

Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi*

Tülay ULUSOY**

Özet: İzin çalışanlar için kanuni bir hak olmasının yanında insani bir gerekliliktir. Kanunda asgari sürelerle zorunlu izin haklarının düzenlenmesi de bu gereklilikten kaynaklanmaktadır.

Çalışanların insanca koşullarda çalışmasının olmazsa olmazlarından biri izin hakkıdır. Durum bu şekilde olmakla birlikte izin konusu, uygulamada hem çalışan hem de işveren tarafından bilgi eksikliği gibi nedenlerle yanlış yorumlanabilmektedir. Oysa asgari izin hakları yasalarda çok açık olarak ifade edilip, teminat altına alınmıştır. Gebe ve yeni doğum yapmış kadınlara yönelik izin ve çalışma koşullarındaki güncel gelişmeler ise detaylı bazı düzenlemeleri içermektedir.

Çalışma hayatında hem çalışanların hem de işverenlerin, izin ve esnek çalışma modellerinin yasal boyutu konusunda bilinçli olmaları her iki taraf açısından da süreçlerin doğru yürütülmesinde, hak kaybı yaşanmamasında fayda sağlamaktadır. Bu makalede de Türkiye'de gebe ve yeni doğum yapmış kadın çalışanların izin hakları ve Resmi Gazete'de 8 Kasım 2016 tarihinde yayınlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, uygulamaya yönelik olarak detaylı şekilde incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın işgücü, analık hali, ebeveyn izni, sosyal koruma

Abstract: Permission is a humanitarian requirement as well as a legal right for employees. For this reason, the minimum right of permission is regulated.

One of the obligations of employees to work in human conditions is the right to leave. In this way, the issue of permission is misinterpreted in practice by both the employee and the employer for reasons such as lack of information. However, the minimum permits

* Geliş Tarihi. 27.12.2016

** Dr.

are clearly stated and guaranteed in the law. Recent developments in permissive and working conditions for pregnant and newborn women include some detailed regulations.

The fact that both the employees and the employers in the working life are conscious about the legal dimension of the permissive and flexible working models is beneficial for both parties in the correct execution of the processes and without loss of rights. This article also examines in detail the permission of pregnant and newborn female employees in Turkey and the Regulation on Maternity Leave or Partial Period Work after Free Permission, Official Gazette published on November 8, 2016

Key Words: Women workforce, maternity, parental leave, social protection

Giriş

Kadının çalışma hayatına katılmasıyla birlikte, cinsiyetinden kaynaklı farklılıkları nedeniyle çalışma şartlarının da farklı şekilde ele alınması gerekmiştir. Ancak kadının eve ait rolleri (anne, eş olarak) ya da doğum yapmasından dolayı ortaya çıkan gereklilikler işverenler tarafından kadın çalışanların işe alınması ya da çalışmayla ilgili diğer süreçlerde (ücret, terfi vb.) ikinci planda değerlendirilmesine yol açmakta, bu da kadınların dezavantajlı konumda kalmasına neden olmaktadır. Bu dezavantajları gidermeye yönelik uluslararası ve ulusal düzeyde önlemler alınmaktadır. Ancak alınan bu önlemlerin kadınların çalışma hayatındaki rollerini sağlamlaştırması ya da zayıflatması yönünde, hangi tarafa hizmet ettiği de tartışma konusudur.

Günümüzde nüfus ülkeler için kritik öneme sahiptir. Bu önem genç nüfusun oluşturduğu işgücünün ülkelerin kalkınmasında oynadığı büyük rol nedeniyle. Kalkınmayı sağlayabilmesi için nüfusun hem niceliği hem de niteliği üzerinde durulması gerekmektedir. Bu nedenle ülkeler nüfuslarını geliştirecek politikalar üretmektedirler. Nüfusun nicel olarak artışıyla ilgili sunulan politikalardan biri kadın çalışanların hem doğum öncesi hem de doğum sonrası çalışma esaslarına ilişkin düzenlemelerdir.

Tüik verilerine göre (Tüik, Haber Bülteni, 07 Mart 2016) kadınlar Türkiye nüfusunun % 49,8'ini oluşturmakta ve işgücüne katılım oranı ise % 30,3 olarak gerçekleşmektedir. % 30'luk bir işgücüne katılım oranı Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığında çok düşük kalmaktadır. AB ülkelerinde bu oran % 62 (Eurostat, 2015) civarındadır. Türkiye'de kadınların ekonomik ve sosyal olarak iyileştirilmesi gereken pek çok sorunu olduğu bilinmektedir. İstihdamla ilgili de kadınların işgücü piyasasında çözülmesi gereken pek çok sorunu vardır. Kırdan kente göç sonucu kadın işgücünün çalışma hayatına katılamaması, eğitim fırsatlarından hiç ya da yeterli derecede faydalanamaması gibi konular kadınların çalışma hayatına girmesini

güçleştirirken, çalışma hayatında yer alabilen kadınların ise işe alım, ücretlendirme ve terfi gibi süreçlerde sorunları bulunmaktadır. Tüm bunlarla birlikte hem uluslararası hem de ulusal politikalar vasıtasıyla kadınların çalışma hayatına katılması ve çalışma hayatındaki asgari haklarını düzenlemek üzere çaba gösterilmektedir.

Günümüzde kadınların çalışma hayatında aktif olmaları, üreten ve kazanan bireyler olmaları beklenirken aynı zamanda aile içindeki eş olma, anne olma gibi rollerini de gereği gibi yerine getirmeleri beklenmektedir. Ancak bir kadın için hem çalışma hayatı hem de aile hayatından herhangi bir kısıntıya gitmeden tüm rolleri yerine getirmek zorlayıcı olmakta, bu nedenle bazı sosyal politika önlemleriyle her iki hayatı sağlıklı bir şekilde sürdürmeleri sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu tip sosyal politika önlemleri başta uluslararası kuruluşlar tarafından tanımlanırken, pek çok ülke gibi Türkiye de etkilenmektedir. Türkiye’de başta Anayasa’da eşitlik ilkesi vurgulanmakta, bunun dışında kadınların çalışma hayatına yönelik pek çok düzenleme bulunmaktadır.

Kadınlara ve gebe kadınlara yönelik alınan sosyal politika önlemlerinin çalışan kadınının çalışma şartlarını iyileştirdiği ya da çalışma hayatından uzaklaştırdığı yönünde iki boyutu bulunmakla birlikte, bu makalede kadınların çocuk sahibi olmaktan dolayı hak kazandıkları izinler ele alınarak, incelenmektedir.

