



AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



KONU ADI : 44- Çalışma Yaşamında Özel Politika Gerektiren Gruplar

HAZIRLAYAN: YORUM AKADEMİ



Sıra No / Konu	44 / Çalışma Yaşamında Özel Politika Gerektiren Gruplar
Konunun genel amacı	Katılımcıların, çalışma yaşamında sağlık ve güvenlik açısından farklı riskler içeren ve özel olarak korunması gereken gruplar hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır.
Öğrenme hedefleri	Bu dersin sonunda katılımcılar; • İş sağlığı ve güvenliğinde risk gruplarının önemini açıklar. • Risk gruplarına yönelik özel sağlık gözetimi gerekliliklerini belirler. • Risk gruplarının sağlıklarının geliştirilmesine yönelik özel korunma yöntemlerini belirtir.
Konunun alt başlıkları	• İş sağlığı ve güvenliği alanında risk grupları ○ Kadın ○ Özürlü ○ Genç ○ Yaşlı ○ Göçmen • Risk gruplarının sağlık gözetimi • Risk gruplarının özel korunma yöntemleri • İlgili mevzuat



Eğitimin Amacı



Katılımcıların, çalışma yaşamında sağlık ve güvenlik açısından farklı riskler içeren ve özel olarak korunması gereken gruplar hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır.



Öğrenim Hedefleri



- İş sağlığı ve güvenliğinde risk gruplarının önemini açıklar.
- Risk gruplarına yönelik özel sağlık gözetimi gerekliliklerini belirler.
- Risk gruplarının sağlıklarının geliştirilmesine yönelik özel korunma yöntemlerini belirtir.



A.İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (Danıştay'ca iptal edilmiştir)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Risk Grupları

Madde 15 : Kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürlüler ve diğer hassas risk grupları, özellikle bunları etkileyen tehlikelere karşı korunurlar.



B. RİSK GRUPLARI

1. Çocuk İşçiler ve Genç İşçiler
2. Yaşlı İşçiler
3. Kadın İşçiler
4. Engelli İşçiler



1. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER

Çalışma yaşı kavramı

- o 1833 yasası – 10 yaşında olması gerekli
- o En küçük çalışma yaşı – ILO 15 yaş

Neden risk grubu ?

- o Deneyimsiz
- o Fizik gücü az
- o Mental gelişme (risk bilinci) yetersiz
- o Oyun oynama hevesi
- o Horlanma
- o İkinci sınıf işler

☐ Önlem: ILO - IPEC programı

☐ Eğitim – temel eğitimin 8 yıl – 11 yıl olması



1. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER

Çocuk işçiliği, sosyal ve ekonomik açıdan çok önemli bir insan hakları sorunudur. Yapılan tahminlere göre bugün tüm dünyada 250 milyon kadar çocuk, yeterli eğitimden, sağlık hizmetlerinden ve temel özgürlüklerden yoksun biçimde çalışmaktadır.

Kişisel açıdan bunun faturasını hiç kuşkusuz çocuklar ödemektedir; ancak, durumdan zarar görenler, aynı zamanda ülkelerdir.

Çocuk işçiliğine son verilmesi kendi başına bir amaçtır. Bu amaç doğrultusunda yapılacak işler, aynı zamanda ekonomik ve insani kalkınmaya da katkıda bulunacaktır.

- ☐ Önlem: ILO - IPEC programı
- ☐ Eğitim – temel eğitimin 8 yıl – 11 yıl olması



● ILO'nun 1973 tarih ve 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, çocuk işçiliğinin etkili biçimde ortadan kaldırılmasını öngörmektedir. Bu sözleşme, 1999 tarihinde kabul edilen 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesi Sözleşmesi ile daha da pekiştirilmiştir. Bu sözleşme, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin hemen sona erdirilmesine yönelik ivedi önlemlerin alınmasını öngörmektedir.



- Dünya kamuoyu çocuk emeği istismarına karşı duyarlılığını geliştirirken, çocuk işçiliğini hedef alan hareket de, hızı ve yoğunluğu açısından benzeri görölmemiş küresel bir dava haline gelmiştir
- Çocuk İşçiliğini Önlenmesi Uluslararası Programı (IPEC) bugün tüm dünyada yürüttüğu 1.000 kadar programla çocuk alıştırılmasına karşı alternatifler geliştirmektedir.



2006 Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre düşüş eğilimi devam ediyor.

ILO, Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC) desteğiyle Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Ekim-Aralık 2006 ayları arasında gerçekleştirilen “Çocuk İşgücü Anketi” sonuçları Nisan 2007 ayı sonunda açıklandı. 1994 ve 1999 yıllarında gerçekleştirilen iki anketin devamı niteliğindeki 3. Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre çocuk işçiliği oranındaki düşüş eğilimi devam ediyor.

