

# DOĞUM YAPAN KADIN İŞÇİLERİN YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HAKKI

RIGHT ON HALF-TIME WORKING ALLOWANCE OF WOMEN WORKERS HAVING BIRTH



Faruk YÜKSEL\*

## ÖZ

Çalışma hayatında erkeklere göre daha fazla zorluklarla karşılaşan kadın işçilere, doğum yapmaları halinde yarım çalışma ve yarım çalışma ödeneği alma hakkı tanınmıştır. Buna göre gerekli şartları yerine getiren kadın işçiler analık iznini kullandıktan sonra yarım çalışmayı tercih edebileceklerdir. Bu hakkı kullanan kadın işçi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışacak ve haftalık çalışma süresinin diğer yarısında ise ücretsiz izinli sayılacaktır. Bu şekilde ücretsiz izin hakkının kullanılması kadın işçilerin gelir kaybına yol açacağından, yarım çalışma hakkı kullanan kadınlara yarım çalışma ödeneği verilmesi için düzenleme yapılmıştır. Yarım çalışma hakkı kullanan kadın işçiler İşsizlik Fonu ile karşılanan yarım çalışma ödeneği alabileceklerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın İşçi, Yarım Çalışma, Yarım Çalışma Ödeneği.

## ABSTRACT

Women workers who faces with more difficulties than men in their working life, are entitled to a half-time working allowance when they give birth. Accordingly, women workers who fulfill the necessary conditions would prefer to work half-time after using maternity leave. The female worker who exercises this right shall work for half of the weekly work period and will be considered as unpaid leave for the other half of the week. Since the use of the free leave leads to the loss of income for women workers, an arrangement has been made to grant half-time working allowance to women using the right to work half-time. Women workers who are entitled to half-time employment may receive a half-time work allowance paid by the Unemployment Fund.

**Keywords:** Women worker, half-time work, half-time working allowance

\* SGK Başmüfettişi

## 1- GİRİŞ

Günümüzde kadınların çalışma yaşamı içerisinde yer alması sosyal ve ekonomik nedenlerle adeta bir zorunluluk haline gelmiştir. Ülkemizin gelmiş olduğu sosyal gelişmişlik düzeyinde kadınlar hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da aktif olarak rol almaktadır. Ayrıca ailelerin geçimlerini sürdürebilmesi için kadınların da çalışması gerekmektedir.

Kadınların önemli bir toplumsal rolü de anneliktir. Kadın ve çocuklarının sağlıklarının korunabilmesi için gebelik süresince ve anneliğin ilk zamanlarında çalışma koşullarında özel bazı düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır.

Bu çerçevede; 6663 sayılı Kanun<sup>1</sup> ile 4857 sayılı İş Kanunu<sup>2</sup> ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa<sup>3</sup> eklenen maddeler ile doğum yapan kadın işçiler için yarım çalışma hakkı ve yarım çalışma ödeneği alma hakkı tanınmıştır.

Yazımızda yapılan yeni düzenlemeler çerçevesinde yarım çalışma hakkı ve yarım çalışma ödeneği alma hakkına ilişkin açıklamalar yapılacaktır.

## 2- 6663 SAYILI KANUN ÖNCESİ GEBE ve EMZİREN KADINLARIN İZİNLERİ

6663 sayılı Kanun öncesinde detayları Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik<sup>4</sup> ile “muayene izni”, “analık izni” ve “emzirme izni” olarak kadınların gebelik dönemi ve doğum sonrası için üç izin türü düzenlenmiştir.

*Muayene izni*, gebe işçilere gebelikleri süresince periyodik kontrolleri yaptırabilmek için ücretli olarak verilen izindir.

*Analık izni*, hekimin vereceği istirahate bağlı olarak gebe işçinin çalıştırılmamasının esas olduğu, *doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta* olmak üzere *toplam on altı haftalık* süreyi ifade eder. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenerek on hafta olarak uygulanır. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile gebe işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Böyle bir durumda gebe işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Örneğin hekimin onayı ile doğumuna dört hafta kalıncaya kadar çalışan işçi, doğumdan önce kullanmadığı dört haftalık izni doğumdan sonra kullanır ve doğumdan sonra toplam on iki hafta izin kullanır.

Ayrıca gebe işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı analık izni sürelerinin de, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılması mümkündür. Örneğin doğumuna beş hafta kala izin alan ancak izne ayrıldıktan bir hafta sonra doğum yapan gebe işçi doğumdan önce bir hafta izin kullanmış olacak ve doğum öncesi kullanamadığı yedi haftalık izni de doğum sonrası kullanarak toplam onbeş hafta olarak kullanılması imkanı bulunmaktadır.

Doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplam onaltı olarak belirlenen analık izni süresi, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirlenir.

Toplam on altı haftalık analık iznini kullandıktan sonra isteyen kadın işçiye, ücretsiz izin verilir. Bu izinin süresi **en çok altı (6) ay** olabilir.

