

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
ANALIK SİGORTASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Işıl ÇENAY

93893

Enstitü Anabilim Dalı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ

Tez Danışmanı : Yrd.Doç.Dr.Osman SARI

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

SAKARYA-2000

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
ANALIK SİGORTASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Işıl ÇENAY

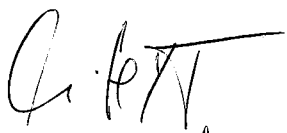
**Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ**

**Bu tez...../...../2000 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği / oy çokluğu
ile kabul edilmiştir.**

Jüri Başkanı


Yrd. Doç. Dr. Osman SARI

Jüri Üyesi


Yrd. Doç. Dr. Ali Feri

Jüri Üyesi


Doç. Dr. Hilmi KIRLIOĞLU

ÖNSÖZ

Ülkemizde kadın nüfusu toplam nüfusun yarısını teşkil etmektedir. Günümüzde ekonomik, teknolojik, kültürel gelişmelerin yol açtığı hızlı değişim süreci kadınların ekonomik ve sosyal hayattaki konumlarını etkilemiştir. Daha çok ev yaşamı içinde, çocuk bakımı ve ev işleriyle sınırlı olan faaliyet alanı, anne veya eş olma konumu, kadının iktisadi ve sosyal hayatta aktif olması biçiminde değişmiştir. Kadınların erkeklere oranla aynı düzeyde kalkınma sürecine katılamayışı, çeşitli engellerin sonucu olmuştur. Bu engellerin bir kısmı kültürel, bir kısmı ise toplumsal kaynaklıdır. Bunlar özellikle sanayi devriminden sonra değişmiş kadınları çalışma hayatına çeken gelişmeler yaşanmıştır.

Geleneksel toplum yapısı içinde kadın için saygınlık ve toplumsal statünün kaynağı eş ve ailesine bağlı iken, günümüz toplumlarında çalışma ortamı ve sahip olduğu iş saygınlık kaynağı olan önemli bir unsur halini almıştır. Kadının ücretli olarak ev dışında çalışması, genellikle ekonomik baskılar sonucu olmuş, zamanla eğitimi değerlendirmek, sosyal ilişkiler, statü, sosyal güvenlik kendini gerçekleştirme ve kişilik gelişimi gibi sosyal ve psikolojik unsurların etkisi hissedilir hale gelmiştir. Bununla beraber kadınların geleneksel rollerine bağlı olarak üstlendiği görevlerinin olması, dolayısıyla annelik ve evin yüklediği sorunlar gibi kadın işgücünün taşıdığı bu özellikler ortaya bir takım problemler çıkarmaktadır.

Bu çalışma hizmet akdiyle çalışan kadınların çocuk sahibi olmaları halinde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki Analık Sigortasından yararlanma sürecini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmalarım sırasında uyarı ve yardımları için başta tez danışmanım Sn.Yrd.Doç.Dr.Osman Sarı' ya, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı Sn. Prof.Dr. Cihangir AKIN' a, Sn.Yrd.Doç.Dr.Ali SEYYAR' a , Türk Harb-İş Sendikası'ndan Endüstri İlişkileri Uzmanı Sn.Bülent SÖNMEZ ve Sn.Gülşah ABDELHAFIDI'ye teşekkür ederim.

Eylül 2000-Adapazarı

İŞİL ÇENAY

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER.....	II
KISALTMALAR.....	VI
ÖZET.....	VII
SUMMARY.....	VIII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM SOSYAL RİSKLER VE ÇEŞİTLERİ

1. SOSYAL RİSK KAVRAMI.....	3
2. SOSYAL RİSKLERİN SINIFLANDIRILMASI.....	4
3. SOSYAL RİSKLERİN ÇEŞİTLERİ.....	5
3.1. Mesleki Riskler.....	5
3.1.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları.....	6
3.1.2. 506 Sayılı Yasaya Göre Mesleki Risklere Karşı Sağlanan Yardımlar.....	7
3.2. Fizyolojik Riskler.....	8
3.2.1. Hastalık	8
3.2.1.1. 506 Sayılı Yasaya Göre Hastalık Sigortasından Sağlanan Yardımlar.....	10
3.2.2. Sakatlık (Malullük)	10
3.2.2.1. 506 Sayılı Yasaya Göre Malullük Sigortasından Sağlanan Yardımlar.....	11
3.2.3. Yaşlılık	12
3.2.3.1. Yaşlılık Yaşı.....	13
3.2.3.2. Diğer Koşullar.....	14
3.2.3.3. Yaşlılık Ödeneği.....	14
3.2.3.4. 506 Sayılı Yasaya Göre Yaşlılık Sigortasından Yapılan Yardımlar.....	15
3.2.4. Analık.....	16
3.2.5. Ölüm.....	17
3.2.5.1. 506 Sayılı Göre Ölüm Sigortasından Yapılan Yardımlar.....	17
3.3. Sosyo-Ekonomik Riskler.....	19
3.3.1. İşsizlik.....	19
3.3.2. Ailevi Yükler.....	21

İKİNCİ BÖLÜM

ANALIK SİGORTASI

1. GENEL OLARAK	23
2. ANALIK SİGORTASININ TARİHÇESİ.....	24
2.1. Dünyada.....	24
2.2. Türkiye’de.....	25
3. ANALIK SİGORTASI VE ANAYI KORUMA HUKUKUNUN KAYNAKLARI.....	26
3.1. Ulusal Kaynaklar.....	26
3.1.1. Anayasa	26
3.1.2. 1475 Sayılı İş Kanunu.....	27
3.1.2.1. Gebe İşçi Kadınların Korunması.....	27
3.1.2.2. Emzikli Kadın İşçilerin Korunması.....	29
3.1.2.3. Emzirme Odaları Sağlanması.....	30
3.1.2.4. Çocuklu Kadın İşçilerin Korunması.....	32
3.1.3. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu.....	33
3.1.4. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.....	33
3.1.4.1. Mazeret İzni.....	33
3.1.4.2. Doğum Yardımı Ödeneği.....	34
3.1.5. Özel Öğretim Kurumları Kanunu.....	36
3.1.6. 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu.....	36
3.1.7. Sosyal Güvenlik Kanunları.....	36
3.1.7.1. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu.....	36
3.1.7.2. 1479 Sayılı BAĞ-KUR Kanunu.....	37
3.2. Uluslararası Kaynaklar.....	37
3.2.1. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri.....	37
3.2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	37
3.2.1.2. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi.....	38
3.2.1.3. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme.....	39
3.2.2. Avrupa Konseyi Sözleşmeleri.....	40
3.2.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	40
3.2.2.2. Avrupa Sosyal Şartı.....	40
3.2.2.3. Gözden Geçirilen Avrupa Sosyal Şartı.....	40
3.2.3. Avrupa Birliği Sözleşmeleri.....	42
3.2.3.1. Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı.....	42
3.2.3.2. İşyerinde hamile, Emzikli ve Loğusa Kadın İşçilerin Güvenliğinin İyileştirilmesi ve Sağlığının Korunmasına İlişkin Tedbirler Yönergesi.....	43
3.2.3.3. Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma Yönergesi.....	44
3.2.4. ILO Sözleşmeleri.....	44
3.2.4.1. 102 Sayılı ILO Sözleşmesi.....	44
3.2.4.2. 103 Sayılı ILO Sözleşmesi.....	47

3.2.5. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Belgeleri.....	47
3.2.5.1. Çalışan Kadınların Hakları Bildirgesi.....	47
3.2.5.2. Altıncı Dünya Kadın Konferansı Sonuç ve Tavsiye Bildirisi.....	49
4. ANALIK SİGORTASINDAN YARARLANMA KOŞULLARI.....	50
4.1. Analık Halinin Oluşması.....	50
4.2. Ananın Veya Ananın Eşinin Sigortalı Olması.....	51
4.2.1. Sigortalılık Niteliğinin Yitirilmesi Halinde Yapılacak Yardımların Koşulları	52
4.3. Sigortalının Belirli Bir Süre prim Ödemiş Olması.....	53
4.4. Kuruma Başvuru.....	55
4.4.1. Sigortalı Kadının Başvurusu.....	55
4.4.2. Karısı Doğuran Sigortalı Erkeğin Başvurusu.....	55
5. SAĞLIK YARDIMLARI.....	56
5.1. Gebelik Sağlık Yardımları.....	56
5.2. Doğum Sağlık Yardımları.....	57
5.3. Gebelik ve Doğum Sağlık Yardımlarının Paraya Çevrilmesi.....	60
5.3.1. Maktu Yardımların Miktarı	61
5.4. Emzirme Yardımı	61
5.4.1. Analık Hali Nedeniyle Yurt İçinde Başka Bir Yere Gönderilmesi.....	62
5.4.2. Sigortalı Kadına Geçici İş Görmezlik Ödeneği Verilmesi.....	63
5.4.2.1. Geçici İş Görmezlik Ödeneğinin Anlamı.....	63
5.4.2.2. Geçici İş Görmezlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları.....	64
5.4.2.3. Geçici İş Görmezlik Ödeneğinin Miktarı.....	67
5.4.2.4. Geçici İş Görmezlik Ödeneğinin Miktarını Hesaplama Yöntemi.....	68
5.4.2.5. Sigortalının Günlük Kazancının Belirlenmesinin Şekli.....	68
5.4.2.6. Geçici İş Görmezlik Ödeneğinin Verilme Süresi.....	70
5.4.2.7. Geçici İş Görmezlik Ödeneğinin Verilme Şekli.....	71
5.4.2.8. Geçici İş Görmezlik Ödeneklerinin Birleşmesi.....	71
5.4.2.9. Geçici İş Görmezlik Ödeneğinin Azaltılması.....	72
6. ANALIK SİGORTASIYLA İLGİLİ UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ.....	75
6.1. Kurumun Analık Sigortası Olayını Soruşturması.....	75
6.2. Uyuşmazlıkların İş Mahkemesinde Çözümlemesi.....	76

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	81
EKLER.....	88
Ek-1. Analık Vak'alarının İllere Göre Dağılımı.....	89
Ek-2. Kadın Sigortalı Analığı Vak'alarının Doğan Çocuğun Durumuna Göre Dağılımı.....	91
Ek-3. Kadın Sigortalı Analığı Vak'alarının İstirahat Sürelerine Göre Dağılımı.....	92
Ek-4. Analık Vak'alarının Sayısı ve Tedavi Faaliyetleri.....	93
Ek-5.1997 Yılında Analık Sigortasından Sigortalılara Sağlanan Yardımlarla İlgili Giderler.....	94
Ek-6. Analık Sigortası Gelir-Gider Dengesi.....	95
ÖZGEÇMİŞ.....	96



KISALTMALAR

AATUHK	: Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun
AY	: Anayasa
Bas.İş.K.	: Basın İş Kanunu
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenli Bakanlığı
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
Dz.İş.K.	: Deniz İş Kanunu
GEK.Tz.	: Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük
ICFTU	: Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
İKİD	: İlmî ve Kazai İçtihatlar Dergisi
İş.K.	: İş Kanunu
İş.Mh.	: İş Mahkemeleri
İş. Mh.K.	: İş Mahkemeleri Kanunu
KİGÇ.Tz.	: Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılmaları Hakkında Tüzük
Kurum	: Sosyal Sigortalar Kurumu
Md.	: Madde
MK.	: Medeni Kanun
ÖÖKK	: Özel Öğretim Kurumları Kanunu
RG.	: Resmi Gazete
SSİY	: Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Yönetmeliği
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
SYZ	: Sosyal Yardım Zammı
TCES	: Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UHK	: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
Yarg.	: Yargıtay
YHGK:	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

ÖZET

Birey insanlık tarihinin her döneminde kendisini yoksulluk, muhtaçlık, hastalık, kaza veya sair riskler karşısında koruma duygu ve çabası içinde olmuştur. Doğanın, toplumsal ekonomik yaşamın ya da kaderin önüne çıkardığı bu sosyal risklere karşı bireyin kendini güvenlik altına alma isteği ve çabası insanlık tarihi kadar eskidir. Bu da yöntemleri ne kadar ilkel olursa olsun sosyal güvenliğin insanlık tarihi kadar eskilere gittiğini göstermektedir. Ancak modern anlamda sosyal güvenlik I.Dünya Savaşından sonra kurulmaya II.Dünya Savaşından sonra ise gelişmeye başlamıştır. Bu konuda İngiliz sosyal güvenlik sisteminin kurucusu sayılan Sir. William Beveridge' in kendi adıyla anılan 1942 tarihli raporu diğer ülke sistemlerine de yol gösterici olmuştur. ILO' nun dokuz sosyal riski tespit eden ve 1952 yılında 35.Konferansında kabul edilen Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına Dair 102 Sayılı Sözleşmeyi de bu arada anmak gerekir. Ülkemizde modern anlamda sosyal güvenlik sisteminin kuruluşu olarak 1940' lı yıllar gösterilir. O zamandan beri hızlı bir gelişme göstermişse de ülkemizde sosyal güvenliğin henüz tam anlamıyla tatminkar düzeye geldiğini söylemek çok güçtür.

