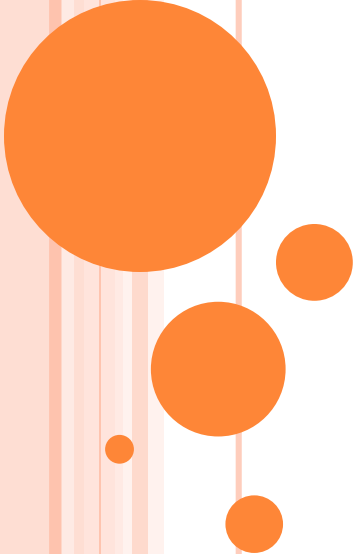




ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLAR

DSP-26

- **ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLAR**
- **ÇALIŞMA YAŞAMINDA İNCİNEBİLİR GRUPLAR**
- **ÇALIŞMA YAŞAMINDA HASSAS GRUPLAR**
- **ÇALIŞMA YAŞAMINDA RİSK GRUPLARI**



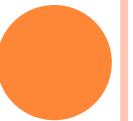
KİMDİR BU GRUPLAR :

1. Kadın çalışanlar
2. Gebe çalışanlar
3. Emziren çalışanlar
4. Çocuk çalışanlar
5. Genç çalışanlar
6. Yaşlı çalışanlar
7. Engelli çalışanlar
8. Kronik hastalığı olan çalışanlar
9. Göçmen çalışanlar





KADIN ÇALIŞANL AR



ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLAR :

Dünya nüfusunun yarısından fazlasını, çalışan nüfusun üçte birini oluşturan kadınlar;
dünya gelirininde onda birine, yeryüzü mal varlığının ise yüzde birine sahiptirler.



KADIN ÇALIŞANLAR NİÇİN RİSK GRUBUDUR ?

- *20 yaşındaki bir kadının kaldırma gücü, aynı yaştaki bir erkeğin %65'idir.*
- *İtme-çekme gücü ise aynı yaştaki erkeğin % 75'idir. 55 yaşında bir kadında bu oran %55'e düşmektedir.*
- *Kadınların hemoglobin düzeyleri erkeklerden % 20 daha azdır.*
- *Kadınların solunum kapasiteleri erkeklerden % 11 daha azdır.*
- *Kadın kas kütlesi erkeğe oranla daha azdır.*



- *Erkeğe oranla daha geniş olan kadın pelvisi, femur-tibia arasındaki açıyı küçültmekte, bu da kadınlarda diz dislokasyonlarını kolaylaştırmaktadır.*
- *Kadın omurgasının erkek omurgasından uzun olması, özellikle gebelikte vücut ağırlık dağılımının değişmesi nedeniyle, kadınlarda disk hernisi riskini artırmaktadır.*
- *Kadınlar erkeklere oranla daha fazla yağ dokusu içermektedir. Bu nedenle kadınlar, yağda çözünen maddelere (solvent, pestisid, karsinogen) daha fazla maruz kalmaktadır.*

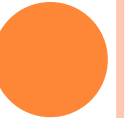


- *Kadınların vücudunda bulunan su miktarı erkeklerden daha azdır. Bu nedenle ısıcağa dayanma gücü erkeklerden daha azdır (1985 NIOSH kriterlerine göre; çalışma ortamında uygun sıcaklık, erkekler için 25.5, kadınlar için 24.4 olarak belirtilmiştir).*
- *Kadınlara özgü adet kanamaları ve buna ilişkin düzensizlikler kadının dikkat, performans ve verimliliği olumsuz etkilemektedir (Bilir, N., Yıldız, A.N. HASAK)*



**KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA
ÇALIŞTIRILMA
KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK**

**Yayımlandığı Resmi Gazete
Tarihi/Sayısı:24.07.2013/28717**



Amaç :

Bu Yönetmeliğin amacı, on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.



Kapsam :

Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde **on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların** gece postalarında çalıştırılmalarını kapsar.



Dayanak :

Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve **4857 sayılı İş Kanununun 73** üncü ve **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30** uncu maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.