Çalışma Hayatında Kadın

Çalışma hayatında kadının istihdama katılma oranı erkeklere kıyasla ciddi oranda düşüktür. Aslında kadınların çalışma hayatında bulunmalarına ya da işe alım, ücretlendirme vb. süreçleri sağlıklı yaşamalarına engel olan konular küçük yaşlardan itibaren başlamakta, kadınlar eğitimde fırsat eşitliği, meslek edinme gibi konularda zorluklar yaşamaktadırlar. Çalışma hayatında da bu zorluk devam etmektedir. Eurofond’un Avrupa Çalışma Koşulları Anketleri, kadınların ortalama olarak haftada 64 saat çalışırken, erkeklerin haftada ortalama 53 saat çalıştığını ortaya koymuştur. Bunun nedeni ise, kadınların ortalama olarak 26 saati bakım işlerine harcamasına kıyasen erkeklerin bu işlere 9 saat harcaması ancak buna rağmen erkeklerin ücretli işlere daha fazla zaman ayırması (41 saat, kadınlar ise 34 saat) olgusuyla açıklanmaktadır (Eurofound, 2013).

Ülkemizde bu tip kesin yargılara varabileceğimiz çok fazla veri olmamakla birlikte kültürel olarak kadın ve erkek cinsiyeti açısından, kadınların bakım işlerine daha fazla zaman ayırmalarının beklendiği bilinmektedir. Bakım kavramı genel olarak ücretsiz olarak yerine getirilen, ev içerisinde verilen bir hizmet olarak ele alınmış ve bakım hizmetindeki aile ilişkisi boyutu bu kavramın piyasada alınıp satılan bir hizmet olmasının göz ardı edilmesine neden olmuştur (Yeates, 2004: 371). Türkiye’de de bakım hizmeti piyasada sunulan, arz ve talebi olan bir hizmet olmakla birlikte, bakım ihtiyacı olan kişilerin genel olarak aile fertleri tarafından bakıldığı ve çoğunlukla kadınların bu görevi yerine getirdiği bilinmektedir.

OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı 144 ülke içerisinde 130. sırada, yani sonlarda yer almaktadır. McKinsey Global Institute'un Türkiye'de kadın işgücü ile ilgili yaptığı araştırma, kadınların işgücüne katılım oranının yükselmesi ile GSYİH'nın büyümesinin sağlanabileceğini göstermektedir (Benmayor, Hürriyet, 23.12.2016). Ayrıca OECD verilerine göre, kadınlar çalışmaları süresince erkeklerden daha kötü çalışma koşullarına maruz kalmaktadırlar (OECD, 2016).

Türkiye'de, çalışma çağındaki nüfusun artışını ve yüksek seviyelerde olmasını anlatan "fırsat penceresi" döneminin kapanmakta olduğu bilinmektedir (Tüsiad, 1999). Bununla birlikte kadınların işgücüne katılımı sağlanabilirse, Türkiye'nin büyümesinin sağlanabileceği vurgulanmaktadır. Tabii ki kadınların işgücüne katılım oranını yükseltmek için ilk adım kız çocuklarının eğitim seviyesinin yükseltilmesi olmalıdır (bbc.com, 15.12.2016).

Gebelik Süresinde Kadın Çalışanın Korunması

Kadınların çalışma hayatında yer almalarıyla birlikte özellikle kadın erkek eşitliğini düzenleyen normlar geliştirilmeye başlanmıştır. Sanayi devriminde başlayan kadınların çalışma hayatına katılmasından önce kadınlar aile içinde anne, eş ya da çocuk olarak ev ve bakım işleriyle ilgilenmişlerdir. Sanayi devrimiyle kadınların çalışma hayatına katılmasına neden olan faktörlerden bir tanesi de sahip olunan çocuk sayısının düşmesidir. Ailelerin sahip oldukları çocuk sayısı 1900'den 1950'lere kadar 6 çocuktan 3 çocuğa kadar düşmüş, bu da kadınların çalışma hayatına katılmasını mümkün kılmıştır. 1950'lerde sanayideki sektörel dönüşüm de kadınların çalışma hayatına katılmasını pozitif yönde etkilemiştir (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 67).

Kadının çalışma hayatında yer almasıyla birlikte, fiziksel farklılıklarının da dikkate alınması gerekli olmuştur. Günümüzde ise gebe kadınların korunmasına yönelik önlemler hem bir nüfus politikası hem de bir sosyal politika önlemi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Nüfus politikası olarak gebe kadının korunması ile toplumun sağlıklı olarak üremesi garanti altına alınırken, gebe kadının çalışmasıyla ilgili hem annenin hem bebeğin sağlıklı gelişimini sağlamaya yönelik önlemler de bu sürecin sağlıklı olarak yürütülmesini ve kimsenin onayına gerek kalmaksızın bir hak olarak korunmasını sağlamaktadır.

Anayasa'da kadın ve erkeğin eşit olduğu (Anayasa md.10/1) ve çalışma şartları açısından da (Anayasa md. 50) kimsenin cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı ve kadınların çalışma şartları açısından özellikle korunacağı vurgulanmıştır. Borçlar Kanunu'nda iş ilişkisinde kadın-erkek ayrımı yapılamayacağı, ancak kadın çalışanların gebelik ve doğumla ilgili koruma açısından tedavi ve izin hakkı olacağı tanımlanmıştır (Türk Borçlar Kanunu md.417, m.418, md. 423).

Basın İş Kanunu (5953 Sayılı md. 16) ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (5510 sayılı md.13, md. 15, md. 16, md. 17, md. 18, md. 41) kadınların analık söz konusu olduğunda korunmasına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda gebe ve emziren kadınların risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate alınacağı ve iş sağlığı ve güvenliği konularının yönetmeliklerle düzenleneceği (md. 10, md. 30) vurgulanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş ilişkisinde cinsiyete dayalı bir ayırım yapılamayacağı, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı ifade edilmektedir (İş Kanunu md. 5). İş Kanunu'nda iş ilişkisi süresince kadının korunmasına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmeleriyle paralel olarak İş Kanunu'nda yer almıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan gebe kadınların korunmasına yönelik düzenlemeler aşağıda detaylı olarak incelenmektedir.

İzin Kavramı ve İş Kanunu'nda Yer Alan İzinlerin Genel Çerçevesi

İzin, çalışma hayatında bulunan bireylerin bedensel ve zihinsel olarak dinlenmelerini sağlayan aynı zamanda sosyal ve psikolojik olarak gelişimlerine olanak veren zamanlardır. İzin türlerinden bazıları İş Kanunu'nda tanımlanmıştır. İş Kanunu'nda tanımlanmış izinler hem işverenin hem de çalışanın uyması zorunlu asgari izin düzeylerini göstermektedir.

İş Kanunu'nda farklı ihtiyaçlar için tanımlanmış izin türleri bulunmaktadır.

Yıllık ücretli izin hakkı ilk olarak Anayasa'nın 50. maddesinde “çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlığı altında düzenlenmiştir. İş Kanunu'na göre bir yıllık çalışma süresi doldurulduğunda ilk olarak kazanılan ve çalışma süresine göre her sene farklı sürelerle hak kazanılan ücretli bir izin türüdür. İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği, hak kazanma şartları, iznin kullanılacağı dönem, izin ücreti ödenme zamanı vb. tüm detaylar açık olarak belirtilmiştir (İş Kanunu md. 53, md.54, md. 55, md. 56, md. 57, md. 58, md. 59, md. 60, md. 62).