102 Sayılı ILO sözleşmesinde tespit edilen dokuz riskten biri olan analık hali 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda bazı yabancı ülkelere farklı olarak ayrı bir sigorta koluna bağlanmıştır. Gerçekten ülkemizde hastalık sigortası dışında ayrı bir analık sigortası da vardır. Tek geçim kaynağı emek geliri olan sigortalının doğum nedeniyle ortaya çıkan gider artışlarını ve gelir kayıplarını kendi mali imkanlarıyla karşılaması oldukça güçtür. Çünkü doğum olayı, doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sonrasında bazı giderlere yol açmakta; ayrıca sigortalı ananın bir süre çalışmamasından dolayı gelir kaybına uğramasına neden olmaktadır.

İşte ülkemizde ilk defa 1946 tarihli ve 4772 sayılı " İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası " Kanunuyla kabul edilen, 1951 tarihli ve 5502 sayılı " Hastalık ve Analık Sigortaları " Kanunuyla biraz daha geliştirilen ve günümüzde 506 sayılı Kanunun 43-51 maddelerinde düzenlenen analık sigortası. öngördüğü parasal ve sağlık yardımlarıyla bir yandan gelir kayıplarını, diğer taraftan gider artışlarını önlemeyi, kısaca sigortalıya ekonomik bir güvence sağlamayı amaçlamaktadır.

SUMMARY

MATERNITY INSURANCE IN TURKISH SOCIAL SECURITY LAW

Individual has always tried to protect himself/herself from poverty, sickness, accidents, requirements and any other risks during the history. Human being wants to get safer occupation against these social risks of nature, social economical life or destiny as long as the history. As a result of this the methods for social security could be very primitive but they are always applied during the history. However social security in modern sense is applied after the first world war and progressed after the second world war. The report of Sir William Beveridge who is thought to be creator of English social security system in 1942, is a guide for the other systems in various countries. Besides it should be noted that nine social risks have been determined by ILO, and the agreement having the Item Number 102 about the Minimal Norms of Social Security has been accepted during the 35 th conference of ILO in 1952. The foundation of social security system in modern sense of our country is during the years 1940. Although the social security in our country has been progressed till that time, it has not reached to the required level.

The maternity status of these nine risks which was determined in the agreement of ILO having item no: 102 has been let to a separate insurance branche in the social security law having item No: 506 when compared with other foreign countries. In fact there is a maternity insurance other than health insurance in our country. The only living source is the salary of labour for the insurer, that's why it is so difficult for him/her to meet the increasing expenses and income losses by his/her own fiscal possibilities. Because life leads to some expenses before, after and during the birth, as well as leads to income losses and mother couldn't work for a period of time.

Here in our country the maternity insurance is accepted for the first time by " Labour Accidents and Profession Diseases and Maternity Insurance Law " having item No: 4772 in 1946 and then progressed by " Disease and Maternity Insurances " Law in 1951 and updated by 43-51 item no of Law Number 506. This maternity insurance prevents income losses and increasing expenses by the benefits of finance and health; shortly aims an economical safety for the insurer.

GİRİŞ

Sosyal güvenlik, yaşamı boyunca gelir eksilmesi, gelir kaybı ya da harcamalarında ek artışlara yol açan durumlarla karşılaşan bireyin, bu olası tehlikelere karşı ekonomik güvence arayışının bir ürünü olarak doğmuştur. Zaman içinde ekonomik ve sosyal gelişmelerin, bireye aile içi dayanışma, dini yardım sandıkları türünden geleneksel koruma teknikleri içinde sağlanan güvenceyi yetersiz hatta imkansız kılması, bireyin gelirine süreklilik kazandıracak tekniklerin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır.

Sosyal güvenlik sisteminin ortaya çıkışını hazırlayan ilk olgu Sanayi Devrimidir. Üretim ilişkileri içindeki konumlarıyla değerlendirilen bir işçi sınıfının doğmasına yol açan Sanayi Devrimi, işçi sınıfının şehirlerde yığılmasını, geleneksel aile yapısının bozularak çekirdek aile yapısının oluşmasına yol açmıştır.

Sanayi devriminden önce ve sonra kadınların çalışma hayatına katılmalarının ilk nedeni ekonomiktir. Teknik ilerlemeler neticesinde yeni iş alanlarının açılması ve özel bilgiye ihtiyaç göstermeyen alanların da ortaya çıkması, kadınların çalışma isteklerinin ikinci nedeni olmuştur. Bilhassa dokuma ve bazı sanayi dallarında kadınların erkeklerden daha başarılı olmaları, ayrıca düşük ücretle çalışmaları kadınların tercih edilmesini sağlamıştır. Bu sebeplerden dolayı zamanla kadın işgücü çalışma hayatında hızla artış göstermiştir.

Çalışan kadınları destekleyen yasalar ve uygulamalar demografik gelişme, eğitim olanaklarının artması, standart dışı çalışma şekilleri, aile boyutunun küçülmesi evlenme oranında azalma, boşanma oranında artış, toplumun kadının çalışmasına yönelik tutumunda sağlanan gelişmeler, tek bireyli aileler, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler, Dünyada kadın işgücü sayısının artışında rol oynayan önemli gelişmelerdir.

Kadının üretime katılımı, hem ülke ekonomisi açısından, hem de kadının konumu açısından büyük önem taşımaktadır. ILO' ya göre, 1975 yılında Dünyada ekonomik aktivite içinde bulunan kadın sayısı 575 milyon iken, 2000 yılında bu sayının 900 milyon dolayında olacağı tahmin edilmektedir. 1980-1992 döneminde OECD ülkelerinde kadın işgücü sayısındaki artış oranı, erkeklere kıyasla iki kat yüksek olmuştur. Bununla birlikte, kadınların işgücüne katılma oranı sanayileşme düzeyi ne olursa olsun tüm Dünyada erkeklere oranla daha düşüktür ¹.

Türkiye'nin toplumsal tarihinde sanayileşme süreci kadınların ekonomik açıdan sürekli artan bir hızla aktif hale gelmeleri, sosyal hayatın tüm alanlarında giderek daha etkinleşmeleri yönünde önemli bir atılım sağlamıştır. Günümüzde Türk kadını en üst düzeyde bilgi, nitelik ve sorumluluk gerektiren iş ve meslekler de dahil çalışma hayatının her sahasında kendini kabul ettirmiştir.

Söz konusu artan etkinlikte, çalışma koşullarının kadın işgücü için daha elverişli ve özendirici bir düzeye ulaşmış olması ve kadınları çalışma hayatında koruyan hukuki düzenlemelerin varlığı büyük rol oynamıştır. Türk kadınının bugün çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar hukuki olmaktan çok ekonomik ve sosyal niteliktedir.

Ülkemizde halen 1952 tarih ve 102 sayılı " Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları"nı belirleyen ILO sözleşmesinin ihtiva ettiği 9 sosyal riskten işsizlik ve ailevi yükler hariç 7' si sosyal güvenlik kapsamındadır.

İki bölümden meydana gelen bu çalışmanın ilk bölümünde sosyal güvenlik kavramı ve sosyal güvenliğin ortaya çıkış nedeni olan risklerin neler olduğu açıklanmış ve sınıflandırılması yapılmıştır. İkinci bölümde ise ülkemizde hizmet akdiyle çalışanların sosyal güvenliğini sağlayan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki sigorta kollarından " Analık Sigortası " incelenmiştir. Bu inceleme sırasında ülkemizde halen yürürlükte bulunan çalışma mevzuatında konuyla ilgili yaklaşımlar ele alınmış ve bu konuda uluslararası mevzuata ve bazı yabancı ülkelerdeki uygulamalara da değinilmiştir.

¹ Dünya genelinde 1995 yılı itibariyle bu oran erkeklerde % 82, kadınlarda ise % 53' tür.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL RİSKLER VE ÇEŞİTLERİ

1. SOSYAL RİSK KAVRAMI

İnsanlık varolduğundan beri kendini mağdur eden sefaletle sürükleyen muhtelif tehlikelere karşı tedbirler düşünmüş ve bu tedbirleri sürekli geliştirmiştir. Yaşantısını devam ettirebilmek için sürekli bir gelire ihtiyacı olan insanlar özel hayatları ve mesleki yaşamları boyunca kazanç veya gelirinin azalmasına , tasarruflarından sarf etmeye yol açan türlü olaylarla karşılaşma ihtimali içindedir. Bu olayların bir kısmının gerçekleşmesi şüpheli olmakla beraber² bir kısmının gerçekleşeceği ise kesindir³. Yine bir kısmı iradi⁴ bir kısmı da gayri iradidir⁵. Sosyal risk ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber ileride gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan şahsın malvarlığında eksilmeye yol açan tehlikedir. Sosyal riskler bazı kişileri sefaletle sürükleyebilir. Bir kısım insanlar ise elde edebildikleri gelirin yetersiz oluşundan zaten sürekli yoksul ve başkalarının yardımına muhtaç durumdadırlar. Diğer taraftan yaşlılar ve sakatlar yeterli bir gelire sahip olsalar bile başkalarının yardım ve hizmetine muhtaç olabilirler. Gelecekte karşılaşılması muhtemel sosyal risklere karşı bugünden tedbir alma mecburiyeti ve geçmişte tedbir almaması veya alamaması nedeniyle sefaletle düşen kişilere yardım elinin uzatılmasının bir sosyal yükümlülük olduğu günümüzün sosyal güvenlik anlayışını doğurmuştur (Şakar, 1998:18 ; Tuncay, 1998:5 ; Akad, 1992:5 ; Sözer, 1998:122-123).

Sosyal güvenlik yaşam boyu başa gelmesi muhtemel her tehlikeye karşı güvence sağlayamaz. Bu bakımdan sosyal risk tehlike kavramından daha dar bir anlam ifade etmektedir. Mesela, deprem, sel, çığ, yıldırım düşmesi gibi tabii afetler, yangın, savaş, iktisadi kriz, soygun gibi tehlikeler sosyal güvenliğin kapsamı dışındadır. Ancak bu tehlikeler hastalık, sakatlık, işsizlik, ölüm gibi sosyal risk oluşturdıkları takdirde sosyal güvenlik kapsamına girerler. Buradan da anlaşıldığı gibi sosyal riskler insan hayatıyla

²Hastalık, kaza, maluliyet, işsizlik

³Yaşlılık ve ölüm

⁴Evlenme, çocuk sahibi olma

⁵ Kaza, ölüm

doğrudan ilgili olup, meydana geldiğinde onu gelir ve kazanç kaybına uğratan sınırlı sayıdaki tehlikelerdir (Talas, 1983:341).

