



# TÜRK KADINININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

ZAFER ÖZBEK\*

## Giriş

Son yıllarda Türkiye’de çalışan kadınların sayısı hızla artmaya başladı. Kadınlar, karşılaştıkları pek çok soruna rağmen, başarılarıyla iş dünyasında yükselmeye çalışıyorlar. Ne var ki bu büyüyen rakamlara rağmen kadın, birçok açıdan iş yaşamında büyük zorluklarla karşılaşmakta. ILO (Dünya Çalışma Örgütü) raporları, Türkiye’de kadınların düşük ücretlerle, sigortasız ve kötü çalışma koşullarında istihdam edildiğini net bir şekilde gözler önüne seriyor. Kadın, her ne kadar istihdama katılmak istese de hâlen başta sosyo-psikolojik olmak üzere birçok sebep/bahane gösterilerek, kadının iş yaşamındaki konumu zorlaş(tır)ıyor. Biraz daha detaya inerseniz, ülkemizde kadın iş gücünün istihdama katılımını; eğitim, teknolojik gelişmeler, mesleki eğitim, ekonomik, sosyo-kültürel faktörler etkilemektedir.

Dünya Ekonomik Forumu tarafından her yıl yayınlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporuna göre; 2012 yılında Türkiye, kadın-erkek eşitliğinin varlığı bakımından 135 ülke arasında 124’üncü sırada yer alıyor. Kadın nüfusunun 37,2

\* Sosyal Güvenlik ve İş Uzmanı.

Dünya Ekonomik Forumu tarafından her yıl yayınlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporuna göre; 2012 yılında Türkiye, kadın-erkek eşitliğinin varlığı bakımından 135 ülke arasında 124'üncü sırada yer alıyor.

milyon olduğu Türkiye'de, 15 yaşın üzerinde olup da çalışabilecek durumda olan kadın sayısının 27,9 milyon olmasına karşın çalışan kadın sayısı sadece 7,6 milyonda kalıyor. Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranı yüzde 30'da bulunurken, bu oran erkeklerde kadınların iki katından fazladır. Bu durum kadınlarımızın çalışma yaşamına girmesinde önemli engeller olduğunu ortaya koyuyor, ayrımcılığın çalışma yaşamında var olduğunu gösteriyor. Kadınlar ve erkekler arasındaki uçurum işsizlik boyutunda da kendisini gösteriyor. 2004 yılında kadınlarda yüzde 11 olan işsizlik oranının 2011 yılında yüzde 11,3'e yükseldiği gözlenirken, 2004 yılında yüzde 10,8 seviyesinde olan erkek işsizlik oranının 2011'de yüzde 9'a düştüğü görülüyor.

#### **Türk Kadınının Çalışma Hayatındaki Yeri**

Türk kadınının çalışma hayatındaki yeri konusunda yapılan araştırmalara göre, günümüzde Türk kadınının ancak üçte biri çalışma hayatında yer almaktadır. Sektörlere göre tekstil, öğretmenlik, tıp ile ilgili meslekler kadınların çoğunlukta olduğu alanlar olarak göze çarpmaktadır. Çalışan kadınlar, uzmanlık gerektirmeyen mesleklerde yoğunlaşırken, işgücü piyasasındaki kadınlar, genelde kısmi süreli çalışma, geçici süreli çalışma ve evde çalışma gibi atipik ve kayıt dışı istihdam biçimlerinde ağırlıklı olarak yer almaktadır. Bu tür emek-yoğun işlerin başında dokümacılık, konfeksiyon ve evde yapılan parça başı işler geliyor. Kadınlar kentlerde düşük, kırsal alanda oldukça yüksek oranlarda çalışıyorlar. Kırsal alanda "ücretsiz aile işçisi" olarak çalışan genç kız ve kadınların oranı % 62.6 düzeylerinde bulunmaktadır. Kadın istihdamının sektörel dağılımına baktığımızda; hizmet sektöründe kadın işgücü oranı % 57 ile en ön sırada yer almaktadır. Kadınlar, bilimsel ve teknik alanda çalışanların % 24'ünü, üst kademe yöneticisi olarak çalışanların % 1'ini, idari personel olarak çalışanların % 23'ünü, ticaret ve satış personeli olarak çalışanların % 4'ünü, hizmet işçisi olarak çalışanların % 13'ünü, tarım sektöründe çalışanların % 9'unu oluşturmaktadır. Tarım dışı üretim işçisi olarak çalışanların arasında kadınların oranı ise % 25 düzeyinde bulunmaktadır. Kadınların istihdama katılımını engelleyen ve sosyal dışlanmaya neden olan önemli unsurlardan biri de, genel eğitim ile mesleki eğitimin yetersizliğidir. 2013 Türkiye'si'nde her 5 kadından 1'i okuma yazma bilmemektedir. Yani 8 milyon kadın