4857 SAYILI İŞ KANUNU :

Gece çalıştırma yasağı

Madde 73 - Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Denilmektedir.



6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU :

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler:

MADDE 30 – (1) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir:

- a) İlgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla;..... **özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar hâlinde çalışmalar, sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek** konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar.

Denilmektedir.



Tanımlar :

Bu Yönetmelikte geçen;

a) Gece postası: 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanını,

b) Kadın çalışan: On sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanı,
ifade eder.



4857 SAYILI İŞ KANUNU :

Gece süresi ve gece çalışmaları

Madde 69 –

❖ **Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.**



Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

❖ **İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.**



Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur.

Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

❖ **Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.**

Denilmektedir.



**KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA
ÇALIŞTIRILMA
KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK
(Yayımlandığı Resmi Gazete
Tarihi/Sayısı:24.07.2013/28717) :**

Kadın çalışanların gece postasında çalıştırılma süresi :

MADDE 5 – (1) Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında **yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.**



İşyerine ulaşım :

MADDE 6 – (1) Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.



Sağlık gözetimi :

MADDE 7 – (1) Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır.

(2) Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar.



Kadın çalışanların, eşlerinin de gece postasında çalışması durumu :

MADDE 8 – (1) Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir.

(2) Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkan dahilinde karşılanır.



Gebelik ve analık durumunda çalıştırılma yasağı :

MADDE 9 – (1) Kadın alışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren **doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla **bir yıl** süre ile gece postalarında alıştırılamazlar.**

(2) Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde **altı ay daha uzatılır.**



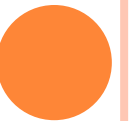
Saklama yükümlülüğü :

MADDE 10 – (1) Gece postalarında kadın çalışan çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılacak kadın çalışanların isim listelerini, iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklar.





GEBE VE EMZİREN ÇALIŞANLA R



**GEBE VEYA EMZİREN
KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA
EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA
DAİR YÖNETMELİK**

**Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi/Sayısı:
16.08.2013/28737**



Amaç :

Bu Yönetmeliğin amacı,

- Gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve
- Bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu,
- Çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını,
- Emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemektir.



Kapsam :

Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki kadın çalışan çalıştıran işyerlerine uygulanır.



Tanımlar :

- a) **Gebe çalışan:** Herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile gebeliği hakkında işverenini bilgilendiren çalışanı,
- b) **Emziren çalışan:** Tabi olduğu mevzuat hükümleri uyarınca süt izni kullanmakta olan ve işverenini durum hakkında bilgilendiren çalışanı,



c) Emzirme odaları: Çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ayrılan odaları,

ç) Yeni doğum yapmış çalışan: Yeni doğum yapmış ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren çalışanı,

d) Yurt/Çocuk bakım yurdu/Kreş: 0-60 aylık çocuklar ile velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 60-66 aylık çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerleri,

ifade eder.



Uygulamada öncelik :

- Bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınır.
- 6331 sayılı Kanun kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde çalışanlar açısından bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.
- **Oda ve yurt açma yükümlülüğü için çalışan sayısı bakımından statü ayrımı yapılmaksızın 6331 sayılı Kanuna tabi bütün çalışanlar hesaba katılır.**



- Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır.
- Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz.
- Başka bir işe aktarılması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır.
- Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.



Gece çalışması :

- Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.
- Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır.
- Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.



Çalışma saatleri :

- ❖ **Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.**



Analık ve süt izni :

Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesi hükümleri uygulanır.



**DOĞUM İZNI ALAN ANNENİN
SOSYAL HAKLARI NELERDİR?**



4857 SAYILI İŞ KANUNU :

Analık halinde çalışma ve süt izni :

Madde 74 - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.

Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir



4857 SAYILI İŞ KANUNU :

Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir.

Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. **(Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.)**

Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır.



4857 SAYILI İŞ KANUNU :

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir.

Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için **ücretli izin** verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü taktirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır.

Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.