2. SOSYAL RİSKLERİN SINIFLANDIRILMASI

Muhtelif kaynaklarda değişik şekillerde sınıflandırılan sosyal risklerin yaygın olan sınıflandırmalarından biri; Mesleki riskler, fizyolojik riskler ve sosyo ekonomik riskler şeklinde üç grup altında toplanmasıdır. 1952 tarihli ve 102 sayılı “ Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesinde “ de bu riskler aşağıdaki gibi sayılmıştır (Talas, 1997: 338; Tuncay, 1998:6).

- a) Mesleki Riskler (İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları)
- b) Fizyolojik Riskler (Hastalık, Analık, Malullük, Yaşlılık, Ölüm)
- c) Sosyo-Ekonomik Riskler(İşsizlik ve Ailevi Yükler)

Yine farklı bir sınıflandırmaya göre; sürelerine göre riskler

- a) Uzun Süreli Riskler (Malullük, Yaşlılık, Ölüm)
- b) Kısa Süreli Riskler (İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Hastalık, Analık, İşsizlik ve Ailevi Yükler) şeklinde nitelendirilmektedir (Yazgan, 1981:13-14).

Bir başka sınıflandırma da fiziki riskler ve iktisadi riskler şeklindedir. Bu sınıflandırmaya göre fiziki riskler ; hastalık, malullük, yaşlılık, analık, kazalar ve ölüm, iktisadi riskler; işsizlik ve çocuk sayısına bağlı gelir yetersizliği tehlikelerini içermektedir (Yazgan, 1977:34).

DİLİK sosyal güvenliğin karşılamakta olduğu sosyal riskleri gelir kayıplarına yol açan riskler ve gider artışları doğuran riskler olarak iki ana gruba ayırarak incelemiştir (Dilik, 1992: 68). Yukarıda sayılan risklerin bireysel olarak iktisadi sonuçları gelir kayıpları ve gider artışları şeklinde ifade edilebilir. Sayılan risklerden bir kısmı sadece gelir kayıpları ya da yalnız gider artışları doğurmaktadır. Sadece gelir kaybına yol açan riskler malullük, yaşlılık ve işsizliktir. Yalnız gider artışı doğuran risk ise çocuk

yetiştirilmesidir⁶. Bunun haricinde sosyal riskler duruma göre gelir kayıpları ve gider artışlarına beraber yol açmakta veya bunlardan sadece birine sebep olmaktadır. Mesela çalışanların hastalık, analık ve kaza sonucu işten kalmaları durumunda, tedavi giderleri yanında gelir kayıplarına da uğrayacaklardır. Diğer taraftan aileyi geçindiren şahsın ölümü, geride kalanlar için gelir kayıpları yanında cenaze masraflarından dolayı belirli oranda gider artışlarına da yol açacaktır. Fakat bazı hastalık ve kazalar dinlenmeyi gerektirmeden tedavi edilebilirler. Böylece bu riskler gelir kayıplarına yol açmayacaktır.

Benzer şekilde mesela geçindirilen aile fertlerinin hastalık, kaza, analık ve ölüm halleri gelir kayıplarına yol açmayacak, sadece gider artışları doğuracaktır. Fakat bazı hastalık ve kazalar genellikle dinlenme yoluyla tedavi edildiklerinden daha çok gelir kayıplarına yol açacaktır. Sosyal güvenliğin sağlanabilmesi için sosyal risklerin doğuracağı bu gelir kayıpları ve gider artışlarının karşılanması gerekmektedir. Aksi halde kişi gelirini yitirerek kendisi ve ailesini geçindiremeyecek duruma düşecektir (Dilik, 1992:69).

3. SOSYAL RİSKLERİN ÇEŞİTLERİ

3.1. Mesleki Riskler

İş kazaları ve meslek hastalıklarını kapsayan mesleki riskler yapılan iş veya meslekle yakından ilgilidir⁷. İşçilerin mesleki risklere karşı korunma çabaları sosyal güvenlik sistemlerinin başlangıcına kadar uzanmaktadır. Kusur teorisinden ve işverenin hukuki sorumluluğu safhalarından geçerek günümüzde sosyal güvenliğin içinde yer alan mesleki risklerin karşılanması artık hiçbir ülkede tartışma konusu değildir. Mesleki riskler sadece gider artışlarına değil aynı zamanda çalışmayı da engellediğinden gelir kayıplarına da neden olmaktadır. Mesleki risklerin karşılanması çok güç, hatta imkansız olduğundan bunların sosyal güvenlik sistemleri tarafından karşılanması gerekmektedir. Mesleki risklerin karşılanmasında, hastalık ve kazaların işçiler üzerindeki zararlarının giderilmesine yönelik muayene, tedavi, ilaç, protez vb. gibi ödemelerin yanında kişiye

⁶ Çocuk yetiştirme annenin dışarıda çalışmasını engelliyorsa aynı zamanda gelir kayıplarına da yol açacaktır.

⁷ İZVEREN'e göre iş kazaları ile meslek hastalıkları aslında birbirlerinden ayrı mahiyette sosyal riskler olup çalışanın işgücünü doğrudan doğruya tehdit eden ve bu bakımdan her yerde modern sosyal sigortalarla ilk önce teminat altına alınması gereken meslek riskleridir (İzveren, 1968:202).

kaybettiği çalışma yeteneğini tekrar kazandırmayı amaçlayan rehabilitasyon harcamalarının da sağlanması gerekmektedir. Ayrıca işçinin ve bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin muhtaç duruma düşmemesi mesleki risklerin karşılanmasında esas alınan bir ilkedir (Güzel-Okur, 1998:4; Tuncay, 1998:6; Güven; 1995:132).

3.1.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Sigortalının çalıştığı sırada işgücüne zarar veren her olay genellikle mesleki tehlike anlamında iş kazasıdır. İş kazalarında işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü ilk zamanlar işverenin kusuruyla sınırlı tutulurken daha sonra işverenin kusurunun kanıtlanmasının güçlüğü ve bunun yaratacağı sakıncalar nedeniyle, kusur ölçütünün yerini " mesleki risk " kavramı almıştır ⁸. Bu yeni kavrama göre, işveren üretim sürecinde çeşitli makine ve teçhizat kullanmak suretiyle bunların üretiminden doğrudan yararlandığına göre, bu makinelerin neden olacağı kazaların sonuçlarına doğrudan katlanmak ve kaza geçiren işçiye tazminat ödemek durumundadır. Çünkü iş kazası, yapılan işle doğrudan doğruya bağlantılıdır. Buna rağmen mesleki risk kuramı da işçinin affedilemez bir kusuruna bağlı olarak meydana gelen kazadan dolayı tazminat ilkesini kabul etmemektedir (Çubuk, 1986:198; Talas, 1997:419; Arıcı, 1999 b :15).

Meslek hastalıkları da doğrudan yapılan işle veya meslekle ilgili olan hastalıklardır. Bir iş ya da meslek dalında açıkça görülen ve normal ölçülerin üzerinde tekrarlanan hastalıkları içermektedir ⁹. Önceleri birkaç kimyasal madde zehirlenmesiyle sınırlı tutulan bu hastalıkların sayısı günümüzde elliye yakındır ¹⁰. Bir sosyal güvenlik sistemi kurmuş veya kurma sürecine girmiş bulunan bütün ülkelerde meslek hastalıklarının da iş kazaları gibi tazminat hakları doğurması ve bu çeşit hastalıklara yakalananların tedavi

⁸ Kusur ilkesine göre, bir kimse, ancak hukuka aykırı ve kusurlu davranışıyla sebebiyet verdiği zarardan sorumlu tutulur. Buna göre kusur ilkesinin iki sonucu vardır. Olumlu sonucu teşkil eden birinci sonuç; kişinin, ancak kusurlu olarak sebebiyet verdiği zararlardan sorumlu tutulabileceğidir. İkinci sonucu ise; kusurun bulunmadığı yerde sorumluluğun da olmayacağıdır ki, bu da olumsuz sonucudur (Tiftik, 1994:34).

⁹ Sosyal güvenlik hukuku yönünden meslek hastalığının belirlenme yöntemi, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünde düzenlenmiştir (RG:22.6.1972 T, 14229 Sayı). Buna göre hastalığın mesleki nitelik taşıdığı laboratuvar testleri ve raporla tespit olunmalıdır (SSİT:md. 65 ve diğ.SSK.md.18/1). Bu tüzükte sayılmayan fakat mesleki nitelik taşıdığı tıbben belirlenen hastalık da meslek hastalığı olmaktadır (İyimaya, 1990:5).

¹⁰ 1925 yılına kadar ancak dört hastalık meslek hastalığı sayılmaktaydı. Bunlar; kurşun, cıva, beyaz fosfor zehirlenmeleri ve kömür enfeksiyonuydu.

edilme hakkının tanınması kural olarak kabul edilmiştir. Meslek hastalıklarının tazmin edilmesi iş kazalarından sonra gelmiştir (Güven, 1995: 132).

Yukarıda açıklandığı üzere iş kazaları ve meslek hastalıkları görülen işten doğmakta olup genellikle işçilerin herhangi bir kusuru söz konusu olmamaktadır. Bu nedenle birçok ülkede bu sigorta kolunun finansmanı yalnız işverenlerden alınan primlere dayanır. Fakat bazı ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının finansmanına işverenlerle beraber işçiler ve devlet de katılmaktadır. Bu sigorta kolunun finansmanı için belirlenmiş olan primlerin oranları işyerinin tehlike derecesine göre değişmektedir¹¹. Böylece işverenin önleyici tedbirler almaya zorlanacağı düşünülmüştür (Talas, 1997:420).

3.1.2. 506 Sayılı Yasaya Göre Mesleki Risklere Karşı Sağlanan Yardımlar

SSK.md.11' e göre iş kazası ve meslek hastalıkları, sigortalının çalışması sırasında veya çalışması yüzünden ortaya çıkan sigortalıyı bedence ve ruhça arızaya uğratarak işgücüne zarar veren olaydır. Bu nedenle, bütün Dünyadaki uygulamaya uygun olarak Türkiye' de de bu sigortaya ait primin tamamı işverence ödenir¹². İş kazasıyla meslek hastalıkları halinde sigortalıya şu yardımlar sağlanır (SSK.md.12): Sağlık yardımının yapılması (md.13-15); geçici iş göremezlik ödeneği verilir (md.16-18); sürekli iş göremezlik geliri bağlanır (md.19-22); gerekli protez, araç ve gereçler sağlanır, takılır, onarılır ve yenilenir, bunların yapılması için başka yere gönderilir; Yurt içinde tedavisi imkansız görülenler yurt dışına gönderilir; iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölenin eş ve çocuklarıyla şartları varsa ana ve babasına gelir bağlanır (md.23-24) ve ölenin cenaze masrafları ödenir (Kocaoğlu, 1987:192).

¹¹ Bazı ülkelerde, mesela İngiltere' de sabit oranlı tek bir prim sistemi kabul edilmiştir.

¹² Bu prim yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre tespit edilir. Sigortalının ücretinin % 1.5' inden az % 7'sinden çok olamaz (SSK.md.73/A).

3.2. Fizyolojik Riskler

Fizyolojik riskler insanın fizyolojisinden kaynaklanan risklerdir ¹³. İnsan fizyolojisi yaradılış bakımından bazı tehlikelerin nedeni ve kaynağı durumundadır. İnsan bütün canlı organizmalar gibi bu fizyolojik özelliğinden doğan birtakım tehlikelerle iç içedir. Fizyolojik risklerin bir kısmı insanın kontrolü dışında ortaya çıkarlar. Bu riskler üzerinde insanın önleme gücü bulunmamaktadır (Yaşlanma ve ölüm gibi). Sosyal güvenlik bakımından ölüm bir risktir. Fakat bu risk ölen bakımından değil ölenin eş ve çocukları ve bakımını üstlendiği diğer kişiler açısından söz konusudur. İnsanların riskleri önleme ve geciktirme bakımından sınırlı da olsa kontrol gücünün olabildiği bazı fizyolojik riskler vardır. Bu riskler arasında en önemlileri doğum ve hastalık sayılabilir (Arıcı, 1999 a:10).

