,6 ile Japonya ve %21,5 ile Almanya’dır. Türkiye bu sıralamada 167 ülke arasında 66. sırada yer almıştır. Dünya nüfusunda en hızlı yaşlanma oranı ise Japonya’da ve ardından AB içerisinde görülmektedir. Yapılan tahminlerde 2025 yılında AB ülkelerindeki 60 yaş üzeri nüfusun, 20 yaşın altındaki nüfusu aşacağı belirtilmektedir (Vatandaş, 2013; TOBB, 2013: 17; TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBulutenleri.do?id=21520>, 11.09.2017).

Türkiye’de yaşlı nüfus (65 yaş ve üzeri) 2015 yılında 6 milyon 495 bin 239 kişiye ulaşmıştır. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı 2014 yılında %8 iken 2015 yılında %8,2’ye yükselmiştir. Yaşlı nüfusun %43,8’ini erkek nüfus, %56,2’sini kadın nüfus oluşturmaktadır. Yapılan projeksiyonlarda Türkiye’de yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranı 2023 yılında %10,2’ye, 2050 yılında %20,8’e ve 2075 yılında da %27,7’ye yükseleceği tahmin edilmektedir

(TÜİK,<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21520>, 15.09.2017; TÜİK,<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844>, 15.09.2017).

40-45 yaşlarından itibaren uyku düzeninde değişiklikler meydana gelen yaşlılar, çalışma programlarına (gece çalışmaları veya vardiya usulü çalışmalar) ve rahatsız edici çevre, ses, ışık gibi durumlara daha çok duyarlı olmaktadır (Camkurt, 2007: 100). Çalışma esnasında denge kaybı, baygınlıklar, göz kararması, görme ya da işitme problemi nedeniyle yaklaşan tehlikeli ekipmanları fark edememe, yüksek frekanslı seslerden etkilenme, gürültülü ortamlarda sesli sinyalleri ayırt edememe, refleks zayıflaması sonucu ani ve hızlı hareket edememe, ısı şartlarına bağlı olarak yaşlı çalışanların duyu fonksiyonlarının erken etkilenmesi, görme fonksiyonunun zayıf ışık olan ortamlarda ya da parlak ışık kaynakları yanında çabuk etkilenmesi, hızlı ve net düşünememe, yeni becerilerin ve alışkanlıkların öğrenilmesinde zorluk yaşanması yaşlıların çalışma yaşamında sıkça karşılaştıkları sorunlar arasında yer almaktadır (<http://docplayer.biz.tr/123060-Calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.html>, 15.09.2017). Aynı zamanda yaşlı çalışanlardaki bu fonksiyonel kapasite ve işlev kayıpları sadece kendileri açısından değil diğer çalışanlar açısından da iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına neden olabilmektedir. Dolayısıyla yaşlı çalışanların çalışma ortam ve koşullarının bu riskler kapsamında iyileştirilmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından önem arz etmektedir.

Diğer taraftan 55 yaş ve üzerindeki çalışanlar, genç çalışanlara göre %70 oranında daha fazla sırt ve kas ağrısı ile ilgili sağlık problemleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar (Graveling; 2011:110). Yapılan çalışmalarda, yaşlı çalışanların yavaş çalıştıkları ve çabuk karar veremedikleri için genellikle daha az kazaya uğradıkları tespit edilmiştir. Ancak yaşlı çalışanların geçirdikleri iş kazaları sonucunda yaralanmaların daha ciddi boyutlarda olduğu ve iyileşmelerinin ise genç çalışanlara kıyasla daha uzun sürdüğü yine yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkan bir gerçektir (<http://docplayer.biz.tr/123060-Calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.html>, 15.09.2017). Yaşlı nüfus (65 yaş ve üzeri) oranının %8,2 olması Türkiye'yi, Avrupa ülkeleri içerisinde en genç nüfusa sahip ülke konumuna getirmektedir. Ancak Türkiye'de yaşlı çalışanlara yönelik İSG önlemleri, Avrupa ülkelerinde olduğu kadar bir gelişme göstermemiştir. Yapılan projeksiyonlarda Türkiye'nin yaşlı nüfus oranının 2050 yılında %20,8'e yükseleceği düşünüldüğünde, yaşlı çalışanlara yönelik İSG önlemlerini kapsayan yasal düzenlemelerin ivedilikle oluşturulması gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

### **3.5. Göçmen Çalışanlar**

Bir ülke sınırları içinde bulunan kişiler, vatandaş ve yabancı olmak üzere iki statüye sahiptirler. Göçmenler de, yabancı statüsünde yer alan kişilerdendir.

