

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLAR\*

Dr. Orhan Ersun CİVAN\*\*

---

**Makalenin Geldiği Tarih:** 05.04.2017 **Kabul Tarihi:** 23.11.2017

\* **Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK-ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.** Bu makalenin esasını, 06-07 Mayıs 2016 tarihlerinde Kocaeli’nde düzenlenen “1. Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi”nde sunulan “Özel Risk Grupları Kapsamında Yer Alan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği” konulu tebliğ oluşturmaktadır.

\*\* Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.



## ÖZ

İş kazaların meydana gelmesinde ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında çoğunlukla çalışanların birtakım kişisel özelliklerinin de etkili olduğu tespit edilmektedir. Bu nedenle iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemede daha etkin sonuçlara ulaşılmalı isteniyorsa, çalışma hayatında özel politika gerektiren grupların durumu göz önüne alınmalıdır. Mevzuatımızdaki düzenlemelere bakıldığında çocuk ve genç işçiler, yaşlı işçiler, engelli işçiler, kadın işçiler (özellikle gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçiler) ile iş sağlığı ve güvenliği açısından benzer şekilde korunma ihtiyacının ortaya çıkacağı öngörüldüğü geçici (güvencesiz) işçiler ve göçmen işçilerin özel politika gerektiren gruplar arasında kabul edilmesi isabetli olacaktır. Bu çerçevede çalışmamızda söz konusu kişi gruplarına özgü risk faktörlerinin neler olduğu üzerinde durulmuş, mevzuatımızdaki yükümlülükler ve alınabilecek önlemler incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın işçiler, genç işçiler, engelli işçiler, göçmen işçiler, geçici (güvencesiz) işçiler, yaşlı işçiler.

## OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY OF THE MOST VULNERABLE GROUPS

### ABSTRACT

It is observed that the risk factors of workers participate mostly as a component in occurrence of occupational accident or occupational disease. For this reason if we want to reach better results with respect to prevention of occupational accidents and diseases, it should be taken into account the situation of the most vulnerable groups in working life. Child and young workers, ageing workers, workers with disabilities, women (especially women who are pregnant, in puerperal period or breastfeeding mothers) are accepted as the most vulnerable workers in terms of our legislation. We should add also temporary (insecure) workers and migrant workers who are in need of protection like the other vulnerable groups. Within this scope the risk factors peculiar to these vulnerable groups, our legislation related to protection of vulnerable groups and options for further action are examined in this study.

**Keywords:** Women, young workers, workers with disabilities, migrant workers, temporary (insecure) workers, ageing workers.

## 1. GİRİŞ

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçi, hayatını kaybetmemiş olsa bile çeşitli zarar ve mağduriyetlerle karşı karşıya kalmaktadır. Yapılan tedaviye rağmen işçi sakat kalabilir, tüm yaşamını çalışma gücünü belirli bir oranda yitirmiş olarak geçirebilir. Tedavi nedeniyle devamsızlığı uzunca bir süre devam ederse iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir. Yahut işçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu iş göremez duruma gelmiş veya iş bulamamışsa yaşamının geri kalan kısmını ücretinin altına kalan sürekli iş göremezlik geliri ve/veya malullük aylığı ile geçirmek zorunda kalabilir. Belirtilen haller sadece işçinin kendisini değil, ailesini etkileyecek boyutta olabilir. Diğer bir ifadeyle iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinin önemli sosyolojik boyutları bulunmaktadır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınarak engellenen iş kazası ve/veya meslek hastalıklarının ekonomiye de katkısı büyük olmaktadır. Zira iş kazaları ulusal ekonomiye verdiği zararlar yanında maliyetleri artırmakta, yüksek tazminatların ödenmesine neden olarak işletmeler düzeyinde önemli zararlara yol açmaktadır<sup>[1]</sup>. Nitekim yapılan bir araştırmaya göre iş kazası ve meslek hastalıklarının maliyeti dünya gayri safi hasılasının %4-5'ini bulmaktadır. ILO'ya göre de her yıl 1.25 trilyon dolar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar nedeniyle kaybedilmektedir. Ülkemiz açısından konuyu ele aldığımızda ise sadece sosyal güvenlik sisteminde yaşanan kaybın 4 milyon Türk Lirası olduğu tahmin edilmektedir. Bununla birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik yapılan yatırımlar 2,2 oranında getiri sağlamaktadır. Başka bir ifadeyle işverenler, işyerinde önleme tedbirlerine her yıl çalışan başına yapacakları 1,00-TL yatırımdan potansiyel olarak 2,20-TL ekonomik getiri bekleyebileceklerdir<sup>[2]</sup>.

Değinilen açıklamalardan da görüldüğü üzere iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi sosyal ve ekonomik açıdan ortaya çıkacak sorunların çözümüne büyük bir katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda gerek dünyada gerek ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin kapsamlı yasal düzenlemelere yer verilmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği konusu sadece makineler ve iş ekipmanlarıyla ilgili getirilecek sınırlamalar yahut işçilerin geneline özgü işverene yüklenen yükümlülöklere indirgenemez. Zira günümüzde iş sağlığı ve güvenliği alanında dünyada görölen önemli bir gelişme olarak karşımıza psikososyal risklerin tanınması konusu çıkmaktadır. İş kazalarıyla ilgili yapılan araştırmalar, kazaların meydana gelmesinde çoğunlukla çalışanların birtakım kişisel özelliklerinin etkili olduğunu, bunun yanı sıra makine, teçhizat ve çalışma

[1] Süzek, 902.

[2] Tekin, <https://www.csgeb.gov.tr/media/2015/semihtekin.pdf>, 14.03.2017.

ortamındaki hata ve eksikliklerin de kaza nedenleri arasında olduğunu ortaya koymaktadır<sup>[3]</sup>. Başka bir deyişle bazı işçilerin diğer işçilere kıyasla iş kazasına uğrama yahut meslek hastalığına yakalanma ihtimalinin daha yüksek olduğu ve bu durumdaki işçilerin de içinde buldukları koşulları değiştirebilecek konumda ve güçte bulunmadıkları görülmektedir<sup>[4]</sup>. Bu itibarla çalışanların bireysel özellikleri risk faktörü niteliğini taşıdığından<sup>[5]</sup>, iş sağlığı ve güvenliği açısından daha elverişli sonuçlara ulaşmak için çalışanların bireysel özellikleri dikkate alınarak çalışma hayatında özel politika gerektiren grupların durumu üzerinde durulması isabetli olacaktır.

Özel politika gerektiren gruplar, çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulabilir. Sınıflandırma yapılırken mal ve hizmetlerin günümüzde değişim gösteren üretim biçimleri, küreselleşmenin teşvik ettiği geçici istihdam ve atipik çalışma biçimlerinin istihdam edilen kişilerin niteliğine etkileri, demografik yapı, diğer bir ifadeyle ülkelerin durumuna göre insan ömrünün uzamasına bağlı olarak nüfusun yaşlanması sonucu işgücünün de yaşlanması gibi hususlar dikkate alınabilir<sup>[6]</sup>. Bu bağlamda hangi kişi gruplarının iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel politika gerektirdiği belirlenirken hukukumuzdaki ve yabancı hukuk sistemlerinde yer alan düzenlemelerden hareket etmek isabetli olacaktır.

Anayasamızın 50. maddesi uyarınca, “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince de işverene risk değerlendirmesi yaparken genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunu gözetme yükümlülüğü getirilmiştir (md.10/1-ç). Ayrıca Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik, Çalışanların İş Sağlığı ve

[3] **Camkurt**, 70. **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, 70.

[4] **OHS Insider**, <http://ohsinsider.com/wp-content/uploads/2012/02/Protecting-Vulnerable-Workers-in-Your-Workplace-21-pg.pdf>, 14.03.2017. ‘Better Protection for Vulnerable Workers’, <http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/prevention/report/better.php>, 14.03.2017.

[5] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 8. **Sargeant**, [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP\\_09\\_101.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP_09_101.pdf), 14.03.2017. **Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları**, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017.

[6] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 8.

Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikle çeşitli risk gruplarına giren işçilere özgü özel koruyucu düzenlemeler öngörülmüştür.

Avrupa Birliği Komisyonu bünyesinde hazırlanan “Çalışma Yaşamında Kalite ve Verimliliğin Geliştirilmesi: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin 2007-2012 Birlik Stratejisi”<sup>[7]</sup> başlıklı raporda da bazı risk gruplarına giren kişilerin diğer işçilere göre daha fazla mesleki risklere maruz kaldığı vurgulanmıştır. Nitekim Avrupa Birliğinin 89/391/EEC sayılı İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına ilişkin direktifinde de, özellik gösteren bazı risk gruplarına giren kişilerin, maruz kaldıkları risklere karşı korunmaları gerekliliğine işaret edilmiştir (md.15). Alman hukukunda da kısaca İşin Korunması Yasası (Arbeitsschutzgesetz) olarak adlandırabileceğimiz kanun md.4/6’da özel olarak korunmaya ihtiyaç duyan işçi gruplarına özgü risklerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınırken dikkate alınacağı vurgulanmıştır.

Değinen düzenlemelerde özel politika gerektiren gruplarının varlığı kabul edilmekle birlikte, Avrupa Birliğinin 89/391/EEC sayılı direktifi ile Alman İşin Korunması Yasasında (Arbeitsschutzgesetz) özel risk gruplarının tanımlanmadığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle özel risk gruplarının kapsamına hangi kişi gruplarının girdiği hususu isabetli olarak zamana ve ihtiyaca göre uygulamaya bırakılmıştır. Bununla birlikte ülkemiz açısından bakıldığında bazı özel politika gerektiren grupların 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda açıkça ifade edildiği görülmekteyse de, bir sınırlama getirilmediğinden başka kişi gruplarının da ihtiyaç duyulması halinde özel politika gerektiren gruplar kapsamına alınmasına olanak tanınmıştır. Yapılan açıklamalar çerçevesinde hukukumuzda çocuk ve genç işçiler, yaşlı işçiler, engelli işçiler, kadın işçiler (özellikle gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçiler) iş sağlığı ve güvenliği açısından özel politika gerektiren gruplar kapsamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte belirtilen kişi gruplarına, yabancı ülkelerde kabul edildiği ve ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği açısından benzer şekilde korunma ihtiyacının ortaya

[7] İlgili raporun tam metni için bkz.; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52007DC0062>, 14.03.2017. Söz konusu raporun çeşitli kısımlarında iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel politika gerektiren gruplara değinilmiş de, özellikle raporun ‘4.1-Birlik Mevzuatının Uygulanmasının Güçlendirilmesi’ başlığı altında ilgili konunun ele alındığı görülmektedir.

çıkacağıının öngörüldüğü geçici (güvencesiz) işçiler ve göçmen işçileri de dahil etmek uygun olacaktır<sup>[8]</sup>.

Özel politika gerektiren gruplar arasında yer aldığını belirlediğimiz işçilere özgü risk faktörlerini tespit etmek, hukukumuzdaki mevcut düzenlemeleri değerlendirmek, ulaşabildiğimiz veriler kapsamında ne ölçüde özel olarak korunma ihtiyacı duyan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabildiğimizi ele almak, ilerisi için alınabilecek önlemlere yönelik önerileri tespit edebilme açısından isabetli olacaktır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği açısından özel politika gerektiren gruplara girdiğini belirlediğimiz işçilerin, ayrı başlıklar altında ele alınması isabetli olacaktır. Ancak yapılacak değerlendirmelerde özel politika gerektiren grupların tümüyle birbirinden ayrılmadığı, bazı durumlarda aynı işçide korunma ihtiyacını artıran birden fazla durumun birleştiği göz ardı edilmemelidir. Örneğin, çoğu göçmen işçi geçici işlerde istihdam edilmektedir. Diğer bir ifadeyle işçiler sadece tek bir özellikleri nedeniyle özel politika gerektiren gruplar kapsamında değerlendirilmemekte, özel politika gerektiren gruplara dahil edilmelerine neden olan özellikleri diğer risk gruplarıyla da ilişkilendirilme ihtimallerini artırmaktadır<sup>[9]</sup>.

## 2. KADIN İŞÇİLER

Kadın işçilerin istihdam oranı erkek işçilere kıyasla daha düşük düzeydedir. Avrupada örneğin 2015 yılı verilerine göre kadınların %64,3'ü işgücü piyasasında yer almaktadır. Buna karşılık erkeklerde istihdam oranı %75,9 düzeyindedir<sup>[10]</sup>. Ülkemizde ise ulaşabildiğimiz en güncel verilere göre Kasım 2016 döneminde 15 yaş ve yukarı toplam nüfus 59 milyon 069 bindir. Aynı dönemde toplam kadın sayısı 29 milyon 866 bindir. Söz konusu dönemde çalışma hayatına katılan kadın sayısı ise 8 milyon 211 bine denk gelmektedir. Diğer bir deyişler kadınlar arasında istidam oranı Avrupa'nın çok gerisinde kalmakta olup, %27,5'dir. Bu durum ülkemizde kadın istihdamının istenilen seviyelerde olmadığına da işaret etmektedir. Halbuki erkeklerde aynı dönem için istihdam

[8] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 8. **Lamm**, 163. **OHS Insider**, <http://ohsinsider.com/wp-content/uploads/2012/02/Protecting-Vulnerable-Workers-in-Your-Workplace-21-pg.pdf>, 14.03.2017. 'Better Protection for Vulnerable Workers', <http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/prevention/report/better.php>, 14.03.2017. **Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları**, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017.

[9] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 8.

[10] [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics), 14.03.2017.

oranı %64,6 düzeyinde gerçekleşmektedir<sup>[11]</sup>. Belirtilen veriler kayıtlı istihdama ilişkindir. Aynı zamanda Türkiye İstatistik Kurumunun kayıtdışı istihdama ilişkin verilerine göre de 2016 yılı Kasım ayında kadınların %43,5'inin kayıt dışı istihdam edildiği, diğer bir ifadeyle değinilen dönem açısından 3 milyon 573 bin kadın işçinin kayıt dışı çalıştırıldığı tahmin edilmektedir. Erkeklerde ise kayıtdışı istihdam oranı aynı dönemde %28,9 olarak hesaplanmıştır, bu durum ise yaklaşık olarak 5 milyon 445 bin erkek işçinin kayıtdışı çalıştırıldığı anlamına gelmektedir<sup>[12]</sup>.

Kadın istihdamında, çocuk sahibi olup olmama hususu da önemli bir rol oynamaktadır. Avrupa Birliğinde 2000 yılında 6 yaşın altında çocuğu olup da çalışan kadın işçi oranı tüm kadın işçiler arasında %59 iken, erkek işçiler arasında çocuğu olup da çalışan erkek işçi oranı %89'a denk gelmektedir. Bu durum çalışma ilişkilerini etkilemekte olup kadın işçilerin büyük bir kısmının part-time iş sözleşmesi ile istihdam edilmesi sonucunu doğurmaktadır<sup>[13]</sup>. 2015 yılı verileri uyarınca 28 Avrupa ülkesinde part-time çalışan kadın işçi oranı %31,5 olup, erkeklerde part-time çalışma oranı %8,2'dir. Avrupada kadınlar arasında part-time çalışma oranının en yüksek olduğu ülke, %75,3 ile Hollanda'dır<sup>[14]</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığına dair Sosyal Güvenlik Kurumu verileri incelendiğinde ise 2015 yılında toplam 241.547 iş kazası, 510 meslek hastalığı vakasına rastlanmaktadır. Aynı dönem için kadın işçilerin geçirdiği iş kazası sayısı 34.625 (%14,33) iken, meslek hastalığı sayısı 40 (%7,8)'dir. Toplam ölümlü iş kazası sayısı ise 1.252'dir. Ölümlü iş kazası geçiren kadın sayısı 33 (%2,6) olarak belirlenmektedir<sup>[15]</sup>. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından henüz 2016 yılı verileri yayınlanmamakla birlikte, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisinin verileri 2016 yılı içerisinde gerçekleşen ölümlü iş kazalarıyla ilgili fikir vermektedir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisinin araştırması uyarınca 2016 yılında 1970 işçi iş kazalarından dolayı hayatını kaybetmişken, yaşamını yitiren kadın çalışan sayısı 110 (%5,5) olarak belirlenmiştir<sup>[16]</sup>.

[11] [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 14.03.2017.

[12] [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 14.03.2017.

[13] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 33-34.

[14] [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics), 14.03.2017.

[15] [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari/), 14.03.2017.

[16] [http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=18379:2016-yilinda-en-az-1970-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236](http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=18379:2016-yilinda-en-az-1970-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236), 14.03.2017.



İş kazası ve meslek hastalıkları verileri incelendiğinde erkek sigortalıların kadın sigortalılardan daha fazla iş kazasına uğradıkları görülmektedir. Ancak sadece söz konusu veriler çerçevesinde değerlendirme yapmak yanlış sonuçlara yol açabilir. Zira sigortalı nüfus içinde kadın ve erkeklerin dağılımı eşit değildir. Bu nedenle kaza sayısına göre değil, kaza oranına göre bir değerlendirme yapılması daha isabetli olacaktır. Metal iş kolu istatistiklerine göre erkek çalışanların kaza oranı 2000 yılında %8,4'den 2011 yılında %4,8'e, 2015 yılında ise %4,3'e düşmüştür, ancak kadın çalışanların kaza oranı 2000 yılında %1,5, 2011 yılında %1,1, 2015 yılında ise tekrar %1,5 düzeyinde gerçekleşmiştir. 2000 yılında söz konusu işkolunda çalışan kadın sayısı 7.886 iken, erkek sayısı 72.739 düzeyindedir, 2011 yılında kadın sayısı 12.196'ya, erkek çalışan sayısı ise 122.516'ya yükselmiştir<sup>[17]</sup>. 2015 yılında ise sendikaya üye kadın sayısı 18.398, erkek sayısı 212.905, işkolunda çalışan toplam işçi sayısı 1.468.064 olarak belirlenmiştir<sup>[18]</sup>. Aktarılan istatistiklerden hareketle yıllar itibariyle kadın ve erkek sigortalıların sayısı artmaktayken, kazaya uğrayan kadın ve erkek sigortalıların sayısının aynı hızda artmadığı söylenebilir. Kadın sigortalıların sayısındaki artışa bağlı kazaya uğrayan sayısı da artarken, erkek sigortalıların sayısının artmasına rağmen kaza oranı azalmaktadır<sup>[19]</sup>.

Yapılan açıklamalar dikkate alınarak kadınların neden özel risk grupları içerisinde buldukları ve kadın işçilerin uğradıkları iş kazalarının ve yakalandıkları meslek hastalıklarının nasıl önleneceği hususu bireysel risk faktörleriyle ilişkilendirilerek değerlendirilmelidir.

### a) Kadın işçilere özgü risk faktörleri

Kadın işçiler açısından, özellikle hamilelik ile yeni doğum yapılan dönem risk faktörleri arasında yer almaktadır. Zira hamilelik ve yeni doğum yaptıkları dönemde çalışmaya zorlanan kadın işçilerin, yorgunluk, tükenmişlik, sırt ağrıları, duruş bozuklukları, bulantı, kan basıncının değişmesi, stres gibi çalışma

[17] **Camkurt**, 81. Metal işkolunda 2015 yılında meydana gelen iş kazası istatistikleri için bkz.; 'İş Kazaları 2015'te yüzde 11 azaldı', İşveren Dergisi, Yıl:54, Sayı:890, Basım Tarihi: Şubat 2017, 6.

[18] '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İş Kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Temmuz Ayı İstatistikleri', [https://www.csgb.gov.tr/media/1720/2015\\_temmuz\\_cd.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/1720/2015_temmuz_cd.pdf), 20.03.2017.

[19] **Camkurt**, 80-81.

koşullarını olumsuz etkileyebilecek durumlarla daha sık karşılaşma ihtimalleri söz konusu olabilmektedir<sup>[20]</sup>.

Yukarıda belirtilen risk faktörünün dışında ayrıca kadınların erkeklere kıyasla genellikle daha kuvvetsiz olduğu, vücut yapıları bakımından da daha narin oldukları algısı hakimdir. Bu durum ise kadın işçilerin, fiziksel güç gerektirmeyen işlerde istihdam edilmeleri eğilimini artırmaktadır. Örneğin inşaat sektöründe işçilerin sadece %9'unun kadın olduğu tahmin edilmektedir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği bağlamında kadın işçilerin, titreşim, ses gibi bazı sektörlere özgü mesleki risklerle karşılaşmaları ihtimalini azaltmaktadır. Buna karşılık her ne kadar kadın işçilerin daha hafif işlerde çalıştırıldığı düşünülse dahi, hafif işler olarak nitelendirilen işler sürekli tekrarlanan hareketler, devamlı sürdürülen duruş bozuklukları gibi yoğun fiziksel aktiviteleri içerebilmektedir. Hemşireler hastaları taşıma, temizlikçiler ve tarım işçileri sürekli rahatsız edici vücut pozisyonlarında çalışma, seri üretim hattında çalışan işçiler tekrar eden kol ve el

- [20] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 34. Kadın işçiler açısından risk faktörleri arasında hamilelik yahut yeni doğum yapmanın, emziren anne olmanın yanı sıra adet bozuklukları, adet döngüsü ile menopoz dönemlerinin de dikkate alınabileceği ifade edilmektedir. Söz konusu hususların, kadın işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini ne ölçüde etkilediğiyle ilgili yeterli araştırmanın var olmadığı, yasa koyucular tarafından da göz ardı edildiği dile getirilmektedir. Bununla birlikte işyerindeki çalışmanın, menopoz, adet bozuklukları yahut adet döngüsünün yol açtığı yorgunluk, sinirlilik, baş ağrısı gibi sorunları artırdığının dikkate alınması gerektiği ileri sürülmektedir (**Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 35). Yapılan bir araştırmaya göre kadınlarda adet dönemi sırasında, dayanıklılık ve iş kapasitesinde %10 oranında bir düşüş yaşanmaktadır (**Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları**, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017). Çalışmamız esnasında tespit ettiğimiz bir habere göre Çin'in bazı eyaletlerinde ayda birkaç gün kadın çalışanlara regl izni verilmesi yönünde düzenlemeler yapılmıştır. İlgili düzenlemeler uyarınca regl izni kullanmak isteyen kadın çalışanlar ilk önce doktorlarına gidip rapor alacak, aldığı raporu da işverene teslim edileceklerdir. Ancak Çin'de bu uygulama daha önce de gerçekleştirilmiş olup yoğun ilgi görmemiştir. Zira kadın çalışanlar özel hayatlarını işyerinde afişe etmek istemedikleri için regl iznine sıcak bakmamaktadır. Aynı zamanda kadınlar, bu tür uygulamaların kadınların iş bulma şansını azaltabileceğinden endişe etmektedir (<http://www.hurriyet.com.tr/cinde-kadin-calisanlara-regl-izni-geliyor-40056714>, 14.03.2017). Ülkemizde de regl izni sınırlı bir şekilde kabul edilmişti. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (16 Haziran 2004 tarih ve 25494 sayılı Resmî Gazete) md.6'da "Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir. Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir" ifadesi geçmekteydi. Ancak söz konusu yönetmelik, 8 Şubat 2013 tarihli ve 28553 sayılı Resmî Gazete yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ulaşabildiğimiz bir veri bulunmadığından ötürü Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği yürürlükteyken regl izninden kadın işçilerin ne ölçüde yararlandığına dair bir değerlendirme yapılamamaktadır.

hareketlerini gerçekleştirme, satış temsilcileri uzun süre yürüme ve ayakta durma gibi zorluklarla karşılaşabilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumunun 2016 yılı Kasım ayı verilerine göre de Türkiye’de istihdam edilen toplam 8 milyon 211 bin kadın işçi arasında kadınların en çok istihdam edildiği alanlar olarak karşımıza tarım (%27,30 – 2 milyon 242 bin kadın işçi), imalat (%14,72 – 1 milyon 209 bin kadın işçi), toptan ve perakende ticaret (%11,02–905 bin kadın işçi), eğitim (%10,97–901 bin kadın işçi) ve insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri (%9,4 – 772 bin kadın işçi) çıkmaktadır<sup>[21]</sup>. Kadın işçilerin en çok istihdam edildiği söz konusu sektörlerde gösterdikleri fiziksel efor, kas iskelet sistemi hastalıkları gibi sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Kadın işçilerin yoğun olduğu çağrı merkezi çalışmalarında da farklı sağlık sorunlarıyla yüzleşme ihtimali yüksektir. Bu sektörde kadın işçilerin kendi işleri üzerinde çok fazla söz hakkı olmayıp, kızgın, yüksek sesle konuşan müşterilerle yüzleşme ihtimalleri yüksektir. Bu durum kadın işçilerde ezilmişlik duygusu, tükenmişlik veya hayal kırıklığı gibi ruhsal açıdan kendilerini etkileyebilecek sorunlarla karşılaşmalarına yol açabilecek niteliktedir. Ayrıca kadın işçiler açısından iki vardiyanın var olduğu ifade edilebilir. Birincisi işveren tarafından istihdam edildiği işte gerçekleşmekteyken, ikincisi ev işleri olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum ise kadın işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine etkide bulunmaktadır. Zira evdeki çalışmaları, işyeri kaynaklı yaralanma ve hastalıklarının alevlenmesine yahut artmasına neden olabilmektedir. Özellikle üst kol ağrıları (ev işleriyle ilişkili olarak), sırt ağrıları (çocuk bakımı bağlamında), ruhsal durumla bağlantılı rahatsızlıklar bu kapsamda ele alınabilir<sup>[22]</sup>.

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre de ülkemizde kadın işçilerin yaşadıkları işe bağlı başlıca sağlık sorunları arasında; kalça, bacaklar veya ayakları etkileyen kemik, eklem veya kas sorunları (2007 yılında %17,7 düzeyindeyken, 2013 yılında %22’ye çıkmıştır), sırtı veya beli etkileyen kemik, eklem veya kas sorunları (2007 yılında %17,7 civarındayken, 2013 yılında %22 olarak gerçekleşmiştir), stres, depresyon veya anksiyete sorunları (2007 yılında %14,5 düzeyindeyken, 2013 yılında %17,2 olarak belirlenmiştir), boyun, omuzlar, kollar veya elleri etkileyen kemik, eklem veya kas sorunları (2007 yılında %14,8 iken, 2013 yılında oran %16,8’e yükselmiştir) yer almaktadır<sup>[23]</sup>.

[21] [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 14.03.2017.

[22] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 35-39.

[23] [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 14.03.2017.

### b) Kadın işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler ve değerlendirilmesi

Kadın işçilere özgü risk faktörleri nedeniyle kadınların korunmasına yönelik olarak farklı yasal düzenlemeler gerek mevzuatımızda gerek yabancı hukuk düzenlerinde yer almaktadır. Bu kapsamda özellikle kadınların gece döneminde, sanayiye ait ağır işlerde, yer altı işlerinde, doğum sırasında ve sonrasında çalıştırılmaları sınırlandırılmış veya tamamen yasaklanmıştır<sup>[24]</sup>.

Kadın işçilerin korunmasına yönelik yasal düzenlemelerin temelini 1982 Anayasasının “Kanun Önünde Eşitlik” başlığını taşıyan 10. maddesi ile “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlığını taşıyan 50. maddesi oluşturmaktadır.

Anayasa hükmü gereği 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.10/1-ç’de işverenin risk değerlendirmesi yaparken “...gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu(nu)” gözetmeceği düzenlenmiştir. Aynı husus İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği<sup>[25]</sup> md.8/1-ı. bendinde de vurgulanmıştır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>[26]</sup> md.7/1 gereğince ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilecektir.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik<sup>[27]</sup> kapsamında da işyeri hekiminin gebe çalışanların sağlık gözetimini en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik olarak tekrarlaması, özel politika gerektiren gruplara giren çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemesi görevleri arasında sayılmıştır (md.9/2/c-3. ve 5. alt bentler).

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında yukarıda değinilen kadın işçilere özgü özel yükümlülüklerin dışında ayrıca kadın işçilerle iş ilişkisinin kurulmasına yönelik getirilen sınırlamalar, gebelik, yeni doğum yapılan ve emzirme dönemlerine ilişkin getirilen düzenlemeler de dikkate alınmalıdır. Bu düzenlemeler risk değerlendirmesinin yapılması ve sağlık gözetiminin yerine getirilmesinde de dikkate alınabilecektir.

4857 sayılı İş Kanununun “Gece Çalıştırma Yasağı” başlığını taşıyan 73. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece

[24] Taşkent-Kurt, 30.

[25] 29 Aralık 2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

[26] 15 Mayıs 2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

[27] 20 Temmuz 2013 tarih ve 28713 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilecektir. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik<sup>[28]</sup> onsekiz yaşını doldurmuş kadınların sanayie ait işlerde gece çalıştırılmalarına herhangi bir yasak getirmemektedir. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin 4857 sayılı kanunda düzenlendiği dönemde Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği<sup>[29]</sup> EK-1’de hangi ağır ve tehlikeli işlerde kadınların çalıştırılıp çalıştırılmayacağına ilişkin düzenleme getirilmişti. EK-1’deki çizelgede karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar çalıştırılmayacaktı. Bu itibarla çizelgede karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınların çalıştırılması yasaklanmıştı. Ancak Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği 8 Şubat 2013 tarihli ve 28553 sayılı Resmi Gazete yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla şu an için mevzuatımızda kadın işçilerin gece çalıştırılmasına yahut istisnai nitelikteki sınırlamalar dışında tehlikeli veya çok tehlikeli işlerde istihdam edilmesine ilişkin bir yasak mevcut bulunmamaktadır. Günümüzde kadınların gece çalıştırılması, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfa giren işyerlerinde istihdam edilmesi bakımından belirleyici olacak olan husus, işyeri hekimlerinin raporu olacaktır<sup>[30]</sup>. Bu yöndeki yasakların kaldırılması, Avrupa hukukundaki eğilimler ve devletin hızla gelişen teknoloji ve bilimin gerisinde kalan sınırlamalar getirmeyerek konuyu gerçek anlamda uzmanlarına bırakması bakımından uygun olmuştur<sup>[31]</sup>.

İş Kanunu md.72 uyarınca, yer altında veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır. İş Kanunu md.74 ile ‘Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te<sup>[32]</sup> ise kadın işçilerin analık durumunda korunmasıyla ilgili ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir. Bu yöndeki sınırlamalar ve düzenlemeler İngiltere’de İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yönetimine dair Düzenlemenin (Management of Health and Safety at Work Regulations 1999–MHSW) 16.-18. maddelerinde yer almaktadır. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren anneler açısından kimyasal, biyolojik ve fiziki etkenlerin değerlendirilmeye tabi tutulacağı hususu, Gebe, Yeni Doğum Yapmış, Emziren İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesine Yönelik Alınacak Önlemlere dair

[28] 24 Temmuz 2013 tarih ve 28717 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

[29] 16 Haziran 2004 tarih ve 25494 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

[30] **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, 267. Gece çalışma yasağının korunması gerektiği yönünde bkz.; **Seratlı**, 239.

