

Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler¹

Ö. Hakan ÇAVUŞ²

ORCID: 0000-0002-0124-8812

Öz: Kadın işçilerle/sigortalılarla ilgili düzenlemelere Anayasanın 50. Maddesinde, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ve 4857 sayılı İş Kanununda yer verilmiştir. 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat ile yapılan düzenlemeler, kadınların hem çalışma yaşamında daha fazla istihdam edilmesini hem de yıpranmalarını önlemeye yöneliktir. Primli ve primsiz rejimden oluşan sosyal güvenlik sistemimiz ve ilgili mevzuat kapsamında gebe ve anne sigortalılara yönelik birçok düzenlemeler yapılmıştır. Sosyal güvenlik sistemimizde düzenlenen bu hakları; geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği, belli şartlarda yarım çalışma ödeneği, işkazası sigortasından sağlanan yardımlar, doğum borçlanması, engelli çocuğu bulunan annelerin erken yaşlılık aylığı almaları, doğum yardımı, çocuk bakım desteği, evde bakım aylığı ve şartlı sağlık yardımı şeklinde sayabiliriz. Çalışmamız, gebe ve anne sigortalılara yönelik sosyal güvenlik hukuku kapsamında sağlanan yardımlar ile sınırlandırılmış, sözkonusu yardımların özellikleri ve hak kazanma şartları değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gebe ve anne sigortalı, Sosyal Güvenlik Mevzuatı, Analık Sigortası

Regulations for Insured and Pregnants and Mothers in Turkish Social Security Legislation

Abstract: Regulations about women workers/insurers are included in the 50th Article of the Constitution of Republic of Turkey, Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510 and Labor Law No. 4857. The regulations introduced by Law No. 5510 and related legislation are aimed providing to increase in women employment and to prevent worn out of women in the working life. Many arrangements have been made for insured pregnant and mother insured for social security system with premium and non-premium

¹ Bu çalışma, 04-05 Mayıs 2018 tarihlerinde 9 Eylül Üniversitesi tarafından İzmir’de düzenlenen International 2. Women’s Congress’de sunulan bildirinin geniş ölçüde gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

² Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

regime. These rights which organize in our social security system we can count them as temporary incapacity benefit, breastfeeding allowance, half-time working allowance under certain conditions, benefits from work accident insurance, payment unpaid birth leave insurance liability, partum half-time work allowance in case of birth or adoption in pregnancy and maternity, maternity indemnity, maternity with disability, early retirement advantage for mothers who have a disabled child, child care support, home care pension and conditional health care.

Our study limits are determined rights granted to pregnant and maternity insured social security law and features of the law and conditions of having these rights are evaluated.

Keywords: Insured pregnant and mother, Social Security Legislation, Maternity Insurance

Giriş

Sosyal güvenlik sistemimizde annelik; kadının hamile kalması ile başlayarak doğumla devam eden ve çocuk sahibi olmakla süren fizyolojik, ekonomik ve sosyolojik risklerle dolu bir süreçtir. Bu süreç içinde kadın çalışanlar belirli bir süre çalışma hayatından uzak kaldıkları için hem gelir kaybına uğramaktadırlar hem de sağlık yardımları yönünden zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Bu durum kadın yoksulluğunu ortaya çıkaran önemli nedenlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sözkonusu sorunlara çözüm bulabilmek amacıyla sosyal güvenlik sistemimizde sigortalı olan ve sigortalı olmayan gebe ve kadın sigortalılara doğum öncesi ve doğum sonrası yararlanabilecekleri haklarla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler çerçevesinde gebe ve kadın sigortalılara sigortalılık niteliklerine göre primli sistem üzerinden; geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği, belli şartlarda yarım çalışma ödeneği, işkazası sigortasından sağlanan yardımlar, doğum borçlanması ve engelli çocuğu bulunan annelerin erken yaşlılık aylığı almaları sağlanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemimizde ayrıca sigortalı olma şartı aranmadan gebe veya anne kadına primsiz sistem üzerinden sosyal yardım niteliğinde yardımlar yapılmaktadır. Bu yardımları da, doğum yardımı, çocuk bakım desteği, evde bakım aylığı ve şartlı sağlık yardımı olarak sayabiliriz.

Teorik kavramlar üzerinden literatür taraması ve betimsel analiz yöntemi ile gerçekleştirilen çalışmamız bu alandaki yeni düzenlemeleri ve sistemi ele alarak değerlendirmeler içermektedir.

Sigortalılığa Bağlı Haklar

Sigortalılığa bağlı haklar, primli rejimin teknik aracı olan sosyal sigorta sistemi içinde düzenlenmiş haklardır.

Analık Halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneği Verilmesi

5510 sayılı Kanun kapsamında analık hâlinde çalışamayan kadın sigortalıya uğradığı gelir kaybını telafi etmek amacıyla geçici işgöremezlik ödeneği verilmektedir. 5510 sayılı Kanunda öncelikle analık hali tanımlanmıştır. Kanun'un 15/2. maddesine göre, 5510 sayılı Kanun'un 4/a ve 4/b maddeleri kapsamındaki “*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 haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali*” olarak kabul edilmektedir. Sigortalının analık hali durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından sigortalıya belli şartların gerçekleşmesi durumunda geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 453). Söz konusu ödenek sadece kendisi sigortalı olan kadının analığı halinde verildiği için sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanamamaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 16/2. maddesine göre, “analık sigortasından sigortalıya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği” verileceği hüküm altına alınmıştır. Geçici işgöremezlik ödeneğine hak kazanmanın ilk şartı, 5510 sayılı Kanun'un 18/1-c maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, iş sözleşmesi kapsamında çalışan, köy ve mahalle muhtarları ile ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olan veya gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kayıt olan veya tarımsal faaliyette bulunan bağımsız çalışan kadın sigortalılar, Kanunda belirtilen koşulların gerçekleşmesi hâlinde analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabileceklerdir (Güzel vd., 2018:445). Kendi nam ve hesabına çalışan 4/b kapsamındaki kadın sigortalının geçici işgöremezlik ödeneğine hak kazanabilmesinin bir diğer koşulu da 5510 sayılı kanun'un 18/2. maddesine göre, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olmasıdır. Ancak özellikle belirtmek gerekirse, 5510 sayılı Kanuna göre 4/b kapsamında anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi ortağı veya diğer sermaye şirketlerin ortağı olan sigortalı kadın, analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamamaktadırlar (Tuncay ve Ekmekçi, 2019:457)

Analık sigortası kapsamında kadın sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesinin ikinci koşulu prim ödeme koşuludur. Kanununun 18/1-c maddesine göre, “*doğumdan önceki bir yıl içinde sigortalı işçi adına en az 90 gün kısa vadeli sigorta priminin bildirilmiş olması*” gerekmektedir. Gebe çalışanlara “*doğumdan önce sekiz (çoğul gebelik halinde on hafta) ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için günlük kazancının üçte ikisi oranında*” geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir (Sözer, 2017:247).

