



ÇSGB

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

ÇALIŞMA HAYATINA DAİR REFERANS BİLGİLER

Ankara 2016

Basım ve dağıtımına destek veren kuruluşlar





ÇSGB

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Çalışma Hayatına Dair Referans Bilgiler

Ankara 2016

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanmıştır.
Mart 2016

Adres: İnönü Bulvarı No: 42,
Emek 06520 Ankara / TURKEY
Tel: +90 312 296 60 00
Faks: +90 312 212 07 81
www.csgb.gov.tr
cgm@csgb.gov.tr

ISBN: 978-975-455-253-9

Tasarım & Baskı
Art Ofset Matbaacılık Ltd. Şti.
+90 312 284 41 25

ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
İLETİŞİM MERKEZİ

ALO
170

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik hakkında her türlü soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikâyet, başvuru ve taleplerinizi etkin ve hızlı bir biçimde çözüme kavuşturabilmek amacıyla kurulmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi “ALO 170” i yurt içinden ve yurt dışından arayabilirsiniz.

www.alo170.gov.tr

170
+90 216 170 11 22

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.cgm.gov.tr

T.C. İÇİŞLERİ BAKANLIĞI GÖÇ İDARESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.goc.gov.tr



İnsan ticareti mağdurlarına yardım amacıyla Acil İletişim Hattı olarak faaliyetine başlayan ALO 157, Yabancı İletişim Merkezi (YİMER) adıyla hizmet vermeye başladı. Yurt içinden ve yurt dışından soru ve sorunlarınız için 7 gün 24 saat “ALO 157”yi arayabilirsiniz.

www.alo157.gov.tr

157
+90 312 157 11 22

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
www.ilo.org/ankara/lang--en/index.htm

ULUSLARARASI GÖÇ ÖRGÜTÜ
www.turkey.iom.int

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER MÜLTECİLER YÜKSEK KOMİSERLİĞİ
www.unhcr.org.tr

4817 SAYILI YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUN (1)

- Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir.
- Çalışma izni başvuru süreci ve işlemleri ile ilgili her türlü bilgiye, www.calismaizni.gov.tr adresinden erişilebilmektedir.
- Çalışma izni, hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilmektedir.
- Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra, aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izninin süresi üç yıla kadar uzatılabilmektedir.
- Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere, çalışma izninin süresi altı yıla kadar uzatılabilir.
- Yurtdışından yapılan başvurularda çalışma izni başlangıç tarihini izleyen 30 gün içinde, yurtdışından yapılan başvurularda ise yabancıнын yurda giriş tarihinden itibaren 30 gün içinde SGK sigortalı girişinin, en az Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na beyan edilmiş ücret üzerinden, yapılması zorunludur.
- Çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işverenler, her bir yabancı için 8.848 TL, çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancı 881 TL, çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancı, 3.536 TL

ve bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen bağımsız çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işveren her bir yabancı için 440 TL cezaya tabi tutulacaktır. Ceza miktarları her yıl yeniden değerlendirilme oranında arttırılmaktadır.

GEÇİCİ KORUMA SAĞLANAN YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİNE DAİR YÖNETMELİK (2)

- 28/4/2011 tarihinden itibaren Suriye Arap Cumhuriyeti'nde meydana gelen olaylar sebebiyle geçici koruma amacıyla Suriye Arap Cumhuriyeti'nden kitlesel veya bireysel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen Suriye Arap Cumhuriyeti vatandaşları ile vatansızlar ve mülteciler geçici koruma altına alınmaktadır.
- Geçici koruma sağlanan yabancılar da Türkiye'deki çalışma mevzuatına (İş, Sosyal Güvenlik ve İş Sağlığı ve Güvenliği) bağlı çalışacaklardır.
- Geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışamaz veya çalıştırılmaz.
- Geçici koruma sağlanan yabancılarla yürürlükteki asgari ücretin altında ücret ödenemez ve yabancılar sigortasız çalıştırılmaz.
- Geçici koruma sağlanan yabancılar, geçici koruma kayıt tarihinden itibaren 6 ay sonra çalışma izni almak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuruda bulunabilir.
- Çalışma izni başvuruları, geçici koruma sağlanan

yabancıları çalıştıracak işveren tarafından e-Devlet üzerinden yapılır.

- Mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izninden muaf olacaklardır. Ancak bunların muafiyet başvuruları, buldukları ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılacaktır.
- Geçici koruma sağlanan yabancılara çalışma iznine başvuru hakkı verilmesinde, Geçici Koruma Yönetmeliği uyarınca yabancıнын kalmasına izin verilen iller esas alınır.
- Çalışma iznine başvuru yapılan işyerinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı işyerindeki toplam çalışan Türk vatandaşı sayısının yüzde 10'unu geçmez.
- Toplam çalışan sayısı 10'dan az olan işyerlerinde, en fazla bir geçici koruma sağlanan yabancıнын çalışmasına izin verilebilir.

YABANCILARA YASAK MESLEKLER (3)

- Diş hekimliği, hastabakıcılık. (Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun uyarınca)
- Eczacılık (Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun uyarınca)
- Veterinerlik (Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun uyarınca)
- Özel hastanelerde sorumlu müdürlük (Hususî Hastaneler Kanunu uyarınca)

- Avukatlık (Avukatlık Kanunu uyarınca)
- Noterlik (Noterlik Kanunu uyarınca)
- Özel veya kamu kuruluşlarında güvenlik görevlisi (Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun uyarınca)
- Kara suları dahilinde balık, istiridye, midye, sünger, inci, mercan ihracı, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, kaptanlık, çarkçılık, tayfalık vb. (Kabotaj Kanunu uyarınca)
- Gümrük müşavirliği (4458 sayılı Gümrük Kanunu uyarınca)

İŞ KANUNUNA TABİ ÇALIŞACAKLAR İÇİN ÖNEMLİ BİLGİLER (4)

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.
- Anayasa gereği hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. “Angarya”, kişinin emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılmasıdır.
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- İş sözleşmesi iki kopya olarak hazırlanır ve işveren ve işçi tarafından imzalanır, imzalı bir kopya işçiye verilir.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

- Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme süresi konulduğunda, bu süre en çok iki ay olabilir.
- Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.
- Çalışanlar en geç çalışmaya başlamadan bir gün önce (inşaat, tarım ve balıkçılık işlerinde en geç başladığı gün) Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) işveren tarafından sigortalı olarak bildirilmek zorundadır.
- İşverenlerin tüm işçilerin sigortalarını yaptırmaları gerekmektedir.
- On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar hafif işlerde çalıştırılabilirler.
- İş Kanununda çalışma süresi haftalık en çok 45 saattir. Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılır.
- Gece çalışması (20:00-06:00 saatleri arasındaki çalışmalar) 7,5 saati geçemez.
- Günlük çalışma süresi 11 saati geçemez.
- 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz.
- 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış genç çalışanlar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.
- Fazla çalışma süresi yılda 270 saatten fazla olamaz.
- Fazla çalışma için işçinin onayı zorunludur.

Ara Dinlenme izni (5)

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- Dört saatten fazla ve 7.5 saate kadar (7.5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- 7.5 saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir.
- Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izin (6)

- Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçiye işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla yıllık ücretli izin verilir.
- İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
 - Bir yıldan beş yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 günden,
 - Beş yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,
 - On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden, az olamaz.
 - Ancak, 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.
- Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Bu hakkın izin olarak kullanılması şarttır.
- İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği

tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.

Mazeret izni: (7)

- İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.
- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.
- Yukarıda sayılan izin süreleri, hafta tatili hesabında çalışılmış günler gibi hesaba katılır ve hafta tatili ücretine hak kazanılır.

Fazla Çalışmanın Yasak Olduğu İşçiler (8)

- 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı, kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,
- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan (haftada 30 saate kadar çalışan) işçiler.

