

Özel Olarak Korunması Gereken Gruplar (Dezavantajlı Gruplar)

KAVRAMSAL AÇIDAN ÖZEL OLARAK KORUNMASI GEREKEN GRUPLAR

Özel olarak korunması gereken gruplar arasında çocuklar, gençler, yaşlılar, özürllüer, göçmenler, azınlıklar, eski hükümlüer, kadınlar, tek ebeveynli aileler ve yoksullar yer almakta ancak literatürde bunlara farklı dezavantaja sahip diğer gruplar da eklenmektedir. Aşağıda bu gruplardan bir bölümüne değinilecektir.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZEL OLARAK KORUNMASI GEREKEN BELLİ BAŞLI GRUPLAR

*Kadınlar

1*Özel olarak korunması gereken gruplar içinde en büyük gruptur.

* Kadınlar tarihin her döneminde çalışma yaşamında sürekli olarak yer almış ancak ücretli işçi olarak çalışma yaşamına Sanayi Devrimi ile birlikte girmişlerdir. Bu dönemde kadınların çalışma yaşamına girmelerinde ekonomik nedenler, gelişen teknoloji, dokuma sektöründe erkeklere göre işveren açısından daha fazla tercih edilmeleri önemli rol oynamıştır. gelişmekte olan ülkelerde kadınların büyük bölümü tarım sektöründe yer alırken gelişmiş ülkelerde hizmet sektörü ağırlık kazanmaktadır Dünya Savaşları sonrasında kadın-erkek eşitliğine yönelik akımlar güç kazanmaya başladığı görülmektedir. Kadın istihdamında sağlanan gelişmelere karşılık hâlen Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı gelişmiş ülkelerden ve birçok gelişmekte olan ülkeden düşüktür ve sürekli düşmektedir. Oranın düşük olmasında din, gelenekler, kadının eğitim düzeyi, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, ailenin ekonomik durumu ve iş yerlerindeki ayrımcılık etkili olmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları eğitim ve meslek seçiminde, işe alınma, iş sırasında ve iş ilişkisinin sona ermesi aşamalarında ortaya çıkmaktadır. 4*Türkiye’de kadınlar çalışma yaşamına ilk olarak Tanzimat döneminde geçmiştir.*Türkiye’de kadın işçileri korumaya yönelik ilk düzenleme ise 24.04.1930 tarih 1593 sayılı Umumi Hıfzı sıhha Kanunu ile yapılmıştır. .Bu konudaki en ayrıntılı çalışma 2003’de 4857 Sayılı İş Kanunu’dur.Ebeveyne iznine yönelik Türk hukukunda düzenleme yoktur.Gebe ve emziren kadınların çalışma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair düzenleme 2004 yılında yapıldı. *Çocuklar-Gençler ILO 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi’nde en az çalıştırılma yaşı 15 olarak kabul edilmiş, ülkelere belli koşulların varlığı halinde en az çalıştırılma yaşını bu yaşın altında belirleyebilmeleri konusunda esneklik tanınmıştır Gelişmiş ülkelerde genç işçi tanımında alt sınır genellikle zorunlu eğitim yaşının sona erdiği yaş kabul edilmiştir. Üst sınır ise değişebilmektedir. Ancak BM ve Avrupa ülkelerinin büyük bölümünde 15-24 yaş arasında olanlar genç işçi olarak kabul edilmektedir. Çocuk ve gençlerin çalışma yaşamına girişi ise insanlık tarihi kadar eskidir. Ancak işçi statüsünde çalıştırılmaları Sanayi Devrimi ile birlikte başlamıştır. Uluslararası alanda da ilk olarak 1890 Berlin Konferansı’nda çocukların çalıştırılma yaşı, çalışma süreleri ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dilek niteliğinde kararlar alınmıştır 5*Türkiye’de ise çocukların çalışma yaşamında korunması ile ilgili ilk düzenleme 151 sayılı Kanun’la 1921 yılında yapılmıştır.

* Hâlen Anayasa’nın dışında çok sayıda kanun, tüzük ve yönetmelikte çocukların ve gençlerin çalışma yaşamında korunmaları ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır Bu kanunlar arasında konu ile ilgili en ayrıntılı düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almaktadır. İş Kanunu’nun 71. maddesinde çalıştırılma yaşı “15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilir ” şeklinde belirtilmektedir.

Yaşlılar Yaşlılık; çocuk ve gençlikten sonra yaşamın kaçınılmaz son evresidir. Yaşlılık; biyolojik, fizyolojik, fonksiyonel, kronolojik, sosyal ve duygusal yaşlılık olarak sınırlandırılabilir. Çalışma ekonomisi alanında 65 yaş yaşlılığın başlangıcı olarak genel kabul görmektedir Günümüzde gelişmiş ülkelerde yaşlılara yönelik sosyal politikaların temel amacı; yaşlıların ve ailelerinin yaşam kalitelerinin artırılması, kişilerin sağlıklı ve başarılı yaşlanarak toplumsal yaşama daha aktif şekilde katılmalarının sağlanmasıdır. Dünyada yaşlılara yönelik sosyal politikalar arasında; yaşlılık sigortası, sosyal güvenlik garantisi olmayan veya gelir yetersizliği nedeniyle yoksul duruma düşen belli bir yaşın üzerindeki yaşlılara bu durumları devam ettiği sürece sürekli gelir veya aylık bağlanması, yaşlılara temel gereksinimlerini karşılamak üzere sürekli olmayan parasal yardım veya aynı yardımlar yapılması muhtaç durumda olan yaşlılara başta sağlık hizmeti olmak üzere sosyal hizmetler sunulması sayılabilir. Yaşlılara sunulan sosyal hizmetler arasında kurumsal bakım hizmetleri büyük önem taşımaktadır 7.

