

petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



KADIN

DOĞUM İZİNİ KULLANMAK

Hazırlayan: *Dr. Ahmet Ekinci*

**PETROL-İŞ KADIN
DERGİSİ
21. Sayı Ekidir**

DOĞUM İZNİ KULLANMAK

Hazırlayan: *Dr. Ahmet Ekinci*

Petrol-İş Sendikası İşçi Sağlığı Servisi



petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



petrol-ış
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Adres: Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25 81180 Üsküdar-İSTANBUL

Tel: (0216) 474 98 70 (Pbx)

Faks: (0216) 474 98 67 - 474 92 38

e-mail: merkez@petrol-is.org.tr

Petrol-İş Dergisi'nin ekidir.

Grafik Tasarım ve Sayfa Düzeni: Selgin Zırlı Kaplan

Baskı: Bileşim Matbaası

Baskı Tarihi: Kasım 2006

Doğum İzni Kullanmak

Üremek, canlıların en temel özelliklerinden biridir. Kadınlardaki üreme, gebelik ve doğum süreçlerinden geçer. Temel bir süreç olmasına karşın, annede ortaya çıkan değişiklikler, özel ilgi gerektirir. Bu nedenle kadınlar hamilelik süresince ağır ve tehlikeli işlerle, uzun ve yorucu işlerden uzak tutulur.

Gebelikte çalışan kadınlar için bazı yasal düzenlemeler getirilmiştir. Çalışan anne adaylarının yasal haklarını bilmesi ve bunları kullanması önemlidir. Fakat bu haklar genellikle bilinmiyor ve kullanılmıyor. Doğum izinleri için gerekli yasal prosedürü zamanında yerine getirmeyen çalışan gebe kadınların izin hakları yanıyor. Ya da durumdan haberi olmayan anne adayına personel dairesi tarafından zamanında bildirim yapılmıyor, yine anne adayı mağdur oluyor.

Çalışan anne adaylarının yasal hakları 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi ile 88. maddelerinde düzenlenmiştir. Ayrıca 88. madde uyarınca Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 14.07.2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.



Bu maddeleri ve yönetmeliği her çalışan kadının bilmesinde ve öğrenmesinde yarar vardır.

Özellikle doğum iznini kullanmak isteyen anne adayları, izinlerini doğumun olacağı tarihi hesaplayarak bulmalı ve bu tarihe göre doğum öncesi ve sonrası kullanacağı 16 haftalık ücretli iznini hesap etmelidir.

Son günlerde işverenin maliyetlerini azaltmak için kreş ve emzirme odalarının açılması yükümlülüğü (işverenlerin hükümete baskısı ile) kaldırılmak isteniyor. Bu yöndeki bir gelişmeye başta kadın işçiler olmak üzere işçi sınıfımız geçit vermemelidir.

4857 Sayılı İş Kanunu

Analık halinde çalışma ve süt izni

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. Bu durumda, kadının işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna, işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu durumda, işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde



onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

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.

Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar İçin Yönetmelik

Madde 88

Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

Amaç

Madde 1

Bu Yönetmeliğin amacı, 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

Madde 5

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

Bu önlemler, işçilerin yaptıkları işle bağlantılı hareketleri, duruşları, zihinsel ve bedensel yorgunluğu da kapsar.

Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir, söz konusu işçilerin çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe işçilerin çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınır.

Postüral (duruş) problemleri 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, mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmaları sağlanır.

Gebeliğin durumuna göre yorgunluğun ve diğer postüral problemlerin azaltılması veya ortadan kaldırılması için dinlenme araları ihtiyaca göre daha sık ve uzun olarak düzenlenir.

Yüksekte çalışmalarda, gebe işçinin 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 işçinin önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartlar sağlanır.

Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalış-

tırılmaması esastır. Ancak zorunluluk halinde gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılması gerektiğinde işyerinde bulunan diğer çalışanlarla kolayca iletişim sağlayabilmeleri için gerekli önlemler alınır.

Ayrıca işçinin uygun tıbbi ve diğer destekleri alabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılır, acil yardım prosedürlerinde(*süreçlerinde*) bu durum göz önüne alınır.

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.

Düşük veya ölü doğum yapmış veya doğumdan sonra bebeğini kaybetmiş işçiyi stresten korumak için özel itina gösterilir.

Gebe işçinin, ayakta çalışması gereken işlerde, mümkün olan durumlarda oturması sağlanır, sürekli oturarak veya ayakta çalışma engellenir, çalışmanın böyle düzenlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda dinlenme araları artırılır, ayrıca hamileliğin gelişimine göre gerekli önlemler alınır.

Dinlenme ve diğer iyileştirici olanakların sağlanması ile ilgili olarak; gebe işçinin sigarasız ve dumanlı bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya

rahatça uzanacak şekilde fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartlar temin edilir. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin 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 ve yeni doğum yapmış işçinin, kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak, beslenme molasının, temiz içme suyu temininin ve diğer ihtiyaçlarının kendileriyle de istişare edilerek karşılanması sağlanır. (her alt maddeyi nokta ile ayırabilir misin?)

