

İŞ HAYATI ve SAĞLIK



Yasalar ve Haklarımız



VORWORT/Önsöz

Wenn Sie eine Familie planen oder ein Kind unterwegs ist, treten Sie in eine neue Lebensphase ein, die viele Fragen mit sich bringt. Die Antworten auf diese Fragen rund um die Zeit vor, während und nach der Geburt Ihres Kindes erhalten Sie in der vorliegenden Broschüre von Merhaba. Sie finden die wichtigsten Informationen zu gesetzlichen Grundlagen, zu Versicherungen sowie zum Gesundheitsschutz rund um die Themen Schwangerschaft und Mutterschaft. Die Broschüre soll Ihnen als Orientierungshilfe dienen und Sie unterstützen, sich in dieser Lebensphase und in diesem Lebensbereich im schweizerischen Kontext zurechtzufinden.

Es freut mich sehr, dass Merhaba Informationen dieser Art auf Deutsch und Türkisch der türkisch-sprachigen Bevölkerung zur Verfügung stellt. Die Vermittlung von Informationen ist für die erfolgreiche Teilnahme und Teilhabe an der Gesellschaft und für eine gelungene Integration unverzichtbar. So können Missverständnisse, Misstrauen und Konflikte vermieden werden. Nur so wird ein gleichberechtigter Zugang aller Bevölkerungsgruppen in allen Lebensbereichen ermöglicht. Das Verständnis der hiesigen Gepflogenheiten, Rechte und Pflichten, das Wissen um z.B. die Mutterschaftsversicherung ist für Ihr Wohlergehen und das Wohlergehen Ihrer Familie wichtig. Und wir alle sind darum besorgt, dass unsere Kinder in bester sozialer und familiärer Umgebung aufwachsen können.

Ich danke dem Verein Schweiz Merhaba für seinen Beitrag zur Förderung der Information der türkisch-sprachigen Bevölkerung. Engagement und Bemühungen von allen Seiten sind notwendig, um ein grundsätzliches Verständnis und eine gemeinsame Basis für die Integration sowie die Chancengleichheit in unserer Gesellschaft herzustellen.

Dr. Guy Morin

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'G. Morin'.

Regierungspräsident der Stadt-Basel



ÖNSÖZ/Vorwort

Bir aile kurmayı planladığınızda veya bir çocuk yoldaysa hayatınızın, beraberinde birçok soruyu da getirecek olan, yeni bir aşamasına giriyorsunuz demektir. Çocuğunuzun doğumundan önceki ve sonraki süreçler ve doğum hakkındaki sorularınızın cevaplarını Merhaba'nın çıkarmış olduğu bu broşürde bulabilirsiniz. Hamilelik ve annelikle ilgili yasal temeller, sigortalar ve sağlık güvencesi konuları hakkında en önemli bilgileri bulacaksınız. Bu broşürün amacı, sizi yönlendirecek bir destek olması ve hayatınızın bu aşamasında ve bu alanında İsviçre'deki yaşamınızı kolaylaştırmasıdır.

Merhaba'nın bu tip bilgileri hem Almanca hem Türkçe olarak Türkçe konuşan halkımıza sunması beni çok sevindirdi. Toplumsal hayata başarılı bir katılım, ortak yaşam ve başarılı bir entegrasyon için bilgilerin iletimi büyük bir rol oynar. Bu şekilde yanlış anlaşılımlar, güvensizlikler ve uyuşmazlıklar engellenebilir. Ancak bu şekilde tüm halk gruplarının tüm yaşam alanlarına erişimi sağlanabilir. Buranın yerel geleneklerinin, hak ve yükümlülüklerinin bilinmesi veya örneğin annelik sigortası konusunda bilgili olmak sizin ve ailenizin iyiliği için önemli bir unsurdur. Biz hepimiz çocuklarımızın en iyi sosyal ortamda ve aile ortamında büyümeleri için çabalyoruz.

İsviçre Merhaba derneğine Türkçe konuşan halkımızın bilgilendirilmesi konusunda verdikleri desteklerinden dolayı teşekkür ederim. Toplumumuzda entegrasyon ve şans eşitliği için temel bir anlayış ve ortak bir temel oluşturmak adına tüm tarafların görev üstlenmeleri ve çaba göstermeleri gerekiyor.

Dr. Guy Morin

Basel Hükümet Başkanı

İŞ HAYATI VE SAĞLIK

HAMİLELİK
DOĞUM
EMZİRME SÜRECİ

İÇİNDEKİLER

Çalışıyorsunuz ve Hamilesiniz	6
Doğumdan önce	8
Emzirme süreci	09
Önemli adresler	10
Hamile kadının emniyeti	14
İş hayatı ve sağlık	16
Ön açıklamalar	18
Gürültü kirliliği ve anneliğin korunması	30
Sıkça sorulan sorular	35
Hamilelik sırasında çalışma ve dinlenme zamanları	40
Hamile ve Çalışan kadınlar – neleri bilmeleri gerekli	41
Annelik tazminatı	44
Ek bilgiler ve açıklamalar	46

Bu Broşürdeki tüm bilgiler " Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF" ve Staatssekretariat für Wirtschaft SECO`nun" çıkardığı Almanca Broşürlerden Türkçeye çevrilmiştir.

„Die in dieser Broschüre enthaltenen Informationen wurden aus der deutschsprachigen vom Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO herausgegebenen Broschüre entnommen und ins Türkische übersetzt."

Çalışıyorsunuz ve hamilesiniz

İş yerinizdeki haklarınız

1. Temmuz 2005 tarihinden itibaren yürürlüğe giren bağdaşık annelik izni

Bunları biliyormusunuz...?

- Hamilelik ve emzirme esnasında, sizin ve çocuğunuzun sağlığıyla ilgili, sizin
- Annelik izniniz ne kadar sürüyor ve bu sürede ne kadar maaş alıyorsunuz?
- İşvereninizin hangi önlemleri alması gerekmektedir?
- Hamilelik döneminde size çıkış verilebilirmi?
- Hamilelik döneminde, kendinizi iyi hissetmediğinizde evde kalabilir misiniz?
- İş yerinde çocuğunuz emzirebilir misiniz?

Bu ve bunun gibi sorulara nereden ve nasıl cevap bulabiliyorsunuz...?

- Elinizdeki bu kitapçıktan.
- Bağlı olduğunuz sendikadan.
- İş, veren veya personel sorumlusuyla yapacağınız bir görüşmede.
- Bizim bilgi hattımızdan

1. Annelik izni esnasındaki geliriniz
2. Çıkış
3. Çalışma saatleri
4. Sağlığın korunması
5. 'İşe gidememe durumları
6. Dinlenme süreleri
7. Bilgi verme yükümlülüğü
8. Hastalık sigortası
9. Doğum- ve çocuk parası
10. Emzirme
11. İş yeri ve aile yükümlülükleri
12. Önemli adresler

1. Annelik izni esnasındaki geliriniz

Annelik izni esnasında geneli kapsayan gelir durumu

Çalışan ve serbest meslek sahibi olan tüm kadınların 14 hafta süreli annelik izni alma hakları vardır. Bu süre içerisinde almış olduğunuz maaşınızın % 80'nini alabilirsiniz. (her gün için maksimum 172.- Fr.)

Bu Geçim Teminatı Kasası EO (Erwerbsersatzordnung) tarafından ödenir. Eğer isterseniz, doğumdan sonra 16 hafta süreyle evde kalabilirsiniz. Yalnız bu fazladan olan iki hafatalık sürenin ödenme mecburiyeti yoktur.

Diğer kararlar: Doğumdan sonraki haklarınız işverene ve kantonlara göre değişiklik göstermektedir. Bağlı olduğunuz iş yerinde, Uzun Süreli Annelik İzni Sigortası var mıdır. Ya da çalıştığınız iş yerinin Genel Sözleşmesinde (GAV) bu konuda bir düzenleme var mıdır. Bu konuda bilgi alınız.

Kısmi veya saat üzeri çalışmak

Bu konudada yukarıda bahsettiğimiz kurallar geçerlidir. Ödenecek maaşınızın ne kadar olacağı çalışma sürenize göre düzenlenir. Düzenli olmayan çalışma süreleri içinse; gelirinizin ortalama-sı hesaplanır ve size o şekilde ödeme yapılır.

İşsizlik ve çalışamama durumunda

İşsizlik, hastalık, kaza veya maluliyet durumundan dolayı maaş alıyorsanız, yukarıda bahsedildiği gibi 14 haftalık annelik izni maaşı alma hakkına sahipsinizdir. Bu konudaki diğer sorularınız için, lütfen bilgi hattımızı arayınız.

2. Çıkış

İşveren neleri yapamaz

Tüm hamilelik süreniz boyunca ve doğumdan sonraki 16 haftalık süre içerisinde işveren size çıkış veremez. İşveren size siz daha hamile olmadan önce çıkış verirse, hamile olduğunuz andan itibaren çıkış, uygulamasına ara verilir ve uygulama ancak doğumdan 16 hafta sonra tekrar devam eder.

Hangi haklarınız vardır

Hamilelik döneminde siz çıkış vermek istiyorsanız, çıkış süresi kurallarına uygun olmak şartıyla, her zaman çıkış verebilirsiniz. Dikkat! İş veren doğum sonrası annelik izni parasını ödememek için sizi çıkış yazmaya teşvik edebilir. Bu durumlarda tesir altında kalmayınız.

Ne zaman çıkış yazmanız en uygundur?

Doğumdan sonra çalışmak istemiyorsanız, en uygunu, doğumdan sonra çıkış veriniz. Çünkü doğumdan sonra 16 hafta boyunca evde kalma hakkına sahipsiniz (duruma göre, son iki haftanın parası ödenmeyebilir).

Normal çıkış süresi en fazla 3 aydır, doğumdan sonra, bunun için yeterli zamanınız vardır.

3. Çalışma saatleri

Hamilelik döneminde fazla mesai yapamazsınız.

Doğum tarihinden önceki sekiz hafta dahilinde, saat 20:00 ile 06:00 arasında akşam ve gece mesaisi yapmanız yasaktır. Hamileliğin başlamasıyla birlikte, isterseniz bir doktor raporu alarak, sadece gündüz çalışmayı talep edebilirsiniz. Eğer iş yerinde size gündüz çalışmanız için, normal yaptığınız işe benzer bir iş verilemezse, evde kalabilirsiniz ve size aylık maaşınızın % 80'i ödenir.

Eğer iş temposu bir makinaya bağımlı ise, akort ve bantta çalışmanız yasaktır. Bu durumda da, akşam ve gece mesaisinde olduğu gibi, normal yaptığınız işe benzer bir iş verilemezse, evde kalabilirsiniz ve size aylık maaşınızın % 80'i ödenir.

4. Sağlığın korunması

İşvereniniz, hamilelik dönemi için geçerli olan koruyucu yönetmelikler hakkında size bilgi vermek zorundadır. Eğer işveren size ilgili bilgileri vermezse, siz sorunuz.

Aşağıdaki durumlarda, hamile olarak özel korunma hakkına ve korunmanız için ilgili önlemlerin alınması hakkına sahipsiniz:

- Ayakta çalışmak, örn. satış veya restaurant işleri.
- 5 kg'dan fazla ağır yük kaldırmak.
- Yorucu hareketler ve çalışırken vücudun yorucu bir şekilde durması.
- Soğuk ortam (15°C'den soğuk), çok sıcak ortam (28°C'den sıcak), çok ıslak ortam.
- Zehirli maddeler (örn. kurşun, cıva, egzoz gazları).
- Bulaşıcı hastalıklarla temas (örn. hastanede verem veya karaciğer iltihabı).
- Gürültü, titreşim.

İlgili yönetmelikler hakkında daha detaylı bilgi için işvereninize veya bilgi hattımıza başvurunuz. Hamilelikten dolayı işinizi artık yapamıyorsanız, işvereniniz size yapabileceğiniz başka bir benzeri iş vermek zorundadır. Eğer bu mümkün değilse, evde kalabilirsiniz ve size aylık maaşınızın % 80'i ödenir

5. İşe gidememe durumları

Hamilelik döneminde kendinizi iyi hissetmediğinizde her zaman evde kalabilirsiniz ve iş yerinde iseniz eve gidebilirsiniz. Maaşınızın ödenmesi normal hastalık durumunda olduğu gibi devam edilir.

Bir federal, kanton veya belediye dairesinde çalışanlar için kamusal personel kanunu uygulanır. Bu gibi durumlarda maaş ödenmesine devam edilmesi, yasaya göre şu şekilde düzenlenmiştir: İlgili iş yerinde çalıştığınız ilk sene için, maaşınızın enaz üç hafta boyunca ödenmesi hakkına sahip olmuş olursunuz. Eğer bir seneden daha uzun bir süredir ilgili iş yerinde çalışıyorsanız, çalıştığınız süreye uygun bir süre için maaşınızın ödenmesine devam edilmesi hakkına sahip olursunuz. İş sözleşmenizdeki bu konuyla ilgili düzenlemeleri kesinlikle inceleyiniz ve sizin için hangi kuralların geçerli olduğunu işvereninizden öğreniniz. Bu konuyla ilgili sorularınız varsa, lütfen bilgi hattımızı (Infoline) arayınız.



10. Emzirme

Çocuğunu emziren bir anne olarak, çocuğunuz bir yaşına gelinceye kadar, iş yerinde bazı haklarınız vardır:

- Fazla mesai yapamazsınız.
- İş yeriniz size, uzanarak dinlenebileceğiniz uygun bir oda temin etmek zorundadır.
- Tehlikeli ve yorucu işler, anne ve çocuk için bir tehlike oluş, turmamalıdır. Bunlara karşın koruma tedbirleri alınmıyorsa, yada size yapabileceğiniz ve tehlikesiz başka bir iş verilmiyorsa, evde kalarak, maaşınızın % 80'nini alabilirsiniz.
- Tehlikeli ve yorucu işler söz konusu olduğunda, anne ve çocuk için herhangi bir tehlike olmamalıdır. Uygun koruyucu önlemler alınmazsa ve işletmeniz size tehlikesiz ve yaptığınız işe benzer bir iş veremezse, evde kalabilirsiniz ve size aylık maaşınızın % 80'i ödenir.
- Çocuğunuz iş yerinde veya iş yerinin dışında emzirebilirsiniz. Emzirme işlemi için gerekli süreyi ne önceden, ne de sonradan çalışarak telafi etmeniz gerekmez. Bu süre sizin diğer dinlenme sürelerinizden (örneğin tatil günlerinizden) de kesilemez. Çocuğunuz iş yerinde emziriyorsanız, emzirdiğiniz süre normal çalıştığınız iş saati olarak kabul edilir. Bebeğinizi emzirmek için eve gidiyorsanız, ilgili sürenin yarısı normal çalıştığınız iş saati olarak kabul edilir.

11. İş yeri ve aile yükümlülükleri

İş veren, sizin ailenize karşı olan yükümlülüklerinizi dikkate almak zorundadır. Çocuğunuz 15 yaşına gelene kadar bakımı ve aile içinde bakıma muhtaç durumda birisi var ise, aynı şekilde bu konuyu içermektedir...

Eğer aile yükümlülükleriniz var ise,...

- Fazla mesai yapmayı kabul etmeyebilirsiniz.
- Öğle molasını enaz bir buçuk saat yapmayı talep edebilirsiniz.
- Çocuğunuz hastalandığında, siz yada çocuğun babası üç gün işe gitmeyebilir. Fakat kesinlikle ilgili bir doktor raporunu işverene vermek zorundasınız ve çocuğunuza bakacak birini bulduğunuz zaman, tekrar işe başlamanız gerekmektedir. Bu durumdaki maaş ödenmesine devam edilmesi uygulaması, sanki anne veya baba kendisi hasta olmuş gibi gerçekleştirilir.

12. Önemli adresler

Doğuma hazırlık kursları?

Schweiz. Hebammenverband SHV,
Tel. 031 332 63 40 (İsviçre Ebeler Birliği).
İsviçre’de, göçmen bayanlara yönelik Doğum
Hazırlık Kurslarının bazıları ana dillerinde
verilmektedir: IAMANEH Schweiz,
Tel. 061 205 60 80

Hamilelik, doğum, emzirme ve ebe hakkında,

Ebe adresleri, danışma almak veya ücretsiz
“hamilelik, anne olmak” broşürü ısmarlamak
için (bir çok dilde):

Schweiz. Hebammenverband SHV
(İsviçre Ebeler Birliği SHV),
Tel. 031 332 63 40

PLANes

Avenue de Beaulieu 9, Case postale 313
1000 Lausanne 9
021 661 22 33
e-mail: info@plan-s.ch, www.plan-s.ch

Meslek Derneği İsviçre Anne Danışmanları IBCLC
Postfach 686, 3000 Bern 25
041 671 01 73
e-mail: office@stillen.ch, www.stillen.ch

Hamilelik, cinsel ilişki ve aile planlaması

Kadınlar, erkekler ve gençler için ücretsiz danışma
kantonunuzdaki adresi öğrenmeniz için:
PLANes, Schweiz. Dachverband der Familienplanungs-
und Sexualberatungsstellen,
Tel. 021 661 22 33 (aile planlaması)







Anneler ve babalar için danışma

Bebekler ve 5 yaşına kadar olan çocukların anne ve babaları için bölgenizdeki adresi öğrenmek için: Schweiz. Verband der Mütterberaterinnen SVM, Tel. 044 382 30 33 (Annelik Danışmanlığı derneği).