4857 SAYILI İŞ KANUNU :

- İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra **altı aya kadar ücretsiz izin verilir.**
- Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.
- **Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir.**
- Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç'a bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler.
- **Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır**



Gebe çalışanın muayene izni :

MADDE 11 – (1) Gebe alışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

Emziren çalışanın alıştırılması :

MADDE 12 – (1) Emziren alışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir.

alışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde alıştırılamaz.



Oda ve yurt açma yükümlülüğü :

MADDE 13 – (1)

- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun,
- 100 – 150 kadın çalışanı olan işyerlerinde,
- Emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için,
- İşyerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta

Emzirme odasının kurulması zorunludur.



- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun,
- 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde,
- 0 – 6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için,
- Çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın (yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür)

işveren tarafından **YURT** kurulması zorunludur.



- (3) İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.
- (4) Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.
- (5) Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.



Oda ve yurtlardan faydalanacaklar :

MADDE 14 – (1) Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar.

Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 66 aylığa kadar çocuklar alınır.



(2) Oda ve yurtlarda, çocuklar ve görevliler dışında başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır.

Yurtlarda 0-24 aylık, 25-48 aylık ve 49-66 aylık çocuklar birbirinden ayrı bulundurulur.

(3) Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır.

Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.



Oda ve yurtlar, işyeri hekiminin tıbbi gözetimi altındadır.

Çocukların sağlık durumları düzenli aralıklarla kontrol edilir ve gereği yapılır.

İşyeri hekimi ile işyeri hemşiresi, çocukların periyodik sağlık kontrollerini yapmak, sağlıkla ilgili kayıtlarını tutmak, salgın ve bulaşıcı hastalıklara karşı gerekli önlemleri almak veya aldirmek, sağlık ve temizlik yönünden gerekli denetimleri yapmakla görevlidir.



İşverenin yükümlülüğü :

MADDE 21 – (1) Oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme gibi giderlerinin tamamı işverenlerce karşılanır.

(2) **Buralar, ayda en az bir defa işveren veya vekili tarafından denetlenir.**

İşveren, işveren vekili, işyeri hekimi veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorumlu olanlarca görülen eksiklikler derhal giderilir.



Ortaklaşa kurulan oda ve yurtların yönetimi :

MADDE 22 – (1) Oda ve yurtlar birden çok işveren tarafından kurulduğu takdirde, bu işverenler veya işveren vekilleri, **ayda en az bir defa toplanarak** bu yerlerin yönetimine dair kararları alırlar ve uygulanmasını sağlarlar.



Oda ve yurtların bildirilmesi :

MADDE 23 – (1) İşverenler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde açtıkları oda ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren **en geç 30 gün** içinde bir rapor halinde **Millî Eğitim Bakanlığı** ile bağlı oldukları **Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne** gönderirler



Bu raporda aşağıdaki hususlar belirtilir;

- a) İşyerinin unvanı, bağı olduğı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü sicil numarası ve adresi,
- b) İşyerinde çalıştırılan toplam çalışan sayısı ve kadın çalışan sayısı,
- c) Kuruma alınan çocuk sayısı, cinsiyeti,
- ç) Kurumun açık adresi, oda sayısı, oyun yerleri, bahçenin büyüklüğü, bakım ve eğitim araçlarının miktar ve çeşitleri.



GEBE, YENİ DOĞUM YAPMIŞ VEYA EMZİREN ÇALIŞANIN SAĞLIK VE GÜVENLİĞİ İÇİN TEHLİKELİ SAYILAN FAKTÖRLERE YÖNELİK ALINACAK ÖNLEMLER

Genel önlemler :

- a) Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile ilgili olarak; gebe veya emziren çalışanın çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir, söz konusu çalışanların çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe çalışanların çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınır.



b) Duruş problemleri ile ilgili olarak; çalışma mahalli ve çalışma düzeni, gebe veya emziren çalışanların duruş problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlenir, mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmaları sağlanır.

Gebeliğin durumuna göre yorgunluğun ve diğer duruş problemlerinin azaltılması veya ortadan kaldırılması için dinlenme araları ihtiyaca göre daha sık ve uzun olarak düzenlenir.



