

Prof. Dr. Nurhan SÜRAL

Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
AB Avrupa Toplumsal Cinsiyet Alanındaki Hukuk Uzmanları Ağı Türkiye Temsilcisi

Torba Kanununun Çalışan Kadınlara Dair Hükümleri

“Torba Kanun” olarak adlandırılan “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun,” 25 Şubat 2011 tarih ve 27857 sayılı mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Torba Kanun, bazı kamu alacaklarını yeniden yapılandırılmakta, çalışma hayatına, istihdama, sosyal güvenliğe, devlet memurlarına ve diğer bazı konulara dair düzenlemelerde iyileştirmeler getirmektedir. Bu yazıda, Torba Kanununun çalışan kadınlara dair önemli değişiklikler getiren hükümleri değerlendirilecek ve ilgili AB direktifleri ile karşılaştırılacaktır.¹

Doğum (analık) izni

Torba Kanununun 76. maddesi ile 22.5.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 74/1 maddesine şu cümle eklenmiştir: “Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.”

İş Kanunu’nun 74. maddesi uyarınca, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha 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. Bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile artırılabilir. Görüldüğü üzere, kadın işçi kendi isteği ve doktor onayı ile doğum öncesi izninin yalnızca üç haftasını kullanabilir. Bu tercihin kullanılması halinde, doğum öncesi izinden kalan süre (beş, çoğul gebelik halinde yedi hafta), doğum sonrası izne eklenecektir. Torba Kanundan önce, doğum öncesi iznin bir bölümünün veya tamamının erken doğum nedeniyle kullanılmaması halinde, kullanılmayan kısım yanmakta,

doğum sonrası izne eklenememekteydi. Torba Kanun, İş Kanununa getirilen bu değişikliğe paralel olarak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 18/1(d) maddesinde yer alan "sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde," ibaresini "sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde," şeklinde değiştirmiştir (m. 29). Böylece, erken doğum nedeniyle doğum sonrası izin sürelerine eklenen bu sürelerde de geçici işgöremezlik ödeneği alınabilecektir.

Torba Kanun, erken doğum nedeniyle kullanılamayan doğum öncesi iznin doğum sonrası izne eklenmesini kadın memurlar için de öngörmektedir. Torba Kanununun 106. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104/A maddesi, şu şekilde değiştirilmiştir: "Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü halinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir." Bu hüküm, erken doğum nedeniyle kullanılamayan doğum öncesi iznin doğum sonrası izne eklenmesinin yanısıra, hem anne hem de babanın memur statüsünde olmaları ve analık izninin kullanılması sırasında ananın ölümü halinde, anne için öngörülen süre kadar iznin, talebi halinde babaya tanınacağını amirdir.

19 Ekim 1992 tarihli Hamile, Loğusa veya

Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Konsey Direktifi (92/85/EEC),² Avrupa Konseyinin 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı³ ve ILO'nun 7 Şubat 2002'de yürürlüğe giren 2000 tarih ve 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi, doğum iznini ondört hafta olarak belirlemektedir. AB Direktifi uyarınca doğum izninin tamamının kullanılması zorunlu değildir; ondört haftalık doğum izninin yalnızca iki haftalık kısmı zorunludur.

Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Konsey Direktifi ni değiştiren Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktif Teklifi (COM(2008) 637 final)⁴ kabul edildiğinde, doğum izni ondört haftadan onsekiz haftaya çıkacaktır. Teklifde, doğum izninin ondört haftalık kısmının doğum öncesi ve sonrasına dağılım biçimi, kadın çalışana bırakılmıştır. Doğum izninin bir bölümünün doğum öncesi kullanılması zorunluluğu yoktur. Doğum izninin oniki haftalık kısmı ihtiyaridir, kullanıp kullanılmaması kadın çalışanın insiyatifindedir. Zorunlu olan altı haftalık kısmın ise doğum sonrası kullanılması gerekmektedir. Geç doğum halinde doğum öncesi iznin uzaması, doğum sonrası izin süresini etkilemeyecektir. Prematüre doğum, doğan bebeğin hastaneye yatırılması, çoğul doğum, çocuğun özürlü doğması durumlarında doğum izni üye devletlerin öngöreceği sürelerle uzatılacaktır.