[31] **Taşkent-Kurt**, 36. **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, 267.

[32] 16 Ağustos 2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

92/85/EEC sayılı Avrupa Topluluğu Direktifinde de düzenlenmiştir (md.3). Hukukumuzdakine benzer yönde hükümler yer aldığından ötürü farklılaşan hususlarda ilgili düzenlemeler ele alınacak, burada ayrıca yer verilmeyecektir. Kadın işçilerin çalıştırılması ve korunmasına yönelik mevzuatımızdaki düzenlemeler genel olarak kadın işçinin doğumdan önce ve sonra korunmasını, süt izni, emzirme odaları ve kreş kurulması gibi diğer hakları içermektedir.

İş Kanununa göre kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir<sup>[33]</sup>. Kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir<sup>[34]</sup>. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır (md.74/1,4,5,6,7). İş Kanunu md.74 ve md.13'de 29.01.2016 tarihinde 6663 sayılı yasayla yapılan değişiklik sonucu kadın işçilere ve belirli koşullar altında erkek işçilere yeni haklar sağlanmıştır<sup>[35]</sup>. Bu çerçevede doğum sonrası kullanılan analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin

[33] Kanun maddesinde kadın işçinin talebi üzerine ücretsiz iznin verileceği açıkça belirtildiğinden ötürü, kadın işçinin talebi halinde bu izni işveren vermek zorundadır (Süzek, 884). Nitekim Yargıtay da bir kararında bu hususu kabul etmiş olup (Y9HD, 13.07.2009, 36349/20734, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 14.03.2017), başka bir kararında da işverenin ücretsiz doğum izni vermemesi halinde kadın işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceğine hükmetmiştir (Y9HD, 26.09.2008, 27521/25157, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 14.03.2017).

[34] Süt izninin kullanımını da kadın işçinin altı aya kadar ücretsiz izin talebinde olduğu gibi işverenin kabulüne bağlı değildir. Nitekim Yargıtay bir kararında yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat süt izni verilmesi hususunun işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmadığını, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullanılmaması durumunda işçinin işverenden fazla çalışma ücreti talep edebileceğini kabul etmiştir (Y22HD, 13.06.2016, 12878/17527, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 14.03.2017).

[35] 6663 sayılı yasa ile getirilen düzenlemenin özellikle kadın işçilerin istihdamı bakımından ne yönde etkisi olacağı, uygulamada hangi sorunları doğuracağı soruları ise tartışmalı bir nitelik taşımaktadır. Bu yöndeki sorular ayrı bir araştırma konusunu oluşturmakta olup, ayrıntılı bilgi için bkz.; Şahin, Analık Hali, 45-46.

yarısı kadar ücretsiz izin verilecektir (md.74/2). İş Kanunu 74. maddede öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecek, bu talep işveren tarafından karşılanacak ve geçerli fesih nedeni sayılamayacaktır (md.13/5)<sup>[36]</sup>.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte ise çalışanın, gebelik durumu veya emzirmeye başlaması halinde bu durum hakkında işverenini bilgilendireceği hususu düzenlenmiştir (md.6/1). Bilgilendirme üzerine işveren, kadın işçinin çalışma saatlerini ve süresini düzenlemek, mevcut işini değiştirmek gibi iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kapsamlı önlemleri almak zorundadır. İşveren, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirecektir. Değerlendirme sonucuna göre yönetmelik EK-I'de belirtilen genel ve özel önlemleri alacaktır. EK-I kapsamında alınabilecek genel önlemler arasında, fiziksel ve zihinsel yorgunlukla ilgili olarak; gebe veya emziren çalışanın çalışma saatleri ve ara dinlenmelerinin geçici olarak yeniden düzenlenmesi, duruş problemleriyle ilgili olarak; çalışma yerinin ve çalışma düzeninin, gebe veya emziren çalışanların duruş problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlenmesi, çalışma saatleri ve çalışma hızıyla ilgili olarak; çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yoğunluğun çalışanın önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartların sağlanması, gebe çalışanın ayakta çalışması gereken işlerde, mümkün olan durumlarda oturmalarının sağlanması, sürekli oturarak veya sürekli ayakta çalışmasının engellenmesi sayılabilir. Alınabilecek özel önlemler olarak gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın, Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik'te tanımlanan grup 2, grup 3 ve grup 4 biyolojik etkenlerin risk teşkil ettiği yerlerde ve işlerde çalıştırılmalarının önüne geçilmesi, kanserojen, mutajen, çok toksik, toksik, zararlı, alerjik, üreme için toksik ve emziren çocuğa zararlı olabilen kimyasalların üretildiği, işlendiği, kullanıldığı işlerde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın çalıştırılmasının engellenmesi hususları karşımıza çıkmaktadır. Alınan önlemlerle ilgili olarak gebe veya emziren çalışan, işveren tarafından bilgilendirilir (Yönetmelik md.6/1-2-4, md.7/1). Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması mümkün değilse, işveren ilgili çalışana başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alacaktır. Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına

[36] 6663 sayılı yasayla getirilen değişiklikler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.; **Süzek**, 285-286, 882-883. **Çelik-Caniklioğlu-Canbolat**, 152 vd., 598-602. **Şahin**, Analık Hali, 36 vd.

uygun daha hafif işlerde çalıştırılacaktır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde ve çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak üzere ücretsiz izinli sayılması sağlanmalıdır (Yönetmelik md.7/2-3).

Yukarıdaki düzenlemelere ilaveten kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamayacak ve yeni doğum yapmış çalışanlar da doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılmayacaktır. Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaktır. Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığı raporla belirlenmesi de gerekmektedir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporuyla belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmayacaktır (Yönetmelik md.8, md.9, md.12).

100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası kurulacaktır. 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurt kurulmalıdır. Yurt (kreş) 250 metre mesafeden uzak olacak olursa işveren tarafından taşıt sağlanacaktır (Yönetmelik md.13). Emzirme odası ve kreş kurma zorunluluğu bakımından ilgili yerlerin kadın işçiler tarafından kolay ulaşılabilecek konumda kurulmaları değinilen düzenlemelerin amacı gereğidir. Bu itibarla örneğin emzirme odalarının tuvaletlerin yanında kurulması gibi, kadın işçilerin daha kolay ulaşımına müsait mekanlar öncelikle tercih edilmelidir<sup>[37]</sup>. Oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme gibi giderlerinin tamamı işverence karşılanacaktır (Yönetmelik md.21).

[37] 'New and expectant mothers', <http://www.hse.gov.uk/mothers/index.htm>, 15.03.2017. İşverenin her ne kadar belirli hallerde kreş ve emzirme odası kurma yükümlülüğü bulunmaktaysa da, ilgili yükümlülüğe uymamanın yaptırımını idari para cezasıdır. İdari para cezası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.26/1-n. bendi uyarınca, aynı kanunun 30. maddesine dayanılarak çıkarılan yönetmelik hükümlerine aykırılık nedeniyle verilmektedir. Kanunun ilk şeklinde tüm işyerleri için geçerli aynı düzeyde idari para cezası uygulanmaktayken daha sonra kanunda 2015 yılında 6645 sayılı yasayla yapılan değişiklik sonucu işyerinin girdiği tehlike sınıfı ve işyerinde çalışan sayısına göre idari para cezası kademeli olarak belirlenmeye başlanmıştır (6331 sayılı kanun md.26/3). Yapılan değişikliklerle birlikte kreş kurma yükümlülüğüne uymayan işverenlere uygulanacak idari para cezası, işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre değişecekse de, 2017 yılı için 2.025,00-TL'den başlamakta olup, 4.050,00-TL'ye kadar çıkmaktadır. Söz konusu değişiklik yapılmadan önce asgari standartları sağlamak bile çok yüksek maliyet öngördüğü için işverenlerin



İş Kanununun 74. maddesi ile Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçiler açısından önemli olanaklar sağlamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen ve işverenlere yüklenen kadın işçilere özgü risk değerlendirilmesi, eğitim verme yükümlülüğü ve sağlık gözetimi yükümlülüğü ile kapsamlı bir korumanın hedeflendiği söylenebilir. Söz konusu önlemler ve işverene yüklenen yükümlülükler riskleri tümüyle ortadan kaldırmayabilecektir, bununla birlikte önemli ölçüde azaltacaktır<sup>[38]</sup>.

Değinen düzenlemeler kapsamında işverenin risk değerlendirme yükümlülüğü tekrar ele alınacak olursa, işveren doğurganlık yaşında olan kadınları, gebe kalan veya yeni doğum yapan kadınları dikkate alarak çalışma koşulları, fiziki, biyolojik veya kimyasal maddeler bakımından risk değerlendirmesini gerçekleştirmelidir. Gebe kadın işçinin bebeğine zarar verebilecek maddelerle çalışmasına veya sigara içilebilecek ortamlarda pasif içiciliğe karşı korunmasına yönelik gerekli tedbirler alınmalıdır<sup>[39]</sup>. Kadın işçinin işvereni gebe olduğu, doğum yaptığı yahut emzirme döneminde olduğu konusunda bilgilendirmesi halinde, işveren derhal risk değerlendirmesini gözden geçirmeli, risklerin mevcut önleyici veya koruyucu önlemlerle ortadan kaldırılamayacağı durumlarda, riskin azaltılması yahut kontrol altına alınması için gereken tedbirleri almalıdır. İş Kanunu md.74'deki sınırlamalar hariç çalışmayı isteyen gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçi yahut bebeği açısından risk değerlendirmesi sonucu ortadan kaldırılamayacağı yahut kontrol altına alınamayacağı tespit edilen risklerin belirlenmesi halinde ise geçici olarak kadın işçinin çalışma koşulları ve çalışma saatlerinin ayarlanması, bu yolla sorunun çözülmemesi durumunda işçiye yapmakta olduğu işe benzer başka bir bölümdeki veya işyerindeki işin teklif edilmesi, bu durumun olanaklı olmaması halinde ise mevzuatımıza göre

---

kreş kurmaktansa bu konudaki idari para cezasına katlanmayı tercih ettikleri ifade edilmekteydi (<http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/kres-kurmak-yalnizca-isverene-birakilmasin-1977041/>, 15.03.2017). İdari para cezası miktarının artırılması kısmen söz konusu çekinceyi giderebilecekse de, özellikle az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri bakımından uygulanacak idari para cezası miktarının düşük kaldığı, işverenlerin kreş kurma yükümlülüğünü yerine getirmekten kaçınabilecekleri halen ileri sürülebilir. Burada belirtilmesi gereken bir husus da işverenin kreş kurma yükümlülüğüne uymaması karşısında işçilerin haklarıdır. İşverenin bu yöndeki yükümlülüklerine uymaması çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına gelecektir. Bu itibarla kadın işçi İş Kanunu md.24/II-f. bendine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Yargıtayın bir kararı da bu yöndedir (Y9HD, 14.11.2016, 5175/19971, Çimento İşveren, Cilt:31, Sayı:2, Mart 2017, 28-29).

[38] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 34.

[39] **Wiebauer**, Landmann/Rohmer-GewO I ArbSchG § 4, Rn. 53.

işçiye ücretsiz izin verilerek iş sözleşmesinin askıya alınması gerekmektedir. Bununla birlikte ücretsiz izin verilmesi kadın işçinin ücretinden yoksun kalmasına<sup>[40]</sup> yol açacağından, İngiltere'deki yasal düzenlemelerde olduğu gibi iş sözleşmesinin analık hali nedeniyle askıya alınmasına özgü olarak ücretin işveren tarafından ödenmeye devam edeceği öngörülmek suretiyle askıya alınacağına İş Kanunumuzda düzenlenmesi düşünülebilir (İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yönetimine dair Düzenleme<sup>[41]</sup> md.16/3 – İstihdam Sürecindeki Haklar Kanunu<sup>[42]</sup> md.68/1)<sup>[43]</sup>. Ayrıca mevzuatımızda açık bir düzenleme olmamakla birlikte askı

[40] Gerçi analık nedeniyle ücretsiz izne ayrılan kadın işçi koşulların varlığı halinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun analık sigortası hükümlerinden yararlanabilecektir (md.15 vd.). Analık sigortasından sağlanan başlıca yardımlar ise geçici iş göremezlik ödeneği ile emzirme ödeneği verilmesidir (md.16). Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise günlük kazancın üçte ikisi kadardır (md.18/3). Emzirme ödeneğinin miktarı ise yıldan yıla değişmekle birlikte 2017 yılı için 132,00-TL 'dir (<http://www.calismadunyasi.com/emzirme-odeneği>, 22.03.2017). Analık sigortası hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.; **Tuncay-Ekmekçi**, 433-441. **Güzel-Okur-Caniklioğlu**, 424-432. **Sözer**, 216 vd. **Alper**, 225-228. **Mutlay**, 317 vd. Görüldüğü üzere analık hali nedeniyle ücretsiz izne ayrılan kadın işçinin gelir kaybı bir ölçüde karşılanabilmekteyse de, yeterli düzeyde değildir. Bu itibarla en azından 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md.409 hükmünün uygulanması ve işverenin işçinin yoksun kaldığı ücret kaybını hakkaniyete uygun bir şekilde karşılaması gerektiği ileri sürülebilir. Zira ilgili hüküm uyarınca, "Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörmeye edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür". Hükümde işverenin işçinin ücret kaybını karşılaması gereken durumlar sınırlı olarak sayılmamış benzeri hallerde de işverenin söz konusu yükümlülüğünün devam ettiği belirtilmiştir. Dolayısıyla işçinin gebeliği nedeniyle iş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda işverenin işçinin gelir kaybını hakkaniyete uygun bir şekilde karşılaması gerektiği ileri sürülebilir. Bununla birlikte öğretide, Türk Borçlar Kanunu md.409'un sadece Borçlar Kanununun kapsamına giren işçiler açısından uygulanabileceği, İş Kanununda gebelik hali dahil TBK md.409'da sayılan durumlarda ücret ödenmeyeceğinin açıkça düzenlenmesinden ötürü, İş Kanununun kapsamına giren işçilerin TBK md.409'dan yararlanamayacağı belirtilmektedir (**Süzek**, 542). Yapılan açıklamalar çerçevesinde iş sözleşmesinin analık hali nedeniyle askıya alınmasına özgü olarak ücretin işveren tarafından ödenmeye devam edeceğinin yasal olarak düzenlenmesi yahut TBK md.409'un kapsamına tartışmaya yol açmayacak şekilde açıkça diğer İş Kanunlarına tabi işçilerin de alınması, kadın işçilerin korunması ve analık halindeki kaygılarının en aza indirilmesi bakımından düşünülmeli gereken bir seçenek olarak karşımıza çıkmaktadır.

[41] Management of Health and Safety at Work Regulations 1999.

[42] Employment Rights Act 1996.

[43] 'New and expectant mothers', <http://www.hse.gov.uk/mothers/index.htm>, 15.03.2017.

halinin ortadan kalkması durumunda öğretide<sup>[44]</sup> isabetli olarak ifade edildiği üzere iş sözleşmesi kaldığı yerden hüküm ve sonuçlarını doğurmaya devam edecektir. Başka bir deyişle analık hali nedeniyle iş sözleşmesinin İş Kanunu md.74'de öngörülen sürelerle askıya alınmasını gerektiren durumun sona ermesi durumunda da iş sözleşmesi kaldığı yerden aynı koşullarla devam edecektir. Analık hali sona erdiğinde işçinin eski işine veya eski işine denk, aynı düzeyde çalışma koşullarına sahip başka bir işe döneceği sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte işçinin eski işine yahut eski işine denk, aynı düzeyde çalışma koşullarıyla işine döneceği hususunun İş Kanununda özel olarak düzenlenmesi daha isabetli olacaktır. Nitekim İstihdam, Mesleki Eğitim, Terfi ve Çalışma Koşulları Bakımından Kadın ve Erkeklerle Eşit İşlemede Bulunma İlkesinin Uygulanmasına dair 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifini değiştiren 2002/73/EC sayılı Direktifte bu yönde bir düzenlemeye açıkça yer verilmiştir (md.1/2).

### c) Kadın işçilere yönelik alınabilecek diğer önlemler

Çoğunlukla kadın işçilerin istihdam edildiği mesleklerde örneğin hemşirelik, temizlikçilik gibi alanlarda kas iskelet sistemi hastalılarının yoğun olduğuna değinilmişti. Her ne kadar araştırmalarda kadın işçiler arasında kas iskelet sistemi hastalıklarının yoğunluğu belirtilse de, genellikle bu hastalıklar meslek hastalıkları arasında yer almamakta, bu hastalıklara yakalanan kadın işçiler soysal güvenlik sistemleri tarafından sağlanan parasal yardımlardan yararlanmamaktadır<sup>[45]</sup>.

Ülkemizdeki meslek hastalıklarıyla ilgili istatistikler incelendiğinde de, çok sayıda kadın işçinin yakalandığı ancak meslek hastalığı olarak kabul edilmeyen hastalıklardan etkilendiği ve yaşamlarını bu şekilde sürdürmek zorunda kaldıkları sonucuna varmak yanlış olmayacaktır. Ülkemizde bir hastalığın meslek hastalığı olarak tespit edilebilmesi için gerekli olan diğer koşulların yanında ya sigortalıda Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği<sup>[46]</sup> EK-2'de yer alan hastalıklardan birine rastlanması, bu hastalığında işçinin gördüğü işin niteliğinden veya yürütüm şartlarından ileri gelmesi gerekmektedir ya da sigortalıda tespit edilen hastalık yönetmelikte yer almasa da meslek hastalığı sayılabilecektir ancak bu durumda yakalanan hastalığının meslek hastalığı olduğunu ispat yükü sigortalıya ait olacaktır. Bu yöndeki teşhisin doktor raporları ve laboratuvar deneyleriyle de doğrulanması

[44] Süzek, Askı, 116-117. Süzek, 545-546. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 162.

[45] Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling, 42.

[46] 11 Ekim 2008 tarih ve 27021 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

gerekmektedir. Yönetmelikte yer almayan herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar ise Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacaktır<sup>[47]</sup>. İlgili yönetmelik EK-2’de titreşim sonucu kemik–eklem zararları vb. bazı hastalıklar, fiziki etkenlerle olan hastalıklar arasında yer almaktadır. Ancak yönetmelik EK-2 listesinde yer alan bu hastalıklar sınırlı sayıdaki bazı çalışma ortamlarıyla alakalı olup, özellikle de erkek işçilerin egemen olduğu sektörlerde ortaya çıkabilecektir. Bu durum ise tekrar eden hareketler, duruş bozuklukları gibi kas iskelet sistemi hatalıklarının gelişimine neden olabilecek çalışma ortamlarının, yönetmelik EK-2 anlamında meslek hastalığı olarak kabul edilmediği anlamına gelmektedir<sup>[48]</sup>. Diğer bir ifadeyle kadın işçi örneğinin satış temsilciliği görevinden dolayı kas iskelet sistemi hastalığına yakalandığı takdirde, bu hastalığın meslek hastalığı olduğunu ispat yükü işçiye ait olacaktır.

Her ne kadar ortaya çıkan hastalığın işçinin yürüttüğü işin sonucu olduğunun ispatı suretiyle bir hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilebilecekse de, ülkemizde 2015 yılına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre sadece 510 meslek hastalığı vakasına rastlanmıştır<sup>[49]</sup>. Ayrıca incelediğimiz istatistiklerde 2011 yılı ve sonraki yıllarda meslek hastalığından ötürü ölen herhangi bir sigortalının bulunmadığı da tespit edilmektedir<sup>[50]</sup>. Diğer bir deyişle Türkiye’de meslek hastalığına yakalanma oranı milyonda 28 ile milyonda 60 arasında seyretmektedir. Halbuki bir ülkedeki meslek hastalığına yakalanma oranının, o ülkenin iş sağlığı alanındaki gelişmişlik düzeyine göre binde 4 ile binde 12 arasında olması gerektiği kabul edilmektedir. Bu itibarla ülkemizde meslek hastalığına yakalanan çalışan sayısının en az 32 bin ile 96 bin arasında olması gerekmektedir<sup>[51]</sup>. Hatta öğretilerde bir görüşe göre Türkiye’deki ortalama çalışma süresi ve esnek çalışmanın yaygınlığı göz önüne alındığında beklenen yıllık meslek hastalığı sayısının 300 bin ve daha fazlasına denk geldiği ileri sürülmektedir. Zira bu görüşe göre dünyada iş kazalarının oranı %44, meslek hastalıklarının oranı ise %56 civarındadır, ancak ülkemizdeki istatistiklere göre iş kazalarının oranı %99,99 iken, meslek hastalıklarının oranı %0,002

[47] **Tuncay-Ekmekçi**, 386-393. **Güzel-Okur-Caniklioğlu**, 352-359. **Sözer**, 315-317. **Alper**, 219-221. **Akdeniz**, 77-81.

[48] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 46.

[49] [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari/), 14.03.2017.

[50] [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari/), 14.03.2017.

[51] **Akdeniz**, 89-90.

(on binde 2) düzeyindedir<sup>[52]</sup>. Yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, dünyadaki meslek hastalıklarıyla ilgili istatistiki verilerle ülkemizdeki veriler uyuşmamaktadır. Bu itibarla meslek hastalıklarının tespiti ve ortaya çıkan parasal kayıpların sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde tazmini açısından yeterli kaldığımız söylenebilir. Bu çerçevede yapılması gereken temel hususlardan birisi meslek hastalıklarının gerçek oranda tespitini sağlayacak bir sistemin ülke genelinde benimsenmesidir. Bu sayede meslek hastalıklarına yakalanan tüm işçiler açısından uğradıkları zarar bir ölçüde de olsa hafifletilebileceği gibi, meslek hastalıklarına karşı hangi önlemlerin alınabileceği de elde edilecek gerçek düzeydeki veriler sonucu kolaylaşabilecektir. Hiç kuşkusuz ki meslek hastalıklarının gerçek düzeyde belirlenmesi başta kadın işçiler olmak üzere tüm işçilerin korunması açısından önemli bir katkı sağlayacaktır.

Kadın işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin daha etkili bir şekilde sağlanması açısından dikkate alınabilecek diğer bir husus 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamıyla ilgilidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamı oldukça geniş olup, özel sektör ve kamu sektöründeki tüm işlere ve işyerlerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Ancak ev hizmetleri, 6331 sayılı kanunun kapsamı dışında tutulmuştur (md.2/2-c). Ev hizmetlerinin neden kapsam dışında bırakıldığıyla ilgili olarak 6331 sayılı kanunun gerekçesine baktığımızda ise 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi ile ulusal ihtiyaçların dikkate alındığı, AB Direktifinin yalnızca silahlı kuvvetler veya mahalli kolluk kuvvetleri (polis, jandarma vb.) gibi belirli özel kamu hizmetlerinde veya direktifin hükümleri ile kaçınılmaz bir şekilde çatışan koruma ve önleme faaliyetleri alanlarında uygulanmadığı ifadeleri karşımıza çıkmaktadır. İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesine Yönelik Alınacak Önlemlere ilişkin 89/391/EEC sayılı Direktifte kapsama ilişkin açıklamalar 2. maddede yer almaktadır. İlgili maddede ev hizmetlerinin kapsam dışında bırakılmasıyla ilgili bir açıklama bulunmamaktadır. Bununla birlikte direktifin 3. maddesinde işçi, ev hizmetlerinde çalışanlar hariç stajyer ve çıraklar dahil, işveren tarafından istihdam edilen her kişi şeklinde tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere ne 89/391/EEC sayılı direktiften ne de 6331 sayılı kanunun gerekçesinden neden ev hizmetlerinde çalışanların kanun kapsamı dışında tutulduğuyla ilgili net bir açıklamaya ulaşılamamaktadır.

[52] **Özveri**, 87-88, 168-170. Ülkemizde meslek hastalığının gerçek boyutuyla ilgili çok çeşitli tahminlerde bulunulabilmektedir. Yapılan bir hesaplamada da ülkemizde sigortalı olan kişi sayısı temel alındığında tespit edilmesi gereken meslek hastalığı sayısının 72.000 ile 216.000 arasında değişmesi gerektiği, kayıtlı olan kişilere kayıt dışı istihdamda çalışanlarda eklendiğinde tespit edilmesi gereken meslek hastalığı sayısının 110.000 ile 331.000 arasında olması gerektiği ileri sürülmektedir (**Dursun**, 31-32).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanması bakımından güçlüklerle karşılaşılabilceği düşüncesiyle, ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam dışında tutulmuş olabilir. Örneğin ev ortamı nedeniyle risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmesinde zorluklarla karşılaşılacaktır, evin risklere göre yeniden düzenlenmesi işveren konumunda bulunan ev sahibinden yahut kiracıdan istenemeyebilecektir<sup>[53]</sup>. Halbuki ev hizmetleri kadın işçilerinin yoğun olarak istihdam edildiği işler olup, göçmen kadın işçilerin de genellikle çalıştırıldığı işlerin başında gelmektedir<sup>[54]</sup>. Bu itibarla 6331 sayılı kanunun kapsamının tekrar gözden geçirilmesi ve ev hizmetlerinin belki bazı yükümlülükler açısından istisna getirilerek kanun kapsamına alınması kadın işçilerin daha sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamında çalışmasına olanak sağlayacaktır.

Kadın işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları karşısında korunması açısından dikkate alınabilecek son husus ise kimyasal maddelerle çalışma sınırının belirlenmesiyle alakalıdır. Kadın işçilerde erkek işçilere kıyasla iki kat daha fazla deri hastalıkları görülmektedir. Bu durumun nedeni ise kadınlarla erkeklerin farklı biyolojik yapılarından kaynaklanmaktadır. Zira kadınların vücudu erkek vücuduna göre daha fazla yağ tabakası içermekte olup, kimyasal maddeler genellikle yağ tabakasında çözülür ve depolanır. Bu durum özellikle çözücü maddelerle, temizlik ürünleriyle çalışan kadınların, daha fazla kimyasal maddelere maruz kalmasına sebep olmaktadır. Kimyasal maddelere maruziyet sınırı ise ortalama bir işçi göz önüne alınarak belirlenmektedir. Ortalama işçimiz ise genç, sağlıklı erkek işçidir. Bu itibarla yapılan tetkiklerde kadın işçinin değerleri kimyasal maddelere maruziyet sınırının altında tespit edilse dahi, kadın işçiler açısından tehlikeli değerlerin varlığından söz edilebilecektir<sup>[55]</sup>. Mevzuatımıza göre her ne kadar işyeri hekimi gebe çalışanların sağlık gözetimini en geç altı ayda bir defa

[53] Ev hizmetleri, evin gündelik işleyişine ilişkin faaliyetler olarak tanımlanabilir (**Süzek**, 237). Ev hizmetlerinde çalışanlar, ev sahibi veya kiracı için iş görme edimlerini yerine getirir. Ev hizmetlerinde çalışanlar, hizmetçi, aşçı, şoför, çocuk bakıcısı gibi bedeni çalışmaya gerektiren yahut özel hastabakıcı, özel sekreter, özel ders verenler gibi fikri çalışmaya dayanan işleri yerine getirebilirler (**Karadeniz**, 178. **Civan**, 529). Ancak öğretilerde bir görüşe göre ev hizmetlerinin kapsamına evde yapılan her türlü iş girmemektedir. Bu nedenle örneğin evde hastabakıcılık faaliyeti, ev hizmetlerinden sayılmaz (**Mollamahmutoglu**, 229). Yargıtay da çeşitli kararlarında, evde hasta bakan hemşirenin ve çocuk eğitimcisinin ev hizmeti yapmadığına işaret etmiştir (Y22HD, 02.09.2014, 17890/22670, Y9HD, 05.06.2014, 15697/18318, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 15.03.2017).

[54] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 46.

[55] 'Der Schutz Gefährdeter und Atypischer Beschäftigter sollte verstärkt werden', <http://www.bwint.org/pdfs/prioritat7.pdf>, 15.03.2017. **Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları**, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017.

olmak üzere periyodik olarak tekrarlayacak, özel politika gerektiren gruplara giren çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenleyecekse de, yaptığı incelemelerde göz önüne alacağı temel hususlardan biri mevzuatımızda belirlenen sınır değerler olabilecektir. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik<sup>[56]</sup> EK-1'de mesleki maruziyet sınır değerleri tespit edilmiş olup, kadın ve erkek işçiler açısından farklı değerlerin belirlenmediği görülmektedir. Bu itibarla kimyasal maddelerle çalışan kadın işçilere özgü ayrı sınır değerlerin belirlenmesi düşünülebilir. Bu sayede meslek hastalıklarının tespiti daha kolay olabileceği gibi, meslek hastalıklarının önlenmesi açısından daha etkin adımlar atılabilecektir.

### 3. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER

Çocuk ve gençlerin işgücü olarak kullanımı insanlık tarihinin her döneminde var olmakla birlikte özellikle sanayi devrimi sonrasında farklı bir boyuta ulaşmıştır. Sanayi devrimi döneminde büyük bir çocuk ve genç işçi topluluğu doğmuştur. Çocuk ve genç işçilerin çalışma hayatında yer alması ise yaşamları, sağlıkları ve gelişimleri açısından ciddi sorunlara yol açmaktadır<sup>[57]</sup>. Diğer bir ifadeyle çocuk ve genç işçiler açısından iş kazalarının önlenmesi veya meslek hastalıklarına yakalanmalarının engellenmesi ayrı bir önem kazanmaktadır. Bununla birlikte ilk tespit edilmesi gereken husus, çocuk ve genç işçi kavramına kimlerin girdiğidir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, 15-24 yaş grubunu genç işçi olarak kabul ederken, 15 yaşın altında aile bütçesine katkıda bulunmak veya yaşamını kazanmak amacıyla çalışanları çocuk işçi olarak nitelendirmektedir<sup>[58]</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesinde<sup>[59]</sup> de çalışma yaşamı açısından asgari yaş sınırının zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında ve her halükarda 15 yaşın altında olmayacağı, ancak ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan üye devletlerin varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, asgari yaşı başlangıçta 14 olarak belirleyebileceği düzenlenmiştir (md.2). Buna karşılık Birleşmiş Milletler'in Çocuk Haklarına

[56] 12 Ağustos 2013 tarih ve 28733 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

[57] **Tuğ-Baysal**, 1870.

[58] **İşık Erol**, 21.

[59] Uluslararası Çalışma Örgütü'nün söz konusu sözleşmesi ülkemiz tarafından 23 Ocak 1998 tarih ve 4334 sayılı kanun ile onaylanmıştır.

Dair Sözleşmesinin 1. maddesinde 18 yaşından küçük kimseler çocuk olarak ifade edilmiştir.