Finansiyel yardım

Solidaritätsfonds für Mutter und Kind SOFO des Schweiz. Katholischen Frauenbundes SKF, Tel. 041 226 02 27 (Anne ve çocuk için dayanışma fonu SOFO, Katolik Kadınlar Birliği)

Bütçe konusunda danışma

Beratungsstellen der Evangelischen Frauenhilfe in Aarau Tel. 062 822 79 66; Bern Tel. 031 381 27 01; Frauenfeld Tel. 052 721 27 46; St. Gallen Tel. 071 220 81 80; Winterthur Tel. 052 212 10 60; Zürich Tel. 044 405 73 35 (Protestan kadınlar yardım kurumunun danışma daireleri).

Sağlığın korunması

Seco, Grundlagen Arbeit und Gesundheit, (Seco, Temel çalışmalar ve sağlık), Tel. 043 322 21 00.

Arbeitsinspektorat (bağlı olduğunuz Kantondaki İş Müfettişliği).

Adresler için telefon rehberine bakınız.

Travail.Suisse

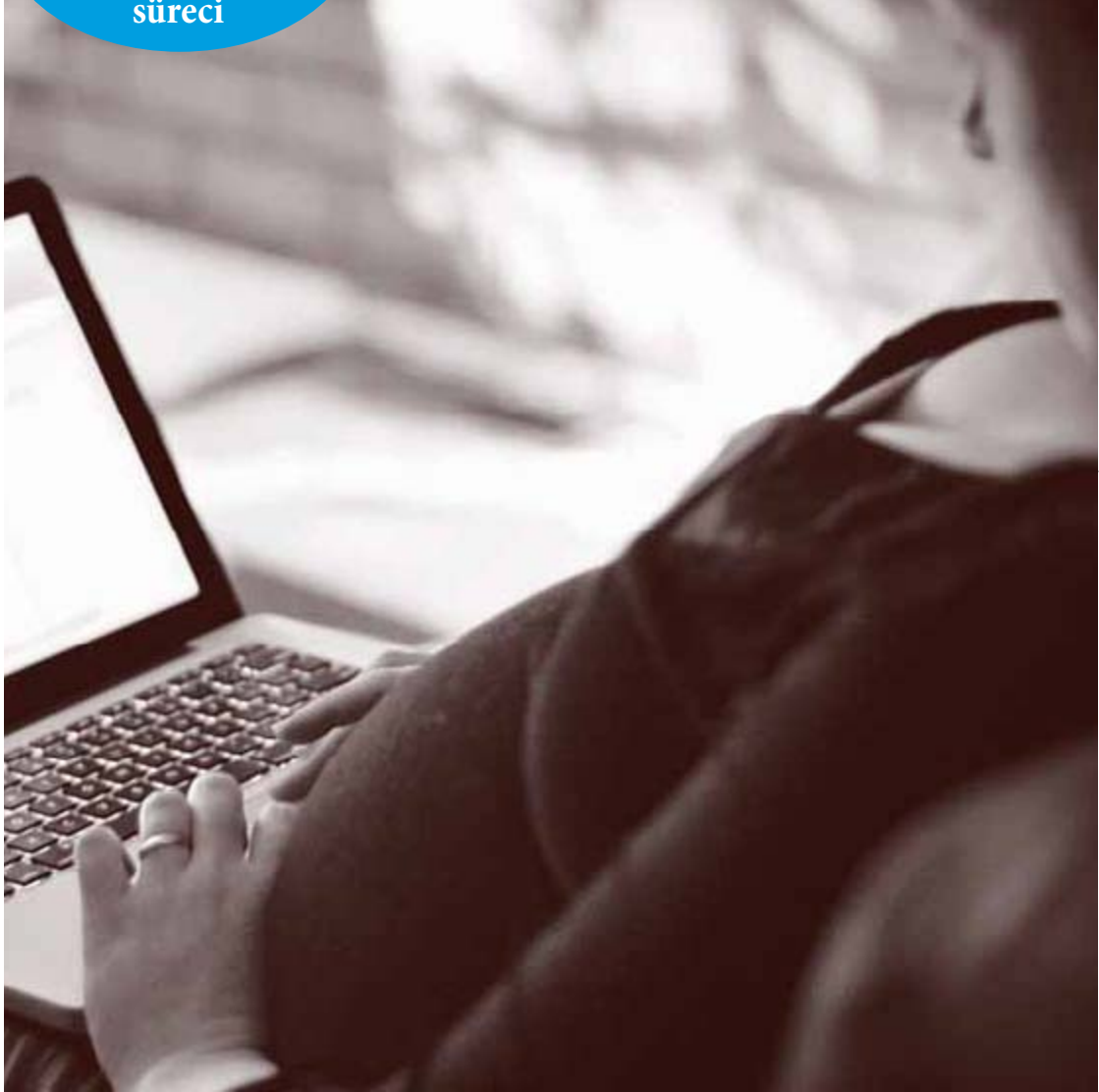
Hopfenweg 21, 3001 Bern

031 370 21 11

e-mail: info@travailsuisse.ch

www.travailsuisse.ch

- * Hamilelik
- * Doğum
- * Emzirme süreci



Hamile kadının emniyeti konusunda işletmelerin önlemleri

Bir anne adayı tehlikeli veya zorlayıcı faaliyetleri yürüten bir işletmede çalışıyorsa, işletme kadını çalıştırmadan önce bir risk değerlendirmesi yapmak zorunda. Aşağıdaki veriler bu değerlendirmeye dahil olmalı:

- Anne adayı için hangi tehlikeler mevcut
- Hangi riskler önlenebilir
- Hangi işler hamilelik ve emzirme süreci boyunca yasaktır.

Risk değerlendirmesi konusunda uzman bir kişi (Yetkinlik Yönetmeliği) tarafından yapılmalı. İşveren, hamile kadınları bu risk değerlendirmesinin sonuçları hakkında bilgilendirmek zorundadır.

Zorlayıcı ve tehlikeli işler olarak örneğin aşağıdakiler tanımlanır:

- Manüel olarak ağır yükleri hareket ettirmek (düzenli olarak 5 Kg'dan fazlasını ve bazen 10 Kg'dan fazlasını)
- Erken yorulmaya sebep olana hareketler ve vücut duruşları (önemli ölçüde esneme veya eğilme hareketleri, sürekli diz çökme)
- Darbe, sarsıntı veya vibrasyona sebep verecek işler
- Yüksek sıcaklık (+28°C'den fazla) veya soğukluk (-5°C'dan az) altında yapılacak işler
- Zararlı maddelerin veya mikroorganizmaların etkisinde yapılacak işler
- Zararlı ışınlar veya ≥ 85 dB (A)gürültünün etkisi altında yapılacak işler
- Zarar verecek çalışma saatleri sistemleri

Çalışan kadının hamileliği, doğum ve emzirme süreci süresince güvenliği, önleyici sağlık güvenliğidir! Çalışma kanunu (ArG) aşağıdaki düzenlemeleri getiriyor;

- Çalışmanın süre olarak kısıtlanması
- Çalışma yerine ve çalışma şekline özel talepler

Emzirme süreci boyunca çalışma saatlerinin özel olarak düzenlenmesi

Geçim Güvenliği Yasası (EOG)

Anneler için gelir güvenliğini düzenliyor (Annelik sigortası)

Borçlar Kanunu (OR)

Maddi bakımdan koruma sağlar (İşten çıkarılma durumunda maaş ödenmesine devam edilmesi)

Eşitlik Kanunu (GIG)

Kadına güncel, gelecekteki veya geçmişteki bir hamileliğinden dolayı ayrımcılık yapılmasını yasaklamaktadır

Annelerin Emniyeti Yönetmeliği

Örneğin anne ve çocuk için yüksek derecede tehlikeli olan maddeler ve aktiviteleri tarif ediyor.

Hamilelik Süreci için bazı Düzenlemeler

Hamileliğin başından itibaren:

- En fazla 9 saatlik günlük çalışma süresi
- Sadece çalışanın onayı ile çalıştırılma
- İş veren tarafından işine son verilmesine ancak doğumdan 16 hafta sonra izin var
- Maaş ödemesine devam: hamile çalışan sağlık sebeplerinden dolayı, daha doğrusu durumu ile ilgili olan sağlık sebeplerinden dolayı, çalışamaz durumda ise, (doktor raporu gerekiyor)
- Bir kadının, hamile olduğundan veya hamile kalabileceğinden dolayı işe alınmaması ayrımcılık olarak kabul ediliyor
- Çalışan kadın gece çalışıyorsa: 06.00 ile 20.00 saatleri arasında aynı seviyede bir iş almaya hakkı var. Eğer bu mümkün değilse, maaşının %80'ini almaya hakkı var
- Hamileliğin 4. Ayından doğuma kadar
 - Çoğunlukla ayakta yapılan çalışmalarda: günde 12 saat dinlenme ve her iki saatte bir 10 dakika ilave dinlenme süresi
- Hamileliğin 6. Ayından doğuma kadar

- Çoğunlukla ayakta yapılan çalışmalara artık sadece günde azami 4 saat izin verilmektedir
- Hamileliğin 8. Ayından doğuma kadar
- Saat 20.00 ila 06.00 arasında çalışma yasağı



Doğum ve Emzirme Süreci

Doğumdan sonraki ilk 8 hafta boyunca

- Çalışma yaşağı

Doğumdan sonraki 14. Haftaya kadar

- anneye ilke olarak maaşının %80'i ödenir (EOG). Çalışan annenin, doğumdan sonraki 16. haftaya kadar işinden uzak kalmaya hakkı vardır. Bu esnada maaşından kesinti yapılmasını kabul eder.

Doğumdan sonraki 52. Haftaya kadar

- İş yerindeki emzirme süresi çalışma süresi olarak kabul ediliyor. İş yerinin dışındaki emzirme süresi yarı yarıya çalışma süresi olarak kabul ediliyor.

Doğumdan sonraki 9.-16. haftalar

- Anne 20.00 ile 06.00 saatleri arasında çalışabilir (ama mecbur değildir). Eğer bunu istemiyor ise, iş veren ona 06.00 – 20.00 saatleri arasında eşdeğer bir iş teklif etmek zorunda. Eğer bu mümkün değil ise, maaşının %80'ini almaya hakkı vardır.

İş Hayatı ve Sağlık

- Hamile olarak evcil hayvanların satıldığı ortamda çalışmak
- Önlemler

Hijyen Kuralları

Hayvanlarla, dışkılarıyla veya yataklıkları ile her temastan sonra aşağıdakilere dikkat edilmeli:

- Ellerinizi her seferinde dezenfektan sabun ile iyice yıkayın;
- Sabunu mümkünse dükkandaki hayvanların bakımından sorumlu olan veterinerin tavsiyesi üzerine seçin;
- Verilen sabunun talimatlara uygun bir şekilde kullanıldığından emin olun.

Hamilelik durumunda diğer genel tavsiyeler

Çok yorucu veya tehlikeli işler haillelik veya emzirme süreci süresince yasaktır.

Bunlara dahil olanlar:

- Ağır yüklerin hareket ettirilmesi (düzenli ola-

rak 5 Kg'dan fazlasını ve bazen 10 Kg'dan fazlasını)

- Erken yorulmaya sebep olana hareketler ve vücut duruşları (önemli ölçüde esneme veya eğilme hareketleri, sürekli diz çökme)
- Darbe, sarsıntı veya vibrasyona sebep verecek işler
- Yüksek sıcaklık (+28°C'den fazla) veya soğukluk (-5°C'dan az) altında yapılacak işler
- Zararlı maddelerin veya mikroorganizmaların etkisinde yapılacak işler

Hayvanların satıldığı bir dükkanda çalışan hamile bir kadın için ne gibi riskler mevcuttur?

Hamileliğin diğer risklerinin yanında evcil hayvanların satıldığı dükkanlarda çalışan kadınlar doğrudan hayvanlarla temas halindeler. İnsanlara bulaşabilecek hayvan hastalıklarının adı zoonozdur. Çeşitli hastalık geçiricileri tarafından kaynaklanabilirler (Virüsler, bakteriler, mantarlar, prionlar). Hamileliği zorlaştırabilirler veya ciddi bir durumda fötüsün ölmesine yol açabilirler.

SECO 2008 yılında kısmen hayvanlarla doğrudan ve sürekli temastan doğabilecek risklerle ilgili bir araştırma yapmıştır, zira bu iş alanındaki risk şimdiye dek değerlendirilmemiştir. Bu branştaki dükkanlarda satılan hayvanlar (Kuşlar, sürüngenler, balıklar, vb.) neredeyse tamamen hayvan yetiştiricilerinden gelmektedir ve bu yüzden de hastalık taşıma olasılıkları sınırlıdır. Evcil hayvan dükkanlarında en sık raslanılan zoonozlar salmonelloz ve ornitoz – psitakozdur.

Salmonelloz

İnsanda zoonoz oluşmasının en önemli kaynaklardan biri salmonellerdir. Nemli ortamlarda bulunurlar ve tipik olarak balıklar veya sürüngenler ile kendi ortamlarında doğrudan temastan dolayı bulaşırlar.

Bir salmonelloz fötüse doğrudan etki etmez ama hastalığın semptomlarından (İshal, ateş, bulantı, kusma, karın krampları...), erken doğuma sebep olabilecekleri için hamilelik süresince kaçınılmalıdır. Önlemler (genel olarak ha-

mile kadınlar için geçerlidir):

- İyi bir hijyen ile salmonellerden korunmak mümkün (bkz. Hijyen kuralları)

- Balıklara ilaç verilirken mutlaka eldiven giymek gerekir (o ilaçlar çoğunlukla formaldehit içerir)

Ornitoz - psikatoz

Ornitoz – psikatoz kümes hayvanları ve papağanlar gibi süs kuşlarından bulaşır.

Bu hastalık çok nadirdir, fakat fötüs için sonuçları ağır olabilir (ani düşük, fötüsün ölmesi veya erken doğum).

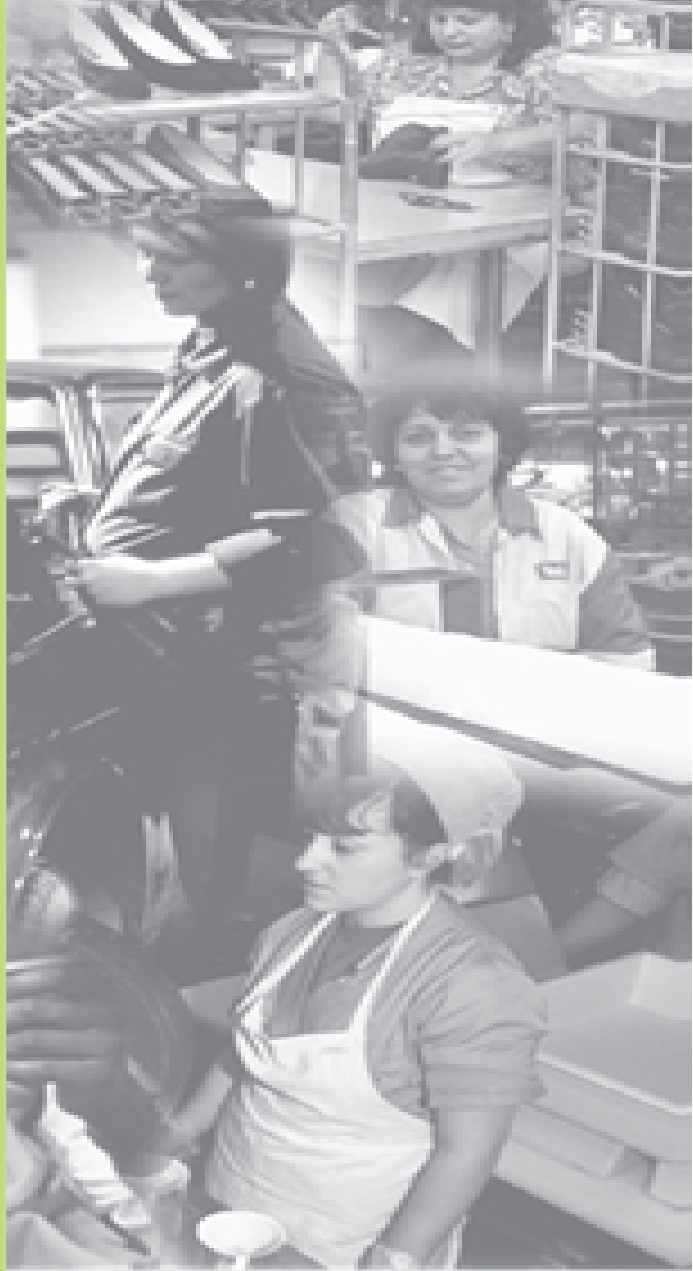
Önlemler (genel olarak hamile kadınlar için geçerlidir):

- Hamilelik süresince kuşlar ve dışkıları ile temastan tamamen kaçınılmalı, zira psitakoz kontamine tozun solunması veya dışkı yoluyla bulaşır.