Kanun'da bahsi geçen diğer izinler; “mazeret izni” adı altında, evlenme, doğum, ölüm, engelli çocuğun tedavisi hallerindeki izinler (İş Kanunu, Ek md. 2), “analık halinde analık ve süt izni” adı altında emzirme, hamilelikle ilgili izinler (md. 74), “yıllık ücretli iznin uygulanması” adı altında yol izni (md. 56) ve “yeni iş arama izni”dir (md. 27) (Kar, 2007: 28). Bu izinlerin bazıları ücretli bazıları da ücretsiz izinlerdir. Kanun'da tanımlanan mazeret izinlerinde ücretli ve ücretsiz olmasına bakılmaksızın iş sözleşmesi askıdadır (Bayındır, 2013: 6). Kanun'da çalışanlar için uygulanması zorunlu asgari izinler düzenlenmekle birlikte, işveren tarafından bu süreler çalışan lehine arttırılabilir.

İzin kullanımında tarafların sorumluluğu incelendiğinde;

İş Kanunu'nda tanımlanmış olan izin sürelerinden yıllık izinler konusunda, işveren kullanılmasına yönelik olarak personele işle ilgili uygun zamanı bildirmek ve düzenli olarak kullandırmak, çalışan ise hem işe hem de kendi ihtiyaçlarına uygun zamanlarda düzenli olarak kullanmak zorundadır (Demir; 2013: 173). Yıllık izin amacı çalışanın ruhen ve bedenen dinlenmesidir. İşveren çalışanına bu izni kullandırmaktan imtina edemez ya da kullandırmama ve izin ücreti ödeme yoluna gidemez, bu yasanın amacına aykırıdır. Yıllık izin ücreti, sadece işten ayrılışlarda ödenebilir. İşverenin yıllık izni kullandırma yükümlülüğü karşısında çalışan da yıllık izinlerini iş yoğunluğuyla bağlantılı olarak uygun dönemlerde kullanmak zorundadır. Çalışanın, yıllık izni kullanmamak ya da yıllık izin ücreti ödenmesi yönünde bir talebi olamaz.

İş Kanunu'nda yıllık izinler dışında tanımlanmış diğer izinlerin kullanımı ise bir nedene bağlanmıştır. Bunlar; doğum, ölüm, evlenme vb. nedenlerdir. Bu tip izinlerin kullanılması, nedenin oluşmasına bağlıdır. Neden oluştuğunda, çalışan bu izni kullanma hakkına, işveren de izni kullandırma yükümlülüğüne sahiptir.

Gebe Kadınlara Yönelik İzinler ve Kısmi Çalışma Analık İzni

Kadın çalışanın gebeliği ve doğumu sonrasında alacağı toplam onaltı haftalık izin genel olarak “analık izni” olarak ifade edilmektedir.

İş Kanunu md.74'ün birinci ve üçüncü fıkrasına 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. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.”

5510 sayılı Kanun'un 15. maddesinin ikinci fıkrasında; analık hali,

“sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık hali ile ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri” olarak tanımlanmıştır.

Analık izni süresi doktor raporu ile tanımlanır, kadın çalışan bu süreler için geçici iş göremezlik ödeneğini Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alır. Geçici iş göremezlik ödeneği md. 18'e göre;

“Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla;

c) ...sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için,

d) ...sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için verilir.

... analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenir. Ancak bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendine göre doğum öncesi ve doğum sonrası çalışmadığı sürelerde geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmaz.

... sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir.

Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.”

Analık durumunda alınacak geçici iş göremezlik ödeneği 5510 sayılı Kanun md. 18/3 gereği ve md. 17'ye göre hesaplanır. Bu geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için gerekli şartlar özetle (Kadın Sigortalıların Hakları, sgk.gov.tr, 2016).;

- İstirahatin başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin sona ermemesi,
- Doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
- Bu süre içinde işyerinde çalışmamış olması,
- Doğum olayının gerçekleşmiş olmasıdır.

13/2/2011 tarihinde 6111 sayılı Kanun'un 76. maddesi ile md. 74'e bir cümle eklenerek;

“Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.” ifadesi yer almıştır.

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların çalıştırılma esaslarını düzenleme amacıyla 16 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılması veya Emziren Kadınların Çalıştırılma

Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik md. 11'de de analık izninden bahsedilmektedir. Buna göre;

“Gebe işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile gebe işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Ancak bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve gebe 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.”

6663 sayılı Kanun'un 22. maddesiyle İş Kanunu md.74'e iki fıkra eklenmiştir. Madde 74'ün birinci ve altıncı fıkrasına ise cümle eklenmiştir. 6663 sayılı Kanun md.22'ye göre;

“Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık analık izni kullandırılır.”

Bu fıkra ile, annenin ölümü halinde babaya ve evlat edinme halinde evlat edinen eşlerden birine analık izninin doğum sonrası kısmı kullandırılacaktır.

Kadın işçinin analık izninin dışında hamileliği süresince hamileliğiyle ve sonrasında yeni doğan çocuğuyla ilgili sahip olduğu izinler de bulunmaktadır;

İş Kanunu md.74'ün dördüncü fıkrasında; “*Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.*” der. Bu maddenin amacı doğum öncesinde hem annenin hem de bebeğin sağlıklı bir gebelik süreci geçirmeleridir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılması veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik md. 11'de; “*Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir*” der. Aynı yönetmeliğin 12. maddesi şöyledir;

“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”.

Bu maddeyle de annenin çalışma durumu doktor raporuyla belirlenmesi esası vurgulanmaktadır. Doktor raporu ile Yasa ve Yönetmelik'te belirtilen süreler uzatılabilecektir.

Periyodik kontrol belli bir sürede tekrarlanan muayeneyi ifade etmektedir. Periyodun genel kabul gören uygulaması ayda bir olmakla birlikte, Kanun'da ve ilgili Yönetmelik'te net olarak ifade edilmediğinden periyotların yani iki muayene arasında kalacak sürenin doktor tarafından belirlenmesi gerekmektedir. Doktor tarafından muayene sonrasında çalışana verilen "Hizmet Akdiyle Çalışanlar İçin Çalışabilir Kağıdı"na (SGK, Genelge 2010, 66) periyodik muayene olduğu (hem işverenin hem de çalışanın suistimalini önlemek ve doğru uygulama yapılabilmesi için) özellikle belirtilmelidir.

İş Kanunu md.74'te belirtilen doğum öncesi ve sonrası 8 hafta çalıştırılmaması esası, gerekirse bu sürelerin doktor raporuyla uzatılabileceği, hamilelik süresince periyodik muayene için ücretli izinli olunacağı ve süt izni, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 30 uyarınca çıkarılan Gebe ve Emziren Kadınların Çalışma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 11. maddesinde ve İş Kanunu md. 13 uyarınca çıkartılan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te de vurgulanmaktadır. Kanunla belirlenmiş olan bu izinler asgari süreleri içerir, doktor kararı ile çalışanın sağlık durumuyla bağlantılı olarak çalışan lehine yükseltilebilir.

