

<b>Konu:</b>	<b>Türk Çalışma Hayatında Kadın Hakları</b>
<b>Sayı:</b>	<b>2021/37</b>
<b>Tarih:</b>	<b>08.03.2021</b>
<b>Özet:</b>	Bu bültenimizde Türk Çalışma Hayatında Kadın Hakları açıklanmış, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı yönünden uygulama detayları aktarılmıştır.

Kadınlar, tüm dünyada hem ücretsiz emeklerini sundukları hane içinde hem de iş piyasası içinde varoluş mücadelesi vermektedir. İki alan içerisindeki mücadelenin ve emeğin yoğunluğu işgücü piyasasına katılımlarının kimi alanlarda sınırlı kalmasına da neden olmaktadır. TÜİK verilerine göre her 100 erkekten 72'si işgücüne katılım sağlarken kadınlarda bu oran 34 kişiye düşmektedir. Çalışma hayatında kalma süresi ise kadınlarda ortalama 19,1 yıl erkeklerde ise 39,0 yıl olmuştur.

Bir başka önemli nokta da cam tavan olarak adlandırılan ve kadınların önüne bir engel oluşturan firma politikalarıdır. Firmalarda üst basamaklara çıkıldıkça kadınların oranı gözle görülür bir şekilde azalmaktadır. Türkiye'de yönetici pozisyonundaki kişilerin yalnızca %17,5'i kadın çalışandır. Bu negatif durumların sonuncusu ve en önemlilerinden birisi de cinsiyet bazlı ücret farklılıklarıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporuna göre 40-49 yaş bandındaki erkekler kadınlardan %25,9, 60 ve üzeri yaş grubundakiler ise %29,9 oranında daha fazla kazanmaktadır.

Ülkeler kendi hukuki uygulamaları ve denetimleri çerçevesinde bu politikaların önüne geçmek ve işgücü piyasasında eşitlik ve adalet sağlamak için çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmaların temel amacı işgücü piyasasında kadınların olası ayrımcılıklara karşı korunması, çalışma hayatına katılmalarını sağlama, katılanların ise kalmasını sağlamaktır. Bu ortak gayelerin 2000'li yıllardan sonra "iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması" kapsamında düzenlemeler ile şekillendiği görülmektedir.

Hayatın her alanında yoğun bir mücadele ile varlıklarını sürdüren, yaşadıkları tüm zorluk ve zorbalıklara karşı hiçbir zaman pes etmeyen kadınların, kadınlar gününü kutlayarak bu bültenimizi sizlere sunmaktayız. Son olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sloganında dillendirdiği gibi, "İşte, evde, her yerde eşitiz ve beraberiz!".

## 1- Ayrımcılığın Önlenmesi

4857 sayılı İş Kanununun 5. Maddesinde, "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz" hükmüne yer verilmiştir. Bu hükmün temel amacı "eşitler arasında" ayrımcılığın cinsiyet temelli engellenmesidir. Hüküm, iş sözleşmesinin oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde üç yönlü bir koruma sağlamaktadır. İşe girişte örneğin, aranan niteliklere uygun kadın adaylar bulunmasına olmasına rağmen, erkek olması sebebiyle diğer aday tercih edilmişse cinsiyete dayalı ayırım yapıldığını belirtebiliriz. Yine

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

işveren, işin niteliğine ilişkin sebeplerle haklı hale getirmediği hamileliği sebebiyle bir işçi adayı ile iş sözleşmesi yapmaktan kaçınmaz. İşe alımlarda işveren tarafından kadın işçiye hamile olup olmadığının veya çocuk sahip olmayı planlayıp planlamadığının sorulması da cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak nitelendirilebilecektir.

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'in 6. Maddesine göre "Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür." Yine söz konusu Yönetmeliğin 8. Maddesine göre "Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkan dahilinde karşılanır" hükümleri yer almaktadır. Kadınların, gece postasında çalıştıkları zaman işverenlerince ikametgaha en yakın adrese götürülmesi, bir güvenlik önlemi sayılabilir niteliktedir. Bununla birlikte, eşi ile aynı işyerinde çalışan kadınların, eşiyle aynı postada çalışma talepleri, doğrudan iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamında değerlendirilmesi gereken bir düzenlemedir.

## 2- Çalışma Süreleri Bakımından Koruma

İş Kanunu, haftalık ve günlük periyotta çalışma süreleri bakımından sınırlayıcıdır. İş Kanunu'na göre, haftalık çalışma süresi en çok 45 saat; günlük çalışma süresi ise 11 saati aşamayacak şekilde düzenlenmelidir. Yine, saat 20.00-06.00 arası gece süresi olarak sayılmakta ve çalışmanın yarısından çoğunun bu dönem içerisinde gerçekleşmesi hali gece çalışması sayılmaktadır. Gece çalışmasında yasal günlük süre ise, turizm, özel güvenlik ve sağlık işlerinde çalışanlardan gece 7,5 saati aşan süre ile çalışmalar için onay verenler hariç 7,5 saattir. Bu sınırlamalar kadın çalışanlar için de geçerli olup, kadın çalışanlar özellikle gebelik veya emzirme dönemlerinde daha fazla korunmuştur.

## 3- Gece Çalışma Yasağı

1475 sayılı İş Kanunu'nda, kadınlarla ilgili mutlak bir gece çalışması yasağına yer verilmişken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu yönde bir hükme yer verilmemiştir.

Mollamahmutoğlu'na göre, gece çalışma yasağına ya da bir sınırlamaya yer verilmesinin sebebi, gece çalışmasının mesleki ve fizyolojik riskleri beraberinde getirmesi, iş sağlığı ve güvenliği açısından daha riskli ve tehlikeyle karşılaşma ihtimalinin artması ve aile ile sosyal yaşantının olumsuz etkilenebilmesidir. Ancak, değişen ekonomik ve sosyal koşullar, post-fordist üretim biçimi, işletmelerin rekabet anlayışı vb. sebeplerle çalışmanın kapsayıcı bir biçimde gece de yapılması gerekmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bu, 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan mutlak çalışma yasağına yer verilmemesi de bu dönüşümün ve esnek çalışma zorunluluğunun bir gereğidir.

