



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

60 Soruda

Kadın İşçilere Özel Çalışma Koşulları

Kadın işçilerin çalışma koşulları iş mevzuatında NEDEN özel olarak düzenlenmiştir? Kadın işçi KİMDİR? Kadın işçinin doğum izni NE KADARDIR? Kadın işçi süt iznini NASIL kullanır? Kadın işçileri gece postasında çalıştıran işverenin yükümlülükleri NELERDİR? Kadın işçiler HANGİ ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz? Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden NASIL yararlanabilirim? KİMLER kadın sigortalı üzerinden sağlık yardımlarından yararlanabilir? Emzirme ödeneğinden NASIL yararlanabilirim? Kadın işçilerin çalışma koşulları iş mevzuatında NEDEN özel olarak düzenlenmiştir? Kadın işçi KİMDİR? Kadın işçinin doğum izni NE KADARDIR? Kadın işçi süt iznini NASIL kullanılır? Kadın işçileri gece postasında çalıştıran işverenin yükümlülükleri NELERDİR? Kadın işçiler HANGİ ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz? Analık halinde geçici iş

HAZIRLAYANLAR

Baş İş Müfettişi Mehmet CENGİZ

Baş İş Müfettişi Arif TEMİR

İş Müfettişi Birsen ERDİN

ISBN : 978 – 975 – 455 – 162 – 4

2. Baskı / ANKARA 2011

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 Bakanlığının 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 mevzuatının kurallarını öğrenmeleri konusunda çeşitli bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri de yapmaktadır. Bu bağlamda kadın işçilerin özel çalışma koşulları konusunda bu el kitabı hazırlanmıştır. Kitapta; kadın işçilerin gebelik ve sonrası dönemindeki hakları ile sosyal güvenlik haklarına ilişkin temel bilgilere yer verilmiştir. İşçi ve işverenlerimiz için temel başvuru kaynağı olarak düşündüğümüz bu el kitabını hazırlayan iş müfettişlerine teşekkür ederim.

Mehmet TEZEL
İş Teftiş Kurulu Başkanı

1.Kadın işçilerin çalışma koşulları iş mevzuatında niçin özel olarak düzenlenmiştir?

Anayasamız kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağını 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 işçi kimdir?

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



KADIN İŞÇİ VE ANALIK

3.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.

4.Doğum öncesi ve sonrasındaki sekizer haftalık izin süreleri artırılabilir mi?

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



5.Doğum öncesi sekiz haftalık izninin bir bölümünü doğum sonrasına aktarabilir miyim?

Evet. 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.

6.Kadın gazetecilerin doğum izinleri konusunda özel bir düzenleme var mıdır?

Evet. Kadın gazetecilerin doğum izinleri, 4857 sayılı İş Kanunu'na

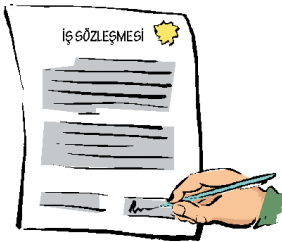


tabi olarak çalışan kadın işçilerden farklı olarak, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Söz konusu kanuna göre kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna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

7.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.

8.İşveren doğum izni sürem içinde işe gelmemem sebebiyle hizmet akdimi feshedebilir mi?



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

9.Hekim raporu ile gerekli görülmesi halinde hamileliğim süresince daha hafif bir işte çalıştırılabilir miyim?

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu durumda ücretinizden bir indirim yapılmaz. Başka bir işe aktarılmanız teknik ve makul olarak mümkün değilse, güvenlik ve sağlığınızın korunması için gerekli süre içinde, isteğiniz halinde ücretsiz izinli sayılmanız sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkınızın hesabında dikkate alınmaz.

10.Hamileliğim süresince çalışırken periyodik kontrollerimi nasıl yaptırabilirim?



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

11.Yıllık ücretli iznim hesaplanırken doğum izinlerim dikkate alınır mı?

Kadın işçilerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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; 01.02.2009 tarihinde işe giren ve 01. 06.2010 tarihinden itibaren toplam onaltı hafta doğum öncesi ve sonrası izin kullanan kadın işçi, bu süreler çalışılmış gibi sayılacağından 01.02.2010 tarihinde yıllık ücretli izne hak kazanacak, doğum izninden dolayı yıllık izne hak kazanma tarihi bakımından herhangi bir kaybı olmayacaktır.