Fizyolojik riskler ülkenin demografik, sosyal ve ekonomik , sosyolojik, kültürel şartlarıyla çok yakından ilgilidir. Bu şartlar risklerin nispî olarak miktarına ve etkilerinin uzun veya kısa oluşuna etki ederler. Fizyolojik riskler insan için yakın tehlikelerdir. Muhtemel olanlarının özelliği ise her an ortaya çıkabilir olmalarıdır. Hiç kimsenin aniden felç olmayacağına , bir kalp krizi ile karşılaşmayacağına, bir damar tıkanıklığına maruz kalmayacağına garantisi yoktur. Fizyolojik risklerin ortaya koyduğu sonuç insanın fizyolojik gücünün azalması yada kaybolması olmaktadır. Bu durum kişinin çalışma ve kazanma gücünün kaybı sonucunu doğurmaktadır. Hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık ve ölüm gibi riskler bu risk grubu içinde yer almaktadır. (Çubuk, 1986: 189; Arıcı, 1999 a:11; Güven, 1995:132). Bu riskler aşağıda kısaca açıklanmaktadır

3.2.1. Hastalık

Hastalık hali sosyal güvenlik bakımından geçici bir iş göremezlik durumudur. Tarihsel süreç içinde gelişimi bakımından hastalık sigortası sosyal sigortaların ilk ve en önemli kolu olmuştur ¹⁴. Önceleri kişinin sağlığını güvence altına almak için büyük çaba

¹³ Fizyolojik riskler bazı sınıflandırmalarda kısa dönemli riskler arasında sayılmaktadır.

¹⁴ Hastalık sigortası Dünyada ilk olarak kurulan sosyal sigorta türüdür. 1883 yılında Almanya' da kurulmuştur. Hastalık sigortası ülkemizde ise ilk kez çok sınırlı ve ilkel biçimde 1921 tarihinde 151

gösterilmezdi. Fakat bugün çok sayıdaki olayda hastalıklara karşı özen gösterilmekle kalınmıyor aynı zamanda Dünyada bir çok ülkede ülkenin sağlık sermayesi çok önemli bir zenginlik olarak kabul edilmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinin sosyal bir risk olarak kabul ettikleri hastalık olayının bireyin ekonomik durumuna olumsuz etkisi iki yönlüdür. Sebep olduğu geçici iş göremezlik kişinin çalışmasını dolayısıyla mesleki faaliyetinden gelir elde etmesini engeller veya kişinin çalışma gücünü etkilememekle beraber, olağanüstü giderler (ilaç , doktor, hastane vb) yapmasına yol açar (Tunçomağ, 1990: 3; Dilik, 1992:95).

Kuşkusuz her insan her yaşta hastalık riskiyle karşı karşıyadır. İyi organize olmuş sosyal güvenlik sistemleri herkese en geniş anlamı ile sürekli olarak bütün sağlık yardımlarının yapılması imkanlarını sağlamakta ve hastanın aile fertlerine olan yükümlülüklerini göz önünde bulundurarak günlük ve aylık ödeneğin miktarını belirlemekle yükümlüdür. Fizyolojik bir risk olan hastalığın toplumsal boyutları da vardır. Bu yüzden günümüzde birçok ülke genel sağlık sigortası çerçevesinde toplumun bütün bireylerine sağlık yardımı yapmaktadır. Bir kısım ülke ise ihtiyacı olan ve yeterli gelire sahip olmayan kişileri devlete ve diğer kamu kuruluşlarına ait sağlık tesislerinde tedavi etmektedir. Sosyal sigortalara bağlı olanlar ise sosyal sigortaların kendi sağlık kurumlarında tedavi edilmekte veya sosyal sigortalar hesabına tedavi ettirilmektedirler (Güzel-Okur, 1998:262; Talas, 1997:424).

Genel olarak hastalık sigortası, hastalık halinde sağlık yardımları yapmakta yani sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kimseler de dahil olmak üzere hastayı tedavi ettirmekte, hastalık süresince ödenek bağlamakta ve hastalık sonucunda meydana gelen ölümlerde cenaze giderleri için belirli bir miktar para vermektedir (Tuncay, 1998:234).

sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile kurulmuştur. Modern anlamda ise ilk defa 1950' de kurulmuştur. 4.1.1950 tarih ve 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu 1.3.1951' de yürürlüğe girmiş ve önce İstanbul ve Trakya bölgesinde başlamak üzere kademeli bir biçimde uygulamaya konulmuştur. Bunun nedeni ülkenin her yerinde gerekli sağlık tesislerini kurmanın, araç, gereç ve hekim sağlamanın güçlüğüdür. Halen 151 sayılı kanunun uygulandığı Zonguldak ili de dahil olmak üzere bütün Türkiye' de uygulanmaktadır (Tuncay, 1998:235).

3.2.1.1. 506 Sayılı Yasaya Göre Hastalık Sigortasından Sağlanan Yardımlar

506 sayılı Yasa hastalıkla ilgili herhangi bir tanım yapmamış ve dolayısıyla hastalığı tıp biliminde anlaşıldığı biçimde kabul etmiştir. Tıp biliminde hastalık olarak kabul edilen bütün bedensel ve ruhsal olgular bu sigorta kolunun içine girecektir. Yalnız SSK.md.32 iş kazalarıyla meslek hastalığı sigortası dışında kalan hastalıkları bu sigorta dalı kapsamı içine sokmaktadır¹⁵. İş kazasıyla meslek hastalıkları sigortası kapsamı dışında kalan hastalıklarda sigortalıya sağlık yardımı (SSK.md.32-34 yapılır, gerekli araç ve gereçler sağlanır (SSK.md.37). Ayrıca bu sağlık yardımları SSK.md.35-36 gereği sigortalının eş ve çocuklarıyla, geçindirmekle yükümlü oldukları anne ve babalarına da yapılır (İnce, 1998:419).

3.2.2. Sakatlık (Malullük)

İnsanlar gerek hastalık gerekse her türlü kaza sonucu çalışma gücünü sürekli olarak kaybedebilmektedirler. Sakatlık, hastalık ve analıktan farklı olarak sürekli bir iş göremezlik halidir. Sakatlık iyileşmesi mümkün olmayan bir hastalık ya da ilerlemiş bir yaşlılık durumu olarak değerlendirilebilir. Malullük hali günümüzün sosyal güvenlik sistemleri içinde korunan önemli bir sosyal risktir (Tuncay, 1998:6).

Uzun dönem sigorta kollarından olan malullük sigortası, genel olarak aynı nitelikteki sigorta kollarından yaşlılık ve ölüm sigortaları ile birlikte ele alınır ve bazı ortak düzenlemelere bağlanır. Malullük sigortasının amacı muhtelif nedenlerle çalışma gücünü kısmen veya tamamen kaybeden ve bu nedenle ekonomik durumu sarsılan sigortalıya maddi destek sağlamaktır. Sakatlığı nedeniyle çalışamayan ve ücretinden yoksun kalan sigortalıya mahrum kaldığı bu gelir, malullük sigortası tarafından sağlanır (Şakar, 1998:126; Tunçomağ, 1990:330; Çenberci, 1985:339).

¹⁵ Örneğin kanser bir hastalıktır ve hastalık sigortası içinde kabul edilir. Ancak asbest işiyle uğraşanların yakalandığı kanser, meslek hastalığı sayılır ve meslek hastalıkları sigortası içinde işlem görür.

Malullük tehlikesine karşı, iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı malullük dışında sosyal sigorta sisteminden yardım sağlanmasında belirli bir süre sigortalı olma şartı öngörülmektedir. Malullükte kişinin çalışma gücünde asgari bir kayıp şartı arandığı gibi, gelir sağlaması da güç kaybındaki orana bağlı olmaktadır (Arıcı, 1999 a:99).

Sakatlık halinin çeşitli dereceleri vardır. 159 Sayılı ILO Sözleşmesi tüm sakatlık kategorileri için mesleki rehabilitasyonun söz konusu olabileceğini öngörmektedir. Günümüzde birçok ülkede yeniden bir mesleğe alıştırma ve mesleki eğitim yoluyla kısmen sakat olanları gelir sağlayan bir işe yerleştirmeye çalışılmaktadır. Buradan elde edilen yeterli olmayan kazançlar devlet tarafından belirli oranlara göre tespit edilen ödeneklerle takviye edilmektedir¹⁶. Tam sakatlık durumunda az da olsa herhangi bir kazanç söz konusu olmadığından , sakat kişinin geçimini sağlayacak ölçüde bir ödenek verilmesi birçok ülkede uygulanmaktadır. Ayrıca sakat kişi başka bir yardımcının bakımına ihtiyaç duyuyorsa ödenek belli bir oranda arttırılmaktadır (Uşan, 1999:73; Talas, 1997:427).

3.2.2.1. 506 Sayılı Yasaya Göre Malullük Sigortasından Sağlanan Yardımlar

İnsanların devlet eliyle gelir garantisine kavuşturulmak istedikleri en büyük tehlike ihtiyarlık ve maluliyettir¹⁷. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 53. maddesine göre sebebi ne olursa olsun " çalışma gücünün en az üçte ikisini (% 66.66) kaybeden sigortalı malul sayılır¹⁸. Sebep iş kazası veya meslek hastalığı olursa " meslekte kazanma gücü " nün en az % 60' ının yitirilmiş olması aranır. Aynı madde çalışma gücünü en az üçte iki yitirmiş durumda sayılmayanlardan hastalık sigortası çerçevesinde yapılan tedavi sonucu, Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca düzenlenecek raporlarla çalışabilir durumda olmadığı belirtilenleri de malul saymaktadır (Şakar, 1998:126).

¹⁶ Sakatlık sigortası da diğer sigorta kollarında olduğu gibi üçlü finansman sistemine dayanmaktadır. Yani işveren ve işçilerden alınan primler ve devletin katkısı ile finanse olmaktadır. Sakatlık öncelikle bir sosyal sorundur. Bu yüzden devletin bu sigorta kolunun finansmanına katılması toplumun sınıfları arasındaki dayanışmanın belirgin bir örneğini teşkil etmektedir.

¹⁷ Ülkemizde ilk defa 1.4.1950 tarih ve 5417 sayılı kanunla kurulan malullük sigortası daha sonra biraz daha genişlemiş biçimde 1.6.1957 tarih ve 6900 sayılı " Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu " içine alınmış ve nihayet bugün diğer sigorta kolları ile birlikte 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu içinde son şeklini almıştır.

¹⁸ Çalışma gücünün 2/3' ünün hangi hallerde kaybedilmiş sayılacağı 22.6.1972 tarihinde yayınlanan " Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü' nün 10. maddesinde liste halinde gösterilmiştir.

Çalışma gücü ile , meslekte kazanma kavramları kanunda tanımlanmamıştır. Aynı kavramlara yer veren Alman Hukukunda , çalışma gücünün kaybı; benzer eğitim görmüş, aynı bilgilere sahip bir sigortalının kazancının yarısını bile elde edemeyecek durumda bulunmaktır. Meslekte kazanma gücünün kaybı ise, bedensel ve ruhsal gücü artık düzenli bir gelir elde edemeyecek, (şayet elde etse bile çok düşük) şekilde yitirmek olarak tanımlanmaktadır (Tuncay, 1998:252-253; Dilik, 1992:154).

Sosyal Sigortalar Kanununa göre malul sayılan kişiye malullük aylığı bağlanır (SSK.md.55-58). Malullük aylığından yararlanmak için malul sayılmanın yanında toplam 1800 gün veya 5 yıldan beri sigortalı olup her bir yıl için ortalama 180 gün prim ödemiş olmak gerekir¹⁹(SSK.md.54). Malullük aylığı alırken ölenlerin geride kalan eş ve çocuklarıyla, anne ve babalarına aylık bağlanır (SSK.md.65-70). Şartları yerine getirmeden ölenin yakınlarına toptan ödeme yapılır (SSK.md.71) ve ölen için her zaman cenaze masrafı verilir (Kocaoğlu, 1987:193).