Kadın çalışanlar gece postalarında, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alındığı durum hariç, yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Gece çalışmalarında kadınlar, sadece çalışma süresi açısından değil, işyerlerine ulaşım açısından da güvenliği gözetilmiştir. Buna göre, belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'in 7. Maddesinde "Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmesi için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır." Hükmü düzenlenmiştir. Kadın işçinin gece postasında çalışabileceğine dair bu kontrol, işçi işe başlamadan önce yapılacaktır. Ayrıca işveren, işin devamı süresince, kadın işçinin özel durumu da dikkate alınarak, işin niteliğinin gerektirdiği ölçüde rutin sağlık kontrollerinin, işyeri hekimince yapılmasını da sağlamakla yükümlüdür.

#### 4- Fazla Çalışma Yasağı

Kadın çalışanlarla ilgili kanun koyucu genel bir kısıtlayıcı fazla çalışma sınırı yerine, gebe veya emziren kadınlar için sınırlama getirmiştir.

İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesine göre "İş Kanunu'nun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere" fazla çalışma yaptırılmaz. Dolayısıyla gebe veya emziren kadın çalışanlar için fazla çalışma yasağı getirilmesi suretiyle hem annenin hem de bebeğin sağlığı gözetilmiştir. Bu durumun bir etkisi de iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması kapsamında kadın çalışanların işyerindeki çalışma sınırı sebebiyle "aile" yaşamına daha fazla ağırlık verecek olmasıdır.

#### 5- Gebe veya Emziren Kadınlara Süre Sınırı

4857 sayılı İş Kanununun 55. Maddesine göre "Kadın işçilerin 74'üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler" yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır. Dolayısıyla kadın çalışanların doğum sebebiyle karşılaştığı doğum öncesi ve sonrası istirahatli süreler, yıllık izin kıdemi hesabında dikkate alınmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 66. Maddesine göre "Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler" işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır. Buna göre, çalışanların çocukları bir yaşına gelene kadar günlük kullanacakları birbuçuk saatlik süt izni süresi çalışılmış sürelerden sayılacak ve normal ücretlendirilecektir.

4857 sayılı İş Kanununun 73. Maddesine göre "Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir." Bu düzenlemeye göre, onsekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanlarla ilgili ayrı bir yönetmelik yayınlanmıştır. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ile kadın çalışanların gece postalarına çalıştırılması hem iş sağlığı ve güvenliği hem de iş hukuku yönünden birtakım kısıtlamalara tabi tutulmuştur. Söz konusu Yönetmeliğin 5. Maddesine göre "Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir." Tüm çalışanlar için var olan yedi buçuk saatlik çalışma sınırı, kadın çalışanlar için de ayrıca düzenlenmiştir.

Söz konusu Yönetmeliğin 9. Maddesine göre ise "Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır." Bu düzenlemeye göre, gebe veya emziren kadınların bir yıl gece postasında çalışması yasaklanmıştır. Bununla birlikte Gebe veya Emziren Kadınların

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 8. Maddesinde "Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar." Hükmüne yer verilmiştir. Bu bir kapsamda gebe çalışanın onayı halinde çalışması mümkün olduğu yönünde yorumlansa da, getirilen sınırlandırma ancak çalışanın talebiyle esnetilebilecektir.

## 6- Çalışma Yasakları

Kadın çalışanlar çalışma hayatında sadece çalışma süreleri yönünden korunmamış aynı zamanda sektörel ve mesleki koruma da getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 72. Maddesinde;

"Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır." Hükmüne yer verilmiştir.

## 7- Mazeret İzinleri

4857 sayılı İş Kanununun Ek Madde 2.' Düzenlenen hükme göre "İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir."

Söz konusu hüküm, özellikle erkeğin de bakım yükümlülüğünü yerine getirmesi için verilen bir mazeret izni olarak yorumlansa da verilen iznin beş gün olması sebebiyle, bu yorumun vücut bulduğu İskandinav rejimlerinin oldukça altında bir süredir. Kanımızca söz konusu hüküm, bakım yükümlülüğünün erkek tarafından da yerine getirilmesi konusunda bir adım atmaktan oldukça uzaktır.

## 8- Doğum İzinleri

4857 sayılı İş Kanununun 74. Maddesine göre "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır." Bu düzenlemeye göre, kadın çalışanın onaltı ya da çoğul gebelik ise onsekiz hafta süreyle yasal olarak istirahat hakkını düzenlemektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 74. Maddesine göre, "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır." Kanun koyucu bu düzenleme ile yukarıda belirtilen yasal istirahat hakkını koruma altına almış, ancak çalıştırılmamaları esastır ifadesi ile genel uygulamadan söz etmiştir. Örneğin eğer kadın çalışanın sağlık durumu uygunsa, doğum öncesi üç haftaya kadar çalışabilecektir.

## 9- Süt İzni

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarından biri de süt iznidir. Süt izni, 4857 sayılı İş Kanununun 74. Maddesinde yer almaktadır. Buna göre;

"Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler."

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

Görüldüğü üzere, Anılan hükümde, birbuçuk saatlik süt izninin ne zaman ve kaçta bölünerek kullanılacağı işçiye bırakılmak suretiyle, bu hakkını ihtiyaçlarına en uygun biçimde kullanabilmesine olanak tanınmıştır.

Aynı zamanda, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te de;

“Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesi hükümleri uygulanır.”

Bu hükmün önemli bir sonucu, süt izninin sadece İş Kanunu'na tabi çalışanlar için değil, diğer Kanunlara tabi çalışanlar için de bir hak olduğudur. Özellikle Borçlar Kanuna tabi önemli bir çalışan grubu için de süt izninin varlığı böylelikle kabul edilmektedir. Hükümde, süt izninin anne olma şartıyla verildiği anlaşılmaktadır. Aynı zamanda fiilen emzirme olayının gerçekleşmesi gibi bir şart aranmamıştır. Bebeğin anne tarafından fiilen emzirilip emzirmemesine göre bir ayırım yapılmamasının sonucu da bebeğin fiilen anne tarafından emzirmesine de çocuk bir yaşına ulaşana kadar annenin süt izni olacaktır.

Çoğul gebelik halinde süt izni süresinin artırılıp artırılamayacağına ilişkin olarak süt izninin günde toplam birbuçuk saati geçmemesi kabul görmüştür. Zira annenin bu süre içinde birden fazla olan çocuklarını emzirmesine herhangi bir engel yoktur.