12.Doğumdan sonra çocuğumun bakımı için ücretsiz izin kullanabilir miyim?



Evet. Doğum öncesi ve sonrası onaltı haftalık (çoğul gebeliklerde onsekiz haftalık) izin sürenizi tamamladıktan sonra, talep etmeniz halinde altı aya kadar ücretsiz izin kullanabilirsiniz. Ancak bu süre yıllık ücretli izin hakkınızın hesabında dikkate alınmaz.

Örneğin; 01.02.2009 tarihinde işe başlayan ve hamileliği nedeniyle kullandığı doğum öncesi ve sonrası sekizer haftalık izin sürelerini 01.06.2009 tarihinde tamamlayan kadın işçinin, bu izinlerinin hemen ertesinde altı ay ücretsiz izin kullandığını varsaydığımızda, yıllık izne hak kazanma tarihi (altı aylık ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağından) 01.02.2010 değil, 01.08.2010 tarihi olacaktır.

13.Kadın işçinin süt izni ne kadardır?



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

14.Kadın işçi süt iznini nasıl kullanılır?

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

15.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.

16.Gebe veya emziren kadın işçinin günlük çalışma süresi ne kadar olmalıdır?

Gebe veya emziren kadın işçiler günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

17.İşveren gebe kadın işçiye gece çalışması yaptırabilir mi?



İşveren kadın işçilere, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar gece çalışması yaptıramaz.

18.İşveren emziren kadın işçiye gece çalışması yaptırabilir mi?

Emziren kadın işçiler doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Emziren kadın işçilerde bu süre, ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde, bir yıla kadar uzatılır.

19.Kadın işçi gebelik ya da emzirme halini işverene bildirmek zorunda mıdır?

Evet. Kadın işçi özel durumunu işverene bildirir. İşveren de olası güvenlik ve sağlık risklerini gebe veya emziren kadın işçi açısından değerlendirerek alınması gereken önlemleri belirler. 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 veya emziren işçi, yapılan değerlendirmenin sonuçları ve işte güvenlik ve sağlık amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilir.

20.Kadın işçi çalıştıran işverenlerin emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü var mıdır?

İşverenler, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun;

- 100-150 kadın işçi çalıştırmaları halinde bir yaşımdan küçük çocukların bırakılması, bakılması ve emziren kadın işçilerin çocuklarını emzirmeleri için, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası,
- 150 den çok kadını işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurt, açmak zorundadırlar. 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, ilgili 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.

21.İşveren gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçilerin sağlık ve güvenlikleri için hangi önlemleri almak zorundadır?

İşverenlerin gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçilerin 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 özetle;

- Gebe ya da emziren kadın işçinin fiziksel ya da zihinsel yorgunluğu ile ilgili olarak çalışma saatleri ve ara dinlenme sürelerinin yeniden düzenlenmesi,
- Duruş problemleri ile ilgili olarak kadın işçinin çalışma yeri ve düzeninin bu problemleri en aza indirecek şekilde yeniden düzenlenmesi veya mümkün olduğunca oturarak çalışmasının sağlanması,

- Kadın işçinin çalışma yerlerinin düşme tehlikesini ortadan kaldıracak şekilde yeniden düzenlenmesi,



- Çalışma saatleri ve çalışma hızının kadın işçinin özel durumuna uygun hale getirilmesi,
- Kadın işçinin yalnız çalıştırılmamasının sağlanması, yalnız çalıştırılması gerektiğinde kolayca iletişim sağlayabilmesi için gerekli önlemlerin alınması,
- Kadın işçiyi çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ilişkiler, iş yükü ve benzeri stres faktörlerinden koruyucu önlemlerin alınması
- Gebe kadın işçinin sürekli oturarak veya ayakta çalışmasının engellenmesi, böyle bir düzenlenmenin mümkün olmadığı durumlarda dinlenme sürelerinin artırılması,
- Gebe kadın işçinin sigarasız ve dumansız bir ortamda gerektiğinde aralıklarla oturarak veya uzanacak şekilde fiziksel veya zihinsel olarak dinlenmesinin sağlanması,
- Gebe kadın işçinin sık tualete gitme ihtiyacı göz önünde bulundurularak gerekli düzenlemelerin yapılması, kadın işçiyi enfeksiyona karşı koruyacak hijyen şartlarının temin edilmesi, gebe, yeni doğum yapmış işçinin kişisel ihtiyaçları göz önünde bulundurularak beslenme molası, temiz içme suyu ve benzeri ihtiyaçlarının sağlanması

şeklinde düzenlenmiştir.