3.2.3. Yaşlılık

Yaşlılık çalışma hayatından sürekli olarak ayrılmaya yol açan çok önemli bir fizyolojik risktir. Yaşlılık belirli bir süre çalışan kişinin artık çalışmayacak bir yaşa gelmesini ifade eder. Hastalık ve kaza halinin aksine bu riskle belirli bir yaşa ulaşabilen herkes karşılaşmakta ve bunu beklemektedir. Yaşlılık nedeniyle sosyal gelir sağlanabilmesi için kişilerin çalışma gücünü kaybetmiş ve iş göremez duruma düşmeleri şart değildir. Sadece belli bir yaş haddine ulaşmış olmak ve genelliklede çalışmaya son vererek emek gelirini kaybetmiş olmak sosyal gelir almaya hak kazandırmaktadır. Kişinin bu yaştan sonra artık çalışma gücünü kaybetmiş olacağı ve çalışmaya devam edemeyeceği kabul edilmektedir (Dilik, 1992: 89).

¹⁹ Uzun süreli yardım yapan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları birbirinden farklı sigortalar ise de , primleri açısından ortaktırlar. Bu üç sigorta dalının primi birlikte ödenir.506 sayılı kanunun 73/D maddesine göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi sigortalının kazancının % 20' sidir. Bunun % 9' u sigortalı payı, % 11' i ise işveren payıdır. Bu oranlar maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışanları için iki puan arttırılmış ve bu fark işverenin payına eklenmiş böylece bu işyerlerinde işveren payı % 13' e ve toplam prim oranı da % 22' ye çıkmıştır.

Yaşın ilerlemesiyle kişi faal hayattan çekilince gelir kaybına uğrayacaktır. O halde yaşlılık riskinin karşılanması da zorunludur. Yaşlılığın güvence altına alınması iki düşünceye dayanır. Bunlardan ilki iş göremezliği dolayısıyla gelir kayıplarını güvence altına almak, ikincisi ise insanın iş hayatındaki uzun çalışma yıllarını (kıdemi) ödüllendirmektir. Yaşlılık sigortası ihtiyarlık nedeniyle ekonomik açıdan etkin olma özelliğini yitiren ve gelir kaybına uğrayan kişilerin bu risklerini karşılama ve onlara yaşlılık aylığı bağlama amacını güden uzun dönemli bir sigorta koludur²⁰. Diğer taraftan yaşlılık sigortasının önemli bir amacı da istihdam politikasına hizmet etmektir. Çünkü yaşlanarak çalışma güçlerini tamamen değilse de kısmen yitirmiş kişilerin faal çalışma hayatından çekilmeleri sağlanarak gençlere çalışacakları iş alanları açılmış olacaktır (Tuncay, 1998:6; Tunçomağ, 1990 : 341).

3.2.3.1. Yaşlılık Yaşı

Bütün ülkelerde yaşlılık sigortası programlarında yaşlılık aylığına hak kazanmak için asgari bir yaş haddi tespit edilmiştir. Belirlenen bu yaş kişinin çalışma gücünü sürdürememesine bağlı değildir. Fakat yaşlılık sigortası sistemlerinin birçoğu emeklilik yaşının tespitinde çalışılan mesleğin yıpratıcılık derecesini ve o ülkedeki ortalama ömrü ve fizyolojik yapıları nedeniyle çalışma güçlerini daha erken yitiren kadınların durumunu göz önünde bulundurmaktadır²¹. Yaşlılık aylığına hak kazanmayı belirleyecek yaşla ilgili ölçüler ; “ Geçim Araçlarının Güvence Altına Alınmasına İlişkin 26. Uluslararası Çalışma Konferansı” nda kabul edilen tavsiye kararı içinde belirtilmektedir. Buna göre, yaşlılık yaşı, kişinin doğal olarak etkili çalışma gücünü yitirdiği ve sakatlık etkenlerinin daha ağır bastığı ve olası işsizliğin sürekli bir nitelik kazanması tehlikesinin belirttiği yaştır (Talas, 1997: 428).

²⁰ Yaygınlık açısından iş kazası sigortasından sonra Dünyada ikinci sırayı yaşlılık sosyal tehlikesinin ekonomik ve sosyal zararlarını gidermeye yönelik emeklilik programları almaktadır.

²¹ Yıpratıcı nitelikteki bazı sanayide, diğer bir deyişle ağır ve tehlikeli işlerde, emeklilik yaşının daha erken başlaması söz konusudur. Bu tür işlerin tipik örneği kömür madenlerindeki çalışmalardır. Genel olarak ülkelerin çoğunda kömür madenlerinde çalışan işçilerin yaşları, diğer işlerde çalışan işçilere göre 10 yıl kadar önce başlar. Mesela normal emeklilik yaşı 65 olarak kabul edilmişse kömür madenlerinde çalışan işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı 55 civarındadır. Dünyada yaşlılık

3.2.3.2. Diğer Koşullar

Yaşlılık aylığına hak kazanmak için genel olarak belli bir yaşa gelmiş olmak yeterli değildir. Dünyada bugün çok az sayıda ülkenin dışında başka koşulların da yerine getirilmesi gerekmektedir. İlk koşul, belli bir süre bir işte çalışmak ve prim ödemektir. Belirli bir süre prim ödeme zorunluluğunun amacı, yaşlılık sigortasından yararlanacakların alacakları ödeneklerin kaynaklarının oluşmasına katkıda bulunmalarıdır. Genel olarak işçi ve işveren tarafından ödenen primler ve devletin katkısı ile finanse olan yaşlılık sigortası bazı ülkelerde devlet katkısından mahrum kalmaktadır²². Kural olarak devletin bir sigorta koluna katkısı primleri ve ödenekleri tamamlamak veya sigortanın genel masraflarını karşılamak şeklinde uygulanmaktadır. Fakat devletin yaşlılık sigortasına katkısı diğer sigorta kollarına oranla daha fazladır (Talas, 1997:427-429)

3.2.3.3. Yaşlılık Ödeneği

Emeklilik programlarının en temel amacı, korunan kişilere belirli bir yaşa ulaştıklarında, hayatlarını artık çalışmak zorunda kalmaksızın sürdürebilecekleri yeterli ölçüde ve sürekli bir gelir bağlamaktır. Bu amaca ulaşmanın en iyi yolu periyodik bir ödeme yapmaktır. Bu durum emeklilik programlarının bir çoğunun neden periyodik bir ödemeyi tercih ettiklerini açıklamaktadır. 102 sayılı ILO sözleşmesinin 28. maddesi ve 128 sayılı ILO sözleşmesinin 17. maddesi de bunu öngörmektedir. Anılan sözleşmelerde aylık belirleme yöntemi olarak üç formül önerilmiştir. Ülkeler bu üç formülün birini veya birkaçını uygulayarak sözleşmelerde öngörülen esaslara uyabilirler. Bu formüllerden hangisinin kullanılacağı kural olarak, emeklilik programının ulusal kapsamına bağlıdır. Korunan toplum kesimlerine göre farklı formüller uygulanabilir. Bu üç formül aşağıda belirtilmiştir (Şakar, 1993:23-24).

sınırı genellikle erkeklerde 60-70 kadınlarda ise 50-60 yaş arasında değişmektedir (Tuncay, 1998:7).

²² ABD, Fransa, İsviçre, Yunanistan ve ülkemizde devlet katkısı yoktur.

- 1- Aylık miktarı sigortalının önceki kazancına göre belirlenecektir ²³.
- 2- Sözleşmelerdeki standart sigortalı ²⁴ esas alınarak tek tip bir aylık oranı veya öngörülen asgari aylığa eşit belirli bir miktar tespit edilebilir ²⁵. 102 sayılı sözleşmenin XI. bölümüne ekli cetvelde, emekli aylığı miktarının, standart örnek sigortalının ortalama kazancının % 40' ından az olamayacağı belirtilmiştir (md 65-67).
- 3- İkinci formüldeki gibi belirlenen aylık miktarı sigortalının veya ailesinin geçim kaynakları dikkate alınmak suretiyle azaltılabilir,yani bir servet testi uygulanarak aylık bağlanabilir ²⁶.

3.2.3.4. 506 Sayılı Yasaya Göre Yaşlılık Sigortasından Yapılan Yardımlar

Yaşlılık sigortasından²⁷ sağlanan yardımlar, yaşlılık aylığı bağlanması²⁸ (SSK.md.59/a) ve toptan ödeme yapılmasıdır (SSK.md.59/b). Sigortalı kadın 50, erkek 55 yaşını doldurmuş olduğu halde yaşlılık aylığına hak kazanamıyorsa, kendisinin ve işverenin ödediği malullük-yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin hepsi, yazılı isteği üzerine kendisine toptan ödeme şeklinde ve faizsiz olarak geri verilmektedir (SSK.md.64). Yaşlılık aylığı alanlar, hastalık sigortası çerçevesinde sağlık ve protez yardımlarından, bunların geçindirmekle yükümlü oldukları eş, çocuk,ana ve babaları (SSK.md.36/A) sağlık yardımlarından yararlanma hakkına sahiptirler ²⁹ (Şakar, 1998:130).

²³ 102 sayılı sözleşme md.65, 128 sayılı sözleşme md.26

²⁴ Sözleşmeler, örnek olarak, emeklilik yaşında, kendisine bağımlı eşi bulunan kalifiye bir erkek sigortalıyı esas almaktadır (102 sayılı sözleşme md.65, 128 sayılı sözleşme md.26, Avrupa sosyal güvenlik kodu md.65).

²⁵ 102 sayılı sözleşme md.66, 128 sayılı sözleşme md.27

²⁶ 102 sayılı sözleşme md.67, 128 sayılı sözleşme md.28

²⁷ Dünyada ilk defa 1889' da Almanya' da kurulan yaşlılık sigortası, ülkemizde 2.6.1949 tarihli ve 54/7 sayılı ihtiyarlık sigortası Kanunu ile kurulmuş, sonra 30.1.1957 tarihli ve 6900 sayılı Maluliyet, ihtiyarlık ve Ölüm sigortaları Kanunu ve son olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile düzenlenmiştir (Şakar, 1998:99).

²⁸SSK'nun 36. Maddesinin (B) bendi değiştirilerek kurumdan gelir ve aylık alanlar ile aile bireylerinin ayakta yapılan tedavilerinde alınan % 10' luk katkı payının ; protez, araç ve gereçlerden de alınması kabul edilmiş, bu oran 16 yaşından büyük işçiler için tespit edilen aylık asgari ücretle sınırlandırılmıştır. Bu değişiklik 01.01.2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Yorgun, 1999:13; Ekmekçioğlu-Tuncel,1999:14).

²⁹Yaşlılık aylığından yararlanma şartlarını düzenleyen Kanunun 60. Madde birinci fıkrasının (A) bendi değiştirilerek 08.09.1999 tarihinden sonra sigortalı olanların yaşlılık aylığından yararlanabilmesi için

3.2.4. Analık

Bütün canlılar gibi insanoğlu da, hem soyunun devamını sağlamak hem de fizyolojik bir ihtiyaç olan cinsel ihtiyacını karşılamak için bir erkek ve bir dişiden yaratılmıştır. İnsan neslinin devamı çocuk sahibi olmaya bağlıdır ve insanın üremesi doğum ile olmaktadır. Bu yönüyle anne olan kimseler bakımından doğum fizyolojik bir olay ve aynı zamanda bir fizyolojik risktir. Öyle ki, bazen hastalık hali yarattığı gibi bazen de ölüme dahi sebep olabilen bir risk durumundadır (Arıcı, 1999 a: 10).