Süt izni süreleri hukuki açıdan başkaca hükümlerle de korunmaktadır. Örneğin, Süt izninde geçen sürelerde meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır. Yine, süt izni İşK.m.74 kapsamında, bu süre günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

## 10- Ücretsiz İzin

4857 sayılı İş Kanununun 74. Maddesinde kadın çalışanın doğum sonrası ücretsiz izin kullanma hakkı düzenlenmiştir. Buna göre;

“İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.”

Doğum sonrası iznin tamamlanmasından sonra, kadın işçiye, altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Ücretsiz iznin verilmesi, kadın işçinin talebine bağlıdır ve işverenin bu konuda takdir hakkı yoktur.

## 11- Feshe Karşı Koruma

4857 sayılı İş Kanununun 25. Maddesine göre, “işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar” denilmektedir. Kadınların biyolojik olarak doğurganlığının korunması ve iş mevzuatı uyarınca fesih yetkisini kısıtlamak amacıyla “Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar” denilmiştir. Dolayısıyla, doğum ve gebelik hallerinden kaynaklı olarak raporlu sürenin uzaması, İş Kanununun 25. Maddesinin 1. Fıkrasında belirtilen fesih hakkını işveren açısından başlatmayacaktır. Bu yönüyle doğum ve gebelik ile buna bağlı olası istirahat raporları açısından çalışana güvence altına almıştır.

Yine 4857 sayılı İş Kanununun 18. Maddesine göre “İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler” fesih için geçerli sebep oluşturmaz. Yine söz konusu maddeye göre “74'üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek” fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz. Bu hüküm çalışma hayatı açısından oldukça yerindedir. Gerek işe alım gerekse de işin yürütümü süreçlerinde kadının gebelik durumundan dolayı ayrımcılığa uğramasını engelleme amacı



gütmekte hem de kadın çalışana yukarıda belirtilen çalışma süresi ve meslek yönünden getirdiği kısıtlama ile çalışanın aksi görevleri ve çalışma süresini reddetme hakkı sağlamıştır.

## 12- İş Göremezlik Raporu, Ödenek ve Hak Kazanma Şartları

İş göremezlik ödeneği, tüm sigortalılar için kısa vadeli sigorta kollarının sağladığı en önemli faydalardan biri olarak görünmektedir. Şüphesiz ki, ücretin emeğin karşılığı olduğu değerlendirildiğinde, bir risk ile karşı karşıya kalan sigortalının ortaya çıkan ücret kaybının telafisi de önem arz etmektedir. Türk sosyal güvenlik sisteminde de bu kaybın telafisi için düzenleme yapılmıştır. 5510 sayılı Kanununun 18. Maddesine göre,

“İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için” ve “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci madde kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için” ile “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekiz haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için” ve “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için”

İş göremezlik ödeneği verileceği hüküm altına alınmıştır.

Kadın çalışan, doğum raporunun başladığı tarihten önceki son bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta kolları primi ödemiş ya da adına ödenmiş ise, analık raporundan kaynaklı olarak ödeneğine hak kazanmaktadır. Söz konusu prim şartı gerekli şart olup, yeter şartı değildir. Aynı zamanda;

- ✓ “Doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
- ✓ İstirahatli olduğu süre içinde iş yerinde çalışmamış olması, (Sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışma durumu hariç)
- ✓ İstirahatin başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin yitirilmemiş olması,
- ✓ Doğum olayının canlı veya ölü olarak gerçekleşmiş olması gerekmektedir” .

5510 sayılı Kanun öncesi analık yardımlarından yararlanma şartları sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi için farklı düzenlenmiştir. Analık sigortasından yararlanabilmek için; sigortalı kadının doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalı erkek için ise, doğumdan önceki bir yıl içinde en az yüz yirmi gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş olması şartı aranırken, reform ile bu ayırım ortadan kaldırılmıştır.

Ödenek miktarı, 5510 sayılı Kanununun 17. Maddesi uyarınca hesaplanmaktadır. Buna göre, “İş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içinde 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.” Bir başka ifade ile iş göremezliğin başladığı tarihten önceki son üç ay dikkate alınmakta, son üç ayda sigortalının eksik günü varsa, oniki aya kadar geriye

gidilerek son üç ay tespiti yapılmaktadır. Bulunan matrahlar dikkate alınarak, gün sayısına bölünmekte ve ödeneğe esas matrah belirlenmektedir.

Bulunan matrah, doğrudan sigortalıya ödenek olarak ödenmez. 5510 sayılı Kanununun 18. Maddesinde yer alan "İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17'nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir" hükmü uyarınca hesaplama yapılmaktadır.

Aynı zamanda, geçici iş göremezlik ödenek hesabına esas tutulan devrede prim ve ikramiye gibi ödemelerin bulunması halinde, ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazançta %50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamayacaktır. Bunun bir sonucu olarak, özellikle prim/ikramiye gibi hak edışı çoğunluklu olan satış görevlisi, tanıtımcı gibi mesleklerde çalışan sigortalıların çoğu kez aldıkları iş göremezlik ödeneği, normal ücret gelirlerinin çok altında olabilmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneğine ve hak kazanılmasına ilişkin eleştiriler iki kapsamda yoğunlaşmaktadır. Birincisi, bu ödeneği almak için son bir yılda en az 90 prim gününün bulunması, ikincisi ise ödenek miktarının hesabıdır.

### 13- Emzirme Ödeneği

Kadın sigortalının annelik durumunun ortaya çıkması halinde, iş göremezlik ödeneğinin dışında yapılan bir diğer yardım da emzirme ödeneğidir. Buna göre, kadına ya da sigortalı olmayan karısının doğum yapması halinde erkek sigortalıya, son bir yıl içerisinde en az yüz yirmi gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmışsa, emzirme ödeneği ödenmektedir. Emzirme ödeneği çocuğun sağ doğması ve yaşaması kaydı ile miktarı SGK yönetim kurulu tarafından belirlenen maktu bir ödenektir.

### 14- Genel Sağlık Sigortasından Sağlanan Haklar

Genel sağlık sigortası, "kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları hâlinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigorta olarak" tanımlanmaktadır.