Çocuk ve genç işçi tanımındaki yaş kıstası, söz konusu kavramların topluma, kültürlere, sosyal çevreye bağlı olan değişken yapısı nedeniyle, tarihin değişik dönemlerinde toplumlarda farklı şekillenmesine yol açmıştır. Belli bir yaş sınırının altında kalan kişilerin çalışma hayatına katılmalarının önlenmesine yönelik olarak kabul edilen düzenlemeler, bu konudaki hassasiyeti ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle fiziki ve zihinsel gelişme aşamasında bulunan kişilerin, bu gelişimleri için gerekli olan aile, okul, oyun gibi ortamlarda bulunmak yerine, çalışma hayatının ağır koşulları altında ezilmeleri önlemeye ve ileride sağlıklı birer birey olarak toplumda yer almaları hedeflenmektedir<sup>[60]</sup>. Bu kapsamda ülkemiz açısından konu ele alındığında dahi farklı yaş sınırlarıyla karşılaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu md.71’de ve bu hükme dayanılarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin<sup>[61]</sup> 4. maddesinde 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi genç işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi ise çocuk işçi olarak tanımlanmıştır. İş Kanununda (md.71/1) ve ilgili yönetmelikte (md.2) ayrıca 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların hafif işlerde çalıştırılabileceği hüküm altına alınmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da genç çalışan, onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış kişi olarak tanımlanmıştır (md.3/1-e). Bununla birlikte Umumi Hıfzıssıhha Kanunu md.173’de çalışmaya ilişkin alt sınır olarak on iki yaş belirlenmiştir. İş Kanunu kapsamında olmayan işçiler açısından Umumi Hıfzıssıhha Kanunundaki ilgili hükmün uygulanacağı akla gelebilir. Ancak değinilen düzenlemenin uluslararası ve bölgesel standartlara, ayrıca Borçlar Kanunu kapsamındaki işçilere de uygulanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki genç işçi tanımına aykırı olduğu açıktır<sup>[62]</sup>. Şu halde ülkemizde en az çalışma yaşının, işçinin İş Kanunu kapsamında olup olmasına bakmaksızın kural olarak 15 yaş olduğu ifade edilmelidir<sup>[63]</sup>. Ancak bu yaş sınırına İş Kanunu md.71’de 6645 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonucu sanat, kültür ve reklam faaliyetleri açısından bir istisna getirilmiştir. Ondört

[60] Şahin, Çocuk İşçi, 24-25.

[61] 06 Nisan 2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

[62] Tuğ-Baysal, 1871. Özkaraca-Ünal, 372.

[63] Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile İş Kanunu arasındaki çelişki ve bu çelişkinin ne şekilde çözüme kavuşturulması gerektiği konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.; Özkaraca-Ünal, 373-375. Bozkurt Gümrükçüoğlu, 513.



yaşını doldurmamış olan çocukların da söz konusu faaliyetlerde belirli koşullar altında çalıştırılabileceği düzenlenmiştir<sup>[64]</sup>.

Ülkemizdeki düzenlemelerden hareket edildiği takdirde sadece 15-18 yaş grubuna giren kişiler çocuk ve genç işçi olarak kabul edilebilecektir. Ancak ileride üzerinde durulacağı üzere çocuk ve genç işçilerin, iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel politika gerektiren gruplar arasında sayılmasının temel nedenlerinden biri olarak karşımıza çalışma hayatındaki tecrübesizlikleri çıkmaktadır. Bu kapsamda çalışmamızda 15 yaşındaki kişiler çocuk işçi, 16-24 yaş grubunda yer alan çalışanlar ise genç işçi olarak kabul edilmiştir. Bu yöndeki kabul, yukarıda da değindiğimiz üzere Uluslararası Çalışma Örgütü ve ayrıca uluslararası alanda verilen diğer tanımlamalara<sup>[65]</sup> da daha uygundur. Diğer bir ifadeyle 15-24 yaş grubunu oluşturan genç nüfus temel olarak ele alınmıştır.

Eurostat 2015 yılı verilerine göre 15-24 yaş grubunun %33'ü, 25-54 yaş grubunun ise %68,2'si çalışma hayatında yer almaktadır<sup>[66]</sup>. Dolayısıyla özellikle genç işçiler arasında işsizlik daha yaygın olup, bu durum 15-24 yaş grubu arasında iş bulma baskısının da daha fazla hissedildiğini göstermektedir. Bu nedenle 15-24 yaş grubu arasındaki kişiler, iş bulma kaygısıyla fiziksel açıdan kendi kapasitelerini aşan veya niteliklerine uygun olmayan, hayal kırıklığı yaratabilecek nitelikteki işlerde çalışma eğilimindedirler. 2005 yılında yapılan bir çalışmada genç işçilerin çoğunun otel ve/veya restoranlarda (%22,7) yahut alım-satım işlerinde (%16,3) istihdam edildiği tespit edilmiştir. Değinen sektörlerde de genellikle mevsimlik iş sözleşmeleriyle düşük ücretlerle çalıştırılmışlardır. Bu itibarla 15-24 yaş grubu arasındaki kişilerin çoğunun geçici iş ilişkisi kapsamında veya part-time çalıştırıldığı sonucuna ulaşmak da mümkündür. 2010

[64] Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılan çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartlarının, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esasların ayrıca diğer hususların çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği hüküm altına alınmıştır (İş Kanunu md.71/son). Ancak söz konusu yönetmelik henüz çıkarılmamış olup, 'Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik' taslağına erişilebilmektedir (yönetmelik taslağı için bkz.; <http://kastder.org.tr/download/14yas.pdf>, 15.03.2017). İlgili yönetmelik taslağından 12 aylıktan küçük çocukların hiçbir surette çalıştırılmayacağı hususunun kabul edildiği görülmektedir. Ancak daha sonra basında çıkan haberlerden yenidoğan ve 3 aydan küçük bebeklerin hiçbir şekilde çalıştırılmayacağı şeklinde taslak hükmünde değişiklik gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır (<http://www.hurriyet.com.tr/cocuk-oyuncular-icin-bakanliktan-onemli-duzenleme-40217217>, 15.03.2017).

[65] Bu konudaki açıklamalar için bkz.; **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 70. **Sanal**, 6.

[66] <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 23.03.2017.

yılında yapılan bir araştırmaya göre 15-24 yaş grubu arasında geçici (güvencesiz) istihdam oranının %40 olduğu belirlenmiştir<sup>[67]</sup>.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2012 yılı verilerine göre ülkemizde 15-17 yaş grubunda yer alan ve iş gücü piyasasında yer alan kişilerin %32,94'ü tarım, %29,61'i sanayi, %37,43'ü ise hizmet sektöründe çalıştırılmaktadır. 15-24 yaş arasındaki genç nüfus ise 2015 yılında 11 milyon 800 bin iken, 2016 yılı Aralık ayında 11 milyon 892 bine çıkmıştır. İstihdam oranı 2015 yılında %34,2, 2016 yılı Aralık ayında %31,6 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte diğer yaş gruplarında istihdam oranları çok daha yüksek düzeydedir. TÜİK 2012 yılı istatistiklerine göre 25-34 yaş grubunda yer alan kişilerin %60,6'sı, 35-54 yaş grubundaki kişilerin ise %58,2'si istihdam edilmektedir<sup>[68]</sup>. Sosyal Güvenlik Kurumu istatistikleri uyarınca ise 2015 yılında toplam 241.547 iş kazası meydana gelmiş olup, 15-24 yaş grubunda yer alan çalışanların geçirdiği iş kazası sayısı 54.632'ye (%22,61'e) denk gelmektedir<sup>[69]</sup>. İş kazası sayısının diğer yaş gruplarıyla kıyaslandığında aynı düzeyde olduğu düşünülebilir, bununla birlikte 15-24 yaş grubundaki kişilerin istihdam oranları, değindiğimiz diğer yaş gruplarına kıyasla çok daha düşüktür. Daha düşük istihdam oranına rağmen geçirilen tüm iş kazalarının %22,61'inden 15-24 yaş grubunda yer alan çalışanlar muzdarip olmuştur. Bu itibarla çocukların ve gençlerin çalışma hayatında kazaya uğrama ihtimallerinin daha yüksek olduğu söylenebilir<sup>[70]</sup>. Bu bağlamda çocuklarda ve gençlerde iş kazası ve meslek hastalığına yol açan veya açabilecek risk faktörlerini tespit etmek önem kazanmaktadır.

### a) Çocuk ve genç işçilere özgü risk faktörleri

Çocuk ve genç işçiler açısından risk faktörleri benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte fiziksel ve ruhsal olarak gelişme sürecinde olduklarından ötürü risk algıları ve bilinç düzeylerinin erişkinlerinki kadar gelişmemesi, işyerindeki araç-gereç ile işyerine özgü kişisel koruyucu donanımların çocukların boyutlarına uygun olmaması gibi hususlar sadece çocuk işçilere özgü risk faktörleri

[67] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 70-71.

[68] [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 14.03.2017.

[69] [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari/), 14.03.2017.

[70] **Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları**, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017.

olarak nitelendirilebilir<sup>[71]</sup>. Değınilen durumlar dışındaki etkenler, hem çocuk işçiler hem de genç işçiler bakımından ortak risk faktörü olarak ele alınacaktır.

15-24 yaş grubu açısından diğer risk faktörlerinin başında genç yaşta birikim özelliği olan kimyasal maddelerle çalışmaya başlamanın yol açacağı sağlık sorunları gelmektedir. Kimyasal maddelerin birikimi nedeniyle ortaya çıkabilecek olan kanser gibi hastalıklar hemen etkisini göstermeyeceğinden ilerideki yaşlarda zararlı sonuçlarını doğurmaktadır. Sadece kimyasal maddeler değil, işyerinde zor vücut pozisyonlarında çalışılması kişilerin ileriki yıllarda kas-iskelet sistemi hastalıkları gibi işle bağlantılı rahatsızlıklara yakalanma ihtimallerini de artırmaktadır. Meslek hastalıkları açısından genç işçilerin geçici sözleşmelerle istihdam edilmelerinin de etkileri olabilmektedir. Genç işçilerin büyük bir kısmı kısa süren dönemler için istihdam edildiğinden, gittikleri işyerine özgü risklere de kısa bir dönem için maruz kalmaktadır. Ancak bazı durumlarda bir hastalığın gelişimi açısından risklere maruz kalınan kısa dönem dahi yeterli olabilmektedir. Hatta çeşitli işyerlerine özgü risklerin birleşimi olarak dahi hastalığın gelişmesi ihtimal dahilindedir. Ancak ortaya çıkma ihtimali olan hastalık birden fazla işyerinde kısa sürelerle çalışmanın bir sonucu olacağından, meslek hastalığı olarak nitelendirilemeyecek, uğranılan zarar istenilen düzeyde karşılanamayacaktır<sup>[72]</sup>.

Yapılan araştırmalarda ayrıca deneyimli işçilere göre çocuk ve genç işçilerin %40 oranında daha fazla iş kazası geçirme riski altında olduğu belirlenmiştir. Başka bir istatistikte de Avrupa genelinde 18-24 yaş arasındaki çalışanların iş kazası geçirme ihtimalinin diğer yaş gruplarındaki çalışanlara kıyasla %50 daha fazla olduğu saptanmıştır. Zira hem işyerini çok iyi bilmemektedirler hem de işyerine özgü riskleri tanımamaktadırlar. Bir çalışmada da 15-24 yaş grubuna giren işçilerin, uğradıkları iş kazalarının %50'sinin işe başlamalarının ilk 5 ayına denk geldiği tespit edilmiştir. Bu durum genç nüfus bakımından tecrübe eksikliğinin iş kazaları üzerindeki etkisini ve eğitimin önemini göstermektedir. Ayrıca çocuk ve genç işçiler kendilerini kanıtlama çabasıyla riskli davranışlarda bulunmaya yönelebilmektedir. Çalışma arkadaşlarının ve kendilerini denetleyen kişilerin yardımını almaktan, aynı zamanda işyerinde karşılaştıkları zorluklarla ilgili konuşmaktan kaçınabilmektedirler. Bu durumun temelinde deneyimsiz görünmeme isteği ve işini kaybetme korkusu yatmaktadır. Ayrıca uyarı

[71] **şahin**, ocuk İşçi, 176-177. **alışma Yaşamında Özel Risk Grupları**, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017.

[72] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 73-74. **alışma Yaşamında Özel Risk Grupları**, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017.

işaretleri ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini göz ardı ederek, işin kolayına kaçabilmektedirler<sup>[73]</sup>.

İstihdam edildikleri sektörler de çocuk ve genç işçilerin bazı risklere daha fazla maruz kalmasına yol açmaktadır. Örneğin çocuk ve genç işçilerin istihdam edildikleri sektörlerin başında oteller, restoranlar, çağrı merkezleri ve kuaförler gelmektedir. Otel ve restoranlarda mutfak araç ve gereçlerinin kullanımı nedeniyle yanma veya yaralanmaya, bar, disco, pub gibi mekanlarda yüksek ses nedeniyle duyma bozukluklarına, sürekli olarak yürüme veya ayakta kalmaları nedeniyle kas-iskelet sistemi hastalıklarına daha açık hale gelmektedirler. Kuaförlerde saç bakımı ve boyası için kimyasal karışımların kullanılmasından ötürü deri iltihabı gibi deri hastalıklarına, çağrı merkezi işyerlerinde sürekli oturmaları, uygun olmayan kulaklık kullanımı, zaman baskısı ve zihin yorgunluğu ise kas iskelet sistemi hastalıklarına, kulak-burun-boğaz rahatsızlıklarına, duyma bozukluklarına, tükenmişlik sendromundan muzdarip olmalarına yol açabilmektedir. Ayrıca genç işçilerin büyük bir kısmı da tarım ve sanayide çalıştırılmaktadır. Bu esnada ağır yükler kaldırabilmektedirler, eğitim eksikliği nedeniyle rahatsız edici vücut pozisyonlarında çalışmayı kabul edebilmektedirler. Bu durum dahi gelecekte ortaya çıkacak kas iskelet sistemi hastalıklarının zeminini hazırlamaktadır. Son olarak genç işçilerin aile sorumluluklarının daha az olması, vardiyalı çalışmaya, gece çalışmasına, hafta sonu çalışmasına veya fazla çalışmaya daha eğilimli olmaları sonucunu da beraberinde getirmektedir. Çalışma süreleri bakımından bu tür çalışmayı tercih etmelerinin bir nedeni de normal çalışma saatlerinde elde edilebilecek ücrete kıyasla daha yüksek ücret almalarıdır. Ancak özellikle gece çalışması veya gece dönemine denk gelen vardiya çalışmalarının iş sağlığı ve güvenliği üzerinde etkileri olmaktadır. Gece çalışması konsantrasyonu azalttığı gibi, fiziki ve zihinsel yoğunluğu artırmaktadır. Bu durum ise sindirim sistemi sorunları, uyku bozuklukları, kalp damar rahatsızlıkları gibi sıkıntılara neden olabilmektedir<sup>[74]</sup>.

Ülkemiz açısından ele alınması gereken bir durumda özellikle çocuk işçilerin sokaklarda çalıştırılması sorunudur. Sokakta çalışan çocukların genellikle yaptıkları işler seyyar satıcılık ve seyyar hizmetlerdir. Seyyar satıcılık kapsamında simit

[73] **OHS Insider**, <http://ohsinsider.com/wp-content/uploads/2012/02/Protecting-Vulnerable-Workers-in-Your-Workplace-21-pg.pdf>, 14.03.2017. **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 72-73. **Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları**, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017. **'Jugendarbeitsschutz / Junge Arbeitnehmer'**, <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Jugendarbeitsschutz/Jugendarbeitsschutz.html>, 16.03.2017. **'New to the job'**, <http://www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/new-to-the-job.htm>, 16.03.2017. **Camkurt**, 78-79.

[74] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 74-75.

veya mendil gibi küçük yiyecek ve kullanım eşyasının satımı söz konusuysen, seyyar hizmetler açısından karşımıza ayakkabı boyacılığı, araba camlarını silme, atık madde toplama işi gibi faaliyetler çıkmaktadır. Ancak sokaklarda gerçekleştirilen işler, doğası gereği çocukların ve gençlerin sağlığı üzerinde olumsuz etkide bulunabilmektedir. İlerleyen yaşlarda bu işleri yapan kişilerde astım, bel-sırt ağrısı, iskelet sistemi rahatsızlıkları, nörolojik düzensizlikler, bronşit vb. ciddi sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir<sup>[75]</sup>.

### **b) Çocuk ve genç işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler ve değerlendirilmesi**

Ülkemizde çocuk ve genç işçilerin korunmasına yönelik düzenlemelerin temelinde kadın işçilerde olduğu gibi Anayasamızın 50. maddesi yer almaktadır. İlgili hüküm uyarınca, “Kimse, yaşına, ... gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ... çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”. Ayrıca 5982 sayılı kanun ile değiştirilen, Anayasamızın ‘Kanun Önünde Eşitlik’ başlığını taşıyan 10. maddesine göre “Çocuklar, ... için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayıl(mayacaktır)”. Söz konusu düzenlemeler uyarınca çocuk ve genç işçilerin iş kazası geçirmeleri ve meslek hastalığına yakalanmalarını önlemek üzere gerekli tedbirlerin kanunlarda ayrı ve özel bir biçimde düzenlenmesi gerekmekte olup, bu yöndeki düzenlemeler eşit işlem ilkesinin ihlali olarak görülemeyecektir.

Kanunlarımıza baktığımızda 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda çeşitli hükümlerin yer aldığı görülmektedir<sup>[76]</sup>. Kanunlarla getirilen koruma; çalışma sürelerinin özel olarak belirlenmesi, belirli işlerde çalışma yasağı getirilmesi, sağlık raporu alma yükümlülüğünün özel olarak düzenlenmesi, çocukların kişisel özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi, dinlenme sürelerinin uzun tutulması şeklinde karşımıza çıkmaktadır<sup>[77]</sup>. Koruma getirilirken de başvuru temel yöntemlerden biri yaş sınırı öngörülmesidir. Diğer bir ifadeyle aşağıda değinilecek yasal düzenlemeler, 18 yaşın altındaki kişilere özgüdür. Bununla birlikte daha önce de belirttiğimiz üzere genç işçi kavramına 16-24 yaş arasındaki kişilerin girdiği genellikle kabul gördüğünden, 18 yaşını doldurmuş çalışanlar, mevzuatımızdaki özel düzenlemelerden yararlanamayacaktır.

[75] **İşık Erol**, 29.

[76] Ülkemizde yasal mevzuatın tarihsel gelişimiyle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.; **Demir**, 554-563.

[77] **Şahin**, Çocuk İşçi, 182. **Tuğ-Baysal**, 1874.

Çocuk ve genç işçi tanımıyla ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu ile 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununa değinilmişti. Tekrara kaçmamak adına sadece şunu belirtelim, İş Kanunu md.71 uyarınca on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocukların, bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabileceği öngörülmüştür. Diğer bir deyişle çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabileceği işler sınırlandırılmıştır. Sınırlamalar hem İş Kanununda hem de yönetmelikte yer almaktadır. İş Kanunu md.72 gereğince, “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır”. İlgili maddede öngörülen yasak mutlak olup, yer altında ve su altında yapılacak tüm işleri kapsamaktadır. Belirli iş türleri için çıkarılmış bir yasak değildir<sup>[78]</sup>. İş Kanunu md.73’e göre sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır. Çocuk ve genç işçilerin hangi işlerde çalıştırılabileceği ve hangi işlerde çalıştırılmayacağı hususu, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ve ilgili yönetmelik ekinde belirtilmiştir. Yönetmelikte öncelikle, hafif iş tanımlanmıştır. Hafif işler, yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre, çocukların gelişimlerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan ve okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işler olarak nitelendirilmiştir (md.4). Ayrıca yönetmelik EK-1’de çocuk işçilerin çalıştırılabilecekleri hafif işler, EK-2’de genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler, EK-3’de 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler belirlenmiştir<sup>[79]</sup>.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu md.173 gereğince de en az çalışma yaşı 12 olarak belirlenmiş olmakla birlikte, md.176’da bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından aşağı çocukların istihdamı yasaklanmıştır.

Kanunlarımızda yaş sınırlarıyla ilgili ayrıntılı düzenlemeler yer almasına rağmen ülkemizde 6-14 yaş arasında dahi istihdam edilen çocuk işçilerin varlığına resmi verilerde rastlanmaktadır. TÜİK verilerine göre ülkemizde 2006 yılında 6-14 yaş grubunda yer alan toplam kişi sayısı 11 milyon 378 iken, bu sayı 2012

[78] Tuğ-Baysal, 1876.

[79] Çalışan Genç İşçilerin Güvenliğinin Sağlanmasına İlişkin 94/33/EC sayılı Direktif md.7/2’de de 18 yaşın altındaki kişilerin, radyasyona yoğun bir şekilde maruz kalmanın söz konusu olabileceği, aşırı sıcak veya soğuktan dolayı sağlık risklerinin ortaya çıkabileceği işlerde çalıştırılmasının yasaklanması öngörülmüştür.

yılında 11 milyon 386 bine yükselmiştir. Diğer yaş gruplarına göre istihdam oranı düşük olsa da, 6-14 yaş grubundaki kişilerin istihdam oranı 2006 yılında %2,5, 2012 yılında ise %2,6 düzeyindedir. 2012 yılı istatistikleri uyarınca 6-14 yaş grubuna giren ve istihdam edilenlerin %68,49'u tarım, %13,69'u sanayi, %17,80'i hizmet sektöründe çalıştırılmaktadır<sup>[80]</sup>. Kanunen çalıştırılabilecek yaşa ulaşan ancak çalışması yasaklanan işlerde çalıştırılan çocuk ve genç işçilerle ilgili bir istatistiğe ise tarafımızca ulaşılamamıştır. Ancak 6-14 yaş grubundaki kişilerin küçük bir bölümünün bile olsa iş gücü piyasasına girmiş olması, 15 yaşını tamamlamış ama 18 yaşını tamamlamamış olan kişilerin her ne kadar oran tespit edilememekteyse de çalışmalarının yasak olduğu işlerde çalıştırılmakta olduğu kanısını uyandırmaktadır. Dolayısıyla burada ele alınması gereken asıl husus, yaş sınırına aykırılığının yaptırımının ne olacağıdır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında<sup>[81]</sup> davacının asgari çalışma yaşından önce işe başlaması halinde, böyle bir iş sözleşmesi yapma olanağı hukuken mümkün olmadığından ötürü iş sözleşmesini baştan itibaren geçersiz saymıştır. Kanunun emredici hükümlerine aykırı bir şekilde yapılan iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun kapsamı dışında kalacağı hususu da vurgulanmıştır. Öğretide isabetli olarak belirtildiği üzere asgari çalışma yaşından önce kurulan iş sözleşmelerini en başından itibaren geçersiz saymak, küçüklerin çalışma sorununa gözlerimizi kapamamız anlamına gelmektedir. Dolayısıyla asgari çalışma yaşına dair öngörülen sınırlamalara aykırı hareket edilmesi halinde iş sözleşmesinin geçersizliği kabul edilmeli, ancak geçersizliğin hüküm ve sonuçlarını, geçersizlik durumunun tespit edildiği tarihten itibaren ileriye dönük olarak hüküm ve sonuçlarını doğuracağı kabul edilmelidir. Diğer bir ifadeyle işçinin asgari çalışma yaşından önce yapılan sözleşme kapsamında geçen çalışmaları da kıdemine dahil edilmelidir. Aksi durum yasağa aykırı davranan işvereni ödüllendirmek anlamına gelecektir<sup>[82]</sup>.

[80] [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 14.03.2017.

[81] Y22HD, 21.05.2013, 16405/11851, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 16.03.2017.

[82] **Özkaraca-Ünal**, 401-403. Türk Borçlar Kanunu md.394/3'de geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmeleri açısından geçersizliğin ileriye dönük hüküm ve sonuçlarını doğuracağı hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenleme öğretide haklı olarak tartışma yaratmıştır. Zira madde metniyle sınırlı kalındığında geçersiz olduğu bilinen kurulan sözleşmelerin baştan itibaren geçersiz sayılması sonucu ortaya çıkabilecektir. Bu durum ise maddenin uygulama alanı oldukça daraltacaktır. Özellikle çocuk ve genç işçilerin durumunda, söz konusu kişilerin çalışmalarının yasak olduğu işlerde yahut yaş sınırını tamamlamadıklarını bildikleri durumlarda kurdukları iş sözleşmelerinin en baştan itibaren geçersiz sayılması sonucu ortaya çıkabilecektir. Bu konudaki tartışmalar ve açıklamalar için bkz.; **Süzek**, 355-360. **Süzek**, Geçersizlik, 135-140. **Doğan Yenisey**, 362-367. **Özkaraca-Ünal**, 385 vd. **Urhanoglu Cengiz**, 223-224.

İş Kanunu md.71'de ayrıca çalışma süreleriyle ilgili kısıtlamalar da getirilmiştir. Sadece günlük veya haftalık çalışma süreleri kısıtlanmamış, her ikisini de kapsayan sınırlamalara yer verilmiştir<sup>[83]</sup>. İş Kanunu uyarınca zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten, sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilecektir (md.71/4-5)<sup>[84]</sup>.

Yaş sınırına aykırı hareket edildiği takdirde uygulanacak yaptırıma yukarıda değinilmekle birlikte, yaş sınırına aykırılığın bulunmadığı, hukuka uygun olarak çocuk ve genç işçilerle kurulmuş olan iş sözleşmeleri kapsamında hangi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınacağına ilişkin mevzuatımızda öngörülen düzenlemeler üzerinde durmak isabetli olacaktır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, genç çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların durumunun risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınacağı vurgulanmıştır (md.10/1-ç). Aynı husus İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği md.8/1-ı. bendinde de yinelenmiştir<sup>[85]</sup>. Yapılan risk değerlendirmesi özellikle çocuk ve genç işçilerin kişisel özelliklerine uygun işe yerleştirilmelerinde ve genel önlemlerin yanında kanunlarda öngörülme dahi işçiyi gözetme borcu çerçevesinde alınması gereken özel önlemlerin tespitinde belirleyici olacaktır. Bu durum Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte de belirtilmiştir. Yönetmelik uyarınca, “İşverenler 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” (md.5/3). Değinilen madde hükmü, çocuk ve genç işçi çalıştıran işverenlerin risk değerlendirmesi yaparken, işçilerin içerisinde buldukları yaş dönemi itibarıyla taşıdıkları özelliklerin göz önüne

[83] **OHS Insider**, <http://ohsinsider.com/wp-content/uploads/2012/02/Protecting-Vulnerable-Workers-in-Your-Workplace-21-pg.pdf>, 14.03.2017.

[84] Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md.6-md.10'da çalışma ve dinlenme süreleriyle ilgili ayrıntılı hükümler yer almaktadır.

[85] Ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolü yapılması yükümlülüğü, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı md.7/9'da öngörülmüştür. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartınının, 27/9/2006 tarihli ve 5547 sayılı kanunla ülkemiz tarafından onaylanması uygun bulunmuştur.



alınmasını gerektirmektedir<sup>[86]</sup>. Bu kapsamda çocuk ve genç işçilerin özellikle işe başlamalarından sonra ilk 5-6 aylık dönem, iş kazası geçirme ihtimallerinin daha yüksek olduğu dönem olarak karşımıza çıktığından, risk değerlendirmesi yapıldıktan sonra işçiyle birlikte işyerinde gezilmesi, tehlikelerin kaynağının gösterilmesi (örn: düşme, kayma, vb. nerelerde sık karşılaşılabılır), yahut mümkün olduğu takdirde tehlikelerin ortaya çıkabileceği yerlerin fotoğraflarının verilmesi, basit bir dilin kullanılması isabetli olacaktır<sup>[87]</sup>.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md.7/1'de ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verileceği düzenlenmiştir. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte de eğitim yükümlülüğüyle bağlantılı düzenlemeler bulunmaktadır. Söz konusu yönetmeliğe göre öncelikle işverene bu yükümlülük yüklenmiştir. İşveren çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini vermelidir (md.13). Görüldüğü üzere çocuk ve genç işçilere verilecek eğitimlerin niteliği belirlenirken Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri dikkate alınmalıdır. Bunun dışında eğitimlerin sıklığı ile ilgili ilave bir düzenlemeye rastlanmadığından kural olarak çocuk ve genç işçiler de işyerinin girdiği tehlike sınıf ve derecesine göre Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md.6/4'de belirtilen en geç 1-3 yıllık dönemlerde eğitime tabi tutulmalıdır. Ayrıca devlete de bu konuda yükümlülük getirilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışan çocuk ve gençlerle ilgili konularda ailelerin, işçi ve işveren sendikalarının, meslek kuruluşlarının, işverenlerin, toplum ve bireylerin duyarlılaştırılması ve bilgilendirilmesi amacıyla seminer, toplantı, konferans, sempozyum benzeri eğitim programları düzenlemeli, bu amaçla kitap, broşür, dergi vb. yayınları gerçekleştirmeli ve eğitim materyali hazırlamalıdır. Bakanlık tarafından çalışan çocuk ve gençlere yönelik olarak çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, yasal haklar ve benzeri konularda eğitim seminerleri düzenlenmelidir. Son olarak Bakanlık çocuk ve gençlerin çalıştırıldığı işyerlerinde ve işlerde, kontrol ve denetim yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlarda konu ile ilgili çalışanlara bu konudaki mevcut yasal düzenlemeler ve bunların uygulanması ile gerekli diğer hususlarda eğitim semineri vermelidir (çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasıyla

[86] Şahin, Çocuk İşçi, 183.

[87] 'New to the job', <http://www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/new-to-the-job.htm>, 16.03.2017.

ilgili yönetmelik md.14)<sup>[88]</sup>. Devlete yüklenen eğitim yükümlülüğü sayesinde çocuk işçiliğinin en kötü biçimleriyle<sup>[89]</sup> mücadelede kamuoyunun desteği alınabileceği gibi, işverenler tarafından çocuk yerine yetişkin işgücünün tercih edilmesi gerektiği, aile geçiminin çocuklar yerine ebeveynlerin sorumluluğunda olduğu bilinci toplumda yaygınlaştırılabilecektir<sup>[90]</sup>.

Eğitim verme yükümlülüğüyle doğrudan bağlantılı olmamakla birlikte, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte işverene bilgilendirme yükümlülüğü de getirilmiştir. İşveren, çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verecektir (md.12/1).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında da işyeri hekiminin çocuk ve genç çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlayacağı ve özel politika gerektiren gruplara giren çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenleyeceği öngörülmüştür (md.9/2/c-3. ve 5. alt bentler). Sağlık gözetimi kapsamında getirilen özel düzenlemeler, çocuk ve genç işçilerin sağlığının yaptığı işe bağlı olarak zarar görüp görmediğini belirleme amacını taşımaktadır. Sağlık muayenesi kapsamında varılan sonuca göre çocuk veya genç işçinin iş görmeye devam

[88] Yönetmelikle getirilen yükümlülükler kapsamında Bakanlık tarafından '30 Soruda Çocuk ve Genç İşçilere Özel Çalışma Koşulları' başlıklı bir el kitabının hazırlandığı görülmektedir ([http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/2011\\_371](http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/2011_371), 16.03.2017). Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik iş müfettişlerine eğitim verilmesi, kimyasalların çalışan çocuklar üzerindeki etkisinin analizi gibi bir dizi program yürütüldüğü de tespit edilmektedir (<http://matrisosgb.com.tr/cocuk-isciler/>, 16.03.2017).

