



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



**iHKİB**  
İSTANBUL HAZIR GIYIM VE  
KONFEKSİYON İHRACATÇILAR BİRLİĞİ

# SOSYAL 14 UYGUNLUK

## Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe

Hassas Gruplar:

Genç, Kadın, Hamile, Emziren,  
Engelli ve 50 Yaş Üzeri Çalışanlar







Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



**iHKiB**  
İSTANBUL HAZIR GIYIM VE  
KONFEKSİYON İNCELEME BÜYÜKLERİ

# SOSYAL 14 UYGUNLUK

## **Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe**

Hassas Gruplar:

Genç, Kadın, Hamile, Emziren,  
Engelli ve 50 Yaş Üzeri Çalışanlar

**Ağustos 2019**



Bu kitapçık bahsi geçecek hassas gruplara (genç çalışanlar, kadınlar, emziren anneler, hamile kadınlar, engelliler vb.) yönelik özel konuları içermektedir.

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. (4857 No'lu İş Kanunu, Madde 5)

Buna bağlı olarak hassas gruptaki çalışanlara da işe alım, iş akdinin sona erdirilmesi, terfi, eğitim ve zam gibi konularda ayrımcılık yapılamaz.

## Genç işçilerin fazla mesai yapmaları veya gece çalışmaları yasaktır.

### GENÇ İŞÇİ

**Genç işçi:** 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişidir.

#### Genç işçilerin çalıştırılmalarına izin verilen işler nelerdir?

Genç işçilerin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır.

- Giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri,
- Yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ve dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri,
- 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,
- Araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fiçilama, istifleme ve benzeri işler,



## Genç işçiler parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde çalıştırılmazlar.

- 16 yaşını doldurmuş işçiler: Mensucattan hazır eşya imali işleri(Perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri) **genç işçilerin çalıştırılmalarına izin verilen işler kapsamındadır.**

### Genç işçilerin çalıştırılmalarına izin verilmeyen işler nelerdir?

- Hazırlama, tamamlama ve temizleme 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,
- Fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde,
- Parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde,
- İşyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde, eğitim, deney eksikliği,
- Güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde,

(Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik- Resmî Gazete Tarihi: 06.04.2004 Resmî Gazete Sayısı: 25425)

### Genç İşçileri Çalıştıramayacak İşverenler

- Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen,
- Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan işveren veya işveren vekilleri genç işçi çalıştıramazlar.

## Çalışma Saatleri

Genç işçiler günde sekiz, haftada kırk saat çalışabilirler. Genç işçilerin fazla mesai yapmaları veya gece çalışmaları yasaktır.

Çalışma sürelerinden sayılan haller:

4857 sayılı İş Kanununun 66. maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanısıra;

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

## Hafta Tatili

Genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

## Ulusal Bayram ve Genel Tatil

Genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

## Yıllık Ücretli İzin

Genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir.

Okula veya eğitime devam eden genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir.

**Genç işçiler  
günde sekiz,  
haftada kırk  
saat çalışa-  
bilirler.**



## Genç işçinin velisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.



### İş Sözleşmesi

- İşveren, genç işçinin velisine, genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir.
- Okula devam eden genç işçiden, kendisini çalıştırmaya başlamadan önce, öğrenci olduğuna dair belge ister. Bu belgeyi özlük dosyasında muhafaza eder.
- Genç işçinin velisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.
- Veli muvafakatnamesi: İş sözleşmesine ek olarak velinin aynı zamanda işyerinde çalışmasına izin verdiğine dair imzalı bir muvafakatname alınıp işçinin dosyasında bulundurulur (Bakınız: Genç Çalışan Veli Muvafakatnamesi).

### İşverenin Eğitim ve Diğer Yükümlülükleri

İşveren, genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı (oryantasyon) eğitimlerini verir.

İşveren, 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 kullanılabilir biçimleri,
- c) İş organizasyonları,
- d) Genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi. (anlaşılabilir olmalıdır)

Değerlendirmeye göre genç işçilerin fiziki veya zihinsel gelişmeleri ile güvenlikleri yönünden risk tespit edilirse, en kısa sürede gerekli tıbbi kontrollerin yapılması gerekmektedir.