okuma-yazma bilmemektedir. Kadınların, mesleki ilerlemeyi sağlayan ileri seviyede öğretime katılımı düşüktür.

### **Hukuki Boyut**

Türkiye’de gerek medeni kanunda gerekse de iş kanununda kadını koruyucu kanunlar mevcut olmakla birlikte, uygulamada birçok hukuki boşluklar, suiistimaller ve kadının aleyhine işleyen süreçler göze çapmaktadır. Her ne kadar kanuni düzenlemelerle kadın işçileri korumaya, cinsiyet farklılıklarını ortadan kaldırmaya ve kadın işçilerin fizyolojik durumlarına uygun işlerde çalıştırılmalarına ilişkin düzenlemeler yapılmış olsa da, maalesef uygulamada kadın işçiler yeterli seviyede sosyal güvenceye sahip olmadan, çok kötü şartlarda çalıştırılmaktadırlar. Çünkü hem kadın olmaları, hem de işçi olmalarından kaynaklanan olumsuzluklar, onları erkek işçilere göre dezavantajlı duruma düşürmektedir.

AB müktesebatına uyum yasaları çerçevesinde ulusal programımızda yer alan taahhütlerimizden biri de doğum izinleri ve ebeveyn izni müessesinin tesisidir. Kadınların istihdama girişi ve istihdamda kalışlarını çok yakından ilgilendiren gebelik, doğum ve analık (çocuk bakımı, emzirme) gibi hâllerde gerekli kolaylıkların sağlanması, ücretsiz izin verilmesi gibi haklar 4857 sayılı yeni İş Kanununda uygulamaya konmuştur. Fakat ebeveyn izni müessesesi henüz uygulamaya geçmemiştir. Günümüzde kadınların siyasal, sosyo-kültürel ve ekonomik hayata katılımını sağlayacak tüm haklardan erkeklerle eşit şekilde yararlanmaları insan haklarının da bir gereğidir.

### **Türk Çalışma Hukukunda Kadın’a Yönelik Düzenlemeler**

Kadınların ev ve iş hayatında üstlendikleri rolleri ve fiziksel güçlerinin farklılığı, kadın işçileri korumaya yönelik kanuni düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Kadın işçilerin korunmasına ilişkin ilk kanuni düzenleme 24/04/1930 yılında kabul edilen 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun 155.ve 177.maddeleriyle yapılmıştır.<sup>1</sup> Kendisi ve çocuğunun sıhhati için bir zarar husule getirmeyeceği bir tabip tarafından tahriren tasdik edilmedikçe kadınların doğumlarından mukaddem

**Kadınların istihdama katılımını engelleyen ve sosyal dışlanmaya neden olan önemli unsurlardan biri de, genel eğitim ile mesleki eğitimin yetersizliğidir. 2013 Türkiye’si’nde her 5 kadından 1’i okuma yazma bilmemektedir.**

üç hafta ve doğurmasını müteakip yine üç hafta zarfında fabrika, imalathane ve umumi ve hususi müesseselerde çalışması ve çalıştırılması memnudur.<sup>2</sup>

Gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sıhhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılamaz. Doğumdan sonra 155'inci maddede tayin edilen muayyen müddet istirahatını müteakip işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla verilir.<sup>3</sup>

1593 Sayılı Kanunun 155. ve 177. maddesi, gebe kadınların doğumdan önceki üç ay ve doğumdan sonraki üç ay içerisinde çocuğuna ve kendisine zarar veren işlerde çalıştırılmaması ve doğumdan sonraki üç aydan sonra çalışmaya başladığında altı ay süresince günde yarımşar saat iki emzirme izni verilmesi hükmünü getirmiştir. Bu bağlamda, 24/04/1930 tarihinde kabul edilen 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu Cumhuriyet tarihinde kadınların çalışma şartlarının belirlenmesine ilişkin ihdas edilen ilk kanuni düzenlemedir.

