

Çalışma Yaşamında Özel Politika Gerektiren Gruplar

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZEL RİSK GRUPLARI

👉 Amaç

Çalışma yaşamında sağlık ve güvenlik açısından farklı riskler içeren ve özel olarak korunması gereken gruplar hakkında bilgi sahibi olmak.

👉 Öğrenim hedefleri

İSG 'de risk gruplarının önemi,
Risk gruplarının sağlık gözetimi ve sağlıklarının geliştirilmesi,
Özel korunma yöntemleri,
İlgili mevzuat hakkında bilgi sahibi olmak.

👉 Giriş

İş ile sağlık ve güvenlik arasındaki ilişkileri belirleyen faktörler **bireysel özellikler** ve **işyeri ortam faktörleridir**.

İşyeri ortamında bulunan faktörler çalışanların sağlık durumu üzerinde birtakım olumsuz etkilere yol açabilir. Bu etkiler bazı bireysel faktörlerle de bir araya geldiğinde daha büyük olumsuzluklara dönüşebilir.

İşyeri ortamındaki sağlık ve güvenlik risklerinin yanı sıra, çalışan kişinin **yaşı, cinsiyeti, genel sağlık durumu, eğitimi, alışkanlıkları, genetik yapısı, beslenme durumu** gibi **bireysel (kişisel) özellikleri** de iş ile sağlık ve güvenlik ilişkileri üzerinde belirleyicidir.

Çalışanın bireysel sağlık düzeyi işyeri ortam faktörleri ile kişisel özelliklerin bileşkesi olarak ortaya çıkar. O halde çalışan bir kişinin sağlık durumu bakımından bireysel bazı özellikler de **risk faktörü** olabilmektedir. İşte bu bireysel özellikleri dikkate almak suretiyle çalışma hayatında **risk grupları** tanımlanmıştır. Risk gruplarının belirlenmesi hizmet planlamasında önceliklerin saptanmasında önem taşır. İş sağlığı alanında çalışılan işe ya da çalışanın özelliğine göre risk gruplarından bahsedilebilir.

☞ İSG alanında risk grupları

✓ **Çocuklar**

✓ **Kadınlar**

✓ **Özürlüler**

✓ **Yaşlılar**

Çalışan kişiler bakımından, çalışma yaşamında fizyolojik, ruhsal, sosyoekonomik nedenlerle üretim sürecinde çeşitli risklerle karşılaşma olasılığı yüksek, özel önem gösterilmesi gereken gruplarıdır.

Risk gruplarının korunması için yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Anayasadan başlayarak iş sağlığı mevzuatı kapsamında risk gruplarının korunmasına ilişkin hükümler bulunmaktadır.

TC. Anayasa'sında (Madde 50)

- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz.
- Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.
şeklinde hüküm vardır.

1. ÇOCUKLAR :

Çocuklar aslında **çalışma hayatı içinde olmaması gereken** bir gruptur.

Maalesef birçok ülkede çocuklar olumsuz koşullarda çalışmaktadırlar.

Çocuk olmanın getirdiği özellikler işyeri ortamlarının olumsuz koşulları ile birlikte onların sağlıklarını olumsuz etkilemektedir.

Ulusal ve uluslar arası birçok yasal düzenlemeye karşın çocuklar halen çalışma hayatı içindedirler. Gelişmekte olan ülkelerde 10-14 yaş grubu çocukların %14 ü çalışma hayatı içindedir. Afrika ülkelerinde bu oran %25 e çıkmaktadır.

Çocukların ve gençlerin çalışma hayatında daha çok kazaya uğradıkları ve daha çok hastalandıkları öteden beri bilinmektedir.

Çocuklar ve gençler iş kazaları bakımından da erişkinlere göre daha fazla risk altındadırlar.

Çocuk fizik ve güç olarak yetişkin bir kişiye oranla daha zayıftır ve yapacağı bir tehlikeli hareketin doğuracağı sonucun önemini yeterince kavrayamamış olabilir.

Ayrıca çocuklar oyun eğilimi nedeniyle yaptığı işe gereken önemi veremez ve gereken titizliği de gösteremez.

Çalışma hayatında önemli bir risk grubunu oluşturan çocukların özellikleri aşağıdaki gibidir:

- 👉 Fiziksel ve ruhsal olarak gelişme sürecindedirler
- 👉 Risk algıları ve bilinç düzeyleri erişkinlerinki kadar gelişmiş değildir
- 👉 Deneyimsizdirler
- 👉 Meraklıdırlar
- 👉 Oyun oynama istekleri baskındır
- 👉 Fiziksel kuvvetleri bir çok şey için yetersizdir
- 👉 Birikim özelliği olan kimyasal maddelerle karşılaşma yaşları çok erkendir.