11 Nisan 2013 tarihli ve 6458 sayılı “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu”nun 3.maddesine göre yabancı; “Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı olmayan kişidir”. Türk hukukuna göre yabancı olarak nitelendirilen kimseler; birden fazla vatandaşlığı bulunanlar, vatansızlar, mülteciler, başka ülke uyruğunda olanlar ve Türk soylu yabancılarıdır. Söz konusu kavramlardan mülteciler ve sığınmacılar arasındaki ayrımın yapılması konu açısından önem arz etmektedir.

5 Eylül 1961 tarihinde Türkiye tarafından onaylanan BM’nin Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşmesi’nin 1.maddesinde mülteci; ırkı, dini, tabiiyeti, belirli bir sosyal gruba mensubiyeti ve siyasi görüşleri yüzünden haklı bir zulüm korkusu nedeniyle vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku yüzünden yararlanmak istemeyen veya bu ülkeye dönemeyen ya da dönmek istemeyen kişi, olarak tanımlanmaktadır.

Sığınmacı kavramı; zulüm veya ciddi zarardan korunmak amacıyla, kendi ülkesi dışında bir ülkede güvenlik arayışında olan ve ilgili ulusal ya da uluslararası belgeler çerçevesinde mültecilik statüsüne ilişkin yaptığı başvurunun sonucunu bekleyen kişiler için kullanılmaktadır. Başvuru sonucunda olumsuz bir karar çıkması sonucunda bu kişiler ülkeyi terk etmek zorunda kalabilmektedirler (IOM, 2009: 49).

Göçmen kavramı ise, her ne kadar uluslararası literatürde genel kabul görmüş bir karşılığı olmasa da, temelde kişisel rahatlık amacıyla ve dışarıdan herhangi bir zorlama unsuru olmaksızın ilgili kişinin hür iradesiyle göç etmeye karar verdiği ve gerçekleştirdiği durumu ifade etmek için kullanılmaktadır. Dolayısıyla kavram; baskı göreceği ve zulme uğrayacağı korkusundan değil, maddi ve sosyal durumlarını iyileştirmek ve kendileri ya da ailelerinin gelecekte beklediklerini arttırmak amacıyla başka bir ülkeye veya bölgeye göç eden kişi ve aile fertlerini kapsamaktadır (IOM, 2009: 22).

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, sığınmacı olarak nitelendirilen söz konusu kişiler için “şartlı mülteci” statüsü tesis etmiştir. Bir diğer ifadeyle sığınmacı statüsünün yerine aynı kavramı karşılayan şartlı mülteci statüsü getirilmiştir. Şartlı mülteci statüsü, mülteci koşullarına haiz olmakla birlikte, Avrupa dışından geldiği için mülteci statüsü kazanamayan kişilerin güvenli ülkeye yerleştirilmelerini ve yerleştirilinceye kadar da Türkiye’de kalmaları için geçici ikamet izni verilmesini temin etmektedir (Ergüven & Özturanlı, 2013: 1034).

Yine göçmen çalışanlarla ilgili bir diğer kavram olan “geçici koruma” ise mülteciliğin bir türü olup; “menşe ülkelerine dönemeyen üçüncü ülke kişilerinden kaynaklanan kitlesel bir akının meydana gelmesi ya da derhal meydana gelebilecek olması durumunda, özellikle söz konusu kişilerin ya da ko-

ruma gerektiren diğer kişilerin yararına olarak, sığınma sisteminin etkin işleyişi üzerinde olumsuz etki yaratmadan sığınma sisteminin işletilememesi riski varsa, bu kişilere acil ve geçici koruma sağlamak amacıyla sağlanan istisnai özellikteki prosedür” şeklinde tanımlanmaktadır (IOM, 2009: 19). Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu m.91’de ise; “ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılarla geçici koruma sağlanabilir” ifadesine yer verilmiştir.

2013 yılına göre Türkiye’ye giriş yapan yabancı sayısı %6’lık bir yükseliş göstererek 2014 yılında yaklaşık 35 milyona yükselmiştir. Bu sayı 2015 yılında ise %1 azalışla yaklaşık 34.5 milyon olmuştur. 2014 yılında Türkiye’ye giriş yapanların yaklaşık 1.2 milyonu Suriyeli iken bu rakam 2015 yılında yaklaşık %28 oranında bir azalma ile birlikte yaklaşık 845 bine gerilemiştir. Suriyeli mülteciler, diğer ülke vatandaşlarından Türkiye’ye giriş yapanlarla karşılaştırıldığında düşük olmakla birlikte statüsü ve geliş nedeni gereği önem arz etmektedir. Suriyeli mülteciler geçici koruma kapsamında Türkiye’ye giriş yapmış bulunmakta ve bu kapsamda onlara ücretsiz barınma, yemek ve sağlık hizmetlerinden faydalanma gibi haklar tanınmaktadır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2015: 35; Geçici Koruma Yönetmeliği, m.26).