İş Kanunu md.74'ün yedinci fıkrasına göre; "*Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.*" Çalışanların günlük olan bu izin türünü toplu olarak kullanmak istedikleri de görülebilmektedir. Böyle bir uygulamanın yani süt izninin toplu olarak talebinin ve kullandırılmasının, yasa koyucunun amacıyla örtüşmediği düşünülmektedir.

Analık İzni Sonrası Haftalık Çalışma Süresinin Yarısı Kadar Ücretsiz İzin (Yarım Çalışma)

8 Kasım 2016 tarihinde 29882 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, yeni doğum yapmış çalışana haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı sağlamaktadır.

İlgili yönetmeliğin 6. maddesine göre; "Analık 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 halinde 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 halinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır."

Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin ile yeni doğum yapmış kadına en az 60 gün ile en fazla 360 gün arasında (belirlenmiş koşullara bağlı olarak) izin hakkı tanınmıştır. Bu izin işveren tarafından ücretsiz izin olarak dikkate alınacaktır ancak çalışan İşkur'dan yarım çalışmasına dair yarım çalışma ödeneği alacaktır. Bu düzenleme ile annenin yeni doğan bebeğinin gelişimi için daha fazla zaman ayırabilmesi ve gelir kaybını belirli bir düzeyde tutabilmek amacıyla olunduğu görülmektedir.

6663 sayılı Kanun 22. maddesinde bahsi geçen yarım gün ücretsiz izin süresiyle ilgili, 6663 sayılı Kanunun 20. maddesinde yarım çalışma ödeneği açıklanmaktadır. Bu maddeye göre;

“4447 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği

EK MADDE 5- İşçiye, 4857 sayılı Kanunun 74. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan (4447 sayılı Kanun md.47/g İşsizlik sigortası ile ilgili tanımlar) aylık olarak ödenir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiiline çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma (4447 sayılı Kanun md.47/ b, İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü) doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir. Bu madde hükümleri 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır.

Birinci fıkrada kapsamındaki sigortalılar için, 5510 sayılı Kanunun 82. maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı

Kanunun 81. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. 5510 sayılı Kanun kapsamında, Kurum prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimini yapılmaz. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kurum ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.”

Yarım çalışma ödeneği alan kişinin, ödenek aldığı süreler için prim gün sayısı kaybetmemesi esastır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2016/20 sayılı Genelgesi'nde yarım çalışma ödeneğinin ödendiği sürelerin sigortalılık süresi sayılacağı ifade edilmektedir (01/09/2016):

5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin Birinci Fıkrasının (a) Bendine Tabi Çalışan Sigortalılar” başlıklı birinci bölümde yer alan “1.19” başlıklı bölümden sonra gelmek üzere ... ve “1.22- Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği alanlar” alt başlıkları açıklamaları ile birlikte eklenmiştir.

“1.22- Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği alanlar 6663 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanuna 10/2/2016 tarihinden itibaren eklenen ek 5 inci madde ile 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesi kapsamında doğum sonrası analık hali sona eren ve işe başlayan kadın sigortalıya ya da 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek sigortalılara istekleri halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar, birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün ücretsiz izin alan işçiye doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son 3 yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması halinde yarım çalışma ödeneği verilmesi uygulaması getirilmiştir. Yarım çalışma ödeneği İŞKUR'ca verilecek olup yarım çalışma ödeneği alan sigortalılar için İŞKUR % 32,5 oranında uzun vade ve genel sağlık sigortası primini aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirilecek, yarım çalışma ödeneği ödenen süreler 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılacaktır.”

Çalışanın işyerinde çalıştığı yarım çalışma süresi işveren tarafından ödenirken, yarım çalışma ödeneği kısmıyla da İşkur tarafından kalan yarım çalışma, kazanç ve prim günü olarak karşılanır. Yarım çalışma ödeneği günlük olarak brüt asgari ücretin bir günlük tutarıdır. Örneğin; Aralık 2016'da yarım çalışma ödeneği

alan bir kişi, işyerindeki maaşının yarısı kadar ücretini alırken ve 15 günlük primi ödenirken, İşkur'dan (2016 Aralık asgari ücret brüt 1647 TL) 54,9 TL alacaktır. 15 günlük olarak da 823,5 TL alacaktır. Yarım çalışma ödeneği en fazla 15 günlük ödenecektir, bu ödeneğin ödenmesinde kural çalışmasının yarısı kadar olmasıdır. Örneğin çalışan gerçekte 20 gün yarım çalışma yaptı ise 10 günlük bir yarım çalışma ödeneği alacaktır. Yarım çalışma talebinin çalışandan gelmesi gerekmekte, ancak başvuruyla ilgili tüm evrakların tam ve doğru olmasından ve bu evraklardaki herhangi bir geçersizlikten işveren sorumlu olmaktadır.

Geçici iş göremezlik ödeneği; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle geçici bir süre iş göremezliğe uğrayan sigortalıya belirli süre ve koşullarla verilen ödenektir (5510 sayılı Kanun md. 18). Bu durumda geçici iş göremezlik; sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışmama hali olarak tanımlanmaktadır (sgk.gov.tr, Kadın Sigortalıların Hakları). Geçici iş göremezlik ödeneği alan çalışana doğum ve evlat edinmede yarım çalışma ödeneği ödenmeyeceği 4447 sayılı Kanun Ek md. 5'te vurgulanmaktadır. Yani çalışan hem sağlık raporundan kaynaklı bir geçici iş göremezlik ödeneği ve doğum ya da evlat edinmeden kaynaklı yarım çalışma ödeneğini aynı anda alamayacaktır.

Yeni doğum yapmış çalışan çalışmadığı haftalık yarım çalışma süresi için günlük olarak, brüt ücretin bir günlük tutarını alacaktır. Çalışanın bu talebini yazılı olarak işverene iletmesi ve bu iznin analık izninin hemen sonrasında başlaması önemlidir. Ayrıca taleple ilgili evraklar işverenden İşkur'a iletilecek ve yanlış veya eksik evrak nedeniyle yersiz yararlanma nedeniyle sorumluluk işverende olacaktır (4447 sayılı Kanun Ek md. 5).

6663 sayılı Kanun ile eklenen fıkrada *"Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı"* vurgulanmıştır. Süt izni bilindiği gibi günlük olarak verilen 1,5 saatlik emzirme iznidir. Yarım çalışma ile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilecek olan ve haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izinli olacak çalışanın emzirme imkanı olacağı düşünülmüştür. Bilindiği gibi haftalık çalışma saati 45 saattir, yarım çalışma uygulamasından faydalanacak olan çalışan 22,5 saat çalışacak ve bunu işverenle birlikte haftanın uygun günlerine dağıtacaktır.

Analık İzni Sonrası 6 Aya Kadar Ücretsiz İzin

İş Kanunu md 74'ün altıncı fıkrasına göre; *"İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz."* Bu izin en fazla 6 ay olabilir, ancak çalışan talep ederse 6 aydan daha az da ücretsiz izin hakkını kullanabilir.