Türkiye'de 01.01.2012 tarihinden itibaren tüm vatandaşlar için zorunlu genel sağlık sigortası uygulamasına geçilmiştir. Uygulama kapsamında, kadınlar açısından üç temel farklı düzenlemeye gidilmiştir. İlki, genel sağlık sigortası kapsamı açısından hakkında koruyucu tedbir kararı verilen kişiler, bu karar devam ettiği sürece genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır. İkincisi, doğum hali ve yardımcı üreme yöntemlerinin uygulanmasıdır.

Kural olarak doğum sebebiyle tıbben gerekli görülen bütün sağlık yardımlarının finansmanı genel sağlık sigortasından karşılanır.

Analık sebebiyle, "hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedavilerin giderleri", Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmaktadır.

5510 sayılı Kanununun 63/e hükmüne göre evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısının;

- ✓ "Yapılan tıbbi tedavileri sonrasında normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,

- ✓ Kadının 23 yaşından büyük, 40 yaşından küçük olması,
- ✓ Kadının primer ovaryan yetmezliği ve erkeğin azospermisi olması hâlleri hariç olmak üzere son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,
- ✓ Uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,
- ✓ Eşlerden birinin en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması, şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde veya sağlam çocuk sahibi olan çiftler hariç olmak üzere Kurumun belirlediği kalıtsal bir hastalığı olan veya bu hastalık için taşıyıcı olduğu bilinen evli çiftin sağlam çocuk sahibi olmasına yönelik bu bendin (2), (4) ve (5) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartların birlikte gerçekleşmesi hâlinde, en fazla üç deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbi bir yöntemle mümkün olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi ve uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması hâlinde yardımcı üreme yöntemi tedavileri”,

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finansmanı sağlanan hallerdendir. Bir başka ifade ile sosyal güvenlik mevzuatı, yardımcı üreme yöntemlerini çeşitli sınır ve hallerde finanse etmektedir.

#### 15- Kadın Sigortalıların Emekliliği

Kadın sigortalılar için de, erkek sigortalılarda olduğu gibi emeklilikleri için üç temel koşulun sağlanması kuralı getirilmiştir. Bu şartlar; prim gün sayısı, sigortalılık süresi ve yaştır.

#### 16- Erken Emeklilik

Emeklilik için üç temel koşulun sağlanması gerekmektedir. Bunlar sigortalılık süresi, yaş ve prim ödeme gün sayısıdır.

Sosyal güvenlik mevzuatımızda, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalılar için erken emeklilik hakkı tanınmıştır. Erken emeklilik iki şekilde sağlanmaktadır: prim ödeme gün sayısına ilave ve yaştan indirim.

Prim ödeme gün sayısı yönünden: 5510 sayılı Kanununun 28. maddesinin sekizinci fıkrası ile yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenecektir. Yaş yönünden: Yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, emeklilik yaş hadlerinden indirilecektir.

Bu düzenleme incelendiği zaman engelli çocuğu olan annelere bir anlamda fiili hizmet zammı hakkı tanınmış olduğu ve ayrıca bu süreler kadar yaştan indirim hakkı tanınmak suretiyle erken emekli olma hakkının da tanınmış olduğu anlaşılmaktadır.

#### 17- Doğum Borçlanması

Kadınlara uzun vadeli sigorta kolları kapsamında emekliliğe erişimlerini kolaylaştırabilmek açısından, kadının analık sebebiyle çalışma hayatından uzak kaldığı süreler için primlerini toplu ya da sonradan ödeme hakkı tanınmıştır. 5510 sayılı Kanununun 41. Maddesine göre;

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr



“Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82’nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın %32’si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır”

Bu hükümden faydalanmak isteyen kadın çalışan üç çocuğu ve her çocuk için ikişer yılı geçmemek üzere borçlanma yoluyla prim gün sayısı kazanması mümkündür.

Bu madde uyarınca, hizmet akdine tabi çalışırken kullandıkları on altı haftalık doğum izni ile bu izin bitimi sonrası altı aya kadar yasal ücretsiz izni süresini borçlanabilir ve bu süreleri emeklilik yönünden sigortalılıklarına ekleyebilirler.

## 18- Yurtdışı Borçlanması

Yurtdışı sigortalılık borçlanması, “Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlerin on sekiz yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçen ve belgelendirilen sigortalılık süreleri ve bu süreleri arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri ile yurt dışında ev kadını olarak geçen süreleri, prim ödenmemiş olması ve istekleri hâlinde”, sigortalılık olarak saydırabilmesidir.”

Kanun hükmünde de açıkça ifade edildiği üzere, erkekler yurtdışında en fazla bir yıla kadar işsiz kaldığı süreleri borçlanabiliyorken, kadınlar ev hizmetlerinde geçen süreleri de borçlanabilmektedir.

2018/38 sayılı SGK genelgesinde de yurtdışında ev kadını olarak bulunanların, Türkiye’de sigortalılık hizmeti olmaması ya da Türkiye’de varsa hizmeti yurtdışındaki ev kadınlığı sonrası başlayanların, sigortalılık ilk giriş tarihi tespitinin nasıl yapılacağı açıklanmıştır. Buna göre;

“Ev kadınlığı süreleri akit ülke mevzuatına göre sigortalılık süresi olarak kabul edilmediğinden bu süreleri borçlananların sözleşmeli ülkelerdeki ikamet başlangıç tarihleri Türkiye’de ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilmeyecektir. Ev kadınlığı sürelerini borçlananların sigortalılık başlangıcı 3201 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları gereğince tespit edilecektir”

Bununla birlikte yurtdışındaki ev kadınlığı sürelerinin kadınlar tarafından borçlanabiliyorken, yurtiçindeki kadınların bu süreleri borçlanma hakkı olmaması da eleştirilebilir bir noktadır. Ayrıca, kadınların yurtdışında geçen bu sürelerde hiç evlenmemiş olmasının veya evlenip boşanmış olmasının bir önemi yoktur. Burada asıl olan cinsiyetin “kadın” olmasıdır.