İş Kanunu'nda ve Devlet Memurları Kanununda yer alan doğum izni süreleri mutlak emredici niteliktedir, tamamen veya kısmen kullanılmaması mümkün değildir. Mevzuatımız bu açıdan AB direktiflerinden farklılık göstermektedir. Çalışan kadını 'koruma' amaçlı hükümlerimizi gözden geçirmeliyiz. Doğum izninin süresi ve tamamının zorunlu oluşu, ek izin ve emzirme izninin makul süreleri aşması, kreş kurma ve işletme veya kreş hizmeti alımının mali yükümlülüğünün tamamının işverene ait olması gibi 'koruma' amaçlı hükümler, kadın çalışanı erkek çalışana oranla daha pahalı bir işgücüne dönüştürerek, sonuçta kadının işgücü piyasasına girmesini zorlaştırmaktadır. Kamu-

oyunda 'İstihdam Paketi' olarak bilinen İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun,⁵ sosyal korumadan istihdamın teşvikine doğru atılan önemli bir adım olmuştur. İşverenlerin ana sınıfı kurma yükümlülükleri kaldırılmış, kreş hizmetinin ise hizmet alımı yoluyla da yapılabileceği hükme bağlanmıştır (m. 6, 37).

Ek doğum izni

İş Kanunu'na göre, isteği halinde kadın işçiye, doğum izninin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir (m. 74).

Torba Kanununun 108. maddesi ile değişik 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108/B maddesi uyarınca, doğum yapan memura, 104. madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren isteği üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir." Torba Kanundan önce, aylıksız ek doğum izni süresi kadın memurlar için bir yıl idi.

Babalık izni

İş Kanunu'muzda doğum izni, yalnızca doğum yapan kadına tanınmıştır; eşi doğum yapan erkek işçiye tanınacak babalık izni, bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle belirlenecektir.

Torba Kanununun 106. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104/B maddesi, şu şekilde değiştirilmiştir: "Memura, eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hallerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir." Torba Kanundan önce, memura isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, anne, baba, eş, çocuk veya kardeşinin ölümünde beş gün, erkek memura karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilmekteydi. Torba Kanun üç günlük izni on güne çıkarmakla kalmamış, ilk kez aylıksız babalık izni getirmiştir. Torba Kanununun 108. maddesi ile değişik 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108/B maddesi uyarınca, eşi doğum yapan memura, doğum tarihinden itibaren isteği üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.

29 Haziran 2000 tarihli Kadın ve erkeğin aile

ve çalışma yaşamına dengeli katılımı Konsey ve Konsey bünyesinde toplanan çalışma ve sosyal politika bakanları Sonuç Kararı,⁶ babalık izni verilip verilmemesi hususunu üye devletlerin takdirine bırakmaktadır.

Evlat edinme izni

Evlat edinme halinde izin, ilk kez Torba Kanun ile getirilmektedir. Torba Kanununun 108. maddesi ile değişik 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108/C maddesi uyarınca, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm halinde eşlere kullanılabilir. İş Kanunu'muzda evlat edinmede izin düzenlenmiş değildir; konu, bireysel ve toplu iş sözleşmelerine bırakılmıştır.

Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Konsey Direktifi ile bu Direktifi değiştiren Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktif Teklifinde evlat edinmede izne dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Genel bir düzenleme olmaması nedeniyle, konunun düzenlenmesi üye devletlere bırakılmış durumdadır. Avrupa Adalet Divanı, üye devletin ulusal mevzuatında ek doğum izninin ve evlat edinme izninin yalnızca kadına tanınmış olmasını kadın-erkek eşitliği ilkesine aykırı bulmamıştır.⁷

Emzirme (süt) izni

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat emzirme izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre, günlük çalışma süresinden sayılır (İK m. 74/son fıkra). İş Kanunu'nun bu maddesinde bir değişiklik olmamıştır.

Torba Kanununun 106. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104/D maddesi, şu şekilde değiştirilmiştir: "Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır." Torba Kanun ile birlikte, kadın işçilere tanınan emzirme izni ile kadın memurlara tanınan emzirme izni, gerek başlama anı gerek günlük emzirme izni süresi açısından farklılık göstermektedir. Torba Kanundan önce kadın memurun da bir yaşından küçük çocuklarını emzirmesi için günde toplam birbuçuk saat emzirme izni mevcuttu.

Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Konsey Direktifi ile bu Direktifi değiştiren Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktif Teklifinde emzirme iznine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Genel bir düzenlemenin bulunmaması nedeniyle, konunun düzenlenmesi üye devletlerin ihtiyarına bırakılmış olmaktadır.

Ebeveyn izni

3 Haziran 1996 tarih ve 96/34/EC sayılı UNICE, CEEP ve ETUC tarafından akdolunan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair Direktif,⁸ Avrupa düzeyinde sosyal diyalog yoluyla varılan ilk sözleşmeyi içermiştir. Bu Direktif, 8 Mart 2012 tarihli yeni Ebeveyn İzni Direktifi⁹ tarafından yürürlükten kaldırılmıştır. Üye devletlerin 8 Mart 2002 tarihine kadar iç hukuklarına aktarmaları gereken yeni direktifde, kadın ve erkek çalışanlara, doğum veya evlat edinme nedeniyle çocuğa bakabilmeleri amacıyla üye devletler veya sosyal ortaklarca belirlenecek sekiz yaşa kadarki bir yaş döneminde en az dört (öncekinde üç) ay ebeveyn izni tanınmaktadır (Sözleşme, m. 2). Ebeveyn izninin devredilememesi esas olmakla beraber eşler, dört ayın üç aylık kısmını kendi aralarında devredebilirler, bir aylık kısmın devri ise yasaklanmıştır.

Hukukumuzda "ebeveyn izni" adıyla düzenleme bulunmamaktadır. Torba Kanununun iyileştirdiği "mazeret" ve "hastalık ve refakat

izin"leri, ebeveynlikle bağlantılı geçerli nedenlerin varlığı halinde de kullanılabilir niteliktedir. Merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin onayı ile bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin (önceden de on) verilebilir. Zaruret halinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usulle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci verilen bu izin, yıllık izinden düşülür. Mazeret izinleri sırasında mali haklar ile sosyal yardımlara dokunulamaz (Torba Kanun m. 106 ile değişik 657 sayılı Kanun m. 104/C, E). Hastalık ve refakat izni, Torba Kanununun 107. maddesi ile değişik 657 sayılı Kanun'un 105. maddesinde düzenlenmektedir. 105. maddenin son fıkrası uyarınca, "Memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde, bu hallerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır." Memura tanınan bu refakat izninin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, isteği üzerine onsekiz aya kadar aylıksız izin verilebilir (Torba Kanun m. 108 ile değişik 657 sayılı Kanun m. 108/A). Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması halinde, on gün içinde göreve dönülmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır (Torba Kanun m. 108 ile değişik 657 sayılı Kanun m.108/F).

Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği halinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak, sıkıyönetim, olağanüstü hal veya genel hayata müessir afet hali ilan edilen bölgelere 72. madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere zorun-

lu olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmaz (Torba Kanun m. 108 ile değişik 657 sayılı Kanun m. 108/E).

Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosunda çalışan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerin raporla belgelenilmesi şartıyla, istekleri üzerine en çok altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarla bu süre bir katına kadar uzatılabilir. İşçilere, 10 hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri halinde işçilik süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir (Torba Kanun m. 207 ile değişik 4.4.2007 tarih ve 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanuna ek madde 1/1-2).

Hamilelik ve doğum halinde gece çalışması

1475 sayılı önceki İş Kanunu'muz sanayide ait işlerde kadınlar için gece çalışması yasağı getirmekteydi (m. 69). Bu yasak, yeni İş Kanunumuz tarafından kaldırılmıştır. Sonradan Çatı Direktif¹⁰ kapsamına alınarak yürürlükten kaldırılan, doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklayan 23 Eylül 2002 tarih ve 2002/73/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi¹¹ ile değişik İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif (76/207/EEC) çerçevesinde verilmiş olan Adalet Divanı kararları uyarınca, gece çalışmasının kadınlara yasaklanması dolaylı ayrımcılığı oluşturur.