- ➡ Muhakeme yetenekleri gelişmemiştir
- ➡ Çalışma düzenine ilişkin bilgi düzeyleri eksiktir
- ➡ İş yerlerindeki koruyucu malzemelerin boyutları çocuklara uygun değildir
- ➡ İş yerindeki araç-gereçlerin boyları çocuklara uygun değildir
- ➡ Her türlü şiddet için olası hedeftirler
- ➡ Haklarını bilmezler

- ✎ Çocukların uzun süre dikkatlerini bir işe toplaması da güçtür.
- ✎ Bazen de çocuk kendisini kanıtlama çabası ile riskli davranışlarda bulunmaya yönelebilir.
- ✎ Bütün bunlar çocukların daha çok kazaya uğramaları bakımından önem taşımaktadır.
- ✎ Çocuklar erişkinlere oranla vücut olarak daha küçük bir yapıya sahiptir. Bu nedenle pek çok kimyasal maddeye erişkine oranla daha duyarlı olurlar.
- ✎ Örneğin kurşun zehirlenmesi, aynı ortamda bulunan bir yetişkine göre çocukta daha erken ortaya çıkar ve daha ağır klinik belirtilerle seyreder. Çünkü çocukta kilogram başına maruziyet daha fazla olmaktadır.

Çocuk işgücüne talep nedenleri arasında ucuz olması, bazı beceriler ve sorunsuz işçiler olmaları sayılabilir.

Çocuk işçiliğinin önüne geçilmesi amacı ile bütün ülkelerde çocukların çalıştırılması bakımından en küçük çalışma yaşı belirlenmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün **138 numaralı En Küçük Çalışma Yaşı Sözleşmesi (1973) en küçük çalışma yaşını 15** olarak belirlemiştir. Belirlenen bu sınırdan daha küçük yaştaki çocukların çalıştırılması yasaktır.

İş Kanunda Madde. 71 Türkiye'de en küçük çalışma yaşı 15 olarak belirlenmiştir. Buna ek olarak **16 ile 18 yaş arasındaki çocuklar** da çalışma hayatı bakımından **özellikli bir grup** olarak ifade edilmekte ve bu yaştaki çocukların çalışmalarına bazı kısıtlamalar konmaktadır.

On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, **on dört** yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri **günde yedi ve haftada otuz beş saatten** fazla olamaz.

Ancak, **on beş yaşını tamamlamış** çocuklar için bu süre **günde sekiz ve haftada kırk saate** kadar artırılabilir.

Ülkemizde konuyla ilgili önemli bir düzenlemede **Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliktir.** Bu yönetmelikte konuyla ilgili ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir .

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

Çocuk işçi : 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi,

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,

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esasları

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.

Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri

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 otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi zorunludur.

- **Hafta Tatili**

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

- **Ulusal Bayram ve Genel Tatil**

- Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılamazlar.

- **Yıllık Ücretli İznin Kullanılması**

- 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.

Çocuk ve Genç İşçileri Çalıştıramayacak İşverenler

Çocuk ve genç işçileri;

a) Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen,

b) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan, işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar.

Ek-1 Çocuk İşçilerin Çalıştırılabilecekleri Hafif İşler

Ek-2 Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler

Ek-3 Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılamayacakları İşler

21 Şubat 2013 tarihli ve 28566 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren
'Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'
ile Ağır ve Tehlikeli İş tanımı yürürlükten kaldırılmış, aynı zamanda çocuk işçiler ve genç işçilerin çalıştırılacakları işler yeniden düzenlenmiştir.

EK-1 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.

EK-2 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 işemesi 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,



EK-2 Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler (Devamı)

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 dağıtım 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. Balıkhane 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 tamir 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.

2. KADINLAR :

Çalışma hayatında kadınlar, statüleri ve çalışma alanları bakımından birçok sorunla karşı karşıyadırlar ve özelliği olan bir gruptur. İş piyasasında iş ve mesleklerin cinsiyet temelinde ayrılmış yapısı içinde, kadınlar daha çok geleneksel kadın mesleklerinde çalışma ve çalıştırılma eğilimindedirler.

Kadın ve erkeğin fizyolojik farklılıkları nedeniyle çalışma yaşamında karşılaştıkları sağlık riskleri de zaman zaman farklılıklar göstermektedir.

Kadın ve erkeklerin anatomik farklılıkları nedeniyle, kullanılan malzemeler ve araçlar, erkek çalışanlara göre planlanmış olması nedeniyle, çoğu zaman kadınlara uygun boyutlarda olmamaktadır.