Doğum yapan kadın sigortalının; erken doğum yapması, düşük yapması, kürtaj olması, doğumun geç meydana gelmesi durumlarında geçici işgöremezlik

ödeneği verilir verilmeyeceği ile ilgili konular SGK'nın 2019-21 sayılı genelgesinde açıklanmıştır. SGK'nın 2016-21 sayılı genelgesine göre, “**sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde, doğumdan önce kullanmadığı çalışmaması gereken süreler doğum sonrasına ilave edilir ve ilave edilen her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Doğumdan önce analık istirahatinin başladığı tarihte sigortalılık niteliği devam eden kadının, doksan günlük kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartını yerine getirdiğinde analık istirahat süresi içinde herhangi bir sebeple hizmet akdi sona ermiş olsa dahi kendisine doğum öncesinde ve doğum sonrasında**” geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Yine 2016-21 sayılı genelgeye göre, “**ücretsiz izin ile grev ve lokavt halleri dışında kalan prim ödeme gün sayısının eksik gün nedenlerinde, ilgili ay için “sıfır gün, sıfır kazanç” bildirilmesi durumunda, en son bildirilen primin ilişkin olduğu tarihi takip eden onuncu gündən itibaren sigortalılık niteliği yitirilmiş sayılarak**” geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir. Özellikle “**gebeliğinin otuzikinci haftasından önce doğum yapan (düşük dahil) kadın sigortalıya da analık hali nedeniyle istirahat raporu düzenlenebilecek sigortalı kadının istirahatlı kaldığı süreler için hastalık sigortasından geçici işgöremezlik ödeneği ödenecek ve düşük yapılan tarih doğum tarihi kabul edilerek erken doğum nedeniyle ödenemeyen ve doğum öncesinde sigortalı kadının istirahat etmesi gereken sürelerle ait iş göremezlik ödenekleri doğum sonrası istirahat sürelerine ilave edilerek çalışılmayan süreler için**” geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Yine “**tabbi gereklilik nedeni ile gebeliğin sonlandırılması sonucu istirahati uygun görülen sigortalı kadına analık sigortasından, tabbi gereklilik haricinde (kürtaj vb.) istirahat verilen sigortalı kadına ise**” hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Ayrıca yine 2016/21 sayılı genelgeye göre, “**doğumuna sekiz hafta kaldığı ve üç hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor alan sigortalı kadın üç haftadan daha uzun bir süreden sonra doğum yaparsa işyerinde çalışmadığı gün kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Sigortalı kadına tekil gebelikte elli altı gündən çoğul gebelikte yetmiş gündən fazla analık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenemediğinden elli altı gündən veya yetmiş gündən fazla istirahatlı kaldığı sürelerle ait ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri hastalık sigortasından ödenecektir.**” Ancak 5510 sayılı Kanunun 4/b statüsüne tabi sigortalılar hastalık sigortasına tabi olmadıkları için doğumun sekiz veya on haftadan sonra gerçekleşmesi halinde bu süreleri aşan süreler için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir.

Sigortalılığının sona ermesi ile ilgili Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin (SSİY) 40/10. maddesine göre sigortalı, “**hastalık ve analık sigortası bakımından geçici iş göremezlik ödeneği almasını sağlayan istirahat raporunun süresi içinde sigortalılık hâlinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde sigortalılığın sona erdiği tarihten sonra en fazla onuncu güne kadar geçici iş göremezlik ödeneği**” alabilecektir. Yönetmelikteki bu düzenlemeden sigortalının, analık izni esnasında iş sözleşmesi askıda olduğu için kural olarak sigortalılık niteliğinin sona ermediği anlaşılmaktadır. Zaten analık nedeniyle doğum iznine ayrılan kadın sigortalının iş sözleşmesi askıya alınmaktadır (Başkan, 2016: 687 vd). Konuyla ilgili olarak Yargıtay 10. HD. 23.06.2015 T, 2014/9904 E., 2015/12521 K., kararında; iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde sözleşme sone ermediği için on günlük geçici işgöremezlik ödeneği alınabilecek sürenin askı

tarihinden sonraki bir tarihte başlayabileceği ihtimali nedeniyle sigortalının analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabileceğini belirtilmiştir (<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>). .

Analık halinde işgöremezlik ödeneğinin matrahı ve hesaplanma şekli 5510 sayılı Kanun'un 17/1. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm kapsamında, *“analık halinde sigortalıya verilecek ödeneğin hesabında matrah olarak öncelikle sigortalının bir günlük prime esas günlük kazancı esas alınmaktadır. Ayrıca doğumun olduğu tarihten önceki oniki ay içindeki son üç aya ait veya doksan gün üzerinden hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünerek geçici işgöremezlik ödeneği”* hesaplanmaktadır. Geçici işgöremezlik ödeneğinin miktarı da yine 17/1. maddede düzenlenmiştir. Buna göre, *“sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir”*. Yine konuyla ilgili olarak SSIY'nin 40/9. maddesine göre; *“geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi esnasında 5510 sayılı Kanun'un 4/a kapsamındaki sigortalının; a) Bir veya birden fazla işyerinde çalışan sigortalının istirahatli olduğu dönemde işverenleri tarafından işyerlerinde çalışıp çalışmadığı, b) Prime esas kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arazi ödemeler ve c) sağlık hizmet sunucusuna müracaat ettiği veya istirahatın başladığı tarih itibarıyla prim ödeme hâlinin devam edip etmediğinin işveren tarafından SGK'ya elektronik ortamda bildirilmesi”* gerekmektedir.

5510 sayılı Kanunda hastalık ve analık halleri ile ilgili istisnai bir düzenleme bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 9. maddesinde sigortalılık niteliğinin sona erme halleri düzenlenmiştir. Gerçekten Kanunun 9/2. maddesine göre, *“hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık; a) İlgili kanunlar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokant yapması hallerinde, bu hallerin sona ermesini, b) Diğer hallerde ise birinci fıkrada belirtilen tarihleri, takip eden onuncu gündün başlanarak yitirilmiş sayılır.”* Maddeye göre, kadın sigortalı doğum sonrası kullandığı analık izni sona erdikten sonra on gün içinde tekrar çalışmaya başlamazsa, sigortalılık niteliği sona erecektir. Söz konusu hüküm kapsamında sigortalılığı sona erenlerin bu durumları işveren tarafından işten ayrılış bildirgesi ile en geç on gün içinde SGK'ya bildirilmelidir (Güzel vd., 2018:173). Bu hüküm kapsamında SGK'nın 2016/21 sayılı genelgesine göre, *“analık halinde işten ayrılış tarihinden sonraki ilk dokuz gün içerisinde aynı sigortalılık statüsü kapsamında bir işe girilmesi halinde sigortalılık halinin kesintisiz devam ediyor olmasından dolayı tüm istirahat süresi için”* geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Ancak, işten ayrılış tarihini takip eden dokuzuncu gündün sonra sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmesi halinde dokuzuncu gün ile işe giriş tarihi arasında kalan süre için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir. 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesi kapsamındaki sigortalının aldığı istirahat raporuna ait ödeneği alabilmesi için yine 4/a statüsünde çalışması gerekir. Yoksa 4/a statüsünde bir işyerinde çalışırken işten ayrıldıktan sonra isteğe bağlı sigortalı veya 4/b statüsünde sigortalı olarak çalışmaya başlayan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmeyecektir.

Emzirme Ödeneği Verilmesi

Emzirme ödeneği, belirlenen bir tutar üzerinden analık sigortasından sağlanan parasal bir edim olarak verilmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 16/3. maddesine göre, *“analık sigortası kapsamında Kanunun 4/a ve 4/b statüsüne tabi sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine her çocuk için, yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve SGK Yönetim Kurulunca belirlenip Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden”* emzirme ödeneği verilmektedir.

Kadın sigortalıya emzirme ödeneğinin verilebilmesi için asli sigortalı olmak, asgari bir süre sigortalı olmak ve talepte bulunmak gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 16/4. maddesine göre, *“sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için 4/a ve 4/b kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması ve ayrıca 4/b statüsünde olanlar için 120 gün şartının yanında ayrıca genel sağlık sigortası primi dâhil prim ve prime ilişkin bir borçlarının olmaması”* şarttır. Ayrıca tüp bebek yöntemiyle gerçekleşen doğumlar için de analık sigortası yardımları yapılacaktır (Sözer, 2017: 251). Ancak kadın sigortalı, ölü doğum gerçekleştirdiğinde bebeğin canlı doğmamış olması nedeniyle emzirme yardımından yararlanma hakkı bulunmamaktadır (SGK, 2019). Sigortalı kadının çalışma ilişkisi son bulduktan sonra doğum yapması halinde de emzirme ödeneğinden yararlanması mümkündür. Ayrıca 5510 sayılı Kanun'un 16/son maddesine göre, *“emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki onbeş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla”* emzirme ödeneğinden yararlanacaklardır.