Analık olağan şartlarda her aileye mutluluk veren bir olaydır. Fakat analık halinde, hastalık ve kazalarda olduğu gibi, bazı tıbbi muayene ve doğum için başka bir yere gitmek ve orada kalmak gerekebilir. Diğer taraftan çocuğun emzirme döneminde ortaya bazı yeni ihtiyaçlar çıkmaktadır. Bütün bunlar ek giderlere yol açmaktadır. Kadının çalışması halinde analık durumu gider artışlarının yanında, çalışmaya ara vermesinden dolayı , aynı zamanda gelir kayıplarına yol açmaktadır. Bu açıdan bakıldığında analık hali sosyal bir risk niteliği taşımaktadır. Analık nedeniyle oluşan giderler hastalık ve kazalarda olduğu gibi beklenmedik bir anda, aniden ve farklı yoğunlukta olmamakla beraber kişiye bazı ek yükler getirmektedir. Şüphesiz bu ek yükün ağırlığı gelir seviyesi düştükçe daha fazla hissedilecektir. Gelir seviyesi düştükçe analığın yol açtığı giderler zorunlu ihtiyaçlardan kısıntı yapılmasına yol açacaktır. İşte sosyal güvenlik bu gibi nedenlerden dolayı kişilerin uğrayacakları gider artışlarını karşılamaktadır (Dilik, 1992:101-102).

Ülkemizde analık riskini karşılayacak analık sigortası mevcuttur. Sigortalı kadınlarla, sigortalı erkeklerin eşleri analık riskinin yol açtığı gider artışlarına karşı bu sigorta kolu tarafından korunmaktadır. Bu çalışmamızın ikinci bölümünde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki " Analık sigortası " geniş olarak incelenmektedir³⁰.

kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 7000 gün prim ödemesi veya kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurması, 25 yıldan beri sigortalı olması ve 4500 gün prim ödemesi şartı getirilmiştir (RG.Tarih 8.9.1999, Sayı , 23810).

³⁰ Ülkemizde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre, kadın memurlarla erkek memurların eşlerinin analıktan doğan gider artışları devlet tarafından karşılanmaktadır. Bağ-Kur kapsamındakiler ise herhangi bir sosyal güvenlik kurumunun kapsamında olmayanlar gibi, analık halinden doğan gider artışlarına karşı bir korumadan yoksundurlar.

3.2.5. Ölüm

Ölüm insanın kaçınılmaz sonudur. Burada sosyal risk açısından aileyi geçindiren kişinin ölümü önem taşımaktadır ³¹. Şayet ailenin tek geliri aile reisinin ücretinden meydana geliyorsa ölüm ile bu gelir kesilmektedir. Ayrıca ölüm halinde aileye bazı beklenmeyen giderler de yüklenmektedir. Aile reisinin ölümü halinde hak kazanmış olduğu ödenekler belli oranlarla geride kalanlara verilir. Geride kalanlar deyimi geçimi tamamen kocasının gelirine bağlı olan eş ve okuma çağındaki çocuklardır. Okuma çağı üniversiteyi de kapsamaktadır. Geride kalan eş açısından uygulanan başlıca iki yöntem vardır. Birincisi dul kalan eşe hiçbir koşul aranmadan ödenek bağlanmasıdır. Bu yöntem daha çok az gelişmiş ülkelerde uygulama alanı bulmuştur. Bu yöntemin amacı dul eş çalışmaya mecburiyetinde bırakmamaktır. İkinci yöntemde ise eşe ancak belli bir yaşa gelmesiyle dulluk ödeneği bağlanmaktadır. Dul kadın ve çocuklarının dışında ölen aile reisine ekonomik bakımdan bağlı durumda bulunan ana ve babasına da hak etmiş olduğu ödenekten dul eşe ve çocuklara belirlenen oranlarda dağıtıldıktan sonra mümkün olabiliyorsa bir ödenek bağlanması öngörülmektedir (Tuncay, 1998:7; Talas, 1997:430).

3.2.5.1. 506 Sayılı Yasaya Göre Ölüm Sigortasından Yapılan Yardımlar

Ölüm sigortasının amacı sigortalının ölümü halinde yakınlarının yitirdikleri geçim imkanlarını kısmen de olsa onlara sağlamaktır ³². Çünkü ölüm olayı ile geçimleri ölen sigortalı tarafından temin edilenler açısından bir risk meydana gelmiştir. Bu risk hastalık, analık, meslek hastalığı, malullük risklerinden farklı olarak gerçekleşmesi kesin olan bir risktir. 506 sayılı Kanunda ölüm olayı iki ayrı sigorta dalında düzenlenmiştir ³³. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde eş, çocuk ve ana,

³¹ Bazı yazarlar her canlının belli bir ömrü olduğundan yola çıkarak ihtiyarlık ve ölümü biyolojik riskler adı altında sınıflandırmışlardır (Bkz. Çubuk, 1986:162; Yazgan, 1977:21).

³² Ölüm sigortası ülkemizde ilk defa 1957 yılında 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm sigortaları Kanunu ile kurulmuş, sonradan diğer sigorta kolları ile beraber 506 sayılı Kanun içinde düzenlenmiştir.

³³ 506 sayılı Kanunun ölüm sigortası ile ilgili hükümleri 21.6.1973' de 1753, 6.3.1981' de 2422, 20.3.1985' te 3168 ve aylıkların hesaplanması açısından da son olarak 2.6.1987' de 3395 sayılı Kanunlarla değiştirilmiştir.

babaya gelir bağlanması koşulları açısından 506 sayılı kanunun 23. ve 24. maddeleri bunların dışındaki sebeplere bağlı ölümlerde ise ayrı bir sigorta dalı olan ölüm sigortası hükümleri (SSK.md.65-71) uygulanmaktadır³⁴ (Güzel-Okur, 1988:363).

Ölüm sigortasından yapılan yardımları kısaca şu şekilde sıralamak mümkündür. Ölen sigortalının eşine³⁵ çocuklarına³⁶ ana ve babasına³⁷ aylık bağlanması ve ölen sigortalı için cenaze masrafı karşılığı verilmesidir. Hak sahiplerinden hiçbiri aylığa hak kazanamıyorsa bunlara toptan ödeme yapılır. Toptan paylar da ölüm aylığındaki oranlara göre düzenlenmiştir. Sosyal sigorta hukukunda bu sigorta dalından aylığa hak kazanabilmek için gerekli şartlar şunlardır (Arıcı, 1999 a:200-201).

- a) Sigortalının ölmüş olması,
- b) Bu ölümün iş kazası ve meslek hastalığı dışında bir sebeple olması,
- c) Sigortalının toplam 1800 gün yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası prim ödemiş olması,
- d) Veya en az 5 yıldan beri sigortalı olması ve bu süre içerisinde her yıl ortalama 180 gün yaşlılık malullük ve ölüm sigortası primi ödemiş olması ve kuruma başvuruları halinde kendilerine aylık bağlanmaktadır.

Hak sahibi eş ve çocuklara bağlanacak aylıkların toplamı, sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılması için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı indirim yapılır (SSK.md.68/III). Diğer taraftan ölüm aylığı alanlar, hastalık sigortası çerçevesindeki sağlık yardımlarından da faydalanırlar (SSK.md.36/A,b).

³⁴ Aynı olayın iki ayrı sigorta kolu tarafından düzenlenmesi bazı yazarlar tarafından eleştirilmektedir. TUNÇOMAĞ, nedeni ne olursa olsun ölüm olayında tek bir sigorta türünün kabulünün uygun olacağını belirtmiştir (Tunçomağ, 1990:366; Şakar,1998:139).

³⁵ Dul eşin sigortalı olarak çalışıyor olması veya herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan kendi çalışmasından dolayı aylık alması ölüm aylığı almasını engellemez. Dul eş evlenirse aylığı kesilir. Bu evlilik son bulunca aylık yeniden bağlanır. Sonraki eşinden de aylık almaya hak kazanan dul eşe bu aylıklardan fazla olanı ödenir (SSK.md.68/v). Dul eşin alacağı ölüm aylığı, ölen sigortalının paylaştırmaya esas aylığının % 50' sidir. Çocuğu bulunmayan dul eş için bu oran % 75' dir.

³⁶ Erkek çocuklardan 18 yaşını, ortaöğrenim yapıyorlarsa 20 yaşını, yüksek öğrenim yapıyorlarsa 25 yaşını doldurmuş olan veya çalışmayacak durumda malul bulunan ve sosyal güvenlik kurumlarından, kendi çalışmalarından dolayı gelir ve aylık almayanlar ölüm aylığından yararlanabilirler. Kız çocuklar ise evli olmadıkları ve sosyal güvenlik kurumların tabi bir işte çalışmadıkları veya buralardan kendi çalışmalarından dolayı gelir ve aylık almadıkları takdirde, yaşları ne olursa olsun ölenin aylığını alabilirler (SSK.md.68/c,a).

³⁷ Eş ve çocuklardan geriye bir şey kalırsa geçiminin sigortalı tarafından sağlandığı belgelenen ana ve babaya her birinin payı % 25' i aşmayacak şekilde ve eşit hisselerle aylık bağlanır (SSK.md.69).

3.3. Sosyo-Ekonomik Riskler

" Toplum, aile ve işletme hayatında meydana gelen risklerdir " (Tuncay, 1998:7). Sosyal bir varlık olan insan cemiyet kurma ve cemiyet halinde yaşama kabiliyeti ve gücüne sahip bir varlıktır. İnsan cemiyet içerisinde yaşarken sadece cemiyet halinde yaşamış olmaktan kaynaklanan bazı risklerle karşı karşıya kalabilmektedir. İşte sosyo-ekonomik riskler bu çeşit risklerdendir. Bu riskler birbirleriyle ilişkili risklerdir; birini diğerinden tamamıyla ayırt etmek kolay değildir. Çünkü ekonomik ve sosyal olaylar özünde cemiyet olmanın sonuçlarına bağlıdır. Toplum halinde yaşayan insanlık bu risklerle iç içe yaşamak zorundadır. Sosyo-ekonomik riskler gelir istikrarını bozucu sonuçları ile olumsuz etkiler yaratmakta ve bu bakımdan da sosyal güvenliğin konusu haline gelmektedir. Toplum halinde yaşamaktan vazgeçilemeyeceğine göre bu risklerin önlenemeyen sonuçlarına karşı tedbir alınmasının gereği ortaya çıkmaktadır (Arıcı, 1999 a: 12-13).

Aşağıda 102 sayılı ILO sözleşmesinde de yer alan ve sosyo ekonomik risklerin en önemlisi olan işsizlik ve ailevi yükler hakkında açıklamalar yapılacaktır.

3.3.1. İşsizlik

Çağdaş ekonomilerde toplumun büyük bir kısmının geçimi bağımlı çalışma ile elde edilen emek gelirine dayanmaktadır ³⁸. Bu nedenle kişinin işini kaybetmesi ve kısa zamanda yeni bir iş bulamaması halinde iktisadi bakımdan varlığı tehlikeye düşmektedir. Ücret seviyesinin düşmesiyle bu tehlike artmaktadır. Çünkü ücreti düştükçe kişinin tasarruf yeteneği azalmakta ve kısa süreli işsizlikler dahi tehlike arz etmektedir. Bu yüzden geçici bir süre için bile olsa işini kaybetmek halkın büyük bir kısmı için önemli bir sosyal risk oluşturmaktadır. İşsizlik ayrıca şiddetli ruhi baskılara yol açmakta işçiler kendilerini toplum içinde haksızlığa uğramış , unutulmuş ve ezilmiş

³⁸ Batılı sanayileşmiş ülkeler yirmi yıldan beri yüksek işsizlik problemi ile karşı karşıya bulunmaktadır. Özellikle Batı Avrupa' da her konjktürel değişme sonrası işsizlerin sayısı daha da artmıştır. Sanayileşmiş ülkelerde niçin tam istihdama ulaşılamadığı ve işsizlik problemlerinin çözümünde neler yapılması gerektiği sorusuna cevap aranmaktadır (Birinci, 1997:6-7).

insanlar olarak görmeye başlamaktadırlar. İşsiz sayısının çok olduğu ve arttığı toplumlar sağlıksızdır. Böyle bir toplumda sosyal gerginlikler mutlaka vardır ve bunlar sosyal bünyeyi sarsıcı patlamalara yol açmaktadırlar (Dilik, 1992:74; Tuna-Yalçıntaş, 1991:76).