[89] ILO'nun 182 no.lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi uyarınca en kötü biçimdeki çocuk işçiliği ifadesi, "çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburi çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini; çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işi kapsar" (md.3). ILO'nun 182 no.lu sözleşmesinin 25/01/2001 tarihli ve 4623 sayılı kanunla ülkemiz tarafından onaylanması uygun bulunmuştur.

[90] **İşık Erol**, 33.

edip etmeyeceği tespit edilecektir<sup>[91]</sup>. Bununla birlikte çocuk ve genç işçilerin sağlıklarının yaptıkları işten olumsuz etkilendiğinin belirlenmesi halinde ne yapılacağı hususu iş hukukunun kendi dinamikleri kapsamında ele alınmalıdır. Zira bu yönde özel bir hükme yer verilmemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi<sup>[92]</sup> gereğince sağlıklarında bozulma tespit edilen çocuklar ve gençlere ilişkin olarak mesleki rehberlik ve rehabilitasyon dahil her türlü önlemi alma konusunda üye devletlere yükümlülük getirilmiştir. Bu çerçevede işverenin yapması gereken ilk husus işçiyi gözetme borcu gereği, çocuk veya genç işçiye sağlığına uygun bir iş vermesidir. Ancak işverenin işçiye uygun bir iş vermemesi veya verememesi halinde, çocuk işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu md.24/I-a bendine dayanarak yani sağlık sebepleri nedeniyle feshedebileceği öğretide isabetli olarak belirtilmektedir<sup>[93]</sup>. Ayrıca çocuk ve genç işçilerin sağlığına zarar verecek iş karşısında sahip oldukları diğer haklar arasında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği çalışmaktan kaçınma veya iş sözleşmesini fesih hakkı yer almaktadır (md.13). Ancak çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığına bağlı olduğundan, bu hakkın kullanımı sınırlı hallerde söz konusu olabilecektir<sup>[94]</sup>.

[91] **Tuğ-Baysal**, 1878.

[92] Söz konusu sözleşmenin, 16.08.1983 tarih ve 2878 sayılı kanunla ülkemiz tarafından onaylanması uygun bulunmuştur.

[93] **Centel**, 195. **Bakırcı**, 277. **Şahin**, Çocuk İşçi, 187. **Aykaç**, 376.

[94] **Şahin**, Çocuk İşçi, 187. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı açısından aranan ciddi ve yakın bir tehlikenin bulunması ve ayrıca 6331 sayılı kanun md.13/1'deki usulün işletilmesi zorunluluğunun, iş sözleşmesini fesih hakkının kullanımı açısından da aranıp aranmayacağı konusu tartışmalıdır. Öğretide bir görüşe göre iş sözleşmesini fesih hakkını kullanmak isteyen işçinin, iş sağlığı ve güvenliği bakımından ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaşması durumunda önce iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep etmesi, gerekli tedbirlerin alınmaması halinde iş sözleşmesini feshetme yoluna gitmesi gerekmektedir (**Sarıbay Öztürk**, 199). Ancak bu yöndeki bir yorum iş sözleşmesini fesih hakkının kullanılmasını anlamsızlaştıracaktır. Zira çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımına yönelik koşulların iş sözleşmesini fesih hakkına da uygulanması halinde, işçilerin zaten koşullarını sağladığı çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması çok daha mantıklı olacaktır. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması halinde herhangi bir süre sınırı bulunmadığından gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıncaya kadar bu hak kullanılabilirliğinden ve ayrıca çalışmaktan kaçınan dönemde de ücretle hak kazanıldığından (6331 sayılı kanun md.13/2), iş sözleşmesini fesih hakkına başvurulması gereği ortadan kalkmaktadır. Nitekim iş sözleşmesini fesih imkanının tanınmasının temel gerekçesi sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmadığı bir işyerinde işçinin çalışmaya zorlanamamasıdır. Bu itibarla öğretideki diğer görüş kanaatimizce iş sözleşmesini fesih hakkının kullanımına yönelik çok daha isabetli bir sonuca varmaktadır. Bahse konu öğreti

### c) Çocuk ve genç işçilere yönelik alınabilecek diğer önlemler

Çocuk ve genç işçiler açısından ayrıntılı düzenlemeler mevcutsa da, söz konusu düzenlemeler 18 yaşın altındaki kişileri kapsamına almaktadır. 18 yaşın üstündeki kişiler ise hukuken kural olarak ayırt etme gücüne sahip, ergin (reşit) ve kısıtlı (mahcur) olmayan kişiler olarak görüldüğünden, çocuk ve genç işçilere özgü özel koruyucu düzenlemelerden yararlanamamaktadırlar. Halbuki genç nüfusu 15-24 yaş grubuna giren kişiler olarak kabul ettiğimizden ötürü, 18 yaş ile 24 yaş arasındaki kişilerinde sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürebilecek zararlı maddelere ve çalışma biçimlerine karşı korunma ihtiyacı içinde oldukları göz önüne alınmalıdır. Diğer bir ifadeyle çocuk ve genç işçilere yönelik mevcut yasal düzenlemelerin kapsamının genişletilmesi ve 24 yaşına kadar olan kişilerin de koruyucu düzenlemelerden bir ölçüde de olsa yararlanabilmelerine imkan tanınması isabetli olacaktır<sup>[95]</sup>. 18-24 yaş grubunda yer alan işçiler için çocuk ve genç işçilere özgü tüm sınırlamaların aynen uygulanması değil, ancak örneğin yer altı veya su altında yapılan bazı işler açısından 24 yaşın üstündeki işçilere kıyasla sağlık denetiminin sıklığının artırılması, daha yoğun bir denetim yükümlülüğünün getirilmesi gibi ihtimaller üzerinde de durulabilir.

Değinilmesi gereken diğer bir konu da çocuk ve genç işçilerin çalıştırıldıkları sektörlerin bir kısmının Türk Borçlar Kanununun kapsamına girmesiyle ilişkilidir. Bu gibi durumlarda Umumi Hıfzıssıhha Kanunu uygulama alanı bulabilecektir. Dolayısıyla hukukumuzda her ne kadar asgari çalışma yaşının 15 yaş olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktaysak da, bu gibi hallerde İş Kanununda öngörülen yaş sınırlarının anlamını yitirdiği de savunulabilir<sup>[96]</sup>. Dolayısıyla hangi kanun kapsamında olduğuna bakılmaksızın asgari çalışma yaşı ve çeşitli sektörlerle ilişkin yaş sınırları tekrar düzenlenmelidir. Yeknesak düzenleme sayesinde ülkemizdeki tüm çocuk ve genç işçiler aynı düzeyde korumadan yararlanabileceklerdir<sup>[97]</sup>.

---

görüşü uyarınca işçiler 6331 sayılı kanun md.13/1'deki prosedürü işletmeksizin de iş sözleşmesini tabi olduğu kanun hükümleri, örneğin İş Kanunu kapsamındaysa md.24/2-f. bendi gereğince haklı nedenle derhal feshedilebilecektir. Diğer bir ifadeyle işçilerin derhal fesih hakkının kullanımı, ciddi ve yakın bir tehlikenin bulunmasına yahut 6331 sayılı kanun md.13/1'de yer alan prosedürün işletilmesine bağlı olmamalıdır. Ancak işçinin tek başına gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı yönünde varacağı yanlış bir tespit hak kaybına yok açabileceğinden, imkanın varlığı halinde 6331 sayılı kanun md.13/1'de yer alan prosedürün işletilmesi daha lehe olacaktır (**Baycık**, 121).

[95] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 13.

[96] **Işık Erol**, 33.

[97] **Özkaraca-Ünal**, 404.

#### 4. ENGELLİ İŞÇİLER

Özürlülük-özürlü, engellilik-engelli, sakatlık-sakat kavramları her ne kadar iş ve sosyal güvenlik hukukunda aynı anlamlara gelecek şekilde kullanılmaktaysa da, terminolojide bir karışıklık söz konusudur<sup>[98]</sup>. İş ve sosyal güvenlik mevzuatında da son yıllarda engelli deyiminin kullanıldığı görülmektedir. Nitekim İş Kanununun 30. maddesinde geçen özürlü ibaresi 2013 yılında 6462 sayılı yasayla yapılan değişiklik sonucu, engelli ibaresiyle değiştirilmiştir. Bu itibarla farklı kavramlar kullanılmaktaysa da, tarafımızca engelli işçi kavramı tercih edilmiştir. Ancak yine de engelli kavramıyla neyin kastedildiğinin belirlenmesi sorunu gündeme gelmektedir.

Engelli tanımıyla ilgili olarak uluslararası hukuk metinlerinden yararlanılabilir. Uluslararası metinlerden özellikle Birleşmiş Milletler'in Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesi<sup>[99]</sup> ön plana çıkmaktadır. İlgili sözleşme uyarınca engelli kavramı, diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişileri ifade etmektedir (md.1/2).

Mevzuatımıza baktığımızda ise 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun hükümleri kapsamlı bir tanım içermektedir. İlgili kanun uyarınca, fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeydeki kayıplarından dolayı topluma diğer bireylerle birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey, engelli olarak kabul edilmiştir (md.3/1-c)<sup>[100]</sup>. Öğretide engelli kavramıyla ilgili bir tanım verilmemesi gerektiği, bunun yerine sosyal model kapsamında ayrımcılık üzerinde durularak

[98] Ünal, 9.

[99] Söz konusu sözleşmenin 03.12.2008 tarihli ve 5825 sayılı kanunla ülkemiz tarafından onaylanması uygun bulunmuştur. Engellilerle ilgili düzenleme içeren diğer başlıca uluslararası hukuk metinleri arasında Birleşmiş Milletlerin Engelli Kişilerin Hakları Üzerine Bildirisi, Avrupa İnsan Hakları Bildirisi, Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme yer almaktadır.

[100] Aynı yöndeki tanıma 06 Nisan 2016'da yasalaşan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu md.2/1-f'de de yer verilmiştir. Engelli tanımının bulunduğu diğer bir düzenlemede, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında yönetmeliktir (25 Nisan 2009 tarih ve 27210 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır). Yönetmelik kapsamında doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal 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 tüm vücut fonksiyon kaybının en az yüzde kırk olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenler engelli sayılmıştır (md.3/1-e).

engellilere yönelik ayrımcılığın tanımlanması gerektiği ifade edilmektedir. Bu sayede dar kapsamlı bir engelli tanımı yapılması yerine ayrımcılık uygulamalarının kişi bakımından kapsamının belirlenmesi sağlanabilecektir<sup>[101]</sup>. Söz konusu görüş isabetlidir. Zira örneğin kalp hastalığından muzdarip olan bir işçi, ofis ortamında günlük işlerini yapma bakımından büyük bir sıkıntı çekmeyecekse de, sıcaklık değişiminin sık sık gerçekleştiği, ağır yüklerin kaldırılmasının söz konusu olduğu veya psikolojik stresin mevcut olduğu işler bakımından diğer işçilere kıyasla özel olarak korunması gerekebilecektir<sup>[102]</sup>. Bu çerçevede her ne kadar mevzuatımız gereği Engelliler Hakkında Kanun hükümleri kapsamında işçinin, engelli işçi olup olmadığı belirlenecekse de, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla somut olayın özelliği ile işçinin durumunun göz önüne alınması bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dünya nüfusunun yaklaşık %10'unun engelli olduğu tahmin edilmektedir<sup>[103]</sup>. Ülkemizde ise Türkiye İstatistik Kurumu verileri uyarınca 2002 yılında engelli oranının toplam nüfusun %12,29'una denk geldiği belirlenmiştir<sup>[104]</sup>. Engellilik nedenleri kaza, hastalık, genetik veya kalıtsal bozukluk, gebelikte ve doğum sırasında yaşanan problemler, bilinmeyen nedenler olarak sıralanabilir. Söz konusu engellilik nedenleri arasında kazaların oranı 2010 yılı istatistiklerine göre %9,6'dır<sup>[105]</sup>. Yapılan çalışmalara göre engelli bireylerin çalışma hayatına girmesi, özellikle psikiyatrik hastalıkları olan engelliler açısından manevi tatmin, kendi kendine yetme duygusu sağlamak ve böylece tedavilerine de katkıda bulunmaktadır. Ancak engellilerin, herhangi bir engeli olmayan insanlara göre işsiz olma ihtimalinin 3 kat daha fazla olduğu ifade edilmektedir<sup>[106]</sup>. Engelli istihdam oranları ülkeden ülkeye değişmekteyse de, 2002 yılı verilerinde Türkiye'de engelli bireyler arasında iş gücüne katılım oranının %21,71 olduğu tespit edilmiştir. İşsizlik oranı %15,6 düzeyinde görünmekteyse de, işgücüne dahil olmayan nüfus oranı %78,29'dur<sup>[107]</sup>.

Engelli istihdam oranlarının artırılması için çeşitli sistemler geliştirilmektedir. Bu yöntemler, zorunlu kota yöntemi (zorunlu engelli çalıştırma yükümlülüğü),

[101] Ünal, 33.

[102] Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling, 62.

[103] Kutal, 383. Ünal,2. Makas,5.

[104] [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 14.03.2017.

[105] [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 14.03.2017.

[106] Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling, 60.

[107] [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 14.03.2017.

taahhüt (seçilmiş iş) yöntemi<sup>[108]</sup>, korumalı işyeri uygulaması, işverenlere engelli işçi çalıştırmalarına karşılık tazminat niteliğinde bir ödeme yapılması, ayrımcılığa yönelik mevzuatın oluşturulması ve engelliler için özel hakların tanınması<sup>[109]</sup> olarak sıralanabilir<sup>[110]</sup>. Bu yönde zorunlulukların getirilmesinin temel nedeni işverenlerin işyerinde engelli çalıştırmak istememesinden kaynaklanmaktadır. Zira engellilerin üretime katılması sırasında sağlıklı kişilere göre ek bazı masraflarının olacağından veya engellilerin iş kazası geçireceklerinden çekinmektedirler<sup>[111]</sup>. Bu itibarla özel risk grupları arasında neden engellilerin sayıldığına ilişkin tespiti ve iş sağlığı ve güvenliği kapsamında hangi önlemlerin alınabileceğinin belirlenmesi için engelli çalışanların risk faktörlerinin değerlendirilmesi isabetli olacaktır.

#### a) Engelli işçilere özgü risk faktörleri

Engelli işçi deyiimi, yukarıda da değindiğimiz üzere çok geniş bir kitleyi kapsamakta olup, her bir özür türüne göre iş sağlığı ve güvenliği sorununun ayrıca ele alınması ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira engelli olmayan işçilere göre engelli işçilerin karşılaştıkları riskler, engelli sayılmalarına neden olan vücut özrünün dayanma sınırının daha düşük olmasından yahut fiziksel engelli olan işçilerde olduğu üzere özrün etkilemediği organlara daha fazla yüklenilmesinden kaynaklanabilir. Ayrıca engellilik ile mesleki risklerin birleşimi de bir risk faktörü oluşturabilir<sup>[112]</sup>. Bu itibarla örneğin bedensel veya zihinsel bir engellinin çalıştığı işyerinde ortam koşulları uygun olmayacak olursa, engelli işçilerin iş kazası geçirme ihtimalleri diğer işçilere kıyasla daha yüksek olacaktır. Görme özürlü bir çalışanın uyarı sinyallerini görmemesi, işitme özürlü olan bir işçinin uyarı sinyallerini duymaması, çalışma ortamında risk yaratacaktır<sup>[113]</sup>.

[108] Örneğin İngiltere’de 1995 yılında yapılan kanun değişikliğine kadar otopark beççiliği ile yolcu asansör görevliliği yalnızca sakat olan kimselere tanınmış mesleklerdendi. İtalyan Hukukunda ise telefon santral memurluğu, masörlük ve masör-fizyoterapistlik ayrılmış iş olarak kabul edilmiştir (Uşan, 90).

[109] Tanınabilecek özel haklar arasında ücretlerde vergi indiriminin sağlanması, ek tatil hakkı tanınması, iş sözleşmesinin feshinde özel bir güvencenin getirilmesi sayılabilir (Uşan, 89).

[110] Makas, 5. Uşan, 89-91. Kutal, 395-396. Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling, 64. Boyraz, 11.

[111] Kutal, 391.

[112] Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling, 11, 64.

[113] Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017.

Engelli işçiler açısından diğer bir risk faktörü ise özellikle istihdam edilme biçimleriyle ilgili olarak karşımıza çıkmaktadır. Çoğu engelli işçi, düşük ücretle istihdam edilmekte olup, ya nitelik gerektirmeyen işlerde ya da part-time iş sözleşmeleriyle çalıştırılmaktadır. Bu durum engelli işçinin yaptığı iş üzerinde genellikle söz hakkının olmamasına, daha monoton ve birbirini takip eden işleri gerçekleştirmesine, çalışma süresini ve dinlenme aralıklarını belirleme olanağının olmamasına yol açmaktadır. Dolayısıyla ister nitelik gerektirmeyen işlerde ister part-time iş sözleşmesiyle çalıştırılınsınlar, her iki durumda engelli işçilerin iş sağlığı ve güvenliği üzerinde olumsuz etkide bulunmaktadır<sup>[114]</sup>. Engelli işçiler bakımından son risk faktörü ise engelli işçilerin kaza geçirdikten yahut uzun süreli bir hastalık dönemini (işle bağlantılı olsun veya olmasın) atlattıktan sonra işe döndüklerinde geçici veya kalıcı olarak iş görme kapasitelerinin azalmasıdır. Özellikle ruh ve sinir hastalıklarının bir kısmında olduğu üzere, geçirilen hastalık ulusal sosyal güvenlik sistemlerinde genellikle engelli sayılma için gerekli tanıma uymadığından, işçilerin iş görme kapasiteleri azalmasına rağmen kendilerinden eskiden olduğu gibi aynı düzeyde ve verimde iş yapmaları beklenmektedir. Kendilerine yönelik beklenti düzeyinin yüksek olması, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından daha büyük bir risk altına girmesine sebep olmaktadır<sup>[115]</sup>.

[114] Mevzuatımız kapsamında engelli işçilerin iş ilişkisi kapsamında ayrımcılığa uğramasının önüne geçmek üzere çeşitli hükümlere yer verilmiştir. Engelliler Hakkında Kanun md.14/2 uyarınca, “İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz”. Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik md.17’de de ayrımcılık yasağı kapsamlı bir biçimde düzenlenmiştir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu hükümleri çerçevesinde cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır (md.3/2).

[115] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 66-67. Mevzuatımız gereğince ruhsal sorun yaşayan bireylerden yalnızca kronik sorunlar yaşayanlar engelli sayılmaktadır. Maluliyet Tespit İşlemleri Yönetmeliği (03 Ağustos 2013 tarih ve 28727 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır) uyarınca kimlerin malul sayılacağı belirlenirken yönetmeliğin ekinde yer alan hastalık listesi dikkate alınmaktadır (md.9, md.10, md.11). Yönetmelik ekinde yer alan listede psikiyatrik rahatsızlıklar arasında tedaviye rağmen çalışma olanağı vermeyen şizofreni ve alt tipleri, tedavi ile işlevselliği düzelmeyen ve çalışma olanağı vermeyen psikotik özellikli kronik obsesif kompulsif bozukluk, kronik travma sonrası stres bozukluğu ve komorbiditesi, yaygın gelişimsel bozuklukları gibi hastalıklar yer almaktadır. Dolayısıyla geçici depresyon gibi akut durumlar engelli sayılmaya imkan vermemektedir, engellilere sağlanan ayrıcalıklardan, haklardan ve destek mekanizmalarından faydalanmak mümkün olmamaktadır. Halbuki akut ruhsal sorun yaşayan bireylerin de her ne kadar engelli statüsüne dahil edilemeseler dahi yaşamın her alanında (eğitim, istihdam vb.) desteklenmeleri gerektiği hususu göz ardı edilmemelidir (Yılmaz, 3).



### b) Engelli işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler ve değerlendirilmesi

Kadın, çocuk ve genç işçiler gibi engelli işçiler açısından da yasal düzenlemelerin dayanağını Anayasamızın 50. maddesi oluşturmaktadır. İlgili hüküm gereği, "... bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korun(malıdır)".

Engelli işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi özel düzenlemelerin bulunduğu konusunda ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa bakılmalıdır. İşverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün düzenlendiği 10. maddede risk değerlendirmesi yapılırken engelli işçilerin durumunun dikkate alınacağı açıkça ifade edilmiştir. Aynı husus İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği md.8/1-1. bendinde de vurgulanmıştır. Usulüne uygun risk değerlendirmesi yapıldığı takdirde, engelli işçilerle herhangi bir engeli olmayan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından karşılaştıkları risklerin aynı düzeyde olacağı belirtilmektedir<sup>[116]</sup>. Engelli işçiler açısından risk değerlendirmesi kapsamında hangi önlemlerin alınacağı konusunda ise Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelikte<sup>[117]</sup> yer alan düzenlemeler yol gösterici bir nitelik taşıyabilir. Korumalı işyerlerinde çalışacak engelli bireylerin en az % 40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olması gerektiği düzenlenmişse de, daha önceki yönetmelikte<sup>[118]</sup> en az %40 oranında zihinsel, ruhsal-duyusal ve davranışsal özrürlük olmak veya diğer özür gruplarından ise %60 ve üzeri özrürlük olmak koşulu bulunmaktaydı. Başka bir ifadeyle 2013 yılında yürürlüğe giren yeni Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin sadece belirli bir nedenden dolayı engeli var olan kişileri kapsadığı, tüm engelli bireyleri kapsamına almadığı söylenebilir. Bununla birlikte 2013 yılında yürürlüğe giren Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelikte öngörülen risk değerlendirmesinde dikkate alınabilecek hususlar, tüm engelli işçiler açısından yapılacak risk değerlendirmelerinde göz önüne alınabilecek niteliktedir.

Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca korumalı işyerinde yangından korunma için yeterli sayıda yangın söndürme cihazı ve malzemesi, sesli ve ışıklı alarm sistemi ile engelli bireylerin kullanımına uygun yangın tahliye sistemi bulundurulmalı, korumalı işyerinde elektrik anahtarı, priz, lamba gibi elektrikli aletler, kesici delici aletler ile yanıcı ve yakıcı maddelerin engelli bireyler için tehlike oluşturmasını önleyecek tedbirler alınmalı, korumalı

[116] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 65.

[117] 26 Kasım 2013 tarih ve 28833 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

[118] 2006 yılında yürürlüğe girmiş olan ve 2013 yılında yürürlükten kalkan korumalı işyerleri hakkındaki önceki yönetmelik, 30 Mayıs 2006 tarih ve 26183 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

işyerlerinde merdivenlerin genişliği ve yüksekliği iniş ve çıkışlarda kolaylık sağlayacak şekilde olmalı, emniyet korkulukları bulunmalı, tekerlekli sandalye kullananlar için girişte ve katlarda rampalar olmalıdır (md.11). Nitekim Engelliler Hakkında Kanunda da yapılara engellilerin erişilebilirliğinin sağlanması için planlama, tasarım, inşaat, imalat, ruhsatlandırma ve denetleme süreçlerinde erişilebilirlik standartlarına uygunluk sağlanması hususu da öngörülmüştür (md.7/1). Bu itibarla ilgili yönetmelik ve Engelliler Hakkın Kanun hükümleri kapsamında işyerinin yapısı açısından makul nitelik taşıyan önlemler, engelli işçi istihdam eden tüm işyerlerinde alınmalıdır. Engelliler Hakkında Kanun çerçevesinde işverenlere engelli işçiler bakımından gerekli önlemleri alma hususu bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir. Engelliler Hakkında Kanunun ilgili hükmü uyarınca, “Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur” (md.14/4). Belirtilen haller dışında çalışma saatlerinin engelli işçiye uyarlanması, gerektiği takdirde tedavisi için izin verilmesi, engelli işçiye uygun kişisel koruyucu donanım sağlanması veya mevcut kişisel koruyucu donanımların engelli işçiye uygun hale getirilmesi gibi hususlar da, engelli işçilerin işyerinde karşılaştıkları riskleri en aza indirmeye yardımcı olacaktır<sup>[119]</sup>. Değinilen önlemler işyerinde insan unsurunun dikkate alınmasının bir yansıması olup, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınırken gerekli olduğu takdirde işçilerin bireysel özelliklerinin göz önünde bulundurulması gereğinin bir sonucudur<sup>[120]</sup>.

Çalışma süreleri dahil gerekli tedbirlerin alınması yükümlülüğü, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte de vurgulanmıştır. Yönetmeliğe göre, “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. Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri iş kanunlarında belirtilen sürelerden az olmamak koşuluyla, engellinin durumuna göre belirlenebilir” (md.18).

Değinilen düzenlemeler ve işyerinde alınacak önlemlerin çoğu işverene ayrı bir yük getirmeyecektir. Ayrıca engelli işçiye özel bir bilgisayar, sandalye veya oturacağı ayrı bir yer tahsisî güç sorunlar olarak görülmemelidir. İşverenin her

[119] Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling, 65.

[120] Kabakcı, 75.

bir engelli işçi için ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapmasına da gerek yoktur. İşveren mevcut risk değerlendirmesi kapsamında yapılan tespitler ve alınan önlemlerin engelli işçilerini de kapsayıp kapsamadığını gözden geçirmeli, duruma göre engelli işçiler açısından ilave önlemler almalıdır. Bu konuda bazı örnek vakalara da değinilebilir. Akıl hastalığı olan bir işçinin işyerine tekrar dönmek istediği bir olayda, işveren işçisinin işle bağlantılı strese maruz kalmasını önlemek üzere öncelikle tam süreli çalışmaya geçişe işçisi hazır oluncaya kadar haftada 3 günlük bir çalışma düzeni hazırlamış, işçisiyle açıkça konuşarak ihtiyaçlarını belirlemiş ve çalışma arkadaşlarının hastalığı hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamak üzere işçinin çalışma arkadaşlarının ve müdürünün akıl sağlığı konusunda bilinçlenme eğitimine katılmasını sağlamıştır. Başka bir olayda da bir itfaiyeci insüline bağlı diyabet hastası olup, işyeri hekimi işçisine özgü ayarlamaların yapılmasını sağlamıştır. Yapılan ayarlamalar işçinin kullanacağı acil durum taşıtlarına sınırlamalar getirilmesi, sağlık gözetimi bakımından diğer işçilere kıyasla daha sıkı bir denetimin öngörülmesi ve insülini saklayacağı bir buzdolabının, soğutucunun sağlanmasıdır<sup>[121]</sup>.

Ülkemizde engelli işçiler açısından işyerlerinde onların ihtiyaçlarını gözetim düzenlemelerin ve ayarlamaların yapılıp yapılmadığıyla ilgili çeşitli veriler mevcuttur. Yapılan bir çalışmaya göre bağımlı çalışan engelli işçilerin %67,8'i işyerinin fiziki şartlarının uygun olmadığını beyan etmektedir<sup>[122]</sup>. Türkiye İstatistik Kurumunun 2010 yılı verilerine göre de engelli işçilerin %55,7'si ağır fiziksel iş ve güç gerektirmeyen işlerde çalışmayı, %33,3'ü sağlık problemleri nedeniyle çalışma zamanı içinde daha fazla kısa molalar kullanmayı, %27,6'sı yarı zamanlı (part-time) işlerde çalışmayı, %16'sı tedavi için yılda ilave 30 günden fazla izin kullanmayı, %10,7'si ise işleri gerçekleştirirken özel destek ve ekipmanlar kullanmayı talep etmektedirler<sup>[123]</sup>. Engellilerin söz konusu ihtiyaçları karşılanırken ve bu kapsamda risk değerlendirmesi yapılırken hangi hususların dikkate alınacağı hususuna yukarıda değinilmiş olup, belirtilen önlemlerin işyerlerinde alınması sadece engelli işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına değil, aynı zamanda engelli işçilerin istatistiklerde de belirlendiği üzere ihtiyaçlarının karşılanmasına da yardımcı olacaktır.

Engelli işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine özgü diğer düzenlemeler Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

[121] 'Health and safety for disabled people', <http://www.hse.gov.uk/disability/index.htm>, 18.03.2017.

[122] Boyraz, 12.

[123] [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 14.03.2017.

(md.7/1) ile İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yer almaktadır (md.9/2/c-5)<sup>[124]</sup>.

Doğrudan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olmamakla birlikte engellilerin doğru işyerlerinde ve doğru işlerde çalışmasına yönelik devlete de çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. Devlete yüklenen görevlerin gerektiği şekilde yerine getirilmesi, engelli bireylerin kendilerine uygun işlerde çalıştırılmaları hiç kuşkusuz ki, engelli işçilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanmasına katkıda bulunacaktır. Engelliler Hakkında Kanun gereği “Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır” ifadesi yer almaktadır (md.14/1). Ayrıca Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte de Türkiye İş Kurumu, mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartlar ile engellilerin özelliklerini göz önünde bulundurarak, bu kişilerin istek ve durumlarına en uygun iş ve mesleği seçmesine olanak tanımakla, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlandırma, işe yerleştirme ve işe giriş süreciyle ilgili mesleki eğitim, danışmanlık ve rehabilitasyon programları düzenlemekle veya işyerinde mesleki eğitim programları uygulamak veya uygulatmakla, ayrıca iş danışmanlığı hizmeti vermek veya verdirmekle görevli kılınmıştır (md.12/1).

### c) Engelli işçilere yönelik alınabilecek diğer önlemler

Engelliler Hakkında Kanun md.14/1’de “Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır” ifadesi yer almaktadır. Ayrıca Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte de Türkiye İş Kurumuna engellilerin istihdamıyla ilgili çeşitli görevler verilmiştir (md.12/1). Bir üstteki başlıkta Türkiye İş Kurumuna verilen görevlere değinildiğinden, tekrara kaçmamak adına söz konusu görevlerin neler olduğu belirtilmeyecektir. Ancak ifade edilmelidir ki, kanunda ve yönetmelikte yer alan devletin söz konusu yükümlülükleri oldukça önemliyse de, devletin rehberlik ve danışmanlık görevinin muhatabının engelli bireyler olduğu anlaşılmaktadır. Devlete yüklenen görevlerin gerektiği şekilde yerine getirilmesi, engelli bireylerin kendilerine uygun işlerde çalıştırılmaları hiç kuşkusuz ki, engelli işçilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanmasına katkıda

[124] İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte açıkça engelli işçiler ifadesine yer verilmemişse de, md.9/2/c-5. alt bentte özel politika gerektiren gruplar ifadesine yer verildiğinden, bu ifadenin engelli işçileri de kapsadığı belirtilmelidir.

bulunacaktır. Bununla birlikte rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin tek taraflı olarak düşünülmemesi, aynı hizmetin işverenlere de sağlanması yerinde olur. Zira engelli işçilerle ilgili en önemli sorunlardan biri farklı özür gruplarının bulunması ve her özür grubuna ilişkin olarak farklı önlemlerin alınması gerekliliğidir. Bu nedenle engelli işçilerin işyerine uyumunun sağlanması ve işyerinde hangi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınabileceğine ilişkin olarak devlet tarafından işverenlere yönelik de rehberlik hizmeti sunulması isabetli olacaktır<sup>[125]</sup>.