## 19- Ölüm Aylığı Bağlanması

Sosyal Güvenlik Yasası’nda, dul ve yetim aylıklarında ve kullanımında erkekler ve kadınlar arasında ciddi farklar mevcuttur. Kadınlar evlenip bir erkeğin korumasına girene kadar bu haklardan yararlanmaları sağlanmıştı. Kanunlar önünden kadınların erkeklere bağımlı olarak tanımlanmasının yanında, formel istihdam dışında kalan kadınlar da refah devleti uygulamalarında bağımlı anne ve eş olarak görülmektedir.

Hak sahibi olarak dul eşe ölüm aylığının %50’si bağlanacağı ve aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise 5 inci maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde %75'i oranında ölüm aylığı bağlanacağı düzenlenmiştir.

Kanunun 3. maddesinde ölen sigortalının eşi hak sahibi olarak belirtilmiş, 32. maddesinde ölüm sigortasından aylık bağlanmasında aranacak koşullar düzenlenmiş olup, sigortalının ölümü ile dul kalan eşe aylık bağlanabilmesi için, ölüm tarihinde sigortalı ile 4721 sayılı Kanuna uygun olarak evlilik birliğinin bulunması gerekmektedir. Söz konusu evlilik birliğinin sona ermesi ise boşanma kararının kesinleşmesi ile hüküm ifade etmektedir.

Boşanma davası devam ederken vefat eden sigortalının eşinin hak sahipliği hususunda 2018-38 sayılı SGK Genelgesine göre;

- ✓ “Ölen sigortalının mirasçıları tarafından 4721 sayılı Kanunun 181. maddesine göre boşanma davasına devam edilmemişse, evlilik boşanma ile değil ölüm ile sonuçlandığından sağ kalan eşe Kanun hükümlerine göre aylık bağlanacaktır.
- ✓ Ölen sigortalının mirasçılarından birinin 4721 sayılı Kanunun 181. maddesine göre davaya devam etmesi ve mahkeme kararı ile hayattaki eşin kusurlu olduğunun tespit edilmesi halinde aylık bağlanmayacaktır.
- ✓ Hayattaki eşin hak sahipliği sıfatının söz konusu karar kesinleşene kadar devam ettiği hususu göz önüne alındığında, sigortalının ölüm tarihinden kararın kesinleşme tarihine kadar geçen süre için eşe aylık bağlanacak ve kesinleşme tarihini takip eden ödeme dönemi başından itibaren aylık kesilecektir.
- ✓ Kanunun 96. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre işlem yapılacak dosyalarda hatalı işlemin tespit tarihi olarak sigortalının mirasçılarının Kuruma yaptıkları son başvuru tarihi dikkate alınacaktır” .

Kadın sigortalıya, genel olarak (istisnaları bulunmaktadır) evli olmaması ve çalışmaması/kendisinden aylık bağlanmamış olması şartıyla hak sahibi sıfatıyla aylık bağlanabilmektedir.

## 20- İş Sağlığı ve Güvenliği

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik uyarınca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki kadın çalışan çalıştırılan işyerlerinde uygulanacak kurallar belirlenmiştir.

Söz konusu Yönetmeliğin 8. Maddesine göre “Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar ve yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.” Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği “İşyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir.”

## 21- Periyodik Kontrol İzni

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 11. Maddesine göre “Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.”

Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığı raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.

## 22- Kreş ve Emzirme Odası

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te kreş ve oda açma yükümlülüğü 13. Maddede ve bu imkândan faydalanacaklar ise 14. Maddede açıklanmıştır. Buna göre;

“(1) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

(2) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

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

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

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

Oda ve yurtlardan faydalanacaklar:

(1) Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 66 aylığa kadar çocuklar alınır.

(2) Oda ve yurtlarda, çocuklar ve görevliler dışında başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-24 aylık, 25-48 aylık ve 49-66 aylık çocuklar birbirinden ayrı bulundurulur.

(3) Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.”

Söz konusu düzenlemede aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması açısından, kadınlara üstlenen rolün bir yansımasına yer verilmiştir. Öncelikle işverenlerin kreş açma ya da bu hizmeti sağlama yükümlülüğü, işyerindeki kadın çalışan sayısına bağlanmıştır. İkincisi bu hizmetten faydalanacaklar için hiçbir koşul olmaksızın kadın çalışanların çocuklarına yer verilirken, erkek çalışanlar açısından “annesi ölmüş veya velayeti kendisinde olması” şartı aranmıştır. Bu geniş bir perspektif ile kadın çalışanlara çocuk bakım hizmetleri sorumluluğunun verilmesinden kaynaklanmaktadır.

Özellikle emzirme odası ve kreş yükümlülüğü, Türkiye işveren/işyeri büyüklüğü bazında değerlendirildiğinde ciddi bir eleştiriye uğramaktadır. Bu kapsama girse dahi, kadın çalışanların bu hakları kullanımı oldukça güçtür. Özellikle kadın işçilerin, yaşları veya medeni halleri gerek

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

kreş gerekse de emzirme odası açısından önem arz etmemektedir. Bununla birlikte kapsama girmemesi durumunda kadın işçi, evine veya çocuğunun bulunduğu yere giderek çocuğunu emzirmek durumunda kalacak ve özellikle eve mesafesi uzaksa kadın işçi için yolda geçireceği süreler sorun yaratacaktır. Bu noktada emzirme izninin bir buçuk saat olduğu dikkate alındığında bu sürenin ikiye bölünerek kullanılması yerinde olacak; hatta gün sonuna doğru kullanması da mümkün olacaktır.

## 23- Yarım Çalışma

6663 sayılı Kanunla kadın ve erkek çalışan ile üç yaşından küçük çocuğu evlat edinenlere yeni bazı haklar tanınmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 74. Maddesine, 6663 sayılı Kanun ile eklenen düzenlemeye göre; "Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz."

İş Kanunu'nun 74. Maddesi ile yapılan düzenlemeyle doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmesi hakkı getirilmiştir. Ayrıca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince gerekli şartları taşıyan sigortalılara başvuruları halinde "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği" verilecektir. Doğum sonrası yarım çalışma izni, kural olarak kadınlara tanınmış bir haktır. Erkeklerin bu haktan yararlanabilmeleri, ancak üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşleriyle veya münferiden evlat edinmeleri halinde mümkün olup, doğan çocuğun babası olan erkeğe bu izinden yararlanma imkânı tanınmamıştır.