Türkiye'de yıllar itibarıyla yapılan İş Kanunlarını kronolojik olarak sıralamak gerekirse, 1937 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu, 1970 yılında 931 Sayılı İş Kanunu (Kanun yapma tekniğine uygun olmadığı gerekçesiyle 11 ay sonra Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir), 1971 yılında 1475 Sayılı İş Kanunu ve son olarak 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'dur.

### **Eşit Davranma İlkesi**

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye 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. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31'inci maddesi<sup>4</sup> hükümleri saklıdır (4857/madde-5).<sup>5</sup>

Yukarıda görüleceği üzere 4857 Sayılı Kanunu'nun 5. maddesi, sadece biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça cinsiyet ayırımı yapılmasını kesinlikle yasaklamıştır. Kadınlara da erkek işçilere tanınan haklar tanınmıştır. Ayrıca kadın işçilerin fizyolojik yapılarına uygun işlerde çalışmaları ve analık görevlerini

kolay şekilde yerine getirmeleri için uygun çalışma şartlarının oluşturulmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

İşveren ırk, renk, cinsiyet, medeni hâl, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri sebeplerden dolayı işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshedemez (4857/madde/18-d ).

### **Gece Çalışma Yasası**

Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bir yönetmelikle belirlenmiştir.<sup>6</sup>

Kadın işçilerin gece çalışması sağlık raporuna bağlanmış ve 7,5 saatten fazla gece çalışmaları yasaklanmıştır. İşverenler gece postalarında çalıştırdığı kadın işçileri araçlarla ikametgâhlarına en yakın yerlerden işyerine getirip götürmekle yükümlüdür. Kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya aynı işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, olanak oranında karşılanır. Kadın işçiler gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadınlar ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süreyle gece postalarında<sup>7</sup> çalıştırılmaz (Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik).<sup>8</sup>

1475 Sayılı Kanunda her yaştaki kadınların gece çalışması esas itibarıyla yasaklanmış iken, 4857 Sayılı Kanunda 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları sağlık raporuna bağlanmış ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan yönetmelikle kadın-erkek eşitliğine yönelik yeni bir düzenleme yapılmıştır.<sup>9</sup>

### **Analık Hâlinde Çalışma ve Süt İzni**

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Düşük riski gibi sakıncalı bir durum var ise bu süreler doktor raporu ile doğumdan önce ve sonra artırılabilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi

sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği hâlinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik hâlinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.<sup>10</sup>

İşveren, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini, analık hâlinde kadın işçinin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmeyen kadın işçinin iş sözleşmesini feshedemez. (4857/18-e)

Türkiye, Avrupa Birliği (AB) üyelik müzakereleri sürecinde, iş hayatı ile ilgili uyum yasalarını üye ülkelerin uygulamaları paralelinde düzenlemiştir. Böylece 1475 sayılı kanunda kadın işçilere verilen doğumdan önce ve doğumdan sonra olmak üzere toplam 12 haftalık doğum izni süresi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda 16 haftaya, çoğul gebelik hâlinde ise 18 haftaya çıkarılmıştır.

AB Ülkelerinin birçoğunda doğum izinleri 16 hafta ve üzeri sürelerdedir. Örneğin, Avusturya, Fransa Hollanda, İspanya, Lüksemburg ve Belçika'da 16 hafta, Yunanistan 17 hafta, İtalya 21 hafta ve Danimarka 28 hafta süresince çalışan annelerine doğum izni vermektedir.<sup>11</sup> Hamile kadın işçinin sağlık durumunun elverişli olması hâlinde hekim onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir, çalışılan bu süreler doğum sonrasına eklenerek; annenin doğum sonrası bebeğiyle daha çok zaman geçirmesi sağlanmış olur. Doktorun gerekli gördüğü hallerde, yapılan işin nevine göre kadın işçi daha hafif işlerde çalıştırılabilir. Bu durumda işçinin ücretinde indirime gidilmez.<sup>12</sup>

4857 Sayılı İş Kanunu gebelik, doğum ve analık hâlinde kadın işçiye bebeğini emzirmesi, büyütülmesi ve bakımı için dinlenme ve izin hakkı verirken, ilgili kanunda bu konuda babalarla ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Oysa AB ülkelerinde 1996 yılında, ebeveyn İzni direktifi ile doğum ya da evlat edinme durumunda erkeklerin de en az 3 ay "**doğum izni**" alma hakkı güvenceye alınmıştır.