İşsizlik Sigortasına Annelik Tazminatının uygulanmasının etkileri hakkında Rapor

Annelik Tazminatı

- 1) Bilgilendirme
- 2) Uygulama
- 3) Annelik izninden sonra kontrollerin tekrar başlatılmasında çalışma gayretlerinin değerlendirilmesi
- 4) Uygulama hakkında vargı
- 7 Denetlenmesi gereken özel sorular
- 1) Annelik tazminatının rolü
- 2) İşsizlik tazminatının rolü
- 3) SECO talimatlarının Kantonlar tarafından farklı şekilde uygulanmaları
- 4) Çalışma gayretleri
- 5) Annelik ve iş piyasası
- 8 Vargılar



1 Ön açıklama

Mevcut raporun amacı, annelik tazminatı alan işsiz annelerin durumunu denetlemek ve Parlamento tarafından bu konuda ortaya atılan soruları incelemektir.

05.1023 (A Fehr Jacqueline): İşsiz kadınların doğumdan sonraki çalışma gayretleri

Bu talep için annelik izni süresince iş arama faaliyetlerinin tekrar başlatılmasına dair SECO talimatının değiştirilmesi gerekir.

06.3332 (Mo. Huguenin): İşsiz kadınlar için kapsamlı annelik izni

Bu önerge, annelerin 14 haftalık annelik izni boyunca iş arama mecburiyetinden muaf tutulmalarını öngörüyor.

2 İş Hukuku ve Sosyal Sigortalarda Annelik Koruması – Özet

a) Borçlar Kanunu (OR)1

Borçlar kanunu, hamilelikten dolayı mani oluşması durumunda maaş hak edişini düzenler. Das OR regelt den Anspruch auf Lohn bei Verhinderung wegen Schwangerschaft (Madde 324a Fıkra 3), annelik izninin asgari süresini 14 hafta olarak belirler (Madde 329f), hamilelik boyunca ve doğumdan 16 hafta sonrasına kadar iş güvencesini belirler (Madde 336c Fıkra 1 Önerge c).

b) İş Kanunu (ArG)2

İş kanunu özellikle, annelerin doğumdan sonraki sekiz hafta boyunca çalışmalarını yasaklıyor. 16. Haftaya kadar lohusa kadın sadece kendi isteği ile çalıştırılabilir.

İş kanununun 1. Yönergesi ve annelik yönergesi hamile ve emziren kadınların çalışma koşulları ile ilgili hususları düzenler.

c) Sosyal Sigorta Hukukunun genel kısmı hakkında Federal Kanun (ATSG)3

ATSG, hailleği, doğumu ve onu takip eden dinlenme süresini kapsayan annelik terimini tanımlar (Madde 5 ATSG).

d) Hastalık Sigortası hakkında Federal Kanun (KVG)4

KVG hamilelik, doğum ve emzirme danışmanlığı ile ilgili hizmetler için masrafların üstlenilmesi hususunu düzenler; bunlar masraf katılıminin dışında tutuluyor.

e) Malulluk Sigortası hakkında Federal Kanun (IVG)5

IVG, uyum önlemlerine hamilelikten dolayı ara verilmesi gereken durumlarda gündeliklere devam edilmesini öngörüyor.

f) Mesleki tedbirler hakkında Federal Kanun (BVG)6

BVG, annelik izni süresince koordineli maaş garantisi eder.

g) İşsizlik Sigortası Kanunu (AVIG)7

AVIG'in amacı, sigortalı kişilere işsizlik, kısa süreli iş, kötü hava şartları veya işverenin ödeyememe durumundan dolayı oluşan çalışmama süreleri için uygun bir tazminatın verilmesini sağlamaktır (Madde 1a Fıkra 1 AVIG). Tazminat hakkı için belirli koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir.

Bunların arasında, işsizlik durumunu önlemek için elinden gelen her şeyi yapma yükümlülüğü de var (Madde 8 ve 17 Fıkra 1 AVIG), özellikle de iş arama faaliyetlerinde bulunmak. Bu yükümlülük istisnasız olarak bütün sigortalılar için geçerlidir ve esas işsizliğin meydana gelmesinden önce ve tazminatın alınıp alınmamasına bağlı olmaksızın bile geçerlidir.

Bir diğer koşula da iş bulunma olasılığıdır, yani işsiz kişinin yapması beklenebilir bir işi yapmaya istekli, yapabilir ve yapmaya yetkili durumda olması gerekir (Madde 15 Fıkra 1 AVIG). Annelik, madde 35a Fıkra 3 ArG'de bahsedilen çalışma yaşağı süresince işsizlik tazminatı hakkını reddi etmek için bir gerekçedir, zira annelerin bu süre içerisinde çalışmaları yasaktır. Ebeveynlik oluşum olarak kişisel bir durumdur, bu durum iş bulma olasılığının denetlenmesinde, işsizlik süresinin önlenmesi veya kısıtlanması için gösterilen gayretlerinin değerlendirilmesinde (Madde 17 Fıkra 1 AVIG) ve bir işin uygun ve yapılması bek-

lenebilir olup olmadığının değerlendirilmesinde (Madde 16 Fıkra 2 AVIG) dikkate alınmaktadır. Federal Sigorta Mahkemesinin sürekli yargısına göre ebeveynler aile hayatını, iş piyasasının gerektirdiği ölçüde çalışabilecekleri şekilde düzenlemeleri gerekiyor.

h) Hizmet verenler için ve annelik durumunda çalışma tazminatı için Federal Kanun (EOG)8

Annelik tazminatı bir işsizlik tazminatıdır. Aşağıdaki özelliklere sahip kadınları onu almaya hak kazanmaktadır:

Doğumdan önceki dokuz ay boyunca AHV'de zorunlu olarak sigortalı olanlar,

Bu sürede en az beş ay boyunca bir işte çalışmış olanlar,

Doğum zamanında çalışan veya serbest çalışan olan veya kocalarının işletmesinde çalışan ve nakit maaş alan kadınlar.

Tazminat hakkı doğum ile başlar ve 98 gün sonra veya tekrar çalışmaya başlanması ile sona erer. Çocuğun bakımının hastanede yapılması zorunlu ise, bu talep eve dönülen zamana kadar ertelenebilir.

Annelik tazminatının ödenmesi halinde işsizlik sigortasından, malulluk sigortasından, kaza sigortasından, askerlik sigortasından ve gündelikler ve çalışanlar için işsizlik tazminatı ödenmez. Annelik tazminatının ödenmesi çalışma ilişkisinin annelik izininden sonra devam etmesine veya hasar azaltma mecburiyetine bağlı değildir.

Açıklamalar:

Şu anda İsviçre Kanunlarında kapsamlı bir annelik koruması yoktur. Sadece hamile ve emziren kadınların serbest olmayan çalışmaları düzenlenmiştir.

3 İşsiz annelerin annelik tazminatı hakkı (Madde 29 EO)9

1) Geçim Güvenliği Kanununa (EOV) ait yönergenin 29. Maddesinin oluşum hikayesi

Annelik tazminatının temelinde, Geçim Gü-

venliği Kanununa (EOG) göre “çalışan” tüm kadınların çocuklarının doğumunu takip eden süre boyunca bir geçim güvenliği almaları ilkesi var. Çalışmak olarak örneğin “bir gelir elde etmeye yönelik ve ekonomik verimliliği arttıran tüm kişisel çalışmalar” sayılır.10 “Çalışan” terimi annelik bakımından özellikle korunmaya muhtaç olmayan, örneğin serbest çalışanları veya şu anda işsiz olan kişileri de kapsar. EOG özellikle “işsiz” ve “boşta” terimlerini ayırt etmiyor (Almancasında genelde “işsiz” terimi kullanılmaktadır).

İşsizlik sigortası kanunu (AVIG) ilk başta işsiz kişilerin iş piyasasına geri dönmelerini hedefler. Serbest çalışanlar, personel, işsizlik tazminatı alan kişiler (İşsizler) ve iş arayanlar (İşsizlik tazminatı almaya hakkı olmayanlar) arasında ayırım yapmaktadır.

EOG de sadece işsiz kadınlardan bahsedilmesinden dolayı, tüm annelere annelik tazminatı ödeme hedefi gerçekleştirilememiştir, zira çalışan annelerin bir kısmı (ret edilmiş işsizler, iş arayanlar veya hamilelik süresince çalışmaya ara vermiş kişiler) bundan hariç tutuluyor. Bunun dışında annelik tazminatının meblağı sadece son alınan maaşa göre hesaplanmaktadır, bu şekilde ise, önceki dönemde mevcut olmayan çalışmalardan dolayı kazandıkları muafiyet üzerinden tazminata hak kazanan kadınlar zarar uğramış oluyor.

Federal Meclis, 6 Kasım 2002 tarihli görüş bildirgesinde, kocalarının işletmesinde nakit maaş almadan çalışan kadınların annelik tazminatı almalarını ret etmişti.11. Diğer taraftan, ilgili kadınların işsizlik tazminatı alabilmek için koşulları sadece doğumun meydana geldiği günde, daha doğrusu ondan sonraki 14 hafta boyunca yerine getirmeleri gerektiğine dair karar vermiş. Bu şekilde yukarıda bahsedilen dezavantajlar dengelenip, sigortalıların annelik tazminatına hak kazanmaları için işsizlik tazminatı talep etmelerine gerek kalmamaktadır. Daha önce aidatları ödemiş olan işsiz kadınlar ile aidat ödemediği muafiyet üzerinden işsizlik tazminatı talep etmiş kadınlara eşit şekilde davranılması da kabul edilmiş oldu.

Geçim Güvenliği Kanununa (EOV) ait yönergenin oluşturulmasına 2003 yılında başlandı. İşsizlik tazminatı almaya hakkı olan kadınlara doğumdan sonraki 14 hafta boyunca annelik tazminatı verme isteğinin gerçekleştirilemeyeceği ortaya çıktı. Zira, AVIG'in 8. maddesi, 1. Fıkrasına göre işsizlik tazminatı almanın 8 kümülatif koşulunu yerine getirmek mümkün değildir.

Bir yandan aidat süresi zaman geçtikçe azalıyor (bir kişi işsizliğini bildirene kadar ne kadar beklerse, yeterli bir aidat süresini gösterebilmek şansı o kadar azalır) ve diğer yandan bir annenin doğumdan sonraki 8 hafta boyunca çalışması yasaktır ve bu süre için de böylece iş arıyor durumunda olamıyor, bu yüzden de işsizlik tazminatı almaya hak kazanamıyor. Ayrıca hamileliği boyunca çalışmayan ve henüz doğum yapmış olan bir kadından iş arama gayreti göstermesini beklemek sorunlu olur.

Bu yüzden EOV'nin bu 29. maddesi 4 Aralık 2003 itibariyle sadece aidat süresi koşulunun yerine getirilmesi gerektiğine dair değiştirilmiştir. İşsizlik tazminatı hakkı veya diğer Kantonlardaki benzer haklar doğumun meydana geldiği tarihte mevcut olmalı. Ağustos 2004'te Federal AHV/IV-Komisyonu tazminat hakkının Kantonların işsizlik önlemlerine göre genişletilmesini ret etmiştir.

2) İşsiz anneler için annelik tazminatı almanın koşulları

Madde 29 EOV, doğum zamanında işsiz olan veya işsiz olduğundan dolayı Madde 16b Fıkra 1 Harf b EOG'ye göre gerekli olan asgari şartları yerine getiremeyen bir annenin aşağıdaki koşullarda tazminat almaya hakkı olduğunu belirtiyor:

a. Doğuma kadar işsizlik sigortasından bir günlük aldysa, veya

b. Doğumun meydana geldiği gün 25 Haziran 1982 tarihli İşsizlik Sigortası Kanununa göre gerekli üyelik süresini doldurmuş ise.

EOV Madde 29, paragraf a

İşsizlik tazminatı hakkı konusunda çocuğun doğum tarihini annelik tazminatı hakkını şartlarına dahil etmenin avantajı, bu şekilde tespit edilmesi kolay ve EOG'nin sistematikliği ile uyumlu bir referans noktası olmasıdır, zira doğum tarihi aynı zamanda annelik tazminatı hakkının başlangıç tarihidir. Ancak bu çözüm yolu, hak almak için daha açık bir çerçeve süreleri bulunan ancak doğum tarihi itibariyle artık işsizlik tazminatı almaya hakkı bulunmayan anneler için annelik tazminatını alamama dezavantajını taşıyoraynı şekilde işsizlik tazminatı hakkı olmayan iş arayan olarak yurt genelinde iş piyasası önlemleri ile ilgili ödeme alan veya Kantonların iş bulma önlemleri çerçevesinde ödeme alan anneler.

EOV Madde 29, Paragraf b

Gerekli aidat süresinin doldurulmuş olması gerektiği koşulunun avantajı şüphesiz, annelik tazminatını almaya hak talep edenlerin daha kolay değerlendirilmesidir. Yine de aidat süresinin hesaplanması mevcut iş sözleşmelerinin çeşitliliği yüzünden ve de belirli durumlarda aidat süresinin uzatılmış bir çerçeve süresini dikkate alabilme imkanı yüzünden karmaşıktır. Bu yüzden aidat sürelerinin tespitini AHV/IV-denkleme kasalarına bırakılması düşünülmaz. Fakat bu görevi işsizlik kasalarına vermek de masrafların artmasına sebep olur (özellikle kasalara ilave işten dolayı ilave hak ediş puanlarının verilmesi gerektiğinden dolayı) ve bu yüzden işsiz olarak kayıt olmak isteyen ve istemeyen anneler arasında belirsizlikler oluşurdu. Bu yüzden en basit çözüm, SECO'nun veya onun TCAS bölümünün (ASAL-aplikasyonları ve ALK) aidat sürelerinin hesaplanmasını üstlenmesidir.

Buna göre bugün denkleme kasaları SECO'ya, EOV madde 29 Harf b'ye göre koşulları tahminen yerine getiren annelerin evraklarını gönderiyorlar ve sonra denetimin sonucuna göre annelik tazminatını ödeyecekler.



Temmuz 2005 ile Temmuz 2006 arasında SECO toplam 230 dosyaya baktı, bunların 98'i EOV madde 29 harf b'ye göre koşulları yerine getirmişti, 42 kadın zaten bir işsizlik kasasına kayıtlıydı ve 53'ü de gereken aidat süresine sahip değillerdi. Diğer vakalar ise denkleme kasalarına çeşitli sebeplerle geri gönderilmiştir, örneğin eksik evraklardan dolayı, bir iş ilişkisi olduğundan veya İsviçre'de ikamet etmediklerinden.

4 Annelik Tazminatı ve İşsizlik Sigortası

1) Annelik tazminatının işsizlik sigortasına etkileri

a. Aidat sürelerinin oluşturulması

Sosyal aidatlar (İşsizlik sigortası aidatları dahil) annelik tazminatı ödenirken otomatik olarak düşülüyor. Bir işte çalışmaya bağlı olmaksızın aidat sürelerinin yaratılması AVIG'in ilkelerin ters olmasına rağmen, diğer geçim güvenliği hakkına sahip kişilerle (askerlik yapanlar) eşit davranılması sebebiyle, annelik izni süresince sosyal aidatların ödenmesinin aidat ödemesinin yerine geçebileceğini kabul etmek gerekir.

b. Yardım almanın çerçeve süresinin uzatılması Madde 9b Fıkra 1 AVIG on yaşının altında olan bir çocuğun eğitimine ayrılan zaman için yardımların bir çerçeve süresi yürürlükte ise ve tekrar kayıt tarihinde yeterli aidat süresi koşulu yerine getirilmemiş ise, konulan sigortalıların lehine yardım almanın çerçeve süresinin 2 yıl uzatılmasına imkan tanıyor. Bu düzen çocuğunun eğitimi ile ilgilenmek üzere hak edişine ara vermiş olan sigortalı kişilere (erkek veya kadın), tekrar kayıt yaptırdıklarında kişinin eğitim süresinden önce hak etmiş olduğu destek bakiyesini almayı mümkün kılıyor. Bu süre iş piyasasından ödenmeyen bir geri çekiliş olarak kabul ediliyor.