Bu maddeye ek olarak 6663 sayılı Kanun ile evlat edinme durumunda; *"Bu 6 aylık ücretsiz iznin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat*

edinene verileceği” vurgulanmıştır. Bu fıkrayla evlat edinme durumunda ve evlat edinilen çocuk 3 yaşından küçük ise eşlerden birine 6 aya kadar ücretsiz izin kullanabilme hakkı vermektedir.

Analık izninden sonra doğum yapan kadının kullanabileceği 6 aya kadar ücretsiz izin uygulaması, çalışanın isteğine bağlı bir izindir. İş Kanunu md.74'te “*analık izni sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin*” olarak ifade edilmekle birlikte, izin sıralamasında yeni doğum yapmış kadın çalışan analık izninden sonra yarım çalışma yaparsa 6 aya kadar ücretsiz izin yarım çalışmadan sonra alınabilecektir. Analık izni bittiğinde yarım çalışma yapılacak ise yarım çalışmadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin kullanılabilir ya da yarım çalışma yapılmayacaksa analık izninden hemen sonra 6 aya kadar ücretsiz izin başlayabilir. Ancak çalışan eğer 6 aya kadar ücretsiz izin kullanmak istiyorsa yarım çalışma yapıp yapmadığına bağlı olarak, yapmıyorsa analık izni bitmeden, yapıyorsa yarım çalışma bitmeden, işverene 6 aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanmak istediğine dair dilekçesini vermesi ve 6 aya kadar ücretsiz izin süresinden ne kadar kullanmak istediğini belirtmesi gerekmektedir. Bu sürede çalışanın iş sözleşmesi askıda kalır ve 6 aya kadar ücretsiz izin süresi, yıllık izin hesabında çalışılmış gibi sayılmaz.

Kısmi Çalışma ve Gebelik Sonrası Kısmi Çalışmanın Kapsamı

Kısmi Çalışma Kavramı

Kısmi çalışma, normal çalışma süresinden daha az çalışmayı ifade etmekle birlikte, bu çalışma biçiminde birden fazla koşulun aynı anda bulunması gerekir. Kısmi çalışma kavramının pek çok tanımı bulunmakla birlikte ILO'nun kabul ettiği tanıma göre (Centel, 1992, s.9); “işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma”dır. Bu tanımda da görüldüğü üzere kısmi çalışmanın unsurları; 1. iş süresinin normal iş süresinden daha az olması, 2. karşılıklı istek ve karşılıklı anlaşma olması, 3. düzenli olması yani devamlı ya da belirlenen sürede devamlı olmasıdır.

Gebelik Sonrası Kısmi Çalışma

Doğum sonrası kısmi çalışma uygulaması, kısmi çalışma genel hükümlerine bağlı olmakla birlikte doğum sonrası kısmi çalışma uygulamasından faydalanabilmek için bu genel hükümlerin dışında bazı şartların da bulunması gereklidir.

6663 sayılı Kanun md.21 ile İş Kanunu md. 13'e bazı fıkralar eklenmiştir. Eklenen fıkra şu şekildedir: “

“22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesine aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Bu kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına 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 halinde, 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.

Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.” ”

8 Kasım 2016 tarihinde, 29882 sayılı Resmi Gazete’de, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. Bu Yönetmeliğin amacı; “... doğum ya da evlat edinilmesi sonrası işçinin kısmi süreli çalışma yapabileceği işleri belirlemek ile uygulamaya ilişkin usul ve esasları düzenlemek” olarak ifade edilmiştir. Yönetmelik, İş Kanunu md. 13’e dayanılarak hazırlanmıştır. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca kısmi süreli çalışma talebinde bulunan işçiler ile bunların işverenlerini kapsar (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, md 2., md. 3). İş Kanunu md. 13’de kısmi çalışma tanımlanmaktadır. 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. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.”

İş Kanunu’ndaki bu maddeyle kısmi çalışmanın genel çerçevesi çizilmekle birlikte, çalışma süresinin, tam süreli çalışmaya göre önemli ölçüde az belirlenmesi ifadesinde “önemli ölçüde az olması” sözü belirsizlik taşımaktadır. Bununla ilgili net tanımlama 06/04/2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği ile getirilmiştir. Bu Yönetmeliğin 6. maddesinde; “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır” ifadesi bulunmaktadır. Yani haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde kısmi çalışmanın 30 saat veya daha az olması gerekmektedir. Haftalık çalışma saatinin 45 saatin altında olan yerlerde de

yine aynı hesaplama şekliyle işyerindeki haftalık çalışma saatinin en az 2/3'si ya da daha azı olması gerekmektedir.

8 Kasım 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan Yönetmeliğin 8. maddesine göre;

“İşçi, 5 inci maddede belirtilen analık izninin (doğumdan önce ve sonra 8'er haftalık çalıştırılmama esası), 6 ncı maddede belirtilen ücretsiz izin (belirli koşul ve sürelerle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin) veya 7 nci maddede belirtilen ücretsiz izin (analık izninin bitiminden itibaren isteğe bağlı olarak kullanılabilir 6 aylık ücretsiz izin) bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.”

Mecburi ilköğretim çağı; “... çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar” (30/03/2012 tarih, 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Değişik: 30/3/2012 - 6287/1 md.)

8 Kasım 2016 tarihli Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin aynı maddesinde; “*Kısmi süreli çalışma talebinin, 7. maddede belirtilen 6 aylık ücretsiz izin süresinin kesilerek de yapılabileceği, ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmayacağı*” vurgulanmaktadır (md. 8/2).

Ancak bu uygulamadan faydalanabilmek için “*Kısmi süreli çalışma talebinin, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilmesi gerektiği*” belirtilmiştir (md. 8/3).

İlgili yönetmeliğe göre; “İşçi, 5 inci maddede belirtilen analık izninin, 6 ncı maddede belirtilen ücretsiz iznin veya 7 nci maddede belirtilen ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.” Buna göre 5., 6. ve 7. maddelerdeki izinlerin bitimi itibarıyla çalışan kısmi süreli çalışma talebinde hemen bulunabilir ya da çalışmaya başlayabilir ve daha sonra çocuğu mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda talep edebilir ve kullanabilir. Ancak her durumda bir ay önceden yazılı olarak işverene bildirmelidir. Yazılı olarak bildirilmesi gibi bir zorunluluğun getirilmesinin de işverenin ilgili çalışanın izin talep ettiği tarihler için önlem alması yönünde bir uygulama olduğu açıktır. Bu anlamda işçinin talebini hem bir ay önceden hem de yazılı olarak işverene bildirmesi kritik öneme sahiptir. İlgili yönetmeliğin 9. maddesinde kısmi çalışma talebinin unsurlarından bahsedilmektedir. Buna göre; “*İşçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması halinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması halinde ise tercih edilen iş günleri yer alır.*” Çalışan kısmi çalışma talebinde kısmi çalışmanın başlangıç tarihi ve çalışma günleri ve çalışacağı günlerdeki işe başlama ve işin bitiş saatlerini detaylı şekilde yazmalıdır.