## 5. GÖÇMEN (YABANCI) İŞÇİLER

İnsanların göç etmesi, ekonomik ve sosyal sistemlerde meydana gelen gelişmelere, bireylerin kendi kişisel beklentilerine dayanabilmektedir. Göç, kendi içerisinde iç göç ve dış (uluslararası) göç olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel politika gerektiren göçmen işçilerle kastedilen dış göç kapsamında kalmak, çalışmak ya da yerleşmek amacıyla, bir ülkeden başka bir ülkeye gelen kişilerdir<sup>[126]</sup>. Son yıllarda ülkemiz büyük bir göç olgusuyla karşı karşıyadır. Nitekim günümüzde soğuk savaş döneminin ardından tekrar sıcak savaş dönemine girilmesiyle birlikte, özellikle savaş ve etnik-dini çatışmalardan kaynaklanan göç hareketi çok yaygınlaşmış olup, bu durum ülkemizi yakından etkilemektedir. Zira sıcak savaş bölgesi olması nedeniyle, göçlerin en çok Ortadoğu bölgesinde yoğunlaştığı görülmektedir. Yapılan araştırmalara göre sıcak savaşın en yoğun yaşandığı bölge olması nedeniyle Suriye’de ülke nüfusunun neredeyse yarısının göç olgusuyla karşı karşıya olduğu gözlemlenmektedir<sup>[127]</sup>.

Suriye’den gelen göçmen akımı olmadan önce de zaten ülkemizde yabancı işçi sorunu mevcut bulunmaktaydı. Suriye’den göç akımı başlamadan önce İstanbul Ticaret Odası (İTO)’nın yaptığı bir araştırmada, Türkiye’ye her yıl yaklaşık 300 bin kaçak göçmenin giriş yaptığı, 163 farklı ülkeden Türkiye’ye gelen kaçak göçmen sayısının 1 milyonu bulduğu ifade edilmişti<sup>[128]</sup>. Coğrafi konumu nedeniyle önemli ölçüde yasadışı göçe maruz kalan Türkiye’de, Dış İşleri Bakanlığı’nın verilerine göre 2005-2014 döneminde yakalanan düzensiz

[125] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 11, 66.

[126] **Civan-Gökçalp**, 234-235.

[127] **Şahin**, Göçmen İşçi, 20.

[128] ‘*Türkiye’de 1 Milyon Kaçak Göçmen Var*’, <http://www.hurriyet.com.tr/turkiye-de-1-milyon-kacak-gocmen-var-281593>, 19.03.2017.

göçmen<sup>[129]</sup> sayısı 500 bin civarındadır (496.912)<sup>[130]</sup>. Göç İdaresi Genel Müdürlüğünün verilerine göre ise ülkemizde 2015 yılında 146.485, 2016 yılında 174.466 düzensiz göçmen yakalanmıştır<sup>[131]</sup>. Göç İdaresi Genel Müdürlüğünün istatistiklerinden de görüldüğü üzere 2015 yılından itibaren düzensiz göçte büyük bir artışın meydana geldiği tespit edilmektedir. 2005-2014 yıllarını kapsayan 10 yıllık dönemde yakalanan düzensiz göçmen sayısına, mevcut istatistiklerin bu şekilde devam etmesi halinde çok daha kısa bir sürede ulaşılacağı ne yazık ki öngörülebilir.

Suriye'den gelen göç akımı sonucu ülkemizde bulunan Suriyeli sayısı önemli bir gündem maddesi niteliğini taşımaktadır. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından 09.03.2017 tarihi itibarıyla ülkemizde bulunan Suriyeli sayısı açıklanmış olup, resmi veriler uyarınca toplam 2.957.454 Suriyeli geçici koruma kapsamına alınmıştır<sup>[132]</sup>. Basında çıkan bazı haberlere göre ülkemizdeki Suriyeli sayısının 5 yıl içerisinde 3.5 milyona çıkma ihtimali çok yüksektir<sup>[133]</sup>. Dolayısıyla ülkemize yasal yollardan yahut yasa dışı yollardan giriş yapan sadece Suriyeli değil, diğer ülkelerden de gelen çok sayıda göçmenin bulunduğu dikkate alındığında, gerek kaçak gerek yasal olarak bulunup çalışan göçmen işçilerin korunması ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konularının önemli bir sorun oluşturduğu açıktır. Ancak öncelikle neden göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından özel politika gerektiren gruplara girdiğini ele almak isabetli olacaktır.

#### a) Göçmen işçilere özgü risk faktörleri

Göçmen işçileri, göç ettikleri ülkedeki yerli işçilerden ayıran en temel faktörlerden biri dil, gelenekler ve değerler gibi kültürel meselelerdir. Dil konusu en temel sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Göç ettikleri ülkedeki dili anlayamadıkları takdirde göçmen işçiler işyerinde uyulması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine de dikkat edememektedir. Bu durum iş kazası geçirme veya meslek hastalığına yakalanma ihtimallerini artırmaktadır. Nitekim yapılan bir araştırma kapsamında göç edilen ülkede kalma süresi arttıkça göçmen

[129] Düzensiz göç kavramı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununda tanımlanmıştır. İlgili tanım uyarınca düzensiz göç ile kastedilen, yabancıların yasa dışı yollarla Türkiye'ye girişi, Türkiye'de kalışı, Türkiye'den çıkışı ve Türkiye'de izinsiz çalışmasıdır (md.3/1-ı).

[130] [http://www.mfa.gov.tr/turkiye\\_de-duzensiz-goc.tr.mfa](http://www.mfa.gov.tr/turkiye_de-duzensiz-goc.tr.mfa), 19.03.2017.

[131] [http://www.goc.gov.tr/icerik3/duzensiz-goc\\_363\\_378\\_4710](http://www.goc.gov.tr/icerik3/duzensiz-goc_363_378_4710), 19.03.2017.

[132] [http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713\\_icerik](http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik), 19.03.2017.

[133] <http://www.hurriyet.com.tr/kayitli-3-686-kayit-disi-400-000-40024074>, 19.03.2017.

işçiler açısından meydana gelen iş kazası sayısının azaldığı tespit edilmiştir<sup>[134]</sup>. Bu durum göç edilen ülkede konuşulan dilin anlaşılmasıyla ilişkilendirilebilir.

Dil sorununun dışında göçmen işçilere özgü diğer bir risk faktörü de göçmen işçilerin genellikle niteliklerinin altındaki işlerde, çoğunlukla geçici iş ilişkisi, part-time yahut belirli süreli iş sözleşmeleriyle istihdam edilmeleridir<sup>[135]</sup>. Bu durumun temel nedenleri olarak, göçmen işçilerin göç edilen ülkedeki dili yeterince anlayamamaları ve göç edilen ülkedeki iş gücü piyasası hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları olarak kabul edilmektedir. Zira işverenler göçmen işçiden yerli işçiyi istihdam etmesi durumuna kıyasla yeterli düzeyde verim alamayacağı düşüncesindedir<sup>[136]</sup>. Niteliklerinin altındaki işlerde çalıştırılan göçmen işçilerin genellikle '3-D' olarak kısaltılan ve yerli işgücünün yerine getirmekten kaçındığı işlerde çalıştırdıkları görülmektedir. Söz konusu işler, pis (dirty), tehlikeli (dangerous) ve nitelik gerektirmeyen (demanding) işler olarak adlandırılmaktadır<sup>[137]</sup>. Diğer bir ifadeyle göçmen işçiler, daha tehlikeli, eğitimlerin nadiren yapıldığı ve geleceğe yönelik kariyer planlarının yapılmasının uygun olmadığı işlerde çalıştırılmaktadır. İşyerinde maruz kaldıkları fiziksel risklerin yanı sıra, niteliklerinin altındaki işlerde çalıştırılan göçmen işçiler tükenmişlik sendromu, depresyon gibi psikolojik sorunlarla da karşı karşıya kalabilmektedir<sup>[138]</sup>. Özellikle düzensiz göçmen işçiler açısından ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılma ihtimalinin yüksekliği daha barizdir. Düzensiz göçmen işçilerin yerine getirdikleri işlerin %42,5'inin yerli işçilerin yapmak istemediği işler olduğu belirlenmiştir. Bunların %21,9'unu ağır ve yorucu, %12,9'unu tehlikeli ve kaza riski yüksek, %2,9'unu pis ve onur kırıcı, %4,8'ini ise güvencesiz işler

[134] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 84.

[135] **OHS Insider**, <http://ohsinsider.com/wp-content/uploads/2012/02/Protecting-Vulnerable-Workers-in-Your-Workplace-21-pg.pdf>, 14.03.2017. **Sargeant**, [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP\\_09\\_101.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP_09_101.pdf), 14.03.2017.

[136] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 85. Göçmen işçilerin bir kısmı yapılan araştırmalara göre iyi derecede eğitim almış kişiler olup, bu nitelikteki göçmenler genellikle bilişim teknolojilerinin kullanıldığı, göç edilen ülkedeki köklü firmalarda istihdam edilmektedir (**Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 82). Bizim araştırmamız kapsamında iş sağlığı ve güvenliği sorunu ele alınan göçmen işçiler, 3-D olarak nitelendirilen işlerde istihdam edilen kişilerdir.

[137] *International Labour Office*, Labour Migration Policy and Management, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_202\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_202_en.pdf), 19.03.2017. International Labour Office, International Labour Standards on Migrant Workers' Rights, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_184\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_184_en.pdf), 19.03.2017.

[138] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 85.

oluşturmaktadır<sup>[139]</sup>. Ayrıca yerli işçilere göre çalışma koşulları daha ağır olan göçmen işçiler, bazı özel sağlık risklerine de maruz kalabilmektedir. Maruz kalınan sağlık riskleri, kendi ülkelerinde maruz kaldıkları (örneğin parazit hastalığı gibi) sağlık sorunları, göç edilen ülkeye özgü olan ancak göçmen işçilerin bağışıklığı olmadığı hastalıklar ve yeni bir ortama alışma sürecine özgü fiziksel ve psikolojik koşullardan kaynaklanan hastalıklar ve rahatsızlıklar olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır<sup>[140]</sup>.

Yapılan bir araştırma göçmen işçilerin önemli ölçüde yüksek sağlık riskleri içeren işlerde çalıştırıldıkları tespitini doğrulamaktadır. Göçmen işçiler, çoğunlukla işyerinden kaynaklanan stresin yoğun olduğu ve mavi yakalı olarak adlandırılan işlerde (blue collar jobs) çalıştırılmaktadır. Ayrıca göçmen işçilerin, klasik iş stresinden daha çok etkilendikleri belirlenmiştir. Bu işçiler, ağır yükleri kaldırmakta veya taşımakta, soğuga, sıcağa, neme ve kire diğer işçilere göre daha fazla maruz kalmaktadırlar. Dahası yapılan araştırmalarda göçmen işçilerde iş kazası oranının yerli işçilere göre 2/3 oranında daha yüksek olduğu belirlenmiştir<sup>[141]</sup>. Diğer bir çalışmada da göçmen işçilerin, göç ettikleri ülkede ilk beş yıllık çalışma döneminde iş kazası geçirme ihtimalinin yerli işçilere göre iki kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir<sup>[142]</sup>. Ayrıca göçmen işçilerin, yerli işçilerle karşılaştırıldıklarında fazla çalışma, akşam ve gece çalışmaları, hafta tatillerinde çalışma ve vardiyalı çalışmaya daha yatkın oldukları görülmektedir<sup>[143]</sup>. Kısacası 3-D olarak adlandırılan işlerde istihdam edilmeseler bile daha olumsuz çalışma koşullarıyla karşılaşabilmektedirler. Bu durumu kabul etmelerinin nedeni işlerini kaybetme korkusuna, ekonomik nedenlere veya sadece vardiyalı çalışma yahut fazla çalışma vb. koşullarda çalışmanın yapılacağı işlerde istihdam olanağı bulmalarına dayandırılabilir<sup>[144]</sup>.

Göçmen işçilerin, çoğunlukla işverenleri, meslektaşları veya müşterileri tarafından uygulanan psikolojik yahut cinsel tacize ve fiziksel şiddete uğradığı da ifade edilmektedir<sup>[145]</sup>. Göçmen işçiler özellikle etnik kökenleri nedeniyle

[139] Kıral, 108.

[140] *International Labour Office*, Migrant Workers, 197.

[141] Civan-Gökalp, 247.

[142] OHS Insider, <http://ohsinsider.com/wp-content/uploads/2012/02/Protecting-Vulnerable-Workers-in-Your-Workplace-21-pg.pdf>, 14.03.2017. Sargeant, [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP\\_09\\_101.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP_09_101.pdf), 14.03.2017.

[143] Civan-Gökalp, 247. Lamm, 167.

[144] Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling, 87.

[145] Civan-Gökalp, 247.



ırk ayrımcılığına maruz kalabilmekte, sahip oldukları değerleri sebebiyle veya yıldırma amacıyla da psikolojik tacize uğrayabilmektedirler<sup>[146]</sup>.

Çalışma koşullarına ve iş kazalarına ilişkin oranlar, göçmen işçilerin göç ettikleri ülkelerde yasal olarak çalışıp çalışmadıklarına göre önemli ölçüde değişiklik göstermektedir. Düzensiz göçmen işçiler hem genellikle vasıflarının altındaki işlerde hem de ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaktadır. Bu durum göçmenlik statüsünün üstlenilen işin niteliğine etki ettiği sonucunu doğurmaktadır. Göçmenlik statüsündeki farklılıkla bağlantılı olarak göçmen işçinin göç ettiği ülkede yasalara uygun olarak bulunup bulunmamasının, yaşam düzeyini etkilediği belirlenmektedir. Yasalara uygun bir şekilde çalışma izni alarak çalışan göçmen işçilerin yarısı, yaşam düzeylerinin normal bir seviyede olduğunu ifade etmekteyken, düzensiz göçmen işçilerin sadece 1/5'i bu yönde bir değerlendirmede bulunmaktadır. Öte yandan düzensiz göçmen işçiler çoğunlukla yüksek risk grubuna giren işlerde istihdam olanağı bulduklarını ve çalıştıkları işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli düzeyde alınmadığını belirtmektedirler. Düzensiz göçmen işçilerin tamamına yakını, işverenlerinin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almadığını buna karşın yasal olarak çalışan göçmen işçilerin 1/3'ü işverenlerinin bu konudaki yükümlülüklerine uyduğunu beyan etmişlerdir. Göçmen işçilerin büyük bir çoğunluğuna göre yerine getirdikleri iş, sağlıklarını üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır<sup>[147]</sup>.

Ülkemize gelen göçmenlerin; ev işleri, bakıcılık, fuhuş, inşaat, tekstil ve gıda sektörlerinde çalıştığı tespit edilmiştir<sup>[148]</sup>. Çok sayıda Suriyeli göçmenin ülkemize giriş yapması sonucu yapılan araştırmada ise Suriyelilerin yüzde 54'ünün 18 yaşından küçük olduğu, sadece 3 bin 686'sının kayıtlı çalıştığı ve çoğunluğu çocuk 400 bin Suriyelinin kayıt dışı, düşük ücretli ve sağlıksız koşullarda istihdam edildiği belirlenmiştir. Suriyeliler Türk işgücü piyasasında işsizlik ve kayıt dışı baskısını artırırken çocuk işçilik sorununun da büyümesine yol açmaktadır. Ayrıca Suriyeliler tarafından kurulan işyerleri sayısının 10 bini bulduğu ancak neredeyse tamamına yakınının kayıt dışı olduğu ifade edilmektedir. Suriyeli işçilerin büyük bir çoğunluğu ise başta mevsimlik işler olmak üzere tarım, inşaat, tekstil ve imalatta yoğun olarak istihdam edilmektedir<sup>[149]</sup>. Suriyelilerin istihdam edildikleri sektörler dahi, çeşitli sağlık ve güvenlik riskleriyle karşı karşıya olduklarını göstermektedir. Örneğin mevsimlik tarım işlerinde çalışma sürekli

[146] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 86.

[147] **Mckay-Craw-Chopra**, <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr502.pdf>, 19.03.2017.

[148] '*Türkiye'de 1 Milyon Kaçak Göçmen Var*', <http://www.hurriyet.com.tr/turkiye-de-1-milyon-kacak-gocmen-var-281593>, 19.03.2017.

[149] <http://www.hurriyet.com.tr/kayitli-3-686-kayit-disi-400-000-40024074>, 19.03.2017.

olarak böcek ilaçlarına yahut kanserojen, mutajen gibi diğer zehirli kimyasal maddelere maruz kalmalarına yol açabilmektedir. Bu durum düşük yapmaya, depresyona, sinir hastalıklarına zemin hazırlayabilmektedir. Ayrıca mevsimlik tarım işlerinde çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğu rahatsız edici pozisyonlarda çalışmak zorunda kaldıklarından, ileride kas iskelet sistemi hastalıklarıyla karşılaşma ihtimalleri yükselmektedir<sup>[150]</sup>.

### b) Göçmen işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler ve değerlendirilmesi

Göçmenlerin ülkemizde çalışabilmesi için, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu gereğince Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe çalışma izni almaları şarttır (md.6/2)<sup>[151]</sup>. Çalışma izinleri ise kendi içerisinde süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni, istisnai çalışma izni olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır (md.10, md.16). Söz konusu izin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmekte ve uzatılmaktadır (md.6/1). Çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar md.16'da, uluslararası koruma kapsamında olan yabancılar açısından işletilecek süreç md.17'de, serbest bölgede çalışan yabancılarla ilgili uygulama md.18'de, yabancı öğrenciler md.19'da ve yabancı mimar ile mühendisler bakımından çalışma izni süreci md.20'de düzenlenmiştir. Bir göçmen işçi çalışma izni alarak ülkemizde çalışmaya başladığı andan itibaren iş mevzuatı kapsamında işçi sayılmakta ve yürürlükteki iş mevzuatından Türk işçilerle aynı düzeyde yararlanmaktadır<sup>[152]</sup>.

Çalışma izniyle ilgili olarak Suriyeliler açısından özel düzenlemeler mevcuttur. Bu kapsamda öncelikle 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu hükümleri ele alınmalıdır. Söz konusu kanun uyarınca ülkemizde münferit koruma talebinde bulunan yabancılar "uluslararası koruma" statüsüne, kitlesel göç şeklinde gelen yabancılar ise "geçici koruma" statüsüne tabi tutulmuşlardır<sup>[153]</sup>. Uluslararası koruma statüsü, mülteci, şartlı mülteci veya ikincil koruma

[150] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 87.

[151] Uluslararası İşgücü Kanunu kapsamında çalışma izinleriyle ilgili bilgi için bkz.; **Çelik-Caniklioğlu-Canbolat**, 204-205. **Özdemir**, Çalışma İzni, 297 vd. Uluslararası İşgücü Kanunu, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunu yürürlükten kaldırmıştır (md.27/7). 4817 sayılı kanun döneminde çalışma izinleriyle ilgili bilgi için bkz.; **Süzek**, 335-337. **Akın**, Arbeitsurlaub, 332-340. **Tekinalp**, 121. **Çiçekli**, 36,43. **Ekmekçi**, 30-31. **Civan-Gökalp**, 241.

[152] **Civan-Gökalp**, 254.

[153] **Ergüven-Özturanlı**, 1037-1039. **Erten**, 42-44. **Elçin**, 28.

statüsü verilen kişileri kapsamaktadır (md.3/1-r). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 03.07.2015 tarih ve 2015/19 sayılı genelgede 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun 89. maddesinde mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibinin, statü almasından itibaren bağımlı veya bağımsız olarak çalışabileceği, yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklere ilişkin diğer mevzuatta yer alan hükümlerin saklı olacağı, mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi kişiye verilecek kimlik belgesinin, çalışma izni yerine de geçeceği bu durumun kimlik belgesine yazılacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla mülteci olanlar ile 6458 sayılı kanunda sayılan ikincil koruma statüsünde bulunan kişiler hakkında mevzuatımızdaki hükümler Türk vatandaşlarına uygulandığı gibi uygulanacak, Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan denetimlerde bu durumdaki sigortalıların çalışma izin belgesi olup olmadığına bakılmayacaktır.

6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu kapsamında ayrıca ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara ise geçici koruma sağlanabileceği düzenlenmiştir (md.91/1). Ülkemize gelen Suriyeliler de söz konusu hüküm gereği geçici koruma statüsü kapsamına girmektedir. Geçici koruma statüsündeki kişilerin iş piyasasına erişimi ise Geçici Koruma Yönetmeliği<sup>[154]</sup> 29. maddede düzenlenmiştir. İlgili hüküm gereği geçici koruma kapsamına giren kişilerin ülkemizde çalışabilmeleri için çalışma izni alması gerektiği açıktır. Çalışma izni ile ilgili düzenlemeler ise Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelikte<sup>[155]</sup> yer almıştır. İlgili yönetmelik uyarınca geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışamaz veya çalıştırılmaz (md.4/1). Çalışma izinleri verilirken ayrıca istihdam kotası öngörülmüş olup, çalışma iznine başvuru tarihinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısının yüzde onunu geçemeyecektir. Ancak İşveren tarafından; işyerinin kayıtlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden, çalışma izni başvurusu tarihinden önceki dört haftalık süre içerisinde yabancıların çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşı bulunmadığının belgelendirildiği başvurularda istihdam kotası uygulanmayabilecektir (md.8).

Çalışma izni olmaksızın kaçak yabancı işçi çalıştırılması halinde ise ağır idari para cezaları öngörülmüştür. 6735 sayılı kanununun 23. maddesi uyarınca 2017 yılı için belirlenen yeniden değerlendirme oranı kapsamında çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işverenlere her bir yabancı için 6.229,00-TL,

[154] 22 Ekim 2014 tarih ve 29153 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

[155] 15 Ocak 2016 tarih ve 29594 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya ise 2.491,00-TL idari para cezası uygulanacaktır. Ayrıca işveren veya işveren vekili yabancıнын ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorundadır. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu uyarınca çalışma izni olmadan çalıştığı tespit edilenler hakkında sınır dışı etme kararı alınacaktır (md.54/1-ğ). Ancak yine Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununda geri gönderme yasağı düzenlenerek hiç kimsenin, işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye tabi tutulacağı veya ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi fikirleri dolayısıyla hayatının veya hürriyetinin tehdit altında bulunacağı bir yere gönderilemeyeceği hüküm altında alınmıştır (md.4). Sınır dışı etme kararı alınamayacak kişiler md.55/1'de de ayrıca düzenlenmiştir. Aynı hüküm Geçici Koruma Yönetmeliği md.6/I'de de tekrarlanmıştır<sup>[156]</sup>. Bu itibarla çalışma izni almaksızın çalıştığı için hakkında sınır dışı etme kararı alınabilecek Suriyeliler açısından bu kararın uygulanma imkanının mevcut savaş koşulları dikkate alındığında olanaklı olmadığı açıktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre 2015 yılı itibariyle çalışma izni verilen yabancı sayısı 64.547'dir. Bu sayının 37.638'ini kadınlar, 26.909'unu erkekler oluşturmaktadır. Suriyeli olan ve 2015 yılında çalışma izni verilen kişi sayısı ise 4.019'dur. 2015 yılında en çok çalışma izninin 8.524 kişi ile Gürcistanlılara verildiği görülmektedir<sup>[157]</sup>. Suriyeliler açısından çalışma izni sayısının oldukça düşük olması, Suriyeliler arasında kaçak çalışma olgusunu yüksek tespit eden araştırmaları doğrulamaktadır. Nitekim geçici koruma statüsünde bulunan kişilere yönelik çalışma izni verilmesine dair düzenlemeler 2016 yılında tamamlanmış olup, kaçak çalışan Suriyelilerin ne ölçüde kayıt altına alındığı önümüzdeki dönemlerde anlaşılacaktır.

Göçmen işçilerin ülkemizde çalışabilmelerine ilişkin mevzuat yukarıda özetlenmiş olup, bir yabancıнын ülkemizde çalışabilmesi ve iş mevzuatı hükümlerinden yararlanabilmesi için çalışma izni alması gerektiği açıktır. Bu durum ise göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunu, çalışma izni alarak ülkemizde çalışanlar ve kaçak çalışanlar olmak üzere ikiye ayırarak ele alma zorunluluğunu doğurmaktadır. Nitekim çalışma izni alarak ülkemizde çalışan göçmen işçiler her ne kadar iş mevzuatı kapsamında yer almaktaysa da, yine de iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel politika gerektiren gruplar içinde değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra çalışma izni almaksızın kaçak çalışan göçmen işçiler

[156] Geri gönderilmeme ilkesi ve sınır dışı etme ile ilgili daha fazla bilgi için bkz.; **Ergüven-Özturanlı**, 1039-1047.

[157] <https://www.csgeb.gov.tr/media/3209/yabanciizin2015.pdf>, 20.03.2017.

bakımından da yasal olarak ülkemizde çalışan göçmen işçilere kıyasla ilave bazı düzenlemelerin dikkate alınıp alınmayacağı hususu ayrıca değerlendirilmesi gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.

Çalışma izni alan göçmen işçiler, Türk vatandaşlarıyla aynı mevzuata tabi olacaksa da, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak mevzuatımızda bazı özel düzenlemelerin varlığından söz edilebilir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel düzenlemelerin 4857 sayılı İş Kanunu md.77 vd. hükümlerinde düzenlendiği dönemde çıkarılan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>[158]</sup>'de göçmen işçilerin eğitimine dair açık hükümler yer almaktaydı. İlgili yönetmelik uyarınca işyerindeki göçmen işçilerin eğitimine özel önem verileceği (md.7), eğitimin çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde olacağı (md.14) düzenlenmişti. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde göçmen işçi ifadesine, değindiğimiz önceki düzenlemelerde olduğu gibi açıkça yer verilmemiştir. Bununla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda (md.10/1-ç), İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde (md.8/1-ı), Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte (md.7/1) ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte (md.9/2/c-5) genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özelliklerinin dikkate alınacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği açısından özel politika gerektiren gruplar sınırlandırılmamış, 'gibi' ibaresine yer verilerek özel politika gerektiren grupların belirlenmesinde zamanın ihtiyaçlarına göre bir esneklik sağlanmıştır. Bu çerçevede değindiğimiz risk faktörleri kapsamında göçmen işçilerin de özel politika gerektiren işçi grupları arasında ele alınması gerekmekte olup, risk değerlendirmesi yapılırken, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilirken ve sağlık gözetimi yükümlülüğü yerine getirilirken göçmen işçilerin özel durumları gözetilmelidir. Her ne kadar risk değerlendirmesi ve sağlık gözetimi kapsamında göçmen işçilerin durumları gözetilecekse de, göçmen işçiler açısından asıl ele alınması gereken işveren yükümlülüğü, göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimidir. Göçmen işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilirken, mutlaka verilen eğitimleri anlayıp anlamadıkları gözetilmelidir. Göçmen işçi verilen eğitimi anlamayacak olursa, eğitimden beklenen faydaya erişilemeyecektir. Bu itibarla

[158] İlgili yönetmelik 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

gerekiyse ve mümkünse eğitimin işçinin anadilinde yahut anlayabileceği başka bir dilde verilmesi isabetli olacaktır<sup>[159]</sup>.

Çalışma izni olmaksızın kaçak çalışan göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusu ise ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Düzensiz göçmen işçiler, diğer tüm işçilere kıyasla daha ağır çalışma koşullarına maruz kalmaktadır. Ayrıca kayıt dışı çalıştıkları, bu durumun yasa dışı olduğunu bildikleri için genellikle kendilerine teklif edilen en kötü çalışma koşullarında dahi çalışmayı kabul etme eğilimindedirler. Bu durumu işverene yahut idari makamlara bildirmeye, şikayet etmeye de çekinmektedirler. Zira öncelikle işten çıkarılacaklarından korkmaktadırlar. İşten çıkarılmaları aylık gelirlerinden de mahrum kalmaları anlamına gelmektedir. İşten çıkarılma korkusuna sınır dışı edilme korkusu da eşlik etmektedir<sup>[160]</sup>.

Hukukumuz açısından öncelikle ele alınması gereken konu, göçmen işçinin çalışma izni olmaksızın çalıştığı hallerde de iş mevzuatında öngörülen iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin kapsamına girip girmediğidir. Diğer bir ifadeyle düzensiz göçmen işçi ile bağitlanan iş sözleşmesi geçerli midir, geçersizse hangi tarihten itibaren geçersiz sayılacaktır. Öğretide, iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren geçersiz sayılması halinde tarafların o güne kadar ifa ettikleri edimlerin sebepsiz zenginleşme kurallarına göre iadesinin doyurucu bir biçimde gerçekleşmemesinden ve baştan itibaren geçersiz saymanın iş sözleşmesinin sürekli ve kişisel ilişkiler kuran özelliğine ayrıca işçiyi koruyucu amacına ters düşmesinden dolayı iş sözleşmesinin geçersizliğinin ancak geleceğe dönük etki göstereceği kabul edilmiştir. Geçersizlik anına kadar tıpkı geçerli bir sözleşme gibi hüküm ve sonuç doğuracağı isabetli olarak benimsenmiştir<sup>[161]</sup>. Söz konusu yorum çalışma izni almaksızın çalışan göçmen işçilerle kurulan iş sözleşmeleri açısından da yapılmalıdır. Başka bir ifadeyle göçmen işçi çalışma izni almayarak

[159] **OHS Insider**, <http://ohsinsider.com/wp-content/uploads/2012/02/Protecting-Vulnerable-Workers-in-Your-Workplace-21-pg.pdf>, 14.03.2017.

[160] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 81. **Lamm**, 168.

[161] **Süzek**, 356-357. **Çelik-Caniklioğlu-Cancolat**, 216-218. **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, 105. **Güven-Aydın**, 122-123. **Narmanlıoğlu**, 244. **Aktay-Arıca-Kaplan/Seneyen**, 90. **Mollamahmutoğlu**, 431. Türk Borçlar Kanunu md.394/3 gereğince geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmeleri açısından geçersizliğin ileriye dönük hüküm ve sonuçlarını doğuracağı hükmünün ne şekilde yorumlanması gerektiği konusuna, 3 no.lu başlık altında çocuk ve genç işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kısmında da değinilmiştir. Bu itibarla orada geçen kaynakları belirtmekle yetiniyoruz. Türk Borçlar Kanununun ilgili hükmünün ne şekilde yorumlanması gerektiği konusunda daha detaylı bilgi için bkz.; **Süzek**, 355-360. **Süzek**, Geçersizlik, 135-140. **Doğan Yenisey**, 362-367. **Özkaraca-Ünal**, 385 vd. **Urhanoglu Cengiz**, 223-224.

kaçak çalışsa dahi, iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri sürüldüğü tarihe kadar geçerli bir sözleşmemiş gibi hüküm ve sonuç doğuracağını kabul etmemiz isabetli olacaktır<sup>[162]</sup>.

