

Bölüm 10

ÇALIŞANLARDA RİSK GRUPLARI

İş Başmüfettişi Semiha DOSTLAR

10.1 Giriş

İşyeri ortamında bulunan risk faktörleri, çalışanların sağlık durumu üzerinde bir takım olumsuz etkilere yol açabilmektedir. Çalışma hayatındaki hızlı değişim, hızla yenilenen teknolojilerin, kimyasalların, üretim yöntemlerinin sanayiye girişi, her geçen gün çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de oluşturulan yasal düzenlemeler ile bu risklerin kontrolünün sağlanması ve sağlıklı, güvenli çalışma alanları ve koşullarının yaratılması amaçlanmaktadır.

Çalışma yaşamında, fizyolojik ve psikolojik açıdan sağlıklılık halinde olan çalışanlar olduğu gibi, fizyolojik, ruhsal ve sosyo-ekonomik nedenlerden dolayı çeşitli risklerle karşılaşma olasılığı diğerlerine göre daha yüksek olan ve daha fazla önem verilmesi ve korunması gereken gruplar bulunmaktadır. Bu gruplar İş Sağlığı ve Güvenliği açısından da özel olarak korunmalıdır.

Türkiye’deki işgücü istatistiklerine bakıldığında hiç de azımsanmayacak bir sayıya ulaşan ‘özel politika gerektiren gruplar’ olarak ifade edilen risk gruplarının, gerek Anayasa’da gerek iş mevzuatı içerisinde özel olarak korunduğunu ifade etmek, buna ilişkin pek çok hüküm bulunduğunu söylemek mümkündür.

Anayasanın 50.Maddesinde, kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı açıkça belirtilmiştir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. Maddesinde, İşverenler, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla yükümlü kılınmıştır.

4857 Sayılı İş Kanununun eşit davranma ilkesi ile ilgili 5. Maddesinde, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret ödenemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

ması hükmünü getirmiştir. Bu kapsamda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü vasıtasıyla, yaşlıların ihtiyaçlarına yönelik politikalar üretilmekte, yaşlıların yaşam kalitesinin artırılması ve toplumsal yaşama daha aktif şekilde katılımlarının sağlanması amacıyla projeler hayata geçirilmektedir. Yaşlılara yapılan en önemli hizmetlerin kurumsal bakım hizmetleri (huzurevleri), evde bakım hizmetleri ile sosyal güvenlik kapsamında yaşlılık aylığı bağlanması olduğunu söylemek mümkündür.

Kaynaklar

1. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-III ve Eylem Planı 2014-2018
2. TÜİK (2014) Çocuk İşgücü İstatistikleri, Türkiye İstatistik Kurumu, www.tuik.gov.tr.
3. Ekovitrin Temmuz/2015 Kaynak: - Küresel tahminler ve eğilimler 2000-2012 (ILO-IPEC, 2013).
4. Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanabilirliği: Mevzuatlar Açısından Türkiye İtalya Karşılaştırması, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Nisan 2016, Sayı:12, Demet TÜZÜNKAN
5. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Başkanı Yrd. Doç. Dr Ertuğrul YUVALI
6. TUİK (2015), İstatistiklerle Kadın, Sayı: 21519, Türkiye İstatistik Kurumu, www.tuik.gov.tr.
7. T. C. Anayasası (1982), <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm>
8. Türkiye'de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi 2014-Aile ve Sosyal politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
9. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama - Dilek Kılıç - Selcen Öztürk-www.todaie.edu.tr
10. Yaşlılık ve Yaşlılık Epidemiyolojisi-Klinik Gelişim Dergisi-Tanju BEĞER, Hakan YAVUZER *İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı Geriatri Bilim Dalı*
11. Yaşlılığa Genel Bakış, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü
12. Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisinin Sosyolojik Boyutu, Doç. Dr. Sevda DEMİRBILEK, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi- <http://dergipark.ulakbim.gov.tr>
13. Yaşlanan Dünyanın Yaşlanan İnsanları, Prof. Dr. Yeşim GÖKÇE KUTSAL, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı, Hacettepe Üniversitesi GEBAM (Geriatrik Bilimler Araştırma Merkezi) ANKARA
14. Yaşlı Sağlığı; Sorunlar ve Çözümler, Halk Sağlığı Uzmanları Derneği, Temmuz 2012, Yayın No:2012-1
15. Yaşlanma ve Zaman Algısı, İstanbul Arel Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Recai YAHYAOĞLU,2013
16. Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler, İstatistik Bülteni-Ocak 2016, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü
17. '4857 Sayılı İş Kanunu', 10.06.2003 / 25134
18. '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu', 30.06.2012, 28339 R.G.
19. 'Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik', 06.04.2004, 25425 R.G.
20. 'Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik' 16.08.2013, 28737 R.G.
21. 'Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik' 24.07.2013, 28717 R.G.