Söz konusu düzenleme "...doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla..." şeklinde yer almıştır. Bunun temel sebebi, bu haktan faydalanacak olan kişinin, çocuğun bakım ve yetiştirilmesi amacını taşımasıdır.

Doğum yapan kadının bu haktan faydalanması, başvuru şartının yanında çocuğun hayatta olması koşullarının birlikte gerçekleşmesine bağlıdır. Evlat edinmede ise, evlat edinme sırasında çocuğun üç yaşından küçük olması yeterlidir.

Yarım çalışma ödeneğine ilişkin ücretsiz izin hakkının, yarım çalışma ödeneğine hak kazanmanın şartlarının bulunması durumunda ilave bir gelir garantisi olduğu için, altı aya kadar ücretsiz izin karşılığında tercih edileceği düşünülebilir. 2018 yılında, gerekli koşulları sağlayan 8.365 kişiye 18.472,04 TL ödeme yapılmıştır.

## 24- Kısmi Süreli Çalışma

4857 sayılı İş Kanununun, 1475 sayılı İş Kanunundan ayrılan en önemli özelliği esnekleştirme çabalarıdır. Gerçekten de 4857 sayılı İş Kanunu, döneminin ihtiyaçlarına uygun olarak ortaya konmuş bir takım çalışma biçimlerini de beraberinde getirmiştir. Bir başka ifade ile 4857 Sayılı İş Kanunu, iş sürelerinin uygulanmasında önemli değişiklikler yapmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu, 1475 Sayılı İş Kanunundaki katı çalışma süresine esneklik kazandırmıştır. Bunlardan en önemlilerinden biri de kısmi süreli çalışmadır. ILO tarafından kabul edilen tanıma göre kısmi

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

sürekli çalışma “normal çalışma süresinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışmadır” .

Bu bağlamda kısmi çalışmayı diğer benzeri çalışma şekillerinden ayıran temel özellikler üç başlık altında toplanabilir:

- ✓ Süre,
- ✓ Gönüllük,
- ✓ Düzenlilik ve sürekliliktir.

Süre açısından, 4857 sayılı İş Kanununun 13. Maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Buna göre: “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.” Madde metninde açık bir süre yer almamakta muğlak bir ifade ile “önemli ölçüde daha az” olarak tanımlanmaktadır. Ancak, İş Kanunu’na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 6. Maddesinde “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.” Hükmüne yer verilerek netlik sağlanmıştır.

Gönüllülük açısından, kısmi süreli sözleşme tarafların serbest iradesiyle kurulmaktadır. Çalışanın onay vermeyeceği tek taraflı bir kısmi süreli sözleşme yapılamaz. Aşağıda yer verileceği üzere her halde işveren gönüllülüğü de 6663 sayılı Kanun ve içerdiği kapsama kadar dikkate alınmış, bu Kanun sonrası çeşitli hallerde işverenin iradesi bağlanmıştır.

Düzenli ve süreklilik açısından ise, iş sözleşmesi geçici süreli değil, normal tipik bir çalışma ilişkisi gibi ilerlemektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 13. Maddesinde, 6663 sayılı Kanun ile eklenen düzenlemeye göre; “Bu kanunun 74’üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.”

6663 Sayılı Torba Kanun’da yer alan kısmi süreli çalışma hakkı, çocuklarının bakımını üstlenen bu yüzden işgücü piyasasından çekilen anne işçiler için bir fırsat teşkil etmektedir. Hüküm sadece Kanun yayımı tarihi itibarıyla doğan çocukları kapsamama almamış, çocuğun ne zaman doğduğuna bakılmaksızın mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunularak, kısmi süreli çalışma yapılabilmesine imkan sağlamıştır.

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik’ in 12. Maddesine göre,

Kısmi süreli çalışma;

a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr



b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,

c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,

ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.

TÜİK tarafından yayınlanan İş ve Aile Yaşamı Uyumu, 2018 sonuçlarına göre, çocuk bakım sorumluluğu, iş üzerinde çalışma saatlerinin azaltılması erkeklerde %0,4 olarak gerçekleşirken; kadınlarda bu oran %5,00 olarak seyretti. Yine çocuk bakım sorumluluğu sebebiyle ebeveyn izni ya da aile izni alınmasında ve çalışma zamanlarının değiştirilmesi erkeklerde %0,6 gerçekleşirken; kadınlarda bu oran %2,1 olarak seyretti.

## 25- Sigorta Prim Teşvikleri

2008 krizi döneminde özellikle kadın ve gençlerin istihdamının teşviki, çalışma hayatının esnekleştirilmesi, işgücü maliyetlerinin azaltılması gibi birçok önemli desteği içeren, 2008 ve 2009 yılında uygulamaya konmuş istihdam paketleri ile 6111 sayılı Kanunla getirilen tedbirlerin yanı sıra aktif işgücü piyasası politikalarına tahsis edilen kaynakların ve programlardan yararlananların sayısının artırılması sonucu işsizlik oranlarının azaldığı gözlemlenmektedir. Bu teşvik ile istihdamın artırılması, genç ve kadın sigortalıların işgücüne katılımını sağlaması, mesleki ve teknik eğitimin özendirilmesi amacını taşınmıştır.

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile yeni bir sigorta primi işveren hissesi desteğinin yer aldığı geçici 10. madde eklenmiştir. Buna göre;

4447 sayılı Kanunun geçici 10. maddesinde öngörülen sigorta primi işveren hissesi desteğinden 01.03.2011 ila 31.12.2015 tarihleri arasında işe alınan 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadın sigortalılardan, işe giriş tarihi itibarıyla;

- ✓ Mesleki yeterlilik belgesi sahibi olup belgede belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınan ve/veya çalıştırılan, ancak Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olmayanlardan dolayı, kırksekiz ay süreyle,
- ✓ Mesleki yeterlilik belgesi sahibi olup belgede belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınan ve/veya çalıştırılan ve ayrıca Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olanlardan dolayı, ellidört ay süreyle,
- ✓ Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi ya da Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitirip belgede belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınan ve/veya çalıştırılan, ancak Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olmayanlardan dolayı, otuzaltı ay süreyle,
- ✓ Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi ya da Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitirip mesleği ile ilgili alanda çalıştırılan ve Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olanlardan dolayı, kırkiki ay süreyle,
- ✓ Mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmayan, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi ya da Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitirmeyen ve Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz de olmayanlardan dolayı, yirmidört ay süreyle,
- ✓ Mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmayan, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi ya da Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu

bitirmeyen, ancak Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olanlardan dolayı, otuz ay süreyle yararlanılabilmektedir.