# Genç işçiler altı ayda bir periyodik sağlık muayenesinden geçer. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

(Bakınız: Genç İşçilerin Çalıştırılması Prosedürü)



## KADIN ÇALIŞANLAR

**Kadın Çalışan:** Medeni durumuna bakılmaksızın on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanlardır.

**Gebe Çalışan:** Herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile gebeliği hakkında işverenini bilgilendiren çalışanlardır.

**Emziren Çalışan:** Tabi olduğu mevzuat hükümleri uyarınca süt izni kullanmakta olan ve işverenini durum hakkında bilgilendiren çalışandır.

**Emzirme Odaları:** Çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ayrılan odalardır.

**Yeni Doğum Yapmış Çalışan:** Yeni doğum yapmış ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren çalışandır.

**Yurt/Çocuk Bakım Yurdu/Kreş:** 0-60 aylık çocuklar ile velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılan 60-66 aylık çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerlerdir.

---

**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.**

---



## Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.



### Kadın çalışanların gece postasında çalıştırılmaları<sup>1</sup>

- Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.
- 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.
- Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmesi için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır.
- 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.
- Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışmak istemeleri halinde, bu talep işverence olanak oranında karşılanır.

### İşyerinin Kadın ve Erkeğe Göre Düzenlemesi

- İş elbisesi giyme zorunluluğu olan çalışanlar için, yeterli büyüklükte, uygun aydınlatma, havalandırma, termal konfor ve hijyen şartlarını haiz, kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı soyunma yerleri sağlanır.

<sup>1</sup> Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 24.07.2013 tarih ve 28717 sayılı Resmî Gazete.

- Çalışma yerlerine, dinlenme odalarına, soyunma yerlerine, duş ve yıkanma yerlerine yakın yerlerde, kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı olmak üzere uygun havalandırma, aydınlatma, termal konfor ve hijyen şartları sağlanacak nitelikte yeterli sayıda tuvalet, lavabolar tesis edilir.

## Gebe Çalışanlar

- Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.
- Gebe kadınlar günde yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmaz.
- Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.
- Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan sağlığına uygun daha hafif işlerde çalışabilir. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.
- Gebe çalışanlar altı ayda bir periyodik sağlık muayenesinden geçer. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

## Analık İzni

Analık izni, kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen iznine denir.

- Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre analık izni vardır.
- Çoğul gebelik halinde doğumdan önce on ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on sekiz haftalık süre analık izni olarak kullanılır.
- Sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde

**Gebelik süresince yapılan periyodik kontroller için ücretli izin verilir.**

çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

- Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır.
- Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan

## Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.



süreler babaya kullanılır.

- Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.
- Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir.

### Ücretsiz İzin Hakkı

- Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.
- Ücretsiz izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.
- Bu maddede belirtilen ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Yani yıllık izin süresi hesaplanırken çalışılmış gibi sayılır.

## Çalışırken Ücretsiz İzin Hakkı

- Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.
- Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir.
- Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.
- Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmaz.

## Kısmi Süreli Çalışma

- İşçi, yukarıda belirtilen ücretsiz izin haklarının bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.
- İşçi, eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorundadır.
- İşçinin kısmi süreli çalışma talep dilekçesi, işveren tarafından işçinin özlük dosyasında saklanır.
- Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı aşağıdaki hallerde aranmaz:
  - o Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,
  - o Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,

**Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullandığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası süreler eklenmek suretiyle kullanılır.**

## Emziren kadınlar günde yedi buçuk saatten fazla çalışamaz.



o Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi,

- Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır. İşveren; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirir.

### Süt izni

Çocuğu bir yaşına gelinceye kadar, anneye günde toplam bir buçuk saatlik süt izni verilir. Kadın işçi süt iznini hangi saatler arasında ve kaç bölerek kullanacağını kendisi belirler. Süt izni çalışma süresinden sayılır, dolayısı ile işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

### Emziren Çalışanlar<sup>3</sup>

- Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığını raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.
- Emziren kadınlar günde yedi buçuk saatten fazla çalışamaz.
- 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.

### Gebe ve Emziren Çalışanlar için Sağlık ve Güvenlik Önlemleri

- Çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işvereni bilgilendirir.
- İşveren, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal(kanserjen, alerjik, üreme için toksik işler), fiziksel (titreşim, gürültü, soğuk, sıcak), biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirir.

<sup>3</sup> Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 16/08/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmî Gazete.