- 6-17 yaş grubundaki 16,264,000 çocuktan 958,000 çocuk çalışma yasamı içinde yer alıyor. Bu verilere göre 1994 yılında 6-17 yaş grubunun yüzde 15.2’si çalışırken, 1999’da bu oran yüzde 10.3’e, 2006’da ise yüzde 5.9’a gerilemiş durumdadır.



- 6-14 yas grubuna bakıldığında 12,478,000 çocuktan 320,000 çocuğun çalıştığı görülmektedir. Bu veriler Ekim 1999 verileriyle karşılaştırıldığında çalışan çocuk/çağ nüfusu oranının yüzde 5.1'den yüzde 2.6'ya gerilediğini göstermektedir.
- Anket sonuçlarına göre sektörler itibarıyla çalışan çocuk sayılarının dağılımı ise tarımda yüzde 41, sanayide yüzde 28, ticarete yüzde 22 ve hizmet sektöründe ise yüzde 9 olarak gerçekleşmektedir.



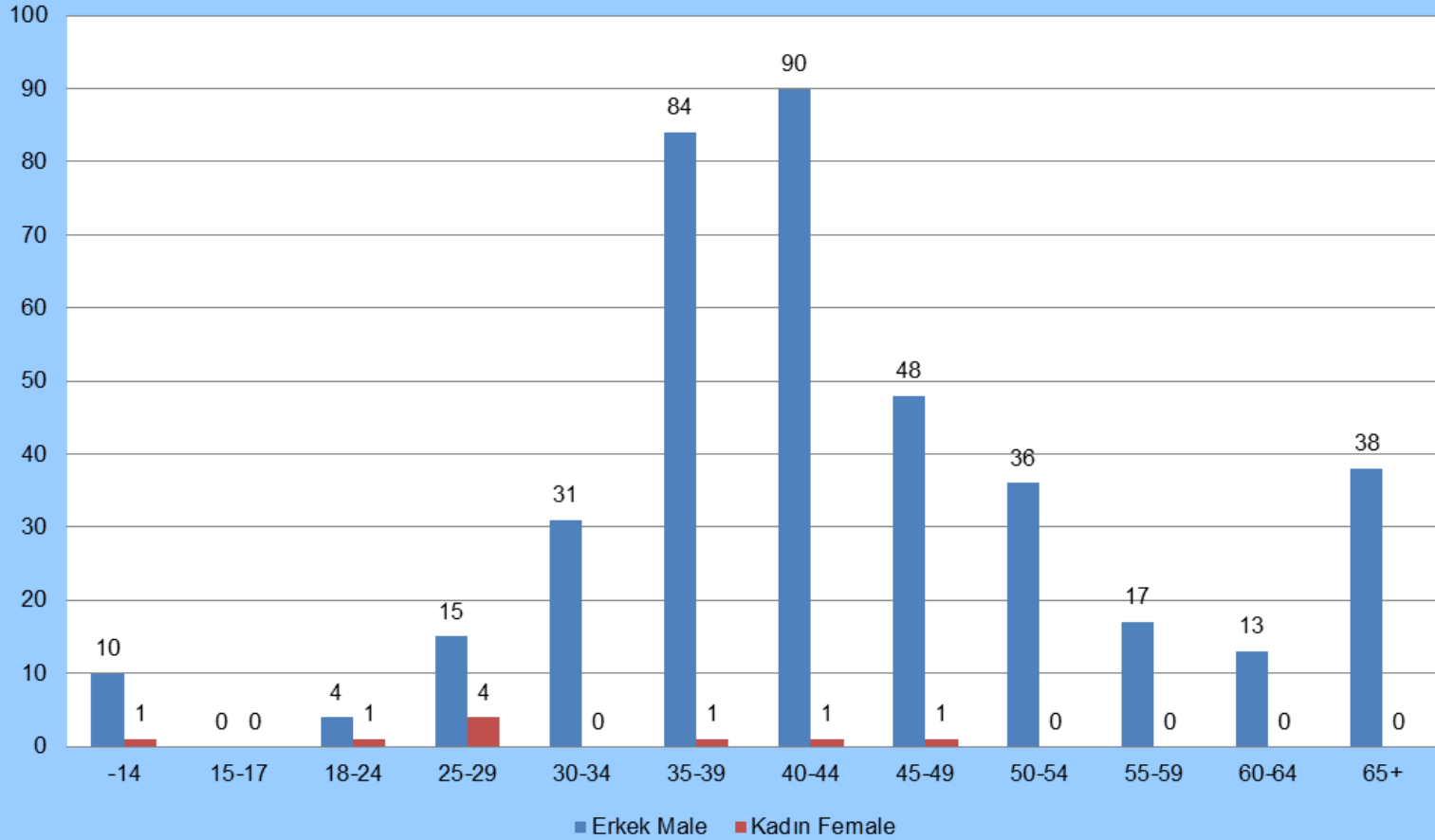
1.2. 2012 SİGORTALI ÇOCUK İŞÇİ SAYISI

Yaş Age	Erkek-Male			Kadın- Female			Genel toplam-General total		