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik,¹² on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir. Kadın işçiler, gece postasında 7.5 saatten fazla çalıştırılmazlar (m. 5).

Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Direktifini (92/85/EEC) temel alan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik¹³ uyarınca, kadın işçiler, hamile olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Emziren işçinin doğumu izleyen altı ay boyunca da gece çalıştırılması yasaktır. Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, altı aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır (m. 9). Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, altı aylık gece çalışma yasağının doktor raporuyla bir yıla uzatılabileceğini amirdir.

Torba Kanundan önce kadın memurların hamileliklerinin yirmialtıncı haftasından doğumu izleyen bir yılın hitamına kadar gece çalıştırılmaları yasaktı.¹⁴ Torba Kanununun 105. maddesi ile 657 sayılı Kanun'un 101. maddesini değiştirmiştir: "Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi halinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve her halde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Özürlü memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez." Madde uyarınca, kadın memurlar, doktor raporunda belirtilmesi halinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce gece çalışması yapmayacaklardır. Hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle ise mutlak bir gece çalışma yasağı vardır.

Mutlak bir gece çalışma yasağı, AB müktesebatıyla bağdaşmaz zira AB Komisyonu, hamile, loğusa veya emzikli çalışanlar için peşinen mutlak bir gece çalışması yasağının getirilme-

sine karşıdır; önemli olan, bu durumdaki bir çalışanın gece çalışması yapmaya zorlanmamasıdır.

Gelir vergisinden muaf isteğe bağlı sigortalı kadınlar

31.12.1960 tarih ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 9/1(6) maddesine göre, "Evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almamak şartıyla; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamûlleri, kırpıntı deriden üretilen mamûller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın satanlar" gelir vergisinden muafırlar. Bu ürünlerin, pazar takibi suretiyle satılması ile ticarî, ziraî veya meslekî faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri hariç olmak üzere; düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması muafıktan faydalanmaya engel değildir.

5510 sayılı Kanun'un geçici 16/3 maddesi, gelir vergisinden muaf el sanatlarında çalışan kadınların düşük primle isteğe bağlı sigortalı olmaları imkanını sağlamıştır: Maddenin yürürlüğe girdiği tarihten (1 Ekim 2008) önce, Gelir Vergisi Kanunu'nun 9/1(6)'da belirtilen işleri, iş sözleşmesiyle herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte yapmakta olanların bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aynı şartlarla bu işleri yaptıkları, Maliye Bakanlığı'nın görüşü alınarak Sosyal Güvenlik Kurumu'nca belirlenen usul ve esaslara göre tespit edilen isteğe bağlı sigortalı kadınlar, bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının onbeş katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere malullük, yaşlılık, ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi ödeyeceklerdir. 5510 sayılı Kanun'un geçici 16/3 maddesinde

öngörülen, 1 Ekim 2008 öncesi de bu işleri yapıyor olma koşulu, Torba Kanun ile kaldırılmıştır (m. 50). Bu koşulun kalkmasıyla gelir vergisinden muaf işleri yapan ve düşük prim ödeyerek isteğe bağlı sigortalı olmak isteyen kadınların kapsamı genişletilmiş olmaktadır.

2011 yılında prime esas günlük kazanç alt sınırınının 18 katı (2008'de 15, 2009'da 16, 2010'da 17 katı) üzerinden prim hesaplanmaktadır. Her yıl birer puan artırılabilecek ve 2023 yılı ve sonrasında 30 kat olacaktır.

Ev hizmetlerinde çalışanlar

İş Kanunu'nun 13 ve 14. maddelerine göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile 5510 sayılı Kanuna göre ev hizmetlerinde ay içerisinde otuz günden az çalışan sigortalıların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini otuz güne tamamlama yükümlülüğü 1 Ocak 2012 tarihinde başlayacaktır (m. 49 ile değişik 5510 sayılı Kanun geçici m. 12). İsteğe bağlı sigortalılık süreleri 5510 sayılı Kanun'un 4/1(b) kapsamında değil, 4/1(a) kapsamında değerlendirilecek ve böylece iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi 7.200 prim ödeme gün sayısına bağlı olarak emeklilik imkanından yararlanacaklardır (m. 51 ile 5510 sayılı Kanun'a eklenen ek m. 6/5).