Yukarıda varılan sonuca ülkemizin de onayladığı Birleşmiş Milletler'in 'Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme'<sup>[163]</sup> hükümlerinden de varabilmek olasıdır. İlgili sözleşmenin 3. kısmı, tüm göçmen işçilerin ve aile fertlerinin insan haklarını düzenlemekte olup, hukuki statüsü ne olursa olsun göçmen işçilerin, 25. madde hükmünden yararlanacağı öngörülmüştür. Söz konusu hüküm, ücret ve diğer çalışma koşulları ile ilgili olarak eşit işlem ilkesinin uygulanmasını öngörmektedir. Diğer çalışma koşullarının içinde sağlık ve güvenlik ifadeleri açıkça geçmekte olup, kapsamın içine iş sağlığı ve güvenliğinin de evleviyetle dahil olduğu belirtilebilir. İlâveten iş sağlığı ve güvenliğinden yararlanma, diğer bir deyişle sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışma hakkının Anayasamızda yer alan dayanakları da mevcuttur. Anayasa'nın 17. maddesine göre herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı güvence altına alınmış, 56. maddenin 1. ve 3. fıkralarında herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip bulunduğu, devletin herkesin yaşamını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğu ifade edilmiştir. Bu itibarla göçmen işçiler hukuki statülerine bağlı olmaksızın, bir insan hakkı olarak iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanmayı talep edebilmelidir<sup>[164]</sup>. Bu yöndeki yorum iş hukukundaki çağdaş gelişmelere de uygundur. Örneğin İngiltere'de yasal olarak çalışsın veya

[162] **Süzek**, 337-340. **Civan-Gökalp**, 256-257. Mevzuatımızda bazı meslekler sadece Türk vatandaşlarına hasredilmiştir. Örneğin yabancıların, Avukatlık Kanunu gereğince avukat, Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun uyarınca eczacı olabilmesi olanaklı değildir. Bu itibarla öğretilerde yabancıların iş sözleşmesinin geçersizliği bakımından ikili bir ayrıma gidildiği görülmektedir. Eğer yabancı tarafından yerine getirilen iş sadece Türklere hasredilmiş bir iş ise sözleşmenin baştan itibaren geçersiz sayılması gerektiği ifade edilmektedir (**Narmanlıoğlu**, 245. **Süzek**, 338). Kanaatimizce bu yönde bir ayrıma gitmeksizin kaçak göçmen işçinin iş sözleşmesi, geçersizliğin tespit edildiği tarihe kadar geçerli bir sözleşmemiş gibi kabul edilmeli ve geçersiz sayıldığı tarihe kadar geçerli bir sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını doğurmalıdır. Bu yöndeki yorum ülkemiz tarafından onaylanan Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin amaçları bakımından da daha uygun olacaktır.

[163] İlgili sözleşmenin, 24.04.2001 tarih ve 4662 sayılı kanunla ülkemiz tarafından onaylanması uygun bulunmuştur.

[164] **Civan-Gökalp**, 257.

çalışmanın tüm göçmen işçiler iş sağlığı ve güvenliği açısından aynı düzeyde koruma altında yer almaktadır<sup>[165]</sup>.

Her ne kadar kaçak göçmen işçilerin iş sözleşmelerinin geçersiz olduğunun tespit edildiği tarihe kadar çalışma izni alarak çalışan göçmen işçilerle iş sağlığı ve güvenliği açısından aynı düzeyde korumadan yararlanacağı sonucuna varmaktaysak da, uygulamada zaten kaçak çalıştıklarından ötürü hem mevcut işlerini kaybedebilecekleri, hem idari para cezasına muhatap olabilecekleri, hem de sınır dışı edilebileceklerinden, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından doğan haklarını kullanmak için işverene yahut resmi makamlara başvurmaları fiilen olanaklı değildir. Dolayısıyla kaçak göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanacağını belirlemenin önemi, özellikle söz konusu işçilerin iş kazası veya meslek hastalıklarından ötürü uğradıkları maddi ve manevi zararların tazmini konusunda kendini göstermektedir. Diğer bir deyişle önleyici nitelikteki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanıp yararlanamayacakları yahut ne ölçüde yararlanacakları onları istihdam eden işverenin takdirine kalmaktaysa da, iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldikten sonra en azından uğradıkları zararın karşılanması konusunda maddi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı veya manevi tazminat istemi sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayandırılabilir<sup>[166]</sup>.

### c) Göçmen işçilere yönelik alınabilecek diğer önlemler

Mevzuatımızda özellikle göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri üzerinde durulmakla birlikte, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.16'da yer alan işverenin tabi olduğu diğer bir yükümlülük olan bilgilendirme yükümlülüğünde de iş sağlığı ve güvenliği açısından özel politika gerektiren grupların özelliklerinin dikkate alınacağına düzenlenmesi isabetli olacaktır. Bu yönde bir yükümlülüğün açıkça mevzuatımızda düzenlenmesi halinde işverenler, öncelikle işyerinde sağlık riskleri ve güvenliğe ilişkin uyarı levhalarını, sembolleri ve diğer işaretleri göçmen işçilerin anlayacağı şekilde temin etme sorumluluğu altına girmiş olacaklardır. Bu husus aynı zamanda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 1975 yılında kabul etmiş olduğu 151 sayılı tavsiye kararının 21.-22. paragraflarında da belirtilmiştir. Tavsiye kararında bu şekilde bilgilendirmeye yönelik özel hükümlere yer verilmesinin başlıca nedeni, yerli işçilere verilen talimatların, göçmen işçiler bakımından yetersiz olabileceği ve bundan dolayı göçmen işçilerin bu özel durumunu karşılayacak önlemlerin

[165] 'Working in Great Britain from overseas', <http://www.hse.gov.uk/migrantworkers/index.htm>, 20.03.2017.

[166] Civan-Gökalp, 258.



alınması gerektiği düşüncesine dayanmaktadır. Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi'nin üçüncü bölümü kapsamında da göçmen işçilerin anadillerinde uyarı işaretleri ve sembollerin asılmasının, büyük ölçüde iş kazalarının önlenmesine katkıda bulunabileceği sonucuna ulaşılmıştır<sup>[167]</sup>.

Bilgilendirme yükümlülüğü kapsamında özel politika gerektiren grupların özelliklerinin dikkate alınacağını düzenlenmesi halinde göçmen işçiler açısından işverenler, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında göçmen işçiyi bilgilendirirken resimli diyagramlardan (pictograms) yararlanma zorunluluğu altına girmiş olabileceklerdir. Resimli diyagramlar, bir fikri yansıtan resim yahut grafik sembollerdir. İyi bir şekilde hazırlanan resimli diyagramlar, işçiler tarafından da kolayca anlaşılabilir. Ancak resimli diyagramlarla işçilerin bilgilendirilmesi de bir ölçüde mümkün olabilecektir. Zira örneğin 6331 sayılı kanun md.13 gereği işçinin ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı halinde çalışmaktan kaçınma hakkının var olduğunu resimli diyagramlarla açıklamak olanaklı değildir. Bu itibarla bu yöndeki hakların göçmen işçiler tarafından anlaşılmasını temin etmek üzere, basit bir şekilde kaleme alınmış, kısa cümlelerin kullanıldığı işçinin konuştuğu dile çevrilmiş bilgilendirme materyallerinden yararlanılmalıdır. İşçinin konuştuğu dile çevrilen bilgilendirme materyallerine ulaşılmadığı hallerde tercüman aracılığıyla bilgilendirmenin yapılması, göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacına hizmet edecektir. Bu konuda yapılabilecek önemli bir husus da göçmen işçinin işe yeni başladığı dönem için işyerinde varsa aynı dili konuştuğu kıdemli bir çalışma arkadaşıyla çalışmasının sağlanması, işyerindeki riskleri öğrenmesine ve dikkat etmesine katkı sağlayabilecektir<sup>[168]</sup>.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince işverenin her türlü önlemi alma yükümlülüğü (md.4/1-a) kapsamında zaten göçmen işçinin anlayacağı uyarı levhalarını işyerinde kullanması, resimli diyagramlardan yararlanması gerektiği ifade edilebilir. Zira işveren mevzuatta öngörülen önlemleri aldığı takdirde her türlü önlemi almış kabul edilmez. Bilim ve teknolojinin geldiği son nokta gereğince alınabilecek bir önlem mevcutsa, bu önlemin de alınması, her türlü önlemin alınıp alınmadığının belirlenmesinde dikkate

[167] **Cholewinski**, 121, 324-325.

[168] 'Working in Great Britain from overseas', <http://www.hse.gov.uk/migrantworkers/index.htm>, 20.03.2017. **OHS Insider**, <http://ohsinsider.com/wp-content/uploads/2012/02/Protecting-Vulnerable-Workers-in-Your-Workplace-21-pg.pdf>, 14.03.2017. **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 91.

alınan temel kriterdir<sup>[169]</sup>. Bu itibarla ülkemiz dışında diğer ülkelerde göçmen işçilerin bilgilendirilmesi bakımından resimli diyagramlar kullanılabilirliği için, bu önlemin alınması ülkemizde göçmen işçi istihdam eden işverenlerden de beklenebilecektir. Ancak ülkemizde işverenlerin yasa ve yönetmeliklerde açıkça yer almadığı sürece, ilave önlemler almaktan kaçınma eğiliminde olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bu itibarla göçmen işçilere de hitap edecek şekilde işverenin bilgilendirme yükümlülüğü konusunda değindiğimiz değişikliğin gerçekleştirilmesi isabetli olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği hak ve yükümlülüklerini içeren bilgilendirme materyallerinin hazırlanması hususunda devlete de yükümlülük getirilebilir. İş sağlığı ve güvenliği hak ve yükümlülüklerini içeren farklı dillerdeki kitapçık, broşür, el ilanı, kamu spotu gibi bilgilendirme materyallerinin devlet tarafından hazırlanması, bu materyallerin ücretsiz olarak işverenlere sunulması, göçmen işçilerin daha kolay erişimine olanak sağlamak üzere toplu taşıma araçlarının bekleme yerlerine, devlet tarafından hazırlanan internet sitelerine, kütüphanelere, dernek veya vakıflara ulaştırılması, yerel gazetelere bilgilendirici ilanlar verilmesi, radyo ve televizyonlarda bilgilendirici kamu spotlarının yayınlanması göçmen işçilerin çalışma koşulları ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığın artmasına yardımcı olabilecektir<sup>[170]</sup>.

Kayıt dışı çalışan göçmen işçiler açısından ise iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından yapılabilecek en önemli husus, kayıt dışılığı önlemek için atılabilecek adımlardır. Dünya Bankasının 2010 yılındaki raporu uyarınca ülkemizde kayıt dışılık, vergi politikası ve idaresi, iş gücü düzenlemeleri, sosyal yardım programları ve sosyal normlar olmak üzere dört temel nedene bağlanmıştır. İşgücü piyasasının katı ve korumacı düzenlemeleri kayıt dışılığı artıran güçlü bir gerekçe olarak nitelendirilmektedir<sup>[171]</sup>. Bu itibarla işçilik maliyetini azaltıcı adımlar, işverenlerin kaçak işçi çalıştırma eğilimini bir ölçüde engelleyecektir. Bu amaçla, işçi ücretlerinden yapılan gelir vergisi ve sosyal sigorta prim kesintisi oranlarının çeşitli biçimlerde azaltılması, kaçak işçi çalıştırma eğilimini bir ölçüde de olsa zayıflatacaktır. Yabancı kaçak işçilerin çalıştırılmaları konusundaki kısıtlama ve yasaklamalar daha da sıkılaştırılmalı ve uygulanmalıdır.

[169] **Süzek**, 459. **Demir**, İşverenin Sorumluluğu, 693-694. **Sümer**, 67. **Seratlı**, 214. **Sarıbay Öztürk**, 18-19. Y10HD, 18.11.1991, 10815/9243, YHGK, 16.06.2004, 21- 365/369, YHGK, 16.10.1985, 10- 197/826, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 21.03.2017. Y10HD, 27.05.2008, 2626/7283, **Sarıbay Öztürk**, 18. Y10HD, 04.03.2008, 6310/2821, **Sümer**, 67.

[170] '*Better Protection for Vulnerable Workers*', <http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/prevention/report/better.php>, 14.03.2017.

[171] **Erikli**, 21.

Bu kapsamda devletin denetim organları güçlendirilmeli, denetim personelinin gelirleri ve yetkileri artırılmalıdır<sup>[172]</sup>. Ancak şu hususun gözden geçirilmesi isabetli olur, kaçak işçi çalıştırıldığı tespit edildiğinde idari para cezası sadece işverene değil, bağımlı çalışan göçmen işçiye de uygulanmaktadır. Zaten zor koşullarda çalışan ve yeterli gelir elde edemeyen göçmen işçilerin bir de söz konusu idari para cezasını ödemeleri olanaklı görünmemektedir. Bazı araştırmalarda ülkemizde çalışan düzensiz göçmen işçilerin asgari ücretin altında ortalama aylık 250 dolar ücretle çalıştığı ifade edilmektedir<sup>[173]</sup>. Bu itibarla kendisi de idari para cezası ödemek zorunda kalacağını düşünen düzensiz göçmen işçi, idari makamlara başvurmadan önce bu nedenle dahi çekinebilir. En azından ülkemizin içinde bulunduğu koşullar göz önüne alındığında düzensiz göçmen işçi aleyhine öngörülen idari para cezasının kaldırılması isabetli olabilecektir. Gerçi idari para cezası kaldırıldığı durumda dahi düzensiz göçmen işçinin sınır dışı edilme tehlikesiyle karşı karşıya kalacağı söylenebilir, ancak sınır dışı edilme durumu geçici koruma altında olan Suriyeliler bakımından şu an için olanaklı görünmemektedir. Zira daha önce de değinildiği üzere Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu md.4 ile Geçici Koruma Yönetmeliği md.6/1 uyarınca hiç kimsenin, işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye tabi tutulacağı veya ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi fikirleri dolayısıyla hayatının veya hürriyetinin tehdit altında bulunacağı bir yere gönderilemeyeceği hüküm altında alınmıştır. Diğer bir deyişle mevcut savaş koşulları dikkate alındığında Suriyeliler bakımından sınır dışı etme kararının uygulanması olanaklı değildir. Dolayısıyla kaçak göçmen işçiye uygulanacak idari para cezasının kaldırılması, en azından kaçak çalışan Suriyelilerin kayıt altına alınmasına katkıda bulunabilir.

Yukarıda belirtilenlerin yanı sıra göçmen işçilere psikolojik destek ve hukuki yardım sağlayacak birimlerin kurulması da düşünülebilir. Özellikle işçi alacakları ve hakları bakımından hukuk fakülteleri bünyesinde kurulacak hukuk kliniklerinden yardım almaları imkanı getirilebilir. Hukuk klinikleri tarafından sağlanacak hukuki danışmanlık önerisine karşılık, zaten geçici koruma statüsündeki kişilerle ilgili olarak Geçici Koruma Yönetmeliği md.53'de Avukatlık Kanununun adli yardıma ilişkin hükümlerinin saklı tutulduğu, en azından Suriyeli kaçak göçmen işçilerin adli yardımdan yararlanabileceği ifade edilebilir. Ancak adli yardımdan yararlanmanın şartlarından biri Türkiye Barolar Birliği Adli Yardım Yönetmeliği<sup>[174]</sup> gereğince, adli yardımda bulunan kişinin haklılığının uygun

[172] Yurdakul, 52 vd. Karaaraslan, 206 vd. Tunç, 52 vd.

[173] Şahin, Göçmen İşçi, 28-29.

[174] 30 Mart 2004 tarih ve 25418 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

bulunmasıdır (md.5/2). Bu itibarla istemi haklı bulunmayan Suriye kökenli kaçak göçmen işçiler adli yardımdan yararlanamayacaklardır. Hukuk klinikleri kapsamında ise bu kapsamda bir ayrıma gitmeye gerek olmaksızın tüm göçmen işçilere hukuki bilgi verilmesi ve danışmanlık sağlanması olanaklı kılınabilir. Bu yönde bir uygulama hukuk öğrencilerinin yetişmesine de katkı sağlayacaktır.

## 6. GEÇİCİ (GÜVENCESİZ) İŞÇİLER

Öncelikle geçici (güvencesiz) işçi kavramıyla neyin kastedildiği sorusu gündeme gelebilir. Genellikle dört unsurun varlığı halinde istihdam edilen kişilerin geçici statüde olduğu kabul edilmektedir. Bunlar; istihdamın devam edip etmeyeceğine yönelik öngörünün düşük olması, çalışma koşulları, ücret, çalışma saatleri başta olmak üzere işin kontrolünün genellikle kendilerine ait olmaması, sosyal koruma, işsizliğe veya ayrımcılığa karşı koruma düzeyinin düşük kalması, yeterli gelir düzeyinden yoksun kalmaları başka bir deyişle ekonomik açıdan da kırılgan olmalarıdır<sup>[175]</sup>. Değinen anlamda özellikle belirli süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma sözleşmesiyle çalışan yahut asıl işveren alt işveren ilişkisi, meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi gibi üç taraflı iş ilişkileri kapsamında istihdam edilen işçiler geçici işçi olarak kabul edilmektedir. İşyerlerinde ve işletmelerde geçici işçi çalıştırılması ise çeşitli nedenlere dayanabilmektedir. Hastalık veya doğum iznini kullanan bir işçinin yokluğu nedeniyle yahut talepte geçici olarak meydana gelen (örn: mevsimlik) artışları karşılamak üzere üretim bandında ortaya çıkan işgücü ihtiyacında geçici işçilerden yararlanılabilmektedir. Ek olarak işyeri zaten proje tabanlı çalışmaktaysa, diğer bir deyişle kısa süreli projeleri yürütmekte ve bu nedenle kısa bir dönem için işçi ihtiyacı doğmaktaysa, geçici işçi istihdamı tercih edilmektedir. İşçilerin istihdam süresi ise birkaç haftadan birkaç aya, bazı durumlarda bir yıl yahut daha uzun sürelere denk gelebilmektedir<sup>[176]</sup>. Geçici işçilerin en önemli sorunları arasında, işyerinde çalışan emsal işçi olarak nitelendirilebileceğimiz diğer işçilerle aynı işi yapmalarına rağmen işyerinde çalışmalarından dolayı alabilecekleri eğitim olanaklarının ve yükselme imkanlarının daha kısıtlı olması hususları yer almaktadır<sup>[177]</sup>.

[175] **Sargeant**, [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP\\_09\\_101.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP_09_101.pdf), 14.03.2017.

[176] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 94.

[177] **Sargeant**, [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP\\_09\\_101.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP_09_101.pdf), 14.03.2017. **Lamm**, 164.

Bir araştırmaya göre geçici işçi oranı Avrupa'da 1999 yılında %11,8 iken, 2010 yılında %14'e yükselmiştir<sup>[178]</sup>. Ulaşabildiğimiz son verilere göre de 28 Avrupa ülkesinde 2015 yılında geçici işçi oranı ortalaması %19 düzeyine erişmiştir<sup>[179]</sup>. Geçici işçiler bakımından kadın istihdamının erkek istihdamının iki katı olduğu da ifade edilmektedir<sup>[180]</sup>. Ülkemiz açısından ise çok net verilere ulaşılamamakla birlikte bir çalışmaya göre 2002 yılından beri alt işverenler yanında çalışan işçi sayısı sistematik olarak artmaktadır. 2002 yılında alt işverenler yanında çalışan kayıtlı işçi sayısı 387 bin iken, 2011 yılında bu rakam özel ve kamu sektöründe toplam 1 milyon 611 bine yükselmiştir. Alt işverenler tarafından istihdam edilen işçi sayısı 2002-2007 yıllarında 3 kat, 2007-2011 yılları arasında ise yüzde elli oranında artış göstermiştir<sup>[181]</sup>. Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi ise İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanunda değişiklik yapan 2016 yılında kabul edilen 6715 sayılı kanunla yasal bir temele oturtulmuştur. 6715 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden önce öğretilerdeki bazı görüşlere<sup>[182]</sup>, Yargıtay kararlarının büyük bir kısmına<sup>[183]</sup> ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğine<sup>[184]</sup> göre yasak kabul edilmesine rağmen, ülkemizde bu faaliyetin yerine getirildiği Yargıtay kararlarının içeriğinden anlaşılmaktaydı. Ancak belirlenemeyen asıl husus meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin boyutlarıydı. Türkiye İş Kurumu Kanununda 6715 sayılı kanunla yapılan değişiklikler sonucu "Özel istihdam bürosu, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri elektronik

[178] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 92, 94.

[179] <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 23.03.2017.

[180] **Sargeant**, [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP\\_09\\_101.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP_09_101.pdf), 14.03.2017.

[181] **Öngel**, [http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR\\_06.pdf](http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_06.pdf), 21.03.2017.

[182] 6715 sayılı kanunla yasal temele kavuşturulmadan önce meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin yasak olduğunu belirten öğreti görüşleri için bkz.; **Ekmekçi**, Ödünç İş İlişkisi, 370-371. **Başterzi**, Değerlendirme, 48. **Alpagut**, Mesleki, 578. **Alpagut**, Geçici, 277. **Odaman**, 30. **Uşen**, 305. **Arslanoğlu**, 54. **Heper**, 180. 6715 sayılı kanunla yasal temele kavuşturulmadan önce de ülkemizde meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin uygulanabileceğini, yasak olmadığını savunan öğreti görüşleri için bkz.; **Ekonomi**, 254,258-260. **Akyiğit**, 345. **Benli-Yiğit**, 37. **Civan**, Ödünç İş İlişkisi, 565-568.

[183] Y9HD, 04.04.2005, 7774/11838, **Çankaya-Çil**, 168-169. Y9HD, 25.10.2010, 37702/30363, **Alpagut**, 39. Y7HD, 07.03.2013, 2572/2349, Çalışma ve Toplum – Ekonomi ve Hukuk Dergisi, (40) 2014/1, 398-403. Y22HD, 16.01.2014, 37248/247, Çalışma ve Toplum – Ekonomi ve Hukuk Dergisi, (41) 2014/2, 424-427.

[184] 19 Mart 2013 tarih ve 28592 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Söz konusu yönetmelik, 11 Ekim 2016 tarih ve 29854 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yeni Özel İstihdam Büroları yönetmeliğinin 31. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

ortamda Kuruma bildirmekle ve uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri talebi üzerine Kuruma vermekle yükümlüdür” hükmü getirilmiştir (md.19/3). Bu itibarla meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kapsamında ülkemizde istihdam edilen işçilerin istatistiklerine artık ulaşılabilecektir. Ancak 6715 sayılı kanunla yapılan değişiklikler daha çok yeni bir tarihte yürürlüğe girdiğinden, kanunun öngördüğü istatistiklere henüz ulaşamamaktadır. Ulaşabildiğimiz önemli bir veri ülkemizde faaliyette bulunan özel istihdam bürolarının sayılarıyla ilgilidir. Türkiye İş Kurumunun verileri uyarınca ülkemizde şu an için toplam 446 özel istihdam bürosu faaliyette bulunmaktadır<sup>[185]</sup>. Söz konusu özel istihdam bürolarından kaçının meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kurma yetkisine de sahip olduğu ise verilerde yer almamıştır.

Özel politika gerektiren diğer işçilerle geçici işçiler arasında çok sayıda kesişim noktası mevcuttur. Genç işçilerin, göçmen işçilerin, doğumdan sonra işe geri dönen kadın işçilerin ve engelli işçilerin çoğu, iş gücü piyasasına daha kolay giriş imkanı sunan güvencesiz istihdam biçimleri kapsamında çalıştırılmaktadır. Geçici işçilerin çoğunluğu açısından güvencesiz istihdam bir tercih değil, daha çok bir zorunluluk niteliğindedir. Bu durum, tecrübelerinin azlığından veya eğitim düzeylerinin düşüklüğünden kaynaklanabildiği gibi, istihdam edildikleri sektörde tam süreli iş sözleşmesi teklif oranının yetersizliğine de dayanabilmektedir. Bununla birlikte özellikle kadın işçiler, ev işleri ve çocuk bakımına daha fazla zaman ayırabildikleri için geçici işçiliği tercih edebilmektedir<sup>[186]</sup>.

Değindiği üzere geçici (güvencesiz) işçiler, iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel politika gerektiren işçi grupları arasında kabul edilmekle birlikte, diğer özel politika gerektiren işçi gruplarına kıyasla sosyo-ekonomik yapıları, biyolojik nedenler yahut kültürel yapıları bakımından ayırt edici bir nitelikleri bulunmamaktadır. Bu itibarla tam zamanlı iş olarak nitelendirilen standart istihdam biçimiyle değil, atipik istihdam biçimleri kapsamında çalıştırılmalı başlı başına bu kişilere özgü risk faktörlerinin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir<sup>[187]</sup>.

### a) Geçici işçilere özgü risk faktörleri

Geçici işçilerin özel risk gruplarına girmesinde dikkate aldığımız ve güvencesiz istihdamı nitelendirirken değindiğimiz hususlar, büyük ölçüde geçici işçiler açısından aynı zamanda risk faktörü niteliğini taşımaktadır.

[185] <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelstihdamburolari/acikkapaliburolistesi.aspx>, 21.03.2017.

[186] Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling, 93-94.

[187] Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling, 92.

Geçici işçiler, işyerinde çalışan tam süreli istihdam edilen emsal işçilere kıyasla yerine getirdikleri iş üzerinde ve çalışma saatlerinin belirlenmesi bakımından daha az kontrol imkanına sahiptirler. İşyerinde yükselme olanakları da çok kısıtlıdır. Bu durum geçici işçilerin çalışma koşullarına da yansımaktadır. Geçici işçiler kısa dönem için işyerine gittiklerinden daha deneyimsiz olmakta, yerine getirdikleri göreve alışkın olmadıkları gibi, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında da tam bir bilgi sahibi olamamaktadırlar. Aynı zamanda geçici işçi statüsünde çalışmaları, iş sağlığı ve güvenliği açısından emsal işçilere kıyasla daha az eğitim almalarına yol açmaktadır. Yapılan bir araştırmada geçici işçilerin daha az eğitime tabi tutulmaları nedeniyle emsal işçilere oranla daha fazla işyeri kaynaklı kaza geçirdikleri ve kaza geçirme ihtimallerinin emsal işçilere göre iki kat daha yüksek olduğu tespit edilmiştir<sup>[188]</sup>.

Geçici işçiler bakımından öne çıkan diğer bir husus da geçici işçiler arasında sendikalaşma oranının daha düşük olmasıdır. Sendikalaşma oranının düşük olması, toplu pazarlık gücünün yeterli düzeyde olmaması, çalışma koşullarının genellikle bireysel iş sözleşmeleriyle belirlenmesine yol açmaktadır. Bu itibarla geçici işçiler, kendilerine yol gösterecek ve destekleyecek bir sendikadan da yardım almadıkları için daha ağır ve daha kötü koşullardaki işleri kabul etmeye eğilimli olmaktadır. Diğer bir deyişle geçici işçiler arasında göçmen işçilerde olduğu üzere '3-D' olarak kısaltılan pis (Dirty), tehlikeli (Dangerous) ve nitelik gerektirmeyen (Demanding) işlerde istihdam edilme oranının yüksek olduğu görülmektedir<sup>[189]</sup>. Yapılan bir araştırmada da meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi çerçevesinde çalışan ödünç işçilerin diğer iş sözleşmesi türlerine göre çalışan işçilere nazaran başta gürültü, güç durumlar ve sarsıntı olmak üzere fiziksel tehlikelere daha çok maruz kaldıkları ve emsal işçilere kıyasla daha fazla iş yüküyle başa çıkmak zorunda kaldıkları belirlenmiştir<sup>[190]</sup>.

Geçici işçiler bakımından mevcut işleri sona erdiğinde yeni bir iş bulmak zorunda kalacaklarını bildikleri için iş güvencesinden yoksun olmaları da önemli bir risk faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. 2008 yılında yaşanan ekonomik kriz döneminde yapılan bir araştırmaya göre geçici işçilerin işlerini kaybetme oranının emsal nitelikteki belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere kıyasla dört kat daha fazla olduğu saptanmıştır. Mevcut işleri sona erdiğinde yeni

[188] **Sargeant**, [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP\\_09\\_101.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP_09_101.pdf), 14.03.2017. **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 95, 97.

[189] **Sargeant**, [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP\\_09\\_101.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP_09_101.pdf), 14.03.2017. **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 95.

[190] *Commission of The European Communities*, Explanatory Memorandum, <http://www.agri-migration.eu/docs/temporary%20agency%20directive%20EC%202002.pdf>, 21.03.2017.

bir iş bulup bulamayacakları hususu geçici işçilerde strese ve tükenmişliğe yol açmaktadır. Bu durum sadece iş hayatları üzerinde değil özel hayatları üzerinde de etkide bulunmaktadır. Geçici işçiler arasında sigara ve alkol tüketiminin daha yoğun olduğu tespit edilmiştir. Geçici işçiler bakımından emsal işlere kıyasla alkole bağlı nedenlerle ölüm oranının iki kat, sigaraya bağlı nedenlerle ölüm oranının ise üç kat daha fazla olduğu ifade edilmektedir<sup>[191]</sup>.

### b) Geçici işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler ve değerlendirilmesi

Geçici işçiler homojen bir grup değildir. Farklı çalışma biçimleri kapsamında istihdam edilen çeşitli kişi gruplarını kapsamına almaktadır. Bu itibarla mevzuatımızda farklı istihdam biçimleri çerçevesinde çalıştırılan kişilerle ilgili farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Mevzuatımızda özellikle alt işveren işçileriyle ilgili özel hükümlere 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmeliklerde yer verilmiştir.