İşsizlik; çalışma gücü ve yeteneğine sahip olup, mevcut çalışma ve ücret şartlarına göre emeğini arz ettiği halde uygun bir iş bulamayan kişilerin durumunu ifade etmektedir (Zaim, 1997:170). İşsizlik sanayileşme sonrası ortaya çıkan bir kavram olup sosyal güvenlik sistemine en son giren ve karşılanması yönünden gittikçe önem kazanan bir risktir. Ekonomik kriz dönemlerinde toplumların en büyük derdi halini alır. Sosyal güvenlik dalları içinde işsizlik sigortası teşkilat ve yönetimi en zor olanıdır (Tuncay, 1998:7).

1978 yılı sonlarında başlayan ve birçok gelişmiş ülkede işsizliğin artmasına neden olan ekonomik bunalım, işsizlik sigortalarının sosyal güvenlik sistemleri içinde bu sigorta kolunun önemini arttırmıştır. Günümüzde işsizlik sigortası ekonomik bakımdan gelişmiş ülkelere özgü bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır³⁹. İkinci Dünya Savaşından bugüne kadar ki gelişmeler de bunu doğrular niteliktedir. Ülkeler gelişmelerini tamamladıkça işsizlik sigortalarını da kurmuşlardır. SSCB' nin 1990 yılında dağılmasıyla 1993' de 64 ülkede, 1997 yılı sonunda Hong Kong devlet olarak Çin Cumhuriyeti' ne bağlandıktan sonra 1998 yılı itibariyle Dünya' da 63 ülkede işsizlik sigortası uygulanmaktadır (Başterzi, 1996:68; Törüner, 1991:240; Andaç,1999:35).

İşsizlik sigortasının bulunduğu ülkelerin çoğunda finansman işçi, işveren ve devletin katkısıyla sağlanmaktadır. İşçi ve işverenlerin ödedikleri primler eşit orandadır. Bir kısım ülkelerde ise finansman sadece işçi ve işverenlerin ödedikleri primlere dayanmaktadır. Bu ülkelerde işçiler primin üçte birini , işverenler ise üçte ikisini öderler. İtalya, ABD, Yugoslavya gibi az sayıda ülkede ise finansman yalnız işverenin ödediği primlerle sağlanmaktadır. İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için kişinin çalışma

³⁹ İşsizlik sigortası ilk defa İngiltere' de 1912 yılında uygulanmaya başlamış oradan diğer ülkelere geçmiştir.

gücünde olması ve kendi elinde olmadan işsiz kalmış olması gerekmektedir. Ayrıca yeteneğine uygun bir iş önerildiği zaman , çalışmaya hazır olması ve bir staj dönemini geçirmesi gerekir. Yani belli bir süre bir işte çalışmak ve prim ödemek zorunluluğu vardır. Bu temel koşullara bazı ülkelerde ilaveler yapılabilmektedir. Ödenek miktarı, bazı ülkelerde herkes için eşittir. Ailevi yüklerle bağlı olarak bu oran arttırılır. Bir kısım ülkelerdeki uygulamalarda ise ödenek işsiz işsiz kalmadan evvel aldığı ücretin belli bir oranı kadardır. İşsizlik ödeneğinde genel kaide, işsiz kalan kişi kendisine verilen işsizlik ödeneği ile kimseye ihtiyaç duymadan geçinebilmelidir. Ücretin tamamına eşit bir ödeneğin verilmesi mümkün değildir (Talas, 1997:431).

Ülkemizde işsizlik sigortasının kurulması yönündeki çabaların uzun bir geçmişi vardır. Bu konuda ilk önemli çalışma ILO uzmanlarından P. BOOTH'un 1959 yılında yapmış olduğu çalışmadır. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planından itibaren tüm kalkınma planlarında yer almasına ve 30'a yakın tasarı hazırlanmasına rağmen işsizlik sigortasının kurulması için 1999 yılını beklemek gerekmiştir. Günümüzde artık ülkemizde düzenlenmeyen tek sigorta dalı aile ödenekleri kalmıştır. İşsizlik sigortasının kurulmasını öngören 25/08/1999 tarihli 4447 sayılı Kanunun İşsizlik Sigortasına ait hükümleri 01/06/2000 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir (Tuncay , 2000:303; Güzel-Okur, 1999:338). Bu Kanuna göre, İşsizlik Sigortası ödeneğinden yararlanabilmek için; sigortalının kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması, son üç yıl içinde 600 gün prim ödemesi ve işsiz kalmadan önceki 120 gün içinde de kesintisiz prim ödemiş olması gerekmektedir. 600 gün prim ödemiş olanlar için 180 gün , 900 gün prim ödemiş olanlar için 240 gün , 1080 gün ve daha fazla prim ödemiş olanlar için 300 gün süre ile bu ödenek ödenecektir. İşsizlik sigortası primi %2 devlet, % 3 işveren ve %2 sigortalı tarafından ödenecektir (Belediye-İş, 2000:19-26; Aldemir, 2000;53-55).

3.3.2. Ailevi Yükler

Evlilik, toplumun en küçük birimi ve çekirdeği olan ailenin ortaya çıkmasını sağlayan olaydır. Toplamlar evlilik ve aile kurmayı teşvik eden kültürel değerler üretmişlerdir. Evlilik ve evlilik ile kurulan aile, aile halinde yaşamının sonuçları sosyal güvenlik

bakımından önem taşımaktadır. Çünkü aile halinde yaşamak, çocuk sahibi olmak her biri gider artışına yol açan durumlardır. İşte bu yüzden aile kurma sosyal güvenlik bakımından bir takım risklerin hem sebebi hem de kaynağıdır (Arıcı, 1999 a:124).

Sanayileşmiş ülkelerde günümüzde çocuğun yol açtığı giderler sadece beslenme ve giyim masrafları ile sınırlı olmayıp çocuğa yeterli bir eğitimin sağlanması için yapılacak giderleri de kapsamaktadır. Çocuk yetiştirmek aynı zamanda ailenin gelir kaynaklarını da sınırlar. Çünkü çocuksuz bir ailede kadın bir işte çalışabilir ⁴⁰. Fakat çocuklu bir ailede anne çocuğun bakım, eğitim ve yetiştirilmesi gibi görevlerden dolayı, işini terk etmek zorunda kalabilir. Özellikle çocuk sayısı arttıkça kadının çalışması zorlaşır. Annenin buna rağmen çalışmak zorunda kalması kendisinde fiziki ve ruhi çöküntü yaratabilir. Ayrıca annenin çocuklarının bakım ve terbiyesi için yeterli zaman ayıramaması aile düzenini sarsar (Dilik, 1992:102-103).

Ailevi yükler denilen bu durum karşısında kişilere yardım sosyal bir ödev olarak kabul edilmektedir. 1920' li yıllarda sosyal sigorta programlarına dahil edilmeye başlanan ailevi yükler sigortası 19. yüzyılda Avrupa' da bazı büyük şirketlerin çok çocuklu işçi ailelerine başlattıkları yardımların sonucu doğmuş ve 2.Dünya Savaşı sonrası yaygınlaşmıştır. Yardımların yapılması bazen belli sayıda bağımlı çocuğa bağlanmıştır. Fakat genellikle ilk çocukla beraber yardımda ödenmeye başlar ve çocuk belirli bir yaşa gelinceye kadar devam eder. Şayet çocuğun eğitimi devam ediyorsa yardım devam ettirilir (Şakar, 1998: 85). Özürlü çocuklar için Polonya, Portekiz gibi ülkelerde yaş sınırı yoktur (Kurtulmuş, 1992:139).

Aile ödeneklerinin finansmanı kabul edilen sisteme göre değişmektedir. Şayet bunlar sosyal sigorta programları içinde tasarlanmışsa finansman işçi, işveren ve devletten alınan primlerden karşılanır. Buna aile ödenekleri sigortası denir. Günümüzde 81 ülkede aile ödenekleri sigortası vardır. Aksi halde sosyal yardım çerçevesinde düşünülüyorsa doğrudan devlet bütçesinden, kamu gelirlerinden karşılanır. Buna da aile yardımları denilmektedir (Tuncay, 1998:311-312).

⁴⁰ Kadının ücretli olarak ev dışında çalışması genellikle ekonomik baskılar sonucu olmuş, zamanla, eğitimi değerlendirmek, sosyal ilişkiler, statü, sosyal güvenlik kendini gerçekleştirme ve kişilik gelişimi gibi, sosyal ve psikolojik unsurların etkisi hissedilebilir olmuştur. (Koray,1990:81).

İKİNCİ BÖLÜM

ANALIK SİGORTASI

1. GENEL OLARAK

Analık hali hastalık halinin özel bir türüdür. Hastalık hali patolojik bir karakter takip etmesine karşılık, analık hali aslında normal bir durumdur. Fakat zaman zaman o da anormal bir gelişme süreci izleyebilir. Analık hali, tıbbi kontrol, muayene, tedavi ve müdahale yönünden hastalık haline benzese de gerek ananın gerek çocuğun korunması ve emzirilmesine ilişkin özel yönleri bakımından hastalıktan ayrılmaktadır. Analık kadının bünyesinde meydana gelen fizyolojik bir risktir. Gerek sigortalı kadının analığı, gerekse sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analığı bir sosyal risk sayılmıştır. Gerçekten bir defa kadın ister sigortalı, ister sigortasız olsun analık hali; doğum öncesi, doğum sonrası ve doğum sırasında bir takım kontrol, muayene ve tıbbi müdahaleye yol açacaktır (Ozanoğlu,1988:1-2).

Bunların haricinde doğacak çocuğun emzirilmesi, beslenmesi, bakımı, bazı harcamaları gerektirecektir. Demek ki analık hali gider artışlarına, olağandışı harcamalara neden olacaktır. Emeğiyle geçinen sigortalının doğum nedeniyle ortaya çıkan gider artışlarını ve gelir kayıplarını kişisel maddi imkanlarıyla karşılanması son derece zordur. Söz konusu bu ek harcamaları kendi imkanlarıyla karşılamaları onları mağduriyete ve yoksulluğa düşürebilir. Annenin korunması yanında çocuğun korunmasını da amaçlayan analık sigortası yardımları hastalık sigortası yardımlarından daha fazladır .Sigortalı kadının analığı halinde gelir kayıpları da söz konusu olmaktadır. Çünkü analık öncesi, sonrası ve doğum sırasında sigortalı ana bir süre çalışamaz .Sigortalı ananın bu gelir kayıplarını da telafi etmek gerekecektir. Bu yönüyle analık riskinin bağımsız bir sigorta kolu olarak sosyal güvenlik kapsamına alınması zorunlu görülmüştür ¹ (Tunçomağ,1990:324; Güzel-Okur , 1998:286).