- c) Yüksekte çalışmalarda, gebe çalışanın çalışma yerlerinin platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemeler yapılır.
- ç) Çalışma saatleri ve çalışma hızı ile ilgili olarak; çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yoğunluğun çalışanın önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartlar sağlanır.



d) Gebe veya yeni doğum yapmış çalışanın yalnız çalıştırılmaması esastır.

Ancak zorunluluk halinde gebe veya yeni doğum yapmış çalışanın yalnız çalıştırılması gerektiğinde işyerinde bulunan diğer çalışanlarla kolayca iletişim sağlayabilmeleri için gerekli önlemler alınır.

Ayrıca çalışanın uygun tıbbi ve diğer destekleri alabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılır, acil yardım prosedürlerinde bu durum göz önüne alınır.



e) İş stresi ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanı, çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ve üçüncü kişilerle ilişkiler, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerine yönelik koruyucu önlemler alınır.

Düşük veya ölü doğum yapmış veya doğumdan sonra bebeğini kaybetmiş çalışanı stresten korumak için itina gösterilir.



f) Gebe çalışanın, ayakta çalışması gereken işlerde, mümkün olan durumlarda oturması sağlanır, sürekli oturarak veya sürekli ayakta çalışması engellenir, çalışmanın böyle düzenlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda dinlenme araları artırılır, hamileliğin gelişimine göre gerekli önlemler alınır.



g) Dinlenme ve diğer iyileştirici olanakların sağlanması ile ilgili olarak; gebe çalışanın sigarasız ve dumansız bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartlar temin edilir.

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın sık tuvalete gitme ihtiyacı göz önüne alınarak uzun süreli çalışmalar ve ekip çalışmaları bu gereksinime uygun olarak düzenlenir, ayrıca enfeksiyon ve diğer hastalıklara karşı gerekli hijyen şartları sağlanır



Gebe veya emziren çalışanın, kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak, beslenme molasının, temiz içme suyu temininin ve diğeri ihtiyaçlarının kendileriyle de istişare edilerek karşılanması sağlanır.

Alınacak nlemler, çalışanların yaptıkları işle bağlantılı hareketleri, duruşları, zihinsel ve bedensel yorgunluğu da kapsar.



Özel önlemler :

a) Fiziksel etkenler:

1) Şok ve titreşim: Gebe çalışanın, ani darbelere, sarsıntıya, uzun süreli titreşime maruz kalacağı işlerde ve iş makinelerinde çalıştırılmaları yasaktır.

Vücudun alt kısmını, özellikle karın bölgesini etkileyen düşük frekanslı uzun süreli titreşime ve sürekli sarsıntıya maruziyeti önleyecek tedbirler alınır.



2) Gürültü:

Gebe çalışanın çalıştığı yerdeki gürültü seviyesinin, en düşük maruziyet etkin değeri olan 80 dB(A) yı geçmemesi sağlanır.

Eğer gürültü seviyesi düşürülemiyorsa çalışanın yeri değiştirilir.

Limitleri aşan gürültülü ortamda gebe çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanarak dahi çalıştırılmaları yasaktır.



3) İyonize radyasyon:

Gebe veya emziren çalışanlar iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu ve radyasyonla kirlenmiş olan yerlerde ve işlerde çalıştırılmaz.

Bu gibi yerlere girmemesi uyarı levhaları ile belirtilir.



4) İyonize olmayan radyasyon:

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanların iyonize olmayan radyasyon kaynaklarından etkilenmesini önleyecek tedbirler alınır.



5) Soğuk, sıcak ve yüksek basınç:

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanların yaptığı işin niteliği göz önünde bulundurularak çalıştığı yerlerin sıcaklığının ve basıncının sağlık ve güvenlik riski yaratmayacak düzeyde olması sağlanır.



b) Biyolojik etkenler:

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın, 15/6/2013 tarihli ve 28678 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik’te tanımlanan **grup 2, grup 3 ve grup 4 biyolojik etkenlerin risk teşkil ettiği yerlerde ve işlerde çalıştırılmaları yasaktır.**

Ancak çalışanın bağışıklığı varsa durum değerlendirilmesi yapılarak çalışmasına izin verilebilir.



c) Kimyasal etkenler:

Kanserojen, mutajen, çok toksik, toksik, zararlı, alerjik, üreme için toksik ve emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların üretildiği, işlendiği, kullanıldığı işlerde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın çalıştırılması esas olarak yasaktır.