Emzirme ödeneğinin verilme şartları ile ilgili bazı konular 2016/21 sayılı genelgede düzenlenmiştir. Genelgeye göre, *“doğum yapan kadının sigortalı olduğu durumlarda, 4/a veya 4/b kapsamında sigortalı olmaması veya gerekli gün şartını sağlayamaması halinde sigortalı erkeğe veya gelir/aylık alan erkeğe şartları yerine getirirse de emzirme ödeneği ödenmemektedir. Ayrıca sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, doğum tarihinde doğum yapan kadınla Türk Medeni Kanunu'na göre evli olması gerekmektedir. Ancak sigortalı kadının doğum yapması halinde, emzirme ödeneğinin verilebilmesi için doğum tarihinde evli olma şartı aranmamaktadır. Ancak bir çocuğun evlat edinilmesi halinde mevzuat gereği geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği ödenmemektedir.”*

Ayrıca her doğum için, sadece bir defaya mahsus olarak verilen emzirme ödeneğinin alınabilmesi için ödeneğe hak kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde SGK'ya başvurulması gerekmektedir (SGK, 2019).

Emzirme ödeneğine hak kazanmak için hangi doğumların SGK'ya bildirilecekleri ayrıca düzenlenmiştir. SGK'nın 2016/21 sayılı genelgesine göre, *“sigortalılara ödenecek olan emzirme ödeneklerinin ödeme sürelerinin kısaltılması*

ve mağduriyetlerin asgariye indirilmesi amacıyla, daha önce talep dilekçesi şartına bağlı bulunan emzirme ödeneği, kadın sigortalının evde kendi başına yaptığı doğumlar ile hemşire veya ebeler tarafından evde yaptırılan doğumlar haricinde; elektronik ortamda düzenlenen raporlarda çocuğun doğum bilgisi ve tarihi e-Ödenek programı tarafından ödeme aşamasında otomatik olarak sorgulanarak anılan program üzerinden talep dilekçesi aranmaksızın” ödenecektir.

Ayrıca Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 88/2. maddesine göre, “*görev ve işleri nedeniyle yurt dışında bulunan sigortalıların, tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacağı raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat sürelerine ait Kanuna göre hak kazandıkları emzirme ödeneği, raporun Kurumca tasdik edilmesi koşulu aranmaksızın Türk Lirası olarak*” ödenecektir.

Doğum veya Evlat Edinme Halinde Yarım Çalışma Ödeneği Verilmesi

Kadın sigortalılara doğum sonrası yarım çalışmalarına imkân veren 10.02.2016-29620 tarih-sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 20. maddesi ile 4447 sayılı Kanunda ek 5. madde olarak yapılan düzenlemeye göre, “*anne işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiye istekleri hâlinde; birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün ve sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenecektir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.*” Sözkonusu madde kapsamda düzenlenen yarım çalışma izninin amacı çocuğun bakımını ve yetiştirilmesini sağlamaktır (Ocak, 2017:202).

Doğum sonrası yarım çalışma izni, kural olarak kadınlara tanınmış bir haktır. Erkek sigortalı eşinin doğum yapması nedeniyle bu izne hak kazanamaz. Ancak sadece üç yaşından küçük çocukları evlat edinen ebeveynlerden sadece birisi bu izni kullanabilmektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.706; Ocak, 2017:178).

Doğum veya evlat edinme halinde yarım çalışma ödeneği verilebilmesi için gereken koşullar 4447 sayılı Kanunun ek 5. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre, sözkonusu ödenekten yararlanabilmek için belli bir süre prim ödemek, belli bir süre filen çalışmak, işverenden talepte bulunmak ve başvuru yapmak gerekmektedir. Sözkonusu madde hükmüne göre, “*doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az altıyüz gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fülen çalışılması, doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren otuz gün içinde İş-Kur’a doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması*” durumunda yarım çalışma ödeneği verilmektedir. Bu düzenlemenin dışında 6663 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 74. maddesinde de düzenlemeler yapılmıştır. İş Kanunu’nun 74/2. maddesi kapsamında, yarım çalışma iznine ilişkin hakkın kullanılabilmesi için işçinin öncelikle doğum sonrası analık iznini kullanmış olması ayrıca çocuğun yaşıyor olması gerekmektedir (Ocak, 2017:179-180). Yarım

çalışma izninin süresi yine 74/2. maddede ayrıca düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, doğum yapan kadın işçiler ve üç yaşından küçük çocuğu evlat edinen kadın ve/veya erkek işçiler birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, üçüncü doğumda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkına sahiptir.

Diğer önemli bir konu da, yarım çalışma izninin kullanılabilmesi için kadın veya erkek sigortalıların işverenden istekte bulunmalarının gerekmesidir. İstek talebi yoksa işverenin bu izni kullandırma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Yarım çalışma izninin kullanılabilmesi için iş sözleşmesinin türünün belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur. Söz konusu izni kullanma talebinin önceden işverene bildirilmesi, işin aksamamasını ve iş gücü eksikliğinin işveren tarafından tamamlanabilmesi açısından önem taşımaktadır (Ekonomi, 2017:28-32)

4447 sayılı Kanunun ek 5. maddesine göre, yarım çalışma ödeneğinin süresi, *“haftalık çalışma süresinin yarısı kadar belirlendiği için”* ödenek talep edecek işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olan süreyi çalışmış olması gerekmektedir. Ayrıca yapılan düzenlemeye göre, brüt asgari ücret üzerinden hesaplanarak yarım çalışma süresi kadar hesaplanan miktar sigortalı anneye verilecektir (Ermumcu, 2017:2016-2017).

İş-Kur tarafından verilen yarım çalışma ödeneğini alan sigortalılar adına İş-Kur, toplam % 32.5 oranında uzun vadeli sigorta kolları primi ile genel sağlık sigortası primini aylık prim ve hizmet belgesi ile SGK'ya bildirecektir. Yarım çalışma ödeneği verilen süreler 4/a sigortalılık statüsünde sayılacaktır. Ayrıca SGK'nın 2013/11 sayılı genelgesine göre, *“yarım çalışma ödeneği alan sigortalılar adına sigortalı işe giriş bildirgesi ve işten ayrılış bildirgesi İşkur tarafından düzenlenmeyecektir.”* Ayrıca Deniz İş Kanununa, Basın İş Kanununa ve Türk Borçlar Kanununa tabi olarak çalışmakta olan işçiler de doğum sonrası yarım çalışma izninden yararlanabileceklerdir.

Doğum Borçlanması Hakkı

Hizmet borçlanması, *“bazı nedenlerden dolayı sigortalılık ilişkisi sona eren, kesilen veya askıya alınan sigortalıların veya bak sahiplerinin sonradan kesilen sürelerin primlerini ödeyerek sigortalılık süresinden saydırmaları imkan veren bir sosyal sigorta işlemidir”* (Alper, 2019, 317). Borçlanma süreleri arasında yer alan doğum borçlanmasının da düzenlendiği 5510 sayılı Kanun'un 41/a maddesinde yapılan son düzenlemelere göre; ücretsiz doğum ya da analık izni sürelerini 4/a statüsündeki kadın sigortalılar 08.05.2008 tarihinden itibaren ve 4/b ve 4/c statüsündeki kadın sigortalılar 11.09.2014 tarihinden itibaren en fazla üç çocuk için ve her bir çocuğun doğum tarihinden sonraki iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla (en fazla altı yıl) borçlanma yapabilmektedirler. Ancak borçlanma yapılabilecek sürelerde kadın sigortalı, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla yazılı talepte bulunması halinde doğum borçlanması yapılabilmektedir (Canbolat ve Özkan, 2016:109-110).

Doğum borçlanması ile ilgili düzenlemeler yürürlüğe girdiği tarihten itibaren çok sayıda tartışmaya neden olmuştur. Ortaya çıkan sorunlara yönelik olarak Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin, 05.04.2010 tarih ve E. 2009/17858, K. 2010/4907 sayılı kararı ile doğum borçlanması hakkının 5510 sayılı Kanun'dan önce meydana gelmiş doğum borçlanmalarına uygulanabileceği, sigortalının doğumdan önce 5510 sayılı Kanun'un 4/a bendi kapsamında tescil edilmiş olması ve adına kısa ya da uzun vadeli sigorta kolları yönünden prim ödenmiş olmasının gerektiği, doğum nedeniyle borçlanma talep tarihinde sigortalı olmanın gerekmediği hüküm altına alınmıştır (<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>).