Aslında bir aidat süresi mevcut ise eğitim süresi dikkate alınamaz. Ancak annelik izni süresince çalışmadığından dolayı annelik iznine de eğitim süresi gibi bakılması kararlaştırıldı. AVIG madde 9b de eğitim süresi için bir asgari süre

öngörmemiştir, böylece anneler için annelik izninin bitmesi ile işsiz olarak tekrar kaydedilmesi arasında bir bekleme süresi uygulamama kararı verilmiştir, bu şekilde yardım alma hakkının çerçeve süresi uzatılmış oluyor.

2) İşsiz annelerin annelik izni süresince durumları

İşsizlik sigortasının açısından, annelik tazminatının ödendiği süre, beklenebilir bir işin yapılması açısından bir ara teşkil ediyor. Bu yüzden işsiz anneler danışmanlık ve kontrol görüşmelerine katılmak zorunda değiller ve iş aradıklarına dair her ay sunmaları gereken ispatlardan muaf tutuluyorlar. Kendi istekleri üzerine doğumdan sonraki dokuzuncu haftadan itibaren iş piyasası önlemleri ile ilgili kurslara katılabilirler. Annelik izninin sona ermesinden sonraki kontrol bakımından işsiz olarak kayıt edilen diğer insanlar gibi işsizlik süresini önlemek veya kısaltmak için gösterdikleri gayreti ispatlamak zorundalar.

5 EOG ve AVIG'in uygulanmasında oluşan sorunlar

1) Genel Hasarı Azaltma Yükümlülüğü ile uyum

a. İş arama gayretleri

EVG'nin dava hukukuna göre işsiz kalacağını bilen her kişi işsizliği önlemek için elinden gelen herşeyi yapmalı, özellikle daha işsiz kalmadan önce iş aramalı. Örneğin bir eğitim, yurt dışında geçirilen bir süre 12 veya zorlu bir hamilelik 13 iş arama mecburiyetinden muaf tutulması için sebep değildir. İş arama mecburiyeti daha işsiz kalmadan önce mevcut olup sigortalı kişinin işsizliği kesin olarak bitene kadar devam eder.

İş aramamak, sayı veya nitelik olarak yetersiz iş arama gayretlerinde bulunmak işsizlik süresini uzatır. Kanun bu durumlarda destek hakkının durdurulması şeklinde bir ceza öngörüyor (3 ila 18 gün arasında).

Buna göre işsiz anneler annelik izninin tüm süresi boyunca temel olarak iş aramak zorunda-

lar. Fakat lohusa bir kadın kesinlikle çocuğunu doğurduktan sonraki gün iş aramaya müsait değildir. İş arama gayretlerinin denetiminde kesin verilere dayanmak isteyen RAV'lerin acil talepleri üzerine SECO, 1 Temmuz 2003 tarihinde yürürlüğe gire uygulamayı önceki AVIG madde 28 fıkra 1bis'in çerçevesinde devam ettirme kararını aldı; buna göre ise iş arama gayretlerine doğumdan sonraki 5. haftadan itibaren başlanması gerekiyor. Bu şekilde annelerin çalışması yasak olan ve işsizlik tazminatı almaya hakları olmayan süre de hesaba katılmış oldu ve tekrara işe başlayabileceği tarihten önce bir aylık iş arama süresi de dikkate alınabilir.

Annelik izninin tamamen bir "dinlenme süresi" olduğu ve annelerden bu süre içerisinde iş aramalarının beklenemeyeceği, zira bu bir çalışma ile aynı değerde olurdu diyerek bu uygulamaya kadın haklarını koruma dernekleri ve sendikalar çok karşı çıktılar ve bu durum Parlamento tarafından çeşitli müdahalelere sebep oldu.

b. Annelik izni bitmeden bir işe başlamak

Tam tersine, yani annelik izni bitmeden kısa bir süre için çalışmaya başlayıp sonra tekrar işsiz olan annelerin durumu da sorun yaratmıştır.

Bir anne, doğumdan sonraki dokuzuncu haftadan itibaren tekrar çalışabilir. Ancak çalıştığı andan kalan annelik gündeliklerini alma hakkını kaybeder. Yani işsizlik sigortasının bakış açısından, eğer işsizlik sigortası tarafından ödenecek yardımlar ret edilmişse, hak sahibinin AVIG Madde 30 Fıkra 1 harf b'ye göre 30 gün içerisinde işe başlaması beklenilmeli.

İşsizlik sigortasının hedefi, işsizleri tekrar çalışmak için teşvik etmek olduğundan, kısa bir süre için çalışıp sonra annelik izni bitmeden tekrar işsiz olan anneleri cezalandırmamaya karar verildi. Böylece bağlantılı bir davranış sağlanmış olacak.

2) Doğumun sonradan bildirilmesi

Eğer işsizlik kasası ancak yardımlar ödendikten

sonra doğumdan haberdar olursa, hak edilmeden alınmış yardımların geri ödenmesi hakkında sorular oluşacaktır. Bunun için sigorta içi bir denkleme düzeni oluşturulmuştur, EO'nun askerlik yapanlar için uyguladığı düzene benzer.

3) Tazminatın ertelenmesi halinde sigorta kapsamı

EOG'deki bir boşluktan dolayı annelik izninin başlangıç tarihini ertelemek isteyen bir sigortalı kadın erteleme süresince maaşsız kalır. Sigortalı işsiz kadınlar için bunun anlamı, çalışma yasağı süresince tazminat alamamalarıdır, zira bu sürede iş arıyor konumunda değiller. Ayrıca, annenin sekiz haftalık çalışma yasağından sonra erteleme süresinde çalışabilir mi (veya işsizlik tazminatı alabilir mi) ve bu durumun annelik tazminatını alma hakkını kaybetmeye sebep olup olmayacağı sorusu da gündeme gelir.

4) İşsiz olarak kaydedilen kadınların annelik tazminatını alma hakkının ellerinden alınması – Madde 70 ATSG15 ,ye göre ön ödemeler

Madde 29 Harf a EO'nin açık içeriğine rağmen, denkleme kasasının işsiz annelere, yasal koşullar yerine getirilmesine rağmen, annelik tazminatı hakkını vermedikleri durumlar olmuştur. Özellikle işsizlik süresinden önce bir işte çalıştıklarını belgeleyemeyen ve tazminatı aıdat süresini doldurmaktan muafiyet temelinde alan kadınlar mağdur oluyor (Madde 14 AVIG). Bunun sonucunda sayısız sigortalı kadın Madde 70 ATSG kapsamında ön ödeme talep etmişlerdir. Ancak bu taleplere cevap verilememiştir, zira ATSG işsizlik sigortası tarafından ödenecek EO-ödemeleri için ön ödemeleri öngörmemiştir.

5) Aile yardımlarına etkenleri

Annelik izni aynen beklenebilir bir iş gibi ele alındığı için, işsiz anneler işsizlik tazminatı ve dolayısıyla aile yardımı da almıyorlar. İlgili Kanton sandıklarından aile yardımı talep etmek için gerekli adımları atmak da annelerin



kendi görevleri.

6) BVG-Koruması

Aynı şekilde BVG-Kapsamı da annelik izninin başlamasından 30 gün sonra bitiyor, böylece anneler kalan annelik izni boyunca ölüm ve amlulluk risklerine karşı sigortalı değiller. Özel olarak sigorta yaptırmak yüksek primlerden dolayı çok uygun olmadığından, BSV, mesleki önlemler hakkındaki Federal yasayı, işsiz annelerin tüm annelik izni boyunca BVG'de sigortalı olacakları şekilde değiştirmiştir.

7) Kaza Kapsamı

Annelik izni süresince tedavi masrafları SUVA tarafından sağlanmaktadır. Hak edilen gündelikler ancak annelik tazminatı alma hakkı bittikten sonra ödenir, EO'nun ödeme önceliğinden dolayı.

8) İlgili kişilerin belirlenmesi

Mevcut veri bankalarından, yani hem işsizlik sigortasından hem de EO'dan, Temmuz 2005 ile Temmuz 2006 arasında annelik tazminatından dolayı mağdur olan işsiz annelerin sayısı alınmadı.

Zira işsizlik sigortası istatistiğinin bakış açısından annelik izni işsizlikten çıkış anlamına geliyor. Ancak işsizlikten çıkışlar, aynen tekrar kayıtlarda olduğu gibi, sebeplerine göre ayrılmıyor (örneğin çalışma süresinin başlangıcı/sonu, iş piyasasından geçici/kesin ayrılma, eğitim, annelik izni).

Tek esas olan burada AHV'nin emrine verilmesidir. BSV Temmuz 2005 ile Temmuz 2006 arasında süre için, Madde 29 EOV'nin uygulanmasından dolayı mağdur olan yaklaşık 2000 kadın olduğunu varsayıyor.

6 Annelik Tazminatı alan işsiz anneler konusunda Kanton Makamlarında Araştırma

Annelik tazminatı uygulamasının başlamasından bir yıl sonra ve parlamaent ve sendika tarafından çeşitli hareketler olduktan sonra SECO Kantonların AVIG-İcra dairelerinden edinilen tecrübeler hakkında bilgi almak istedi.

Böylece 2006 yılında Ağustos ayı ortasından Eylül ayı ortasına kadar Kanton makamlarında bi ranket yapılmıştır. İki Appenzell (Dış ve İç Rhoden), Basel Merkez, Glarus ve Jura dışında tüm Kantonlar cevap vermiştir. Soru katalogu üç konu hakkındaydı: Kanton makamına gelen bilgiler ve bunların çalışanlara iletilmesi, iş aramanın uygulaması ve değerlendirilmesi ve gerekli hükümler. Bunun dışında „Genel açıklamalar“ bölümü de mevcuttu. Mağdur annelerin belirlenmesi konusundaki zorlukların ışığında (bkz. Yukarıda 8’de yapılan açıklama) makamlardan verilerin sonuçların ilgili kişilerin gözlemleri ile kıyaslamak mümkün olmadı.

1) Bilgi

29 Nisan 2005 tarihinde SECO, AVIG icra merkezlerini annelik tazminatının işsizlik sigortası üzerinden ödenmesinin sonuçları hakkında bilgilendirmiştir. Aynı zamanda SECO, „Annelik – çalışan kadınların korunması“ adında bir bilgilendirme broşürü yayınlamıştır. Toplamda SECO’nun talimatları makamlar tarafından resmi kanallardan iletilmiştir. En önemli bilgilendirme kanalı ekip toplantıları idi. Ancak SECO’nun talimatları her yerde orijinal şekli ile iletilmemiştir, makamlar kısmen kendi iç talimatlarını veya ilave iç talimatlarını yayınlamışlardır. Zug Kantonunda örneğin sigortalıların acil soruları yüzünden bir Toplu dokümantasyon oluşturulmuştur ve Kanton kasası kendi broşürlerini SECO talimatının gelmesinden çok önce oluşturmuştur.

RAV-Danışmanları Madde 27 ATSG’ye göre bilgilendirme ve danışmanlık yükümlülüğü (genel ve kişisel) hakkında hassaslaştırılmıştır. RAV çalışanlarının elinde sigortalıların danışmanlığı sırasında detaylı destek olacak broşür, form, ve „Çek listeleri“ var.

Bilgilerin sigortalılara iletimi çeşitli şekillerde gerçekleştirilmiştir: Yazılı dokümanlarla (ör-

neğin bilgilendirme günleri dolayısıyla) veya işsizlik sandıkları ile ortak çalışmalar halinde veya uzmanlaşmış RAV danışmanlıkları tarafından. Hamile kadınlara ya çeşitli formlar ve kullanılışlı broşürler içeren bir dosya verildi veya bir danışmanlık ve kontrol görüşmesi sırasında bilgilendirildiler. Bazı Kantonlar her hamile kadına örneğin tahmin edilen tarihi içeren bir planlama dosyası ile kişisel bakım uyguluyorlar. Diğer Kantonlar annelik izni ve onu takip eden tekrar iş arama sürecinin detaylarını içeren kişisel bir mektup gönderiyorlar. İlgili kişilere işsizlik tazminatı alma hakları konusunda bilgilendirmek başta işsizlik sandıklarının görevi ise de, anne adaylarını belirlemek konusunda RAV’ler ile ortak çalışmak şarttır, zira kadınların durumu sandıklarda mevcut bilgilerden anlaşılmıyor.

2) Uygulama

Annelik tazminatının uygulanmasındaki en sıkı yaşanan sorunlar özellikle kurumlar arası ortak çalışmaları ile ilgiliydi, özellikle de annelik tazminatının ödenmesine başta geç başlamasından dolayı. Bu görüşü Kantonların çoğu paylaşıyor. İlgili kurumların sayıca çok olması (işsizlik sandığı, denkleme kasası, kaza sigortası, aile yardımı sandığı, hatta sosyal hizmetler) biraz karmaşık bir ortamın oluşmasına sebep olmuştur. Fakat bu durum artık çözülmüştür. Sorunlar teknik seviyede de oluşmuştur. Annelerin işsizlik sandığından resmi olarak çıkış yapmaları gerekip gerekmediği belli değildir. Bu soru özellikle sandıkların ödeme istatistikleri ve Kanton Makamları için önemlidir. Bahsi geçen sorunlar denkleme kasaları veya Kanton Makamları, daha seyrek olarak SECO veya BSV ile doğrudan görüldüğünde çözüldü.

En çok meydana gelen sorular tekrar kayıt yapılması ile ilgili iş arama gayretleri ile ilgiliydi (bkz. Bir sonraki madde).

3) Annelik izninden sonra kontrollerin tekrar başlatılmasında iş arama gayretlerinin değerlendirilmesi

a) SECO-Talimatlarının uygulanması

Kantonlar, ilgili kişilere işsizlik sigortasına tekrar kayıt yapıldığında işi arama gayretlerinin hedeflerinin erken bir tarihte bildirilmiş olduğu gerçeğinin altını çiziyorlar, bu yüzden annelik izni süresince gereken iş arama gayretlerinin gösterilmesi aslında sorun olmamalı. Ancak SECO-Talimatları farklı şekillerde uygulanmıştır. Böylece bazı Kantonlar kendi talimatlarını uygulamışlardır, örneğin iş arama gayretlerinin başlama süresi konusunda (annelik izninin 5., 9. Ve hatta 11. Haftasında veya annelik izninin bitiminden önceki 2 ay içerisinde).

Bu esnada annelik izni süresince sigortalıların bakımı ile ilgili sorular ortaya çıkmıştır. Zira anneler istek üzerine doğumdan sonraki 9. Haftadan itibaren kurslara katılabilirler, ancak katılmamaları veya sebepsiz gelmemeleri cezalandırılmaz, aynı şekilde bir iş teklifinin ret edilmesi, zira annelik izni süresince kadın resmi olarak işsiz sayılmaz.

Kantonlar işsizlik sigortası için tekrar kayıt yapıldığında çeşitli yolları izliyorlar. Bazı Kantonlar anneleri izin süresinden sonra bir kontrol görüşmesine davet ediyorlar, bazıları ise annelerin kendileri bunu talep edene kadar bekliyorlar.

b) Annelik izni süresince iş arama gayretlerinin gösterilmesi koşuluna sigortalıların gösterdikleri reaksiyonlar

Bazı Kantonlar, annelerin %80 ila %90'ı kadarının annelik izninden sonra tekrar işsizlik sandığına kayıt yaptırmadıklarını belirtiyorlar. Bunun sebebi, artık çalışmak istememeleri veya annelik izni süresince gösterdikleri iş bulma gayretlerinden dolayı bir iş bulmuş olmaları olabilir. Tekrar kayıt yaptıran anneler ise işsiz kişiler olarak haklarını ve yükümlülüklerini biliyorlar, özellikle hasar azaltma yükümlülüğüne, ve genelde buna saygı gösteriyorlar.

Sigortalıların reaksiyonları daha ziyade başarı oranı çok düşük olmasına rağmen, veya hiç olmamasına rağmen, bir iş aramak zorunda

kalmaklar ilgilidir. Gerçekten de bazı anneler, kendilerine teklif edilen bir işi kabul etmek durumunda değiller, çünkü hemen çalışmaya başlamaları mümkün değil. Bu sorun Genf Kantonunda daha sık meydana gelmektedir, çünkü orada annelik izni 14 hafta yerine 20 haftadır.