22.İşveren gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçiler için hangi özel risklere karşı ek koruyucu önlemler almalıdır?

İşverenler, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçileri sağlık ve güvenlikleri için tehlikeli sayılan



- fiziksel etkenlerden (şok ve titreşim, gürültü, iyonize radyasyon, iyonizasyona neden olmayan radyasyon, soğuk, sıcak ve yüksek basınç),
- biyolojik etkenlerden (biyolojik etkenlere maruziyet risklerinin önlenmesi hakkında yöneltmelikte tanımlanan Grup II, Grup III ve Grup IV biyolojik etkenler),
- kimyasal etkenlerden (kanserojen, mutajen, çok toksik, toksik, zararlı, alerjik, üreme için toksik ve emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların üretildiği, işlendiği, kullanıldığı işler)

koruyacak önlemleri almalıdır.

23.İşverenin gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçilere sağladığı kişisel koruyucular hangi özelliklere sahip olmalıdır?



Kişisel koruyucular, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren işçiyi tam koruyacak şekilde vücuduna

uygun olmalı, bu kişilerin hareketlerine engel olmamalı ve vücut ölçüleri değıştikçe yenileri temin edilmelidir. Uygun koruyucu sağlanamadığı durumlarda işçi bu işlerde çalıştırılmaz.

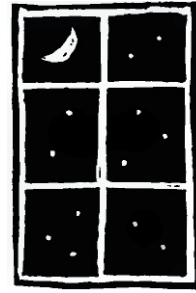
24.İşveren, gebe ya da emziren kadın işçilerin sağlık ve güvenliklerini etkileyen bir risk tespit etmesi halinde ne tür önlemler almalıdır?

İşveren gebe ya da emziren kadın işçilerin sağlık ve güvenliklerini etkileyen bir risk tespit etmesi halinde, kadın işçilerin çalışma koşullarını ve çalışma saatlerini değıştirmek, bunun mümkün olmaması halinde işçiyi bir başka işe aktarmak, bu da mümkün değilse isteği halinde işçiyi ücretli izinli saymak, hekim raporu ile gerekli görüldüğünde gebe işçiyi sağlığına uygun bir işte çalıştırmak gibi önlemleri alır.

KADIN İŞÇİ VE ÇALIŞMA ORTAM VE KOŞULLARI

25.Gece postası nedir?

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



26.Kadın işçiler gece postalarında çalıştırılabilir mi?

18 yaşını doldurmamış (çocuk ve genç) kadın işçilerin sanayiye ait işlerde gece çalıştırılması yasaktır.

18 yaşını doldurmuş kadın işçiler ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanan "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"te belirtilen şartlara uyulması kaydıyla gece postalarında çalıştırılabilirler.

27.Kadın işçileri gece postasında çalıştıran işverenin yükümlülükleri nelerdir?

İşverenler kadın işçileri 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 yönetmelikte tanımlanan kişi veya kurumlardan çalışmalarına engel bir durum olmadığına



dair sağlık raporu alarak, bu raporu her altı ayda bir yenilemek, zorundadırlar.

28.Kadın işçinin eşinin de işin postalar halinde yürütüldüğü bir işyerinde çalışması halinde işveren, kadın işçinin gece çalışmasını nasıl düzenler?

Kadın işçinin eşi de işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin talebi halinde gece çalışması eşinin çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir.

Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri işverence, olanak oranında karşılanır.

29.Kadın işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir mi?

Kadın işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceği Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanan "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği"nde gösterilmiştir.

Söz konusu Yönetmelik ekinde yer alan Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelge'de sıralanan ağır ve tehlikeli

işlerden, karşısında (K) harfi bulunanlarda kadın işçiler çalıştırılabilmekte, (K) harfi bulunmayanlarda ise kadın işçiler çalıştırılmamaktadır (Ayrıntılı bilgi için bkz. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği Ek-1 nolu çizelge).