	Sigortalı sayısı Number of insured person	Prim ödeme gün sayısı Number of cum. insured days	Sigortalılık süresi (Yıl) Insured period (year)	Sigortalı sayısı Number of insured person	Prim ödeme gün sayısı Number of cum. insured days	Sigortalılık süresi (Yıl) Insured period (year)	Sigortalı sayısı Number of insured person	Prim ödeme gün sayısı Number of cum. insured days	Sigortalılık süresi (Yıl) Insured period (year)
14	1.849	174.685	416	1.120	77.071	304	2.969	251.756	720
15	6.842	1.151.261	1.476	2.585	342.043	405	9.427	1.493.304	1.881
16	23.288	4.622.288	7.515	9.404	1.454.379	2.269	32.692	6.076.667	9.784
17	47.074	12.681.230	27.803	19.248	4.426.389	9.665	66.322	17.107.619	37.468
18	127.402	40.514.443	119.116	46.952	15.487.459	43.117	174.354	56.001.902	162.233



5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların Meslek Hastalığı Vakalarının Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2012

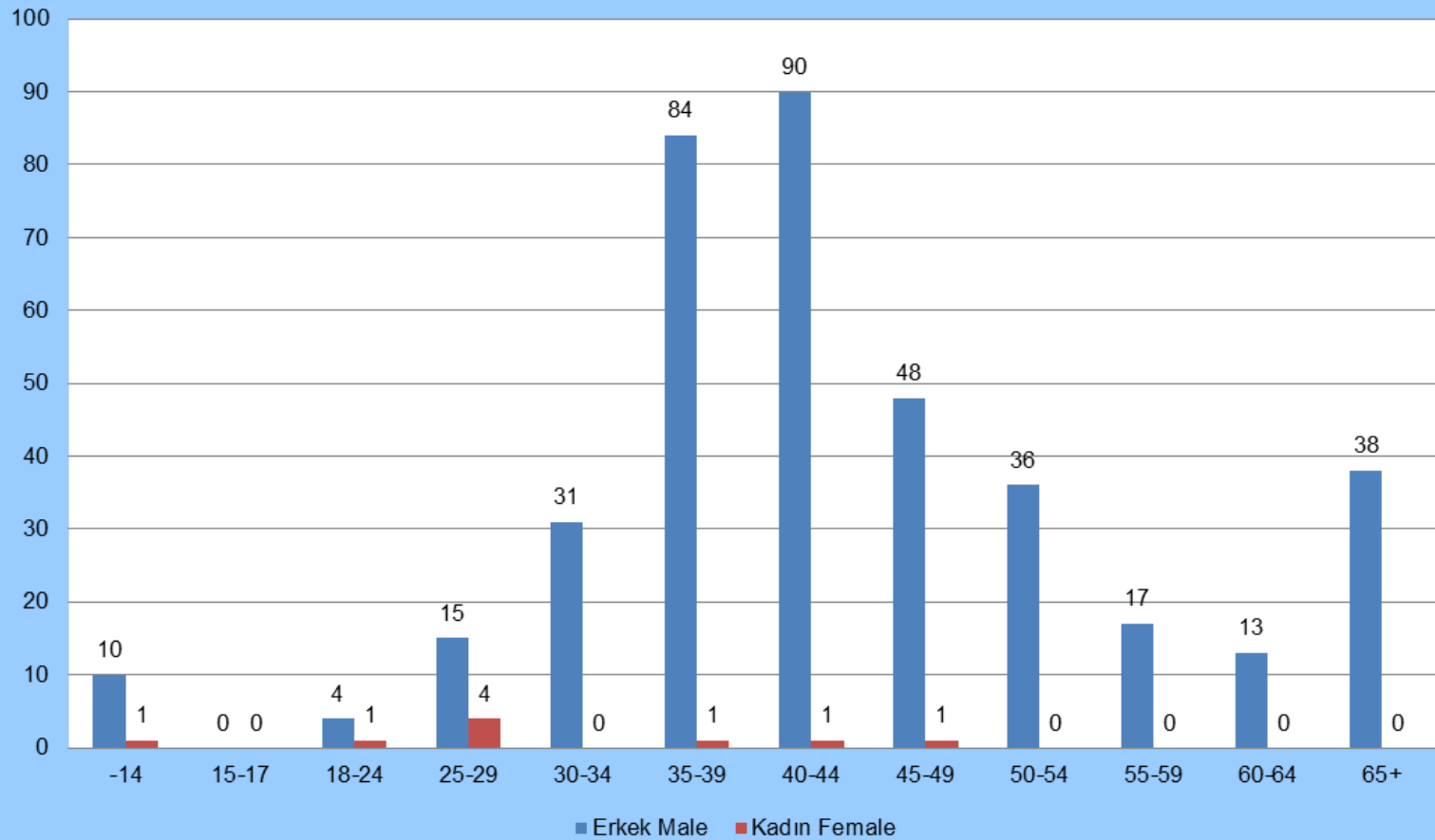
The Cases of Occupational Diseases by Age Groups and Gender [Under Article 4-1/a of Act 5510], 2012