Kurumsal bakım hizmetleri; huzurevi, yaşlı bakımevi, sokak yaşlıları yardım evi, yaşlı apartmanları, yaşlı köyleri gibi kurumlar aracılığıyla verilmektedir.

* Türkiye'de 01.07.1976 tarih ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun ile 65 yaşını doldurmuş, hiçbir gelire sahip olmayan, muhtaçlığını kanıtlayan, Türk vatandaşlarına hayatta kaldıkları süre içinde aylık bağlanmaktadır. Yaşlılara yönelik uluslararası belgelerin sınırlı olmasının nedeni yaşlılarla ilgili sorunların ancak II. Dünya Savaşı'ndan sonra daha belirgin şekilde ortaya çıkmasıdır.

Özürlüler BM Özürlü Hakları Bildirgesinde özürlü; "doğumsal olsun veya olmasın, fiziksel veya zihinsel kapasitesindeki bir yetersizliğin sonucu olarak, bireysel ve/veya sosyal yaşamın gereksinimlerini kısmen veya tümüyle kendi başına sağlayamayan kişi" olarak tanımlanmaktadır. BM verilerine göre özürlüler dünya nüfusunun %10'unu oluşturmakta, özürlülerin %80'ini geliştirmekte olan ülkelerde yaşamaktadır İşverenlerin özürlü istihdamını sağlamak amacıyla da kanunlarla belli sayıda işçi çalıştıran işverenlere, belli sayı veya oranda işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmesi (kota sistemi), bazı iş ve mesleklerin ülke çapında sadece özürlülere ayrılması (tahsis yöntemi), bazı iş ve mesleklerin kanunlarla belirlenen iş yerleri, çalışma kolu veya mevkileri için özürlülere tahsis edilmesi (sınırlı tahsis yöntemi), özürlülere işe girmekte öncelik ve tercih olanağı verilmesi (öncelik ve tercihlerin tahsisi yöntemi), Türkiye'de özürlülere yönelik sosyal politikaların kapsamı henüz sınırlıdır. Özürlü çalıştırılma zorunluluğu ilk olarak 20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile getirilmiş, 6 4857 sayılı İş Kanunu'nda da özürlülerin istihdamı ile ilgili olarak 30. maddede düzenleme yapılmıştır. 30. maddeye göre elli veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde %4 özürlü çalıştırılması zorunlu olup, işverenler çalıştırmak zorunda oldukları özürlüleri Türkiye İş Kurumu (İfi- KUR) aracılığıyla sağlayacaklardır.

* 14.07.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. maddesi ile devlet memurları için de kota sistemi öngörülmüştür. Kota sistemi dışında 5378 sayılı Kanun'la ilk defa korumalı işyeri sistemi getirilmiştir. *Eski Hükümlüler Türkiye'de eski hükümlülere 3*4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde sadece kamu sektörü için %2 oranında eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu (kota) getirilmekte, kamu işverenlerinin çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri İfiKUR aracılığıyla sağlamaları öngörülmektedir.

* *Göçmenler BM kendi vatandaşı olduğu ülkeden başka bir ülkede bir yıl veya daha fazla süre kalan kişileri göçmen olarak kabul etmektedir Birleşmiş Milletler Mültecilerin Hukuki Statüsü ile İlgili Cenevre Sözleşmesi'ne göre; mülteci "ırkı, dini, milliyeti, belli bir sosyal gruba aidiyeti veya siyasi düşüncesi nedeniyle zulüm göreceği konusunda haklı bir korku taşıyan ve bu yüzden ülkesinden ayrılan ve korkusu nedeniyle geri dönemeyen

ve geri dönmeyen kişidir. Genel kabul gören görüşe göre sığınmacı ise kendisine henüz göçmen statüsü verilmemiş olan, hakkındaki hukuki prosedür devam eden kişidir ” 9* Uluslararası belgelerde kaçak göçmen işçileri ve ailelerini de içine alan göçmen işçilerle ilgili en geniş kapsamlı tanım BM'nin Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Sözleşme'de yer almaktadır.

* Sözleşmede; göçmen işçi “vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılacak, çalıştırılmakta olan veya çalıştırılmış olan kişi” olarak tanımlanmaktadır. Göçmen işçiler buldukları ülkenin mevzuatı na uygun olarak oturma ve çalışma iznine sahip iseler yasal (düzenli) göçmen işçi , hukuka aykırı olarak ülkeye girmiş veya çalışmakta iseler yasa dışı (hukuk dışı- kaçak- düzensiz) göçmen işçi adını almaktadırlar Yüksek eğitimli ve nitelikli işgücünün daha iyi yaşam ve çalışma olanakları elde etmek amacıyla başka bir ülkeye göç etmesi ise nitelikli işgücü gücü veya beyin göçü olarak adlandırılmaktadır. Türk hukukunda bağımlı ve bağımsız statüde yabancının (göçmen işçi) Türkiye’de çalışabilmeleri 27.02.2003 tarih ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun (YÇİHK) uyarınca Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe çalışma izni alma şartına bağlanmıştır.

AOFDerleri.com