Doğum borçlanması hakkı, 6552 sayılı Kanun ile genişletilerek hem borçlanma yapabilecek kişilerin kapsamı hem de borçlanma sayısı arttırılmıştır. 11.09.2014-29116 (Mükerrer) R.G'de yayınlanan 6552 sayılı Kanun'un 43. maddesiyle yapılan düzenleme sonucu; 11.09.2014 tarihi itibarıyla, 5510 sayılı Kanun'un 4/a statüsü dışındaki 4/b ve 4/c statüsündeki sigortalı kadınlara ve üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri borçlanma hakkı verilmiştir (Güzel vd. 2018:531 vd.). Yine Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 24.02.2015 T., 2014/6123 E., 2015/3325 K. sayılı kararında da, 5510 sayılı Kanunun 4/b ve 4/c bentleri kapsamındaki kadın sigortalıların 6552 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden (11.09.2014) önce gerçekleşen doğumlar için de borçlanma yapabileceği yönünde hüküm verilmiştir (<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>).

Doğum borçlanması ile ilgili en önemli sorunlardan birisi kadın işçinin sigortalı olmadan önce yaptığı doğuma/doğumlara ilişkin süreler için borçlanma hakkının verilmemiş olmasıdır. Yani kadın sigortalı işe giriş tarihinden önce doğum/doğumlar yapmışsa doğum borçlanması yaptığında borçlandığı süreler işe giriş tarihini geriye doğru çekmemektedir. Bu noktada önemli bir istisna bulunmaktadır. SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Bağımsız ve Hizmet Akdiyle Çalışanlar Tescil ve Daire Başkanlığı'nın 17.05.2018 tarih ve 4486772 sayılı yazısına göre, sadece kısa vadeli sigorta kollarına tabi olarak 4/a statüsündeki 5510 sayılı Kanun'un 5/b maddesinde "kısmen sigortalı sayılan" sigortalıların doğum borçlanması yapabilmeleri için usulüne uygun verilmiş işe giriş bildirgelerin varlığı yeterli olup SGK tarafından başka bilgi ve belge elde edilememesi halinde prim tahakkuku şartı aranmayacaktır. Konuyla ilgili olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun; 18.05.2011 T., 2011/10-311 E., 2011/322 K. sayılı ve 06.05.2015 T., 2013/2124 E., 2015/1321 K. sayılı iki kararında da sigortalı kadının doğum borçlanması yapabilmesi için doğumun ilk defa sigortalı olarak tescil edilen tarihten sonra olması şartını aramıştır (<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>).

Kadın sigortalılar hem doğum öncesi ve doğum sonrası çalışmanın yasak olduğu süreyi hem altı aya kadar ücretsiz doğum izni süresini borçlanabilirler. Doğum borçlanması için, çocuğun yaşaması ve borçlanma yapılacak süre içinde

kadının sigortalı olarak çalışmaması ya da isteğe bağlı sigortalı olmaması şarttır (Güzel, vd., 2016, 512-513).

SGK'nın 2014-32 sayılı genelgesine göre, "01.10.2008 tarihinde mülga olan 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine tabi sandıklar kapsamında çalışması sona erdikten sonra doğum yapan kadınlardan daha sonra 4/a, 4/b ve 4/c kapsamında sigortalı çalışması bulunanlar ile 506 sayılı Kanuna göre yapılan evlenme ve yaşlılık toptan ödemesinde, sadece uzun vade primleri sigortalılara iade edildiğinden, bunlar, toptan ödeme ihyası yapmalarına gerek kalmadan doğum borçlanması yapabileceklerdir. Ayrıca 5510 sayılı Kanunun 4/a, 4/b ve 4/c statüsünde hizmeti bulunmayan mülga 2925 sayılı Kanuna tabi tarım sigortalıları" da doğum borçlanması hakkına sahiptirler. Ancak, sadece 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine tabi sandıklarda çalışması olup 5510 sayılı Kanunun 4/a bendi kapsamında hizmeti bulunmayanların doğum borçlanması yapamaması önemli bir eksikliklerdir. Ayrıca belirtmek gerekir ki kadın sigortalının, doğum borçlanmasına yönelik talep tarihinde aktif sigortalı olmasına gerek bulunmamaktadır. Yargıtay 10. HD. 05.04.2010, 2009/17858 E., 2010/4907 K. sayılı kararına göre de, sigortalının borçlanma talep tarihinde aktif sigortalı olması gerekmemektedir. Ayrıca Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 5.11.2014 T, 2013/1259 E., 2014/839 K. sayılı kararı ile doğum borçlanması için doğum sırasında kadının aktif sigortalı olma koşulu aranmadığı gibi doğumun sigortalının çalıştığı işten ayrıldıktan sonra üç yüz gün içinde gerçekleşmesi koşulu da aranmamaktadır (<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>).

Doğum borçlanması yapılabilmesi için gereken son koşul, doğan çocuğun borçlanma yapılacak süre içinde yaşamış olmasıdır. Borçlanma yapılabilecek doğumdan sonraki iki yıllık sürede çocuk ölmüşse, sadece çocuğun ölüm tarihine kadar olan süreler borçlanılabilir (Güzel vd., 2018:533)

Doğum borçlanması için ödenecek tutar Kanunda belirlenmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 41/2. maddesine göre, "sigortalıların veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde geçerli prime esas günlük kazanç alt (brüt asgari ücretin bir katı) ve üst (brüt asgari ücretin 7.5 katı) sınırları arasında olmak üzere kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri" gerekmektedir.

Süt İzninde Meydana Gelen Kazaların İş Kazası Sayılması

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde iş kazasının tanımı yapılmamış hangi hallerde ve durumlarda meydana gelen kazaların 4/a statüsündeki sigortalıların ve bazı sınırlı hallerde 4/b statüsündeki sigortalılar açısından iş kazası olarak kabul edileceği beş ayrı madde halinde düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun'un 13/d. maddesinde, "4/a kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda uğradıkları kazanın iş kazası sayılacağı" belirtilmiştir.

Uygulamada süt izni olarak tabir edilen emziren kadın sigortalının çocuğa süt vermek için ayrılan zaman kavramı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74/7 maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, "kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını

emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verileceği, bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçinin kendisinin belirleyeceği, bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı” belirtilmiştir.

Emziren kadın sigortalının uğradığı kazanın 5510 sayılı Kanun’un 13/d maddesi kapsamında iş kazası sayılabilmesi için, 5510 sayılı Kanun’un; 4/a, 5/a, 5/b, 5/e, 5/g, ek 5., ek 10. ve geçici 14/I-a maddeleri kapsamında sayılan sigortalılardan biri olması gerekmektedir (Sözer, 2017:329-332). Ancak 5510 sayılı Kanununun 4/b kapsamındaki kadın sigortalının çocuklarına süt vermeleri sırasında meydana gelen kazalar mevzuat nedeniyle iş kazası sayılmamaktadır. Ancak kadın sigortalının çocuğunu emzirme faaliyeti işyerinde olursa konu 5510 sayılı Kanun’un 13-a maddesi kapsamında iş kazası sayılabilecektir (Sözer, 2017:361).

Süt izni ile bağlantılı olarak 5510 sayılı Kanununun 13/d. maddesi kapsamında 4/a’lı kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan sürede geçirdiği kazalar, çocuğunun bulunduğu yere gidiş geliş sırasında ve emzirme sürelerinde geçirdiği kazalar ayrıca kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında meydana gelen kazalar işkazası sayılacaktır (Tuuç, 2017,224). Emziren kadın sigortalının uğradığı kazanın iş kazası sayılması bakımından kazanın işyerinde veya işyerinin dışında, ne şekilde ve neden meydana geldiğinin herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Süt izni süresince işyeri dışında çocuğunu emzirmek amacıyla eve veya kreşe gidip gelirken ya da bu yerlerde meydana gelen tüm kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir. (Caniklioglu, 2006:388-389)

Asıl olan süt izninin işyerinde kullanılmasıdır. Ancak uygulamada bazı işyerleri kadınların her gün 1.5 saat işe geç gelmesi veya 1.5 saat işten daha erken ayrılmasına izin vermektedirler. Mesai süresi içinde kalmak şartıyla kadın sigortalının evde veya yolda bir kazaya uğraması işkazası olarak değerlendirilmelidir. Konuyla ilgili olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 10.06.1983 T., 1981/10-328 E. 1983/652 K. sayılı kararında iki saat emzirme izni alan sigortalı kadının bu süre içinde yolda karşıdan karşıya geçerken bir aracın çarpması sonucu vefat etmesi olayını işkazası olarak değerlendirmiştir (Sözer, 2017:345). Ayrıca belirtmek gerekir ki, gebe sigortalı, işyerinde geçirdiği bir iş kazası sonucunda çocuğunu düşürürse iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ilişkin hükümler dikkate alınmalıdır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017:450).