6331 sayılı kanun kapsamında alt işveren, istihdam ettiği işçiler açısından işveren sıfatını taşıdığından ötürü İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan doğan her türlü yükümlülüklerle karşı karşıyadır. Bununla birlikte alt işverenlik uygulamalarına bakıldığında, alt işveren işçileri büyük ölçüde asıl işverenin işyeri ortamında çalıştığından dolayı, ortak çalışma alanında asıl işveren ile alt işverenin yarattığı ya da maruz kalacakları iş risklerini birbirinden net olarak ayırmak güçleşmektedir. Bu nedenle alt işveren işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında asıl işverenlere de çeşitli yükümlülükler getirilmiştir<sup>[192]</sup>.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde iş sağlığı ve güvenliği kurulu veya kurullarının ne şekilde oluşturulacağı, 6331 sayılı kanun md.22 ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik<sup>[193]</sup> md.4’de düzenlenmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik md.7’de de asıl işveren ile alt işverenin ortak iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurduğu hallerde, kurul üyelerinin eğitiminden her iki işverende birlikte sorumlu tutulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği md.15’de ise asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde risk değerlendirmesinin ne şekilde yapılacağı hüküm altına alınmıştır. İlgili hüküm uyarınca alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanlarıyla ilgili ihtiyaç duyulan bilgi ve belgeler asıl işverence alt işverenlere sağlanacaktır. Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını

[191] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 96-97.

[192] **Akın**, 169. **Erdoğan**, 115.

[193] 18 Ocak 2013 tarih ve 28532 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.



denetleyecek ve bu konudaki çalışmalarını koordine edecektir. Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verecek, asıl işveren alt işverenler tarafından kendisine verilen risk değerlendirmelerini kendi risk değerlendirme çalışmalarısıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izleyecektir. Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde<sup>[194]</sup> de asıl işveren-alt işveren ilişkisine özgü özel hükümlere yer verilmiştir. Söz konusu yönetmeliğe göre inşaatta yapılan çalışmalar bakımından işveren ve alt işverenler, yapı alanındaki uygun sağlık ve güvenlik şartlarının sürdürülmesi için, sağlık ve güvenlik koordinatörlerinin sağlık ve güvenlikle ilgili konularda görüş ve önerilerini dikkate almak zorundadır (md.5/3). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işveren çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işverenin de alt işverenle birlikte sorumlu olduğu hüküm altına alınmıştır (md.5/3). İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelik kapsamında da işyeri hekiminin görevleri arasında başka bir işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etme hususu belirtilmiştir (md.9/2-c-10). Bu görev kapsamında asıl işverenin, alt işveren işçilerinin sağlık gözetiminin yerine getirilip getirilmediğini de takip etme zorunluluğunun var olduğu söylenebilecektir.

Mevzuatımızda yer alan önlemler incelendiğinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılması gerekenlerin daha ziyade koordinasyona yönelik olduğu ifade edilebilir. Ancak bunun ötesinde öğretilerde asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında kendi işçisi olmamasına rağmen alt işveren işçisine de talimat verebileceği isabetli olarak kabul edilmektedir<sup>[195]</sup>. Diğer bir ifadeyle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olduğu hallerde iş

[194] 05 Ekim 2013 tarih ve 28786 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

[195] **Akın**, 171. **Akyiğit**, Alt İşverenlik, 68. **Erdoğan**, 115-116. **Sarıbay Öztürk**, 116-117. Her ne kadar iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda asıl işverenin alt işveren işçisine emir ve talimat verebileceği kabul edilmekteyse de, tartışma noktasını talimatın hangi hukuki temele oturtulacağı hususu oluşturmaktadır. Bu konuda edimden bağımsız borç ilişkisi, üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme ve iş hukukunun kendi dinamiklerinden hareketle asıl işverenin alt işveren işçilerine talimat verebileceğini öngören görüşler karşımıza çıkmaktadır. Talimat verme hakkının hukuki dayanağına ilişkin görüş ve tartışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.; **Akın**, 169-176. **Sarıbay Öztürk**, 114-117. Edimden bağımsız borç ilişkisi görüşü uyarınca alt işveren işçisi ile asıl işveren arasında, alt işverenin asıl işverenin işyeri ortamında iş üstlenmesi nedeniyle sosyal bir temas kurulmaktadır. Bu itibarla iş sözleşmesinden doğan edim yükümlülüklerinden bağımsız bir koruma yükümü getiren borç ilişkisi ortaya çıkar. İlgili öğretici görüşüyle ilgili ayrıntılı bilgi için

sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında tek yükümlü olarak alt işvereni görmek mümkün değildir. Asıl işverenlerinde alt işverenlerin işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda azami dikkat ve özeni göstermesi, gerekli önlemleri alması yahut aldırması gerekmekte olup<sup>[196]</sup>, gerekli önlemlerin alınmaması doğrudan doğruya asıl işverenin kendi şahsında cezai veya hukuki sorumluluğunu gündeme getirebilecektir. Bu yöndeki kabul ve mevzuatımızdaki özel hükümler dikkate alındığında alt işveren işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik yasal düzenlemelerin olumlu olduğu ifade edilebilir. Alt işveren işçilerinin geçirdiği çoğu ölümlü iş kazası vakalarının sık sık basına yansması ve bu durumun toplumda bir duyarlılığa yol açması, mevzuatımızda ve öğretilerde alt işveren işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusuna özel bir dikkatin yöneltilmesinin başlıca nedeni olarak görülebilir. Özellikle 2008 yılında neredeyse her gün tersanelerde çalışan alt işveren işçilerinin geçirdikleri iş kazası vakaları<sup>[197]</sup> başta olmak üzere benzer olaylar<sup>[198]</sup>, alt işveren tarafından istihdam edilen işçilerin ne kadar güvencesiz olduğunu göstermekte olup, iş

---

bkz.; **Başbuğ**, 68. Ancak edimden bağımsız borç ilişkisi görüşü alt işveren ilişkisinde asıl işverenin sorumluluğunun bağımsız ve sınırsız bir sorumluluk değil, alt işverenin sorumluluğunun söz konusu olduğu olgularla bağlı sınırlı bir sorumluluk olduğu, ayrıca asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında bir borç ilişkisinin kabul edilmesi halinde bir iş ilişkisinin bütün yönleriyle bu varsayılan ilişkiye de uygulanmasının kaçınılmaz olacağı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bu doğrultudaki öğretici görüşleri hakkında bilgi için bkz.; **Akyiğit**, Alt İşverenlik, 68, dn.80. **Aykaç**, Alt İşveren, 220-223. İş hukukunun kendi dinamiklerinden hareket edilmesi gerektiğini savunan görüşe göre de asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkiyi düzenleyen bireysel ve toplu iş sözleşmeleri, iç yönetmelikler ve işyeri uygulamaları ile iş mevzuatı, diğer çalışma koşulları gibi kaynakların, asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişkiye de temel oluşturacağı kabul edilmelidir. Söz konusu öğretici görüşü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.; **Akın**, 175-176.

[196] **Akın**, 171.

[197] ‘*Liman ve Tersane İşçileri Genel Başkanı Cem Dinç ile Söyleşi: İşçinin Kaza Sonucu Ölümü*’, <http://www.birikimdergisi.com/guncel-yazilar/205/liman-ve-tersane-iscileri-genel-baskani-cem-dinc-ile-soylesi-iscinin-kaza-sonucu-olumu>, 22.03.2017. ‘*Tersane Kazalarında Çare; İş Sağlığı ve Güvenliği!*’, <http://www.eforosgb.com/care-is-sagligi-ve-guvenligi/>, 22.03.2017. ‘*Tersanede 155. Ölüm*’, <http://bianet.org/bianet/toplum/143557-tersanede-155-olum>, 22.03.2017.

[198] ‘*Çalışırken 20 Metre Yükseklikten Düşen 1 Çocuk Babası Taseron İşçi Hayatını Kaybetti*’, <http://www.5haber.com/calisirken-20-metre-yukseklkten-dusen-1-cocuk-babasi-taseron-isci-hayatini-kaybetti-31664.html>, 22.03.2017. ‘*Gebzede iş cinayeti: Taseron işçi pres makinesine sıkışarak yaşamını yitirdi*’, <http://ilerihaber.org/icerik/gebzede-is-cinayeti-taseron-isci-pres-makinesine-sikisarak-yasamini-yitirdi-63768.html>, 22.03.2017. ‘*Fabrikada İş Cinayeti: Taseron İşçi Hayatını Kaybetti*’, <https://www.evrensel.net/haber/294996/fabrikada-is-cinayeti-taseron-isci-hayatini-kaybetti>, 22.03.2017.

sağlığı ve güvenliği açısından hangi önlemlerin alınabileceği tartışmalarını da beraberinde getirmiştir.

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik<sup>[199]</sup> hükümleri kapsamında ise belirli süreli iş sözleşmesi yahut ödünç (geçici) iş ilişkisi kapsamında çalıştırılan işçilere özgü özel iş sağlığı ve güvenliği önlemleri düzenlenmiştir. Söz konusu yönetmelik yürürlüğe girdiği tarihte henüz meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi yasal temele kavuşturulmamıştı. Ancak ilgili yönetmelikte geçici iş ilişkisi tanımı bakımından 4857 sayılı İş Kanunundaki tanımın esas alındığı ibaresine yer verilmiştir (md.4/2). Dolayısıyla İş Kanununun 7. maddesinde 2016 yılında 6715 sayılı kanunla yapılan değişiklikle meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi yasal temele kavuşturulmuş olup, geçici iş ilişkisini de kapsar hale gelmiştir. Diğer bir deyişle Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik hükümleri hem meslek edinilmiş hem de meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi çerçevesinde istihdam edilen işçilere uygulanabilecektir.

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Yönetmeliğin amacı, geçici iş ilişkisine veya belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışanların iş kazasına ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları ve çalıştıkları veya ödünç verildikleri işletmedeki diğer çalışanlarla aynı düzeyde bir korumadan yararlanmalarını sağlamaktır (md.1). İlgili yönetmelik incelendiğinde özellikle eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüklerinin üzerinde durulduğu belirlenmektedir. İşveren, 6331 sayılı kanun md.16'da belirtilen bilgilendirme yükümlülüğüne ek olarak belirli süreli iş sözleşmesi veya geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilere, işe başlamadan önce yapacakları işin ne olduğu ve bu işte karşılaşacakları riskler hakkında gerekli bilgilerin verilmesini, özellikle yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek, tecrübe ve gerekli sağlık gözetiminin neler olduğu konusunda bilgi verilmesini sağlamakla yükümlü tutulmuştur (md.6). Ayrıca sadece geçici iş ilişkisine özgü olarak da ayrı bir bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Ödünç alan işveren, ödünç veren işverene yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve işin özellikleri hakkında gerekli bilgiyi vermelidir, verilen bu bilgileri de ödünç veren işveren ödünç işçiye iletacaktır. Geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulması durumunda ek olarak ödünç veren işveren geçici iş ilişkisi süresince işin yapılmasıyla ilgili koşullardan ödünç alan işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur (md.11/1). Ödünç alan işverenin ödünç veren işverene bilgi verme yükümlülüğünün getirilmesiyle hedeflenen husus,

[199] 23 Ağustos 2013 tarih ve 28744 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

iş sağlığı ve güvenliği açısından işin özelliğine uygun niteliklere sahip işçinin gönderilmesini temin etmektedir<sup>[200]</sup>.

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik kapsamında belirli süreli iş sözleşmesiyle yahut ödünç iş ilişkisi kapsamında işçi çalıştıran işveren, işçilerin bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını da sağlamakla yükümlü kılınmıştır (md.7). Bu husus zaten 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.17/6'da vurgulanmıştır. İlaveten 4857 sayılı İş Kanunu md.7/9-f. bendinde de ödünç alan işverenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, ödünç işçinin de bu eğitimlere katılmakla yükümlü olduğu bir kez daha vurgulanmıştır. Değinenilen yönetmelikte son olarak sağlık gözetimiyle ilgili bir düzenlemenin yer aldığı görülmektedir. Sağlık ve güvenlik yönünden özel sağlık gözetimi gerektiren işlerde işveren, belirli süreli veya geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam ettiği çalışanları, işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine tabi tutmalı, işten kaynaklanan gereklilik devam ettiği sürece de sağlık gözetimini çalışanın sözleşme süresinin sona ermesinden sonra da sürdürmelidir (md.8). İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında da işyeri hekiminin işyerine geçici olarak gönderilen çalışanların yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etme görevi olduğu belirtilmiştir (md.9/2-c-10). İşyeri hekimlerinin görevleri arasında belirtilen yükümlülük belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere değil, geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçilere yöneliktir.

6715 sayılı kanunla değişik İş Kanunu md.7'de ayrıca ödünç alan işverenin ödünç işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. ve 14. maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle (md.7/9-c)<sup>[201]</sup> yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Türkiye İş Kurumu Kanunu md.19/2'de de, ödünç işçiye ilişkin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülüklerin kural olarak özel istihdam bürosu tarafından yerine getirileceği hüküm altına alınmıştır. Ancak getirilen düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği açısından İş Kanununun 7. maddesinin değiştirilmeden önceki hali ve artık İş

[200] **Caniklioğlu**, 137.

[201] İş Kanunu md.7/9-c. bendinde yer alan hükümden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yükümlüsünün değiştirildiğinin, diğer bir ifadeyle bu yükümlülüğünün sadece ödünç alan işverene ait olduğunun anlaşıldığı ifade edilmektedir (**Çelik-Caniklioğlu-Canbolat**, 182).

Kanunu md.7/son'da düzenlenen meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisine dair hükümlere göre daha güvencesiz bir nitelik taşımaktadır.

İş Kanununun 7. maddesi 6715 sayılı kanunla değiştirilmeden önce işçiyi gözetme borcundan dolayı ödünç alan ve ödünç veren işverenler ödünç işçiye karşı birlikte sorumlu tutulmuşlardı (md.7/3). Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisine dair yeni düzenlemede de aynı ifade varlığı korumaktadır (6715 sayılı kanunla değişik md.7/son). Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik md.11/1'de de ödünç veren işveren, ödünç iş ilişkisi süresince işin yapılmasıyla ilgili koşullardan ödünç alan işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur (md.11/1). Ancak meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisine yönelik İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununun ilgili hükümlerinden işçiyi gözetme borcunun asıl yükümlüsü olarak ödünç alan işverenin olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır (İş Kanunu md.7/9-f. – Türkiye İş Kurumu Kanunu md.19/2)<sup>[202]</sup>. Diğer bir ifadeyle kanunumuzdaki düzenlemelerden özel istihdam bürosu ile ödünç alan işverenin, işçiyi gözetme borcundan dolayı birlikte sorumlu olacağına dair açık bir hükme yer verilmediği görülmektedir<sup>[203]</sup>. Bir iş kazasının gerçekleşmesi yahut meslek hastalığının ortaya çıkması durumunda her bir işverenin sorumluluğunun ayrı ayrı belirlenmesinin hedeflendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan ödünç işçi karşısında ödünç alan işverenle özel istihdam bürosunun müteselsilen sorumlu olmadığı ileri sürülebilecektir. Bu durum ise ödünç alan ve ödünç veren işverenlerin işçiyi gözetme borcundan dolayı birlikte sorumlu tutulduğu meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisine dair hükmün (md.7/son) iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından doğurduğu etkinin meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde ortaya çıkmasını engelleyecektir<sup>[204]</sup>. Zira meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde işçiyi gözetme borcundan dolayı birlikte sorumluluğun öngörülmesi, deyim yerindeyse ödünç veren işverenlere kontrol yükümlülüğü getirilmesi anlamını taşımakta olup, ödünç veren işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan işyerlerine işçilerini ödünç vermekten kaçınmalarını sağlama, işçinin veya ölümü halinde destekten yoksun kalanların iş kazasından yahut meslek hastalığından doğan tazminat haklarını da güvence altına alma amacına hizmet etmektedir<sup>[205]</sup>. Yapılan açıklamalar çerçevesinde meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi bakımından da, meslek edinilmemiş ödünç

[202] **Odaman**, Yeni Düzenlemeler, 54.

[203] **Süzek**, 318.

[204] **Civan**, Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi, 53.

[205] **Süzek**, 11. Bs., 307.

iş ilişkisiyle aynı yönde bir düzenlemenin getirilmesi, ödünç işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına daha fazla katkıda bulunacaktır<sup>[206]</sup>.

### c) Geçici işçilere yönelik alınabilecek diğer önlemler

Geçici işçiler arasında yer alan belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara, alt işveren işçisi olarak istihdam edilenlere ve meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kapsamında çalıştırılan işçilere yönelik özel hükümler bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi henüz yeni yasal bir temele oturtulduğundan, bu çerçevede çalıştırılan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda çekincemiz bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi çerçevesinde çalıştırılan işçiler bakımından halen alınabilecek çeşitli önlemlerden söz edilebilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Kanununda ödünç işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri üzerinde özellikle durulmuştur. Ancak ödünç işçi, her bir geçici iş ilişkisinde aynı işi yerine getirirse dahi, farklı işkollarına giren işyerlerine çalışmak zorunda kalabileceğinden, her bir işyerine özgü farklı risklerle karşılaşması ihtimal dahilindedir. İşçi her yeni görevlendirilmesinde ayrı eğitim alacaksa da, işçinin aldığı eğitimlere dair geçmiş bilgilere ulaşmak kolay olmayacaktır. Bu itibarla ödünç işçinin aldığı iş sağlığı

[206] Öğretide de bu konu üzerinde durulmakta olup, özel istihdam bürosu ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan ödünç alan işverenin, ödünç işçinin ödünç alan işveren yanında geçirdiği iş kazası yahut meslek hastalığı nedeniyle uğradığı zarardan birlikte sorumlu olacağı kabul edilmesi gerektiği isabetli olarak ifade edilmektedir (**Güzel-Heper**, 47). Yukarıda yaptığımız açıklamalardan iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel istihdam bürosunun herhangi bir yükümlülüğünün bulunmadığı düşünülmemelidir. Türkiye İş Kurumu Kanunu md.19/2 uyarınca bilgilendirme yükümlülüğü, sağlık gözetiminin yerine getirilmesi gibi hususlar açısından özel istihdam bürosunun da yükümlülüğü devam etmektedir. Özel istihdam bürosunun söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmemiş olmasının ödünç işçinin ödünç alan işveren yanında çalışırken kaza geçirmesine katkıda bulunması halinde, somut olayın özelliğine göre özel istihdam bürosu da kusurlu sayılacaktır (**Erdoğan**, 122). Bir iş kazasının meydana gelmesinde hem ödünç alan işverenin hem özel istihdam bürosunun kusurunun bulunduğu haller, birden çok kişinin bir zarara birlikte sebebiyet vermesi olarak kabul edilebileceğinden 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uyarınca müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır (md.61). Türk Borçlar Kanunu hükümleri dolayısıyla müteselsil sorumluluğa gidilmesi, İş Kanunu md.7'de özel istihdam bürosu ile ödünç alan işveren arasında açıkça düzenlenmemiş olan müteselsil sorumluluk konusunda belirttiğimiz çekinceyi hafifletebilecekse de, ayrıca birlikte sorumluluğun düzenlenmesi yönünde vardığımız sonucu değiştirmemektedir. Zira özel istihdam bürosunun kusuru bulunmadığı durumlarda ödünç işçi sadece ödünç alan işverene zararının giderilmesi için başvurabilecektir (**Civan**, Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi, 53-54). Bu durum ise özel istihdam bürolarını, ödünç alan işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıp alınmadığını denetlemeye zorlamayacaktır.

ve güvenliği eğitimlerini, bu eğitimlerdeki durumunu kronolojik olarak içeren bir belgenin tutulması zorunluluğu özel istihdam bürolarına getirilebilir. Bu sayede ödünç işçiyi çalıştıracak olan ödünç alan işveren, ödünç işçinin hangi alanlarda ilave eğitim almasının daha yararlı olacağını ve işçinin ihtiyaçlarını belirleyebilecektir<sup>[207]</sup>. Bu sayede iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden beklenen fayda daha yüksek olacaktır<sup>[208]</sup>.

İş Kanunu md.7 incelendiğinde ayrıca belirli işyerleri ve sektörler açısından meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin kurulmasına sınır getirildiği görülmektedir. Kanunumuz uyarınca toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süreyle, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kurulamaz (md.7/4). Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kurulamayacağı hususunun iş sağlığı ve güvenliği kaygılarına dayandığı anlaşılmaktadır. Yasanın gerekçesine göre iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike arz ettiğinden dolayı yer altında maden çıkarılan işyerleri bakımından sektörel bir sınırlamaya gidilmiştir. Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde ödünç işçi çalıştırılmasının engellenmesi kanaatimizce son derece isabetli ise de, yeterli değildir. Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kurma yasağının, ciddi iş sağlığı ve güvenliği sorunları yaratacak çok tehlikeli ve tehlikeli diğer işyerleri göz önüne alınarak genişletilmesi yerinde olacaktır<sup>[209]</sup>. Fransa'da tehlikeli işler ödünç iş ilişkisi kurulamayacak haller arasında yer almakta olup, Belçika'da taşıma sektöründe, gemicilik, mobilya depolama sektöründe ve diğer tehlikeli nitelik taşıyan işlerde mavi yakalı işçiler bakımından sınırlamalar öngörülmüştür<sup>[210]</sup>. Almanya'daki Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Yasanın '1b' maddesi gereği de inşaat sektöründe meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kurulması yasaklanmıştır<sup>[211]</sup>. Bu itibarla yapılacak bir değişiklikle yer altında maden çıkarılan işyerlerinin yanı sıra, ülkemizdeki durum göz önüne alınarak iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sıklıkla meydana geldiği sektörlerinde meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kurulamayacak haller arasına dahil edilmesi isabetli olacaktır.

[207] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 100.

[208] **Civan**, Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi, 55.

[209] **Doğan Yenisey**, Geçici İş İlişkisi, 150.

[210] **Alpagut**, Avrupa Birliği Yönergesi, 366.

[211] **Junker**, §2, Rn.117. **Rolfs**, AÜG, §1, Rn.14.

## 7. YAŞLI İŞÇİLER

Beklenen yaşam süresinin uzaması, zamanla iş gücü içerisinde yer alacak olan yaşlı işçi sayısında da artışa işaret etmektedir. Demografik anlamda 65 yaşın üstündeki kişiler için yaşlı nitelendirmesi yapılmaktaysa da, çalışma hayatı bakımından kural olarak 55 yaşın üstündeki kişiler yaşlı kabul edilmektedir<sup>[212]</sup>. Yapılan hesaplamalara göre Avrupa'da işgücünün yaklaşık %15'ini 55-64 yaş arasında yer alan kişiler oluşturmaktadır<sup>[213]</sup>. 2015 yılı verilerine göre de Avrupa Birliğine üye olan 28 ülkede 55-64 yaş grubundaki kişilerin ortalama %53,3'ü işgücü piyasasındadır<sup>[214]</sup>. Ülkemizde de Türkiye İstatistik Kurumunun 2012 yılı verileri uyarınca 55 yaşın üstündeki toplam kişi sayısı 11 milyon 317 bin kişi olup, 55 yaşın üstündeki kişiler arasında istihdam oranı %22,9'a denk gelmektedir<sup>[215]</sup>. 2016 yılı istatistiklerinden de ülkemizde 50-54 yaş grubu arasında istihdam oranının %47,2, 55-59 yaş grubu arasında istihdam oranının %38, 60-64 yaş grubu arasında ise istihdam oranının %28,2 düzeyinde olduğu görülmektedir<sup>[216]</sup>.

Beklenen yaşam süresinin artışı, sosyal güvenlik sistemindeki yükü artırmaktadır. Nitekim ülkemizde yaşlılık sigortası en büyük gider payını oluşturmaktadır. 2016 yılı Aralık ayı itibariyle 4/I- 'a', 'b' ve 'c' bentlerine tabi olup Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık ve gelir alan 11.755.203 kişiden 8.121.461 kişisi yaşlılık aylığı almaktadır<sup>[217]</sup>. Yaşlılık aylığının en büyük gider kalemini oluşturmasından ötürü çoğu Avrupa ülkesi erken emeklilik sistemlerini kısıtlama eğiliminde olup, kişileri mümkün olduğu kadar iş gücü piyasasında tutmaya çalışmaktadır<sup>[218]</sup>. Ülkemizde de 08.09.1999'a kadar erken emekliliğe imkan sağlayan, belirli bir yaş sınırı aramaksızın, öngörülen sigortalılık süresi ile yaş

[212] 'Health and Safety Issues in an Aging Workforce', [http://www.caregiverslibrary.org/Portals/0/AARP-health and safety issues in aging workforce ib49\\_health.pdf](http://www.caregiverslibrary.org/Portals/0/AARP-health%20and%20safety%20issues%20in%20aging%20workforce%20ib49_health.pdf), 09.03.2017. **Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları**, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017. Bazı çalışmalarda ise 45 yaş ve üstündeki kişiler, yaşlı çalışan olarak tanımlanmaktadır ('Safe and Healthy: A Guide to Managing an Ageing Workforce', [http://worksafe.tas.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0003/283782/BetterWork\\_Ageing\\_WorkforceT.pdf](http://worksafe.tas.gov.au/_data/assets/pdf_file/0003/283782/BetterWork_Ageing_WorkforceT.pdf), 23.03.2017).

[213] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 49.

[214] <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 23.03.2017.

[215] [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 14.03.2017.

[216] <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, 23.03.2017.

[217] [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik\\_istatistik\\_bilgileri](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri), 23.03.2017.

[218] **Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling**, 49.



koşulunu tamamlayarak emekli olmaya imkan tanıyan bir sistem mevcuttu. Bununla birlikte erken emeklilik olanağı ülkemizdeki sosyal güvenlik kurumlarının aktüeryal dengesi bozmuş olup, aktif pasif oranı 1/1,71'lere kadar gerilemiştir. Bu durum üzerine 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı yasayla sadece belirli sigortalılık süresini ve prim ödeme koşulunu tamamlayarak emekli olma imkanı kaldırılmıştır. Şu an için ülkemizde yaşlılık aylığına hak kazanma bakımından üç dönem söz konusu olup, bu dönemler 08.09.1999'dan önceki dönem, 08.09.1999-30.04.2008 dönemi ve 30.04.2008'den sonraki dönem olmak üzere üçe ayrılabilir. 30.04.2008'den sonraki dönemde 5510 sayılı kanun hükümleri uygulama alanı bulacaktır (md.28 vd.). 5510 sayılı kanun uyarınca kadınların 58, erkeklerin 60 yaşını doldurmuş olmaları ve haklarında en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanacaktır. Ancak, iş sözleşmesiyle çalışan sigortalılar için prim gün sayısı koşulu 7200 gün olarak uygulanacaktır. Ayrıca 2036 tarihindense sonra yaşlılık aylığı için aranan yaş kademeli olarak artacak ve 2048 yılında hem kadın hem de erkek sigortalılar 65 yaş koşuluna tabi olacaklardır<sup>[219]</sup>. Şu halde önümüzdeki yıllarda ülkemiz açısından iş gücü piyasasında yer alan yaşlı çalışan oranının daha da yükseleceği öngörülmektedir. Çalışan nüfus arasında yaşlı işçilerin oranının artması, söz konusu işçi grubunun iş sağlığı ve güvenliği açısından korunması konusunun önemini de artırmaktadır<sup>[220]</sup>. Bu bağlamda öncelikle yaşlı işçiler açısından ortaya çıkan risk faktörleri ele alınmalıdır.

### a) Yaşlı işçilere özgü risk faktörleri

Yaşlanmayla birlikte görme, işitme gibi bir takım fizyolojik fonksiyonlarda ve hareket yeteneğinde zayıflama meydana gelmektedir. Görme, işitme duyusu zayıflamış olan kişi, çevredeki tehlikeleri yeterince algılayamadığından kaza riski artmaktadır. Hareket yeteneğindeki azalmaya bağlı olarak tehlikelerden kaçma ve uzaklaşma imkanı da güçleşmektedir<sup>[221]</sup>. Yapılan bir araştırmaya göre yaşlı işçiler arasında meydana gelen temel kaza biçimleri, düşme, burkulma veya kasılma yahut kalp-damar zedelenmeleri olarak tespit edilmiştir. Düşmenin

[219] Yaşlılık aylığına hak kazanma dönemleri ve hak kazanma koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.; **Tuncay-Ekmekçi**, 464 vd. **Güzel-Okur-Caniklioğlu**, 476 vd. **Sözer**, 331. **Mutlay**, 387 vd. 5510 sayılı kanundan önceki dönem için çeşitli sosyal güvenlik kanunları (Sosyal Sigortalar Kanunu, Bağ-Kur Kanunu, Emekli Sandığı Kanunu) uyarınca yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.; **Başterzi**, Yaşlılık Sigortası, 148 vd.

[220] **Wiebauer**, Landmann/Rohmer-GewO I ArbSchG § 4, Rn. 56.

[221] **Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları**, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017.

nedeni, hareket yeteneğinin azalmasına bağlı olarak tepki gösterme süresinin uzamasına, denge bozulmasına bağlanmaktadır. Burkulma veya kasılmaya bağlı yaralanmalar, dayanıklılık ve esnekliğin azalması ile kişinin güç/kuvvetindeki düşüşle açıklanmaktadır. Kalp-damar zedelenmeleri ise aşırı efor gösterilmesi yahut sıcak ve soğuga karşı duyarlılığın artmasıyla ilişkilendirilmektedir<sup>[222]</sup>.

Fiziksel değişimlerle beraber öğrenme ve bilişsel fonksiyonlarda da bazı değişiklikler meydana gelebilmektedir. Yaşlı kişiler eskisi gibi hızlı ve net düşüneyebilir. Bu durum yaşlı kişilerin yeni beceriler öğrenmelerini de zorlaştırır<sup>[223]</sup>. Ayrıca yaşlı çalışanlarda sağlık sorunları nedeniyle devamsızlık daha nadir olmaksayda da, daha uzun sürdüğü tespit edilmektedir. Bu konuda yapılan bir tespate göre, bir aydan fazla devamsızlığa yol açan iş kazası oranı 15-24 yaş grubundaki kişilere oranla 55-64 yaş grubundaki kişiler açısından iki kat daha fazladır<sup>[224]</sup>.

## b) Yaşlı işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler ve alınabilecek diğer önlemler

İş sağlığı ve güvenliği açısından yaşlı işçilere yönelik özel düzenlemeler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu kanuna bağlı çıkarılan yönetmeliklerde yer almaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.10'da işverenin risk değerlendirmesi yaparken yaşlı çalışanların durumunu gözeteceği düzenlenmiştir. Aynı husus İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği md.8/1-ı. bendinde de vurgulanmıştır. Risk değerlendirmesi kapsamında yapılabilecek hususlar arasında, gerektirdiği takdirde yaşlı işçiler açısından işyerinde ergonomik düzenlemelerin veya çalışma sürelerine ilişkin ayarlamaların yapılması, uyarı levhalarının daha dikkat çekici olması açısından renk zıtlıklarından yararlanılması düşünülebilir<sup>[225]</sup>. Yapılan bir araştırmaya göre yaşlı işçiler açısından ergonomik düzenlemelerin yapıldığı işyerlerinde kas iskelet sistemi rahatsızlıkları %67, kas iskelet sistemi rahatsızlıklarının yol açtığı kayıp gün sayısı ise %74 oranında azalmıştır. Bu bağlamda uğradığı rahatsızlıktan

[222] Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling, 52.

[223] Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017.