- Tekstil ve konfeksiyon işletmelerinde gebe ve emziren çalışanlarda dikkat edilecek bölümlere örnekler: boyama, kimyasal mutfak / depo, leke çıkarma bölümlerinde kimyasal maruziyet, dokuma ve nakış bölümlerinde gürültülü maruziyeti, kesimde toz maruziyeti, lazer işlemi yapılan işler, devamlı ayakta çalışılan işler olabilir.
- İşveren, sağlık ve güvenlik risklerinin, gebe veya emziren çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemek ve alınacak önlemleri kararlaştırmak üzere değerlendirir. Bu değerlendirmede kişisel olarak çalışanı etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörleri de dikkate alır.
- Gebe veya emziren çalışan, işyerinde yapılan değerlendirmenin sonuçları ile sağlık ve güvenlik amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilir.
- 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.
- Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması mümkün değilse, işveren ilgili çalışanı başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.
- 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 tabii olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

**Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır.**

**Bakınız: Hamile ve Emziren Kadın Çalıştırma**

**Prosedürü**

### **Emzirme Odası**

- 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 bir emzirme odasının kurulması zorunludur.
- Emzirme odası kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.

### **Yurtlar (Kreş)**

- 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 bir yurdun kurulması zorunludur.

---

**Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından emzirme odası kurulması zorunludur.**

---

- Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.
- İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.
- 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, 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.

- 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.

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

- Oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme gibi giderlerinin tamamı işverenlerce karşılanır. 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.

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 bir yurdun kurulması zorunludur.

**Yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasında çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.**



## ENGELLİ ÇALIŞANLAR

**Engelli Çalışan:** Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireydir.

**Engellilik Durumu:** Bireyin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel gereksinimlerini, uluslararası yöntemleri temel alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanılamalarıdır.

**İşveren Sorumlulukları**

- Aynı il sınırları içerisinde 50 ve daha üzeri işçi çalıştıran işverenler mevcut çalışanlarının %3'ü kadar engelli personel çalıştırmakla yükümlüdürler (4857 No'lu İş Kanunu Madde 30). Bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işyerleri için aynı kanunun 101. Maddesinde cezai müeyyidesi yer almaktadır.
- Çalışmaya başlayan engelli işçinin durumu en fazla bir ay içinde tescil edilmelidir.
- Belirlenen engellilik oranları üzerinde ve/veya %80 üzerinde engele sahip ya da kontenjan fazlası çalıştırılan engelliler için işveren, sigorta primi hissesi tutarının tamamı "Hazine" tarafından ödenir.
- İşyerinden malulen ayrılmak zorunda kaldıktan sonra ileri tarihte çalışma koşullarını sağlayan engelli çalışan, eski işyerine dönmeyi talep edebilir. Bu durumda işveren eğer kontenjan varsa hemen, yoksa işçinin talebi devam ettiği takdirde boş kalan ilk kontenjanda işçiyi tekrar işe almakla sorumludur. İşveren, koşullar uygun olduğu halde işçiyi işe geri almıyorsa, talepte bulunan işçiye 6 aylık ücreti tutarında tazminat vermekle yükümlüdür.
- Engelli çalışan istihdamında, mevcut işine devam ederken engelli duruma gelen işçiye öncelik tanınmalıdır.
- İşveren, engelli işçiyi işçinin mesleki, beden ve ruhsal koşullarına uygun işlerde çalıştırmaktan sorumludur.
- Engellilerin gece çalışması yapmasına dair özel bir hüküm bulunmamakla birlikte, sağlık durumunun

**İşveren engelli istihdam ettiğinde, gelir vergisi indiriminden yararlanmaktadır.**

## Çalışmaya başlayan engelli işçinin durumu en fazla bir ay içinde tescil edilmelidir.

gece çalışmasına uygun olmadığını sağlık raporu ile belgeleyen engelli işçi gece çalışmasından muaf tutulacaktır.

Engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur. (5378 No'lu Engelliler Hakkında Kanun)

### Engelli İstihdamında Vergi İndirimi ve Engelliye Ek Ödeme

- Çalışma gücünün asgari %80'ini kaybetmiş bulunanlar birinci derece engelli, asgari %60'ını kaybetmiş bulunanlar ikinci derece engelli, asgari %40'ını kaybetmiş bulunanlar ise üçüncü derece engelli sayılmaktadır. Bu derecelere göre işveren engelli istihdam ettiğinde, gelir vergisi indiriminden yararlanmaktadır.
- Aynı zamanda engelliler yine engel yüzdesine göre ek ödeme alırlar. (193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu)



## ELLİ YAŞ ÜZERİ ÇALIŞANLAR

Elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz (4857 Nolu iş kanunu Madde 53).