Hafta tatili (9)

- İş Kanununa göre, altı iş günü çalışmış olan işçiye, yedinci gün kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.
- Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri (10)

- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.
- Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Ücret Hakkı: (11)

- 2016 yılı asgari ücreti net aylık 1,300.99 TL'dir.
- Çalıştırdıkları işçi sayısının en az 5 olması hâlinde, işverenler çalıştırdıkları işçiye yapacakları her türlü ödemeyi, bankalar aracılığıyla yapmakla yükümlüdürler.
- Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
- Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya zamanında ödenmezse işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır.
- Haftalık toplam çalışma süresi 45 saat ise bu süreyi aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Her bir fazla çalışma saat ücreti % 50 artırılarak ödenmelidir.
- Gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.
- Fazla çalışma ücreti şöyle hesaplanmalıdır:
- $(\text{Brüt yada Net Maaş}/225) \times 1,5 \times \text{o ay içerisinde yapılacak toplam fazla çalışma saati}$ miktarı
- Ulusal bayram ve genel tatil günleri şunlardır: 29 Ekim Ulusal Bayram'dır. 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 30 Ağustos, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı günleri ise genel tatil olarak kabul edilir. 28-29 Ekim toplam 1.5 gün; 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs ve 30 Ağustos 1'er gün; Ramazan Bayramı 3.5 gün; Kurban Bayramı 4.5 gündür. Toplamda yıl içerisinde 14,5 gün ulusal bayram ve genel tatil bulunmaktadır.
- Herhangi bir ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışılmaması halinde işveren o güne ait ücreti tam olarak ödeyecektir. İşçinin çalışma yapması halinde ise, çalıştığı her gün için ilave bir yevmiye daha verilmesi gereklidir.
- Örneğin Nisan ayında 23 Nisan genel tatil günü çalışma yapmayan ancak, onun dışında kalan tüm günlerde çalışan bir işçi 30 günlük ücrete hak kazanırken, 23 Nisan günü de çalışma yapan bir işçi,

genel tatil çalışmasından dolayı ilave bir yevmiyeye daha hak kazandığından, 31 günlük ücret alacaktır.

- İşveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir ücret hesap pusulası vermek zorundadır.

İŞ GÜVENCESİNDEN KİMLER YARARLANABİLİR? (12)

İş Kanununda iş güvencesinden;

- Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde,
- En az altı aylık kıdemi olan,
- Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler faydalanabilir.
- İşveren, iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesini feshederken;
 - İşçinin öncelikle savunmasını almalı,
 - Fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmeli,
 - Fesih bildirimini yazılı olarak yapmalıdır.
- Aksi halde yapılan fesih geçersiz olur.
- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.

İHBAR TAZMİNATI (13)

- İşçinin, bildirim şartına uymadan işi bırakıp gitmesi halinde işverene, işvereninde, bildirim şartına uyma-

dan işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde işçiye çalışma süresi dikkate alınarak ödediği tazminata ihbar tazminatı denir.

- Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Taraflar;

- 6 aya kadar süren çalışmalarda 2 hafta,
- 6 aydan 1,5 yıla kadar süren çalışmalarda 4 hafta,
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar süren çalışmalarda 6 hafta,
- 3 yıldan uzun süren çalışmalarda 8 hafta önceden bildirimde bulunmakla yükümlüdürler.
- Aksi halde bu süreler kadar ihbar tazminatı ödemek zorundadırlar.

Yeni İş Arama İzni (14)

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.
- İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
- İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.
- İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın

alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Kıdem Tazminatı (15)

- İşçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymaması nedeniyle işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilirse kıdem tazminatına hak kazanılamaz.
- İşçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanır.
- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi halinde,
- İşçinin yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,
- Yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan ancak yaşını bekleyen işçiler 3600 prim gün ve 15 hizmet yılını tamamlarsa bir yıllık hizmeti karşılığında bir aylık (30 günlük) brüt giydirilmiş ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanır.

KADIN ÇALIŞANLARIN DİĞER YASAL HAKLARI: (16)

- Çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirir. Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.
- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

- 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. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.
- Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.
- Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.
- Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla 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 sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

- Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.
- 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.
- 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, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

4447 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU (17)

İşsizlik maaşından yararlanma koşulları: (18)

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak,
- Son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmak gerekmektedir.