Sırt ağrıları, kramplar, omurga şekil bozuklukları, özellikle kadın çalışanlarda duruş bozukluklarına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri arasında çalışan kadınların hakları ile ilgili iç hukukumuzda yansıtılmış olan bu sözleşmelerden bazıları;

Avrupa Sosyal Şartı, eşit değerde iş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı ILO Sözleşmesi,

İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında 111 sayılı ILO Sözleşmesi,

İstihdam Politikasıyla ilgili 122 sayılı ILO Sözleşmesidir.

Ülkemizde konuyla ilgili düzenlemeler bulunmaktadır.

- **İş Kanunda Madde.72** Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.
- **İş Kanunda 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. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir.
- **Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik)**
On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar belirtilmiştir.

- **Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte,** işyerlerindeki gebe, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin işteki güvenlik ve sağlığının sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemler uygulamak ve bu işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının (kreş) nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemektir.

Genel Değerlendirme

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin - süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için alınacak önlemler aşağıdadır.

- a) **Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile ilgili olarak;** gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir,
- b) **Postüral problemler ile ilgili olarak;** çalışma mahalli ve çalışma düzeni, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin postüral (duruş) problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlenir,

- c) **Yüksekte çalışmalarda**, gebe işçinin çalışma yerlerinin platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemeler yapılır.
- d) **Çalışma saatleri ve çalışma hızı ile ilgili olarak**; çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yoğunluğun işçinin önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartlar sağlanır.
- e) **Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılmaması esastır.**
- f) **İş stresi ile ilgili olarak**; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiyi, çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ve üçüncü kişilerle ilişkiler, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerinden koruyucu önlemler alınır.

g) Gebe işçinin, ayakta çalışması gereken işlerde, mümkün olan durumlarda oturması sağlanır, sürekli oturarak veya ayakta çalışma engellenir,

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

Özel Riskler

a) Fiziksel etkenlerden;

- 1) **Şok ve titreşim ile ilgili olarak;** gebe işçinin, ani darbelere, sarsıntıya, uzun süreli titreşime maruz kalacağı işlerde ve iş makinelerinde, delicilerde çalıştırılmaları yasaktır.
- 2) **Gürültü ile ilgili olarak;** gebe işçinin çalıştığı yerdeki gürültü seviyesinin, en düşük maruziyet etkin değeri olan 80 dB(A) yı geçmemesi sağlanır.
- 3) **İyonize radyasyon ile ilgili olarak;** gebe işçi iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu yerlerde çalıştırılmaz, bu gibi yerlere girmemesi uyarı levhaları ile belirtilir.

4) İyonizasyona neden olmayan radyasyon ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin iyonize olmayan radyasyon kaynaklarından etkilenmesini önleyecek tedbirler alınır.

5) Soğuk, sıcak ve yüksek basınç ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin yaptığı işin niteliği göz önünde bulundurularak çalıştığı yerlerin sıcaklığının ve basıncının sağlık riski yaratmayacak düzeyde olması sağlanır.

b) Biyolojik etkenler ile ilgili olarak;

Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelikte tanımlanan grup 2, grup 3 ve grup 4 biyolojik etkenlerin risk teşkil ettiği yerlerde ve işlerde çalıştırılmaları yasaktır.

c) Kimyasal etkenler ile ilgili olarak;

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 işçinin çalıştırılması esas olarak yasaktır.

d) Çalışma koşulları ile ilgili olarak;

1) Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin kendilerinin ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde **elle yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmaları yasaktır.**

Gebelik süresi boyunca hiçbir surette elle taşıma işi yaptırılmaz.

Gece Çalışması

Emziren işçinin doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır.

Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır.

Çalışma Saatleri

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz.

Analık İzni

Gebe işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile gebe işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Ancak bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve gebe işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

Emziren İşçinin Çalıştırılması

Doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir.

Emzirme İzni

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.



3. ÖZÜRLÜLER (ENGELLİLER)

Özürlülük insan yapı ve biçiminin fiziki yönlerinde herhangi bir bozukluk veya eksiklik oluşturarak yine onun bedensel yeteneklerini engelleyen veya bütünüyle kaldıran durum veya durumlardır.

Özür grupları:

Ortopedik, Zihinsel, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma, Ruhsal veya Duygusal, Kronik Hastalık.

ILO'nun 159 nolu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Sözleşmesinde (1983) özürlü bedensel veya ruhsal bozukluk nedeniyle uygun bir işi edinme veya bu işi sürdürme şansını önemli ölçüde yitirmiş kişi olarak tanımlanmaktadır.

Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik, özürlülüğü bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün **en az yüzde 40 indan** yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenmiş kişiler olarak tanımlamaktadır.