## EĞİTİM

Usta/şeflerin ve birim yöneticilerinin hassas grupların hakları ve çalışma şartları ile ilgili bilinçli olmaları beklenir, bunun için belli aralıklarla eğitim almaları gerekmektedir. Aynı zamanda tüm çalışanlara da tercihen senede bir, çalışan hak ve sorumlulukları eğitim programında, hassas grupların haklarına da yer verilmesi yararlı olacaktır.

## HASSAS GRUPLARDA ÇALIŞANLARA CANDOST BELİRLENMESİ

İşyerinde çalışan genç, emziren, hamile, engelli çalışanlara acil durumda (yangın, deprem, sel.. vs) tahliye sırasında yardımcı olacak 2'şer "candost" çalışan belirlenmeli ve bu liste tüm taraflara bildirilerek kayıt altına alınmalıdır.

Hassas grupta çalışanlara atanacak candostlar, refakat edecekleri kişilerle tercihen aynı bölümlerde çalışmalılardır.

## Hamile Kadınların Çalışması Prosedürü



### HAMİLE KADINLARIN ÇALIŞMASI PROSEDÜRÜ

**FİRMA ADI**

**Yayın Tarihi:**  
**Revizyon Tarihi:**

**Bölüm:** Personel İşleri

**Amaç:** Bu prosedürün amacı gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki çalışma koşullarının ve haklarının tanımlanmasıdır.

**Kapsam:** Firmadaki tüm gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanlar.

#### Tanımlar:

**Gebe Çalışan:** Herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile gebeliği hakkında işverenini bilgilendiren çalışanlardır.

**Emziren Çalışan:** Tabi olduğu mevzuat hükümleri uyarınca süt izni kullanmakta olan ve işverenini durum hakkında bilgilendiren çalışandır.

#### Gebe ve Emziren Kadınların Çalışma Koşulları, Hak ve Sorumlulukları

1. Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.
2. Gebe kadınlar günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.
3. Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.
4. Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan sağlığına uygun daha hafif işlerde çalışabilir. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için



## Hamile Kadınların Çalışması Prosedürü

gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

**5.** Gebe çalışanlar altı ayda bir periyodik sağlık muayenesinden geçer. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

**6.** Çocuğu bir yaşına gelinceye kadar, anneye günde toplam bir buçuk saatlik süt izni verilir. Kadın işçi süt iznini hangi saatler arasında ve kaç bölerek kullanacağını kendisi belirler. Süt izni çalışma süresinden sayılır, dolayısı ile işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

**7.** Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığını raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.

**8.** Emziren kadınlar günde yedi buçuk saatten fazla çalışamaz.

**9.** 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.

**10.** Çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirmekle sorumludur.

**11.** İşveren, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal (kanserojen, alerjik, üreme için toksik işler), fiziksel (titreşim, gürültü, soğuk, sıcak), biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirir.

**12.** İşveren, sağlık ve güvenlik risklerinin, gebe veya emziren çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemek ve alınacak önlemleri kararlaştırmak üzere değerlendirir. Bu değerlendirmede kişisel olarak çalışanı etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörleri de dikkate alır.

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

### Hamile Kadınların Çalışması Prosedürü



**14.** 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.

**15.** Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması mümkün değilse, işveren ilgili çalışana başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.

**16.** Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz.

**17.** 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.

---

**Hazırlayan**

---

**Onaylayan**

---

## Genç İşçi Çalışma Prosedürü

### GENÇ İŞÇİ ÇALIŞMA PROSEDÜRÜ

**FİRMA ADI**

**Yayın Tarihi:**  
**Revizyon Tarihi:**

**Bölüm:** Personel İşleri

**Amaç:** Bu prosedürün amacı, genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını önlemektir.

Kapsam: Firmadaki genç (16-18 yaş arası) çalışanlar.

#### **Tanımlar:**

Bu Yönetmelikte geçen;

Genç işçi: 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi,

Hafif iş: Yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre;

#### **Genç İşçilerin Çalıştırılma Esasları**

Genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psiko-sosyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır.