Ancak, çalışanın çalıştırılmasında zorunluluk varsa ve teknik olarak bu maddeler daha az zararlı olanlarla değiştirilemiyorsa, gebe çalışan, mutajen ve üreme için toksik maddelerle, emziren ve yeni doğum yapmış çalışan, emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların dışındaki maddelerle, ancak her türlü nlem alınarak ve sağlık durumları ile maruziyet düzeyleri sürekli kontrol altında tutularak çalıştırılabilir.



ç) Çalışma koşulları:

- 1) Gebe veya emziren çalışanların kendilerinin ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde elle taşıma, yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmaları yasaktır.**

Bu tür işlerde risk değerlendirmesi yapılır, gerektiğinde iş değişikliği sağlanır.



2) Kişisel koruyucu donanımlar gebe veya emziren çalışanı tam koruyacak şekilde vücuduna uygun olmalı, bu kişilerin hareketlerine engel olmamalı ve vücut ölçüleri değiştikçe yenileri temin edilir.

Uygun koruyucu sağlanamadığı durumlarda çalışan bu işlerde çalıştırılmaz.



ODA VE YURTLARDA BULUNACAK NİTELİKLER :

- Bodrum katında ve doğrudan açık havaya açılmayan yerlerde olamaz.
- Pencereleleri doğrudan güneş ışığı alacak şekilde olur.
- Kadın ve velayet hakkına sahip erkek çalışan sayısının en az % 10'u oranında yatak, yeterli sayıda gözlem odası ve bir emzirme yeri bulunur. İhtiyaca göre yeterli sayıda yatak, bölme ve diğer araç ve gereçler ilave edilir.



- Çocukların bulundurulacağı odaların taban alanlarının her çocuğa en az **3 metrekare**, hacimlerinin ise her çocuğa en az **8 metreküp** hava düşecek şekilde ve bol ışıklı olması gerekir.
- Taban, çocukların sağlığına zarar vermeyecek ve kolayca temizlenebilecek bir malzeme ile döşenmesi gerekir.
- Duvarlar ve bölmeler yeterli bir yüksekliğe kadar kolayca temizlenebilir bir maddeyle boyanması veya kaplanması gerekir.



- Odalar ve eşyalar toz tutmayacak şekilde düz ve basit olması gerekir.
- Çocuk karyolaları ve komodinleri temiz, boyalı, kullanıma ve sağlığa uygun nitelikte olması gerekir. Karyolaların ayarlanabilir yüksek korkulukları bulunur.
- Yurtlarda yeterli büyüklükte bir bahçe bulunması gerekir.
- Çocukların dinlenmeleri ve oynamaları için yeterli araç ve gereçler bulunması gerekir.



- Oda ve yurtlarda, anneler ve görevliler için yeteri kadar tuvalet ve lavabo, her 10 yatağa bir çocuk banyosu, çocuk yatak odalarının bitişiğinde çocukların kullanabileceği lavabolar bulunması gerekir.

Yurtlarda, ayrıca, çocuklar için yeteri kadar tuvalet bulunması gerekir.

- Oda ve yurtlarda, mamaların ve yiyeceklerin hazırlanması, muhafazası, dağıtılması, yedirilmesi ve kullanılan araç ve gereçlerin temizlenmesi için gerekli yerler bulunması gerekir.



- Oda ve yurtlarda, yatak odalarından ayrı bez değiştirme odaları olması gerekir. Bu odalarda, masa, yatak, şezlong gibi eşyalar, temiz ve kirli bez ve şamaşırların ayrı ayrı konulması için gerekli dolap ve kaplar bulundurulur.
- Yatak eşyası ve annelere emzirme esnasında giydirilen gömleklerin temiz olması ve düzenli olarak korunması gerekir.
- Çocuklar, emzirme yerlerine ocuk bakıcısı ya da sağlık personeli tarafından getirilir, emzirmenin bitiminde yine aynı kimseler tarafından alınarak, temizlik ve bakımları yapıldıktan sonra yataklarına bırakılır.