1964 yılında yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu, 1952 yılında yürürlüğe giren basın mesleğinde çalışanlarla çalıştırılanlar arasındaki münasebetlerin tanzimi hakkındaki 212 Sayılı Kanun ile değişik 5953 sayılı Basın İş Kanunu'dur. Ayrıca bu kanunların yanında 1964 yılında yürürlüğe giren 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 31.05.2006 tarihinde kabul edilen 16.06.2006 tarihinde yayımlanan ve 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur.

Yukarıda adı geçen kanunlarda kadınların çalışma hayatındaki rolleri ve çalışma şartları ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. 1930 yılından beri yapılan tüm kanuni düzenlemeler hep kadınların korunmasını esas alırken; 4857 Sayılı İş Kanunu, kadın erkek arasındaki fırsat eşitliğine ilişkin hükümler içermekte ve daha önceki İş Kanunlarında kadınlara verilen haklar genişletilmektedir

### **Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar İçin Yönetmelik**

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

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100–150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşımdan küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.<sup>13</sup>

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçiler<sup>14</sup>, sigarasız ve dumansız bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde uygun şartlarda çalıştırılmalıdır. Gebe işçilerin mümkün oldukça oturarak çalışması sağlanmalıdır. Enfeksiyon riskine karşı işyerinde gerekli hijyen şartları sağlanmalıdır. Gebe işçilerin seksen desibelden daha az gürültülü ortamda çalışması gerekir. İşyerinde kadın işçinin soğuk, sıcak ve yüksek basınçtan etkilenmeyecek şekilde çalışması gereklidir. Çalışma hızı ve iş yoğunluğu kadın işçinin tavsiyeleri uygun hâle getirilmelidir. İş stresinin önüne geçmek için çalışma şartları, çalışma saatleri, müşteri ilişkileri, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerinden koruyucu önlemler alınmalıdır. Gebelik süresi boyunca kadın işçiye elle taşıma işi yaptırılmaz. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarına Dair Yönetmelik).<sup>15</sup>

### **İş Mevzuatında Gebelik, Doğum ve Analık Hâlleri Haricinde Kadın İşçiler Hakkında Yapılan Düzenlemeler**

a) Kadın işçiler fiziksel olarak erkek işçiler kadar güçlü olmadıklarından yeraltında, su altında ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaları yasaklanmıştır.(4857 / md.72)

b) Kadınların, özel günlerinde (ay hâli) ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir. Ay hâlinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir (Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği Mad.6).

c)1475 Sayılı Kanun'un 14.maddesinin yürürlükte kalan saklı hâli ( 4857/md.122) Kadın işçi evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteğiyle dahi iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı almaya hak kazanmış olur.(1475/md.14)

d)Kadın işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için 58 yaşını doldurmuş olması, erkek işçilerin ise 60 yaşını doldurmuş olması gerekir. Bu uygulama 01/01/2048 tarihinde kadın ve erkek işçiler için 65 yaş olarak uygulanacak ve emeklilik yaşında cinsler arasında eşitlik sağlanmış olacaktır (5510 Sayılı Kanun Md.28).

e) 5510 Sayılı Kanunla birlikte genelev kadınları işsizlik sigortasından yararlanmaya hak kazanacaklardır.(5510 Say. Kan. mad.4/2-e)



29.06.1978 günü kabul edilen, 11.07.1978 tarih, 16343 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun bazı madde ve fıkralarının değiştirilmesine ve bu Kanuna bazı ek ve geçici maddeler eklenmesine dair 2167 sayılı Kanunun, Ek 4. maddesinde **“1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda belirtilen genel kadınlar bu kanun hükümlerine tabidirler. Bu kimseleri çalıştıranlar bu Kanuna göre işveren sayılırlar.”** hükmü getirilmiştir. Çalışma şartları sebebiyle işverene bir hizmet akdi ile bağlılıkları bulunmayan genelevlerde çalışan genel kadınlar, 11.07.1978 tarihinden itibaren belirtilen Kanun gereğince sigortalı sayılmışlardır.<sup>16</sup>

