

İŞ KANUNU'NA GÖRE HAMİLE İŞÇİNİN ÇALIŞMASI

Dr. Muzaffer KOÇ*

I) GİRİŞ

İş sözleşmesiyle çalışan hemen hemen bütün işçileri kapsayan çalışma mevzuatında, uluslararası anlaşmalarda bulunan temel biyolojik ve sosyolojik esaslardan hareketle, kadın işçilere yönelik bazı koruyucu düzenlemeler getirilmiştir. Bu yazıda söz konusu koruyucu tedbirlerden biri olan, hamile işçinin çalışması ele alınacaktır.

II) YASAL ALTYAPI

A) Anayasa

Anayasanın 49. maddesi “*çalışmanın, herkesin hakkı ve ödevi*” olduğunu belirttiikten sonra, 50. maddesi “*kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*” hükmü ile en üst düzeyde korumayı göstermiştir.

B) 4857 Sayılı İş Kanunu

İş Kanunu'nun 74. maddesinde “*analık halinde çalışma ve süt izni*” başlığıyla analık halinde çalışma şartları düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 88. maddesinde 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 Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterileceği belirtilmiştir. Söz konusu hükme

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

göre, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 14.07.2004 tarih ve 25522 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

III) HAMİLE İŞÇİNİN ÇALIŞMA ŞARTLARI

A) Genel Riskler/Önlemler

Yönetmelik gebe işçiyi; işverenini, durumu hakkında herhangi bir sağlık kurumundan alacağı belge ile bilgilendiren işçi olarak tanımlamıştır (Yön/4).

Yönetmeliğin 5. maddesinde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için alınacak önlemler gösterilmiştir. Söz konusu önlemler, işçilerin yaptıkları işle bağlantılı hareketleri, duruşları, zihinsel ve bedensel yorgunluğu da kapsamaktadır.

1) Fiziksel ve Zihinsel Yorgunluk ile İlgili Önlemler

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.

2) Çalışma Saatleri ve Çalışma Hızı ile İlgili Önlemler

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

3) İş Stresi ile İlgili Önlemler

• 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.

4) Dinlenme Ve Diğer İyileştirici Olanakların Sağlanması İle İlgili Önlemler

- Gebe işçinin sigarasız ve dumansız bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartlar temin edilir.
- 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.

B) Özel Riskler/Önlemler

Yönetmeliğin 6. maddesinde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin işçinin üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi sonucu, bunlar için alınacak genel önlemlerle birlikte aşağıda belirtilen durumlarla ilgili riskler ve alınacak özel önlemler belirtilmiştir;

1) Fiziksel Etkenler

i. Şok ve titreşim ile ilgili olarak; gebe işçinin, ani darbelere, sarsıntıya, uzun süreli titreşime maruz kalacağı işlerde ve iş makinelerinde, delicilerde çalıştırılmaları yasaktır.

ii. Gürültü ile ilgili olarak; gebe işçinin çalıştığı yerdeki gürültü seviyesi-

nin, en düşük maruziyet etkin değeri olan 80 dB(A)'yı geçmemesi sağlanır. Eğer gürültü seviyesi düşürülemezse işçinin yeri değiştirilir. Kişisel koruyucularla da olsa limitleri aşan gürültülü ortamda gebe işçilerin çalıştırılmaları yasaktır.

iii. 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.

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

v. 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 oluşturmayacak düzeyde olması sağlanır.

2) Biyolojik Etkenler

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 bağımsızlığı varsa durum değerlendirilmesini yapılarak çalışmasına izin verilebilir.

3) Kimyasal Etkenler

Kanserojen, mutajen, çok toksik, toksik, zararlı, alerjik, üreme için toksik ve emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların üretildiği, işlendiği, kullanıldığı işlerde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin çalıştırılması esas olarak yasaktır. 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.