## **26- Evlenen Kadına Kıdem Tazminatı**

Halen yürürlükte olan kıdem tazminatına esas düzenleme olan 1475 sayılı Kanunun 14. Maddesi, kadınların evlenmelerinden sonra bir yıl içinde kendi istekleri ile işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağını düzenlemektedir.

Söz konusu hüküm önemli tartışmaları beraberinde getirmekle birlikte, çoğunlukla üç yönüyle tartışılabilir. İlk olarak, Anayasa mahkemesi bu konuda gelen itirazı reddetmiş ve eşitlik ilkesine aykırı olmadığını belirtmiştir. İkincisi, istihdamı etkileme yönü sebebiyle tartışmaya konu olmuştur. Bu konuda da doktrinde halen bir görüş birliği olmayıp, Dedeoğlu, evlenme sonrası kadınların işten ayrılmalarını teşvik etmekte ve buna özendirildiğini belirtirken; Bakırcı iş ve aile yaşamının uyumlaştırma politikalarının etkin kullanılmasına kadar (bakım ve aile yükünün hafifletilmesi) düzenlemeyi uygun bulmuştur. Üçüncüsü, kıdem tazminatı almanın temel koşulunun çalışma hayatından sürekli ve kesin olarak çekilme zorunluluğu taşıdığı endişesidir. Bu konuda hukukun temel bir ilkesi olan dürüstlük kuralının korunduğunu görmekteyiz. Yargıtay bir kararında boşanıp, yeniden aynı kişiyle evlenerek sözleşmesini fesheden ve kıdem tazminatı talep eden kişinin bu talebini ret etmiştir. Yargıtay başka bir kararında kadın çalışanın işten evlilik sebebiyle ayrılarak kıdem tazminatı alması sonrası başka bir işyerinde işe girmesinin kötü niyet olmayacağına hükmetmiştir.

## **27- Toplu İş İlişkileri Kapsamında Kadınlara Yönelik Düzenlemeler**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda kuruluş, sendika ve konfederasyonları tanımlamaktadır. (m.2) Söz konusu Kanunda kadın çalışanlara yönelik ayrıca koruyucu bir hükme yer verilmemiş olmakla birlikte, 14.04.2016 tarihli 6704 sayılı Kanunun 26. Maddesi ile Bakanlıkla yapılacak işbirliği protokolü çerçevesinde, kadın istihdamını destekleyici faaliyetler kapsamında kullanılması şartıyla Bakanlığa aynı ve nakdi yardımda bulunabilmesi hüküm altına alınmıştır.

Bir başka ifade ile söz konusu Kanun düzenlemesi ile birlikte, sendika ve konfederasyonlara kadın istihdamını destekleyici faaliyetler kapsamında belli kısıtlar altında yardımda bulunabilmesi mümkün hale getirilmiştir. Kadın çalışanlara yönelik başkaca özel bir ek düzenleme bulunmamasıyla birlikte, sendika yöneticisinin güvencesi, sendikal tazminat vb. tüm haklardan eksiksiz ve tam olarak faydalanabilmektedirler.

## **28- Genel Hizmet Sözleşmeleri**

6098 sayılı Borçlar Kanunu "Genel Kanun" olarak, İş Kanunu ya da diğer özel Kanunlar kapsamındaki çalışanlar için bu Kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde; özel Kanunlara tabi olmayan çalışanlar kapsamında ise doğrudan düzenlemeleriyle ve son olarak yürürlüğe girdiği 1.7.2012 tarihinden itibaren geniş uygulama alanı bulan hükümleriyle çalışma hayatının önemli kaynaklarından biri haline gelmiştir.

Söz konusu Kanun, kadın çalışanlarla ilgili olarak özel bir düzenlemelere de yer vermiştir. Kanunun 423. Maddesinde "İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörmeye edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz." Hükümüne yer vermiştir. Görüldüğü üzere, Kanun kadının doğurganlık durumuyla ilgili olarak, olası mağduriyetin önüne geçmek için böyle bir düzenlemeye yer vermiştir. Söz konusu düzenlemenin benzeri İş Kanununun 74. Maddesinde de yer bulmaktadır. Diğer özel bir düzenleme de Kanununun 418. Maddesinde yer almaktadır. Buna göre, "İşçi, kusuru olmaksızın

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörmeye edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.” Bu düzenlemenin bir sonucu olarak sosyal sigortalardan yardım alamayan kadın çalışanın gebe olması ya da doğum yapması durumunda işvereni tarafından bakım ve tedavisinin sağlanması gerekmektedir.

Bununla birlikte, söz konusu Kanun ile kadın-erkek ayrımı yapılmamasına rağmen, toplumsal şartlar ve gerçeklik sonucu kadın çalışanları yakından ilgilendiren birtakım düzenlemeler de bulunmaktadır. 417. Maddede yer alan düzenlemeye göre “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” bunun bir sonucu olarak kadınlar çalışma hayatında sıklıkla maruz kalabildiği psikolojik ve cinsel tacizin önüne geçmek için işvereni sorumlu tutmuştur.

## **29- 6715 sayılı Kanun Düzenlemeleri**

06.05.2016 tarih, 6715 sayılı Kanun ile yapılan esnekleşmeyi sağlayan üç önemli düzenleme bulunmaktadır. Bunlar; geçici iş ilişkisi düzenlemeleri, uzaktan çalışma, çalışma sürelerinde sektörel istisna yaratılmasıdır.