30.Kadın işçiler maden ocaklarında çalıştırılabilir mi?



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

31.İhtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirmiş kadınlar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir mi?

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

32.İşveren ağır ve tehlikeli işlerde çalıştıracığı kadın işçiler için sağlık raporu almak zorunda mıdır?



İşveren, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak kadın işçilerin işe girişlerinde, bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarını belgeleyen sağlık raporunu, işyeri

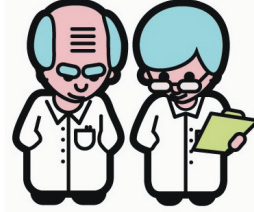
hekimi, işçi sağlığı dipanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerinden almalıdır.

33.İşveren ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırdığı kadın işçiler için sağlık raporunu hangi aralıklarla yenilemelidir?

İşveren ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırdığı kadın işçilerin sağlık raporunu, işin devamı süresince en az yılda bir yenilemelidir.

34.Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak kadın işçi işyeri hekimi tarafından kendisine verilen rapora itiraz edebilir mi?

Evet. Bu tür bir itiraz halinde kadın işçi en yakın Sosyal Güvenlik Kurumu Hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur. Verilen rapor kesindir.



35.Kadın işçiler özel günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir mi?

Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir, daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir. Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir.

36.Makinelerin yanında çalışan kadın işçiler saç bonesi takmalı mıdır?

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

37.İşyerlerinde kadın işçilerin 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;

- İş elbisesi giyinme zorunluluğu olan kadın ve erkek işçiler için ayrı ayrı uygun soyunma yerleri sağlanacak, soyunma odaları yeterli büyüklükte olacak, her işçi için çalışma saatleri içinde elbiselerini koyabilecekleri kilitli dolaplar bulunacak,
- Yapılan işin veya sağlıkla ilgili nedenlerin gerektirmesi halinde kadın ve erkek işçiler için ayrı ayrı duş tesisleri yapılacak, duşlar işçilerin rahatça yıkanabilecekleri genişlikte ve uygun hijyenik koşullarda olacak duşlarda sıcak ve soğuk akar su bulunacak,



- Çalışma yerlerine, dinlenme odalarına soyunma yerlerine, duş ve yıkanma yerlerine yakın yerlerde yeterli sayıda tuvalet ve lavabo bulunacak, tuvalet ve lavabolar erkek ve kadın işçiler için ayrı ayrı olacak,
- Yapılan işin özelliği nedeni ile çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından gerekli hallerde veya on ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde uygun bir dinleme yeri sağlanacak, dinlenme yerleri yeteri kadar geniş olacak ve buralarda yeterli sayıda arkalıklı oturma yeri ve masalalar bulundurulacak ,
- Gebe ve emzikli kadınların uzanarak dinlenebilecekleri uygun koşullar sağlanacaktır.



38.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.

39.İşveren sadece cinsiyetim (kadın olmam) nedeniyle hizmet akdimi feshedebilir mi?

Hayır. Irk, renk, medeni hal, aile yükümlülükleri, din, siyasi görüş ve benzerleri gibi cinsiyet, hamilelik ya da doğumda hizmet akdinin feshi için geçerli sebep oluşturmaz.

KADIN İŞÇİ VE SOSYAL GÜVENLİK

40.İşe yeni başladım. Analık sebebiyle sağlık yardımlarından yararlanabilir miyim?



5510 sayılı yasa uyarınca sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için son bir yıl içinde 30 gün prim ödeme şartı bulunmaktadır. Ancak analık halinde kadın sigortalı, işe yeni girmiş yani 30 günlük prim ödeme şartını yerine getirmemiş

olsa dahi, ayakta veya yatarak hekim tarafından yapılacak muayene, tetkik ve tahlilleri, tıbbi müdahale ve tedavileri, meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedavileri genel sağlık sigortası kapsamında karşılanmaktadır.

41.Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden nasıl yararlanabilirim?

Doğum sebebi ile geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmeniz için;

- hizmet akdi kapsamında veya köy ve mahalle muhtarı ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsamında sigortalı olmanız,
- doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa

vadeli sigorta primi bildirmiş, bağımsız çalışan iseniz ayrıca prim ve prime ilişkin her türlü borçlarınızı ödemiş olmanız

gerekmektedir.

