



ÇSGB

T. C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

50 Soruda

Kadın İşçilere Özel Çalışma Koşulları

KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA

KOŞULLARI İŞ MEVZUATINDA NEDEN ÖZEL OLARAK

DÜZENLENMİŞTİR? KADIN İŞÇİ KİMDİR? KADIN İŞÇİNİN DOĞUM İZİNİ NE

KADARDIR? KADIN İŞÇİ SÜT İZİNİNİ NASIL KULLANIR? KADIN İŞÇİLERİ GECE POSTASIN-

DA ÇALIŞTIRAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ NELERDİR? KADIN İŞÇİLER HANGİ AĞIR VE TEH-

LİKELİ İŞLERDE ÇALIŞTIRILAMAZ? ANAHLIK HALİNDE

GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİNDEN

NASIL YARARLANABİLİRİM? KİMLER

KADIN SİGORTALI ÜZERİNDEN

SAĞLIK YARDIMLARINDAN

YARARLANABİLİRİM? EM-

ZİRME ÖDENEĞİNDEN

NASIL YARARLANA-

BİLİRİM?

**TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE
KOBİ'LER İÇİN**

**50 SORUDA
KADIN İŞÇİLERE
ÖZEL ÇALIŞMA
KOŞULLARI**

EL KİTABI SERİSİ: 4

GİRİŞ

60 Soruda Kadın İşçilere Özel Çalışma Koşulları El Kitabı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından işçilerin eğitimi ve iş mevzuatından kaynaklanan hakları konusunda bilinçlendirilmeleri amacıyla hazırlanmış el kitapları serisi içinde yer almaktadır.

Kitap içerisinde kadın işçilerin doğum izni, süt izni gibi gebelik ve doğum sonrası emzirme döneminde iş mevzuatınca uyulması gereken kurallar ile genel olarak kadın işçinin gece çalıştırılması, postalar halinde çalıştırılması gibi çalışma ortam ve koşulları ile ilgili mevzuat hükümlerine ilişkin soru ve cevap niteliğinde temel bilgilere yer verilmiştir.

El kitabı ilk olarak; 2012 yılında MDG-F tarafından desteklenen ve ILO, İTKİB, UNDP ve UNIDO ortaklığı ile yürütülen "Türkiye'de Tekstil Sektöründe KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması" Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında hazırlanmıştır. O tarihten itibaren işçi eğitimi toplantılarında yaygın şekilde kullanılmış ve aynı zamanda İş Teftiş Kurulu Başkanlığı resmi web sitesi üzerinden işverenlere, işveren temsilcilerine ve yöneticilerine ulaştırılmıştır. Zaman içinde İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde meydana gelen değişiklikler sebebiyle revize ihtiyacı doğmuştur. El kitabı, 2016 yılı Haziran ayında ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından revize edilmiş ve İHKİB tarafından basılmıştır.

ÖNSÖZ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak temel amacımız kaynaklarımızı etkin ve verimli kullanarak, çalışma barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması yolunda sunduğumuz hizmetlerin uluslararası normlara, çalışma hayatının gereklerine ve değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve sürekli iyileştirilmesidir. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın denetlemeye yetkili birimi olan ve çalışma barışının tesisi ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla görev yapan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, programlar dahilinde denetim faaliyetleri yapmaktadır.

Kurulumuz sadece denetim faaliyetleri ile sınırlı kalmamaktadır. İşçi ve işverenlerin çalışma mevzuatından kaynaklanan hak ve yükümlülüklerini öğrenmeleri konusunda çeşitli bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri de yürütmektedir. Bu bağlamda kadın işçilere özel çalışma koşullarına ilişkin iş mevzuatında yer alan temel bilgileri işçilerimizin rahatlıkla anlayabileceği bir formatta kendilerine ulaştırabilmek için bu el kitabı hazırlanmıştır. Kitapta; kadın işçilerin doğum izni, süt izni gibi gebelik ve doğum sonrası emzirme döneminde iş mevzuatınca uyulması gereken kurallar ile genel olarak kadın işçinin gece çalıştırılması, postalar halinde çalıştırılması gibi çalışma ortam ve koşulları ile ilgili mevzuat hükümlerine ilişkin soru ve cevap niteliğinde temel bilgilere yer verilmiştir.

İşçi ve işverenlerimiz için önemli bir başvuru kaynağı olarak düşündüğümüz bu el kitabını hazırlayan iş müfettişlerine teşekkür ederim.