İş arama gayretlerinin hedeflerinin hem kalite hem kapsam olarak doğumdan önce belirlenmiş olduğu temelinden yola çıkarak bazı Kantonlar, eğer annelere çok yüklenildiyse, bu hedefleri hafifletmeye meyilliler. Diğer bazı Kantonlar ise iş arama gayretlerinde kaliteye kapsamdaki daha çok önem verip bu gayretlerin tarihine o kadar önem vermezler.

c) Uygulanmakta olan yaptırımlar sonuç olarak Annelik izni sırasında eksik ve yetersiz iş arama çabalarını etkiliyor

Kantonların hepsi, annelik izni süresince iş bulma gayreti göstermemekten veya az gayret göstermekten dolayı uygulanmış olan hükümlerin çok sınırlı sayıda mevcut olduğuna işaret ediyorlar. Ayrıca bu düşük sayı diğer alanlarda iş bulma gayreti göstermemekten veya az gayret göstermekten dolayı uygulanmış olan hükümlere kıyasla çok önemsiz kalıyor, bu yüzden Kantonlar bu husus ile ilgili ayrı bir istatistik tutmuyorlar. Hatta dört Kanton şimdiye dek hiç bir durumda bir hükmü uygulamış değiller. Ancak bazı Kantonlar da, iş bulma gayreti gösterilmediği veya az gayret gösterildiği durumlarda hükümleri uygulamaktansa iş bulunma olasılığını araştırmayı tercih ettiklerini belirtiyorlar.

4) Uygulamaya dair varılan sonuç

Özet olarak, Kantonlar için öncelikle sigortalı kadınların bilgilendirilmesi önem taşıyor denilebilir. Ne kadar erken bilgilendirilirlerse, işsizlik sigortasına karşı yükümlülüklerini o kadar iyi yerine getirebilirler. Kantonlar ayrıca, bu talimatları oldukça kısa vadede, annelik tazminatlarının devreye girmesinden kısa zaman önce, aldıklarına da üzüyorlar. Ancak bu gecikme, EOG'nin icra talimatlarının BSV tara-

findan çok kısa sürede, yani yasa değişikliğinin Eylül 2004'te halk tarafından kabul edilmesi ile 1 Temmuz 2005'te yürürlüğe girmesi arasında ki süre içerisinde, uygulanmak zorunda kaldığından dolayı oluştu, bu kısıtlı sürede SECO için Mart 2005'ten önce AVIG icra merkezlerine talimatları gönderememiştir.

İş bulma sorunları özellikle Batı İsviçrede tartışma yaratmıştır. Waadt Kantonunda hatta bu konuda Parlamento tarafından bir inisiyatif başlatılmıştır.

7 Denetlenmesi gereken spesifik sorular

1) Annelik tazminatının rolü

Annelik konusunda İsviçre'de iki ana düşünce yönü hakim: Bir yandan annelik tamamen devletin karışmaması gerektiği özel hayatın bir hususu sayılırken, diğer yandan tam tersine bir düşünce de mevcut, yani, bu konuda devletin aileleri destekleyen bir siyasete ihtiyaç olduğu düşüncesi.

Annelik tazminatı burada bir uzlaşma çözümüdür: Sosyal sigortası değildir ama çalışan annelere anneliğe bağlı olan yasal çalışma yasağı ve asgari annelik izni süresince gelirsiz kalmamaları için maddi bir destek sağlar. Aynı şekilde annelerin meslek hayatlarına uzun bir süre için ara vermek veya tamamen bırakmak zorunda kalmamalarını hedeflemektedir¹⁶. Bunun dışında metnin sadece „en gerekli hususları“ kapsadığı konusunda herkes mutabık.

Pozisyonlarını sebeplendirmek için, annelerin annelik izni süresince iş bulma gayretlerini ispat etmek zorunda kalmalarına karşı olan dernekler ve sendikalar Sosyal Güvence ve Sağlık Komisyonunun 3 Ekim 2002 tarihli raporunun içeriğini (Sayfa 24) öne sürdüler, buna göre annelik izni „sadece annenin hamilelik sürecinden ve doğumdan sonra dinlenmesine“ yönelik değil, „aynı zamanda ona ilk aylarda yeni doğan bebeğine yoğunlaşma zamanı da sağlamalı“. Açıklamaları aynı şekilde çalışan ve

işsiz kadınlara eşit davranılması gerektiğine de dayanıyor. Bunun için çalışan ve işsiz kadınlara eşit davranışın sadece annelik tazminatına hak kazanmaları ile sınırlı kaldığını hatırlatmak gerekir. Diğer tüm alanlarda ilgili yürürlükteki yasal hükümler geçerlidir (yani, Borçlar Kanunu ve serbest çalışmayanlar için geçerli olan Çalışma Kanunu, işsizler için AVIG, bu arada serbest çalışanların çalışma oranları yönetmelikle düzenlenmemiştir). Bundan dolayı, EOG'da belirlenmiş olan farklı „Anne kategorilerinin“ durumunu doğrudan statüslerine bağlı olan etkenleri ile karşılaştırmak mümkün değildir. Annelik izni süresince iş bulma gayretlerini ispat etmek zorunda kalmalarına karşı olanların alıntı yaptıkları bölüm bağlamdan çıkarılmıştır ve aslında tazminatın ertelenmesi durumunda annelik izninin asıl süresine tabi kalınması ile ilgilidir, ve annelik tazminatının sadece gelir tazminatı olması ile ilgili ifade edilmiş hedefine uymamaktadır.

İş bulma gayretlerine gelince, bunun için sigortalı kadın tarafından belirli bir gayret bekleniyorsa da, yine de ve yasal hasarı azaltma yükümlülüğüne rağmen bu gayretler bir işte çalışmak ile kıyaslanamaz, zira bu da annelik tazminatının hedefine aykırı olurdu. Ayrıca ne ATSG'de ne de diğer sosyal sigorta yasalarında Madde 329f OR'nin karşılığı yoktur, bu madde olsaydı, bahsedilen sigortalar anneleri annelik izni süresince yasal yükümlülüklerinden muaf tutmaları gerekirdi.

2) İşsizlik tazminatının rolü

İşsizlik tazminatı, sigortalı kişilerin işsizlik durumlarını kapsıyor ve hedefi, mümkün olduğu kadar hızlı bir şekilde yeniden iş bulmalarıdır. İşsizlik tazminatına hak kazanmak için, sigortalı kişinin iş aramaya niyetli olması şarttır, ve bu kişiden özellikle yeni bir iş bulmak için sürekli bir çaba göstermesi bakımından ilgili olması bekleniyor.

3) SECO-Talimatlarının Kantonlar tarafından farklı şekillerde uygulanması

Kanton Makamlarında yapılan anketin sonucunun da gösterdiği gibi, Kantonlar talimatları kendi uygulamalarına uyarlamışlardır. Bir yandan bu şekilde merkeze yakınlık sağlanmış olsa da, diğer yandan ama geniş uygulama yelpazesi sigortalı kadınlar arasınd eşitsiz davranış riskine sebep olmaktadır. Bu yüzden uygulamaların aynı seviyede olması arzu edilmektedir.

Annelik izni süresince iş bulma gayreti yükümlülüğünün karşıtları, ayrıca bir annenin tekrar kayıt olmadan önce iş bulmak için sarfettiği gayretlerin kontrolünün personel danışmanların insiyatifine bırakıldığına işaret ediyorlar, yani bu durumda kontrol tamamen keyfi yapılıyor. Bununla bağlı olarak burada bir karar insiyatifinin bırakılması gibi basit bir gerçeğin bile keyfiyet olarak yorumlanabileceğini hatırlatalım. Yine de pratik uygulama gösterdi ki, sigortalı kadınlar tamamen personel danışmanlarının insiyatifine bırakılmamışlardır, zira iş bulma gayretleri konusundaki hedefler doğumdan önce konuşuluyor ve beklenmedik durumların ortaya çıkması halinde bunlar tekrardan değerlendirilebiliyor. Ayrıca personel danışmanları kötüye kullanımı önlemek konusunda direktif alıyorlar, bu durum da ayrıca dentleniyor. Buna bağlı olarak annelik izninden sonra tekrar işsiz olarak kaydolan anneler diğer iş arayan kişilerden daha kötü durumda değillerdir.

4) İş Bulma Gayretleri

İlgili kadınlar, annelik izni süresince iş bulma gayreti göstermek yükümlülüğü ile işsizlik sigortasına karşı hasarı azaltmaya istekli olduklarını beyan ettiklerinin farkındalar. Sorun daha ziyade bu gayretlerin kapsamının annelik izni süresine bağlı olan sınırlamalar ışığında değerlendirilmesindedir.

a) İş bulma gayretlerinin „Faydaları“

Yaşları yüksek olan işsizlerin iş bulma gayretleri konusunda Federal Sigorta Mahkemesi, iş bulma şansının düşük olmasının iş aramamak için ye-

terli bir sebep teşkil etmediğini ifade etmiştir¹⁹. Aynı şekilde işsizlerin annelik izni süresince hemen başlayamayacaklarından dolayı daha düşük şansları olduğu gerçeği, iş arama mecburiyetinden muaf tutulmak için yeterince sebep değildir. (19 BGE 124 V 225)

Bunun dışında kısa sürede başlanması gereken mesleklerdeki iş ilanları (örneğin gastronomide) sayı olarak daha fazla oluyorlar, bu yüzden annelik izninden dolayı işe alınmaması durumu işsizliği önleme gayretleri içerisinde olumsuz ana kriter olarak değerlendirilemez.

b) İş arama gayretlerinde kalite ve kapsamın değerlendirilmesi

Genel olarak Kanton Makamlarının iş arama gayretlerinin global değerlendirmesinde uygun davrandıkları tespit edilmiştir, temel olarak sadece başvuru sayısına ve tekrar işe başlama tarihine yoğunlaşmak yerine iş arama gayretlerinin kalitesine daha çok önem verilmiştir. Bu konuda bir kötüye kullanım tespit edilmemiştir.

c) İş arama gayretlerine tekrar başlamanın tarihi

Annelik izni süresince de iş arama ilkesi temelde tartışılmasa da, iş arama gayretlerinin tekrardan başlatılması gerektiği tarih bir sorun teşkil ediyor. Bu konunun çözülmesi RAV danışmanları için ilgili annelerin tekrardan kaydedilme zamanında kontrollü işsizlik süresince hasarı azaltma gayretlerinin değerlendirilmesinde önemli bir destek olurdu.

Ancak, anneliğin kişisel olarak yaşandığı ve farklı algılandığı bir durum olduğunu idrak etmek gerekir, bu yüzden bir çocuğun doğumundan sonra işsiz anneler için iş arama gayretlerine tekrar başlamak için genel olarak kabul edilecek bir tarihi belirlemek imkansızdır. Bu durumda RAV danışmanları için genel, iş bulma gayretlerinin değerlendirilmesi kanunu tarafından öngörülen kriterlere (ailevi durum, sağlık durumu, aranılan işin şekli v.b.) göre

davranmaktan ve bu esnada EVG'nin sürekli yasamalarına göre işsizliğe kısa bir ara verildiğinde bile tüm ara boyunca iş arama gayretlerinin devam etmesi gerektiğini dikkate almadan başka bir çare kalmıyor. İşsizlik ne kadar yaklaşıyorsa, o kadar yoğun gayretler gerekiyor. Buna rağmen yasama organları iş arama gayretlerinin sadece tekrar kayıt yapılmadan önceki bir kaç güne yoğunlaşmasından hoşlanmıyorlar, fakat yine de RAV-Danışmanları iş arama gayretlerini değerlendirirken ilgili süre içerisinde meydana gelmiş olabilecek özel durumları, örneğin yeni doğan bebeğin annenin sürekli bakımına ihtiyaç duyacağı sağlık sorunları, dikkate almalı.

5) Annelik ve İş Piyasası

Bir Kanton Makamının bir açıklaması bir annenin, hamilelik veya annelik izni süresince, bir iş bulmasının zorlukları ile ilgiliydi. SECO da çeşitli görüş bildirmelerin çerçevesinde bu durumu tespit etmiştir, söz konusu, doğum zamanında bir iş ilişkisinin mevcut olup olmadığıydı. Kesin olarak ilgili denkleme kasaları sıkça işlerine son verilen anneler veya, işverenlerin anneler için çalışma yasasına göre geçerli olan koruma süresine tabi kalmadıkları, annelerin leyhine değiştirilen çalışma sözleşmeleri ile uğraşmışlardır. Bu esnada özellikle çok kınanacak bir örnek açığa çıkmıştır; bir kadın çocuğunun doğumdan dolayı iş yerine gelmediğinde, işinden uzak kalması sebebiyle süresiz işten çıkarılmıştır. Bunun dışında bazı işverenler, anne olan çalışanlarından nasıl „kurtulabileceklerini“ araştırmak için SECO ile bağlantıya geçmekten çekinmemişlerdir. Ayrıca medyada yazıldığına göre, küçük çocukları olan kadınları işe almayı açıkça ret eden büyük şirketler de mevcut. (Gelecekteki) anneler bu durumda potansiyel işverenlerini korkutuyorlar galiba.

Hem SECO'nun hem de denkleme kasalarının elleri böyle durumlarda bağlıdır, zira bu sadece özel hukukun ilgi alanıdır. Buna rağmen bilgilendirme alanında ilave çabalar gerekiyor, hem işverenlere hem de çalışan kadınlara.



8 Vargılar

Mevcut tespitlerin ışığında işsiz annelerin belirli sorunlarla karşılaştığı gerçeği inkar edilemez. Ancak bu sorunlar genel durumların toplamından kaynaklanıyor, bu durumlar ise işsizlik sigortası tarafından değiştirilemez.

Bu durumun karşısında annelik izni süresince iş bulma gayretleri sorunu çok önemli görünmüyor. Ayrıca işsiz annelerin bebeklerinin doğumundan sonraki iş bulma gayretleri ayrı olarak ele alınsaydı (yani annelik izni süresince iş bulma gayretlerinden tamamen muaf tutulma) sadece işsizlik sigortasının temellerine aykırı olmazdı, uzun vadede verimli de olmaz, zira bu şekilde bir yandan işsizlik süresi uzamış olacak, diğer yandan bahsedilen grubun iş piyasasına tekrar entegre olmadaki sorunları da artacaktır. İşsizlik süresi ne kadar uzarsa, iş bulma olasılığı da o denli azalır, bu bir gerçektir. Ayrıca buna bir veya daha fazla küçük çocuğu olan bir annenin özel kişisel durumu da ekleniyor, buna bağlı olarak iş piyasası için müsaitlik durumu da azalabilir, bu da yine iş bulma olasılığını azaltmaktadır. Bu sebepten dolayı iş bulma gayretlerini ispatlama yükümlülüğünün devam ettirilmesi önemlidir, ancak annenin annelik izni süresince özel durumu da dikkate alınmalı.

İş bulma gayretlerine tekrar başlama tarihine gelince, o konuda şunu belirtmek gerekir ki, tüm işsiz kişiler için geçerli olan genel ilkelerin uygulanması zaten her durum için özel olarak uyarlanmış kişisel bir değerlendirme içermektedir, annelik izninden sonra tekrar işsizlik sigortasından faydalanacak anneler de dahil.

Gürültü Kirliliği ve Anneliğin Korunması

1. Giriş

Hamilelik boyunca kadınlar fizyolojik değişiklikler yüzünden çalışma koşullarında ve çalışma ortamında meydana gelecek değişikliklere karşı daha hassas olur. Ayrıca bazı fiziksel, kimyasal ve biyolojik faktörler de fötüsün gelişmesine zararlı bir etki yapabilir. Hamile kadının gürültüye maruz kalması ile ilgili ne diyebiliriz peki? Aşağıdaki metin bu konudaki bilimi, ayrıca literatürde ve yasalarda önerilen önlemleri araştırmaktadır.

2. Literatürün özeti

2.1 Fötüs ne duyabilir?

Sağlıklı fötüs 23. Hamilelik haftasından, en geç 28. Hamilelik haftasından itibaren akustik uyarılara reaksiyon gösterebilir. Annenin kalp atışı, sesi, nefes alışı, hareketleri ve bağırsak sesleri uterustaki ses ortamının başında gelir. Bu arka fon gürültüsü hiç 28 dB'nin altına düşmez ve anne şarkı söylediğinde 84 dB'ye bulabilir. Dıştan gelen seslerin fötüse ulaşabilmesi için arka fon gürültüsünden daha güçlü olmalı ve daha alçak frekansları olmalı; yüksek frekanslar ise annelik dokusu tarafından kısılr.