İşverenler 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.

#### **Çalışma Koşulları**

##### **a. Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri**

- Genç işçiler için bu süre günde 8 saate ve haftada 40 saate kadar arttırılabilir.
- Okula devam eden gençlerin eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim

## Genç İşçi Çalışma Prosedürü



saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 saat ve haftada 10 saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri birinci maddede belirtilen çalışma sürelerini aşamaz.

- 2 saatten fazla 4 saatten az süren işlerde 30 dakika, dört saatten 7,5 saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında 1 saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.

### b. Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller

4857 sayılı İş Kanunu'nun 66'ncı maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanısıra;

- İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler,
- İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler,
- 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.

### c. Hafta Tatili

Genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

### d. Ulusal Bayram ve Genel Tatil

Genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

### e. Yıllık Ücretli İzin Kullanılması

Genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir.

### Genç İşçileri Çalıştıramayacak İşverenler

- a) Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen,
- b) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan, işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar.



## Genç İşçi Çalışma Prosedürü



### İş Sözleşmesi ve Belge Yükümlülüğü

İşveren;

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

### İşverenin Eğitim ve Diğer Yükümlülükleri

İşveren, genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir. İşveren, genç işçinin işe başlamasından önce veya çalışma esnasında, çalışma koşullarında değişiklik olması gerektiği hallerde, bu değişikliği yapabilmesi için aşağıdaki hususları göz önünde bulundurmalıdır;

- İşyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tanzimi,
- Kullanılan iş ekipmanlarının şekli, sırası ve bunların kullanılış biçimleri,
- İş organizasyonları,
- Genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi.

Değerlendirmeye göre genç işçilerin fiziki veya zihinsel gelişmeleri ile güvenlikleri yönünden risk tespit edilirse, en kısa sürede gerekli tıbbi kontrollerin yapılması gerekmektedir.

---

**Hazırlayan**

---

**Onaylayan**

---



## GENÇ ÇALIŞAN VELİ MUVAFAKATNAMESİ

Yasal velisi bulunduğumuz kızımız/ oğlumuz (ÇALIŞANIN ADI ve SOYADI)'ın, (İŞYERİ ADRESİ) adresinde bulunan (ŞİRKET ADI) Şirkette (ÇALIŞANIN GÖREVİ) olarak çalışmasına muvafakat ettiğimizi, ayrıca firma görevlisi tarafından, çalışma koşulları, ulaşım, mesai saatleri, ücret ve işyerinde oluşması muhtemel riskler gibi hususlarda bilgilendirildiğimizi kabul ve beyan ederiz.

Velisi  
Adı Soyadı  
İmzası

Velisi  
Adı Soyadı  
İmzası



# NOTLARIM, İŞLETMEDE UYGULAMAM / YAPMAM GEREKENLER:

## YAPMAYA DEVAM EDECEKLERİM

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## UYGULAMAYI DURDURACAKLARIM

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## UYGULAMA BAŞLATACAKLARIM

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**ILO Ankara - Uluslararası  
Çalışma Örgütü**

Ferit Recai Ertuğrul Caddesi  
No: 4, 06450 Oran, Ankara  
Tel: + 90 312 491 98 90  
Faks: +90 312 491 99 45  
E-posta: ankara@ilo.org

**İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon  
İhracatçıları Birliği (İHKİB)**

Çobançeşme Mevkii, Sanayi Caddesi  
Dış Ticaret Kompleksi B Blok P.K.34196  
Yenibosna, İstanbul  
Tel: + 90 212 454 02 00  
Faks: +90 212 454 02 01  
E-posta: konfeksiyon@ihkib.org.tr

Bu kitapçık ILO Türkiye Ofisi ve İHKİB işbirliğinde  
**Sn. Ebru Gökbulut** tarafından hazırlanmıştır.



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



**İHKİB**  
İSTANBUL HAZIR GIYIM VE  
KONFEKSİYON İHRACATÇILAR BİRLİĞİ

Suriyeli mültecilerin ve ev sahibi toplulukların istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi alanında ILO tarafından yürütülen bu çalışmalar ABD Nüfus, Mülteciler ve Göç Bürosu (U.S. Department of State, PRM) tarafından desteklenmektedir.