Sürekli Başkasının Bakımına Muhtaç Derecede Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalıların Erken Emekliliği

5510 sayılı Kanunda ağır engelli çocuğu bulunan anne sigortalıların daha erken yaşta yaşlılık aylığı alabilmelerine imkan verilmiştir. Sözkonusu düzenleme 5510 sayılı Kanun ile yürürlüğe girdiği için Kanunun yürürlük tarihi olan 01.10.2008 öncesi bakıma muhtaç çocuğu olup çalışan kadın sigortalıların bu tarihten önceki süreleri erken emeklilik açısından değerlendirilmemektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2019:513).

5510 sayılı Kanun'un 28/8. maddesine göre, “yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların 01.10.2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte birinin prim ödeme gün sayıları toplamına ekleneceği ve eklenen bu sürelerin emeklilik yaş hadlerinden de indirileceği” hüküm altına alınmıştır.

Sözkonusu haktan sadece kadın sigortalılar yararlanabilmektedir. Ayrıca bu haktan yararlanabilmek için sigortalı kadının sürekli başkasının bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğunun bulunması, çocuğun bakımının sigortalı kadın tarafından yerine getirilmesi ve çocuğunun bakıma muhtaç ve engelli olduğuna ilişkin sağlık kurulu raporu ile birlikte SGK'ya başvurusu gerekmektedir. Ancak burada belirtilmesi gereken önemli bir husus bulunmaktadır. Yapılan yeni düzenleme gereği, kadın sigortalı için çocuğunun başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engellilik tespitinin 20.02.2019 tarihinden sonra gerekmesi halinde bu talepleri 20.02.2019-30692 tarih-sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan “Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre değerlendirilecektir.

Malul çocuğun ölümü veya bakıma muhtaçlığının kalkması halinde 01.10.2008 tarihinden ölüm tarihine kadar veya bakıma muhtaçlığın kalktığına karar verilen sağlık kurulu rapor tarihine kadar sadece 01.10.2008 tarihinden sonra geçen hizmetlerin dörtte biri yaşlılık aylığına hak ettiği yaş hadlerinden indirilecektir (Yetik ve Erkan, 2017:227-229). Örneğin, 7200 prim günü ve 58 yaş şartıyla emekli olabilecek ağır engelli çocuğu bulunan bir kadın sigortalının çalıştığı her yıl 360 gün yerine 450 gün olarak değerlendirileceğinden her bir yıl için emekliliğinden 90 gün indirilecek, 20 yıl yerine 16 yıl, 58 yaş yerine 54 yaşında yaşlılık aylığı almaya hak kazanmış olacaklardır.

Ayrıca bazı durumlarda sözkonusu yaş ve prim ödeme gün sayısına ilave edilecek sürelerin esasları SGK'nın 2013/11 sayılı genelgede açıklanmıştır. Genelgeye göre; “kadın sigortalının sigortalılık başlangıcının 01.10.2008 tarihinden önce veya sonra olmasına, çocuğun doğum tarihine veya ölüm tarihine, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul durumda olma halinin başlangıç ve bitiş tarihine, çocuğun evli olup olmadığına, kadın sigortalı boşanmış ise velayetin kadın sigortalıda olup olmadığına, çocuğun, kadın sigortalı tarafından evlat edinilip edinilmediğine, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğun birden fazla olmasına, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretli veya ücretsiz sürekli ve yatılı olarak faydalanıp faydalanmadığına” göre belirlenecektir. Yine SGK'nın 2013/11 sayılı genelgesine göre, kadın sigortalılara Kanununun 28/8. maddesine göre ilave edilecek hizmetin hesabında; Kanununun 4/1. maddesinin (a), (b) ve (c) bentlerine tabi olarak 01.10.2008 sonrası geçen, 01.10.2008 sonrası isteğe bağlı sigortalı olarak prim ödenen, mülga 2925 sayılı Kanuna tabi olup 01.10.2008'den itibaren Kanununun 4/a bendine tabi geçen, 01.10.2008 sonrası geçen ve 3201 sayılı Kanun kapsamında borçlandırılan” süreler dikkate alınacaktır. Bu düzenlemelere göre, iki grup sigortalı kadın söz konusu haktan yararlanabileceklerdir. Bunlardan ilki, çalışmaya devam eden kadın sigortalılar ikincisi ise çalışmayan ve isteğe bağlı sigorta kapsamında olan kadınlardır (Yetik ve

Erkan, 2017:229). Ancak 2013/11 sayılı genelgeye göre; 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi kapsamında sigortalı oldukları halde adlarına malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmemiş olanlar erken emeklilik hakkından yararlanamazlar. Ayrıca, kadın sigortalıların, 5510 sayılı Kanununun 28. maddesindeki düzenlemeden yararlanabilmesi için bakıma muhtaç ağır engelli çocuğun SGK'ya tescilinin (kaydının) yapılması gerekmektedir. Tescil işleminin hemen ya da yaşlılık aylığı talebiyle birlikte sonradan yapılıp yapılmamasının önemi bulunmamaktadır (Göktaş, 2015:212-213)

Başkasının sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu olan ve çocuğun bakımını yerine getiren erkek sigortalının bu haktan yararlanamaması eşitlik ilkesine aykırılık nedeniyle eleştirilmektedir (Güzel vd.,2018:518) .

Sigortalılığa Bağlı Olmayan Haklar

Primsiz sosyal güvenlik sisteminin araçlarından birisi de sosyal yardımlardır. Sosyal yardımlar, *“yararlananların herhangi bir biçimde prim ödemediği, devletin yoksulluğa karşı geliştirdiği destek mekanizmalarıdır.”* Gebe veya emziren kadın sigortalılara; doğum yardımı, evde bakım aylığı, bakıcı desteği gibi çeşitli sosyal yardımlar yapılmaktadır. Söz konusu yardımlardan yararlanacak olan kişinin 5510 sayılı Kanuna göre 4/a, 4/b veya 4/c statüsünde sigortalı olmasının bir önemi bulunmamaktadır.

Doğum Yardımı

07.04.2015-29319 tarih-sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 6637 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 16. maddesinde doğum yardımı adıyla yeni bir sosyal yardımı düzenlemiştir. 6637 sayılı Kanun ile 08.06.2011-27958 (Mükerrer) tarih-sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’ye eklenen ek 4. maddeye göre, doğum yapan Türk vatandaşlarına birinci çocuk için üç yüz TL, ikinci çocuk için dört yüz TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için altı yüz TL doğum yardımı yapılacağı düzenlenmiştir. 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4. maddesine dayanılarak hazırlanan 23.05.2015-29364 tarih-sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Doğum Yardımı Yönetmeliği (DYY) ile doğum yardımının uygulanmasına ilişkin esaslar belirlenmiştir.

DYY'nin 2. maddesine göre, *“doğum yardımından sadece 15.05.2015 tarihinde ve sonrasında çocukları canlı doğan Türk vatandaşları ile 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28. maddesi kapsamına giren mavi kart sahipleri”* yararlanabileceklerdir. 5901 sayılı Kanun’un 28. maddesine göre mavi kartlı kişi, *“doğumla Türk vatandaşı olan ve çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ile üçüncü dereceye kadar olan altsoylarını”* ifade etmektedir. Bu kişilerin talepleri halinde 28. maddede belirtilen haklardan faydalanabileceklerini gösteren Mavi Kart düzenlenmektedir. DYY'nin 9/1. maddesine göre, *“anne ve babadan her ikisi de Türk vatandaşı ise yardım anneye yapılır. Ayrıca doğum yardımı; annenin Türk vatandaşı olmaması veya annenin vefat etmiş*

olması durumunda veya Bakanlıkça belirlenecek zorunlu hallerde Türk vatandaşı babaya ödenir". Ancak DYY'de 15.5.2015 tarihindeki önceki evlat edinilen çocukların doğum yardımı miktarının tespitinde dikkate alıp alınmayacağı yönünde bir düzenleme yapılmamıştır.