İşsizlik maaşına başvuru (19)

- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine başvurmak gerekmektedir. Başvuru, İŞKUR birimine şahsen gelerek veya elektronik ortamda www.iskur.gov.tr adresinden yapılabilir. Mücbir sebepler dışında 30 gün içerisinde başvurulmaması halinde, başvuruda gecikilen süre, toplam hak sahipliği süresinden düşülmektedir.
- İşsizlik sigortası başvurusu ile kişinin iş arayan kaydı yapılmakta veya güncellenmektedir. Böylece sigortalı işsizlerin danışmanlık, işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerini alması sağlanmaktadır
- İlk işsizlik ödeneği ödemesi, ödeneye hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonuna kadar yapılmaktadır. Sigortalı işsizler, TC Kimlik Numaralı Nüfus Cüzdanı ile birlikte her hangi bir PTT şubesine başvurarak işsizlik ödeneklerini alabilirler.

İşsizlik ödeneğinin süresi: Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde; (20)

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği (kanunda yer alan diğer şartları taşınması kaydıyla) verilmektedir.

İşsizlik sigortası kapsamında sunulan hizmetler (21)

İşsizlik ödeneği alanlara İŞKUR tarafından;

- İşsizlik ödeneği verilmesi,
- Genel sağlık sigortası primleri ödenmesi,
- Yeni bir iş bulma,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi hizmetleri sağlanmaktadır.

İşsizlik ödeneği miktarı (22)

- Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçmemektedir.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU (23)

Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması: (24)

- On beş yaşını dolduran ve işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.
- Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.
- Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden (<https://giris.turkiye.gov.tr/Giris/>) üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır.

Grev: (25)

- İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.
- Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU (26)

- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini (sağlık kontrolleri, koruyucu ekipman verilmesi, eğitim verilmesi vb.) çalışanlara yansıtamaz.
- İşverenler; çalışanları ile birlikte işin her aşamasında işten kaynaklı tehlikeleri sürekli olarak tespit ederek, muhtemel risklere karşı tedbir almakla yükümlüdürler.
- Çalışanlar için riskli durumların belirlenebilmesi, hassasiyetlerin saptanması amacıyla tüm çalışanların sağlık taramasına tabi tutulması gerekmektedir. Çalışanların sağlık muayeneleri; işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı ile sağlık nedeniyle verilen aralardan sonra tekrarlanmalıdır.
- İş kazaları kazadan sonraki, meslek hastalıkları öğrenildikten sonraki üç işgünü içinde işveren tarafından, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmelidir.
- Acil durumlara hazırlık amacıyla tüm çalışanların katılacağı eğitim ve tatbikatlar yapılmalıdır.

- İşyerlerinde; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konular-
da çalışanlarla işveren arasındaki iletişimi sağlaya-
cak çalışan temsilcisi görevlendirilmelidir.
- Ciddi ve yakın tehlike bulunan yerlere, sadece gerekli
donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler gi-
rebilecektir. Bunların dışındaki çalışanlardan işlerine
devam etmeleri istenemeyecektir. Ciddi ve yakın teh-
likenin önlemez hale gelmesi durumunda, çalışanlar
işlerini derhal bırakarak tahliye edilecektir.
- Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde
çalışacak olanlardan, yapacağı işle ilgili mesleki eği-
tim aldığı belgelemeleri istenecektir. Bu belgeye
sahip olmayanlar bu işlerde çalıştırılmayacaklardır.
- Çalışan, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldı-
ğında iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulun-
madığı yerlerde ise işverene bu durumun giderilmesi
için başvurabilmektedir. Çalışanın talebi doğrultusun-
da karar verildiği takdirde gerekli tedbirler alınıncaya
kadar, çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Talep
ettiği halde gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda
çalışanlar iş sözleşmelerini feshedebilmektedirler.
- Çalışanlar; gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalış-
maktan kaçınma hakkını kullandığı dönemde ücretini
almaktadır.

MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLERİNE YÖNELİK ÇALIŞMA HAYATINA DAİR ÖNEMLİ DÜZENLEMELER (27)

50 ve daha az işçi çalıştıran tarım işyerleri ve işletmeler
İş Kanununa tabi değildir.

Türkiye'nin de 1999'da imzalamış olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 Sayılı Sözleşmesi'ne göre, asgari yaş sınırı, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında ve her halükarda 15 yaşın altında olmayacaktır.