Çeşitli araştırmalar 4000 Hz'de 10 ila 20 dB'lik intrauterin bir azalma ve 250 Hz'de 2 ila 5 dB'lik bir artış tespit etmişlerdir.

27. ila 29. Hamilelik haftasındaki ıspatın eşik değeri yaklaşık 40 dB'dir ve bu değer 42. Hamilelik haftasına kadar 13.5 dB'ye inmektedir; bu değerler yaklaşık yetişkin insanların değerleridir.

2.2 Gürültünün hamileliğe etkileri nelerdir?

Anne adayının hamilelik süresince mesleği yüzünden 85 ila 95 dB gürültü seviyelerine maruz kalması çocuğunun işitme seviyesine

zarar verebilir ve yeni doğan bebeklerde öğrenme zorluğuna sebep verebilir. Özellikle alçak frekanslar çok tehlikelidir. İşitme kaybı ilk başta yüksek frekansları etkiler (4000 Hz) 1,6,10. Gürültüye maruz kalmanın dışında ayrıca vardiyalı çalışma düzeni de varsa, bu durum düşük yapma ve hamilelik yüksek tansiyonu risklerini arttırabilir.

Birkaç araştırma erken doğum ve intrauterin bir gelişim geriliği için hafif yükselmiş bir risk olduğunu varsaymaktadır. Bu tip etkiler her gün 8 saat veya daha uzun bir süre boyunca 85 ila 90 dB(A)'ya maruz kalındığında gözlemlenmiştir 1,6,11. Bu araştırmanın konusu mesleklerinden veya diğer hayat koşullarından dolayı (örneğin havalimanının yakınında yaşayan kadınlar) gürültüye maruz kalan kadınlardır. Eğer hamile kadın aynı zamanda gürültüye, ayaktaki bir çalışma pozisyonuna veya vardiyalı çalışmaya maruz kalırsa, doğum kilosundaki kayıp daha da belirgin olmaktadır.

Devamlı gürültüye maruz kalması annede tansiyonun yükselmesine ve yorgunluğa sebep olabilir.

Stresin de doğum kilosuna etkisi vardır: Anestezi ile veya anestezi olmadan rahatsız edici ve ağır gürültüye (100 dB Frekans 9 - 34 kHz) maruz kalan fareler üzerine yapılan bir araştırma gürültünün dolaylı olarak doğum kilosuna, tahminen annenin ruhsal durumundan dolayı, yansıdığını düşündürmektedir.

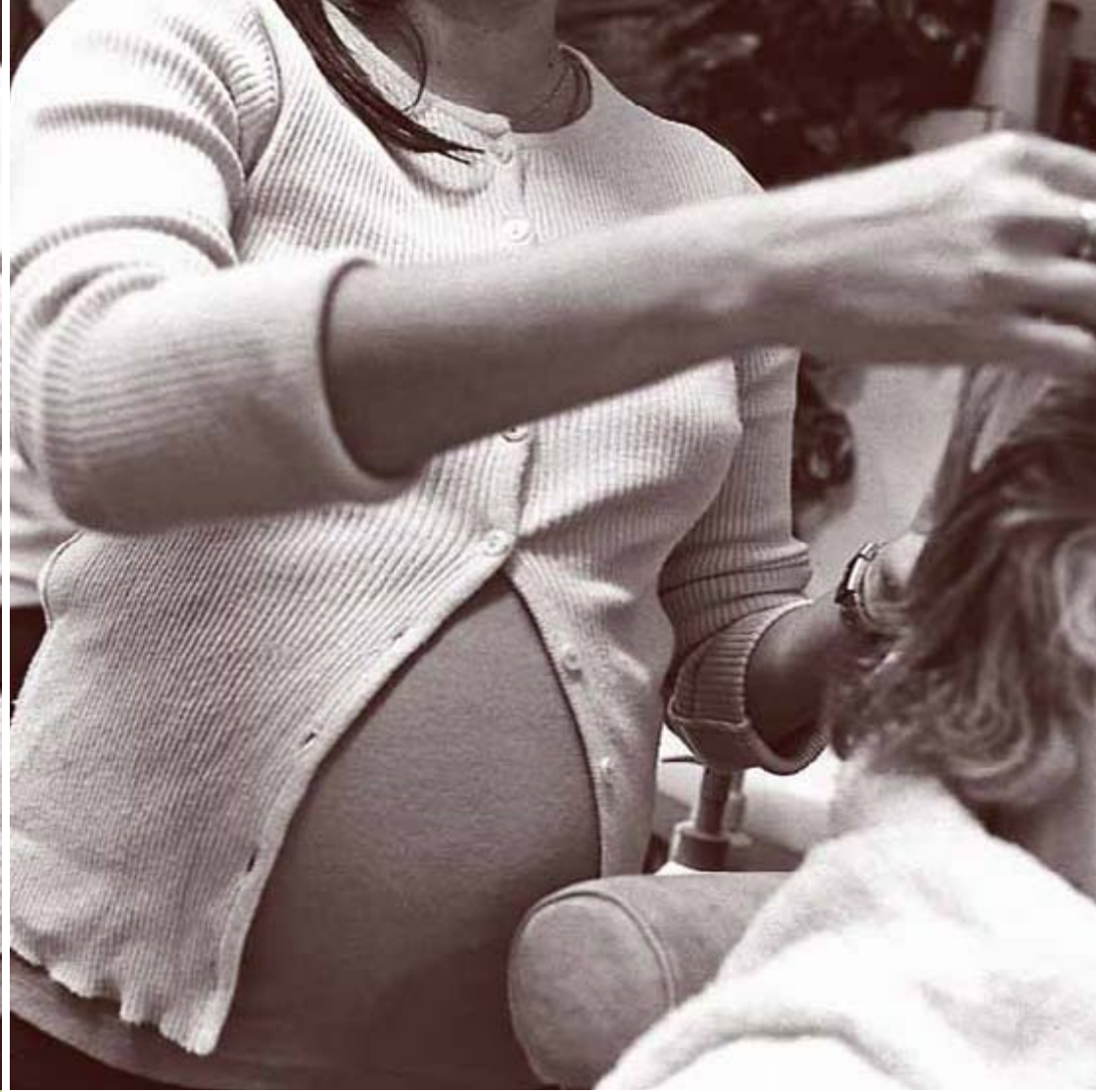
3. İlgili Branşlar

Sanayide en çok gürültü yaratan işler genelde hala çoğunlukla erkekler tarafından yapılmaktadır; örneğin inşaat ve ahşap endüstrisi, metal işleme, makineli işler ve patlatma işleri.

Kadınlar ise ağırlıklı olarak tekstil sanayinde, çamaşırhanelerde, kağıt ve karton branşında, lastik ve plastik ürünlerinin imalatında, gıda ve tütün branşında, havacılık şirketlerinde v.b. gürültüye maruz kalıyorlar. Havacılık şirketleri ve tekstil branşı özellikle çok tehlikeli bir gü-

rültü olan alçak frekanslı gürültü emisyonları için bilinirler.

Ancak, genelde erkeklere ayrılmış olan, saat endüstrisindeki torna ve presleme gibi işlerin yapıldığı yerlerinin vizitaj ve kontrol gibi ka-



dınlar tarafından yapılan işlerin yanında olması da mümkün. Bu durumlarda kadınlar, eğer iş yerinde önlemler alınmazsa, gereksiz yerde kendi işleri ile ilgili olmayan gürültülere maruz kalmaktadırlar.

27. ila 29. Hamilelik haftasında ispat eşiği yaklaşık 40 dB'dir ve 42. Hamilelik haftasına kadar 13,5 dB'ye düşmektedir, bu değerler yaklaşık yetişkin insanların değerleridir1.

4. İsviçre'de bu sorunun boyutları

İsviçre'de 1960 yılında kadınların % 33'ü çalışıyordu (erkeklerin % 66'sı). 2003 yılında ise % 50 (erkeklerde % 63)13. Eğer sadece 15 ila 64 yaşları arasındaki çalışan kişiler sayılırsa, 2002 yılında kadınların çalışma oranı % 71,6 idi, erkeklerde ise % 86,2.

1991 yılından 1999 yılına kadar kadınların % 88'i ilk çocuklarının doğumundan hemen önce hala çalışıyorlardı. %5'i işsizdi ve sadece %7'si çalışmıyordu. Çalışan kadınların %62'si ilk çocuklarının doğumundan sonra tekrar çalışmaya devam ettiler15.

2005 yılının ilk çeyreğinde çalışan kadınların sayısı 1'847'000 idi; tüm çalışanların toplamı ise 4'154'000'di 23. Buna göre kadınların oranı % 43,2. Bu oran branşlara göre değişiyor:

Sektör, kadınların çalışma oranları % olarak

Tüm sektörler 43,2
Tali alanlar 22,2
Üçüncül alanlar 50,7
İnşaat branşı 10,7
Ahşap işleme 11,1
Makine üretim 16,4
Kağıt ve karton branşı 27,4
Lastik ve plastik ürün üretimi 29,5
Gıda ve içecek maddesi üretimi 34,7
Tütün işleme 36,2
Saat endüstrisi 40,6
Havacılık 49,7
Tekstil branşı 51
Deri ürünleri ve ayakkabı üretimi 55,3
Giysi ve kürk ürünleri üretimi 77

Böylece İsviçre'de tahminen yaklaşık 220,000 kadın mesleklerini icra ederken gürültüye maruz kalıyorlar.

5. Yasal Koşullar

5.1 İsviçre'de geçerli olan yasal koşullar

İş kanunu Madde 35

1. İşveren, hamile ve emziren kadınları kendi sağlıklarının ve bebeklerinin sağlıklarının tehlikeye atılmayacak şekilde çalıştırmalı ve çalışma ortamlarını da buna göre düzenlemeli.
2. Yönetmelik ile hamile ve emziren kadınların zorlu ve tehlikeli işlerde çalışmaları yasaklanabilir veya belirli koşullara bağlanabilir.

3. 2 maddedeki koşullardan dolayı belirli işleri yapamayan hamile ve emziren kadınlar işveren onlara eşdeğer bir iş bulamadığı takdirde maaşlarının %80'ini almayı hak ediyor, ayrıca aynı ücret için de uygun bir tazminat almaları.

İş Kanununun 1. Yönergesi

Madde 62 Hamilelik ve annelik için tehlikeli ve zorlu işler

1. İşveren hamile ve emziren kadınları tehlikeli ve zorlu işlerde ancak bir risk değerlendirmesi sonucunda anne ve çocuk için doğrudan bir tehlike olmadığı, veya böyle bir tehlikenin uygun önlemlerle yok edilebileceği kanısına varılmış ise çalıştırabilir. Madde 4'e göre diğer hariç bırakma sebepleri saklı kalacaktır.
2. Hamile ve emziren kadınlar için tehlikeli ve zorlu işler olarak sayılan işler. Bunlar kadınlar ve çocukları için tecrübelerle göre olumsuz etkileri olabilecek tüm işlerdir.
3. Zararlı işinlere veya gürültüye maruz kalan işler.
4. Federal İktisat Departmanı yönetmelikte madde 2'de sayılan tehlikeli ve zorlu işlerin nasıl değerlendirileceğini tespit etmiş.



Madde 63 Risk değerlendirmesi; bilgilendirme

1 Anne ve çocuk için tehlikeli ve zorlu çalışmalar yapıldığı işletme madde 62'ye göre hamilelik durumunda uzman bir kişi tarafından bir risk değerlendirmesi yaptırmak zorunda.

2 Madde 62'ye göre ilk risk değerlendirme işleminde veya işletmenin bir bölümünde kadınları çalıştırmadan yapılmalı ve çalışma koşulları önemli ölçüde her değiştiğinde tekrarlanmalı.

4 İşveren tehlikeli ve zorlu işlerde çalışan kadınların hamilelik ve annelik ile ilgili riskler hakkında zamanında, kapsamlı ve uygun bir şekilde bilgilendirildiklerinden emin olmalı. EVD'nin hamilelik ve annelik için tehlikeli ve zorlu işler hakkındaki yönergesi

Madde 11 Gürültünün etkisi

Hamile kadınların ses seviyesi ≥ 85 dB(A) (Leq 8 Saat) olan iş yerlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Infra- ve Ultrasona maruz kalınması ayrı olarak değerlendirilmeli.

5.2 Avrupa Birliğinin talepleri

Mesleğe bağlı olarak yüksek gürültüye maruz kalınması fetüsün sağlığını etkileyebilir.

“Sürekli gürültüye maruz kalmak tansiyonun yükselmesine ve yorgunluğa sebep verebilir. Şimdiye dek edinilen tecrübeler göre fetüsün hamilelik boyunca sürekli gürültüye maruz kalması çocuğun sonraki işitmesini olumsuz etkileyebileceğine ve alçak frekansların daha tehlikeli olduğuna dair güçlü tahminler mevcut”. 86/188/EWG ilkesine tabi kalmak gerekir. İşveren, hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların 86/188/EWG ilkesine dayanan ulusal gürültü sınır değerine maruz kalmamalarını sağlamalı. Kişisel önlemler için kullanılan malzemeler fetüsü gürültüden korumamaktadır. 20,21.

6. Vargılar

Sanayide kadınlar çoğunlukla tek bir tehlikeye maruz kalmazlar. Çoğu zaman gürültünün yanında başka risk faktörleri de mevcuttur, örneğin zorlu çalışma pozisyonları (ayakta çalışma), ağır fiziksel çalışma şartları, kimyasal maddelere maruz kalma, çalışma ritmi veya olağandışı çalışma saatleri.

Bu yüzden bir risk analizi bütün bu yükleri, maruz kalma sürelerini, frekanslarını ve tehlikelerini dikkate almalı. Bu yüzden tümcel bir yaklaşım şart.

Bir iş yeri değerlendirmesinde özellikle gürültü sorunu ile ilgili, maruz kalanın yoğunluk ve frekans dikkate alınmalı.

Ayrıca çalışan kadınların (ve genel olarak halkın) gürültü tarafından kaynaklanan hamilelik riskinden tamamen habersiz olduklarına işaret etmek gerekir, bu yüzden bu bağlamda bilgilendirmek için büyük çabaların harcanması gerekir.

Gürültüyü kaynağında veya yayılma yerinde azaltmak veya durdurmak için alınan önlemlerin önemini hatırlayalım. Bu önlemler tüm çalışanlara ve böylece şirkete de faydalı olurdu. Kişinin korunması için alınan önlemler (Kulaklık takılması) konusunda ise onların fütüsü korumadıklarını dikkate almak gerekir.

Tali önlemler de yine önemlidir: Hamile kadının tıbbi kontrolleri, ayrıca uterusu gürültüye maruz kalan çocuklar için işitme testler

A photograph of a woman holding a baby. The woman is wearing a light-colored tank top and a dark strap over her shoulder. The baby is wearing a striped long-sleeved shirt. The text is overlaid on the image.

????
SIKÇA
SORULAN
SORULAR

?????

1 İşverenin sağlığını korumak için gerekli önlemleri alması için hamile kalana kadar beklemem mi gerekiyor?

(Madde 63 ArGV 1 (s. S. 8, Bst. b))

Hayır, iş yerinizde hamile kalmanız durumunda sizin için tehlikeli veya zorlu olabilecek işler yapılıyorsa, işvereninizin konusunda uzman bir kişi tarafından bir risk değerlendirmesi yaptırması gerekiyor. Ayrıca sizi de bu risk değerlendirmesinin sonuçları ve bundan dolayı alınacak önlemler hakkında bilgilendirmek zorunda.

2 Kendi doktorumun risk değerlendirmesinin sonucuna erişimi var mı?

Annelerin Korunmasına Dair Yönetmelik Madde 2 ve 3

Evet. Mesleğinizi icra etmenizin sağlığınız açısından uygun olup olmadığına karar vermek için bu bilgilere ihtiyacı var. Sağlık durumunuza değerlendirecek olan kişi odur ne de olsa.

3 Hamileyim. Risk değerlendirmesine göre benim işim kendi sağlığımı ve çocuğumun sağlığı için bir tehdit oluşturuyor, ve bu riski ortadan kaldırmak için alınacak önlemler mevcut değil. Ne yapabilirim?

Madde 35 ArG; Madde 64 ArGV 1

İşvereninizi sizi eşit değerinde, ama sizin için tehlike içermeyen bir yere transfer etmek zorundadır. Eğer bu mümkün değilse, çalışmaya evde kalmaya ve doğuma kadar maaşınızın %80'ini almaya hakkınız var.