Hulusi AY
İş Teftiş Kurulu Başkanı

1- Kadın çalışanların çalışma koşulları iş mevzuatında niçin özel olarak düzenlenmiştir?

Anayasamız kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırmayacağını ve küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağını hükme bağlamıştır. Bu sebeple kadın işçilerin çalışma koşulları gerek iş kanunlarında gerekse ilgili tüzük ve yönetmeliklerde ayrıntılı olarak düzenlemiştir.



2- Kadın çalışan kimdir?

Bu terim, medeni durumuna bakılmaksızın on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanları ifade eder.



GEBELİKTE ÇALIŞMA

3- Gebeliğim süresince çalışırken periyodik kontrollerimi nasıl yaptırabilirim?

Gebeliğiniz süresince, çalışırken periyodik kontrollerinizi yaptırabilmeniz için işverence size ücretli izin verilir.

4- Gebe kadın çalışanın günlük çalışma süresi ne kadar olmalıdır?

Gebe kadın çalışanlar günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.



5- İşveren gebe kadın çalışana gece çalışması yaptırabilir mi?

Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

6- Sağlık raporu ile gerekli görülmesi halinde gebeliğim süresince daha hafif bir işte çalıştırılabilir miyim?

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.

DOĞUM İZNI

7- Kadın işçinin doğum izni ne kadardır?

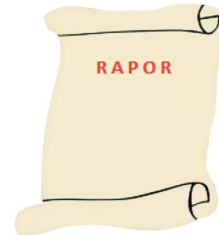
Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde bu süreler doğumdan önce on, doğumdan sonra sekiz hafta olarak belirlenmiştir.

8- Doğum öncesi ve sonrasında sekizer haftalık izin süreleri artırılabilir mi?

Doğum öncesi ve sonrası öngörülen süreler sağlık durumunuz ve çalıştığınız işin özelliği göz önünde bulundurularak hekim raporu ile artırılabilir.

9- Doğum öncesi sekiz haftalık iznimin bir bölümünü doğum sonrasına aktarabilir miyim?

Sağlık durumunuz uygun ise ve doktorunuz da bu durumu onaylarsa doğumdan önceki son üç haftaya kadar çalışmaya devam edebilirsiniz. Bu durumda doğum öncesi çalıştığınız süreler doğum



sonrası izin sürenize eklenir. Başka bir deyişle, doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışan bir kadın işçi, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresinin beş haftasını çalışarak geçirdiğinden, bu süreyi doğum sonrasına aktarabilecek ve böylece doğum sonrası sekiz haftalık izin süresine söz konusu beş haftanın da eklenmesi ile toplam on üç hafta izin kullanabilecektir.

10- Erken doğum yapmam halinde, kullanmadığım doğum öncesi izin sürem kaybolur mu?



Erken doğum yapmanız sebebiyle, doğum öncesi sekiz haftalık (çoğul gebelik halinde on haftalık) izin sürenizin tamamını kullanamamanız halinde, kullanmadığınız süreyi doğum sonrası izin sürenize ekleyebilirsiniz. Örneğin, 8 haftalık doğum öncesi izne ayrılmanız, ancak üç hafta erken doğum yapmanız halinde, kullanmadığınız üç haftalık doğum öncesi izni, doğum sonrası sekiz haftalık izninize ekleyerek onbir hafta izin kullanmanız mümkündür.

11-Evlat edinen kadınlar doğum izninden yararlanabilir mi?

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu tek başına evlat edinmeniz halinde kendiniz, eşinizle birlikte evlat



edinmeniz halinde siz veya eşiniz, çocuğun aileye filen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık analık izni kullanabilirsiniz.

12- Kadın gazetecilerin doğum izinleri konusunda özel bir düzenleme var mıdır?

Kadın gazetecilerin doğum izinleri, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan kadın işçilerden farklı olarak, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Söz konusu kanuna göre kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır.



13- Kadın gazeteci doğum izni süresince ücret alabilir mi?

Hamileliğinin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılan kadın gazeteciye, bu süre boyunca çalıştığı müessese tarafından son aldığı ücretin yarısı ödenir. Doğum gerçekleşmez veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin oluş tarihinden itibaren bir ay süreyle aynı ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan ya da bağlı bulunduğu kuruluşlardan alacağı yardım, bu ödemeye engel değildir.

14- İşveren doğum izni sürem içinde işe gelmemem sebebiyle hizmet akdimi feshedebilir mi?

Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra sekizer haftalık sürelerde çalıştırılmaları yasaktır. Dolayısıyla bu sürelerde işe gelmeyen kadın işçinin hizmet akdi işverence feshedilemez.

15- Yıllık ücretli iznim hesaplanırken doğum izinlerim dikkate alınır mı?

Kadın işçilerin 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi hükümleri uyarınca doğumdan önce ve sonra çalışmalarının yasak olduğu sekizer haftalık (çoğul gebeliklerde doğumdan önce on, doğumdan sonra sekiz haftalık) süreler, yıllık izin haklarının hesabında çalışılmış gibi sayılır.

Örneğin; 01.02.2016 tarihinde işe giren ve 01. 06.2016 tarihinden itibaren toplam on altı hafta doğum öncesi ve sonrası izin kullanan kadın işçi, bu süreler çalışılmış gibi sayılacağından 01.02.2017 tarihinde yıllık ücretli izne hak kazanacak, doğum izninden dolayı yıllık izne hak kazanma tarihi bakımından herhangi bir kaybı olmayacaktır.

DOĞUM SONRASI ÜCRETSİZ İZİN, YARI ZAMANLI ÇALIŞMA VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA ALTERNATİFLERİ

16- Doğumdan sonra çocuğumun bakımı için ücretsiz izin kullanabilir miyim?

Doğum öncesi ve sonrası toplam on altı haftalık (çoğul gebeliklerde onsekiz haftalık) izin sürenizi tamamladıktan sonra, talep etmeniz halinde altı aya kadar ücretsiz izin kullanabilirsiniz.

Söz konusu altı aylık ücretsiz izni, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu tek başınıza evlat edinmeniz halinde sizin, eşinizle birlikte evlat edinmeniz halinde sizin veya eşinizin kullanması mümkündür.

Ancak altı aylık ücretsiz izin süreniz, yıllık ücretli izin hakkınızın hesabında dikkate alınmaz.

Örneğin; 01.08.2015 tarihinde işe başlayan 01.02.2016- 23.05.2016 tarihleri arasında toplam on altı haftalık doğum izni kullandıktan hemen sonra altı ay ücretsiz izne ayrılan işçinin yıllık izne hak kazanma tarihi (altı aylık ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağından) 01.08.2016 değil, 01.02.2017 tarihi olacaktır.

17- Doğum sonrası çocuğumun bakımı için yarı zamanlı çalışabilir miyim?



Doğum sonrası analık izninizin bitmesinden itibaren, çocuğunuzun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla, talep etmeniz halinde, birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda

yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma sürenizin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilirsiniz.

Çoğul doğum yapmanız hâlinde bu süreler otuzar gün eklenecektir. Çocuğunuzun engelli doğması hâlinde ise bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanacaktır.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinmeniz halinde, aynı haktan siz veya eşiniz de yararlanabilirsiniz.

Ancak bu şekilde ücretsiz izin kullanmanız halinde, ayrıca süt izninden yararlanmanız mümkün değildir.

18- Doğum sonrası yarı zamanlı çalışma izni kullanmam halinde, ücretsiz izinli olduğum süre için ödenek alabilir miyim?

Yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanmanız halinde, çalıştığınız süreye karşılık gelen prim ve ücretleriniz işveren tarafından

ödenirken, çalışmadığınız (ücretsiz izinli olduğunuz) süreye karşılık gelen prim ve ücretleriniz ise İŞKUR tarafından İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır.

Yarım çalışma ödeneği, çalıştığınız aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenecektir.

Yarım çalışma ödeneği, çalışılmayan her bir gün için günlük asgari ücretin brüt tutarıdır.

Yarım çalışma ödeneği aldığınız döneme ait sigorta primleri işçi ve işveren payları, yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeneceğinden herhangi bir prim günü kaybınız da olmayacaktır.

19- Yarı Zamanlı Çalışma Ödeneğinin Koşulları Nelerdir?

Yarı zamanlı çalışma ödeneğinden yararlanabilmeniz için;

- Doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda adınıza en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildiriminde bulunmuş olması,
- 4857 sayılı Kanununun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışmış olmanız,
- Doğum veya evlat edinme sonrası analık izninizin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma “doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi” ile başvuruda bulunmanız gerekmektedir.

20- Doğumdan sonra çocuğum belirli bir yaşa gelinceye kadar kısmi süreli çalışabilir miyim?

Doğum sonrası analık izninizin bitmesinin ardından, en az bir ay önce işvereninize yazılı olarak başvurarak kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilirsiniz. Bu şekilde, çocuğunuzun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar geçecek süre için kısmi süreli çalışmada bulunmanız mümkündür.