4) Çalışma Şartları

- 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 değerlendirmesi yapılır, gerektiğinde iş değişikliği sağlanır. Gebelik süresi boyunca hiçbir surette elle taşıma işi yaptırılmaz.
- Kişisel koruyucular gebe, yeni do-

ğum yapmış ve emziren işçiyi tam koruyacak şekilde vücuduna uygun olmalı, bu kişilerin hareketlerine engel olmamalı ve vücut ölçüleri değiştikçe yenileri temin edilmelidir. Uygun koruyucu sağlanamadığı durumlarda işçi bu işlerde çalıştırılmaz.

C) Değerlendirme ve Bilgilendirme

Yönetmeliğin 7 maddesinde, işçinin gebelik ve emzirmeye başlama halinde işvereni bilgilendireceği belirtilmiştir.

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.

Yönetmeliğin 8. maddesine göre işveren, 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 mümkün değilse, işveren ilgili işçiyi başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.

D) Çalışma Saatleri

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz (Yön./10). Bundan dolayı bu işçiler için denkleştirme esasına göre çalıştırma uygulaması da söz konusu olamaz (TEMİR, 2005).

E) Hafif İşlerde Çalışma

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile işçi, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır (4857/74). Aksi takdirde hamile kadın işçinin, işinin özelliğinden dolayı olumsuz etkilenmesi, buna bağlı olarak sağlığının bozulması hallerinde işveren işçisini bünyeye uygun işte çalıştırmamasından dolayı sorumlu olabilecektir (TOZAN,2004). Hamile işçinin hafif işlerde çalıştırılması halinde, ücretinde bir indirim yapılmaz.

F) Gece Çalışması

Yönetmeliğin 9. maddesine göre, kadın işçiler, gebe olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

Yönetmeliğin 11. maddesine göre, hamile işçinin doğumdan önce sekiz ve

doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekim onayı ile hamile işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Ancak bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve hamile işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

IV) DOĞUM İZNI

Gebe işçiye, gebelik süresinde belli izinlerin verilmesi gerekmektedir.

A) İzin Hakkı

Hamile kadın işçiye doğum öncesi ve sonrası izin hakkı kanunla verilmiş bir haktır. İşçinin söz konusu hakkını kullanması işverenin onayına bağlı değildir (TOZAN,2004). Ancak, hamile kadın işçinin Kanun'da belirtilen süre kadar doğum öncesi ve sonrası izin için bilgi vermesi gereklidir. Zira, ilgili Yönetmelik gebe işçiyi, işvereni, durumu hakkında herhangi bir sağlık kurumundan alacağı belge ile bilgilendiren işçi olarak tanımlamıştır.

B) Periyodik Kontrol İzinleri

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir (4857/74 ve Yön/12). İşveren, gebelik muayenesini yaptırması veya hekimin hamileliği ile ilgili olarak gerekli gördüğü periyodik kontrollerini yaptırması için hamile kadın işçisine

ücretli izin vermek zorundadır. Hamile kadın işçinin periyodik muayene yaptırdığı süreler için ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmayacaktır.

C) 16 Haftalık İzin

1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun 70. maddesine göre, doğumdan önce 6 hafta, doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 12 haftalık çalıştırma yasağı söz konusuydu ve bu süreler hekim raporu ile uzatılabilmekteydi.

4857 sayılı İş Kanunu'nuyla, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esası getirilmiştir. Başka bir ifadeyle, hamilelikteki izin süresi arttırılmıştır. Söz konusu sürenin artışının gerekçesi olarak;

- Kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrasında çalıştırılmayacağı sürenin, çağdaş gelişmiş ülkelerden çok daha kısa olduğu ve AB ülkelerinin birçoğunda doğum izinlerinin 16 hafta ve üzeri sürelerde olduğu,
- Doğum izinlerin kısalığından dolayı kadınların çalışma yaşamında çoğu kez annelik veya işleri arasında bir tercih yapmak zorunda kaldıkları, çalışma hak ve özgürlüklerinden erkeklerle eşit bir biçimde yararlanamadıkları,
- Doğum izinlerinin arttırılması ile kadınların anneliği veya çalışma yaşa-

mını seçmek gibi her ikisinin de sınırlı olduğu tercihlerde bulunmak durumunda kalmayacakları, dolayısıyla hem ailenin korunması hem de kadınların toplum içinde hak ettikleri yere gelmeleri açısından bu tür ön açıcı uygulamaların en gelişmiş haliyle yasal düzenlemeler içinde yer alacağı,