5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların Meslek Hastalığı Vakalarının Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2012

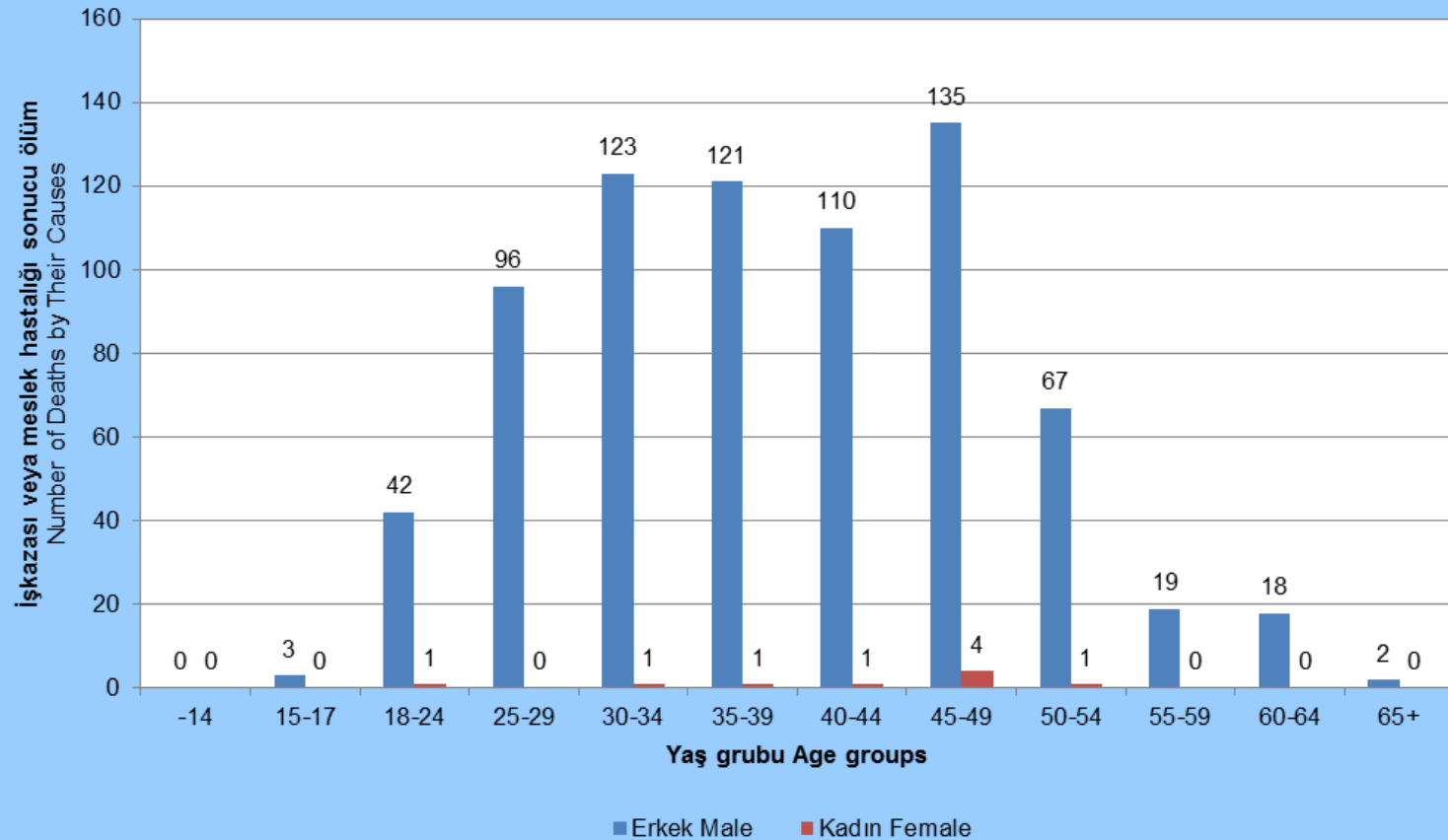
The Cases of Occupational Diseases by Age Groups and Gender [Under Article 4-1/a of Act 5510], 2012