İşveren kısmi süreli çalışma talebinizi kabul etmek zorundadır. Kısmi süreli çalışma talebiniz sebebiyle iş akdiniz geçerli nedenle feshedilemez. Böyle bir fesih durumunda tazminat veya gerekli koşulların bulunması halinde işe iade davası açmanız mümkündür.

Kısmi süreli çalışmada, yarı zamanlı çalışmadan farklı olarak sadece çalıştığınız sürelerin ücreti işverence ödenecek, çalışmadığınız süreler için ödenek almanız söz konusu olmayacaktır.

Hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenecektir.

21- Kısmi süreli çalışma hakkında kimler yararlanabilir?

Kısmi süreli çalışma hakkından ebeveynlerden sadece birisi yararlanabilir. Ebeveynlerden birisinin çalışmaması halinde çalışan eşin kısmi süreli çalışma hakkından yararlanması mümkün değildir.

22- Evlat edinenler kısmi süreli çalışma hakkında yararlanabilir mi?

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşinizle birlikte veya tek başınıza evlat edinmeniz halinde de, çocuğunuz size fiilen teslim edildiği tarihten itibaren kısmi süreli çalışma hakkında yararlanabilirsiniz.

23- Kısmi süreli çalışmaya başladıktan sonra, sürenin bitmesini beklemeden tam süreli çalışmaya dönebilir miyim?

Kısmi süreli çalışmaya başlamanızın ardından, süre sonunu beklemeden tekrar tam süreli çalışmaya dönebilirsiniz. Bunun için işverene bir ay önceden yazılı bildirimde bulunmanız gerekmektedir.

Ancak bu durumda aynı çocuk için tekrar kısmi süreli çalışma hakkında yararlanmanız mümkün değildir. Tam süreli çalışmaya başlamanız halinde sizin yerinize işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir.

SÜT İZNI



24- Kadın işçinin süt izni ne kadardır?

Çocuğunuz bir yaşına gelinceye kadar, onu emzirmeniz için günde toplam bir buçuk saatlik süt izni hakkınız bulunmaktadır.

25- Kadın işçi süt iznini nasıl kullanılır?

Kadın işçi günde toplam bir buçuk saatlik süt iznini hangi saatler arasında ve kaç bölerek kullanacağını kendisi belirler.

26- İşveren süt izni kullanmam sebebiyle ücretimden herhangi bir kesinti yapabilir mi?

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için verilmesi zorunlu olan günde toplam bir buçuk saatlik süt izinleri günlük çalışma süresinden sayılır. Dolayısıyla işveren, süt izni kullanan kadın işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapamaz.

27- Emziren kadın çalışanın günlük çalışma süresi ne kadar olmalıdır?

Emziren kadın çalışanlar günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

28- İşveren emziren kadın çalışana gece çalışması yaptırabilir mi?

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 EMZİREN KADIN ÇALIŞANIN SAĞLIK VE GÜVENLİĞİ

29- Kadın çalışan gebelik ya da emzirme halini işverene bildirmek zorunda mıdır?

Kadın işçi gebelik ve emzirmeye başlama halinde işvereni bilgilendirir. İşveren, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirir. Bu değerlendirme sonucuna göre gerekli önlemleri alır.

İşveren, işyerindeki maruziyetin şeklini, düzeyini ve süresini çalışma koşulları veya özel bir riske maruz kalma olasılığı bulunan işlerin; 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.

30- Kadın çalışanı olan işverenlerin emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü var mıdır?

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 bulunması zorunludur.
- 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.



İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

31- Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde hangi hususlar göz önünde bulundurulmalıdır?

Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.

Emzirme odası ve yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.

32- İşveren gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın çalışanların sağlık ve güvenlikleri için hangi önlemleri almak zorundadır?

İşverenlerin gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın çalışanların sağlık ve güvenlikleri için hangi önlemleri almaları gerektiği "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla



Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”te ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Bu önlemler aşağıda belirtilmiştir:

- 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.
- Duruş problemleri ile ilgili olarak; çalışma mahalli ve çalışma düzeni, gebe veya emziren çalışanların duruş problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlenir ve 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.
- Yüksekte çalışmalarda, gebe çalışanın çalışma yerlerinin platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemeler yapılır.
- 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.



- 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.

- 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.
- 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.
- 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.

34- İşverenin gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın çalışanlara sağladığı kişisel koruyucular hangi özelliklere sahip olmalıdır?