4 Hamileyim ve gece çalışıyorum. İşverenim bana gündüz yapılacak bir iş teklif etmediğinden dolayı bir ay evde kaldım, o bir ay için maaşımın %80'ini aldım. Şimdi gündüz çalışıyorum fakat hastalandım. Daha önce bir ay için maaşımın %80'ini ödemiş için işverenim bana hastalığım süresince maaş ödeyemeyecek mi?

Madde 35b ArG; Madde 324a OR

Hayır. Teklif edilmeyen gündüz çalışma yerine ödenen %80 maaş ödemesi hastalık süresi veya diğer kendi kabahatiniz olmayan çalışma en-

gelleri için ödenen maaştan bağımsızdır. İşvereninize size hastalık süresince - eğer gündelik sigortası yoksa - kullanılan tabloya göre maaş ödemek zorundadır.

5 Hamileyim. Saat endüstrisinde çalışıyorum, kalite kontrolleri yapıyorum. İş yerim çok gürültülü makinelerin yanındadır. İşverenime bu konuda şikayetimi bildirdim, bana kulak tıkacı verdi. Bu yeterli midir?

Madde 11 Annelerin Koruma Yönetmeliği;

Madde 35 ArG; Madde 64 ArGV 1

Hayır. Kulak tıkacıları sadece sizi korur, çocuğunuzu değil. Eğer gürültü seviyesi 85 dB(A)'ya ulaşırsa veya bu seviyeyi geçerse bu çocuğunuz için tehlikeli olur. Durumun değerlendirilmesi için bir risk değerlendirilmesi yapılmalı. Eğer 85 dB(A) sınır değerine ulaşıldığı sonucuna varılırsa, işvereninizi sizi daha az gürültülü bir iş yerine transfer etmesi gerekir. Eğer bu mümkün değilse, siz evde durup maaşınızın %80'ini almaya hak kazanmış oluyorsunuz.

6 Hamileyim. İşim çerçevesinde bütün gün egzoz gazları soluyorum. Doğmamış çocuğum için endişeleniyorum. Endişelerimde haklı mıyım?

Madde 13 Annelerin Korunmasına Dair Yönetmelik;

Madde 35 ArG; Madde 64 ArGV 1

Egzoz gazları örneğin karbonmonoksit (CO) içerir. Bu gaz anne ve çocuk için çok tehlikeli olarak kabul ediliyor. Hamile kalabilecek yaşta olan kadınların işveren tarafından bu konuda bilgilendirilmeleri gerekir; hamile kadınlar ve emziren anneler böyle iş yerlerinde çalıştırılmamalı. İşvereninizi sizi derhal transfer etmek zorunda. Eğer bu mümkün değilse, evde kalıp maaşınızın %80'ini almaya hakkınız bulunuyor.

7 Hamileyim. Bazı günlerde gerçekten yorgun hissediyorum. O zaman dinlenmeye ihtiyacım oluyor. Bu mümkün mü?

Madde 35a ArG; Madde 34 ArGV 3

Evet, ihtiyaç hissettiğinizde iş yerinden ayrılabilir veya izin alabilirsiniz. Ancak bu süreler



?????

SIKÇA
SORULAN
SORULAR

?????

için maaş almayabilirsiniz. Eğer bir doktor raporu sunup çalışamama durumundaki maaş hak edişinizi dahat am almadıysanız maaşınız bu süreler için devam eder. Size iş yerinizde uygun bir yerde, belki ayrı bir odada yatıp dinlenme fırsatının verilmesi gerektiğine de dikkat çekmek gerekir.

8Hamileyim. İş sözleşmeye göre haftada 40 saat çalışmam gerekiyor. Şu anda iş yükü oldukça fazla ve herkes fazla mesai yapmak zorunda. Ben de fazla mesai yapmak zorunda mıyım?
Madde 60 ArGV 1

Hayır. İşvereniniz sizin sözleşmede belirtilen süreden fazla çalışmamanıza dikkat etmeli. Hiç bir durumda bu süre haftada 40 saat ve günde dokuz saati geçemez.

9Hamileyim. Genelde vardiyalı çalışıyorum, bazen de gece vardiyasında. Benim durumumda uykusuzlukla artık baş edemiyorum. Ne yapabilirim?
Madde 35a ve 35b ArG (bkz. S. 10, Bst. c ve d,

Hamile kadınların doğuma 8 hafta kala saat 20 ila 06 arasında çalışmaları yasaktır. Tüm hamilelik boyunca ve doğumdan sonraki 8. İla 16. Haftası arasında işvereniniz size eşdeğerli bir gündüz işi teklif etmeli. Gece çalışmaya devam edip veya gündüz işini kabul etmek arasında karar vermeniz gerekir bu durumda. Eğer eşdeğerli bir gündüz işi teklif edilemiyor ise, gece çalışamazsanız veya çalışmak istemiyorsanız maaşınızın %80'ini almaya hakkınız var.

10Hamileyim ve sekreter olarak çalışıyorum. Bütün gün oturarak çalışıp iş yükümün çok fazla olduğundan işimi yorucu olarak algılıyorum. İşverenin evde kalmama izin vermiyor çünkü yaptığım işin yorucu olduğunu düşünmüyor. Doktor raporum yok. Ne düşünmem gerekiyor?
Madde 35a ArG (s. S. 12, Bst. a ve b, ve S. 22 ff.)
Sizin isteğiniz üzerine çalışmaktan muaf tutulabilirsiniz. Doktor raporu ve işinizin objektif olarak yorucu olduğuna dair bir tespit mevcut değilse, işvereniniz size bu durumda maaş ödemek zorunda değildir. Böyle bir ücretsiz izin annelik tazminatının meblağını etkileyebilir,

zira bu tazminat doğumdan önceki ortalama gelir üzerinden hesaplanmaktadır.

11Hamileyim. İşverenime bunu bildirmek zorunda mıyım?

Sizi buna zorlayacak bir durum yok. Ancak durumunuzu ne kadar erken bildirirseniz, işvereniniz de o kadar erken iş yerinizi uygun bir şekilde donatabilir ve sizi de böylece daha iyi koruyabilir. Örneğin bazı kimyasal ürünler özellikle hamileliğin ilk başında çok tehlikelidir, bunu unutmayın.

12İşverenime hamile olduğumu söyledim ve beni işten çıkardı...
Madde 336c OR (s. S. 24 f.)

Eğer süresiz bir iş sözleşmeniz varsa ve deneme süreniz de geçtiyse, işvereninizin sizi hamilelik süresince ve doğumdan sonraki 16 hafta içerisinde işten çıkarması yasaktır. Bu işlem geçersizdir. Maaş alma hakkınızı kaybetme riskine girmemek için mümkün olduğu kadar çabuk ve mümkünse yazılı olarak işvereninize çalışmaya devam etmeye hazır olduğunuzu bildirmeniz gerekir.

13Yeni doğum yaptım ve hemen çalışmaya başlamak istiyorum. Bu mümkün mü?
Madde 35a ArG (bkz. S. 18)

Hayır, doğumdan sonraki ilk 8 hafta içerisinde işvereninizin sizi çalıştırması yasaktır. 8 haftadan sonra çalışmaya devam edebilirsiniz, ancak o zaman ücretli annelik izni hakkınızı kaybedersiniz.

14Çocuğum doğdu ve ben annelik izninden sonra tekrar çalışmaya başladım. Ancak çocuğum çok sık hastalanıyor ve kreş de hasta olduğunda bakmayı ret ediyor. Ne yapabilirim?
Madde 36 ArG; Madde 324a OR

Çocuğunuzun doktor raporunu sunarsanız işvereniniz size (veya babasına) çocuğunuzun bakımı için gereken süre için (her hastalık durumu için 3 güne kadar) izin vermek zorun-

dadır. Bir yakının hastalığı çalışan için, çalışmama sebebi olarak sayılır ve daha önce bu konudaki haklarınızı tamamen kullanmadıysanız maaşınızın size ödenmesi gerekiyor.

15 *Hamileyim ve şimdiki işverenim için 1 Temmuz 2004 tarihinden beri çalışıyorum. 15 Haziran 2005 tarihinde hamileliğimden dolayı doğuma kadar yatmam gerektiğini belirten bir doktor raporu sundum. 15 Ağustos 2005 tarihinde doğum yaptım. Doğumdan önceki haklarımı ilgili nasıl bir bilgi verebilirsiniz?*
Madde 324a OR (bkz. S. 12 ff.)

Çalışmanızın ilk yılında (1 Temmuz 2004 ile 30 Haziran 2005) 3 haftalık maaş almaya hakkınız bulunuyor. 1 Temmuz 2005 tarihinde çalışmanızın ikinci yılına girmiş oldunuz ve bu tarihten itibaren Bern tablosuna göre 1 aylık maaş almaya hakkınız var (Varsayılan: İş yeri Bern Kantonundadır). Bu durumda işvereniniz size 15 Hazirandan 31 Temmuz kadar (2 hafta ve bir ay) maaş ödemek zorunda. 1 ile 15 Ağustos 2005 tarihi için maaş alamıyorsunuz, çünkü eğer iş sözleşmeniz veya bir GAV ile ilave haklarınız sağlanmadığı sürece işveren için çalışmama durumunda alacağınız tazminat hakkınızı tamamen kullanmış oldunuz.

16 *Ben doğum yaptım ve 14 haftalık annelik iznim bitti. Kendimi çok coşkulu hissediyorum, fakat yine de hemen çalışmayıp çocuğumla biraz daha zaman geçirmek istiyorum. Buna hakkım var mı?*

Madde 35a Fıkra 3 ArG, Madde 324a OR (bkz. S. 20,

Doğumdan sonraki 15. Ve 16. Haftalar boyunca, hemen çalışmaya başlamama hakkınız bulunuyor. Bu süreden sonra, eğer tıbben bir mani yoksa, çalışmaya başlamanız gerekiyor. Ancak işvereniniz size bu 2 hafta için maaş ödemek zorunda değildir, zira artık ücretli annelik izniniz bitmiş ve çalışmamak için bir maniniz de yok. Ancak eğer çocuğunuzu emziriyorsanız, işvereniniz sizi eğer istemiyorsanız çalışmak için zorlayamaz, 16. Haftadan sonra da, ancak bu süre için maaş alamazsınız.

17 *Ağustos 2005 tarihinde doğum yaptım. İş sözleşmemi doğumdan önce 30 Eylül 2005 tarihi itibariyle feshettim. Annelik iznim 6 Kasım 2005'te biteceğine göre tüm ücretli annelik iznini alma hakkım var mı?*
(Madde 16b EOG)

Evet. Tüm ücretli annelik iznini kullanabilmek için doğum tarihinde sözleşmeli olmanız gerekiyor. Bu bağlamda sonra tekrar bu işe devam edip etmeyeceğiniz önemli değildir.

18 *1 Ağustos 2005 tarihinden beri hamileyim ve 1 Mayıs 2006 tarihinde doğum yapacağım, işverenim 25 Haziran 2005 tarihinde üç aylık fesih süresine uyararak sözleşmemi 30 Eylül 2005 tarihi itibariyle feshetti. Bu fesih geçerli midir? Doğumdan sonra annelik iznine ayrılmaya hakkım var mı?*
Madde 336c OR (s. S. 24,)

Eğer fesih çalışmama süresinden önce çalışmama süresi içerisinde bulunan bir tarih için açıklanmış ise, fesih süresi beklemeye alınıp ancak bu süreden sonra tekrar yürürlüğe girer. Bu durumda sözleşme bitimi 31 Ekim 2006 tarihine kadar ertelenir (bkz aşağıdaki tablo). Eğer doğum tarihinde gerekli koşullar mevcut ise, özellikle de sözleşmeli olma şartı, ücretli annelik izni almaya hakkınız var.

19 *Doğumdan altı ay sonra bebeğimi hala emzirdiğimden dolayı hakkım olduğu üzere evde kaldım. Bu yüzden işverenim işime son verdi. Bunu yapmaya hakkı var mı?*
Madde 9 GIG; Madde 336b OR

Hayır. Eğer emzirdiğinizden dolayı işinize son verildiyse bu işlem yasal değildir. Buna itiraz ederseniz, en geç fesih süresinin sonuna kadar yazılı olarak itiraz etmeniz gerekir. Eğer işvereninizle sözleşmeye devam etmeniz için bir mutabıkata varamazsanız bu durumu mahkemeye taşımak ve 6 aylık maaşa kadar bir tazminat istemek için 180 günlük bir süreniz var.

Hamilelik sırasında çalışma ve dinlenme zamanları

İş Kanunu'na göre hamilelik sırasında çalışma ve dinlenme zamanları nasıldır?

Hamile bir kadın kendi isteğine bağlı olarak (örneğin kendini yorgun hissetme gibi) çalışmaya ara verebilir ve çalışmaya gitmeyebilir. **Dikkat:** Bu durum işyeri yetkilisine bildirilmek zorundadır. Bu durumda doktor raporuna gerek yoktur. (İş Kanunu, Madde 35a, paragraf 2)

Ücret ödenmesi garanti altına alınmak istenirse doktor raporu almak tavsiye edilir. İşyeri bu ara verme (dinlenme) için gerekli yer ve imkanları sunmak zorundadır (İş Kararnamesi V3, Madde 34). Ayakta çalışma zorunda olan hamilelere işyeri, 4. hamilelik ayından sonra günde en az 12 saat dinlenme imkanı vermeli buna ek olarak çalıştığı her iki saat için normal dinlenme süresine ek olarak 10 dakika daha dinlenme süresi vermelidir. 6. hamilelik ayından sonra ise devamlı ayakta kalma süresi günde 4 saat ile sınırlanmak zorundadır. Bunun dışındaki süreler içinde işveren hamile kadınlara oturarak çalışma imkanı sunmalıdır. (Üs Kararnamesi V1, Madde 61 2. Paragraf). İşyeri bu şartı yerine getiremiyorsa, yani 4 saatten sonra ayakta kalmadan hamile kadına çalışma imkanı yaratamıyorsa, çalışma zorunluluğunu kaldırmak ve çalışılmayan sürenin ücretini %80 olarak ödemek zorundadır. (Üs Kanunu, Madde 35 ve Üs Kararnamesi V1, Madde 61 2. Paragraf).



Günlük çalışma süresi anlaşılan süreyi geçmemesi gereklidir ve en fazla dokuz saat olmalıdır. Eğer birden fazla yerde çalışma söz konusu ise, toplam bu süre olmalıdır. (Üs Kararnamesi V1, Madde 60, 1. Paragraf)

Akşam ve Gece çalışması (Saat 20 ila 06 arası) hamileliğin son sekiz haftası ve doğumu takip eden 16. hafta içinde yasaktır. Bu durumda işveren hamile kadınlara aynı değerde bir gündüz işi vermek ve aynı ücreti ödemek zorundadır. Aynı değerde çalışılan işin aynı mesleki ve eğitim durumuna denk düşmesi anlamında, aynı ücret sözleşmede tespit edilmiş ücret anlamında anlaşılmalıdır.

İşyerinin bu şartları yerine getirememesi halinde, işçiden başka bir işte çalışmasını talep edemez ve ücretinin en az %80'ini ödemek zorundadır (İş Kanunu, Madde 35a, 4. Paragraf ve 35b).

Bunun dışında: Hamilelik ve doğumu takip eden sürede hangi işlerin sağlığa zararlı olduğuna gerekçesi ile yasaklandığı veya sadece belli şartlarla çalışılabileceği bir liste olarak yasada yer almaktadır. (İş Kanunu, Madde 35 ve İş Kararnamesi V1, Madde 62, Hamileliği Koruma)

İşsizlik veya çalışamama durumu

İşsizlik, hastalık veya kaza sonucu çalışamama sonucu işsizlik, hastalık, kaza parası almaya hak kazanma durumlarında, 14 haftalık ücretli doğum izni hakkı da ek olarak ortaya çıkar.

Hamile ve Çalışan kadınlar – neleri bilmeleri gerekli

Hamile kadınlar ve annelerin özel hakları vardır. Bu konuda en çok sorulanlar ve cevapları.

Ücretli Doğum izni Hakkı

Kimlerin ücretli doğum izin hakkı vardır? Bütün çalışan kadınlar: İsviçre'de çalışan ve yaşayan tüm İsviçreli, göçmen, ücretli olarak çalışan veya kendi işinde çalışan, kendi aile işyerinde çalışan kadınların ücretli doğum izni hakkı vardır. Bu hak işyerinde ne kadar süre çalışılmış olmasından bağımsızdır. Tek şart, doğumdan önce en az 9 ay zorunlu yaşlılık sigortasına (AHV) prim ödemiş olmak ve bu süre içinde en az 5 ay fiili çalışmış olmaktır. Böylece 14 hafta boyunca, doğumdan önceki gelirinizin %80'ini almaya hak kazanmış olursunuz. (en fazla günde 172 Fr.)