4-1/a Kapsamındaki Aktif Sigortalılardan İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Cinsiyet Ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı, 2012

Number of Deaths by Their Causes, Gender and Age Groups [Under Article 4-1/a of Act 5510], 2012





2. YAŞLI İŞÇİLER

ILO Yaşlı İşçi Hakları:

Madde 6 – 8. Maddeler: Çalışma hayatıyla ilgili haklar

- Sözleşmenin 6. Maddesi, taraf Devletleri, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanı hakkını korumak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılmaktadır.
- “Adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı” (Sözleşme, 7. Madde), yaşlı işçilerin emekliliklerine kadar güvenli çalışma koşullarından yararlanmaları açısından özel bir önem taşımaktadır.



2012 SİGORTALI (4-1a) 60 YAŞ ÜSTÜ İŞÇİ SAYISI

YAŞ	ERKEK	KADIN	TOPLAM
60 – 83+	38751	8794	47545



2. YAŞLI İŞÇİLER

2.1. ILO Yaşlı İşçi Hakları

- Emeklilik öncesindeki yıllarda, yaşlı işçilerin yeni durumlarına uyum sağlamak üzere hazırlanmaları için, işveren örgütleri, işçi sendikaları ve ilgili diğer yapıların katılımıyla emeklilik hazırlık programları uygulanmalıdır.
- Bu programlar, yaşlı işçilere özellikle şu konularda bilgi sağlamalıdır:
 - emekli olarak hak ve yükümlülükleri;
 - bir mesleki faaliyeti sürdürmeye ya da gönüllü bir çalışma üstlenmeye ilişkin olanaklar ve bunların koşulları;



2. YAŞLI İŞÇİLER

- yaşlanmanın neden olduğu olumsuz etkilerle mücadele yolları;
 - yetişkin eğitimi ve kültürel faaliyetlere ilişkin olanaklar;
 - boş zaman kullanımı.
-
- Sözleşmenin 8. maddesi ile koruma altına haklar; yani, sendikal haklar, yaşlı işçiler için emeklilik sonrasını da içerecek şekilde geçerli olmalıdır.



9. Madde: Sosyal güvenlik hakkı

- Sözleşmenin 9. Maddesi genel olarak taraf Devletlerin “herkese sosyal güvenlik hakkını tanıyacağını” belirtmektedir.
- Sözleşmenin 9. Maddesi ve ILO-UÇÖ'nün sosyal güvenlikle ilgili sözleşmelerinin hükümleri uyarınca, taraf Devletler, ulusal yasalarca belirlenecek belirli bir yaşta başlamak üzere zorunlu yaşlılık aylığı sigortası genel sistemini tesis etmek için uygun tedbirleri almalıdır. ,
- Emeklilik yaşını belirlerken yaşlı kişilerin sahip oldukları meslekleri ve çalışabilirlik durumlarını göz önünde bulunduracak ve demografik, ekonomik ve sosyal unsurları tam anlamıyla gözetecek bir esneklik sağlamaya çağırmaktadır.



- Sözleşmenin 9. Maddesinin tam olarak uygulanabilmesi için taraf Devletler, mevcut kaynakları elverdiği ölçüde, ulusal yasalarca belirlenen bir yaşa geldiklerinde emekliliğe hak kazanmak için gerekli katkı ödemelerini tamamlamamış, emekli aylığına ya da başka türden bir sosyal güvenlik ödeneğine hak kazanamamış ve başka hiçbir gelir kaynağı olmayan tüm yaşlı kişilere katkı ödemesi gerektirmeden yaşlılık aylığı ya da benzeri destekleri sağlamalıdır.



12. Madde: Fiziksel ve ruhsal sağlık hakkı

Taraf Devletlerin, yaşıli kişilerin yeterli seviyede fiziksel ve ruhsal sağlık standartlarına sahip olma haklarının gerçekleştirilmesi amacıyla gerekli uygulamaları hayata geçirmelidir.