Kişisel koruyucu donanımlar gebe veya emziren çalışanı tam koruyacak şekilde vücuduna uygun olmalı, bu kişilerin hareketlerine engel olmamalı ve vücut ölçüleri değiştikçe yenileri temin edilmelidir. Uygun koruyucu sağlanmadığı durumlarda çalışan bu işlerde çalıştırılmaz.



35- İşveren, gebe ya da emziren kadın çalışanların sağlık ve güvenliklerini etkileyen bir risk tespit etmesi halinde ne tür önlemler almalıdır?

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 tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

KADIN ÇALIŞANIN ÇALIŞMA ORTAM VE KOŞULLARI

36- Gece postası nedir?



Gece postası, 4857 sayılı İş Kanununun 69. maddesinde belirtilen gece dönemini (en geç saat 20:00'de başlayarak, en erken saat 06:00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren gün dönemi) kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanını ifade eder.

37- Kadınlar gece postalarında çalıştırılabilir mi?

18 yaşını doldurmuş kadın çalışanlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"te belirtilen şartlara uyulması kaydıyla gece postalarında çalıştırılabilirler.

38- Kadın çalışanları gece postasında çalıştıran işverenin yükümlülükleri nelerdir?

İşverenler kadın çalışanları gece postasında çalıştırmaları halinde;

- Gece postasındaki çalışma sürelerini yedi buçuk saati aşmayacak şekilde düzenlemek,
- Belediye sınırları dışındaki işyeri işverenleri ile Belediye sınırları içinde olmakla beraber posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri için gece postalarında çalıştırılacak kadın işçileri sağlayacakları uygun araçlarla ikametlerine en yakın merkezden işyerine götürüp getirmek,
- Gece postasında çalıştıracakları kadın işçiler için işe başlamadan önce gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına dair sağlık raporunu işyerinde görevli işyeri hekiminden almak,
- İşin devamı süresince, çalışanın özel durumunu ve işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak, işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla, gece postalarında çalışan kadınların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadırlar.



39- Kadın çalışanın eşinin de işin postalar halinde yürütüldüğü bir işyerinde çalışması halinde işveren, kadın çalışanın gece çalışmasını nasıl düzenler?

Kadın işçinin eşi de işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya aynı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın çalışanın talebi halinde gece çalışması eşinin çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışmak istemeleri halinde, bu talep işverence, olanak oranında karşılanır.

40- Kadınlar maden ocaklarında çalıştırılabilir mi?

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.



41-İhtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirmiş kadınlar maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında yapılan işlerde çalıştırılabilir mi?

İhtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu işi meslek edinmiş kadınlar, ihtisas ve mesleklerine uygun bu ve benzeri işlerde çalıştırılabilmektedir.

42- İşveren (tehlikeli ve çok tehlikeli) işlerde çalıştıracığı kadın çalışanlar için sağlık raporu almak zorunda mıdır?

İşveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

İşe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işçilerin işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.

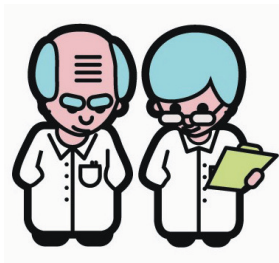
43- İşveren kadın çalışanlar için sağlık raporunu hangi aralıklarla yenilemelidir?

Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda;

- az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir,
- tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir,
- çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir,
- özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır.

Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

44- 633 I sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışacak kadın çalışan işyeri hekimi tarafından kendisine verilen rapora itiraz edebilir mi?



Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara

İtirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.

45- Makinelerin yanında çalışan kadın çalışanlar saç bonesi takmalı mıdır?

Makinaların yanındaki işçilerin saçları, bütünüyle uygun keplerle veya benzeri bir örtü ile korunmalı, kadınların saçlarının korunmasında, önden bağlanan başörtüleri kullanılmamalıdır.

46- İşyerlerinde kadın çalışanların kullanacakları lavabo, duş, soyunma ve dinlenme yerleri ile ilgili özel düzenlemeler var mıdır?

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik'te gerek kadınların gerekse erkeklerin kullanacakları lavabo, duş, soyunma ve dinlenme yerleri ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir.