Kız çocuklarının statü değişikliklerinde genel sağlık sigortasından yararlanmaları

Torba Kanununun 49/1 maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un geçici 12/8 maddesine eklenen cümle ile, kız çocuklarının statü değişikliklerinin (evlenme, çalışmaya başlama) ortadan kalkması halinde, bu kişiler yeniden ilgili kanunlarına göre bakmakla yükümlü olunan kişi sayılacaklardır. 5510 sayılı Kanun'a göre, kız çocukların yeniden "bakmakla yükümlü olunan kişi" statüsü kazanmaları ve bunun sonucu olarak anne-babalarından dolayı genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanmaları mümkün değildi. Torba Kanunla, 1 Ekim 2008 tarihinden önce "bakmakla yükümlü olunan kişi" statüsünde olup sağlık yardımlarından yararlanan kız çocuklarının statü değişikliği nedeniyle

Esnekliğe karşı çıkmak, kayıt dışılığa, işsizliğin artmasına destek vermektir.

“bakmakla yükümlü olunan kişi” statüsünden çıkmaları ve fakat sonradan statü değişikliğinin ortadan kalkması ile yeniden “bakmakla yükümlü olunan kişi” statüsüne dahil olmaları imkanı getirilmektedir.

Torba Kanununun 49/2 maddesi maddesi ile değişik 5510 sayılı Kanun’un geçici 12/10 maddesi uyarınca, “2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu’na tabi sigortalılar ile bunların bu Kanuna göre bakmakla yükümlü oldukları kimseler, genel sağlık sigortası hükümlerine göre sağlanan sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanma hakkına sahiptir.” Böylece sigortalı kadının çalışamayacak durumda malul olmayan veya 55 yaşından küçük kocası ile sigortalının ana ve babası da “bakmakla yükümlü olunan kişi” kapsamına alınmaktadır.¹⁵

Kadın istihdamını artırmaya yönelik düzenlemeler

Torba Kanun, genç ve kadın istihdamı teşvik süresini uzatmaktadır (m. 74 ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na eklenen geçici m. 10). 31 Aralık 2015 tarihine kadar ilk kez işe alınacak 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlar için özel sektör işverenleri sigorta primi desteğinden yararlanacaklardır. Bakanlar Kurulu, bu desteğin uygulanma süresini 2015 yılından itibaren beş yıla kadar uzatmaya yetkilidir. Destek,

a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

1) Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırksekiz ay süreyle,

2) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuzaltı ay süreyle,

3) (1) ve (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için yirmidört ay süreyle,

b) 29 yaşından büyük erkeklerden (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde sayılan belge ve niteliklere sahip olanlar için yirmidört ay süreyle,

c) (a) ve (b) bentleri kapsamına girenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ilave olarak altı ay süreyle,

ç) 5510 sayılı Kanun’un 4/1(a) maddesi kapsamında çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirenler için oniki ay süreyle,

d) 18 yaşından büyüklerden bu fıkranın (a), (b) ve (ç) bentlerine girmeyenlerin Türkiye İş Kurumu’na kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde altı ay süreyle uygulanacaktır.

Destek unsurundan aynı sigortalı için bir kez yararlanılabilir. İşveren hissesine ait primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak; 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi, sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarını yasal süresi içinde ödemesi ve kapsama giren sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması şarttır.

Torba Kanununun 74. maddesiyle getirilen önemli bir yenilik de sigorta primi desteği ile 5510 sayılı Kanun’un 81/1(ı) maddesinde yer alan beş puanlık prim indiriminin birlikte uygulanmasını engelleyen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun geçici 7/5 maddesinin yürürlükten kaldırılmasıdır.