DYY'nin 6/1. maddesine göre, özel sektör işçileri, toplu iş sözleşmesinde veya bireysel iş sözleşmelerinde doğum yardımı verilse bile, emzirme ödeneği yanında ayrıca başvuru yaptıklarında bu tutarı da alabileceklerdir. Kamuda çalışan işçiler içinse, iş sözleşmesindeki veya toplu iş sözleşmesindeki doğum yardımının bu tutarlardan daha az olması halinde aradaki fark Bakanlık tarafından ödenecektir (Sözer, 2017, 253).

SGK'nın 2016/21 sayılı genelgesine göre, 15.05.2015 tarihinden itibaren kadın sigortalıların ve erkek sigortalıların sigortalı olmayan eşleri hem emzirme ödeneği hem de doğum yardımı bakımından hak sahibi konumundadır. Ayrıca SGK'nın 2015/22 sayılı genelgesine göre de, 6637 sayılı Kanuna göre doğum yardımı yapılması, 5510 sayılı Kanuna göre emzirme ödeneği verilmesine engel olmayacaktır.

Çocuk Bakım Desteği

Çocuk bakım desteği, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 9/1-b2 maddesine göre Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığının görevleri ile ilgili düzenleme çerçevesinde yasal dayanağı bulunmaktadır. Söz konusu maddeye dayanarak Türkiye İş Kurumu (İş-Kur) tarafından yürürlüğe konulan 25.04.2018 tarihli "*Sanayi Sektöründeki Mesleklerde Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarına ve İmalat Sektöründeki Mesleklerde Düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarına Katılan Kadınlara Çocuk Bakım Desteği Verilmesine İlişkin Usul ve Esaslar*" çerçevesinde çocuk bakım desteği, "*01.04.2018 ve sonrasında sanayi sektöründeki mesleklerde en az yüzde elli istihdam garantili olarak açılacak mesleki eğitim kursları ve imalat sektöründeki mesleklerde en az % 50 istihdam taahhüdüyle açılacak işbaşı eğitim programları için*" uygulanmaktadır (İşkur, 2018a).

Çocuk bakım desteğine hak kazanmanın bazı şartları bulunmaktadır. İlk olarak kadının İşkur tarafından düzenlenen işbaşı eğitimi ve mesleki eğitim kurs ve programlarına katılması gerekmektedir. İş-Kur tarafından yürütülen işbaşı eğitimi ve mesleki eğitim kurslarına katılma şartları ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, "*İşKur'a kayıtlı işsiz olmak, on beş yaşını tamamlamış olmak, işverenin birinci veya ikinci dereceden kan hısmı veya eşi olmamak, emekli olmamak, programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenin çalışması olmamak, program başlangıcından önceki son bir ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış olmak ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak*" diğer koşullar arasında bulunmaktadır (İşkur, 2018b). Ayrıca çocuk bakım desteğinden yalnızca iki ile beş yaşında (iki ve beş yaş dâhil) çocuğu olan ve çocuğu kreşe veya gündüz bakımevine gönderen kadın kursiyer ve katılımcılar yararlanabilir. İşkur katılımcısı kadın, yalnızca bir çocuk için planlanan kurs veya program süresince aylık en fazla dört yüz TL bakım desteğinden faydalanabilecektir. (İşkur, 2018a).

Sözkonusu desteğin ne şekilde sona ereceğine ilişkin hususlar ayrıca düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, “*kurs veya programdan il müdürlüğüne kabul edilen geçerli bir mazaret ile ayrılan, işveren veya yükleniciden kaynaklı nedenlerle iptal edilen kurs veya programdan geçerli sebeple veya geçersiz sebeple çıkarılan kursiyer veya katılımcı, kurstan ya da programdan ayrıldığı veya çıkarıldığı tarihe kadar veya kurs/programın planlanan süreden önce sona erinceye kadar*” aylık bakım desteği ödemesini almaya hak kazanacaktır (İşkur, 2018a).

İşkur tarafından yürütülen bir diğer uygulama “*Kadın İstihdamının İşte Anne Projesi İle Desteklenmesi*” projesidir. Proje kapsamında 21.09.2018 tarihli “*Kadın İstihdamının İşte Anne Projesi İle Desteklenmesine İlişkin Uygulama Usul ve Esasları*” yürürlüğe konulmuştur. Daha sonra sözkonusu uygulama 30.01.2019 tarihinde revize edilmiştir (İşkur, 2019). Bu kapsamda 15.07.2018 tarih ve 4 nolu Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 623/1-b2 maddesi, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 99. Maddesi ve İşkur’un 2013/1 sayılı Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi sözkonusu projenin hukuki dayanaklarını oluşturmaktadır. Projeden yararlanacak kadınların, “*İş Kulübü bulunan illerde öncelikle İş Kulüplerine katılmaları, İş Kulübü bulunmayan illerde ise iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmaları*” sağlanacaktır. Bu hizmetin ardından İşkur tarafından “*en az yüzde elli istihdam garantili olarak düzenlenecek mesleki eğitim kursları ile işbaşı eğitim programlarından faydalanmalarına*” imkan tanınacaktır (İşkur, 2019).

01.09.2018 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanan “*İşte Anne Projesi*” kapsamında sunulan destekten “*yalnızca 0-15 yaş arasında (15 yaş dâhil) çocuğu olan kadınlar*” yararlanabilecektir. Ayrıca sözkonusu projeden yararlanmak için ilk olarak “*mesleki eğitim kurslarına ve işbaşı eğitim programlarına katılma şartlarına kurs/program süresince bağız olunması gerekmekte olup ayrıca projeden yararlanacak kadınların kurs ve programlara katılmadan önce iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanması*” gerekmektedir. Bunların dışında İşte Anne Projesi kapsamında sunulan destekten farklı yardımlar alan kadınlar da yararlanabilmektedir. Ayrıca “*Sanayi Sektöründeki Mesleklerde Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarına ve İmalat Sektöründeki Mesleklerde Düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarına Katılan Kadınlara Çocuk Bakım Desteği Verilmesine İlişkin Usul Ve Esaslar*” çerçevesinde düzenlenen kurs veya programlara katılanlardan “*çocuk bakım desteğinden yararlanma şartlarını taşıyanlara ayrıca çocuk bakım desteği de ödenebilecektir. Sözkonusu destekten yararlanabilmek için 0-15 yaş arasında çocuğu olan kadınların çocuk sahibi olduklarını gösteren belgeyi ve ilgili mevzuat kapsamında istenen diğer belgeleri de İşkur İl Müdürlüğüne ibraz etmesi*” gerekmektedir (İşkur, 2019).

Bakıma Muhtaç Çocuğu Olan Annelere Evde Bakım Aylığı Ödenmesi

Evde bakım aylığı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından desteklenen üç bakım hizmetinden biridir. Evde bakım hizmeti, kamunun doğrudan iyileştirme merkezleri kanalıyla yerine getirdiği hizmet, özel bakım merkezleri

tarafından ücreti bakanlık tarafından karşılanan hizmet ve son olarak da evde bakıma muhtaç engellilerin bakımını üstlenen kişilere verilen evde bakım aylığından oluşmaktadır (AÇSHB, 2017).

Evde bakım aylığı almak için iki temel şart bulunmaktadır. Bunlardan ilki, belirlenen gelir kriterine uygun olmak diğeri de bakımı yapılacak engelli bireyin ağır engelli olduğunu (veya erişkinler için engellilik, çocuklar için özel gereksinim düzeyini) gösteren sağlık kurulu raporunun alınmasıdır. Bu şartlardan ilki olan gelir kriteri hesaplanırken, “*her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirler toplamı esas alınmak suretiyle, hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarı, asgari ücretin aylık net tutarının 2/3’ünden daha az*” olmalıdır (Aygüler ve Ayalp, 2018:6-7).