Bu hükümlere göre;

- Yapılan işin veya sağlıkla ilgili nedenlerin gerektirmesi halinde veya çalışanların yıkanmalarının temizlenmelerinin gerektiği her durumda, kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı sıcak ve soğuk akarsuyu



bulunan uygun yıkanma yerleri ve duşlar tesis edilir. Duşlar, çalışanların rahatça yıkanabilecekleri genişlikte, dışarıdan içerisi görünmeyecek, uygun havalandırma, aydınlatma, termal konfor ve hijyen şartları sağlanacak şekilde yapılır.



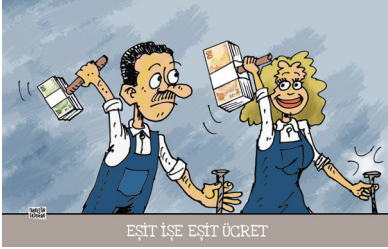
- Duş veya lavaboların soyunma yerlerinden ayrı yerlerde bulunması durumunda, duş ve lavabolar ile soyunma yerleri arasında kolay bağlantı sağlanır.
- Duş tesisi gerektirmeyen işlerde, çalışma yerlerinin ve soyunma odalarının yakınında, gerekiyorsa akar sıcak suyu da olan lavabolar bulunur. Lavabolar erkek ve kadın çalışanlar için ayrı ayrı yapılır.
- 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. Çalışanların soyunma yerleri dışındaki yerlerde giysilerini değiştirmelerine izin verilmez. Soyunma yerlerinin kolayca ulaşılabilir ve yeterli kapasitede olması ve buralarda yeterli sayıda oturma yeri bulunması sağlanır.
- Yapılan işin özelliği nedeniyle çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından gerekli hallerde veya 10 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde, uygun bir dinlenme yeri sağlanır. İş aralarında uygun dinlenme imkânı bulunan büro ve benzeri işlerde ayrıca dinlenme yeri aranmaz. İşyerlerinde daha uygun bir yer yoksa gerekli şartların sağlanması şartıyla, yemek yeme yerleri dinlenme yeri olarak kullanılabilir.
- Çalışma süresi, işin gereği olarak sık ve düzenli aralıklarla kesiliyorsa ve ayrı bir dinlenme yeri yoksa çalışanların sağlığı

ve güvenliği açısından gerekli olan hallerde, bu aralarda çalışanların dinlenebileceği uygun yerler sağlar.

- Gebe ve emziren kadınların uzanarak dinlenebilecekleri uygun şartlar sağlar.

KADIN İŞÇİ VE EŞİTLİK

47- İşveren sadece cinsiyetim (kadın olmam) nedeniyle daha düşük ücret ödeyebilir mi?



Aynı veya eşit değerde bir işte çalışıyor iseniz, işveren, sadece cinsiyetiniz (kadın olmanız) nedeniyle size erkek işçiden daha düşük ücret ödeyemez.

48- İşveren sadece cinsiyetim (kadın olmam) veya gebelik halim nedeniyle iş ilişkisinde farklı işlemde bulunabilir mi?

İşveren iş sözleşmenizi yaparken, şartlarını belirlerken, sözleşmeyi uygularken veya iş sözleşmenizi feshederken, kadın olmanız veya gebelik durumunuz nedeniyle size karşı farklı işlemde bulunamaz.

Sadece biyolojik veya çalıştığınız işin niteliğinden kaynaklanan bazı sebeplerin zorunlu kılması halinde işverenin farklı davranması mümkündür.

49- Kadın olmam veya gebelik durumun nedeniyle işyerinde ayrımcılığa uğramam halinde ne yapabilirim?



Bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu'nun eşitlik ilkesini düzenleyen 5. maddesi uyarınca mahkemeye başvurarak dört aya kadar ücretiniz tutarındaki uygun bir tazminat ve yoksun bırakıldığınız haklarınızı talep edebilirsiniz.

50- Eşitlik ilkesinin ihlali iddiasında ispat yükü kime aittir?

İşverenin eşitlik ilkesine aykırı davrandığını ispat etme yükümlülüğü size aittir. Ancak, bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koymanız halinde, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır.

İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği


Çobançeşme Mevkii, Sanayi Caddesi


Dış Ticaret Kompleksi B Blok


Yenibosna Bahçelievler / İSTANBUL

Tel : +90 212 454 02 00

Web : <https://www.ihkib.org.tr>

 <http://www.facebook.com/ihkibirlik>

 <http://www.twitter.com/ihkibirlik>

 <http://www.instagram.com/ihkibirlik>

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

Emek Mahallesi 17. Cadde

No:13 Çankaya/ANKARA

Tel : 0312 296 62 31

Web : www.itkb.gov.tr

E-posta : isteftis@csgb.gov.tr