Bu iznin kullanılması çalışanın eşinin de çalışıyor olmasına bağlıdır, ilgili maddede; “*İşçi, eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorundadır.*” der (md. 9/2). Yönetmeliğin 10. maddesine göre;

“Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı; a) Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi, b) Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi halinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması, c) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi, hallerinde aranmaz.” der. Ayrıca yine aynı maddenin 2. fıkrasına göre; “Birinci fıkra kapsamındaki kısmi süreli çalışma talebi şartları, sadece başvuru sırasında aranır. Bu şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda söz konusu hak devam eder.”

İşveren açısından da çalışanın talebinin saklanması şekil olarak tanımlanmıştır. Buna göre (md. 9/3); “*İşçinin kısmi süreli çalışma talep dilekçesi, işveren tarafından işçinin öznlük dosyasında saklanır.*”

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesinde çalışanın talebinin işverence karşılanması ile ilgili usulü düzenlenmektedir. Buna göre; “*Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır.*” Örneğin 1 ay önceden kısmi süreli çalışma için 15.03.2017 tarihinde başvuran bir çalışanın yazılı talebine karşılık olarak işveren en geç 14.04.2017 tarihinde cevap vermiş olmalıdır. “*İşverenin; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirmesi?*” gerektiği özellikle vurgulanmaktadır. Kısmi çalışmanın işverenin iznine tabi olduğu işler sayılmıştır, bunların dışındaki tüm işler için işverenin cevabının olumlu olması esastır. Buna göre; “*İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi halinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.*” Yani işverenin cevap vermemesi ya da olumsuz cevap vermesi kısmi süreli çalışmanın başlaması için bir engel değildir. Ancak tabii ki işveren tarafından hiç cevap verilmemesi veya olumsuz cevap verilmesi durumunda çalışan tarafından başlatılan bir kısmi çalışma durumunda, iş düzeni sekteye uğrayabileceğinden çalışan ve işverenin anlaşması ile kısmi süreli çalışmanın başlaması her iki taraf için beklenen durumdur.

Böyle bir anlaşmazlık durumu ile kısmi çalışma uygulamasına başlayan çalışan için ilgili yönetmelik; “*İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmaz.*” demektedir (md. 11/4).

İlgili yönetmelikte kısmi süreli çalışmanın işçinin talebi ile başlayacağını ve işverenin olurunun olmasının ya da olmamasının bir hüküm ifade etmeyeceğini belirtmesiyle birlikte, kısmi süreli yapılamayacak çalışmaları da tanımlamaktadır. Buna 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, b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde 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 halinde yapılabilir.” der (md. 12/1). Ayrıca ilgili maddeye göre; “Birinci fıkrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir.” (md. 12/2).

Kısmi süreli çalışmanın sonlanıp, tam süreli çalışmaya geçilmesiyle ilgili olarak;

“Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam süreli çalışmaya dönebilir. Tam süreli çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene en az bir ay önce yazılı olarak talebini bildirir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam süreli çalışmaya başlaması halinde yerine alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşür.” ifadesi bulunmaktadır (İş Kanunu md. 13).

İlgili yönetmelikte kısmi çalışma talebinde çalışanın kısmi çalışma süre sonunu belirtmesi koşulu bulunmamaktadır. Çocuğun mecburi ilköğretim yaşına ulaşması kısmi çalışmanın son tarihidir. Kısmi süreli çalışmaya geçen çalışan yerine alınan çalışanın iş sözleşmesinin, belirli süreli olacağı ve sözleşme süresinin kısmi süreli çalışanın tam süreye geçeceği tarihte sonlanacağı belirtilmiştir (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik md. 14/3). Bu durumun yani kısmi süreli çalışan kişinin işe dönme süresinin mecburi ilköğretim çağı son tarih olmakla birlikte, sürenin belirsiz olması hem işveren hem de belirli süreli çalışan kişi için belirsizlik taşımasının doğru olmadığı düşünülmektedir. Bu anlamda tüm tarafların hem özel hem de iş hayatını etkileyen bir durumda belirsizliğin azaltılarak kısmi çalışma talebinde süre sonunun da belirtilmesi daha sağlıklıdır. Ancak ilgili yönetmelikte, kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya geçileceğinin bir ay önceden işverene yazılı olarak bildirilmesi esası bulunmaktadır.

Ayrıca yönetmelikte, kısmi süreli çalışanın iş sözleşmesini feshetmesi halinde, yerine alınan çalışanın onayı ile bu kişinin sözleşmesinin belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşeceği belirtilerek, eğer kısmi süreli çalışan işe geri

dönmezse, kısmi çalışan kişi yerine alınan kişinin iş sözleşmesinin tam süreli olarak devam etmesi söz konusu olacağı vurgulanmaktadır (md. 14/4).

Kısmi süreli çalışmada günlük ve haftalık zaman aralığının belirlenmesinde ilgili yönetmeliğin 15. maddesinde; “*Kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.*” der. Kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı “*o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir*” denmektedir. Bu ifade ile günlük ve haftalık çalışma saatini belirleme yetkisi çalışanda iken, belirlenen gün ve haftalık çalışma saatine göre zaman aralığının belirlenmesi yetkisi işveren tarafında gibi bir ifade kullanılmıştır. Ancak örneğin işverenin rızası olmadan çalışan tarafından başlatılan bir kısmi çalışma uygulamasında hem kısmi çalışma gün ve saatleri, hem de günün hangi zaman aralığında kullanılacağına çalışan kendisi karar verecektir. Ancak tüm süreçlerde olduğu gibi doğum sonrası kısmi çalışmada da hem çalışan hem de işverenin uzlaşma içerisinde çalışma gün ve saatlerini belirlemesi önemlidir.

Çalışan ebeveynlerden biri, doğum sonrası kısmi çalışmayı aynı çocuk için bir sefere mahsus olmak üzere talep edebilecek ayrıca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir. Kısmi çalışma uygulamasına geçmek için çalışan bir ay önceden talebini vererek belirtilen tarih aralığında herhangi bir zamanda bu hakkını kullanabilir. Çalışan tam süreli çalışmaya geçme talebini de yine bir ay önceden işverene yazılı olarak bildirmelidir. Kısmi süreli çalışmada ücret ve paraya ilişkin menfaatler çalışılan süreyle orantılı ödenir ilkesi gereği, örneğin kısmi çalışma süresi içinde süt izni de varsa, günlük 1,5 saatlik süt izni çalıştığı süreyle orantılı olarak verilir. Örneğin kısmi süreli olarak haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir kişi günlük 1,5 saat süt izni kullanıldığından, 30 saat kısmi süreli çalışan bir kişi günlük 1 saat süt izni kullanacaktır.

Gebelik Süresi ve Sonrasındaki İzin ve Kısmi Çalışma Hakları ile İşverenin Feshine Karşı Korunmaları

Kadın çalışanlara gebelik süresi ve sonrasında tanınan bazı hakların bir sosyal politika önlemi olarak hayata geçirilmesi özellikle kadın çalışanların çalışma hayatı ve aile hayatlarını uyumlaştırabilmeleri için önemli bir gelişme iken, yine bu haklarla iş hayatından uzak kalmaları işverenler için tercih sıralamasında ikinci plana atılmaları gibi bir riski de barındırmaktadır. Bu nedenle sosyal koruma amaçlı hakların kadınları çalışma hayatından uzaklaştırmaması ya da çalışma hayatında dezavantajlı duruma getirmemesi için önlem almak gerekmektedir.