15 Ocak 2016 tarihli “Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik” ile geçici koruma kapsamındakilere çalışma hakkı tanınmıştır. Yönetmeliğin 5.maddesine göre; mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar çalışma izninden muafırlar. Yönetmeliğin 6.maddesinde; “kanunlarda sadece Türk vatandaşları tarafından icrasına izin verilen iş ve meslekler için yapılan başvurular değerlendirme yapılmaksızın işleme kaldırılır” ifadesi yer almaktadır. Aynı yönetmeliğin 8.maddesinde ise; “çalışma iznine başvuru işyerinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısının %10’unu geçemez. Toplam çalışan sayısı 10 kişiden az olan işyerlerinde, en fazla bir geçici koruma sağlanan yabancıya izin verilebilir” ifadesine yer verilmiştir.

Son yıllarda komşu ülkelerde yaşanan savaşlar nedeniyle Türkiye’ye sığınanların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Her geçen gün daha fazla yabancıya ev sahipliği yapan Türkiye, çeşitli düzenlemeler aracılığıyla göçmenlerin çalışma yaşamına katılımına izin vermektedir. Çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu göçmen çalışanların, çalışma yaşamındaki riskleri daha da ciddi durum arz etmektedir. Tehlike düzeyi yüksek işlerde ve sektörlerde çalışan göçmen çalışanlar, iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından da yüksek risk altında bulunmaktadır. Ancak Avrupa Parlamentosu İç Politikalar Genel Müdür-



lügen İstihdam ve Sosyal İşler Departmanı’nın çalışmalarında göçmen çalışanlar dezavantajlı gruplar arasında yer alırken, Türkiye mevzuatında dezavantajlı gruplar arasında yer almamaktadırlar (Güler, 2015: 131).

Göçmen çalışanların istihdam konusunda karşılaştıkları zorluklar onları, buldukları ülke vatandaşlarının istemediği işlerde ve tehlike düzeyi yüksek işlerde çalışmaya zorlamaktadır. Buna ek olarak göçmen çalışanlar farklı bir güvenlik kültüründen geldikleri için benzer davranışları, buldukları ülkede de göstermektedirler. Bu durum işyerinde karşılaşılabilecek tehlike düzeyini daha da arttırmaktadır. Bu nedenle göçmen çalışanların karşılaşılabileceği tehlikeler, risk değerlendirmesinde göz önüne alınmalı ve onlara ortak bir iş güvenliği kültürü geliştirmek adına eğitimler verilmelidir.

Göçmen çalışanlar, işverenlerinin gözüne girebilmek ve onlara istekli olduklarını gösterebilmek adına çalıştıkları işlerde aşırı risk alma eğilimi göstermektedirler. Ayı zamanda işverenlerine, geçirdikleri iş kazalarını da bildirmemektedirler. Göçmen çalışanlar daha çok, geceleri, hafta sonları ya da fazla mesailerle ve vardiya usulü çalışmakta olup uzun çalışma saatlerine sahip olduklarından kazalara daha sık maruz kalmaktadırlar (Güler, 2015: s.131). Göçmen çalışanlarla ilgili önemli problemlerden biri de dil sorunudur. İş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı işyerlerine yerleştirilen uyarı levhalarının genelde Türkçe olması, göçmen işçilerin bu uyarıları anlamasını zorlaştırmaktadır. Göçmen çalışanların anlaması adına bu uyarı levhalarının anadilin dışında farklı dillerde de düzenlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlerin yabancı işçilerin anlayacağı bir dilde de yapılması işyerlerindeki göçmen çalışanlara yönelik tehlike ve riskleri azaltması yönünde önem arz etmektedir.