<sup>1</sup> 10/02/2016 tarih ve 29620 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

<sup>2</sup> 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

<sup>3</sup> 08/09/1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

<sup>4</sup> 14/07/2004 tarih ve 25522 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

*Emzirme izni*, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi tarafından belirlenir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır, yani emzirme izninin kullanıldığı sürelerin ücreti de işçiye ödenir.

### **3- 6663 SAYILI KANUN ile GETİRİLEN HAKLAR**

6663 sayılı Kanunun 22'nci maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 74'üncü maddesinde yapılan düzenlemelerle yarım çalışma hakkı ve aynı Kanun'un 20'nci maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen madde ile yarım çalışma ödeneği alma hakkı düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemede söz konusu haklar şöyle düzenlenmiştir:

#### **3.1- Yarım Çalışma Hakkı:**

Yapılan yeni düzenlemeye göre tam zamanlı analık izni süresinin dolmasından sonra kadın işçinin yarım olarak çalışmaya devam edebilmesine imkan tanınmıştır.

Düzenlemede yarım çalışma, işçilere haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılması şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre; doğum yapan kadın işçilerin;

- Birinci doğumda altmış gün,
  - İkinci doğumda yüz yirmi gün,
  - Sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün,
- süreyle yarım çalışma hakları bulunmaktadır.

Ayrıca çoğul doğum hallerinde bu süreler otuzar gün eklenmektedir. Örneğin ikinci doğumunda ikiz çocukları olan bir kadın işçi  $120+30=150$  gün yarım çalışma iznine hak kazanacaktır.

Çocuğu engelli doğan kadınlar için bu hak daha geniş bir şekilde düzenlenmiştir. Çocuğun engelli doğması halinde yarım çalışma hakkı süresi üç yüz altmış gün olarak uygulanacaktır.

Söz konusu uygulamada;

- Yarım çalışma hakkı işçinin isteğine bağlı olması,
- Yarım çalışma hakkının kullanıldığı süreler içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaması,
- Yarım çalışma hakkının çocuğun hayatta olması kaydıyla kullanılabilmesi,
- Yarım çalışma hakkından üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilerin de yararlanabilmesi,

hususları da önem arz etmektedir.

#### **3.2- Yarım Çalışma Ödeneği Hakkı:**

4447 sayılı Kanunda yapılan düzenleme gereğince, yukarıda açıklanan yarım çalışma hakkını kullanan ve haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanan işçilere yarım çalışma ödeneği ödenecektir.

Yarım çalışma ödeneğine hak kazanmak için aranan şartlar şunlardır:

- İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
- İşçinin 4857 sayılı Kanunun 63'üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışmış olması,
- Analık izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması,

- İşçi tarafından 5510 sayılı Kanun<sup>5</sup> kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği alınmıyor olması.

Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu tutar 2017 yılı için 59,25 TL'dir ve bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmayacaktır.

Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde ve yapılan ödeme İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır. Örneğin, 2017 yılı Mart ayında yarım çalışma hakkını kullanan bir işçinin yarım çalışma ödeneği 2017 yılı Mayıs ayı içerisinde ödenmiş olacaktır.

Yarım çalışma ödeneği alan işçilerin sosyal güvenlikleri ile ilgili de düzenleme yapılmıştır. Buna göre, yarım çalışma ödeneği alınan gün sayısı ve sigorta primine esas kazancın alt sınırı yani asgari ücret esas alınarak hesaplanan sigorta primi işçi ve işveren payları yine İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır.

#### **4- SONUÇ**

Çalışma hayatında yer alan kadınların doğum yaptıktan sonra işlerine dönmeleri halinde çocuklarıyla yeterince ilgilenemedikleri bir gerçektir. Doğum izni kullanan kadın işçilere yarım çalışma ve yarım çalışma ödeneği hakkı tanınarak hem kadınların çalışma hayatından kopmaları engellenmiş hem de çocuklarıyla daha çok ilgilenabilmelerine olanak tanınmıştır. Ayrıca getirilen yeni haklar işverene yeni mali yükler getirmemektedir. Ancak yarım çalışma ödeneği hesaplanırken asgari ücret esas alınacağından daha yüksek ücretle çalışan işçiler için gelir kaybı söz konusu olabilecek ve bu durum yarım çalışma hakkının kullanılmasına yol açabilecektir.

Öte yandan yarım çalışma hakkı, kadın işçilerin çocuk sahibi olmalarını kolaylaştırılmakla birlikte tam da bu nedenle işverenlerin kadın işçi çalıştırma fikrinden uzaklaşmasına da neden olabilir. Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışacak bir işçiden yeterince verim alamayacağını ve yarım çalışma izni kullanılan süreler için başka bir işçi çalıştırması gerekeceğini düşünen işverenler kadın işçi, en azından çocuk sahibi olmayı düşünen kadın işçi çalıştırmak istemeyebilirler.

#### **KAYNAKÇA**

- 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 10/02/2016 tarih ve 29620 sayılı Resmi Gazete
- 4857 sayılı İş Kanunu, 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 08/09/1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete
- Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 14/07/2004 tarih ve 25522 sayılı Resmi Gazete

---

<sup>5</sup> 16/06/2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.