İş Kanunu md. 18'de sayılan şartları taşıyan çalışanlar için iş güvencesi öngörülmüştür. Gebe kadınlar yönünden madde ele alındığında, çalışanın cinsiyeti, medeni hali, aile ile ilgili sorumlulukları, gebelik ve doğumla ilgili durumlarının fesih için geçerli sebep oluşturmayacağı ifade edilmiştir (İş Kanunu m.18/3d). Bu anlamda kadın çalışanın gebelik nedeniyle çalıştırılmayacağı sürelerde (analık izni süresi) ya da Kanun'da tanımlanmış gebelik, doğum, emzirme ve yeni doğan çocuğun bakımıyla ilgili yarım çalışma, ücretsiz izin ve kısmi sürelerle çalışma sürelerinde yapılacak bir feshin geçerli olmayacağı açıktır. İş Kanunu md. 25'te çalışanın sağlık sebeplerinden doğan devamsızlığı belirli koşullarda işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı vermekle birlikte, kadın çalışanın doğum ve gebelik durumunda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle bildirimsiz fesih hakkı, belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğabilecektir. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki sürenin (doğumdan önce ve sonra sekiz hafta olmak üzere on altı hafta) bitiminde başlayacaktır (Taşkent ve Kurt, 2014).

Doğum izninde iken oluşan işgücü açığını işveren yeni bir çalışanla doldurabilir. Ancak doğumdan kaynaklı izinler ve kısmi çalışma sonlandıktan sonra işveren çalışana doğumdan önceki şartlarda herhangi bir kayıp söz konusu olmadan aynı şartlarda devam ettirmelidir. Gebelikten ve doğumdan kaynaklı izinleri kullanmak bir çalışanın çalışma şartlarını aleyhine çeviremez. İzin ve kısmi çalışmalarla ilgili düzenlemelerden kısmi çalışma tercihinde, çalışanın yerine alınan kişinin sözleşmesinin çalışana geri döndüğünde sonlanacağından bahsedilmekte, diğer izin türlerinde izne giden kişinin yerine alınacak kişiden bahsedilmemektedir. Ancak kısmi çalışma gibi analık durumunu ve gebelik süreciyle ilgili diğer izin türlerinde de (analık, yarım çalışma ve 6 ay ücretsiz izin süreleri için de) izne giden çalışanın yerine belirli süreli bir çalışana istihdam edilebilir. Ancak belirli süreli çalışana kişinin sözleşmesinin bitiş tarihi, doğum sonrası izin ve kısmi çalışma hakkını kullanan çalışanın işe başlama tarihi olmalıdır.

Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak, ücretsiz izin veya süt izni vermemek, doğum sonrası için de ebeveynler için tanımlanmış haklara ve çalışma sürelerine uymamak idari para cezasına tabidir (İş Kanunu md. 104). Bu düzenlemelere uymayan işveren veya vekiline idari para cezası verilir.

Sonuç ve Değerlendirme

İş Kanunu'nda gebe ve doğum yapmış kadın çalışanlara yönelik izinleri ayrıntılı şekilde ele aldığımızda hem çalışana hem de işveren açısından dikkat edilmesi gereken detaylar olduğu görülmektedir.

Analık izni: doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta doğum yapan kadın çalışanın çalıştırılmayacağı izin türüdür (bu izin doktor raporuyla belgelenmektedir).

- Çoğul gebelik halinde bu izin süresine iki hafta süre eklenir.
- Sağlık durumu uygun ise doktor onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.
- Bu izin süresi işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile artırılabilir.
- Erken doğum olması halinde doğumdan önce kullanılmayan çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenir.
- Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır.
- Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullanılır.

Yarım çalışma, analık izninin bitiminden sonra haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılmasıdır.

- Analık hali 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 halinde
 - 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 halinde bu sürelerle otuzar gün eklenir.
 - Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.
- Çalışanın işverene yarım çalışma uygulamasından faydalanmak istediğini belirtir bir dilekçe ile bildirmesi gerekmektedir.
- Yarım çalışma uygulamasında süt izni kullanılmaz.
- Bu izin üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.
- Yarım çalışma uygulaması, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.
- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir.
- Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır.
- Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir.
- Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır.

- Yarım çalışma uygulamasından faydalanabilmek için,
 - işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
 - 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiiline çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir.
 - Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.
- Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez.
- İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir.
- Bu madde hükümleri 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır.
- Sigortalılar için, 5510 sayılı Kanunun 82. maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanunun 81. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir.
- 5510 sayılı Kanun kapsamında, Kurum prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimini yapılmaz.
- İşveren tüm ay yarım çalışma uygulamasından faydalanan bir çalışan için SGK'ya 15 günlük bildirim yapar yani Aylık Prim ve Hizmet Bildiresini 15 günlük olarak verir ve 15 günlük ücret öder. İşveren eksik gün nedeni olarak "23-yarım çalışma ödeneği çalışması" kodunu seçmelidir. Eğer çalışanın yarım çalışma yaptığı ay içinde sağlık raporu, devamsızlık vb. eksik günü var ise "24- Yarım Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler" kodu seçilmelidir.
- İşveren "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Belgesi"ni iki nüsha olarak doldurup, birini İşkur'a vermeli diğer nüshayı ise çalışanın özlük dosyasında saklamalıdır.
- Yarım çalışma, haftalık çalışma saatinin yarısı kadar sürede izinli olma esasına dayandığından izinli olunan sürede kişinin çalıştığı tespit edilirse yarım çalışma ödeneğinden faydalanamaz.
- Yarım çalışma ödeneği çalışmaya devam etmeye bağlı olduğundan kişi işyerinden ayrılırsa kesilir, ancak yarım çalışma yapabileceği süre içinde başka

bir işyerinde işe başlarsa yarım çalışma uygulamasından ve ödeneğinden faydalanmaya devam eder.

- Yarım çalışma ödeneği çocuğun sağ olması ve evlatlık durumunun devam etmesi koşullarına bağlıdır.

Periyodik kontrol izni; hamilelik süresince kadın işçiye doktor kontrolüne gitmesi için verilen (genellikle ayda bir) ücretli izindir.

- Bu iznin ayda bir olduğu bilinmektedir, ancak doktor raporuyla periyotlar belirlenebilir.

Süt izni; doğum sonrası çocuğun emzirilmesi için verilen ücretli izindir.

- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir.

6 aya kadar ücretsiz izin; kadın işçinin talep ettiği taktirde, analık izni sonrasında ya da analık izninden sonra yarım çalışma talebi varsa yarım çalışma süresinden sonra altı aya kadar kullandığı ücretsiz izindir.