## SONUÇ

Toplum içerisinde yer alan özel gruplar (kadınlar, gençler, çocuklar, yaşlılar, engelliler, eski hükümlüler ve göçmenler) geçmişten günümüze hayatın değişik evrelerinde çeşitli sorunlara maruz kalmışlardır. Özellikle en temel sorunlarının başında gelen ayrımcılık ve sosyal dışlanma sorunları bu grupların kendilerini toplumdan soyutlamalarına neden olabilmektedir. Bu grupları eşitlik çerçevesinde topluma kazandırmanın önemli yollarından biri de istihdam edilmeleri yani çalışma yaşamı içerisinde yer almalarıdır. Ancak bu grupların çalışma yaşamına dâhil olmalarıyla birlikte yeni sorunlar da ortaya çıkmaya başlamaktadır ki; bunların içerisinde de en önemlisi iş sağlığı ve güvenliği kapsamında kendini göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda başta devlet olmak üzere işverenlere önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Özellikle İSG kapsamında işyeri düzenlemeleri yapılırken sadece özel gruplar dışındaki bireyleri değil özel

gruplar içerisinde yer alan bireyler de dikkate alınmalıdır. Bu noktada işyerlerindeki organizasyon yapıları, araç ve gereçler, ekipman ve teçhizatlar özel gruplar içerisindeki bireylere uygun hale getirilmesi önem arz etmektedir. Böylelikle toplum içerisinde yer alan bireylere kıyasla iş kazasına uğrama ve meslek hastalığına yakalanma riski daha yüksek olan özel gruplar içerisindeki bireylerin iş kazası ve meslek hastalığı risklerinin de azaltılması sağlanmış olacaktır.

Çalışma yaşamı içerisinde yer alan kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi rolleri üstlenmesi nedeniyle sorumluluklarının artması, erkeklere göre fiziki yapıları, gebelik ve doğum yapma vb., engellilerin görme duyma, konuşma, zihinsel ya da ruhsal sorunlar yaşaması veya herhangi bir uzuv kaybının olması vb., çocuk ve gençlerin yetişkinlere göre fiziksel yetersizlikleri, eğitimlerini dolayısıyla da zihinsel gelişimlerini tamamlayamaması vb., yaşlıların sağlık sorunlarının artması, refleks ve hareketlerinde meydana gelen yavaşlama vb., göçmenlerin yaşamlarını devam ettirebilmek adına mesleği dışında ve tehlikeli işlerde çalışmak zorunda kalması vb. gibi sorunlar yaşamaları onların diğer bireylere kıyasla daha farklı ve daha fazla tehlike ve risklerle karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışma yaşamı içerisinde yer alan özel grupların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında özel olarak korunması ve işyerlerinin onlara göre özel olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

Bu doğrultuda Türkiye’de 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu önemli bir düzenlemedir. Ayrıca bu Kanuna ek olarak çeşitli yasa ve yönetmeliklerle de özel gruplar çalışma yaşamındaki tehlike ve risklere karşı korunmaya çalışılmaktadır. Ancak, Türkiye’de çalışma yaşamında özel gruplar içerisinde kadınlar, engelliler, çocuk ve gençlere yönelik mevzuatta çok sayıda düzenleme mevcut iken, yabancı ve göçmenlere yönelik düzenlemeler ise sınırlı sayıda kalmıştır. Dolayısıyla çalışma yaşamı içerisinde yer alan yabancı ve göçmenlerle ilgili düzenlemelerin acil olarak oluşturulması gerekmektedir.