13 – 15. Maddeler: Eğitim ve kültürel yaşıama katılma hakkı

Herkese eğitim hakkı tanımaktadır. Bu hak, yaşıli kişilerle ilgili olarak birbirini tamamlayan iki farklı yaklaşıma doğrultusunda ele alınmalıdır:

- (a) yaşıli kişilerin eğitim programlarından yararlanma hakkı;
- (b) genç nesillerin yaşıli kişilerin uzmanlık ve deneyimlerden yararlanmasının sağlanması.



3. KADIN İŞÇİLER

- Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, iş hukukunun önemli alanlarından birini oluşturmaktadır. Çalışanlar içindeki kadınlar, çocuklar ve engelliler ise özel olarak korunan riskli grupları oluşturmaktadırlar. Kadınlarla ilgili koruyucu düzenlemelere bakıldığında bunların bir bölümünün genel nitelikli olduğu görülecektir.



- Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu, kadınların genel olarak ağır ve tehlikeli işlerde, yer altı ve su altı işlerinde çalışamayacaklarını hükme bağlamıştır.
- Ağır ve tehlikeli işlerden olmakla birlikte bazılarında kadın işçilerin (K) ve 16 yaşını doldurmuş genç işçilerin (Gİ) çalışabilmesine izin verilmiştir.
- Bu işler, "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği"nde karşılıklarına (K) veya (Gİ) kısaltma işaretleri konularak tek tek belirlenmiştir.



- Ağır ve tehlikeli işlerden olmasına karşılık (K) işaretli olanlarda kadınlar, (Gi) işaretli olanlarda ise, genç işçiler çalışabileceklerdir.
- Gelişen teknolojiler ve giderek önem kazanan cinsiyet ayrımcılığının engellenmesi çalışmaları karşısında kadın işçilere koruyuculuk altında getirilen söz konusu yasaklamaların kadın işçiye koruyucu niteliği tartışma yaratmaktadır.



3.1. Hamile kadın hakları

- Hamile kadın işçiler hamilelikleri süresince istemezlerse, yeni doğum yapmış işçiler doğumu izleyen sekiz haftalık süre boyunca, emziren işçiler doğumu izleyen altı ay boyunca gece çalıştırılmazlar. Hekim raporu ile bu süre uzatılabilir.
- Hamile, yeni doğum yapmış ve emziren işçiler günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.
- Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.



3.1. Hamile kadın hakları

- İşçinin hafif işte çalıştırılması mümkün değilse, işçinin isteğine bağlı olarak ücretsiz izinli sayılması sağlanır.
- Hamile işçilere hamilelikleri süresince periyodik kontrolleri için ücretli izin verilmelidir.
- Kadın işçinin sigarasız ve dumansız bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde uygun şartlarda çalışması sağlanmalıdır.
- Hamile, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin mümkün olduğunca oturarak çalışması sağlanmalıdır. Bu sağlanamıyorsa ara dinlenmeleri ihtiyacına göre daha sık düzenlenmelidir.



3.1. Hamile kadın hakları

- Uzun süreli çalışmalar ve ekip çalışmaları kadın işçinin sık tuvalete gitme ihtiyacına göre düzenlenmelidir.
- Enfeksiyon riskine karşı işyerinde gerekli hijyen şartları sağlanmalıdır.
- İş stresinin önüne geçmek için çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ilişkileri, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerinden koruyucu önlemler alınmalıdır.
- Çalışma hızı ve işteki yoğunluk kadın işçinin önerileri doğrultusunda uygun hale getirilmelidir.



3.1. Hamile kadın hakları

- Hamile işçinin, ani darbelere, sarsıntıya, uzun süreli titreşime maruz kalacağı işlerde çalıştırılmaları yasaktır.
- Hamile işçinin kişisel koruyucular kullansa dahi, seksen desibelden daha az gürültülü yerde çalışması sağlanır. Gürültü seviyesinin düşürülememesi durumunda işçinin yeri değiştirilmelidir.
- İşyerinde kadın işçinin soğuk, sıcak ve yüksek basınçtan dolayı sağlık riski yaratmayacak koşullarda çalıştırılması gereklidir.



3.1. Hamile kadın hakları

- Hamile ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılmaması esastır. Bu sağlanamadığında, diğer çalışanlarla kolayca iletişim sağlaması için gerekli önlemler alınmalıdır.
- Kadın işçilere, bir yaşından küçük çocuklarını emzirebilmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

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

16 Ağustos 2013 CUMA Resmî Gazete

Sayı : 28737



Amaç

MADDE 1 – (1) 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

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki kadın çalışan çalıştıran işyerlerine uygulanır.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelik İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30 uncu maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.



Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

- 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

MADDE 5 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınır.

(2) 6331 sayılı Kanun kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde çalışanlar açısından bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.



- (3) Bu Yönetmeliğin oda ve yurtlarla ilgili dördüncü bölümünde yer alan hükümlerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 1 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren çalışanlar için uygulanmasında, 8/12/1987 tarihli ve 19658 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik hükümleri saklıdır.



- (4) Oda ve yurt açma yükümlülüğü için çalışan sayısı bakımından statü ayrımı yapılmaksızın 6331 sayılı Kanuna tabi bütün çalışanlar hesaba katılır. Ancak bu çalışanların kendi özel mevzuatlarına göre kurulmuş oda, yurt, kreş veya çocuk bakımevinin bulunması halinde söz konusu yükümlülük yerine getirilmiş sayılır.



- (4) Oda ve yurt açma yükümlülüğü için çalışan sayısı bakımından statü ayrımı yapılmaksızın 6331 sayılı Kanuna tabi bütün çalışanlar hesaba katılır. Ancak bu çalışanların kendi özel mevzuatlarına göre kurulmuş oda, yurt, kreş veya çocuk bakımevinin bulunması halinde söz konusu yükümlülük yerine getirilmiş sayılır.



(3) İşveren, işyerindeki maruziyetin şeklini, düzeyini ve süresini EK-II ve EK-III'teki etkenler, süreçler, çalışma koşulları veya özel bir riske maruz kalma olasılığı bulunan işleri de;

a) sağlık ve güvenlik risklerinin, gebe veya emziren çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemek

b) alınacak önlemleri kararlaştırmak üzere değerlendirir. Bu değerlendirmede kişisel olarak çalışanı etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörleri de dikkate alır.

(4) Gebe veya emziren çalışan, işyerinde yapılan değerlendirmenin sonuçları ile sağlık ve güvenlik amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilir.



Değerlendirme sonuçlarını izleyen eylem

MADDE 7 – (1) Değerlendirme sonuçları, gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riskini veya çalışanın gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında işveren, ilgili çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirir.



- (2) Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması mümkün değilse, işveren ilgili çalışanı başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.
- (3) 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

MADDE 8 – (1) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

(2) 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

MADDE 9 – (1) Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz.

Analık ve süt izni

MADDE 10 – (1) 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.



Gebe çalışanın muayene izni

MADDE 11 – (1) Gebe alışanlara gebelikleri suresince, 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 sure 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 işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV’te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur



- (2) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 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 EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.



(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.



Kayıt ve çıkış

MADDE 15 – (1) Oda ve yurtlara kabul edilen çocuklar, EK-V’te belirtilen kayıt ve kabul defterine yazılır.

(2) Oda ve yurtlardan tamamen ayrılan çocukların, ayrılış nedeni, tarihi, kiminle çıktığı, gözlem kağıdına ve kayıt kabul defterine işlenir. Çocuğun özel dosyası anne veya babasına verilir.



Oda ve yurtlarda bulundurulacak ilaç ve tıbbi gereçler

MADDE 16 – (1) Oda ve yurtların gereken yerlerine çocukların vücut ısılarının ölçülmesi için termometreler konulur, buralarda EK-VI'daki çizelgede yazılı olan ve ayrıca işyerinde görevli hekim tarafından gerekli görülen ilaç ve tıbbi gereçler bulundurulur. Bunlar özel bir dolap içinde ve kolayca kullanılabilecek şekilde saklanır ve düzenli olarak işyerinde görevli hekim tarafından gözden geçirilerek bozulmuş veya kullanılmaz duruma gelmiş yahut tükenmiş bulunanların yerlerine yenileri konulur.



Çocukların muayeneleri

MADDE 18 – (1) Oda ve yurtlara kabul edilecek çocuklar önce gözlem odasına alınır ve işyeri hekiminin muayenesinden geçirilir. Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı bulunmayan veya portör olmayan çocuklar hakkında rapor düzenlenir, raporlar çocukların özel dosyalarında saklanır.

(2) Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı olanlar, hastalık kuşkusu bulunanlar veya portör olan çocuklar, sağlıklı olduklarının belirlenmesine kadar oda ve yurtlara alınmazlar.



(3) Bulaşıcı hastalığa tutulan veya tutulduğundan şüphe edilen oda ve yurtlarda bulunan çocuklar işyeri hekimine muayene ettirilmek üzere derhal gözlem odalarına alınırlar. Muayene sonucunda bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığa tutulduğu anlaşılan çocuklar, işyeri hekimince bir sağlık kuruluşuna gönderilir ve durumuyla ilgili olarak velisi bilgilendirilir.