Avrupa Birliği istihdam politikalarında esnekliğin önemle vurgulanmasının temel nedenlerinden biri de esneklik yoluyla kadınlar, ilk kez işe girecek olan genç işsizler, özürüllüler, emekliler gibi işgücü piyasasına girmede dezavantajlı kesimlerin istihdamının teşvik edilmesi bulunmaktadır. Hem çalışanların hem de işverenlerin sendikaları esneklik uygulamalarını desteklemektedirler. Torba Kanun

Torba Kanun ile getirilen değişiklikler ((E) eski düzenleme / (Y) yeni düzenleme)

	4857 sayılı İş Kanunu	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
Doğum izni	E: Erken doğum halinde doğum öncesi iznin kullanılmayan bölümü yanmaktaydı Y: Erken doğum halinde doğum öncesi iznin kullanılmayan bölümü, doğum sonrası izne eklenir.	E: Erken doğum halinde doğum öncesi iznin kullanılmayan bölümü yanmaktaydı Y: 1) Erken doğum halinde doğum öncesi iznin kullanılmayan bölümü, doğum sonrası izne eklenir. 2) Doğum izni sırasında annenin ölümünde, anne için öngörülen süre kadar izin talebi halinde (memur) babaya tanınır.	E: --- Y: Erken doğum halinde doğum öncesi iznin kullanılmayan ve doğum sonrası izne eklenen bölümü için de geçici işgöremezlik ödeneği
Ek doğum izni	Doğum izninin tamamlanmasını takiben 6 aya kadar ücretsiz izin	E: Doğum izninin tamamlanmasını takiben bir yıla kadar ücretsiz izin Y: Doğum izninin tamamlanmasını takiben 24 aya kadar ücretsiz izin	
Babalık izni	İş sözleşmeleriyle belirlenir.	E: Üç gün aylıklı izin Y: 1) On gün aylıklı izin. 2) 24 aya kadar aylıksız izin	
Evlat edinme izni	----	E: ---- Y: Üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesinde 24 aya kadar aylıksız izin. Her iki eş memursa, her biri 24 ayı geçmemek üzere birbirini izleyen iki bölümde de kullanılabilir.	
Emzirme izni	Çocuk bir yaşına gelinceye kadar günde 1,5 saat	E: Çocuk bir yaşına gelinceye kadar günde 1,5 saat Y: Doğum izninin bitiminden ilk 6 ay içinde günde 3 saat; ikinci 6 ayda günde 1,5 saat	
Ebeveyn izni	“Ebeveyn izni” adıyla düzenleme yok. Konu, bireysel ve toplu iş sözleşmelerine bırakılmış.	“Ebeveyn izni” adıyla düzenleme yok. Memur ve kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosunda çalışan işçiler için Torba Kanunun geliştirip iyileştirdiği “mazeret,” “hastalık ve refakat izin”leri, “ailevi” nedenlerle de kullanılabilir.	
Hamilelik ve doğum halinde gece çalışması	Kadın işçi, hamileliğinin hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmasına zorlanamaz. Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen 8 haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik). 6 aylık gece çalışma yasağının doktor raporuyla bir yıla uzatılabilir (Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik).	E: Hamileliğin 26. haftasından doğumu izleyen bir yılın hitamına kadar gece çalıştırma yasağı Y: Hamileliğin 24. haftasından önce doktor raporuyla gece çalışması yasağı. Hamileliğin 24. haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle ise mutlak bir gece çalışma yasağı	

Gelir vergisinden muaf isteğe bağlı sigortalı kadınlar			E: Gelir vergisinden muaf el sanatlarını yapan ve düşük prim ödeyerek isteğe bağlı sigortalı olmak isteyen kadınlar için 1 Ekim 2008 öncesi de bu işleri yapıyor olma koşulu Y: Bu koşul kaldırılmıştır
Ev hizmetlerinde çalışanlar			E: 1) 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden itibaren en geç 2 yıl içinde bildirimde bulunma zorunluluğu 2) İsteğe bağlı sigortalılık süreleri 5510 sayılı Kanun'un 4/1(b) kapsamında Y: 1) Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile 5510 sayılı Kanun'a göre ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalıların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini 30 güne tamamlama yükümlülüğü, 1 Ocak 2012'de başlayacaktır. 2) İsteğe bağlı sigortalılık süreleri 4/1(a) kapsamında ve böylece 7.200 prim ödeme gün sayısı ile emeklilik imkanı
Kız çocuklarının statü değişikliklerinde genel sağlık sigortasından yararlanmaları			E: Kız çocuklarının statü değişikliklerinde (evlenme, çalışmaya başlama) ortadan kalkması halinde, kız çocukları yeniden "bakmakla yükümlü olunan kişi" statüsü kazanamazlar. Y: İlgili kanunlarına göre bakmakla yükümlü olunan kişi sayılacaklar ve bunun sonucu olarak anne-babalarından dolayı genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanacaklar.
Kadın istihdamını teşvik			Y: 1) 31 Aralık 2015 tarihine kadar ilk kez işe alınacak 18 yaşından büyük kadınlar ve 18-29 yaş arası erkekler için özel sektör işverenlerine sigorta primi desteği. Bakanlar Kurulu, süreyi 2015'den itibaren beş yıla kadar uzatmaya yetkili. 2) Sigorta primi desteği ile beş puanlık prim indiriminin birlikte uygulanma imkanı.
2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa tabi kadın sigortalılar			Y: Sigortalı kadının çalışmayacak durumda malul olmayan veya 55 yaşından küçük kocası ile sigortalının ana ve babası da "bakmakla yükümlü olunan kişi" kapsamına alınmaktadır.