Evde bakıma muhtaç çocuğu olan ve bu çocuğun bakımını üstlenen anneler, 27.05.2018-18059 tarih-sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu’nun ek 7. maddesine göre ve aynı Kanun’un 7/4. maddesine göre, bazı şartların oluşması halinde evde bakım aylığı almaya hak kazanmaktadırlar. Evde bakıma muhtaç çocuğun “*bakıma muhtaç özürüllüğünün tespiti*ne” yönelik yeni düzenlemeler yapılmış ve birçok kriter yeniden belirlenmiştir. Şu anda 04.11.2016-29878 tarih-sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan “*Engelli Bireylere Yönelik Özel Bakım Merkezleri Yönetmeliğinin*” 67/2. maddesi ile evde bakım aylığı ödemelerine devam edilmektedir. Evde bakım aylığını da etkileyen bazı yeni unsurlarla ilgili olarak 20.02.2019-30692 tarih-sayılı Resmi Gazete’de “*Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik*” ve “*Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik*” yayınlanmıştır. “*Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmeliğinin*” 15. maddesine göre, “*20.02.2019 tarihinden önce düzenlenen; a) Süreli engelli sağlık kurulu raporlarına ilişkin yeniden sağlık kurum ve kuruluşlarına sevk işlemleri uyarınca düzenlenecek raporların, b) Engelli sağlık kurulu raporlarına ilişkin ilgililer veya kurumlarca yapılan itirazların, c) Hakkında engelli sağlık kurulu raporu düzenlenen kişi, vasisi veya kurumlarca yapılan yeni rapor başvuruları, kontrol muayenelerinin*” 20.02.2019 tarihinde yürürlüğe giren “*Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik*” hükümlerine göre sonuçlandırılacağı hüküm altına alınmıştır.

Sağlık Bakanlığının 2019/6 sayılı genelgesinde “*Erişkinler İçin Engellilik ve Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelikler*” ile ilgili konular açıklanmıştır. Genelgeye göre; 18 yaşından küçük çocuklar için engellilik süreçleri “*Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik*” (Çözger Yönetmeliği) ile tamamen değiştirilmiştir. Çözger Yönetmeliği ile sağlık kurulu raporu kaldırılmış bunun yerine çocuklar için özel gereksinim raporu (Çözger) alınması zorunlu hale getirilmiştir. Çözger Yönetmeliğinin 4/d maddesine göre “*Çözger, sağlık kurulunca hazırlanan çocuğun özel gereksinimlerini belirten belgeyi*” ifade etmektedir. Çözger yönetmeliği ile önemli değişiklikler yapılmış ve özellikle çocukların engellilik değerlendirmelerine ve rapor süreci ile ilgili yeni bir sistem getirilmiştir. Çözger yönetmeliği ile yapılan değişikliklerin en önemlilerinden birisi çocuk ve erişkinler için verilecek raporların ayrılmış olmasıdır. Çözger

Yönetmeliğinin 1. maddesine göre yönetmeliğin amacı, “*çocukluk döneminin gelişim süreci nedeni ile erişkin dönemden farklılık göstermesinden dolayı özel gereksinimleri (engelleri) olan çocukların gereksinimlerini erişkinlerden farklı şekilde belgelenecek sağlık, eğitim, rehabilitasyon, diğer sosyal ve ekonomik haklara, hizmetlere erişimlerinin sağlanması*” olarak düzenlenmiştir. Bu ayırım çerçevesinde çocukların değerlendirmesinin yapılabilmesi için Çözger standart değerlendirme süreçleri oluşturulmuştur. Çözger için yapılacak olan değerlendirmenin temel yöntemi, ilke ve kıstasları “*Çözger Yönetmeliği Özel Gereksinimleri Alanları Kılavuzu (Ek 2)*” ile belirlenmiştir. Yeni kavramlar arasında yer alan “*özel gereksinim*” kavramı, Çözger Yönetmeliğinin 4/n maddesinde “*çocuğun toplumsal yaşama eşit katılabilmesi için bedensel ya da gelişimsel işlev kısıtlılığı olmayan bireylerden farklı sağlık, eğitim, rehabilitasyon, cihaz, ortez, protez, çevresel düzenlemeler ve diğer sosyal ve ekonomik haklara ve hizmetlere gereksiniminin olması*” şeklinde tanımlanmıştır. Çözger Yönetmeliğinde, “*engelli/ağır engelli*” kavramı kullanılmadan çocukların “*özel gereksinim*” düzeyleri belirlenmiştir. Çözger Yönetmeliği'nin ekinde yer alan ek-3 sayılı tabloda çocukların özel gereksinim düzeylerinin hangi engel oranına karşılık geldiği belirtilmiştir. Buna göre özel gereksinim düzeyleri; “*Özel Gereksinimi Var*”, “*Hafif Düzeyde Özel Gereksinimi Var*”, “*Orta Düzeyde Özel Gereksinimi Var*”, “*İleri Düzeyde Özel Gereksinimi Var*”, “*Çok İleri Düzeyde özel Gereksinimi Var*”, “*Belirgin Özel Gereksinimi Var ya da Özel Koşul Gereksinimi Var*” şeklinde düzenlenmiştir (AÇSHB, 2019:6). Sosyal haklardan yararlanma açısından kaldırılan “*ağır engellilik*” kavramının yerine “*Çok İleri Düzeyde Özel Gereksinimi Var*”, “*Belirgin Özel Gereksinimi Var*” veya “*Özel Koşul Gereksinimi Var*” kavramlarına yer verilmiştir. Yani bakıma muhtaç engelli çocuğu olan annelere evde bakım aylığı verilebilmesi için çocuğun özel gereksinim düzeyinin; çok ileri düzeyde veya belirgin veya özel koşul düzeyinde olması gerekmektedir (AÇSHB, 2019:7).

Evde bakım aylığı uygulaması; kadınların bakım veren olmak zorunda kalması, sosyal güvencesiz çalışmaya neden olması, bakım veren kişinin engellinin akrabası olmak zorunda kalması, bakıcılara sürekli eğitim ve psikolojik destek verilmemesi, gelir hesabının eksiklikleri, evde bakım heyetlerinin yeterince inceleme yapamaması ve bakıcılara bakım verdikleri engel oranının dikkate alınmadan aynı miktarda ödeme yapılması konularında ciddi olarak eleştirilmektedir (Aygüler ve Ayalp, 2018:10-16)

Şartlı Sağlık Yardımı

Şartlı Nakit Transferi (ŞNT) programlarının asıl amacı, yoksul bireylerin beşeri sermaye düzeylerinin yükseltilmesidir. Bu amaçla, yoksul hanelerdeki hamile, bebek ve çocukları hedef alan bir dizi eğitim ve sağlık temelli olarak ön şart ileri sürülmektedir. Bu şartlar; yoksul ailelerdeki çocukların okula kaydolmalarını, derslerine düzenli devam etmelerini, düzenli kontrollerle önleyici ve tedavi edici sağlık hizmetlerinden yararlanmalarını, beslenme ve aşı kontrollerini içermektedir (Son, 2008:2). Ayrıca programların çoğunda hamile kadınların periyodik sağlık bakımlarını eksiksiz yaptırılmaları şartı da aranmaktadır. Sözkonusu bu şartları

eksiksiz yerine getirdikten sonra nakit desteğine hak kazanılmaktadır. Böylece beşeri sermaye düzeyi yükselen çocuk ve gençlerin ileride yoksulluktan kurtularak yoksulluk ile eşitsizliğin nesilden nesile aktarılan kronik sorunlar olmaktan çıkacağı savunulmaktadır (Sarıpek, 2017:96-97).

Türkiye’de 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında uygulanan şartlı sağlık yardımı, “*yoksulluk nedeniyle çocuklarını okula gönderemeyen ya da okuldan almak zorunda kalan, okul öncesi çocuklarının sağlık kontrollerini düzenli olarak yaptıramayan ve doğumlarını bir sağlık kuruluşunda gerçekleştiremeyen yoksul durumdaki aileleri desteklemeyi hedefleyen şartlı nakdi bir sosyal yardım programı*” olarak tanımlanmıştır (AÇSHB, 2012:13) Türkiye’de uygulanmakta olan “*Şartlı Nakit Transferi Yardım Programının*”, “*Şartlı Eğitim Yardım Programı (ŞEY)*” ve “*Şartlı Sağlık Yardım Programı (ŞSY)*” olmak üzere iki alt yardım programı bulunmaktadır.