42.Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği ne kadarlık bir süre için ödenir?

Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinin amacı, kadın işçinin analık sebebiyle istirahatlı kaldığı dönemdeki gelir kayıplarını telafi edebilmektir. Bu sebeple kadın işçinin çalışmayarak istirahatlı kaldığı doğumdan önce ve doğumdan sonraki sekizer haftalık, çoğul gebeliklerde doğumdan önceki on ve doğumdan sonraki sekiz haftalık sürenin her günü için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

43.Kadın işçinin doğum izninin bir bölümünü doğum sonrasına aktarması halinde, geçici iş göremezlik ödeneği nasıl ödenir?

Kadın işçinin hekim onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, kalan süre doğum sonrası istirahat süresine ekleneceğinden, eklenen sürenin her günü için de geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

44. Analık halinde alacağım geçici iş göremezlik ödeneğinin günlük miktarı ne kadardır?

Doğum yaptığınız tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içinde almış olduğunuz prime tabi brüt ücretler toplamınızın günlük ortalaması bulunur. Ayaktan istirahatlı iseniz bu tutarın 2/3'ü, yatarak tedavi oluyor iseniz bu tutarın 1/2'si, analık sebebiyle çalışmadığınız her gün için geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir.

Örneğin; kadın işçinin asgari ücretle çalıştığını kabul ettiğimizde, 01.07.2010 - 31.12.2010 dönemi asgari ücret günlük brüt 25,35.-TL olarak belirlendiğinden, ayaktan istirahatlarda bu miktarın 2/3'ü yani 16,90.-TL, yatarak tedavilerde bu miktarın 1/2'si yani 12,67.-TL analık halinde çalışılmayan her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

45. Emzirme ödeneğinden nasıl yararlanabilirim?

Emzirme ödeneğinden yararlanabilmeniz için;

- hizmet akdine tabi olarak ya da hizmet akdine tabi olmaksızın kendi adınıza bağımsız olarak çalışan kadın olmanız,
- doğan çocuğun yaşıyor olması,
- doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirmiş



olmanız, kendi adınıza bağımsız çalışıyor iseniz 120 gün prim ödeme şartının yanı sıra genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarınızı ödemiş olmanız, gerekmektedir.

Emzirme ödeneği çocuk başına ve doğum tarihinde geçerli tutar üzerinden verilmektedir. 2010 yılı için emzirme ödeneği miktarı 75 TL olarak uygulanmaktadır.

Emzirme ödeneği yukarıda sayılan 2. ve 3. şartın gerçekleşmesi halinde sigortalı olmayan karısı doğum yapan sigortalı erkeğe, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadın sigortalılara ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine de ödenmektedir.

46.Sigortalılığım sona erdikten sonra doğum yaptım. Yine de emzirme ödeneği alabilir miyim?

Sigortalılığınızın sona erdiği tarihten itibaren 300 gün içinde doğum yapmış ve doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az 120 gün prim ödemiş iseniz emzirme ödeneğinden yararlanabilirsiniz. Aynı şartların gerçekleşmesi durumunda sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısına da emzirme ödeneği verilir.

47.İş kazası geçirdim. Tarafıma sürekli iş göremezlik geliri bağlanır mı?



Hizmet akdiyle veya bağımsız çalışan sigortalıların tümünde olduğu gibi, kadın sigortalıların da kanunda sayılan iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle meslekte kazanma güçlerinin % 10 ve daha fazlasını kaybettiklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca tespiti halinde, sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır.

Bağlanacak sürekli iş göremezlik geliri, kadın sigortalının prime tabi brüt kazancının % 70'inin meslekte kazanma gücü kayıp oranına isabet eden tutarıdır. Kadın sigortalının başkasının bakımına muhtaç olacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybetmesi halinde ise prime tabi brüt kazancının % 100'ü üzerinden sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır.

48.İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen kadın sigortalının yakınlarına sürekli gelir bağlanır mı?

İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı kadın sigortalının ölmesi halinde, hak sahiplerine brüt kazancının % 70'i güncelleme katsayısıyla güncellenerek sürekli iş göremezlik geliri olarak bağlanmaktadır.