Diğer taraftan mevcut yasa ve yönetmeliklerin, işverenler tarafından uygulanması konusunda bazı eksiklik ve aksaklıkların ortaya çıkması iş kazalarının artmasına neden olmaktadır. Bu kazaların azaltılması ve engellenmesi kapsamında devletin denetimleri düzenli aralıklarla istikrarlı bir şekilde sürdürmesi ve yasal düzenlemelere uymayanlara cezai yaptırımlar getirmesinin yanında, ILO’nun iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki sözleşme ve tavsiyeleri ile AB mevzuatı ve direktifleri doğrultusunda yapılacak çeşitli düzenlemelerle çalışma yaşamındaki özel grupların maruz kaldıkları iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmiş olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Aldıkaçtı, O. (1997). Sosyal devlet. *Anayasa Yargısı*, 14. 79–85.
- Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal politika dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bahar, G., Bahar, A., & Savaş, H. (2009). Yaşlılık ve yaşlılara sunulan sosyal hizmetler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 4(12). 85–98.
- Bakır, Z. G. (2013). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ve çalışanların korunması. *Türk Metal Sendikası Aylık Dergisi*. 167. 28–31.
- Başbakanlık Özürllü İdaresi Başkanlığı (2005). *Yerel yönetimler ve özürllü-ler komisyon raporları ve genel kurul görüşmeleri*: II. Özürllü Şurası. Ankara
- Bilir, N. (2004). *İş sağlığı ve güvenliği*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Binbir, S. (2012). *İş kanunu* (8th ed.). İstanbul: Yaklaşım Yayınları.
- Camkurt, M.Z., (2007). İşyeri çalışma sistemi ve işyeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 20(6). 80-106
- Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları, (Çevrimiçi) <http://docplayer.biz.tr/123060-Calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.html>, 07.07.2017
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017). *Çocuk İşçiliği ile mücadele ulusal programı*. Ankara.
- Devlet İstatistik Enstitüsü. (2002). *Türkiye özürllü araştırması*. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü.
- Ergüven, N. S., ve Özturanlı, B. (2013). Uluslararası mülteci hukuku ve Türkiye. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 62. 1007-1061
- Erkan, N. (1999). *İşletmelerde İnsan gücü verimliliği için işçi sağlığı, İş Güvenliği* (1st ed.). Ankara: MPM Yayınları.
- Graveling, R. (2011). *Occupational Health and safety risks for the most vulnerable workers*. Brussels: European Parliament.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2016). *2015 Türkiye göç raporu*. Yayın No:35. Ankara
- Güler, Z. (2015). Özel politika gerektiren grupların iş yaşamındaki sağlık ve güvenlik riskleri ile kontrol tedbirleri. *Çalışma Dünyası Dergisi*. 2. 117–134.
- HAK-İŞ. (2000). *Sanayide Çalışan Çocuklar Raporu*. Ankara: Hak-İş
- ILO. (2009). Facts on Safety and Health at Work, (Çevrimiçi) [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_105146.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_105146.pdf), 11.05.2017

- ILO. (2016). Women at Work Trends 2016. Geneva
- ILO. (2017). Occupational Health Services, (Çevrimiçi) <http://www.ilo-cis.org/documents/chpt16e.htm>, 11.05.2017
- IOM. (2009). *Göç terimleri sözlüğü*. İsviçre: Uluslararası Göç Örgütü.
- İŞKUR. (2016). İşgücü Piyasası Raporu, (Çevrimiçi) <file:///C:/Users/yerde/Downloads/2016%20T%C3%9CRK%C4%BOYE%20GENEL%C4%B0%20C4%B0PA%20RAPORU.pdf>, 11.07.2015
- Kapar, R. (2015). Çalışmada Sağlık ve Güvenlik Politikalarında Toplumsal Cinsiyet. (Der., Dedeoğlu, S., Elveren, A.Y.) *2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*. Ankara: İmge Kitabevi
- Kalkış, İ. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Kutal, M. (1978). Engelli ve Eski Hükümlülerin Sosyal Hukuk Alanında Korunmaları. *İktisat ve Maliye Dergisi*, 25(7). 321-326
- Lloyd, J., & Mitchinson, J. (2008). *Cahillikler Kitabı*. İstanbul: NTV Yayınları.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Öztürk, T. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış. *Mühendis ve Makine Dergisi*. (49). 20-34
- SGK. (2017). İstatistik Yıllıkları, (Çevrimiçi) [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari), 15.09.2017
- TİSK. (1994). *Türkiye'de Çocuk İşgücü*. Ankara: Ajans-Türk Matbaacılık.
- TMMOB. (2015). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği*. Ankara: Oda Raporu.
- TOBB. (2013). 2012 Yılı Uluslararası Nüfus Göstergeleri, (Çevrimiçi) [http://gen.tobb.org.tr/ggnot/images/bilgi\\_notu/664\\_172013POPULATON\(15-50\).pdf](http://gen.tobb.org.tr/ggnot/images/bilgi_notu/664_172013POPULATON(15-50).pdf), 09.09.2017
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2015). *Sosyal Politika*. 6.b. Bursa: Dora Yayıncılık
- TÜİK. (2010). Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı; TÜİK.
- TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659> 11.07.2017
- TÜİK (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844>, 11.09.2017
- TÜİK, (Çevrimiçi) [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 11.09.2017
- TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844> 15.09.2017
- TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21520> 11.09.2017

- Vatandaş, S. (2013). *AB Nüfusunda Yaşlanma Sorunu ve Çözüm Seçenekleri*, (Çevrimiçi) <http://www.bilgesam.org/incele/64/-ab-nufusunda-yaslanma-sorunu-ve-cozum-secenekleri/>, 11.09.2017
- World Health Organization & World Bank (2011), *World Report In Disability*, Geneva, Publications of the World Health Organization
- Yiğit, A. (2005). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. Bursa: Aktüel Yayınları.