1964 yılında yürürlüğe giren 506 Sayılı Kanunda sigortalı sayılanlar arasında yer almayan genel evlerde çalışan genel kadınlar yukarıda yazılı 2167 Sayılı Kanun'un ek 4. maddesi ile sigortalılık kapsamına alınmıştı. Bu defa kanun koyucu genelevlerde çalışan genel kadınlara, doğrudan sigortalı sayılanlar arasında yer vermiştir (5510 Say. Kan. mad. 4/2e).<sup>17</sup>

f) Sigortalı kadınların kullandığı ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonraki iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulması halinde en çok iki çocuk için dört yıllık süre borçlanılabilir.<sup>18</sup>

### III. 506 Sayılı Kanun ve Değişik 4958 Sayılı Kanunda Sağlanan Haklar

Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğum yapması, gelir kaybına ve/veya gider artışına yol açan sosyal bir tehlikedir. Analık sigortası çoğu ülkede hastalık sigortası programıyla birlikte ele alınmıştır. Ülkemizde ilk defa 1946 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kurulmuş daha sonra 1951 de 5502 Sayılı Hastalık ve Analık Sigortaları Kanunu ve son olarak 1964'te 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile düzenlenmiştir.<sup>19</sup> 2003 yılında değişik 4958 Sayılı Kanunla düzenlemeler yapılmış ve en son 5510 Sayılı Kanunun 15.maddesinde Hastalık ve Analık Sigortası olarak düzenlenmiştir.

#### Analık Sigortası

Analık normal olarak doğumla başlar, ancak 180 günden önceki doğumlar çocuk düşürme sayılır ve hastalık sigortası kapsamına girer.<sup>20</sup> Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı ile Kurumdan (SGK) kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almakta olan kadın veya erkeğin sigortalı olmayan eşi, analıkları hâlinde belirli yardımları sağlayan bir sigorta koludur.<sup>21</sup>

#### Analık Hâlinde Sağlanan Yardımlar

Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analığı hâlinde, aşağıda yazılı yardımlar sağlanmaktadır.



- a) Gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımlarının sağlanması,
  - b) Doğumda gerekli sağlık yardımlarının sağlanması,
  - c) Emzirme yardım parası verilmesi,
  - d) Sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi,
  - e) Analık hâli sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi.
- (Ek fıkra: 29/7/2003-4958/30 md.) Kurumdan kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almakta olan kadın veya erkeğin sigortalı olmayan eşi, analık hâlinde yukarıdaki (A), (B), (C) ve (E) bentlerinde sayılan yardımlardan yararlanırlar.

### **Gebelik Hâlinde Muayene ve Tedavi**

Gebelik muayenesi ve gerekli görülecek tedavi Kurumca önceden belli edilen hekim veya ebeler tarafından yapılır. Sigortalı, gebeliğin altıncı ayı sonuna kadar gebelik muayenesi yaptırmaz yahut hekim veya ebenin lüzum gösterdiği muayene ve tedavilere devam etmezse bu yüzden ileri gelecek iş göremezlik hâllerinde verilecek ödeneklerin % 50'yi geçmemek üzere bir kısmı kurumca düşürülebilir.

Sigortalı, Kurumca gösterilen hekim ve ebelerden dilediğini seçebilir ancak seçtikten sonra doğum oluncaya kadar, hekim veya ebesini değiştiremez.

### **Doğum Yardımı**

Doğum yardımı, sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğurması hâlinde, doğum sırasında ve doğumdan sonra gerekli sağlık yardımlarıyla ilaçların ve sağlık malzemesinin sağlanmasıdır. Bu yardım, gebenin evvelce seçtiği ebe, o yoksa Kurumca tayin ve tespit edilen ebelerden biri tarafından evde veya sağlık tesislerinde yapılır. Gerekirse doğum sırasında yetkili bir uzman hekim bulundurulabileceği gibi, hekim veya ebenin lüzum göstereceği hâllerde, doğum, sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı bir sağlık müessesesine yatırılmak suretiyle yaptırılır.

Kuruma ait sağlık tesisleriyle, Kurumun sözleşme yapmış olan tesislerde doğum yapan sigortalı kadınla sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının, doğan çocukları için sağlık tesisinde kaldıkları müddetçe yapılmasına lüzum görülen sağlık yardımlarına ait masraflar ilgililerden istenmez.