- Avrupa Birliği'ne üyelik müzakerelerini başlatabilmek yönünde tüm yasal düzenlemeleri ivedilikle yerine getiren bir ülke olarak iş yaşamındaki standartlar açısından da AB'ye üye ülkelerin uygulamalarının dikkate alınmasında yarar bulunduğu belirtilmiştir.

D) Çoğul Gebelik

Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir (4857/74). Başka bir ifadeyle, çoğul gebelik halinde kadın işçilerin doğumdan önce on ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onsekiz haftalık süre için çalıştırılmamaları esası getirilmiştir.

E) İznin Devri

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda analık izninin doğum öncesi ve doğum sonrası iki eşit dönem halinde alınması öngörülmekteydi. 4857 sayılı İş Kanunu, hekim raporuyla bu sürelerin bölünmesinde kadın işçiye belirli bir inisiyatif sağlamıştır. Buna göre, sağ-

lık 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 süreler eklenir. Başka bir ifadeyle, hamile kadın işçinin sağlık durumuna mani bir halin olmadığını hekim raporu ile belgelemesi ve talepte bulunması şartıyla doğum öncesi izni üç hafta süre ile kullanıp eksik kullandığı bu süreleri doğum sonrası iznine ilave etme hakkı bulunmaktadır. Bu hakkın kullanılması işverenin onayına bağlı olmayıp, hekimin uygun görmesi yeterlidir (TOZAN,2004).

F) Doğum İzninin Raporlarla Artırılması

Onaltı (çoğul gebelikte onsekiz) hafta olarak öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir (4857/74).

G) Süt İzni

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır (4857/74).

H) Ücretsiz İzin

İş Kanunu'nun 55. maddesinde yıllık

ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan haller gösterilmiştir. Bu bağlamda, kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış sayılır.

İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Ancak, ücretsiz izin süresinin, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır.

I) İş Sözleşmesinin Feshi

İş Kanunu'nun 18. maddesine göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Aynı maddede ayrıca, özellikle bazı hususların fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacağı belirtilmiştir. Fesih için geçerli sebep oluşturmayan hususlar arasında, konuyla ilgili olarak, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve benzeri nedenler, 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek ve hastalık veya ka-

za nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık da gösterilmiştir. Başka bir ifadeyle, yukarıda belirtilen şartları taşıyan kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemeleri fesih için geçerli neden değildir.

İş Kanunu'nun 25/I maddesinde sağlık sebepleri ile işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı veren hususlar açıklanmıştır. Konumuzla ilgili olarak, işçinin, hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini (2 ila 8 hafta) altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

V) KANUNİ MÜEYYİDE

İş Kanunu'nun 104. maddesine göre, İş Kanunu'nun 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekiline, 2008 yılı için, **904,00** YTL para cezası uygulanacaktır.

VI) SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 maddesi "*Analık halinde çalışma ve süt izni*" başlığıyla, hamile işçinin çalışma şartlarını düzenlemiştir. Söz konusu maddeye göre;

- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.
- Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.
- 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.
- Yasada belirtilen süreler hekim raporuyla işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir.
- 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 halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.
- 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 hakkının hesabında dikkate alınmaz.

KAYNAKÇA

Temir, Arif (2005). "Gebe ve emziren ka-

dınların çalıştırılma koşulları" **Yaklaşım Dergisi**. 149 (2005)

Tozan, Celal(2004)."Hamile Kadın İşçilerin Çalıştırılmaları, Doğum Ve Süt İzinlerinin Kullanılması" **Yaklaşım Dergisi**. 140 (2004)