Şartlı sağlık yardımı, “*yoksulluk riski altındaki ailelerin çocuklarının temel sağlık hizmetlerinden düzenli olarak faydalanmalarını, gebe kadınların 0-6 yaş grubundaki çocuklarının sağlık kontrollerini tamamlamalarını ayrıca anne adaylarının ise düzenli olarak kontrollerini yaptırarak hastanede doğum yapmalarını teşvik etmeyi amaçlayan şartlı bir sosyal yardım programıdır*” (AÇSHB, 2018; Ören, 2014:58). Şartlı sağlık yardımları kapsamında; çocuk sağlık yardımı, gebelik yardımı, doğum ve loğusalık takibi ödemeleri yapılmaktadır. Şartlı sağlık yardımı kapsamında yapılan şartlı gebelik yardımı, “*nüfusun en yoksul kesiminde yer alan ve sosyal güvenceye tabi olmayan gebe kadınların gebelik süresi içinde bağlı bulunduğu il ve ilçedeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı’na başvurarak düzenli olarak sağlık kontrollerini yaptırdığı takdirde hak kazandıkları bir yardım türüdür*” (AÇSHB, 2018). Bu yardım, sosyal güvencesi olmayan, gebelik süresi içinde başvuru yapan ve gelir durumu SYDV’nin mütevellî heyetinin belirleyeceği muhtaçlık sınırının altında olan kadınlara aylık olarak yapılır (Sarıtepe, 2019:57-63). Gebe olan kadının düzenli muayenelerinin yapılması hâlinde doğumdan önce ve sonra iki kereye mahsus aylık olarak ödeme yapılmaktadır. Gebelik yardımından yararlanan ve doğumu yetkili hastanelerde gerçekleştiren kadınlara, doğum belgelerini bağlı bulunduğu il/ilçedeki SYDV’ye götürdüğü takdirde bir defa ödeme yapılır (Korkusuz ve Uğur, 2018:104).

Sonuç

Sosyal güvenlik sistemimizde, gebe ve anne sigortalılara önemli haklar verilmiştir. Bu hakların bir kısmı sigortalı niteliğine bağlı olan haklar ve bir kısmı da sigortalılığa bağlı olmayan haklar olmak üzere mevzuatımızda düzenlenmiştir. Bu hakların kapsamı ve yararlanma şartları ile ilgili sorunların çözümüne yönelik düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Özellikle son on yılda sosyal yardım ve sosyal hizmet niteliğindeki uygulamaların çeşitlilik kazanmış olması sosyal devlet olmanın gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda Türkiye’de aile sigortası kolu ve bakım sigorta kolu ile ilgili düzenlemeler yapılmalıdır. Yine tüm sosyal yardım ve sosyal hizmet uygulamalarının tek bir yasa altında toplanması isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2012) “Türkiye’de Uygulanan Şartlı Nakit Transferi Programının Fayda Sahipleri Üzerindeki Etkisinin Nitel ve Nicel Olarak Ölçülmesi Projesi Final Raporu”, <http://www.sck.gov.tr/wp-content/uploads/2020/02/SNT-Program%C4%B1n%C4%B1n-Etkisinin-%C3%96l%C3%A7%C3%BClmesi-Raporu.pdf> (01.02.2018)
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018) “Şartlı Eğitim ve Şartlı Sağlık Yardımı”, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/sartli-egitim-saglik-yardimi/> (01.03.2019)
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB). (2019) **Engelliler İçin Bilgilendirme Rehberi**, Ankara.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) (2020) “Evde Bakım Yardımı”, <https://ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/evde-bakim-yardimi/> (05.02.2020)
- Alper, Y. (2019) **Sosyal Sigortalar Hukuku**, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Arıcı, K. (2017) “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması”, **TBB Dergisi**, 2017 (Özel Sayı), 269-284.
- Aygüler, E. ve Ayalp, M. Ç. (2018) “Türkiye’de Evde Bakım Aylığı Düzenlemesine Eleştirel Bir Yaklaşım”, **Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16 (3) :1-21
- Başkan, E. (2016) “Analık Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları”, Prof. Dr. Turhan Esenere Armağan, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Özel Sayı
- Canbolat, T. ve Ş. D. Özkan. (2016) “Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler”, **İş ve Hayat Dergisi**, S.3 : 105-136.
- Caniklioğlu, N. (2006) “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın”, **Ankara Barosu Hukuk Kurultayı**, C:3, 368-420.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2017) **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul:Beta Basım A.Ş.
- Ekonomi, M. (2017) “Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 14 (53), 21-58.
- Ermumcu, S. D. (2017) “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı Ödenegi”, **9 Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, C.19, (Özel Sayı): 1997-2027.
- Göktaş, M. (2015) “Başkasının Bakımına Muhtaç Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalıların Emekliliği”, **İş ve Hayat Dergisi**, 1 (1): 211-218.
- Güzel, A. Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2018) **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul:Beta Basım A.Ş.
- İşkur, (2018a) “Çocuk Bakım Desteği Usul ve Esasları”, <http://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=1J303r1K2S1Y3T192o2Q3Q3h3I183Z3b> (05.02.2019)

- İşkur, (2018b) “İşbaşı Eğitimi”, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/isbasi-egitim-programlari/> (05.02.2019)
- İşkur, (2019) “Kadın İstihdamının İşte Anne Projesi İle Desteklenmesine İlişkin Uygulama Usul ve Esasları”, <http://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=1V3Z1c2x3A2t0c3D3w1338333i2B1p19>. (05.02.2019)
- Korkusuz, R. ve Uğur, S. (2018) **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Bursa: Ekin Basım.
- Ocak, S. (2017) “Doğum/Evlât Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, **İş ve Hayat**, 3(5), 174-227.
- Ören, K. (2014) “Türkiye’nin Kümülatif Olarak Artan Sosyal Devlet Niteliği”, **Emek ve Toplum**. 3 (5): 48-69.
- Sarıpek, D., B. (2017) “Yoksullukla Mücadelede Şartlı Nakit Transferleri: İnsan Hakları Açısından Bir Değerlendirme”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9 (20): 94-107.
- Sarıtepe, Fatma (2019) “Türkiye’de Sağlık ve Sosyal Yardımlar: Sivas İlinde Şartlı Sağlık Yardımı Alanların Memnuniyet Durumu”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim tarihi: 05.02.2020)
- Son, H. H. (2008) “Conditional Cash Transfer Programs: An Effective Tool for Poverty Alleviation?”, Asian Development Bank, <https://www.adb.org/publications/conditional-cash-transfer-programs-effectivetool-poverty-alleviation> (05.02.2019).
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (2009) “2009-73 sayılı Malül Çocuğu Olan Kadın Sigortalılar konulu genelge”, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739> (01.06.2010)
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (2013) “2013-11 sayılı Sigortalılık İşlemleri konulu genelge”, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739> (01.06.2014)
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (2014) “2014-32 sayılı 2013-11 Sayılı Genelge konulu genelge”, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739> (01.06.2015)
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (2016) “2016-21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları konulu genelge”, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739> (05.02.2019).
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (2020) “Kadın Sigortalının Hakları-Emzirme Ödeneği”, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/kadin_sigortalilarin_haklari (05.04.2020).
- Sözer, A. N. (2017) **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2017) **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul:Beta Basım A.Ş.
- Tuaç, P. (2017) “Analık Halinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi**, (32) 1: 201-241.

- Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2019) **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul:Beta Yayınevi
- Yetik, M. ve Erkan, D (2017) “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası Açısından Sürekli Bakıma Muhtaç Derecede Ağır Engelli Çocuğu Olan Kadın Sigortalılar”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 14 (53): 219-239.
- T.C Sağlık Bakanlığı (2019) “2019/6 sayılı *Erişkinler İçin Engellilik ve Çocuklar İçin Özel Gerekşinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelikler* konulu Genelge” <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/30149,2019-06-sayili-gengelgepdf.pdf?0> (02.02.2020)
- Makalede yer alan Yargıtay kararları Legalbank Elektronik Hukuk Bankasından elde edilmiştir.**
(<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>)