İsviçre dışında bu hak var mıdır?

Sözü geçen prim ödeme ve çalışma süreleri için, Avrupa Birliği ile İsviçre arasında imzalanan İkili Anlaşmalara göre bu ülkelerdeki çalışmalar da hesaba katılır.

Neden Toplu İş Sözleşmelerinde bu konuya ilişkin maddeler bulunmalıdır?

Kısa süreli çalışma durumunda, gerekli dokuz aylık prim ödeme ve beş aylık çalışma şartlarını yerine getirme bazen mümkün olmamaktadır. Böylesine durumlarda sadece belli bir süre ücret ödeme zorunluluğu bulunmaktadır (Borçlar Yasası 324a ve 329b maddelerine göre). Toplu İş Sözleşmeleri bu konularda kesin bir belirleme yapar ve yasada belirlenen haklardan daha fazlasını sağlar.

Doğum öncesi ve sonrasında çıkışlara karşı önlemler

Hamilelik sırasında iş anlaşması feshedilebilir mi?

Hayır. İş sözleşmesi, en fazla üç ay olan deneme süresi sonrasında ve doğumu takip eden 16 hafta içinde feshedilemez. Bu nedenle, doğum sonrası çalışmaya devam etmek istemeyenlere,



doğum öncesi çalışmayı bırakmaları tavsiye edilmez, çünkü bu durumda ücretli doğum izni hakkı kalmaz. Bu durumda işyerinden çıkış tarihinin doğum sonrası bir tarih olması gereklidir.

İşyerine bildirim zorunlu mudur?

Esas olarak sağlık nedeniyle işyerine hamilelik durumunun bildirilmesinin bir anlamı vardır. Dikkat; İşyerinde çalışılmaya başlandığı ilk üç aylık deneme süresinde işveren çıkış verebilir. Elbette bu süre içinde susma hakkı kullanılabilir. Bu durumlarda Unia sendikasına danışabilirsiniz!

Çalışma Yasağı ve erken işe başlama

Doğumu takip eden ilk sekiz haftada anneler bir işyerinde çalıştırılmazlar. Buna takiben 16. Haftaya kadar sadece kendi istekleri ile çalıştırılabilirler (İş Kanunu, Madde 35a, 3. Paragraf). Pek çok işyeri doğumdan sonraki 8

haftalık çalışma yasağının ardından anneleri çalışmaya zorlamaktadır.

Çalışmaya başlama durumunda ücretli anelik izni hakkı devam eder mi?

Doğumdan sonra bir anne çalışmaya başladığı andan itibaren (bunun tam veya kısmi olarak çalışmaya başlamış olması durumu değiştirmez) ücretli doğum izni hakkı biter.

Bazı işyerleri, doğum günü yaklaşmış kadın çalışanları zorla izin kullanmaya veya daha az çalışmaya zorlamaktadır. Hatta bazan bu konu iş anlaşmasında yer almaktadır. Buna karşın doğumdan sonraki 14 haftalık ücretli doğum iznini kısmak istemektedirler. Ücretli doğum izni yasaya göre doğumu takiben başlayan 14 haftadır. Yani bu izin hakkı doğumdan sonra başlar. Doğum öncesi, hamilelik nedeni ile bir hamile çalışanı izne ayıran işyeri bu sürenin ücretini çalışılmış gibi ödemek zorundadır, çünkü hamile olan kadın işgücünü işverenin kullanımına sunmaya devam etmektedir.

Daha fazla ücretli izin, daha fazla haklar

Doğumdan önce ne zaman izine ayrılmalıdır?

Hamileliğin 9. ayına girildiğinde her doktor hamile bir kadına çalışamayacağını bildiren bir rapor verir. Yasada ise ayrıca doğumu takip eden 14 hafta için bir ücretli izin hakkı vardır. Bazı toplu iş sözleşmeleri ise daha fazla ücretli doğum izni öngörmektedir. Bu durumda izin hakkı, en az 14 haftası doğumdan sonrasına kalmak üzere, doğum öncesinde de kullanılabilir. Örneğin 16 hafta ücretli izin hakkı olması halinde bunun en fazla 2 haftası doğumdan önce kullanılabilir.

16 hafta %100 ücret ödenmesi gibi Yasadan fazla haklar getiren toplu iş sözleşmelerindeki bu maddeler artık geçerli değil midir?

Hayır, Yasa yalnızca asgari hakların ne olduğunu belirler, yasadan fazla hakkı olanların bu hakkı geçerliliğini korumaya devam eder, Unia sendikası da daha fazla haklar için mücadele etmekte.

Doğumda önce çalışmayı azaltmanın bir yararı var mıdır?

Doğumdan önce çalışmanın azaltılması her zaman çalışanların aleyhinedir. Çünkü bu durumda annelik izni sırasında ödenen ücret de düşer, çünkü bu ücret doğumdan önceki en son gelire göre hesaplanır.

Çalışma sırasında çocuk emzirme

Çocuğumu çalıştığım işyerinde emzirme hakkım var mıdır?

Evet, çalışılan yerde çocuk emzirme hakkı vardır. Bunun için işveren çalışan annelere uygun bir yer göstermek zorundadır. Emzirme için ayrılan vakit tam çalışmış gibi kabul edilir. Çocuğumu emzirmek için işyerinden ayrılma durumunda ise, %50 çalışmış kabul edilir. Bu zaman için daha sonra çalışma zorunluluğu yoktur. (İş Kanunu, Madde 35a, Paragraf 2 ve İş Kararnamesi V1, Madde 60 Paragraf 2).

Daha fazla bilgi için; Unia

Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20, Postfach 272

CH-3000 Bern 15

T +41 31 350 21 11 info@unia.ch www.unia.ch



Annelik Tazminatı

Annelik Tazminatı Almayı Hak Etmek

Aşağıda maddeler halinde belirlenen durumda olan kadınlar, çocuklarının doğumuna kadar

- İşçi statüsünde çalışıyorlarsa veya
- Bağımsız işi erbabı ise veya
- Eşinin veya ailesinin işyerinde çalışıyorsa veya resmen evlenmediği eşinin işinde çalışarak belirli bir ücret alıyorsa veya
- İşsiz durumda olup, Sosyal veya Özel bir Sigorta Kuruluşu'ndan belirlenmiş bir günlük ücret alıyorsa veya ALV Sigorta Kuruluşu'ndan günlük ücret almayı hak etmek için gereken şartları sağlıyorsa veya
- Hastalık, kaza veya işgörememezlik durumunda daha önce aldığı ücreti üzerinden belirlenmiş günlük bir ücreti, bağlı olduğu Sosyal veya Özel Sigorta Kuruluşu'ndan almaya devam ediyorsa veya
- Yaptığı işin ortadan kalkması dolayısı ile herhangi bir günlük ücret veya maaş almamasına rağmen geçerli bir iş sözleşmeleri varsa Annelik tazminatı almaya hak kazanırlar.

Ekonomik İşlerden Sorumlu Devlet Sekreterliğinin Annelik yazısı bu konuda yol göstermektedir ve internette www.seco.admin.ch adresinden ulaşılabilir.

Hak etmenin Şartları

Anneler aşağıdaki durumlarda Tazminatı alma hakkını elde ederler:

- 9 aylık hamilelik süresince ve her koşulda do-

ğumdan önce AHV tarafından kanuni sigortalı kapsamında olmalıdır.

Eğer bir erken doğum söz konusu olursa süreler aşağıdaki gibi göz önüne alınır.

- 7 aydan önce gerçekleşen bir doğumda 6 ay,
- 8 aydan önce gerçekleşen bir doğumda 7 ay,
- 9 aydan önce gerçekleşen bir doğumda 8 ay olacaktır.

- Bu süre zarfında en az 5 aylık bir çalışma süresinin gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Eğer şahıs, Avrupa Birliği veya EFTA ülkelerinin vatandaşı ise, önceki sigorta ve çalışma süreleri göz önünde tutulacaktır.

Hak ediş süresi

Tazminatı hak ediş ve ödemeleri doğum yaptıkları günden başlar ve doğumdan 14 hafta sonra (veya 98 gün) sonra sona erer. Eğer anne bu süre içerisinde kısmen veya tamamen işine dönerse veya vefat ederse bu tazminat hakkı da süre bitiminden önce geçerliliğini yitirir.

Çok uzun süreli hastanede kalma durumu ortaya çıkarsa, anne bu hakkını çocuğunun eve geldiği tarihten itibaren hesaplayarak kullanmak için dilekçe verebilir.

Tazminatın Şekli ve Miktarı

Tazminatın miktarı en yüksek üst sınır, günlük 172 Frank'ı geçmemek kaydı ile doğum tarihinde annenin geçerli olan ortalama maaşının %80 i olarak, gün sayısı temel alınarak hesaplanır. Aylık maaşı 6.450 Frank olan bir annenin en fazla günlük annelik tazminatı değeri aşağıdaki gibi hesaplanır.

$(6.450 \text{ Frank} \times 0,80 / 30 \text{ gün} = 172 \text{ Frank/gün})$
Ve kendi işi olanlarda ise yıllık 77.400 Frank kazancı olan annelerde ise aşağıdaki gibi hesaplanır.

$(77.400 \text{ Frank} \times 0,80 / 360 \text{ gün} = 172 \text{ Frank/gün})$
Annelik Tazminatı'nın diğer Sosyal Güvenlik sigortalarıyla kesişmesi durumunda annelik tazminatı

- İşsizlik sigortası
- Engelli sigortası
- Kaza Sigortası
- Askeri sigorta ve
- Çalışma sigortaları'ndan

önünde değerlendirilir. Annelik Sigortasının günlük miktarı en az o güne kadar kazanılan günlük ücret seviyesindedir.

Tazminat Başvuruları

Tazminatı geçerli duruma getirmek için aşağıda belirlenen şahıslar, yetkili AHV Hesaplaşma Merkezi'ne müracaat ederek, annelik tazminatı başvurusunda bulunabilirler.

- Anne tarafından
 - Eğer kendine ait bir işte çalışmıyorsa işveren vasıtası ile
 - Eğer kendine ait bir işi varsa, işsiz veya işgöremez durumda ise bizzat şahsen
- İşveren tarafından
 - Anne izin verdiği takdirde ve hak ediş süresinde bir ücret ödemekteyse (lütfen yukarıdaki madde ile karşılaştırın)
- Yakınlarınca
 - Eğer anne bakıma muhtaç ve günlük yaşantısını desteksiz sürdüremez durumda ise.

Çalışan, işsiz veya işgöremez durumda olan anneler için, çalıştığı işletmedeki işveren veya en son işvereni, annenin doğum yaptığı gündeki aşağıda yazılı bilgileri

- İş anlaşmasının süresi
- Annelik tazminatının hesaplanmasında kullanılacak ücreti/maaşı ve
- Günlük ödeme yapılmaktaysa işveren tarafından bu ücretler üzerinden yapılan ödemeleri belgeler.

Başvuru için gerekli belgeler internette www.ahv.ch/Home-D/allgemeines/formulare/Form-LEO.htm sayfasından erişilmektedir.

Annelik tazminatı hakkı için, 14 haftalık Doğum İzni süresinin bitiminden itibaren, 5 sene süreyle başvuru yapılabilir.

Bu süre herhangi bir başvuru yapılmadan süre bitiminde kendiliğinden sona erer.

Annelik tazminatı hakkındaki hükümlerin yürürlüğe girmesinden önceki sürelerle ait hiçbir hak isteminde bulunulamaz. (Bakınız Madde 9)

AHV, IV ve EO primleri

Bir ücret yerine ödenen Annelik tazminatı aynı bir ücret niteliğindedir. Bu yüzden bu yeni gelirin üzerinden AHV/IV- ve EO primleri kesilmeye devam edilecektir. Çalışanlar için buna ilaveten işsizlik sigortası ödentileri kesilecektir. Diğer ücret gibi anneye direkt ödenen bu ücretin primi de AHV' nin her sigortalı için açtığı özel hesabı yatırılacaktır.

Böylece emeklilik ücretleri hesabında da bu yapılan ödemeler dikkate alınabilir. Bu konudaki ilave bilgileri AHV ödeme merkezlerinde bulabilirsiniz.

Ödeme

Eğer işveren Annelik tazminatı hak eden kişiye ücretini ödemeye devam ederse bu durumda hesaplaşma kasası, işverene, Annelik tazminatını öder.

Anne eğer işverenle ödemeler konusunda farklılıklar çıktıysa ve özel durumlarda hesaplaşma merkezlerinden direkt kendisine ödeme isteyebilir.

Özel durumlara örnek, işverenin ödeme kabiliyetinin olmaması veya aksatması veya çalışanın gerçek durumu hakkında bilgi sahibi değilse(örneğin başka bir işte de çalışıyorsa veya ayrıca annenin kendi işi varsa vs.)

Bunun dışındaki tüm durumlarda ödeme merkezleri tazminatı direkt olarak anneye ödeyecektir. Ayrıca annenin yetki vereceği diğer şahıslarda bu yetki belgeleri ile ödeme merkezlerinden bu tazminatı alabilirler.

Annelik tazminatı ay sonlarında, bitirilen ayı kapsayacak şekilde ödenir. Eğer aylık 200 Frank'tan daha az ise bu durumda tazminat, doğum izni bitince ödenecektir.

Ek bilgi ve Açıklamalar

AHV ödeme merkezleri ve şubeleri konu hakkında bilgi vermekten memnurluk duyacaklardır. AHV ödeme merkezlerinin tamamı ve iletişim adresleri telefon rehberlerinin son sayfasında bulunmaktadır.

Bu bilgi yazısı sadece konu ile ilgili genel bir bilgi ve ana başlıkları içermektedir. Özel durumların değerlendirilmesi ve kararları geçerli olan kanun ve mevzuatlara göre uygulanır. Bu yazı AHV-hesaplaşma kasalarından, bunların şubelerinden ve IV-yerlerinden temin edilebilir.

İnternette de temin edilebilir.
www.ahv-iv.info

Annelik Tazminatının hesaplanmasına örnekler

A) Aylık ücreti 6.450 Frank'tan daha az ise

Çocuğun doğumundan önce alınan ücret 5250 Frank.

$5.250 \text{ Frank} / 30 \text{ gün} = 175 \text{ Frank}$ günlük ücret
Tazminat ücretin % 80 'i, yani $175 \times 0.80 = 140$ Frank gün olacaktır ve
En fazla 98 gün için tutar 13720 Frank'tır.

B) Aylık ücreti 6450 Frank'tan daha fazla ise

Çocuğun doğumundan önce alınan ücret 7425 Frank.

$7425 \text{ Frank} / 30 \text{ gün} = 247.50 \text{ Frank}$ günlük ücret

Tazminat ücretin % 80 'i, yani $247.50 \times 0.80 = 198$ Frank gün olacaktır ancak üst sınır 172 Frank/gün olduğu için 98 günlük tutarı 16.856 Frank'tır.

C) İş sahibi ve yıllık geliri 77400 Frank'tan az ise

Çocuğun doğumundan önce elde edilen yıllık ücret 27000 Frank.

$27000 \text{ Frank} / 360 \text{ gün} = 75 \text{ Frank}$ günlük ücret
Tazminat ücretin % 80 'i, yani $75 \times 0.80 = 60$ Frank gün olacaktır ve
98 günlük tutarı 5880 Frank'tır.

d) İş sahibi ve yıllık geliri 77400 Frank'tan fazla ise

Çocuğun doğumundan önce elde edilen yıllık gelir 81900 Frank.

$81900 \text{ Frank} / 360 \text{ gün} = 227.50 \text{ Frank}$ günlük ücret

Tazminat ücretin % 80 'i, yani $227.50 \times 0.80 = 182$ Frank gün olacaktır ancak üst sınır 172 Frank/gün olduğu için
98 günlük tutarı 16.856 Frank'tır.





Herausgeber und Übersetzungen:

Verein Schweiz Merhaba

Postfach 597 CH-4005 Basel

WEB: www.e-merhaba.com e-Mail: merhaba@bluewin.ch

Proje ve tasarım yönetmeni: Mazlum Kılınç

Grafik: Hallo Schweiz Merhaba / Bektaş Petek

Fotos: Iris Krebs - Tercüme: Anja Neptun Deniz

Druck/Baskı: Müller Offset Druck GmbH - Auflage/Baskı sayısı: 17 000

Erscheinungsdatum/Yayın tarihi: Mai 2013



İŞ HAYATI VE SAĞLIK

Unterstützen/Destekleyenler:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz

