**ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZEL RİSK GRUPLARI VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

Çalışma şartlarına ilişkin yasal düzenlemeler yapılması ve dezavantajlı konumdaki kişilere yönelik ayrıcı düzenlemelerin oluşturulması, 19.yüzyıl sanayi toplumunun sonuçlarından biridir.

Sanayi devriminin yaşandığı İngiltere’de, çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle ilgili olarak yapılan yasal düzenlemelere örnek gösterilen 1802, 1825, 1831, 1833 ve 1844 tarihli yasalarla çalışmaya kabul yaşı, çalışmaya yetenek, çalışma süresi, gece çalışması ve dinlenme araları bakımından çocukların ve gençlerin çalışma koşulları düzenlenmiş; 1842 tarihli yasayla da ilk kez kadın işçilerin çalışma koşullarına ilişkin koruyucu düzenlemeler getirilmiştir

Anayasal boyutta ilk örneklere Fransa’da rastlanmıştır. 1793’te Anayasa’ya yapılan eklemeyle kamu yardımlarının kutsal bir borç olduğu; çalışabileceklere iş bulunması, çalışamayacak olan yoksul vatandaşlarınsa geçiminin sağlanması öngörülmüştür. Anayasal açılıma konu olması 1848 Fransız Anayasası’yla gerçekleşmiştir. Devletin, her vatandaşın refahını arttırmakla görevli olduğu; parasız ilköğrenim, mesleki eğitim, patron-işçi ilişkilerinde eşitliğin sağlanması, yardım-kredi müesseselerinin kuruluşu, toplumun kimsesiz çocuklarla geçim imkânlarından yoksun engellilere ve ihtiyarlara yardım edeceği açıklanmıştır.



*ABD'li ünlü fotoğrafçı Lewis Hine, 1930 yılında Empire State Building'in inşaatında çektiği fotoğraflarla ünlü oldu.*

**

*Çocuk köleleri kurtaran fotoğrafçı olarak ünlenen Hine; bu ününü yakalamadan önce ABD'de*

*uzun yıllar işçi hakları için mücadele verdi. Özellikle maden ocaklarında ve iplik fabrikalarında*

*7 yaşındaki çocukların çalıştırılmasının önüne geçmek için yıllarca denklanşöre bastı.*

Zamanla, çalışma ortamında tüm çalışanların aynı şekilde değerlendirilmemesi gerektiği, bazı grupların farklı riskler taşıdığı ortaya çıkmıştır.

Çalışma yaşamındaki özel risk grupları; iş sağlığı ve güvenliği açısından; çocuk ve genç çalışanlar, kadınlar, engelliler ve yaşlılar olarak belirlenmiş olup, bu grupların belirlenmesinde, 2 ana unsur öne çıkmıştır.

Bunlardan ilki; çalışan kişinin yaşı, cinsiyeti, genel sağlık durumu, eğitimi, alışkanlıkları, genetik yapısı, beslenme durumu gibi özelliklerin oluşturduğu bireysel özellikleridir.

İkincisi ise işyeri ortam faktörleridir. Bu iki unsurun bir araya gelmesi, çalışma yaşamında bazı riskleri n ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu sebeple; yapılacak olan iş ve ortam faktörleri ile bireysel özellikler birlikte değerlendirilmek zorundadır. Yani herkes, her işte çalıştırılamaz.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (International Labour Organization-ILO); 1944’te yayımladığı “**Philadelphia Bildirgesi”**yle; emeğin ticari bir meta olmadığı; düşünce ve dernek kurma özgürlüklerinin, kalıcı bir ilerlemeyi gerçekleştirmenin temel ögelerinden olduğu; yoksulluğun refaha yönelik bir tehlike olduğu, bütün insanların, ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, kendi maddi durumlarını ve manevi gelişmelerini özgürlük, vakar, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği koşulları altında geliştirmek hakkına sahip olduğu ilkeleri benimsenmiştir.

Çalışma yaşamına büyük önem veren ILO’nun 4 temel hedefi; çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek; kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak; sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak ve üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu geliştirmektir.

ILO’nun **187 Sayılı “İş Sağlığı Ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi**”nde amaç; iş kazaları ve meslek hastalıkları ile bunlara bağlı ölümlerin verimlilik, ekonomik ve sosyal gelişme üzerindeki olumsuz etkilerinin farkında olmak, bunlara karşı tedbirler almak; çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak, bunun için ulusal politikalar belirlemek, iş sağlığı ve güvenliği takvimi oluşturup uygulamak, iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturmak ve yerleştirmek için konuyla ilgili eğitimlerin verilmesini sağlamak, geliştirilmesine katkıda bulunmak, tedbirleri periyodik olarak gözden geçirmek vs. olarak belirlemiştir.

ILO verilerine göre, dünyada 1,2 milyarı kadın olmak üzere 3 milyar civarında iş gücü bulunuyor. Her gün yaşanan yaklaşık 1 milyon iş kazası, dünya genelindeki toplam gayrisafi hâsılanın %4’ünü eritiyor. İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu, her yıl 2,3 milyon insan hayatını kaybediyor, daha fazla insan iş göremez hale geliyor. Sadece bu rakamlar dahi, çalışma hayatında yapılacak iyileştirmelerin, insanlık adına önemini ortaya koyuyor.

**1982 Anayasası’nın 50.maddesi;** kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağını; küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları hükmünü getirmiştir.

**ÇOCUK VE GENÇ ÇALIŞANLAR**

****

Aslında çalışma hayatı içinde yer almaması gereken milyonlarca çocuk, bugün, fiziksel, zihinsel, eğitsel, sosyal, duygusal, ve kültürel gelişimlerine zarar veren ve uluslararası standartlara uygun olmayan koşullarda çalıştırılmaktadır. 12 Haziran Çocuk İşçiliği İle Mücadele Günü ilan edilmiş olup, bu husustaki birçok yasal düzenlemeye rağmen istatistiklere baktığımızda; 2012 yılı verilerine göre bile 306 milyon çocuk işçi çalıştırıldığı; Türkiye’deyse bu sayının 1 milyona yakın olduğu tespit edilmiştir. Kayıt dışı istihdamın bu rakamlarda yeralmadığı unutulmamalıdır.

Çocuk işçiliği konusu, 1992-1993 yıllarından itibaren ILO ölçeğinde gözetilmesi gereken bir konu olarak belirlenmiştir. “**Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı"** (International Programme on the Elimination of Child labour**-IPEC)** 1992 yılında Brezilya, Hindistan, Endonezya, Kenya, Tayland ve Türkiye'de başlatılmıştır. Proje ile pek çok ülkenin çocuk işçiliğiyle mücadelede kaynak ve kapasitelerinin güçlendirilmesi hedeflenmiştir.

ILO’nun **123 Sayılı “Yeraltı Madenlerinde İşe Alınmada Asgari Yaş Hakkında Sözleşmesi”**nde yeraltı madenlerinde 16 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaklanmıştır.

ILO’nun **182 Sayılı “Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi**’yle,en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması için ivedi ve etkin önlemlerin alınması, sözleşme şartlarının 18 yaş altındaki herkese uygulanması kararlaştırılmıştır. Sözleşmede kötü şartlar olarak belirtilen işler; çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması, kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimleri, cinsel süje olması, pornografik olarak kullanılması, uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılması; sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işlerdir.

ILO’nun **138 No.lu “İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi”**yle, çocuk işçiliğini ortadan kaldırmayı ve istihdama, çalışmaya kabul için asgari yaşın fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak tanıyacak bir düzeye yükseltilmesini sağlayan ulusal politikaların takip edilmesi kabul edilmiştir.

Sözleşmede, ülkelerce belirlenecek asgari yaşın hiçbir şekilde 15 yaşın altında olamayacağı, ekonomisi gelişmemiş ve eğitim olanakları kısıtlı ülkelerinse, işçi ve işveren örgütlerinin görüşleri alınmak şartıyla yaş sınırını 14 olarak belirleyebileceği, genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam veya çalışmaya kabul için asgari yaş 18'in altında olamayacağı, varsa işveren ve işçi örgütlerine danışarak, söz konusu genç kişilerin sağlığı, güvenliğinin ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması ve genç kişilerin ilgili faaliyet dalında yeterli özel öğrenim veya mesleki eğitim görmeleri koşuluyla 16 yaşından itibaren istihdamlarına izin verilebileceği kabul edilmiştir.

Sözleşme hükümlerinin kesinlikle uygulanacağı işler; madencilik ve maden çıkarımı; imalat; inşaat; elektrik, gaz ve su; temizlik hizmetleri; ulaştırma, depolama ve haberleşme; düzenli olarak ücretli işçi istihdam etmeyen ve yerel tüketim amacıyla üretim yapan küçük ölçekli aile işletmeleri dışında kalan ticari amaçlı üretimde bulunan diğer tarım işletmeleri ve plantasyonlar olarak tespit edilmiştir.

Sözleşmenin uygulanmayacağı işler de ayrı ayrı belirtilmiştir. Sağlıklarına veya gelişmelerine zarar vermesi ihtimali bulunmayan, okula devamlarını, mesleğe yöneltme veya mesleki eğitim programlarına katılmalarını, derslerden yararlanmalarını engellememek koşuluyla hafif işlerde çalışmalarına veya istihdamlarına izin verilebileceği de sözleşmede belirtilmiştir.

Birleşmiş Milletler **Çocuk Hakları Sözleşmesi,** 193 ülkenin taraf olduğu, en fazla ülkenin onayladığı insan hakları belgesidir. Sözleşmeyle çocuk haklarının korunması amaçlanmış ve taraf devletlere yükümlülükler verilmiştir. Çocuk haklarına ve devletin koruyuculuğuna ilişkin olan sözleşmede; çocuğun sağlığına, eğitimine ve gelişmesine zarar verecek her türlü işe karşı korunma hakkına sahip olduğu; devletin, işe kabul için yaş sınırı tespit etmek ve uygun çalışma koşullarını düzenlemek zorunda olduğu belirtilmiştir.

Cumhuriyet döneminde İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden önceki zamanlarda çalışma hayatını düzenleyen **Umumi Hıfzıssıhha Kanunu**’nda en küçük çalışma yaşı ve çocukların çalıştırılmasının kısıtlandığı iş türleri ile çalışma koşulları belirtilmiştir.

10/06/2003’te yayımlanan **4857 Sayılı İş Kanunu’nun 71.maddesinde;** çalışmak için çocuklara 15 yaşını doldurmuş olma şartı getirilmiştir. 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocukların, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişimlerine ve eğitimlerine devam edenlerin, eğitimlerine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabileceği istisnası getirilmiş olup; bu çocukların çalışma alanı sadece sanat, kültür ve reklam faaliyetleriyle sınırlandırılmıştır.

Yaş şartına uysa bile işe almada; fiziksel, zihinsel ve psikolojik gelişmelerinin, işe kişisel yatkınlık ve yeteneklerinin dikkate alınmasını, yapılacak işin hiçbir şekilde eğitimlerine ve derslerini düzenli izlemelerine engel olamayacağı belirtilmiştir.

Çocuk ve genç çalışanlar için yasak olan işler ile yaşlarına göre çalıştırılabilecekleri hafif işlerle diğer işler için yönetmelik hazırlanması kararlaştırılmıştır. Çalışma saatlerini; zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyenler için günde 7, haftada 35 saatle; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanlarıysa günde 5, haftada 30 saatle sınırlandırmıştır. Bu süreyi, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde 8 haftada 48 saate kadar artırma izni vermiştir. Okul öncesi çocuklarla okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatlerinin dışında olmak üzere en fazla günde 2, haftada 10 saatle sınırlandırılmıştır. Okulun kapalı olduğu dönemlerdeki sürelere de sınırlama getirmiştir.

İş Kanunu’nun **“Y*er ve su altında çalıştırma yasağı” konulu* 72.maddesinde,** maden ocaklarıyla kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasağı getirilmiştir.

**73.madde;** sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış kişilerin gece çalıştırılmasını yasaklamıştır.

30 Haziran 2012 yürürlüğe giren **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu;** genç çalışanı, 15 yaşını bitirmiş fakat 18 yaşını doldurmamış çalışan olarak tarif etmiştir.

İşverenin genel yükümlülüklerini belirlediği 4.maddesinde; işverene, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ve çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak zorunluluğunu vermiştir.

Risklerden korunma ilkelerini belirlediği 5.maddesinde; işverene, işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyorsa en aza indirmek zorunluluğu getirmiştir.

Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma konusundaysa; işverene, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapma/yaptırma yükümlülüğü getirmiştir. Diğer hususların yanı sıra, belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumunu ve genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunu dikkate alma zorunluluğu getirmiştir.

**“İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler” konulu 30.maddesinde ise** özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar hâlinde çalışmalar, sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinlerle bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlara ilişkin usul ve esasların ayrıca yönetmelikle belirleneceğini

**İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği**’nin Risk değerlendirmesi başlıklı 7.maddesinde;risk değerlendirmesinde, işverenin mekanik titreşimden kaynaklanabilecek riskleri değerlendirirken özel önem vereceği ve başta özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanlar olmak üzere tüm çalışanların sağlık ve güvenliklerine olan etkilerinin değerlendirileceğini belirtmiştir.

01/08/2004’te yayımlanan **Asgari Ücret Yönetmeliği,** iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun kapsamında olan veya olmayan, her türlü işçinin çalıştığı bütün işkollarını kapsar. 19/04/2014 tarihinde yönetmelikte yapılan değişiklikle, ücrette eşitlik ilkesi getirilmiştir. Değişiklikten önce asgari ücretin belirlenmesinde esas olan eşitlik ilkesinde 16 yaşından küçükler istisna tutulmuş iken; bu değişiklikten sonra, çalışanlar arasında herhangi bir sebeple ayrım yapılamayacağı belirtilmiştir.

15/05/2013’te yayımlanan **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,** “Özel politika gerektiren grupların ve özel görevi bulunan çalışanların eğitimi” konulu 7.maddesinde; 15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış genç çalışanlarla yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimlerin verileceğini belirtmiştir.

06/04/2004’te yayımlanan **“Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,** İş Kanunu’nun 71.maddesi gereği hazırlanmış olup; çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını önlemek üzere çıkarılmıştır.

Yönetmelikle, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esasları belirlenmiştir.

Yönetmelikte, çocuk işçi; 14 yaşını bitirmiş olup 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi, genç işçi; 15 yaşını tamamlamış olup 18 yaşını tamamlamamış kişi olarak tanımlanmıştır.

Yönetmeliğe göre; yapısı ve niteliği itibariyle ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre; gelişimlerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan; okula devamını, mesleki eğitimini, eğitim programına katılımını, yararlanmasını engellemeyen işler hafif iş olarak tanımlanmıştır.

Yönetmelikle işverene; çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konusunda bilgisizlikleri veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmaları yükümlülüğünü getirilmiştir.

Çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler, genç işçilerin çalışmasına izin verilen işlerle, 16 yaşını doldurmuş olup, 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabileceği işler, yönetmelik eklerinde ayrıntılarıyla belirtilmiş olup, bu işler dışında kesinlikle çalıştırılamayacakları bildirilmiştir. Bunun tek istisnasının ise 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçilerin; sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabileceklerdir denilerek belirlenmiştir.

Maddeye sonradan eklenen fıkrada; yaş şartına hiçbir şekilde bağlı kalmaksızın, çocuk ve genç işçilerin yapamayacakları işler tek tek yazılmıştır.

Yönetmeliğin 6.maddesinde, çocuk ve genç işçiler için çalışma saatleri belirlenmiştir. Buna göre; temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7, haftada 35 saatle sınırlandırılmış olup; 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde 8, haftada 48 saate kadar arttırılabilir denilmiştir.

Günlük çalışma süresinin, 24 saatlik zaman diliminde, kesintisiz 14 saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanacağı kararlaştırılmıştır. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma sürelerinin ise eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 saat, haftada 10 saat olabileceği; 2 saatten fazla 4 saatten az süren işlerde, 30 dk., 4 saatten 7,5 saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında 1 saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir.

İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler, işyeri dışında işverenin gönderdiği kurs ve toplantılarda geçen zamanlar gibi çocuk ve genç işçinin bu işler için harcadığı tüm süreler, çalışma süresinden sayılmıştır.

Hafta tatili izinlerinin kesintisiz 40 saatten az olamayacağı, hafta tatili ücretinin iş karşılığı olmaksızın ödeneceği; ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılamayacağı, bu günlere ilişkin ücretlerin iş karşılığı olmaksızın ödeneceği, yıllık izin sürelerinin 20 günden az olamayacağı, kesintisiz kullanılacağı, ancak, çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla 2 ye bölünerek kullandırılabileceği yönetmelikte açıkça belirtilmiştir.

Yönetmelik çocuk ve genç işçilerin yanında çalışamayacağı işverenleri de ayrıca belirtmiştir. Bu işverenler yönetmelikte çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen işverenlerle, yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyen işverenler olarak belirtilmiştir.

Yönetmelik işverene; çocuk ve genç işçinin veli/vasisi ile, hangi işte çalıştırılacağı, karşılaşabileceği riskler ve alınan önlemlerin de yeraldığı yazılı iş sözleşmesi yapma zorunluluğu getirmiştir.

Yönetmelik iş sağlığı ve güvenliği açısından da 13.maddesi ile işverene sorumluluklar yüklemiştir. Buna göre; işveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerinden kaynaklanan riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir. İşe başlamadan önce veya çalışma esnasında, çalışma koşullarında değişiklik olursa, bu değişikliği yapabilmesi için, işyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tazmini, kullanılan iş ekipmanlarının şekli, sırası ve bunların kullanılış biçimleri, iş organizasyonları ve çocuk ve genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi olmak üzere gözönünde bulundurması gereken hususları 4 maddede belirtmiştir. İşveren tarafından yapılan değerlendirme sonucuna göre; çocuk ve genç işçilerin fiziki veya zihinsel gelişimleri ile güvenlikleri yönünden risk tespit edilmesi durumunda; en kısa sürede gerekli tıbbi kontrollerin yapılması görevini de yine işverene yüklemiştir.

Aynı yönetmelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na da dolayısıyla devlete de yükümlülükler vermiştir. Toplumun her kesiminin çalışan çocuk ve gençlerle ilgili konularda duyarlılığının arttırılması ve bilgilendirilmesi amacıyla seminer, toplantı, konferans ve sempozyum benzeri eğitim programları düzenleme, kitap, broşür, dergi yayınlar ve eğitim materyali hazırlama, çalışan bu özel risk grubuna yönelik olarak çalışma ilişkileri, iş sağılığı ve güvenliği, yasal haklar vb. konularda eğitim seminerleri düzenleme ve katılımlarını sağlamak için gerekli tedbirleri alma, işyerlerinde kontrol ve denetim yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlarda konu ile ilgili çalışanlara bu konudaki mevcut yasal düzenlemeler ve bunların uygulanması vb. hususlarda eğitim semineri verme görevini yüklemiştir.

Bakanlık da; çocuk çalıştırılan işyerlerinde ve işlerde, bu grubun sağlık durumları, fiziksel, sosyal ve mesleki gelişimleri, iş sağlığı ve güvenliği koşulları ve çalışma ilişkileri konularında inceleme ve araştırmalar yapma, elde edilen bulguları, sorunları ve çözüm yollarını içeren bilgileri yayınlama ile görevlendirilmiştir.

Bakanlığın, çocuk ve genç işçilerle ilgili kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren kuruluşları, meslek kuruluşları, üniversiteler ve gönüllü kuruluşlar ile işbirliği yapmasını ve bu kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlaması gerektiğine de yine yönetmelikte yer verilmiştir.

4702 sayılı Yasayla değiştirilen **3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu** istihdam öncesinde bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi için tüm çocukların eğitilmesini ve zorunlu öğrenimlerini tamamlamış ve bir işyerinde çalışmaya başlamış olan çocuklar için çıraklık eğitimini şart koşar. Yasada, özel eğitim alacak öğrencilerin, bireysel yeterliliklerini geliştirmek, öğrenme, iş ve mesleğe hazırlanmalarını sağlamak üzere açılan programlardan yararlanacağı belirtilerek, her çocuğun her mesleğe uygun olmadığı, bireysel gelişim özelliklerinin dikkate alınması gerektiğine vurgu yapılmıştır.

Çırak olarak eğitime alınacakların meslekleri ile ilgili bir işte çalışıyor olmaları ve 14 yaşını doldurmuş olmaları şartı getirilmiştir. Eğitim yapacakları eğitim- öğretim ortamın çağın gereklerine ve her türlü sağlık ve koruyucu güvenlik önlemlerinin alındığı uygun bir ortam olması gerektiği belirtmiştir. Yasadaki yükümlülüklerini yerine getirmeyenler için uygulanacak cezai müeyyideler de duruma göre ayrı ayrı belirtilmiştir.

31/10/2012 tarihinde yürürlüğe giren **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği;** İş Teftiş Kurulu’nun görevleri arasında her ne kadar kayıt dışı istihdamla mücadele etme ve bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütme ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önerme görevi vermişse de yine de sonuçlarını tam anlamıyla doğurduğu düşünülmemektedir. Kayıtdışı çalışan ve sayıları hiç de azımsanmayacak miktarda olan çok sayıda çalışan bugün ne yazık ki hala kötü şartlarda iş hayatlarına devam etmektedirler.

Yine aynı yönetmelikte iş müfettişlerinin görev ve yetkilerine; işyerlerinde işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi halinde, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etmek ve kayıtdışı istihdamla mücadele etmek amacıyla sektörel analizlere dayalı olarak belirlenen denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek de eklenmiştir.

  06/04/2004 tarihinde yürürlüğe giren **İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği**’nde, fazla çalışma yaptırılamayacak işçiler arasında 18 yaşını doldurmamış işçiler de sayılmıştır.

Günümüzde  teknolojik gelişmeler, çalışma hayatında  daha iyi iş koşulları için uluslararası standartlarının geliştirilmesi ve uygulanması için gösterilen tüm çabalarına karşın hala çocuklar çalışmaya devam etmektedir.

**KADIN ÇALIŞANLAR**

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturmalarına rağmen, kadınların ekonomik ve toplumsal hayata katılım oranları daha düşüktür. Kadınların fizyolojik yapılarının erkeklerden farklı olması bir yana, toplumsal yapı bunda oldukça etkilidir.

Kadın ve erkeğin fizyolojik farklılıkları çalışma hayatında karşılaşılan sağlık risklerini de ister istemez farklılaştırmıştır. Bu durumu dikkate alarak, iş koşullarını, çalışma şartlarını planlamak ve düzenlemek; hem işveren için hem de çalışan için pek çok problemi yaşanmadan sonra erdirecektir.

Kadınların fiziksel olarak erkeklerden farklı olmaları işten etkilenme düzeylerine ve işin yapılış şekline yansımaktadır. Örneğin ağırlık kaldırma ya da kimyasallara duyarlılık kadın ve erkekte farklıdır. Ayrıca kadının doğurganlık özelliği işyeri koşullarından etkilenebilir. Gebelik öncesi ve gebelik sırasında işyeri ortamında maruz kaldığı faktörler nedeniyle, düşük ya da ölü doğum riskiyle karşılaşabilir.

Fiziksel farklılığa örnek olarak, itme-çekme gücündeki %75lik oran da verilebilir. Yine 20 yaşındaki kadının erkeğe göre kaldırma gücü oranı %65’tir. Kas kütlesi erkeğe oranla daha azdır. İşyerinde kullanılan malzemeler ve araçlar da anatomik farklılıklar düşünülmeden planlanmış olduğundan, çoğu zaman kadınların kullanacağı uygun boyutlarda olmamaktadır. Bu da kadında omurga şekil bozuklukları, disk hernisi gibi rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Kadın omurgasının erkek omurgasından uzun olması, özellikle gebelikte vücut ağırlık dağılımının değişmesi nedeniyle, kadınlarda disk hernisi riski artmaktadır. Yağ dokusu kadınlarda daha fazla olduğundan, yağda çözünen bazı karsinojenlerin, değişik oranlarda, meme kanserine yol açtığı ve bazılarının da östrojen benzeri etkileri olduğu bilinmektedir. Kadınlar, solventler pestisidler gibi yağda çözünen maddelere daha fazla maruz kalmaktadırlar.

Gebelik sırasında vücut ısısı yaklaşık 1 derece yükselen ve metabolizma hızı artmış olan kadınlar, bu dönemde sıcaklık ve neme karşı çok daha fazla duyarlı olduklarından, kendilerinden ya da işyeri ortamından kaynaklanan faktörlere bağlı olarak bitkinlik, halsizlik gibi rahatsızlıklar yaşamaktadırlar. Ayrıca, kadınların özel dönemlerindeki rahatsızlıkları; dikkat, performans ve verimliliği oldukça etkileyen sorunlardan biridir. Bu dönemde kadınlarda %10 civarında iş kapasitesi düşüklüğü tespit edilmiştir. Kadının iş ortamında maruz kaldığı kurşun, civa vb. ağır metaller, pestisidler ve organik çözücüler gibi birtakım kimyasalların gebelikte kan yoluyla fetüsü etkilediği ya da emzirme döneminde anne sütünden bebeğe geçerek zarar verdiği tespit edilmiştir. Özellikle metaller ve metal oksitle çalışan kadınların emzirmemesi ya da emzirmeye başlamadan önce anne sütündeki metal düzeyinin ölçülmesi önerilmektedir.

Bu nedenlerle; kadınların sağlık risklerini; ağır işlerde çalışma ve fiziksel risk etmenlerine hassasiyet (termal konfor, gürültü ve vibrasyon), kimyasal risk etmenlerinin hormonal etkileri, menstrüel siklus, gebelik emzirme dönemindeki riskler, radyasyona bağlı düşükler, düşük doğum ağırlığı ve doğum anomalileri (%10 çevresel) ve sağlık hizmeti sunan işyerlerinde biyolojik risk etmenlerine maruziyet olarak sıralayabiliriz. Ayrıca, kadının geleneksel tutumdan dolayı, ev içerisinde ikinci bir işgünü yaşaması da yine riskleri artırmaktadır.

Kadınların işyerinde erkeklerden daha fazla tacize uğradıkları ve çok büyük bir bölümünün toplumsal dışlanma ve durumu ispatlayamama korkusu nedeniyle olayı sakladığı; tekrarında ise işi bırakmak zorunda kaldığı da ne yazık ki gerçektir.



Kadınların çalışma hayatında korunmasına ilişkin bir çok düzenleme bulunmaktadır. Kadın-erkek eşitliği, ILO’nun “Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş” gündeminin ana öğesidir; pek çok üye ülke, toplumsal eşitliği yakalamak için dünya çapında faaliyetler düzenlemektedir. Türkiye “Toplumsal Eşitliğin Sağlanması ve Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” ile kadın istihdam oranlarının arttırılması için katkı sağlamaya çalışmaktadır.

ILO’nun **111 No.lu “Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi”**nde meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliğini yok eden veya bozan her türlü ayrımcılığı yok etmek amaçlanmıştır.

122 No.lu “**İstihdam Politikası Sözleşmesi”de;** ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, tüm insanların maddi ve manevi ilerlemelerini, özgürlük, namus, haysiyet ve iktisadi güvenlik içinde eşit haklarla takip etme hakkına sahiptir denilmiştir.

ILO’nun **100 No.lu Eşit Değerde İş İçin Erkek Ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşmesi** ile her üye devlet, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliğini kabul etmiş olur; eşit ücret ise, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.

Birleşmiş Milletler’in 1979 yılındaki oturumunda kabul edilen **CEDAW (Committee On The Elimination of Discrimination Against Women)-Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi;** kadınların maruz kaldıkları dezavantajları ortadan kaldırmak amacıyla kapsamlı bir ayrımcılık yasağına yer vermiştir. Taraf devletler, istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için kadınlara aynı hakları tanımak zorundadırlar. İş hayatında ayrımcılık yasaklanmaktadır. Kadınların sosyal güvenlik hakkı güvence altına alınmaktadır. Emeklilik, işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık ve diğer iş göremezlik gibi hallerde sosyal güvenlik hakkı ile birlikte ücretli izin hakkı öngörülmektedir. Sağlık hizmetlerinden eşit yararlanma, korunmaya muhtaç kadınların koruma altına alınması, sağlık hakkının güvenceye alınması, kadına yönelik şiddete karşı sert önlemler alınması, ulusal eylem planlarının hazırlanması kararı alınmıştır.

Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılması 1950’li yıllara rastlamaktadır.

1982 Anayasası’nın 10.maddesi herkese kanun önünde eşitlik hakkı verirken, 49.maddesi herkese çalışma hakkı ve ödevi vermiştir. 50.madde ise, özel risk grupları için koruma ve herkese dinlenme hakkı getirmiştir.