### **Maktu Gebelik ve Doğum Yardımları**

Kurumca veya kurumun anlaşması olan sağlık tesislerinde gebelik ve doğum sağlık yardımı doğrudan doğruya yapılmasına imkân görülmeyen yer ve hâllerde, gebelik ve doğum sağlık yardımı yerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca onanacak ve önceden bildirilecek tarifeye göre maktu para yardımı yapılır (Değişik birinci fıkra: 29/7/2003-4958/31 md.). Birden fazla çocuk doğarsa, maktu doğum yardımı her çocuk sayısına göre artırılır. Ancak;

a) Gebelik yardım parası alabilmek için, gebelik hâlinin hekim veya diplomalı ebeden alınacak bir belge ile ve doğumdan önce Kuruma bildirilmesi,

b) Doğum yardım parası alabilmek için, doğumun üç ay içinde Kuruma bildirilmesi ve hekim veya diplomalı ebeden alınacak doğum kâğıdı yahut onanmış nüfus kayıt örneği ile belgelenmesi, şarttır.

#### **Emzirme Yardımı (Mama Parası)**

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması dolayısıyla sigortalı erkeğe, çocuğun ölü doğmaması şartıyla, Çalışma Bakanlığınca onanacak tarife göre her çocuk için bir emzirme yardımı yapılır.

#### **Analık Yardımlarından Yararlanma Şartları**

Analık sağlık yardımları ile emzirme yardımlarından veya maktu gebelik ve doğum para yardımlarından yararlanabilmek için;

a) Sigortalı kadın için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödenmiş olması,

b) Sigortalı erkek için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş bulunması, şarttır.

#### **Geçici İş Göremezlik Ödeneği**

Kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş bulunan sigortalı kadının analığı hâlinde, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik hâlinde ise, doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir (Değişik birinci fıkra: 29/7/2003-4958/32 md.).

Kadın sigortalının isteği ve doktorun onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması hâlinde, çalışılan süreler kadın sigortalının doğum sonrası sürelerine eklenir. Bu ödenek hiçbir şekilde kesilmez (Ek fıkra:29/7/2003-4958/32 md.).

#### **Geçici İş Göremezlik Ödeneğinden Yoksun Kalma**

Kurumca sağlanacak olan doğum yardımlarından haklı ve makul sebep olmaksızın yararlanmayı reddeden yahut hekim veya ebenin lüzum gösterdiği tedbirleri almaması yüzünden hastalandığı veya hastalığın arttığı mütehasıs hekim raporu ile tespit edilen sigortalı kadınlara geçici iş göremezlik ödeneğinin % 50'si verilmez.

#### **Sigortalılık Niteliğinin Yitirilmesi**

*Sigortalılık niteliği sona erenler; bu niteliğin sona ermesinden itibaren 300 gün içinde çocukları doğarsa doğum tarihinden önceki 15 ay içinde 120 gün Analık Sigortası primi*

ödenmiş ise analık sağlık yardımlarından ve maktu para yardımlarından yararlanırlar.<sup>22</sup>

### Bakıma Muhtaç Çocuğu Olan Anne

01.10.2008 Tarihinde yürürlüğe giren 5510 s. SS ve GSS Yasası ile getirilen bir yeniliktir.

Bakıma muhtaç derecede çocuğu olan annelerin yasanın yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden sonraki prim gün sayılarına, bu prim gün sayılarının ¼ ü kadar gün eklenir. Eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerini indirecektir.

### Sonuç Yerine: Çözüm Önerileri

Kadının toplumda hak ettiği yeri alabilmesi, çalışma yaşamında dezavantajlı konumdan çıkaracak önlemlerin alınması, erkeklerle eşit fırsatların tanınması ve geleneksel zihniyetin kırılması ile mümkündür. Geleneksel aile yapısının eşitlikçi ilişkilerle yenilenmesi ve kadına özcü mesleklerle ilişkin yargıların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Ayrıca, eğitim alanında ve medyada da önemli değişimlere gerek vardır.