Özürlölük, kişinin çalışma hayatı içerisinde iş bulabilmesi ve çalıştığı işi sürdürebilmesi konusunda bazı engellemelerle karşılaşmasına neden olabilmektedir.

Bu durumun ortaya çıkmasında önyargılar toplumun değer yargılarının etkisi büyüktür. Özürlü kişilerde istihdam hızı özürlü olmayan kişilerden çok düşüktür.

Çalışma hayatında özörlölerle ilgili politikalar üç grupta ele alınabilir:

- ✓ İş ayrımcılığı yasaklanarak istihdamları sağlanabilir,
- ✓ Rehabilitasyonları ve eğitimleri sağlanarak istihdamları sağlanabilir,
- ✓ Çalışma kabiliyetini artık yitirmiş olanlara gelir sağlanabilir.

- Özürlülerin çalışma hayatında korunmaları ile ilgili çeşitli yöntemler uygulanmaktadır.
- Bu yöntemler;
- **İşe girmede öncelik tanıma,**
- İşe girmede öncelik tanıma yönteminde, işyerinde çalışırken özürlü hale gelenlerin iyileşmesi halinde diğer isteklilere nazaran öncelikle işe alınmaları öngörülmektedir.

- Korumalı işyerleri,
- Korumalı işyerleri yönteminde sadece özürlü kimseler için düzenlenmiş işyerleri bulunmakta ve bu işyerleri sadece özürlü kimselere ayrılmaktadır. Özürlü kimseleri toplumdan uzaklaştırdığı için bu yöntem bugün tercih edilmemektedir.
- Eve iş verme,
- Eve iş verme yöntemi, özellikle ileri düzeyde sakatlıkları bulunanlara, belirli bir organizasyon çerçevesinde montaj ve benzeri işlerin dağıtılması ve tekrar toplanması sistemin özünü oluşturmaktadır.

- Kota yöntemi,
- Özürlülerin çalışma hayatına katılımlarını sağlamak amacı ile en yaygın benimsenen yöntem olan kota yönteminde belli bir sayıda işçi çalıştıran işverenlere, çalıştırdıkları işçi sayısı ile orantılı olarak özürlü çalıştırma yükümlülüğü getirilmektedir.
- **İş Kanunda 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.

- Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak zrller için belirlenecek oran toplam oranın yarısından az olamaz. *alıştırmadığı her ay için idari para cezası verilir.*
- Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.
- Yer altı ve su altı işlerinde zrl işçi çalıştırılamaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

- **Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre**
- İşverenler, işyerlerini imkânları ölçüsünde, özürlülerin çalışmalarını kolaylaştırabilecek şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmaları için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorundadırlar.
- Özürlüler, yapabilecekleri işler dışında sağlıklarına zarar verecek diğer işlerde çalıştırılmaz. Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri, özürlünün durumuna göre belirlenebilir. Özürlülerin istihdamı ile ilgili birçok işlem Türkiye İş Kurumu tarafından sürdürülmektedir.

• **4. YAŞLILAR**

- Yaşlılık bir yandan yaşam ve iş deneyiminin getirdiği olumlu yanları diğer yandan yaşlanma ile ortaya çıkan fizyolojik değişikliklerin olumsuz yansımaları ile çalışma hayatı bakımından önem taşımaktadır.
- Yaşlı nüfusun giderek artması çalışma hayatında konunun önemini giderek artırmaktadır.
- Yaşlı çalışanların sağlıklarının korunması ve gerektiğinde tedavi ve rehabilitasyonlarına ilişkin önlemler artırılmalıdır.

- 65 yaşın üzerindeki kişiler için yaşlı nitelemesi kullanılmakla birlikte çalışma hayatı bakımından 50 veya 55 yaşın üzerindeki kişiler yaşlı olarak kabul edilir.
- Yaşın pek çok sağlık sorununda risk oluşturduğu bilinmektedir.
- Bu nedenle yaşlı çalışanların hipertansiyon, diyabet, koroner kalp hastalığı vb. Çeşitli sağlık sorunları var olabilir.
- Bununla birlikte yaşlanmaya bağlı olarak görme, işitme gibi bir takım fizyolojik fonksiyonlarda ve hareket yeteneğinde zayıflama olur.

- Yaşlıların sağlık sorunları ve fizyolojik fonksiyonlarındaki zayıflama hem çalışanın kendisi, hem de birlikte çalıştığı iş arkadaşları için güvenlik riski oluşturabilir.
- Görme, işitme duyusu zayıflamış olan bir kişi çevredeki tehlikeleri yeterince algılayamayacağı için kaza riski artmıştır. Yine yaşlı bir kişinin hareket yeteneği de azalacağı için tehlikeden kaçması ve uzaklaşması da güçleşir.

TEŞEKKÜRLER