ÇOCUK VE GENÇ ÇALIŞANLA R



ÇOCUK VE GENÇ ÇALIŞANLAR NİÇİN RİSK GRUBUDUR ?

- Çocukların fiziksel gelişimleri tamamlanmamıştır,
- Mental gelişimleri tamamlanmamıştır,
- Risk kavramı ve risk bilinci tam olarak gelişmemiştir,
- İşyerindeki düzenekler ve düzenlemeler çocuklara göre değildir,
- Çocuklar deneyimsizdir,
- Çocuklar meraklıdır,

.



- Çocuklar oyun oynama isteğindedir,
- Bazı çevre faktörleri çocukları daha fazla etkiler,
- Çocukların eğitim gereksinimleri vardır,
- Çocuğun emeği ucuzdur,
- Toplam maruziyet süreleri küçük yaşta çalışmaya başladıklarından, özellikle kronik etkisi olan ortam faktörleri bakımından çocuk çalışanları daha riskli hale getirmektedir.



ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 06.04.2004 Resmi Gazete Sayısı: 25425

Amaç :

Madde 1 —Bu Yönetmeliğin amacı, çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını önlemektir.



Kapsam :

Madde 2 —Bu Yönetmelik, **4857 sayılı İş Kanununun 71 inci** maddesi gereğince,

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



Dayanak :

Madde 3 —Bu Yönetmelik, 10/6/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren **4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesine** dayanılarak hazırlanmıştır.



Tanımlar :

- **Genç işçi :** 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi,
- **Çocuk işçi :** 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi,



➤ **Hafif iş :** Yapısı ve niteliği itibariyle ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre;

- a) Çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan,
 - b) Okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işleri,
- (Mülga tanım:RG-21/2/2013-28566)**

ifade eder



Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esasları :

Madde 5 — Çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır.

Çocuk ve genç işçiler, okula devam edenlerin okula devamları ile okuldaki başarılarına engel olmayacak, meslek seçimi için yapılacak hazırlıklara ya da yetkili makamlar tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilirler.



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.



(Değişik fıkra:RG-21/2/2013-28566)

- Çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler Ek-1'de,
- genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler Ek-2'de ve
- 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabileceği işler Ek-3'te belirtilmiştir.



(Ek fıkra:RG-21/2/2013-28566)

- Çocuk işçiler Ek-1'de,
- genç işçiler Ek-1 ve Ek-2'de ve
- 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler ise Ek-1, Ek-2 ve Ek-3'te yer alan işler dışında çalıştırılmaz.



.

(Ek cümle: RG-25/10/2013-28802)

Ancak, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı **Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçiler**; sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla bu Yönetmeliğin eklerinde belirtilen sınırlamalara bağlı kalmaksızın **ihhtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilirler.**



(Ek fıkra:RG-21/2/2013-28566)

Ayrıca yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi ;

- hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde,
- alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde,
- parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde,



- gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde,
- aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde,
- sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde,
- radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işlerde,
- fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde,



- parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde,
- eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkan sağlamayan işlerde,
- işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde,



- eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde,
- para taşıma ve tahsilat işleri ile
- 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde

18 yaşını doldurmamayan işçiler çalıştırılmaz.



Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri :

Madde 6 —

- ❖ Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri **günde yedi** ve **haftada otuzbeş** saatten fazla olamaz.
- ❖ Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre **günde sekiz ve haftada kırk saate** kadar arttırılabilir.



- ❖ Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmidört saatlik zaman diliminde, **kesintisiz ondört saat dinlenme** süresi dikkate alınarak uygulanır.



❖ **Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir.**

_Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri birinci fıkrada belirtilen çalışma sürelerini aşamaz.