Geçici iş ilişkisi düzenlemeleri, Avrupa Birliği ülkelerinde geçici işçilerin korunması ve güvenceli esneklik modelinin sağlıklı işleyebilmesi için geçici işçilerle geçici işverenin daimi işçileri arasında eşit davranılması gerekliliği kabul edilmektedir. Nitekim İş Kanununun 7. Maddesinde de eşitliği sağlamak amacıyla hükme yer verilmiştir. Getirilen bu düzenleme, bir yandan ödünç işçilerin sosyal açıdan korunmasını güvence altına alırken, diğer yandan da işletmelerin duyduğu esneklik ihtiyaçlarını karşılamalarına olanak vermelidir. Bunun temel sebebi ise sosyal tarafların memnun olması ve düzenlemelerin istihdam ve dolayısıyla ekonomiye katkı sağlaması gerektiğidir. İşverenler özel istihdam büroları aracılığı ile ödünç iş ilişkisini rekabeti sağlayabilmek açısından isterken; işçi kesimi ise tipik iş ilişkisinin zarar göreceğini ve işçi “kiralama” metodunun oluşacağı gerekçesiyle karşı durmuşlardır.

Uzaktan çalışma düzenlemesi, Türkiye’deki önemli bir mevzuat eksikliğini tamamlamıştır. Diğer bir adıyla, Tele çalışma, işyerinde esneklik anlayışının bir sonucu ortaya çıkmıştır.

Çalışma süreleri açısından düzenleme ise, turizm sektörü için denkleştirme süresinin bireysel iş sözleşmesi olan işyerlerinde dört aya; toplu sözleşme olan işyerlerinde ise altı aya kadar çıkabilmesini düzenlemektedir.

İş Kanunu’nda çalışma süreleri sınırlandırılmıştır. Bunun iş sağlığı ve güvenliği açısından yapıldığı dikkate alındığında, işçinin ruhsal ve bedensel sağlığını korumak için sektörel, cinsiyet vb. ayrımlarla sınırlandırma getirilmiştir. Denkleştirme uygulaması içerisinde, işçinin işgücünden işyerinin ihtiyaçlarına göre faydalanabilmekte, yani çalışma süresi bazı dönemlerde normal çalışma sürelerinin üzerine çıkarılmaktadır.

## **30- Esnaf Muafliğından Yararlanma**

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 6. Maddesine “Evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almamak şartıyla; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamûlleri, kırpıntı deriden üretilen mamûller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

örgü işleri, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın satanlar. Bu ürünlerin, pazar takibi suretiyle satılması ile ticarî, zirai veya meslekî faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri hariç olmak üzere; düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması muafliktan faydalanmaya engel değildir”

Bir özalgede bu durum şu şekilde belirtilmiştir: “Makine ve aletler dışında başka makine ve alet kullanmadan evde yapmış olduğunuz çeşitli el işi, lif, patik, yemeni kenarı, şal, vb. el işlerini herhangi bir işyeri açmaksızın, pazar takibi yapmaksızın ve ticari, zirai, mesleki faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri kermes, festival, panayır gibi yerler haricinde satmanız halinde Gelir Vergisi Kanununun 9/6 maddesi uyarınca esnaf muaflığından yararlanmanız mümkün bulunmakta olup, söz konusu ürünleri 94 üncü maddede sayılan kişi veya kuruluşlara satmanız durumunda, bu satış karşılığında yapılacak ödemeler üzerinden anılan maddenin (13/a) bendi gereğince Gelir Vergisi tevkifatı yapılacağı tabiidir”.

### **31- Kreş Yardımından Gelir Vergisi İstisnası**

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 23. Maddesine göre “İşverenlerce, kadın hizmet erbabına kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (işverenlerce bu hizmetlerin verilmediği durumlarda, ödemenin doğrudan bu hiz-metleri sağlayan gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerine yapılması şartıyla, her bir çocuk için aylık, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %15’ini aşmamak üzere bu istisnadan yararlanır. Kreş ve gündüz bakımevi hizmetini sağlayanlara yapılan ödemelerin belirlenen istisna tutarını aşan kısmı ile hizmet erbabına bu amaçla nakden yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler ücret olarak vergilendirilir. Bu bentte yer alan %15 oranını, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %50’sine kadar artırmaya ve kanuni seviyesine getirmeye Cumhurbaşkanı, bu istisnanın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.” Bu hüküm, sonrası Cumhurbaşkanı tarafından istisna %50’ye çıkarılmıştır. Bu istisna, işverenler açısından maliyetlerin düşürülmesini sağlamaktadır. Hükümün genel amacının, işverenin brüt maliyetinin düşürülmesi suretiyle çalışanlar için kreşten faydalandırılmayı sağlamaktır.

### **32- Bakım Sorumluluğuna Babanın Katılması**

04.04.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanun ile İş Kanunu kapsamında yer alan çalışanlar için mazeret izni düzenlemeleri getirilmiştir. Buna göre,  
“İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.”  
OECD verilerine göre analık izni 2016 yılında ortalama 19,08 hafta iken, Türkiye’de 16 haftadır. Sosyal demokrat, muhafazakar ve Güney Avrupa ülkeleri ücretli analık izni döneminde yüksek ödenekler ödemektedir. Liberal refah rejimi olan İngiltere’de ise bu oran oldukça düşüktür; Amerika ve Avustralya’da ise ebeveyn izni bulunmamaktadır. Bu veriler, bize Türkiye’nin Güney Avrupa refah rejimine yakınlığını da göstermektedir.

Saygılarımızla

CONSULTA İş ve Sosyal Güvenlik

(\*) Sirkülerlerimizde yapılan açıklamalar yalnızca bilgilendirme amaçlı olup, kesin işlem tesis etmeden önce uzmanlarımızdan görüş ve yönlendirme alınmasını önemle tavsiye ederiz. Bu sirkülerlerin amacı tek başına uygulamalara yön vermek olmayıp; mükelleflerimizin risk, fırsat ve değişiklikler hakkında

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr



güncel bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır. Yegâne kaynak olarak sirkülerlerimizdeki açıklamaların kullanılması halinde doğabilecek olası zararlardan CONSULTA sorumlu olmayacaktır.

(\*\*) Bültenimiz, Yönetici Ortaklarımızdan Dr. Eray Karagöz'ün "Türkiye'de 2002 Yılı Sonrasında Yapılan Yasal Düzenlemelerin Kadın İstihdamına Etkisi: Hizmet Sektörüne Yönelik Ekonometrik Analiz" başlıklı Doktora Tezinden yola çıkarak hazırlanılmıştır. Metinlerdeki atıf ve kaynakçalar için ilgili Tezden faydalanılabilir.