2013 yılı verilerine göre ülkemizdeki toplam istihdamdaki yeri %30,7 olan kadınlarla ilgili olarak 4857 Sayılı İş Kanunu,6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve diğer kanun ve yönetmeliklerle düzenlemeler yapılmıştır.

**4857 Sayılı İş Kanunu;** 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 yasaklamıştır.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, iş sözleşmesinin yapımından sona ermesine kadar işçiye cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Eşit işe eşit ücret ilkesi benimsenmiş olup, cinsiyeti nedeniyle işçi hakkında özel koruyucu hükümler getirilmesi, daha düşük ücret uygulamasını haklı kılmaz denilmiştir. Kadınlara, erkek işçilere tanınan haklar tanınmıştır. Kadın işçilerin fizyolojik yapılarına uygun işlerde çalışmaları ve analık görevlerini kolay şekilde yerine getirmeleri için uygun çalışma şartlarının oluşturulmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu, daha önceki iş kanunlarıyla kadınlara verilen hakları genişletmiştir. **73.maddesinde** sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmış olmakla birlikte; 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esas**lar “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”**te düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre; kadınlar hiçbir suretle 7,5 saatten fazla gece postasında çalıştırılamaz; gece postasında çalıştırılabilmeleri için mutlaka sağlık raporu alınmalı ve bu raporların işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alınarak, işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla yenilenmesi sağlanır. Gece çalışmaları için işyerine gidiş gelişleri mutlaka işverence sağlanır. Eşi aynı işyerinde çalışanlar, istekleri ve işin uygunluk durumuna göre aynı postada çalıştırılabilir. Gebe olduğunun doktor raporuyla tespit edildiği andan doğuma kadar; emziren kadın çalışan, doğumdan itibaren 1 yıl süreyle gece postasında çalıştırılamaz; emziren kadın ve çocuğun durumunun sağlık raporuyla belgelendirmesi şartıyla, bu süre 6 aya kadaruzatılabilir.

**İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği**’nde fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler arasına gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler de alınmıştır.

**İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetlemelik’te;** gebe ve emziren kadınların uzanarak dinlenebilecekleri uygun şartlar sağlanacağı, **“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik**”in dikkate alınarak uygun şartlar sağlanacağı hususuna yer verilmiştir.

Yönetmelikte çalışan konutlarıyla ilgili kısımda; bekâr çalışanlara özgü binalarda kadınlar ve 18 yaşından küçük çocukların, erkeklerin bulunduğu kısım ile bağlantısı olmayan ve birbirinden ayrı özel kısımlarda yatırılmaları hükmü getirilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu’nda çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için kullanacakları süreler de çalışılmış sayılan sürelerden kabul edilmiştir.

İş Kanunu'nun **74.maddesine** göre; kadın işçilerin doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Doktorun onayı ve kadın işçinin isteği doğrultusunda, doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Bu sureler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile arttırılabilir. Hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verilir, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır, bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılamaz. İsteği halinde 16 haftalık sürenin tamamlanmasından, çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir, bu süre, yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz. Bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir, bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler, bu süre günlük çalışma süresinden sayılır ve işçinin ücretinden kesinti yapılamaz.

Kadın işçiye doğum sonrası ücretsiz izni vermeyen işveren hakkında 4857 sayılı İş Kanunun 104.maddesine göre yaptırım uygulanır.



6331 Sayılı Kanun gereği hazırlanmış **“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”le** gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın, işyerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması, bu çalışanların hangi dönemlerde ne tür işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu; çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağı, hangi şartları taşıyacağı belirlenmiştir.

Yönetmelik gereği; çalışanın haklarını kullanabilmesi için öncelikle işverene haber verme şartı getirilmiştir. Olası güvenlik ve sağlık risklerinin, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin gebelikleri ve emzirmeleri üzerindeki olası etkilerinin değerlendirilmesi ve alınacak önlemlerin kararlaştırılması gerekmektedir. İşveren, işten kaynaklanan vardiyalı çalışma, işini kaybetme korkusu, iş yükü ve benzeri stres faktörlerini ve kişisel olarak işçiyi etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörleri de dikkate almak zorundadır.

İşyerindeki gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi, yapılan değerlendirmenin sonuçları ve işte güvenlik ve sağlık amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilir. İşveren, değerlendirme sonuçlarını izleyerek, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi için bir güvenlik veya sağlık riskini veya işçinin gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında, ilgili işçinin çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, bu işçinin bu risklere maruz kalmasını önleyecek biçimde, geçici olarak değiştirir.

Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması teknik veya nesnel anlamda olanaklı değilse, işveren işçiyi başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır ve sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Yönetmelik gereği; kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz. Gebe veya emziren çalışan günde 7,5 saatten fazla çalıştırılamaz.

Analık ve süt izni konusunda, İş Kanunu 74.madde hükümleri uygulanır, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir, doğum izinlerinin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışabilecekleri doktor raporu ile belirlenir, raporda sakıncalı olduğu belirtilen süre ve işlerde çalıştırılamazlar.

Yönetmelik, yaşlarına ve medeni durumlarına bakılmaksızın 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, çalışma yerlerinden ayrı, işyerine en fazla 250 m. uzaklıkta ve yönetmelik ekinde belirtilen şartlara uygun emzirme odası kurulması zorunluluğunu getirmiştir. 150’den çok kadın çalışan işyerlerinde, 0-6 yaşlarındaki çocukların bakımı, emzirilmesi için, yönetmelik ekinde belirtilen şartlara uygun yurt kurulması ve işyerine uzaklığı 250 metreden uzak olan yerlerde taşıt sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. İşverenler oda ve yurtları ortak kurabilecekleri gibi, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla da anlaşabilirler. Çalışan kadın sayısı belirlenirken, belediye ve mücavir alan sınırlarındaki işverene ait tüm işyerlerindeki çalışan sayısı dikkate alınır. Ayrıca annesi ölmüş çocuğuna velayet eden erkek de bu sayıya eklenir. Emzirme odalarından 0-1 yaşındaki, yurtlardan 66 aya kadar ilkokula kaydı yapılmayan çocuklar faydalanır ve yönetmelikteki yaşlarına göre birbirinden ayrı yerlerde bulundurulurlar. Oda ve yurtlarda bulundurulacak yönetici, sağlık personeli ve diğer personele ilişkin şartlarla kayıt işlemleri yönetmelikte ayrıca belirtilmiştir. Oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme gibi giderlerinin tamamı işverenlerce karşılanır.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin 15.maddesinde de** “Kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürlüler ve diğer hassas risk grupları, özellikle bunları etkileyen tehlikelere karşı korunurlar.” hükmü yer almaktadır.

**ENGELLİ ÇALIŞANLAR**

****

Engellilik hali; insanın yapı ve biçiminde fiziksel yönlerinde herhangi bir bozukluk veya eksiklik oluşturarak, bedensel yetenekleri engelleyen veya bütünüyle ortadan kaldıran durum veya durumlardır.

Engelli gruplarını; ortopedik, zihinsel, görme ve işitme, dil ve konuşma engelli, ruhsal veya duygusal kronik hastalık olarak sınıflandırabiliriz.

ILO’nun **159 No.lu “Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Sözleşmesi”**ndeengelli; bedensel veya ruhsal bozukluk nedeniyle uygun bir işi edinme veya bu işi sürdürme beklentilerini önemli ölçüde yitirmiş kişi olarak tanımlanmaktadır. Mesleki rehabilitasyonun gayesi; engellinin uygun iş edinmesini, sürdürmesini, işinde ilerlemesini mümkün kılmak ve bu şekilde topluma entegrasyonunu veya reentegrasyonunu kolaylaştırmak, geliştirmektir.

Dünya Sağlık Örgütü-WHO; engelliği, hastalık, noksanlık, sakatlık ve malullük olarak dört ana kategoriden oluşan çerçevede tanımlamıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun **30.maddesinde;** 50 veya daha fazla işçi çalışan özel sektör işyerlerine %3, kamu işyerlerine ise %4 engelli çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin sorumluluğu toplam işçi sayısı kadardır. Yeraltı ve sualtı işlerinde engelli işçi çalıştırılamayacağından, hesaplamaya dahil edilmezler. İşyerinin işçisi iken engelli hale gelenler, o iş yerinin sorumluluğunda önceliklidir.

Yasaya göre; işverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlarlar. Bu kapsamdaki işçilerin nitelikleri, çalıştırılabilecekleri işler, işyerlerinde ayrıca bağlı olacakları özel çalışmayla mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, yönetmelikle belirlenmiştir.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp, maluliyetleri sonradan ortadan kalkanlardan eski işyerlerinde çalışmak isteyenler, eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih edilerek, o andaki şartlarla işe alınmak zorundadırlar. Şartları uyduğu halde, işveren bu sorumluluğunu yerine getirmezse, başvuran işçiye 6 aylık ücret tutarında tazminat öder.

Yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır.

Bu teşvikle, engellilerin çalışma hayatında daha fazla yeralması sağlanmıştır. Ayrıca sözkonusu maddeye aykırılık halinde madde 101’e göre tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, işe yerleştirilmesi, işe, işyerine uyumunun sağlanması ve benzeri projelerde kullanılır.

2013’te yayımlanan “**İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik**”e göre; engelli çalışanların bulunduğu işyerlerinde bu çalışanların durumları dikkate alınarak gerekli düzenleme TS 9111- TS 12460 standartları göz önünde bulundurularak yapılır. Bu düzenleme özellikle engelli çalışanların doğrudan çalıştığı yerlerde ve kullandıkları kapı, geçiş yeri, merdiven, servis araçları, duş, lavabo ve tuvaletlerde yapılır.

25/04/2009’te yayımlanan “**Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik**”le birlikte; Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

İş Kanunu 30. ve 90.maddelerine de dayanılarak hazırlanmış olan yönetmeliğe göre engelli; doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden çalışma gücünün en az %40’ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenler olarak tanımlanmıştır.

Yönetmelik, İş Kanunu 30.maddedeki hususlarla birlikte; tarım ve orman işlerinin yapıldığı 51 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerine de %3, kamu işyerlerine %4 engelli çalıştırma zorunluluğu getirmiştir. Ayrıca engelli ve eski hükümlünün talebi halinde, işyerlerinde kısmi süreli çalışma yapan işveren tarafından kısmi süreli iş sözleşmesiyle de istihdam edilebilirler. Çalıştırılan engelli ve eski hükümlü işçiler, hesaplamaya alınmazlar.

Yönetmeliğe göre; Türkiye İş Kurumu’nun, mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartlarla engelli ve eski hükümlülerin özelliklerini göz önünde bulundurarak; bunların istek ve durumlarına en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe giriş sürecinde mesleki eğitim, danışmanlık ve rehabilitasyon programları veya işyerinde mesleki eğitim programları uygular/uygulatır, iş danışmanlığı hizmeti verir/verdirir denilmek suretiyle, engellilerin iş bulabilmeleri için devletin rehabilitasyon programları aracılığı ile engelli çalışanları koruma altına aldığı belirtilmiştir.

Bütün engelli çalışanların mutlaka Kurum’a bildirilmesi gerekir. Kurumu aracı etmeden engelli istihdam eden özel sektör işvereninin, özürlünün işe başlama tarihinden itibaren bu durumu en geç 15 iş günü içinde kuruma bildirmesi ve tescil ettirmesi zorunludur. Kurum tarafından tescili yapılmayan işçi özürlü statüsünde değerlendirilmez.

Kamu ve özel sektör işvereni, engelli çalıştırma yükümlülüğünün doğmasından itibaren, engelli personel talebini, niteliklerini de belirtmek suretiyle 5 işgünü içerisinde mutlaka kuruma bildirir. Taleplerde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı sebepler öne sürülemez, işin niteliği gerektirmediği sürece özürlülük oranına üst sınır getirilemez ve özür grupları arasında ayrım yapılamaz denilmekle, engelli çalıştırmaktan kaçınmaya fırsat verilmemiştir.

Yönetmelik gereği; özel sektör işvereni, engelli açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren 30 gün içinde karşılamak zorundadır. Buna göre; Türkiye İş Kurumu, özel sektör talebi geldiğinde en geç 10 gün içinde, nitelikleri uygun engellilerin durumlarını ve niteliklerini belirten belgelerle birlikte işverene gönderir. İşveren engelli açığını, en geç 15 gün içinde, Kurum tarafından gönderilenler ya da Kurum portalında kayıtlı diğer engelli iş arayanları bizzat seçerek veya kendi imkanlarıyla temin edeceği engelliler arasından karşılar. İşe alınanları ve alınmayanları, alınmayış nedenlerini de belirterek Kuruma bildirir.

Kamu işyerlerinin engelli çalışan talepleri ise, kamuda işçi istihdamına ilişkin mevzuat hükümleri çerçevesinde karşılanır.

Çalışırken engelli olan ve iş akdi feshedilmeyenler için tescil talebinde bulunulması halinde gerekli belgelerine istinaden Kurumca özürlü, eski hükümlü olarak tescilleri yapılır.

Yönetmelik engelliler aleyhine ayrımcılık yasağı getirmiş olup; ayrımcılık veya farklı muamele yapanlar hakkında Türk Ceza Kanunu hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir.

Engelli çalışanların durumlarına uygun olarak, çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin kendilerine uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirlerin alınması, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırılması, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmesi, çalışmaları için gerekli araç ve gereçleri sağlama zorunluluğu işverene yüklenmiştir. Ayrıca, uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatlerinin iş kanunlarında belirtilen sürelerden az olmamak koşuluyla, özürlünün durumuna göre belirlenebileceği, sağlık kurul raporunda çalıştırılamayacakları belirtilen işlerde çalıştırılamayacakları hükmü de getirilmiştir.

Yönetmeliğe göre engelli çalıştırılacak işyerlerinde, işçilerle ilgili yapılacak denetim, 4857 sayılı İş Kanununun öngördüğü çalışma hayatının denetimi ve teftişi esaslarına göre yapılır.

Yükümlülüklerini yerine getirmediği tespit edilen işveren hakkında idari para cezası uygulanır.

**YAŞLILAR**



“Gençler bilseydi, yaşlıların gücü yetseydi”. Bu Fransız atasözünde ifade edildiği gibi, yaşlı insanların yaşam ve iş deneyimleri, yaşlanmayla ortaya çıkan fizyolojik değişikliklerden etkilenmektedir.

WHO yaşlılık sınırını 65 yaş olarak belirlemiştir. Türkiye’de yaşam süresi 1960’lı yıllarda ortalama 65 iken, bugün kadınlarda 71,80, erkeklerde ise 67,10’dur. Ortalama yaşam süresi 69,40 olarak tespit edilmiştir.

Nüfusu giderek yaşlanan Avrupa Birliği, konu üzerinde hassasiyetle durmaktadır. Dünyadaki yaşlı nüfus sayısının 2025 yılında 1.2 milyara, 2030 yılında 1,5 milyara ve 2050 yılında ise 2 milyara ulaşacağı ve büyük bir kısmının gelişmekte olan ülkelerde yaşayacağı düşünülmektedir.

Yaşlı nüfusun giderek artması çalışma hayatında konunun önemini arttırmakta olup, yaşlı çalışanların sağlıklarının korunması, tedavi ve rehabilitasyonlarına ilişkin önlemlerin alınması risklerin önlenmesi bakımından çok önemlidir.

İlerleyen yaş; diyabet, tansiyon, kalp, eklem rahatsızlıkları, duyma ve görme bozuklukları gibi pek çok sağlık sorununa yol açmaktadır. Yaşlıların sağlık sorunları ve fizyolojik fonksiyonlarındaki zayıflama, çalışanın kendisi ve birlikte çalıştığı iş arkadaşları açısından güvenlik riski oluşturmaktadır.

Çalışan yaşlılar, daha az iş kazasına uğramakla birlikte, ciddi yaralanmalar ve uzun süren iyileşme süreçleri yaşamaktadırlar. İşe devamsızlıkları nadir olmakla birlikte, daha uzun sürmektedir. Daha yavaş çalışıp daha geç karar verirler fakat daha az yanlış yapmaları ve doğru kararları almaları durumu dengelemektedir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği; işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevedeki yükümlülüklerinden biri de çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almaktır.

Risklerden korunma açısından işveren yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde; işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyeri tasarımı ve çalışanlara uygun talimat verilmesi de vardır.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmakla/yaptırmakla yükümlü olan işveren, diğer özel risk grupları gibi yaşlı çalışanların durumunu da dikkate almak zorundadır.

İşveren sağlık gözetimi yükümlülüğü gereği; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

**“İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği”**ne göre de; işyerindeki tehlikeler tanımlanırken, çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin toplanması gereken bilgiler arasına çalışanların tecrübe ve düşünceleri, çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları ve özel politika gerektiren grupların durumu da dikkate alınmıştır.

İş Kanuna 5.maddesinin getirdiği eşit davranma ilkesi de yine yaşlı çalışanlar için de dikkate alınmalıdır.

Özel risk grupları için yapılan tüm bu çalışmalar, onlara daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatı ve dolayısıyla sorunsuz bir hayat sunmak içindir. Uzun dönemde, risk grubu olarak değerlendirilmelerine sebep olan olumsuzlukların giderilmesi yönünde ekonomik ve sosyal hayata yönelik uygulamalar, onlarla birlikte herkese çok daha kaliteli bir toplumsal hayat sunacaktır.

Aysel YÜCEL

GEDİZ ÜNİVERSİTESİ

İş Sağlığı Ve Güvenliği Yüksek Lisans Bölümü öğrencisi