Tasarısında yer alan evden çalışma, uzaktan çalışma, deneme süresinin dört aya çıkarılması, denkleştirme sürelerinin turizm sektöründe dört aya çıkarılması hükümlerinin Meclis görüşmelerinin son gününde metinden çıkarılması üzüntü vericidir. Esnekliğe sloganlarla,

polemiklerle karşı çıkmakla, sendika tabanına güçlülük mesajı verilmiş olmaz. Esnekliğe karşı çıkmak, kayıt dışılığa, işsizliğin artmasına destek vermektir. İşçi sendikalarımızın esneklik konusunda algı zafiyetini aşmaları, konuya teknik bilgi temelinde yaklaşımları ve

konu ile ilgili uluslararası düzenlemeler esas alınarak esnekliğin kurallara bağlanması ve uygulanması süreçlerine katkıda bulunmaları gerekmektedir.

DİPNOTLAR

- 1 Değişiklik getirilmeyen ama çalışan kadınları ilgilendiren diğer düzenlemeler için bkz.: Nurhan Süral, "İstihdamda Cinsiyet Eşitliği," Sicil, Aralık 2010, S. 20, s. 11-27.
- 2 Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 348, 28.11.1992, s. 1-8).
- 3 27.09.2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının onaylanması Bakanlar Kurulunca 22.03.2007 tarihinde kararlaştırılmıştır (Resmi Gazete 09.04.2007, S. 26488).
- 4 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council of 3 October 2008 amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or who are breastfeeding (COM(2008) 637 final).
- 5 Kanun no. 5763, Resmi Gazete 26.05.2008, S. 26887.
- 6 Community Resolution of 29 June 2000 on the balanced participation of women and men in family and working life (OJ C 218, 31 Temmuz 2000, s. 5).
- 7 Bkz.: Avrupa Adalet Divanının Hofman (Case 184/83 Hofmann v Barmer Ersatzkasse [1984] ECR 3047), (European Commission, Compilation of Case Law on the Equality of Treatment between Women and Men and on Non-Discrimination in the European Union, 3. baskı, Lüksemburg 2010, s. 62-63) ve İtalya (Case 163/82 Commission v Italy [1983] ECR 3273) (aynı yer, s. 53-54) kararları.
- 8 Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (OJ L 145, 19.06.1996, s. 4-9).
- 9 Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC (OJ L 180, 15.07.2010, s. 1-6).
- 10 İstihdam ve işe dair hususlarda kadın ve erkeğe eşit fırsat ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (Çatı Direktif) (2006/54/EC) (Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)), OJ L 204, 26.07.2006, s. 23-36.
- 11 Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal

treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, OJ L 269, 05.10.2002, s. 15-20.

- 12 Resmi Gazete 09.08.2004, S. 25548.
- 13 Resmi Gazete 14.07.2004, S. 25522.
- 14 Başbakanlık Genelgesi 2005/14, Resmi Gazete 02.06. 2005, S. 25833.
- 15 Emin Zararsız, "Değişiklikler Sosyal Güvenlik Sistemine Olumlu Katkı Sağlayacak," İşveren, Ocak-Şubat 2011, s. 43-47, s. 46.