Sosyal Güvenlik ve Sigortalılık açısından; (28)

Tarımsal faaliyetlerde çalışanların hak ve yükümlülükleri 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda düzenlenmiştir.

Buna göre mevsimlik tarım işlerinde çalışanların ekseriyetinin süresiz çalıştığı değerlendirilmektedir.

Bu kapsamdakilerin, SGK internet sitesinde örneği yer alan "Tarım İşlerinde Hizmet Akdiyle Süresiz Çalışanlara Ait İşe Giriş Bildirgesi"ni ikametlerinin bulunduğu muhtarlık ile ikamet ettikleri veya çalıştıkları il ya da ilçede bulunan tarım müdürlüklerine onaylatıp sosyal güvenlik il müdürlükleri/merkezlerine müracaat etmeleri gerekmektedir.

Tarımda İş Aracılığı (29)

- Tarımda iş ve işçi bulma aracılığı, esas itibarıyla Türkiye İş Kurumunca yapılır. Ancak, Kurumca gerçek ve tüzel kişilere belirli şartlarda izin verilebilir.
- Kurumdan izin alınmadan aracılık yapılamaz.
- Aracıların işçilerden ücret almaları yasaktır. Ücret yalnızca işverenden alınır.
- Aracılık, yalnız aracılık belgesi almış olanlarca yapılır; başkasına devredilemez, vekalet yoluyla yürütülemez.

- Ücret ve çalışma koşulları ile karşılıklı yükümlülüklerin aracı, işveren ve işçiler arasında yazılı sözleşmelerle belirlenmesi zorunludur. Aracının olmadığı yerlerde sözleşme işveren ile işçiler arasında imzalanır. İşveren veya Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği ekinde yer alan sözleşmelerin birer örneğini düzenleme tarihinden itibaren on iş günü içinde onaylamak üzere Kuruma ulaştırmak zorundadır.

Mevsimlik Tarım İşlerinde Geçici Koruma (30)

- Geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışamaz veya çalıştırılmaz.
- Ancak mevsimlik tarım (veya hayvancılık) işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izninden muaf olacaklardır ve bunların muafiyet başvuruları, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılacaktır.
- Geçici koruma sağlanan yabancılar, geçici koruma kayıt tarihinden itibaren 6 ay sonra mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışma izni muafiyeti alabileceklerdir.
- Geçici koruma sağlanan yabancılara çalışma izni muafiyeti verilmesinde, Geçici Koruma Kimlik Belgesinde kalmasına izin verilen il esas alınır.
- Çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekilleri her bir yabancı için 8 bin 848 TL cezaya tabi olacaktır. Bu ceza her yıl yeniden değerlendirilme oranında arttırılmaktadır.

- Geçici koruma sağlanan yabancı muafiyet kapsamında, sadece mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışabilir. Başka bir işte ya da işyerinde çalışamaz/çalıştırılmaz.
- Geçici koruma sağlanan yabancıнын, geçici koruma kimlik belgesi/yabancı tanııtma belgesini ibrazı zorunludur.
- Geçici koruma sağlanan yabancıнын çalışma izni muafiyeti kapsamında olup olmadığı Yabancı Çalışma İzni Sorgulama Sistemi (www.calismaizni.gov.tr) üzerinden yabancı kimlik numarası girilerek doğrulanabilir.
- Muafiyetin sona erme tarihinden sonra çalışmaya devam edilecek olması halinde, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yeniden başvurulması gerekmektedir.

GEÇİCİ KORUMA KİMLİK BELGESİ				
Photo	ADI	:	:	الاسم
	SOYADI	:	:	اللقب
	BABA ADI	:	:	اسم الأب
	DOĞ. TARİHİ	:	:	تاريخ الولادة
	DOĞ. YERİ	:	:	مكان الولادة
	CİNSİYETİ	:	:	الجنسائي
	AİLE NO	:	:	مقر العائلة
	SAHIS NO	:	98.....	رقم الهوية
	İKAMET YERİ	:	:	مكان الإقامة
YABANCI KİMLİK NO		99.....		
				