Özel Riskler

Madde 6

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin (süreç) işçinin üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi sonucu, bunlar için alınacak genel önlemlerle birlikte aşağıda belirtilen durumlarla ilgili riskler ve alınacak özel önlemler belirtilmiştir;

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

alıştırılmaları yasaktır.

Vücutun alt kısmını, bilhassa karın bölgesini etkileyen düşük frekanslı uzun süreli titreşime ve sürekli sarsıntıya maruziyeti (maruz kalmayı) de önleyecek tedbirler alınır.

2) Gürültü ile ilgili olarak; gebe işçinin çalıştığı yerdeki gürültü seviyesinin, en düşük maruziyet etkin değeri olan 80 dB(A) yı geçmemesi sağlanır. Eğer gürültü seviyesi düşürülemiyorsa işçinin yeri değiştirilir.

Kişisel koruyucularla da olsa limitleri aşan gürültü ortamda gebe işçilerin çalıştırılmaları yasaktır.

3) İyonize radyasyon ile ilgili olarak; gebe işçi iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu yerlerde çalıştırılmaz, bu gibi yerlere girmemesi uyarı levhaları ile belirtilir.

Emziren işçi radyasyonla kirlenmiş olan yerlerde ve işlerde çalıştırılmaz.

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; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin, 10/6/2004 tarihli ve 25488 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 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.

Ancak işçinin bağışıklığı varsa durum değerlendirilmesi yapılarak çalışmasına izin verilebilir.

c) Kimyasal etkenler ile ilgili olarak; kanserojen, mutajen, çok toksik (*zehirli*) 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.

Ancak, işçinin çalıştırılmasında zorunluluk varsa ve teknik olarak bu maddeler daha az zararlı olanlarla değiştirilemiyorsa, gebe işçi, mutajen ve üreme için toksik maddelerle, emziren ve yeni doğum yapmış işçi, emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların dışındaki maddelerle, ancak her türlü önlem alınarak ve sağlık durumları ile maruziyet düzeyleri sürekli kontrol altında tutularak çalıştırılabilir.

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. Bu tür işlerde risk değerlendirilmesi yapılır, gerektiğinde iş değişikliği sağlanır.

Gebelik süresi boyunca hiçbir surette elle taşıma işi yaptırılmaz.

2) Kişisel koruyucular gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiyi tam koruyacak şekilde vücuduna uygun olmalı, bu kişilerin hareketlerine engel olmamalı ve vücut ölçüleri değiştikçe yenileri temin edilmelidir. Uygun koruyucu sağlanmadığı durumlarda işçi bu işlerde çalıştırılmaz.

Değerlendirme

Madde 7

İşçi gebelik ve emzirmeye başlama halinde işvereni bilgilendirir.

İşveren, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi ile ilgili olarak, işyerindeki maruziyetin şeklini, düzeyini ve süresini EK-I, II, III de verilen etkenler, prosesler, çalışma koşulları veya özel bir riske maruz kalma olasılığı bulunan işler için koruyucu veya önleyici önlemler aracılığıyla aşağıdaki kapsamda değerlendirir;

a) Olası güvenlik ve sağlık risklerinin, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin gebelikleri ve emzirmeleri üzerindeki olası etkilerinin değerlendirilmesi,

b) Alınacak önlemlerin kararlaştırılması.

İşveren, işten kaynaklanan vardiyalı çalışma, işini kaybetme korkusu, iş yükü ve benzeri stres faktörlerini ve kişisel olarak işçiyi etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörleri de dikkate almak zorundadır.

İşyerindeki gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi, yapılan değerlendirmenin sonuçları ve işte güvenlik ve sağlık amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilir.

Değerlendirme Sonuçlarını İzleyen Eylem

Madde 8

İşveren, değerlendirme sonuçları, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi için bir güvenlik veya sağlık riskini veya işçinin gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında, ilgili işçinin çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, bu işçinin bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde, geçici olarak değiştirir.

Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması teknik veya nesnel anlamda olanaklı

değilse, işveren ilgili işçiyi başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

Başka bir işe aktarılması teknik ve makul olarak mümkün değilse, işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde, işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.



Çalışma Koşulları ve İzinler

Gece Çalışması

Madde 9

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.

Kadın işçiler, gebe olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

Çalışma Saatleri

Madde 10

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

Analık İzni

Madde 11

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 sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz.

Gebe İşçinin Muayene İzni

Madde 12

Gebe işçilere gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

Emziren İşçinin Çalıştırılması

Madde 13

Emziren işçilerin, 16/6/2004 tarihli ve 25494 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, 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 olmadığı raporla belirlenmesi gerekir.



Muayene sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporuyla belirlenen işçi, doğumdan sonra ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılmaz.

Emzirme İzni

Madde 14

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

Oda ve Yurtlarla İlgili Genel Hükümler

Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü

Madde 15

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin 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 işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden

daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

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



İşverenin Yükümlülüğü

Madde 24

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

Buralar, ayda en az bir defa işveren veya vekili tarafından denetlenir. İşveren, işveren vekili, görevli hekim veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorumlu olanlarca görülen eksiklikler derhal giderilir.



petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25 81180 Üsküdar-İSTANBUL

Tel: (0216) 474 98 70 pbx Faks: (0216) 474 98 67 - 474 92 38