Geçirdiği iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri almakta iken kadın sigortalının ölmesi halinde hak sahiplerine, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmaksızın, yine aynı miktar üzerinden sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır.

Geçirdiği iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri almakta iken kadın sigortalının ölmesi halinde hak sahibi şartlarını taşıyan eş, çocuk ve anne-babasına, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak gerçekleşmesi şartıyla, sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır.

49.İşe yeni girmiştım. İş kazası geçirdim. Tedavi giderlerim karşılanır mı?



İşe yeni başlayan bir kadın sigortalının iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına yakalanması halinde otuz günlük prim ödeme şartı aranmaksızın Kurumca gerekli tüm sağlık yardımları genel sağlık sigortası kapsamında karşılanır.

Bağımsız çalışan sigortalılar da prim borcu olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası ve meslek hastalığına bağlı gerekli sağlık yardımlarından yararlanırlar.

50.İş kazası geçirdim. Raporlu olduğum süre için geçici iş göremezlik ödeneği alabilir miyim?

İş kazası geçirmeleri halinde, hizmet akdiyle çalışan kadın sigortalılar gerek ayakta gerekse yatarak tedavileri süresince, bağımsız çalışan kadın sigortalılar ise yatarak tedavi süresince ve yatarak tedavi sonrası istirahat raporları süresince geçici iş göremezlik ödeneği alabilirler.

51.Doğumdan sonra çocuğumun bakımı için ücretsiz izin kullandım. Bu süreyi borçlanabilir miyim?

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre 4/a (eski SSK) kapsamındaki kadın sigortalılar, analıkları halinde çocuklarının bakıma muhtaç olduğu ve bu sebeple çalışmadıkları en fazla iki yıllık süreyi borçlanabileceklerdir. Bu hak en fazla iki çocuk için kullanılabilirdiğinden, kadın işçilerin toplamda borçlanabilecekleri süre dört yıldır. İki yıllık süre doğum tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır. Söz konusu iki yıllık süre içinde kadın işçi ne kadar çalışmamış ise o kadar süre borçlanabilecektir.



Örneğin 01.02.2010 tarihinde doğum yapan ve doğum sonrası altı ay süre ile ücretsiz izin kullanan bir kadın işçi, sadece söz konusu altı aylık süreyi borçlanabilecektir.

52.Kadın işçinin doğumdan sonra kullandığı ücretsiz izin süresini borçlanabilmesi için hangi şartların gerçekleşmesi gereklidir ?

Kadın işçinin doğumdan sonra kullandığı ücretsiz izin süresini borçlanabilmesi için;

- doğumdan önce sigortalı olarak tescil edilmiş olması,
- doğumdan sonraki iki yıllık süre içinde adına prim ödenmemiş olması,
- borçlanılacak sürede çocuğu yaşıyor olması,

gerekmektedir.

53.Bakıma muhtaç malül bir çocuğum var. Erken emekli olabilir miyim?

5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu bakıma muhtaç malül çocuğu olan kadın işçiler için daha erken emekli olabilme imkânı getirmiştir.



Buna göre; kadın işçi bakıma muhtaç malül çocuğu olduğunu “Maluliyet ve Sağlık Kurulları Daire Başkanlığı”na uygun görülecek bir raporla belgelerse, 01.10.2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayılarına eklenecek ve eklenen bu süreler emeklilik yaş haddinden de indirilecektir. Kadın işçi evlat edindiği malül çocuğu için de aynı haktan yararlanabilecektir.

54.Ölüm aylığı hangi şartlarda bağlanır?

Ölüm aylığı;

- hizmet akdiyle çalışan, bağımsız çalışan veya kamu görevlisi olarak çalışan sigortalılarla isteğe bağlı sigortalıların 1800 gün prim ödeme şartını yerine getirmeleri,
- hizmet akdi ile çalışan kadın sigortalıların 5 yıldan beri sigortalı olup (borçlanma süreleri hariç) 900 gün prim ödeme şartını yerine getirmeleri,

hallerinde işçinin hak sahibi eşi, çocuğu, anne-babasına bağlanmaktadır.

55.Cenaze ödeneği hangi şartlarda verilir?

Cenaze ödeneği;

- iş kazası ve meslek hastalığı sonucu vefat eden sigortalıların,
- sürekli iş göremezlik geliri, malüllük, vazife malüllüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken vefat eden emekli sigortalıların,
- en az 360 gün prim ödemesi bulunan sigortalıların

hak sahiplerine ödenmektedir.