- Bu izin en fazla 6 ay olabilir, ancak çalışan talep ederse 6 aydan daha az da ücretsiz izin hakkını kullanabilir.
- Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.
- Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilir.
- Doğum yapan işçi analık izninden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin kullanacaksa analık izni bitmeden ya da analık izninde sonra yarım çalışma talebi varsa yarım çalışma süresi bitmeden 6 aya kadar ücretsiz izin uygulamasını ve ne kadar kullanacağını işverene bildirmelidir.

Kısmi çalışma; doğum sonrası kullanılacak bir kısmi çalışma biçimidir.

- Analık izni ve kullanılıyorsa haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin yani yarım çalışma uygulamasından sonra ve yine kullanılıyorsa 6 aya kadar ücretsiz izin uygulamasından sonra kısmi çalışma uygulanır.
- Mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.
- Bu talep işveren tarafından karşılanır ve kısmi çalışma geçerli fesih nedeni sayılamaz.
- Analık nedeniyle aynı çocuk için bir kez kullanılabilir. Çalışan kısmi çalışmayı sonlandırıp tam zamanlı çalışmaya döndükten sonra tekrar aynı çocuk için kısmi çalışma talep edemez.
- Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir.
- Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Eşlerden her ikisinin de çalışıyor olması gerekir.
- İşçi, eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorundadır.

- Ebeveynlerden birinin çalışma şartı;
 - Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,
 - Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi halinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,
 - Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi, hallerinde aranmaz.
 - Kısmi süreli çalışma talebi şartları, sadece başvuru sırasında aranır. Bu şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda söz konusu hak devam eder.
- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.
- Kısmi çalışma süre olarak; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesidir. İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.
- Analık izninin (doğumdan önce ve sonra 8'er haftalık çalıştırılmama esası), yarım çalışma (belirli koşul ve sürelerle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin) ve/veya 6 aya kadar ücretsiz iznin (analık izninin bitiminden itibaren isteğe bağlı olarak kullanılabilen 6 aylık ücretsiz izin) bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunulabilir.
- İşçi talebini, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce yazılı olarak işverene bildirmelidir.
- İşçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması halinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması halinde ise tercih edilen iş günleri yer almalıdır.
- İşçinin kısmi süreli çalışma talep dilekçesi, işveren tarafından işçinin özlük dosyasında saklanır.
- Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır.
- İşveren işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirmelidir.

- İşverenin cevabının olumlu olması esastır. İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi halinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.
- İşverenin oluru olmadan işçi tarafından bir kısmı çalışma uygulamasında, işçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmaz.
- Kısmi süreli çalışma yapılamayacak işler belirtilmiştir. Bunlar;
 - 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
 - Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde, c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
 - İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması halinde yapılabilir.
 - Belirtilen işlerden sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir.
- Tam süreli çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene en az bir ay önce yazılı olarak talebini bildirir.
- Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam süreli çalışmaya başlaması halinde yerine alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.
- Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşür.
- Doğum sonrası kısmi çalışmayı aynı çocuk için bir sefere mahsus olmak üzere talep edebileceği gibi, bu talebini çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.
- Kısmi çalışma uygulamasına geçmek için çalışan bir ay önceden talebini vererek belirtilen tarih aralığında herhangi bir zamanda bu hakkını kullanabilir.

Gebe kadınların doğum sonrası kullanabilecekleri izinler sırasıyla;

- analık izni (kullanılması zorunlu),
- haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin ya da yarım çalışma (çalışanın talebine bağlı),
- 6 aya kadar ücretsiz izin (çalışanın talebine bağlı),

- çocuğun mecburi ilköğretim çağına kadar olan sürede kısmi çalışma (çalışanın talebine bağlı)'dır.

Çalışan doğum sonrası izin ve çalışma taleplerinde bu sıralamaya dikkat etmelidir. Örneğin çalışan kısmi çalışmaya başladıktan sonra yarım çalışma uygulamasını talep edemeyecektir. Kısmi süreli çalışma talebi, 6 aylık ücretsiz izin süresi kesilerek de yapılabilir. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmaz. Yarım çalışma izni sırasında süt izni kullanılamayacaktır.

Bu izinlerin dışında ayrıca Gebe ve Emziren Kadınların Çalışma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile gebe çalışanların çalışma saatleri için belirli kurallar getirilmiştir;

- Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

- 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.

İş Kanunu'ndaki güncel gelişmeler olması dolayısıyla gebe kadına ve sonrasında anneye ya da babaya sağlanan izin ve kısmi çalışma hakları bakımından hem çalışanların hem de işverenlerin konunun detaylarına dikkat etmesi herhangi bir hak kaybı yaşanmaması açısından önemlidir.

Ancak daha önce de vurgulandığı gibi, bu düzenlemelerin gerçekten bir sosyal koruma olabilmesi için toplum tarafından benimsenmesi, kadınlara bir ayrıcalık sunmak olarak ya da çalışma hayatını olumsuz etkileyen bir süreç olarak görülmemesi gerekmektedir. Hamilelik ve çocuk sahibi olmak, insan hayatının bir dönemidir ve sağlıklı bir toplumsal gelişim için her iki taraf (çalışan ve işveren) da belirlenmiş olan asgari kurallara uymalıdır.

KAYNAKÇA

- Kar, B. ve Göktaş, Ş. (2007) “Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri”, **Sicil Dergisi**, S.6., Haziran, s. 27-37.
- Bayındır, B. (2013) “4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Ücretsiz İzin Uygulaması”, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, **T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İstanbul.
- Demir, F. (2013) En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, 7. Baskı, ISBN 978-975-2700-00-4.
- Eurostat (2015) **Employment Statistics**, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.
- Eurofound (2013) “Women, Men and Working Conditions in Europe”, **Publications Office of the European Union** Luxembourg, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>
- Benmayor, G. (2016) “Büyümenin Anahtarı Kadın İşgücü”, **Hürriyet Gazetesi**, 23.12.2016.
- Özer M. ve Biçerli, K. (2003-2004) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, ss. 55-86.
- OECD, (2016) “How Does Turkey Compare?”, **Employment Outlook 2016**, <https://www.oecd.org/turkey/Employment-Outlook-Turkey-EN.pdf>, July.
- Özdemir, Ö. (2016) “Türkiye’nin Potansiyel İşgücü: Kadınlar”, <http://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-38315742>, 15/12/2016.
- Taşkent, S. ve Kurt, D. (2014) “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum**.
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (2016) “Kadın Sigortalıların Hakları”, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/kadin_sigortalilarin_haklari/analik_halinde, 16/12/2016.
- Centel, T. (1992) “Kısmi Çalışma”, **Kazancı Hukuk Yayınları**, No: 106, İstanbul.
- Tüik (2016) “İstatistiklere Kadın 2015”, **Haber Bülteni**, 07 Mart 2016, Sayı: 21519.
- Tüsiad (1999) “Türkiye’nin Fırsat Penceresi, Demografik Dönüşüm ve İzdüşümleri”, **TÜSİAD**, Ocak 1999, Yayın No.TÜSİAD-T/99-1-251.
- Yeates, N. (2004) “Global Care Chains”, **International Feminist Journal of Politics**, 6(3): 369-391.