[224] Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling, 52-53. 'The health, safety and health promotion needs of older workers', [https://www.iosh.co.uk/-/media/Documents/Books and resources/Published research/IOM\\_Ageing\\_lite\\_report.ashx](https://www.iosh.co.uk/-/media/Documents/Books and resources/Published research/IOM_Ageing_lite_report.ashx), 23.03.2017.

[225] Wiebauer, Landmann/Rohmer-GewO I ArbSchG § 4, Rn. 56. 'The health, safety and health promotion needs of older workers', [https://www.iosh.co.uk/-/media/Documents/Books and resources/Published research/IOM\\_Ageing\\_lite\\_report.ashx](https://www.iosh.co.uk/-/media/Documents/Books and resources/Published research/IOM_Ageing_lite_report.ashx), 23.03.2017.

kaynaklı zarar nedeniyle işverenden tazminat isteminde bulunan çalışan sayısı da %74 oranında düşüş göstermiştir<sup>[226]</sup>. Değınilen veriler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında çalışanlara özđü risk faktörlerinin göz önüne alınmasının ne kadar faydalı olabileceğine işaret etmektedir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md.7/1 gereğince ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde yaşı çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilecektir. Aslında öğrenme isteği ve merak yaşla birlikte azalmamaktadır. Ancak yaşı çalışanlarda hızlı ve net düşünme yeteneğindeki azalmaya bağlı olarak yeni becerilerin öğrenilmesi daha yavaş gerçekteşebileceğinden, bu hususun eğitimler verilirken dikkate alınması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde yaşı işçilerin kendilerine verilen bilgileri özümsemesi zaman alabilecektir. Bu nedenle eğitimler yapıldıktan sonra ölçme ve değerlendirme sonuçlarında yaşı çalışanların diğer işçilere kıyasla istenilen sonuçları vermemesi durumunda, yaşı çalışanlara kendilerinin belirledikleri hızda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi imkanını tanınmalıdır<sup>[227]</sup>.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimi Hakkında Yönetmelik kapsamında da işyeri hekiminin görevleri arasında özel politika gerektiren gruplara giren çalışanların, uygun işe yerleştirmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemesi sayılmıştır (md.9/2/c-5). Bu kapsamda yaşı işçilere özel önem verilmeli, işe giriş ve periyodik kontrollerin yanı sıra kronik hastalığı olan işçilerin kontrolleri düzenli bir şekilde yapılmalıdır<sup>[228]</sup>. Kalp veya şeker hastalığı gibi kronik hastalıklarda işyerinde gerekli düzenlemelerin yapılması, hastalığın kontrol altında tutulmasına yardımcı olabilecektir. Ayrıca gerektirdiği takdirde yaşı işçinin daha sık sağlık gözetimine tabi tutulması, işçilerin sağlık sebeplerinden kaynaklanan nedenlerle daha erken yaşta iş gücü piyasasından çıkmasını engelleyebilmektedir<sup>[229]</sup>.

[226] 'Health and Safety Issues in an Aging Workforce', [http://www.caregiverslibrary.org/Portals/0/AARP-health and safety issues in aging workforce ib49\\_health.pdf](http://www.caregiverslibrary.org/Portals/0/AARP-health%20and%20safety%20issues%20in%20aging%20workforce%20ib49_health.pdf), 09.03.2017.

[227] 'Health and safety for older workers', <http://www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/older-workers.htm>, 23.04.2017. 'Safe and Healthy: A Guide to Managing an Ageing Workforce', [http://worksafe.tas.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0003/283782/BetterWork\\_Ageing-WorkforceT.pdf](http://worksafe.tas.gov.au/_data/assets/pdf_file/0003/283782/BetterWork_Ageing-WorkforceT.pdf), 23.03.2017.

[228] **Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları**, <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017.

[229] 'The health, safety and health promotion needs of older workers', [https://www.iosh.co.uk/-/media/Documents/Books and resources/Published research/IOM\\_Ageing\\_lite\\_report.ashx](https://www.iosh.co.uk/-/media/Documents/Books%20and%20resources/Published%20research/IOM_Ageing_lite_report.ashx), 23.03.2017.

Yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının 5510 sayılı kanunla zorlaştırılması sonucu, ülkemizde yaşlı çalışan oranının gelecek yıllarda daha da yükseleceği beklendiğinden, iş gücü piyasasında yaşlı çalışan oranının istikrarlı bir şekilde artırılması ve varlığını devam ettirmesinin sağlanması açısından sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamı oluşturulması gereği kaçınılmazdır. Bu çerçevede işletmelerde yaş yönetiminin önemli bir konu haline gelmesinin sağlanması, küçük ve orta ölçekli işyerlerine yaş yönetiminin ne şekilde gerçekleştirilebileceği hususunda devlet tarafından rehberlik hizmetinin verilmesi isabetli olacaktır<sup>[230]</sup>.

## 8. SONUÇ

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması sadece makinalar ve iş ekipmanlarıyla ilgili getirilecek standartlara yahut işçilerin geneline özgü işverene yüklenen yükümlülöklere indirgenemez. Psikososyal risklerin tanınması konusu, iş sağlığı ve güvenliği alanında dünyada görölen önemli bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira yapılan araştırmalardan ulaşıldığı üzere kazaların meydana gelmesinde çoğunlukla çalışanların birtakım kişisel özellikleri de etkili olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların bireysel özellikleri risk faktörü niteliğini taşıdığından, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemede daha etkin sonuçlara ulaşılacak isteniyorsa, çalışma hayatında özel politika gerektiren grupların durumu göz önüne alınmalıdır.

Hangi kişi gruplarının iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel politika gerektirdiği belirlenirken 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda geçen risk değerlendirmesi yaparken genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınır ifadesi hareket noktasını oluşturmaktadır (md.10/1-ç). Ayrıca özel politika gerektiren grupların belirlenmesinde 6331 sayılı kanunun sınırlama getirmediği de dikkate alındığında zamana ve ihtiyaca göre çeşitli kişi gruplarının da bu kapsamda değerlendirilmesi mümkün olacaktır. Bu itibarla hukukumuz açısından çocuk ve genç işçiler, yaşlı işçiler, engelli işçiler, kadın işçiler (özellikle gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçiler) ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği açısından benzer şekilde korunma ihtiyacının ortaya çıkacağı öngörüldüğü geçici (güvencesiz) işçiler ve göçmen işçilerin özel politika gerektiren gruplar arasında kabul edilmesi isabetli olacaktır.

Çalışmamızda her bir işçi grubunun neden iş sağlığı ve güvenliği açısından özel politika gerektirdiği konusu üzerinde durulmuş ve ilgili işçi gruplarına özgü risk faktörleri ele alınmıştır.

[230] Belin-Zamparutti-Tull-Hernandez-Graveling, 11.

Özel politika gerektiren gruplar arasında yer alan kadın işçiler açısından mevzuatımızda detaylı düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Değinilen yasal düzenlemeler kapsamında özellikle doğurganlık yaşında olan kadınlar, gebe kalan veya yeni doğum yapan kadınlar açısından fiziki etkenler, biyolojik veya kimyasal maddelere maruziyet ihtimalleri dikkate alınarak işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmesi isabetli olacaktır. Ülkemizdeki meslek hastalıkları istatistikleri incelendiğinde, çok sayıda kadın işçinin yakalandığı ancak meslek hastalığı olarak kabul edilmeyen hastalıklardan etkilendiği ve yaşamlarını bu şekilde sürdürmek zorunda kaldıkları sonucuna varmak yanlış olmayacaktır. Bu itibarla meslek hastalıklarının gerçek oranda tespitini sağlayacak bir sistemin ülke genelinde benimsenmesi, başta kadın işçilerin korunması olmak üzere tüm işçilerin uğradıkları zararın gerçek boyutuyla karşılanmasına ve meslek hastalıklarıyla etkin bir şekilde mücadele edilmesine olanak verecektir. 6331 sayılı kanun incelendiğinde ev hizmetlerinin kapsam dışında bırakıldığı tespit edilmektedir. Ev hizmetleri genellikle kadın işgücünün yoğun olarak istihdam edildiği iş sahalarından biridir. Bu itibarla 6331 sayılı kanunun kapsamının tekrar gözden geçirilmesi ve ev hizmetlerinin belki bazı yükümlülükler açısından istisna getirilerek kanun kapsamına alınması kadın işçilerin daha sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamında çalışması açısından elverişli bir yaklaşım olacaktır.

Çocuk ve genç işçiler açısından da mevzuatımızda en az çalışma yaşıyla ilgili farklı hükümlerin bulunduğu görülmektedir. Farklı hükümlerin yol açtığı belirsizliğin ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler de dikkate alındığında İş Kanunundaki hükme öncelik verilerek giderilmesi isabetli olacaktır. Diğer bir ifadeyle hukukumuzda en az çalışma yaşının, işçinin İş Kanunu kapsamında olup olmamasına bakılmaksızın kural olarak 15 yaş olduğu benimsenmelidir. Çocuk ve genç işçiler açısından en önemli husus, gelişimlerine uygun işlerde çalıştırılmalarını sağlamak ve sağlık durumlarını gözetim altında tutmaktır. Mevzuatımızda bu yönde hükümlerin bulunduğu görülmektedir. Ancak mevzuatımızdaki çocuk ve genç işçilere özgü olan düzenlemeler 15-18 yaş arasındaki çalışanları kapsamaktadır. İstatistiklere bakıldığında ise genç işçi tanımının genişletilmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Zira 18 yaşını henüz yeni bitiren ve işe başlayan kişilerin özellikle tecrübesizlikleri nedeniyle diğer yaş gruplarına giren işçilere kıyasla daha fazla iş kazası geçirdiği tespit edilmektedir. Bu nedenle çeşitli çalışmalarda genç işçi olarak 24 yaşına kadar olan kişilerin kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Bu itibarla 24 yaşına kadar olan kişilerin de şu anki mevzuatımızda çocuk ve genç işçiler için öngörülen koruyucu düzenlemelerden bir ölçüde de olsa yararlanabilmelerine imkan tanınması isabetli olacaktır.

Engelli işçiler bakımından genellikle işverenlerin çekindiği husus, bu işçi grubuna giren kişiler için iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmasının fazladan bir maliyet doğuracağıdır. Halbuki işyerinde alınacak önlemlerin çoğu işverene ayrı bir yük getirmeyecektir. Ayrıca engelli işçiye özel bir bilgisayar, sandalye veya oturacağı ayrı bir yer tahsisi güç sorunlar olarak görülmemelidir. İşverenin her bir engelli işçi için ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapmasına da gerek yoktur. İşverenin, mevcut risk değerlendirmesi kapsamında yapılan tespitler ve alınan önlemlerin engelli işçileri kapsayıp kapsamadığını gözden geçirmesi, duruma göre engelli işçiler açısından ilave önlemler alması zaman ve emek kaybını önleyecektir. Ayrıca devletin engelli bireylere yönelik olarak rehberlik ve danışmanlık görevi varsa da, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin tek taraflı olarak düşünülmemesi, aynı hizmetin işverenlere de sağlanması yerinde olacaktır.

Ülkemizin göç alması göçmen işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği açısından özel politika gerektiren gruplar arasında sayılmasını gerektirmektedir. Özellikle son yıllarda Suriye'deki savaş koşullarından ötürü ülkemize yoğun bir göç dalgasının gerçekleştiği göz önüne alındığında, göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği sorunu daha da önem kazanmıştır. Çalışma izni alan göçmen işçiler Türk vatandaşlarıyla aynı yasal düzenlemelere tabi tutulmaktaysa da, bu durum göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği sorununu tek başına çözmemektedir. Zira göçmen işçiler, göç ettikleri ülkedeki dili genelde bilmediğinden iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin bu husus dikkate alınarak yapılması, işverenin bilgilendirme yükümlülüğü çerçevesinde resimli diyagramlardan (pictograms) yararlanması isabetli olacaktır. Ancak sorunun diğer bir yönü de çalışma izni almaksızın istihdam edilen, başka bir ifadeyle düzensiz göçmen işçilerdir. Düzensiz göçmen işçiler açısından iş sözleşmelerinin hangi tarihten itibaren geçersiz sayılacağı konusunda hareketle bir takım sonuçlara ulaşılabilecekse de, asıl yapılması gereken kayıt dışılığı önlemek için atılabilecek adımlardır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği hak ve yükümlülüklerini içeren bilgilendirme materyallerinin hazırlanması konusunda devlete de yükümlülük getirilebilir. Yerel gazetelere bilgilendirici ilanlar verilmesi, radyo ve televizyonlarda bilgilendirici kamu spotlarının yayınlanması göçmen işçilerin çalışma koşulları ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığın artmasına yardımcı olabilecektir.

Geçici (güvencesiz) işçiler ise homojen bir grup değildir. Belirli süreli iş sözleşmesi veya part-time iş sözleşmesiyle, asıl işveren-alt işveren ilişkisi ya da meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçiler, genellikle geçici (güvencesiz) işçi olarak kabul edilmektedir. Geçici (güvencesiz) işçilerden özellikle asıl işveren alt işveren ilişkisi ile meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından sorunlarla karşılaşmaktadır. Alt işveren işçileri açısından iş sağlığı ve güvenliği

sorununun öğretide ele alındığı, isabetli sonuçlara varıldığı, mevzuatımızda ise asıl işverenlere özgü yükümlülükler getirildiği tespit edilmektedir. Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi ise 2016 yılında kabul edilen 6715 sayılı kanunla yasal temele oturtulmuştur. Getirilen düzenleme incelendiğinde ödünç alan işverenin yanında çalışırken iş kazasına uğrayan ödünç işçi karşısında özel istihdam bürosunun ödünç alan işverenle birlikte müteselsilen sorumlu tutulmadığı belirlenmektedir. Bu husus büyük bir eksiklik olup, özel istihdam büroları, ödünç alan işverenlerin işyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıp alınmadığını incelemeye teşvik edilmemiştir. Müteselsil sorumluluğun getirilmesi, özel istihdam bürolarına deyim yerindeyse kontrol yükümlülüğü getirilmesi anlamını da taşıyacaktır.

Yaşlı işçilerin ise diğer özel politika gerektiren işçi gruplarına kıyasla iş sağlığı ve güvenliği bakımından yeterince ele alınmadığı tespit edilmektedir. Ancak sosyal güvenlik sistemimizde yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının ağırlaştırılmış olması nedeniyle, ilerleyen yıllarda iş gücü piyasasında çok daha fazla yaşlı işçinin bulunacağı beklenmektedir. Risk değerlendirmesi yapılırken gerektirdiği takdirde yaşlı işçiler açısından işyerinde ergonomik düzenlemelerin veya çalışma sürelerine ilişkin ayarlamaların yapılması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yaşlı işçinin kendi belirleyeceği hızda gitmesine olanak tanınması iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından yapılabilecek temel hususlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

**KAYNAKÇA**<sup>[231]\*\*</sup>

**AKDENİZ, Ayşe Ledün:** Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine, İstanbul 2015.

**AKIN, Levent:** “Die Arbeitserlaubnis für Ausländer in der Türkei”, Zeitschrift für Ausländisches und Internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS), Max-Planck Institut für Ausländischen und Internationales Sozialrecht, 4, 332-340. (Arbeitserlaubnis)

**AKIN, Levent:** İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013.

**AKTAY, A. Nizamettin – ARICI, Kadir – SENYEN/KAPLAN, E. Tuncay:** İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2013.

**AKYİĞİT, Ercan:** 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. Bası, Ankara 2006.

**AKYİĞİT, Ercan:** İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik–Taşeronluk İlişkisi, Ankara 2011. (Alt İşverenlik)

**ALPAGUT, Gülsevil:** “Geçici İş İlişisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesi’nin Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt:I, İstanbul 2011, 353-367. (Avrupa Birliği Yönergesi)

**ALPAGUT, Gülsevil:** “İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, 3-81.

**ALPAGUT, Gülsevil:** “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, 261-278. (Geçici)

**ALPAGUT, Gülsevil:** “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:3, Sayı:10, Yıl:2006, 569-584. (Mesleki)

**ALPER, Yusuf:** Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, Bursa 2014.

**ARSLANOĞLU, Mehmet Anıl:** İş Hukukunda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler-Geçici İş İlişkisi-Asıl İşveren-Alt işveren İlişkisi, İstanbul 2005.

**AYKAÇ, Hande Bahar:** “Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Ocak-Şubat 2015, Yıl:27, Sayı:116, 335-386.

**AYKAÇ, Hande Bahar:** İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011.

[231] Birden fazla yayınına gönderme yapılan veya aynı soyadını taşıyan yazarlarda parantez içindeki kısaltmalar kullanılmıştır. Birden fazla yayınına gönderme yapılan yazarların atıf yapılan ilk yayını için kısaltma yapılmadan sadece yazarın adı verilmiştir.



**BAKIRCI, Kadriye:** Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması, 1. Baskı, İstanbul 2004.

**BAŞBUĞ, Aydın:** “Alt İşveren İşçisi ile Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar”, Kamu-İş, Cilt:4, Sayı:3, Yıl:1998, 61-78.

**BAŞTERZİ, Süleyman:** “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011, 3-131. (Değerlendirme)

**BAŞTERZİ, Fatma:** Yaşlılık Sigortası, Ankara 2006. (Yaşlılık Sigortası)

**BAYCIK, Gaye:** “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, 105-170.

**BELIN, Alice – ZAMPARUTTI, Tony – TULL, Kerina – HERNANDEZ, Guillermo – GRAVELING, Richard:** Occupational Health and Safety for the most Vulnerable Workers, European Parliament, August 2011.

**BENLİ, Abdurrahman – YİĞİT, Yusuf:** “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları”, Kamu-İş-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:8, Sayı:4, 2006, 1-40.

**Better Protection for Vulnerable Workers:** <http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/prevention/report/better.php>, 14.03.2017.

**BOYRAZ, Şükrü:** “Çalışma Hayatında Engelliler”, Toprak İşveren, Sayı 87, Eylül 2010, 10-13.

**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz:** “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Özel Sayı-Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, 2013, Basım Yılı:2014, 481-545.

**CAMKURT, Mehmet Zülfi:** “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:24, Sayı:6 / Cilt:25, Sayı:1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, 70-101.

**CANIKLIOĞLU Nurşen:** “Geçici(Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, Legal Vafe Toplantıları (II)-Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı-Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Mart 2008 İstanbul, 121-155.

**CENTEL, Tankut:** Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği (Doktora Tezi), İstanbul 1982.

**CHOLEWINSKI Ryszard:** Migrant Workers in International Human Rights Law – Their Protection in Countries of Employment, Oxford 1997.

**CİVAN, Orhan Ersun:** “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/ Tele Çalışma)”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:7, Sayı:26, Yıl:2010, 525-573.

**CİVAN, Orhan Ersun:** Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2008. (Ödünç İş İlişkisi)

**CİVAN, Orhan Ersun:** “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, henüz yayınlanmamış makale, makalenin yayım işlemlerinin başlatıldığı tarih: Şubat 2017, 1-67. (Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi)

**CİVAN, Orhan Ersun – GÖKALP, Arzu:** “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği”, Çalışma ve Toplum, 28, 2011/1, 233-263.

**Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları:** <http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/46-calisma-yasaminda-ozel-risk-gruplari.pdf>, 14.03.2017.

**ÇANKAYA, Osman Güven – ÇİL, Şahin:** İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006.

**ÇELİK, Nuri – CANIKLIOĞLU, Nurşen – CANBOLAT, Talat:** İş Hukuku Dersleri, 29. Bası, İstanbul 2016.

**ÇİÇEKLİ Bülent:** Yabancıların Çalışma İzinleri, Ankara 2004.

**DEMİR, Fevzi:** “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Özel Sayı-Prof. Dr. Burhan Ceyhan’a Armağan, 2010, Basım Yılı:2012, 547-577.

**DEMİR, Fevzi:** “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, Yıl:2014, 675-703. (İşverenin Sorumluluğu)

**Der Schutz Gefährdeter und Atypischer Beschäftigter sollte verstärkt werden:** <http://www.bwint.org/pdfs/prioritat7.pdf>, 15.03.2017.

**DOĞAN YENİSEY, Kübra:** İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul 2014.

**DOĞAN YENİSEY, Kübra:** “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2016, 133-171. (Geçici İş İlişkisi)

**DURŞUN, Salih:** “Türkiye’de Buz Dağının Görünmeyen Yüzü: Meslek Hastalıkları”, Türk Metal, Sayı: 211, Şubat 2017, 30-33.

**EKMEKÇİ, Ömer:** “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici(Ödünç) İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, Yıl:2004, 367-382. (Ödünç İş İlişkisi)

**EKMEKÇİ Ömer:** “Genel Hatlarıyla 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”, Mercek Yıl:8 Sayı:30, Nisan 2003, 29-35.

**EKONOMİ, Münir:** “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008, 231-266.

**ELÇİN, Doğa:** “Türkiye’de Bulunan Suriyelilere Uygulanan Geçici Koruma Statüsü 2001/55 sayılı Avrupa Konseyi Yönergesi ile Geçici Koruma Yönetmeliği Arasındaki Benzerlik ve Farklılıklar”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 124, 2016, 9-80.

**ERGÜVEN, Nasıh Sarp – ÖZTURANLI, Beyza:** “Uluslararası Mülteci Hukuku ve Türkiye”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 62 (4), 2013, 1007-1061.

**ERDOĞAN, Çağla:** İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Ankara 2016.

**ERİKLİ, Süheyla:** “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Çerçevesinde Kadın İstihdamının Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren, Cilt:31, Sayı:2, Mart 2017, 16-24.

**ERTEN, Rifat:** “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, Y. 2015, S. 1, 3-51.

**EYRENCİ, Öner – TAŞKENT, Savaş – ULUCAN, Devrim:** Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2016.

**GÜVEN, Ercan – AYDIN, Ufuk:** Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2013.

**GÜZEL, Ali – HEPER, Hande:** “Sürekli İstihdamdan Geçici Atıptık İstihdam!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, Çalışma ve Toplum, 52, 2017/1, 11-58.

**GÜZEL, Ali – OKUR, Ali Rıza – CANIKLIOĞLU, Nurşen:** Sosyal Güvenlik Hukuku, 16. Bası, İstanbul 2016.

**Health and safety for disabled people:** <http://www.hse.gov.uk/disability/index.htm>, 18.03.2017.

**Health and safety for older workers:** <http://www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/older-workers.htm>, 23.04.2017.

**Health and Safety Issues in an Aging Workforce:** [http://www.caregiverslibrary.org/Portals/0/AARP-health and safety issues in aging workforce ib49\\_health.pdf](http://www.caregiverslibrary.org/Portals/0/AARP-health%20and%20safety%20issues%20in%20aging%20workforce%20ib49_health.pdf), 09.03.2017.

**HEPER, Hande:** “Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi ile İlgili Yargıtay Kararının İncelenmesi (Yarg. 7. HD, 07.03.2013, E.2013/2572, K.2013/2349)”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, Haziran 2014, 177-190.

**İŞIK EROL, Sevgi:** “Nedenleri, Sonuçları ve Hukuki Düzenlemeleriyle Türkiye’de Çocuk İşçiliği”, Çimento İşveren, Cilt:29, Sayı:5, Eylül 2015, 18-35.

**International Labour Office:** “International Labour Standards on Migrant Workers’ Rights, Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific”, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_184\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_184_en.pdf), 19.03.2017.

**International Labour Office:** “Labour Migration Policy and Management”, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_202\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_202_en.pdf), 19.03.2017.

**International Labour Office:** Migrant Workers, Switzerland 1999.

**Jugendarbeitsschutz/Junge Arbeitnehmer:** <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Jugendarbeitsschutz/Jugendarbeitsschutz.html>, 16.03.2017.

**JUNKER, Abbo:** Grundkurs Arbeitsrecht, 10. Auflage, München 2011.

**KABAKCI, Mahmut:** “6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:8, Sayı:29, Mart 2013, 61-76.

**KARAARSLAN, Erkan:** Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği, Ankara 2010.

**KARADENİZ, Oğuz:** “Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve Sosyal Koruma Sorunu”, İş Müfettişleri Derneği II. Çalışma Yaşamı Kongresi, Ankara 2008, 177-204.

**KIRAL Halis:** “Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları”, TİSK, Ankara 2006.

**KUTAL, Gülten:** “Sakatların Ekonomik Hayata Katılması”, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, 383-398.

**LAMM, Felicity:** “The Challenges of Researching OHS of Vulnerable Workers in Small Businesses”, Small Enterprise Research, Volume:21, Issue:2, 2014, 161-179.

**MAKAS, Recep:** “Korumalı İşyeri”, Çimento İşveren Dergisi, Sayı:6, Cilt:25, Kasım 2011, 5-13.

**MCKAY, Sonia – CRAW, Marc – CHOPRA, Deepta:** Migrant Workers in England and Wales—an Assessment of Migrant Worker Health and Safety Risks, <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr502.pdf>, 19.03.2017.

**MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi:** İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 2008.

**MUTLAY, Faruk Barış:** Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi, İstanbul 2014.

**NARMANLIOĞLU, ÜNAL:** Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014.

**New and expectant mothers:** <http://www.hse.gov.uk/mothers/index.htm>, 15.03.2017.

**New to the job:** <http://www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/new-to-the-job.htm>, 16.03.2017.

**ODAMAN, Serkan:** Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul 2007.

**ODAMAN, Serkan:** “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, Sicil–İş Hukuku Dergisi, Sayı: 36, Yıl: 2016, 41-61. (Yeni Düzenlemeler)

**OHS Insider; Protecting Vulnerable Workers in Your Workplace:** Practical Steps to Improve Safety & Reduce Legal Liability, <http://ohsinsider.com/wp-content/uploads/2012/02/Protecting-Vulnerable-Workers-in-Your-Workplace-21-pg.pdf>, 14.03.2017.

**ÖNGEL, F. Serkan:** Türkiye’de Taşeronlaşmanın Boyutları, [http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR\\_06.pdf](http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_06.pdf), 21.03.2017.

**ÖZDEMİR, Cumhur Sinan:** “Yabancıların Çalışma İznini Düzenleyen Uluslararası İşgücü Kanunu Neler Getiriyor?”, Mali Çözüm, İSMMMO, Eylül-Ekim 2016, 297-306. (Çalışma İzni)

**ÖZDEMİR, Erdem:** İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

**ÖZKARACA,ERCÜMENT – ÜNAL, CANAN:** “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, Yıl:2014, 355-410.

**ÖZVERİ, MURAT:** İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, İstanbul 2015.

**ROLFS, CHRISTIAN:** Arbeitsrecht – Studienkommentar, München 2010.

**Safe and Healthy:** A Guide to Managing an Ageing Workforce: [http://worksafe.tas.gov.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0003/283782/BetterWork\\_Ageing\\_WorkforceT.pdf](http://worksafe.tas.gov.au/__data/assets/pdf_file/0003/283782/BetterWork_Ageing_WorkforceT.pdf), 23.03.2017.

**SANAL, M. ENGIN:** “Küresel Ekonomik Kriz ile Dünyada ve Türkiye’de Artan Genç İşsizliği”, Toprak İşveren, Sayı 88, Aralık 2010, 6-11.

**SARGEANT, MALCOLM:** “Health and Safety of Vulnerable Workers in a Changing World of Work”, Working Paper Adapt, 27 Novembre 2009, n.101, [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP\\_09\\_101.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/4433WP_09_101.pdf), 14.03.2017.

**SARIBAY ÖZTÜRK, GIZEM:** İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015.

**SERATLI, GAYE BURCU:** “4857 sayılı İş Kanununa göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:53, S:2, 2004, 199-245.

**SÖZER, ALI NAZIM:** Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013.

**SÜMER, HALUK HADI:** “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi”, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013, Ankara Barosu Ulusal Kongre, 2013, 65-88.

**SÜZEK, SARPER:** İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989. (Askı)

**SÜZEK, SARPER:** İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2015. (11. Bs.)

**SÜZEK, SARPER:** İş Hukuku, 12. Baskı, İstanbul 2016.

**SÜZEK, SARPER:** “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, Yıl:2014, 123-141. (Geçersizlik)

**ŞAHİN, Barış:** “6663 Sayılı Kanun’da Analık Haline Özgü Öngörülen Hükümlerin Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt:30, Sayı:3, Mayıs 2016, 34-49. (Analık Hali)

**ŞAHİN, Barış:** Çocuk İşçilerin Korunması, Ankara 2010. (Çocuk İşçi)

**ŞAHİN, Çiğdem:** “Türkiye’de Göçmen İşçiler Sorunu”, Toprak İşveren, Sayı 104, Aralık 2014, 20-29. (Göçmen İşçi)

**TAŞKENT, Savaş – KURT, Dilek:** “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşlerin Korunması”, Çalışma ve Toplum, 2014/1, 29-50.

**TEKİN, Semih:** İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğine Yapılan Yatırımların Maliyet Kazanç Analizi, Ankara 2014, <https://www.csgb.gov.tr/media/2015/semihtekin.pdf>, 14.03.2017.

**TEKİNALP Gülören:** Türk Yabancılar Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2003.

**The health, safety and health promotion needs of older workers:** [https://www.iosh.co.uk/-/media/Documents/Books and resources/Published research/IOM\\_Ageing\\_lite\\_report.ashx](https://www.iosh.co.uk/-/media/Documents/Books and resources/Published research/IOM_Ageing_lite_report.ashx), 23.03.2017.

**TUĞ, Adnan – BAYSAL, Ulaş:** “İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt: II, İstanbul 2011, 1869-1880.

**TUNCAY, A. Can – EKMEKÇİ, Ömer:** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 18. Bası, İstanbul 2016.

**TUNÇ, Mehmet:** Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri, Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara 2007.

**URHANOĞLU CENGİZ, İştahar:** “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Dönem:2012, Sayı:98, 203-230.

**UŞAN, M. Fatih:** İş Hukuku’nda Sakat İstihdamı, Ankara 1999.

**UŞEN, Şelale:** Avrupa Birliği’nde Ödünç İş İlişkisi ve Ödünç Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye, İstanbul 2006.

**ÜNAL, Canan:** Özürlülüklerin Sosyal Güvenlik Hakları – Dünyadaki Yeni Yaklaşımlar Işığında Öneriler, İstanbul 2012.

**WIEBAUER, Bernd:** Landmann/Rohmer–Gewerbeordnung, ArbSchG § 4, Allgemeine Grundsätze, Rn. 53, München 2014.

**Working in Great Britain from overseas:** <http://www.hse.gov.uk/migrant-workers/index.htm>, 20.03.2017.

**YILMAZ, Volkan:** İnsan Hakları ve Karşılaştırmalı Sosyal Politika Yaklaşımı Işığında Türkiye’de Ruh Sağlığı Politikaları: Tespitler ve Öneriler, İstanbul 2012.

**YURDAKUL, Fatih Bahadır:** Almanya’da Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları ve Uygulamalarının Yabancı İşgücüne Etkilerinin Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara 2014.