Cenaze ödeneği sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilmektedir.

56.İsteğe bağlı sigortalılık nedir? Bu haktan nasıl yararlanabilirim?

İsteğe bağlı sigortalılık, kişilerin isteğe bağlı olarak prim 6demek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına veya genel sağlık sigortasına tabi olmaları anlamına gelmektedir.

T7rkiye’de yasal olarak ikamet eden kadın sigortalıların bu haktan faydalanabilmeleri için;

- 18 yaşını doldurmuş bulunmak,
- kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak,
- 5510 sayılı Kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak (veya sigortalı çalışmakla birlikte ay içinde 30 g7nden az çalışmak ya da tam g7n çalışmamak)
- isteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvurmak,

şartlarına uymaları gerekir.

57.İsteğe bağlı sigortalı olmam halinde ödeyeceğim prim oranı ne kadardır?

Kadın sigortalı prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, prime esas aylık kazancını belirler ve bu kazancın % 32'sini prim olarak öder. Bir başka deyişle ödenecek prim tutarı, asgari ücret ile asgari ücretin 6.5 katı arasında sigortalı tarafından belirlenen tutarın % 32'sidir.



Ödenen % 32'lik primin % 20'si malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, % 12'si genel sağlık sigortası primidir.

İsteğe bağlı sigorta primleri, içinde bulunulan ayı takip eden ayın sonuna kadar Kurumun anlaşmalı olduğu bankalara ödenir.

58.Part-time çalışıyorum. Eksik kalan sürelerimi isteğe bağlı sigorta primi ödeyerek tamamlayabilir miyim?

Hizmet akdiyle çalışan kadın sigortalıların (4/a) kapsamında sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. ve 14. maddelerine göre kısmi süreli (part-time vb.) veya çağrı üzerine çalışma nedeniyle ay içinde otuz günden az çalışmaları halinde, otuz günden eksik kalan sürelerini

isteğe bağlı sigorta primi 6demek suretiyle tamamlamaları m6mk6nd6r.

İsteğe bağlı sigorta primi 6denerek tamamlanan bu s6reler 4/b kapsamında sigortalı hizmet olarak değerlendirilmektedir.

59.Kimler kadın sigortalı 6zerinden sağlık yardımlarından yararlanabilir?



Kadın sigortalıların bakmakla y6k6ml6 oldukları kişiler kadın sigortalı 6zerinden sağlık yardımlarından yararlanabileceklerdir.

Kadın sigortalının;

- zorunlu veya isteğe bağlı sigortalı olmayan ve kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan eşleri,
- zorunlu veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, evli olmayan, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan ve 18 yaşını doldurmamış, lise ve dengi 6đrenim g6renlerde (Çıracılık eğitimi dahil) 20 yaşını doldurmamış, y6ksek 6đrenim g6renlerde 25 yaşını doldurmamış çocukları (2008 Ekim ayından 6nce anne-babaları 6zerinden sağlık aktivasyonları bulunan kız çocukları işe girdikleri veya evlendikleri tarihe kadar yaş durumuna bakılmaksızın bu

haklarını devam ettirirler.),

- zorunlu veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan ve evli olmayan, yaşına bakılmaksızın malul olduğu tespit edilen çocukları,
- zorunlu veya isteğe bağlı sigortalı olmayan ve kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan, geçiminin sigortalı tarafından sağlandığı tespit edilen anne ve babaları,

bakmakla yükümlü oldukları kişilerdir.

60.Çocuğum olmuyor. Yardımcı üreme yöntemlerinden faydalandığımda giderlerimi Kurum karşılar mı?

Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olamayan genel sağlık sigortalısı kadın ya da genel sağlık sigortalısı erkek ise karısı;

- normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,



- 23 yaşından büyük 39 yaşından küçük olması,
- son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,
- uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,

şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde en fazla iki deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemleri tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından zorunlu görölmesi halinde yardımcı üreme yöntemi tedavileri genel sağlık sigortası kapsamında Kurumca karşılanmaktadır.

Ancak bu yardımdan yararlanabilmek için, en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olunması ve 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının bulunması gerekmektedir.