Kadınların daha fazla söz sahibi olabilmelerinin yolu eğitim, çalışma ve siyasal kararlara katılımdan geçmektedir. Kadınlar, eğitim seviyeleri ve çalışma yaşamındaki durumlarına paralel biçimde karar alma mekanizmalarında da yeterince temsil edilmelidirler. TBMM'deki yüzde 2,4'lük kadın milletvekili oranının Uganda'da yüzde 17,4, Güney Afrika'da yüzde 25, Meksika'da yüzde 14, İsveç'te ise yüzde 40,4 olduğu görülmektedir.<sup>23</sup>

Sonuç olarak çalışma hayatında kadının yaşadığı sorunlara ilişkin çözüm önerilerini genel olarak şöyle sıralamak mümkündür:

- İşyerlerinin ihtiyaçlarına göre kadınlara yönelik olarak kısa süreli meslek kazandırma programları ve aktif istihdam tedbirleri geliştirilmelidir.
- Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasında güçlü bağlantılar kurulmalıdır.
- Yaşam boyu öğrenmeye ve kırdan kente göçenlerle genç işsizlerin eğitimlerine odaklanılmalıdır.
- Fırsat eşitliğine dönük uygulamaların geliştirilmesi için sivil toplum kesimleriyle işbirliği gerçekleştirilmelidir. Bu bağlamda, erkeklerin bilinçlendirilmesine yönelik eğitim de fevkalade önem taşımaktadır.

Kadınların daha fazla söz sahibi olabilmelerinin yolu eğitim, çalışma ve siyasal kararlara katılımdan geçmektedir. Kadınlar, eğitim seviyeleri ve çalışma yaşamındaki durumlarına paralel biçimde karar alma mekanizmalarında da yeterince temsil edilmelidirler.

- Kadın dernekleri dışındaki diğer sivil toplum kuruluşlarının da işbirliği ve koordinasyon içinde öngörülen ortak amaçlar doğrultusundaki faaliyetlerini artırmaları gerekmektedir.
- İşyerlerinde ayrımcılığa karşı yasalar konulmalı ve uygulanmalıdır.
- Ücret eşitliği sağlanmalıdır.
- Okuma-yazma bilmeyen kadın sayısının hızla azaltılması için özel bir eğitim planı uygulanmalıdır.
- Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasında güçlü bağlantı kurulmalıdır.
- Şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi, fırsat eşitliğine dönük uygulamaların geliştirilmesi için sivil toplum kesimleriyle işbirliği gerçekleştirilmelidir.
- İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonları arasındaki sosyal diyalog, kadın istihdamı konusuna odaklı olarak geliştirilmelidir.

1 GÜZEL A. ve OKUR, A.R. (1990), Sosyal Güvenlik Hukuku, 6. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., s. 37.

2 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Madde 155.

3 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Madde 177.

4 2821 sayılı kanun Madde 31/V- İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz. (N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 9. Baskı, 1988, s. 295.)

5 ŞAKAR, M. (2006), Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık San.Tic. A.Ş., s. 104.

6 ŞAKAR, (2006), s. 507.

7 Gece postası: 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanını ifade eder.

8 ŞAKAR, (2006), s. 721.

9 Kadın işçi: Medeni durumuna bakılmaksızın on sekiz yaşını doldurmuş bayan çalışanlar olarak tanımlanır.

10 ŞAKAR, (2006), s. 509.

11 ŞAKAR, (2006), s. 510.

12 ŞAKAR, (2006), s. 509.

13 ŞAKAR, (2006), s. 561.

14 Gebe işçi: İşvereni, durumu hakkında herhangi bir sağlık kurumundan alacağı belge ile bilgilendiren gebe işçiyi,

Yeni doğum yapmış işçi: Yeni doğum yapmış ve işvereni durumu hakkında bilgilendiren işçiyi,

Emziren işçi: 0-1 yaş arası çocuğunu emzirmekte olan ve işvereni durumu hakkında bilgilendiren işçiyi ifade etmektedir.

15 ŞAKAR, (2006), s. 790-803.

16 TUNCAY, A.C. (1988), Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş s. 133.

17 BİLGİLİ, Ö. (2006), 5510 Sayılı Kanun Uygulama Kılavuzu, Ankara: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Yayını, s. 80.

18 BİLGİLİ, (2006), <http://www.alitez.com>

19 ŞAKAR, (1996), s. 93-94.

20 ŞAKAR, (1996), s. 94.

21 [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr), (Erişim Tarihi:14.09.2008).

22 [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr)

23 <http://www.nostaljim.org/B3/viewtopic.php?f=69&t=4353>