(4) Oda veya yurda kabul edilen her çocuk için EK-VII'de yer alan gözlem kağıdı doldurulur ve özel dosyasına konur. Çocuklar burada kaldığı sürece, onların sağlık ve genel gelişme durumları, beden yapıları ve ruhsal özellikleri düzenli aralıklarla işyeri hekimince EK-VIII'de yer alan sağlık muayenesi kağıtlarına işlenir.



(5) Oda ve yurtlarda kalan çocukların aşılarının yapıp yapılmadığı işyeri hekimince takip edilir, çocukların aşısız veya eksik aşıları olduğunun tespiti durumunda çocuğun kayıtlı bulunduğu aile hekimine götürülmesi hususunda velileri bilgilendirilir.



Çocukların beslenmesi

MADDE 19 – (1) Oda ve yurtlarda, çocukların ihtiyaçlarına göre gerekli besinler, kahvaltıları ve yemekleri verilir. Yemek listeleri ve tamamlayıcı beslenmenin düzenlenmesinde işyeri hekiminin görüşleri alınır.

(2) Çocuklara ayrıca, günde 250’şer gram dayanıklı veya pastörize, yoksa kaynamış süt veya yoğurt verilir.



Çocukların eğitim ve geliştirilmeleri

MADDE 20 – (1) Oda ve yurtlarda, çocuklara psikososyal gelişimlerini sağlayacak okul öncesi eğitimlerin verilmesi sağlanır.



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, bağlı olduğu 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.



Bildirim yükümlülüğü

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce 4857 sayılı Kanun gereğince 23 üncü madde kapsamında yapılan bildirimler geçerli sayılır.



İşyerlerinde açılan oda ve yurtlarla ilgili bildirim
GEÇİCİ MADDE 2 – (1) 23 üncü maddede yer alan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde açtıkları oda ve yurtlarla ilgili bildirim yapmayan işverenler 31/12/2013 tarihine kadar Millî Eğitim Bakanlığı ile bağlı oldukları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirim yapmak zorundadır.



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 diğer ihtiyaçlarının kendileriyle de istişare edilerek karşılanması sağlanır.



- Alınacak önlemler, 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 önlem 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 çalıştırılamaz.



4. ENGELLİ İŞÇİLER

- Engelliler toplumda yasayan en dezavantajlı grup olarak nitelendirilmekte ve sürekli olarak sosyal hayatın tüm alanlarında engellerle karşılaşmaktadırlar.
- Birleşmiş Milletler engelliye İnsan Hakları Bildirgesinde “**Normal bir kişinin kisisel ya da sosyal yasantısında kendi kendine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal yeteneklerindeki kalıtımsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayan kişi**” olarak tanımlanmıştır.



4. ENGELLİ İŞÇİLER

- İş Kanunu MADDE 30 – 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 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.



İş Kanunu MADDE 30

- İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneiltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.
- Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılamaz 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. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder



- Engelli vatandaşların kamu işine yerleştirilmeleri için her yıl özel sınav açılır ve söz konusu kamu sektörü özelleştirilse bile burada daha önce işe başlamış olan engelli kişi işten çıkarılamaz. Eğer bu yer kapanacak olursa, engelli işçi, o ildeki Türkiye İş Kurumu'na başvurur ve bu yolla kendisine normalin iki misli kadar iş kaybı tazminatı ödenir.
- Sadece özel sektör değil, kamu kurum ve kuruluşları da engelli işçi çalıştırmakla mükelleftir.



- İşveren, engelli olsun ya da olmasın işe aldığı herkesle hizmet akdi, yani iş sözleşmesi yapmak zorundadır. İş Kanunu uyarınca bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılmak zorundadır.
- SGK'ca özürlülere erken emeklilik sağlanır,



- **ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK**
- *(21.02.2013 tarihli ve 28566 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.)*



- **MADDE 1** – 6/4/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde yer alan “Ağır ve tehlikeli iş” tanımı yürürlükten kaldırılmıştır.



MADDE 2 – Aynı Yönetmeliğin 5 inci maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

- “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.”
- “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 çalıştırılamaz.



- Ayrıca yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, alkol, sigara ve bağımlılığa yol ağan 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 ağan 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 doldurmayan işçiler çalıştırılmaz.”



MADDE 3 – Aynı Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-3, başlığı ile birlikte ekteki şekilde değiştirilmiştir.

MADDE 4 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 5 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.



“Ek-3

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.”