- ❖ İki saatten fazla – dört saatten az süren işlerde -----
---30 dakika,
- ❖ Dört saatten – yedibuçuk saate kadar olan işlerde ----
---1 saat

Çalışma süresinin ortasında olmak üzere ARA
DİNLENMESİ verilir.



Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller :

Madde 7 —4857 sayılı İş Kanununun 66 ncı maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanısıra;

- a) İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler,
- b) İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler,
- c) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler,

çalışma süresinden sayılır.



4857 SAYILI İŞ KANUNU :

Çalışma süresinden sayılan haller :

Madde 66 - Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.



- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.



- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürölmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürölüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

Çalışma süresinden sayılırken;

- ❖ **İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürölüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.**



4857 SAYILI İŞ KANUNU :

Ara dinlenmesi :

Madde 68 - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanda o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- **Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,**
- **Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,**
- **Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,**

Ara dinlenmesi verilir.



- Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.
- Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.
- Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.
- ❖ **Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.**



Hafta Tatili :

Madde 8 —

- ❖ Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz.

Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.



Ulusal Bayram ve Genel Tatil :

Madde 9 —

❖ Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar.

Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.



➤ **Bir yıl içinde toplam ulusal bayram ve genel tatil günü 14.5 gündür.**

Bunlar ;

ULUSAL BAYRAM :

❖ **29 Ekim :**

Cumhuriyet Bayramı

1.5 gündür



GENEL TATİL GÜNLERİ : (toplam 13 gün)

- ❖ **1 Ocak :** Yılbaşı Tatili (1 gün)
- ❖ **23 Nisan :** Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı (1 gün)
- ❖ **1 Mayıs :** Emek ve Dayanışma Günü (1 gün)
- ❖ **19 Mayıs :** Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı (1 gün)
- ❖ **30 Ağustos :** Zafer Bayramı (1 gün)
- ❖ **Ramazan Bayramı :** 3.5 gün
- ❖ **Kurban Bayramı :** 4.5 gün



Yıllık Ücretli İznin Kullanılması :

Madde 10 —

- Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi **20 günden** az olamaz.
- Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması esastır.
- Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir.
- Okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir.



Çocuk ve Genç İşçileri Çalıştıramayacak İşverenler :

Madde 11 —Çocuk ve genç işçileri;

a) Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen,

b) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan,

işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar.



İş Sözleşmesi ve Belge Yükümlülüğü :

Madde 12 —İşveren;

- a) Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir.
- b) Okula devam eden çocuk ve genç işçiden çalıştırmaya başlamadan önce, öğrenci olduğuna dair belge ister. Bu belgeyi özlük dosyasında muhafaza eder.
- c) Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.



Madde 13 —

İşveren,

çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli **iş başı eğitimlerini** verir.



İşveren, çocuk ve genç işçinin işe başlamasından önce veya çalışma esnasında, çalışma koşullarında değişiklik olması gerektiği hallerde, bu değişikliği yapabilmesi için aşağıdaki hususları göz önünde bulundurmalıdır;

- a) İşyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tanzimi,
- b) Kullanılan iş ekipmanlarının şekli, sırası ve bunların kullanılış biçimleri,
- c) İş organizasyonları,
- d) Çocuk ve genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi.



Çocuk İşçilerin Çalıştırılabilecekleri Hafif İşler :

1. Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri,
2. Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri,
3. Esnaf ve sanatkarların yanında satış işleri,
4. Büro hizmetlerine yardımcı işler,
5. Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtımı ve satımı işleri (yük taşıma ve istifleme hariç),



6. Fırın, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler,
7. Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri,
8. Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç),
9. Spor tesislerinde yardımcı işler,
10. Çiçek satışı, düzenlenmesi işleri.



Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler :

1. Meyve ve sebze konserveçiliğı, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri,
2. Meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri,
3. Helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri,
4. Kasaplarda yardımcı işler,
5. Çay işleemesi işleri,



6. Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri,
7. Küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler,
8. Süpürge ve fırça imalatı işleri,
9. Elle yapılan ağaç oymacılığı, kemik, boynuz, kehribar, lüle taşı, Erzurum taşı ve diğer maddelerden süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna, çerçeve, cam ve emsali eşya imalatı işleri,
10. Toptan ve perakende satış mağaza ve dükkanlarında satış, etiketleme ve paketleme işleri,



11. Büro işyerlerinde büro işleri ve yardımcı işler,
12. İlaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri,
13. İçkili yerler ve aşçılık hizmetleri hariç olmak üzere hizmet sektöründeki işler,
14. Diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri,
15. Yiyecek maddelerinin imalatı ve çeşitli muamelelere tabi tutulması işleri,
16. Yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ve dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri,



17. Sandık, kutu, fıçı ve benzeri ambalaj malzemeleri, mantar, saz ve kamıştan sepet ve benzeri eşya imalatı işleri,
18. Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler hariç),
19. El ilanı dağıtımı işleri,
20. Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme imalathanelerinde üretime ilişkin işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler, ısıtma işlemi, renklendirme ve kimyasal işler hariç),



21. Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici çözücülerle yapılan prine veya benzeri yağlı maddelerin ekstrasyon yoluyla yağ üretimi işlerinde ekstrasyon kademeleri hariç),

22. Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri,



- 23. Balıkthane işleri,
- 24. Şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler,
- 25. Araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fıçılama, istifleme ve benzeri işler,
- 26. Su bazlı tutkal, jelatin ve kola imali işleri,
- 27. Sandal, kayık ve emsali küçük deniz araçlarının imalatı ve tamirâtı işleri (boya ve vernik işleri hariç).



16 Yaşını Doldurmuş Fakat 18 Yaşını Bitirmemiş Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler :

1. Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası işleri ile boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri.
2. Kurutma ve yapıştırma işleri, kontrplak, kontratabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve PVC yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile emprenye işleri.
3. Parafinden eşya imali işleri.



4. Kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didikleme, ayrılması ve bunlara benzer işler.
5. Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri. (PVC'nin imali ve PVC'den mamül eşyaların yapımı hariç)
6. Mensucattan hazır eşya imali işleri (Perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri).
7. Kağıt ve odun hamuru üretimi işleri.



8. Selüloz üretimi işleri.
9. Kağıt ve kağıt ürünlerinden yapılan her türlü eşya ve malzemenin imali işleri.
10. Zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler.
11. Her türlü mürekkep ve mürekkep ihtiva eden malzeme imali işleri.





**YAŞLI
ÇALIŞANL
AR**

- Demografik yaşlılık --- 65 yaş ve üzeridir (emeklilik)
- Çalışma hayatında ise yaşlılık ---- 45-50 yaş olarak kabul edilmektedir
- Yaşlılıkta sorunlar :
 - Fizyolojik değişiklikler
Görme, işitme, hareket, mental fonksiyonlarda azalma.....
 - Patolojik durumlar
Kronik dejeneratif hastalıklar, HT, Kalp hastalıkları, DM, KOAH.....
- “ YAŞLI ” ----deneyimli (olumlu) ----” AŞIRI GÜVEN “ (yüksek kaza riski





ENGELLİ ÇALIŞANL AR



- Engellik; doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan, korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişidir.



- 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması'na göre nüfusumuzun % 12.29 'u engellidir.
- Özürlülere sağlanan hak ve hizmetlerden yararlanabilmek için özürlülük durumunun ve özür oranının belirtildiği sağlık kurulu raporu alınması gerekmektedir.
- Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmeliğe göre; özürlülüğü bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün **en az % 40 'ından yoksun** olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenmiş kişiler olarak tanımlanmaktadır.



4857 SAYILI İŞ KANUNU :

Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu

Madde 30 - (Degjşik : 15/5/2008-5763/2 md.)

İşverenler, *elli veya daha fazla* işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.



- Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam **işçi** sayısına göre hesaplanır.
- Bu kapsamda çalıştırılacak **işçi** sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır.
- Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.
- Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.
- İşyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanınır.



- İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.
- Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.



- Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.
- Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.