¹ Türkiye’ de nüfusun yaklaşık % 88’ i sosyal güvenlik kapsamında gözükmektedir. Bunun % 47’ si Sosyal Sigortalar Kurumu , % 18’ i Emekli Sandığı, % 20’ si Bağ-Kur, % 2 ‘ si Maliye, % 1’ i Özel Sandıkların çatısı altındadır (T. Maden-İş, 1999:130)

2. ANALIK SİGORTASININ TARİHÇESİ

2.1.Dünyada

Tarih içindeki gelişimi bakımından analık hali birçok ülkede hastalık sigortası kapsamında değerlendirilmiş olup günümüzde de bu durum ağırlıklı olarak devam etmektedir. Hastalık sigortası sosyal sigortaların ilk ve başlıca kolu olmuştur. Çünkü bütün insanlar her zaman , her yaşta çeşitli hastalıklarla karşılaşabilmektedirler. Almanya dünyada sosyal sigortaları ilk kuran ülke durumundadır. Diğer Avrupa ülkelerine de örnek olan Alman Sosyal Sigortalar Sistemi 1880-1890 tarihleri arasında yürürlüğe konan muhtelif yasalardan oluşmuştur. Bu dönemde Başbakan Bismark sosyal politika alanında reform hareketlerine başlayarak devlete sosyal bir nitelik kazandırmak ve işçileri sistemle bütünleştirmek uğraşına girmiştir ² (Talas, 1997:423; Güzel-Okur, 1998:20).

Bismark' ın bu düşüncesini gerçekleştirmek ve Alman Sosyal Sigortalar Sistemini kurmak için üç temel yasa kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur. Bu yasalar şunlardır; 1883 tarihli hastalık sigortası, 1884 tarihli iş kazaları ve 1889 tarihli sakatlık ve yaşlılık sigortası. Analık halini de kapsayan hastalık sigortasına ilişkin yasa işverenin 2/3, işçilerin 1/3 oranında zorunlu prim ödemelerini öngörmekteydi. İşçinin hastalanması durumunda ücretsiz sağlık yardımı ve 13 hafta süresince kendisine yarım ücret tutarında geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi öngörülmüyordu. Aile bireyleri de belirli şartlarla sağlık yardımları kapsamına alınmıştı ³ (Dilik, 1992: 48-49; Tuncay, 1998:18-19).

Zamanla sosyal güvenliğin uluslararası normları çerçevesinde gelişme gösteren analık sigortası bazı Avrupa ülkelerinde hastalık sigortasıyla birlikte (hastalık-analık) işlev görmektedir. Günümüzde Dünya' da herhangi bir sosyal sigorta programı bulunan 172 ülkenin 111' inde analık ve hastalık sigortası mevcuttur. Genellikle analık sigortası ayrı bir

² Almanya bu dönemde siyasal birliğini kurmuş olmakla beraber o tarihlerde bir yandan sanayileşmenin , diğer taraftan köyden kente göçün, sermaye birikiminin, ücretlerin düşüklüğünün meydana getirmiş olduğu yoksulluk, işsizlik ve ekonomik bozukluklarla çalkalanıyordu. Ayrıca bu dönemde sosyalist ideoloji çok çeşitli ve son derece canlı idi. Bu durumdan ürken Bismark, hem bu durumlara karşı baskı politikası gütmüş, diğer taraftan da sosyalistlerin etkisini silmeye yönelik bir sosyal reformlar politikası izlemişti (Tunçomağ, 1990:19).

³ Ancak hastalık sigortasının mecliste kabulü sırasında aile bireylerinin de sağlık yardımlarından yararlanmalarına ciddi itirazlar yöneltilmişti. Hükümet bu itirazları Alman ailelerinin dayanışması ilkesinin bir gereği şeklinde cevaplamıştı (Tuncay, 1998:19).

sigorta kolu olarak örgütlenmişken tek bir program altında uygulandığı ülkelerin sayısı da hayli kabarıktır (Kurtulmuş, 1998:695).

2.2. Türkiye' de

1936 tarihli ve 3008 sayılı ilk İş Kanunun yedinci faslında çalışma hayatında iş kazaları ile mesleki hastalıklar, analık, ihtiyarlık, işten kalma ve ölüm hallerinde işçiye yapılacak sosyal yardımların Devlet tarafından tanzim ve idare olunacağı ve bu işlerin başarılabilmesi için " İşçi Sigortası " namı altında bir Devlet müessesesi kurulacağı öngörülmüştür.

27.6.1945 tarihli 4772 sayılı " İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ⁴" ile yapılan işten dolayı uğranılan geçici veya daimi hastalık, sakatlık ve analık hallerinde yardım esasları tespit edilerek 9.7. 1945 tarihli 4792 sayılı Kanunla da iş hayatındaki çeşitli arızalara karşı Sigorta Kanunu hükümlerini tatbik etmek üzere tüzel kişiliği haiz bir de İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. 1946 tarihinde yürürlüğe giren bu Kanuna göre 3008 sayılı İş Kanununun uygulandığı işyerlerinde bu Kanuna göre sigortalı kadına veya karısının analığı halinde sigortalı olan aile sahibine ödenek sağlanmıştır (Karanakçı, 1946: 46-47).

4772 sayılı Kanun 1951 yılında geliştirilerek 5502 sayılı Kanunla ⁵ " Hastalık ve Analık " sigortası olarak uygulanmıştır ⁶. Nihayet günümüzde 1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 4. Bölümünün 43-51. Maddelerinde düzenlenen " Analık Sigortası " uygulamaya koyduğu parasal ve sağlık yardımlarıyla bir yandan gelir kayıplarını diğer yandan gider artışlarını önlemeyi ve sonuç olarak da sigortalıya ekonomik bir güvence sağlamayı hedeflemiştir.

⁴ İş kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu Kabul Tarihi : 27 Haziran 1945 Resmi Gazete ile neşir ve ilanı : 7 Temmuz 1945 Sayı: 6051 3.t. düstur,c.26.s.1262

⁵ Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu Kabul Tarihi: 4 Ocak 1950 Resmi Gazete ile neşir ve ilanı: 10 Ocak 1950; Sayı: 7402 3.t.düstur c.31 s.513

⁶ Anılan Kanunların her ikisi de 17 Temmuz 1964 Tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 141. Maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

3. ANALIK SİĞORTASI VE ANAYI KORUMA HUKUKUNUN KAYNAKLARI

3.1. Ulusal Kaynaklar

3.1.1. Anayasa

Anayasa hukukumuzda 1961 Anayasası ile giren " sosyal devlet " kavramı 1982 Anayasasında da Cumhuriyetin nitelikleri arasında yer almış ve ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. " Sosyal devlet genellikle , vatandaşlarının sosyal durumlarıyla , refahlarıyla ilgilenen, onlara asgari bir yaşama düzeyi sağlamayı ödev bilen devlet " diye tanımlanmaktadır. Böyle bir tanımlama , batı toplumlarında çoğunlukla " refah devleti " denen devlet anlayışından pek farklı değildir. Gerçekten de İngilizce " Welfare State " sözünden çevrilip benimsenen bu terim, güttükleri ekonomik politika serbest rekabet esasına da dayansa, sosyal güvenlik yasaları, sosyal sigortalar ve başka önlemler yoluyla vatandaşlarına asgari bir yaşama düzeyi sağlayan devletler için kullanılmaktadır (Soysal, 1987:231).

Sosyal devlet açısından, sanayileşmesini tamamlamış ülkelerdeki durum ile gelişmekte olan, milli gelir düzeyi düşük ülkeler arasında fark vardır. Milli gelir düzeyi yüksek ülkelerde, devletin sosyal devlet niteliğini kazanması, az gelişmiş ülkelere göre daha kolay olmaktadır. Çoğulcu demokrasinin egemen olduğu sanayileşmiş ülkelerde, sosyal devlet uygulaması başarılı olmakta, fakat gelişmekte olan ülkelerde, milli gelir düzeyinin düşük olması, sosyal devlet anlayışının uygulanmasını güçleştirmektedir. Devlet bir taraftan kalkınmak diğer taraftan da bireylerin yaşam düzeylerini yükseltmek için özel önlemlerle bu iki temel görevi dengeli olarak yürütmek zorundadır. 1961 Anayasası gibi 1982 Anayasası da bu dengeyi sağlayıcı düzenlemeler getirmiştir ⁷ (Kocaoğlu, 1997:47-52).

Yukarıda değinildiği gibi kişileri gelecek korkusundan kurtaracak sosyal güvenlik konusunda da sosyal devlete önemli görevler düşmektedir. Öncelikle herkesin " Sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu " kabul edildikten sonra, devlete " bu güvenliği sağlayacak tedbirleri " alma ve " teşkilatı kurma " görevi verilmiştir (AY.md.60). İkinci olarak da (AY.md.61) devletin

⁷ Fakat Anayasanın 65. Maddesi devletin ekonomik ve sosyal hakları ancak mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getireceğini belirtmiştir (Gözübüyük, 1997: 148-149).

sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler için de gerekli önlemleri alma görevi kabul edilmiştir (Göze, 1995: 105; Karamustafaoğlu-Turhan, 1993:79-80).

Konumuzla ilgili olduğu üzere Anayasanın " Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı " nı düzenleyen 50/ II maddesi " Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar " hükmüyle ve ayrıca " Ailenin korunması " nı hedefleyen 41. maddesinde de " Aile Türk toplumunun temelidir. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulamasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar " demek suretiyle çocuk ve kadınların özel olarak korunacaklarını ifade etmiştir.

3.1.2. 1475 Sayılı İş Kanunu

1475 Sayılı İş Kanunumuzda kadınların toplumda gelecek kuşakları dünyaya getirmek ve yetiştirmek işlevleriyle ilgili olarak bazı koruyucu özel hükümlerin bulunduğu görülmektedir. Kadın işçinin hamile haliyle çalışması ne kadar zor ve doğacak çocuk açısından ne kadar sakıncalı ise , çocuk doğduktan sonra da emzirilmesi ve bakımı çalışan kadın için o kadar güç ve külfetlidir. Çoğu zaman kadın işçiye işini bırakarak çocuğu ile meşgul olması tavsiye edilmekte ise de , çalışma mecburiyetinde bulunan kadın açısından bu önerinin kabul edilebilmesinin güçlüğü açıktır⁸ (Saymen, 1954: 318-319).

Analık durumuyla beraber işlerlik kazanan ve yalnız bu durumda bulunan kadın işçilere uygulanan bu koruyucu özel hükümleri, analık durumu deyiminin gebe işçi kadın ile, doğum yapmış emzikli işçi kadını ve emzirme dönemini tamamlamış küçük çocuklu işçi kadını kapsadığını belirterek üç ayrı başlık altında incelemek uygun olacaktır (Altan, 1980:159).

3.1.2.1. Gebe İşçi Kadınların Korunması

1475 Sayılı İş Kanununda " Gebe ve Emzikli Kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi

⁸ Örneğin kadın çoğu zaman çocuk sahibi olmadan çalışma yaşamına girmekte, çocuklar olunca ayrılmaktadır. Buna göre çocuksuz kadınların istihdama katılma oranları yüksek olurken, küçük çocuğu olan kadınlar arasında bu oran çok düşmektedir. Örneğin AT genelinde 20-30 yaş arasında ve çocuksuz olan kadınların % 71' i çalışma yaşamına katılmakta, 10 yaşın altında çocuğu olan kadınlarda bu oran % 44' e inmektedir (Koray, 1993:31).

şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte düzenlenecek bir tüzükte gösterilir " hükmü yer almaktadır (İş K.md.81).

Ana ve çocuk sağlığı göz önünde tutularak Kanuna konulan bu maddede çıkarılması öngörülen " Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük " 16.3.1987 günlü ve 87/11624 sayılı kararnameyle yürürlüğe konulmuştur⁹. Anılan tüzüğe göre ; gebe kadın işçilerin başvurmaları halinde gebeliğin ilk üç ayında işyeri doktoru, işyerinde doktor yoksa işçi sağlığı dispanserleri ve bunların da bulunmadığı yerlerde ise sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesisleri ve doktorları, sağlık ocakları, hükümet veya belediye doktorlarınca muayene ve tedavi edilirler (GEK Tz.md.4).

İlk üç ayı takip eden aylarda ise gebe işçi kadının doktorun göstereceği lüzum üzerine en az ayda bir defa, tıbbi muayeneye gitmesine izin verilir. Yani gebeliğinin ilk üç aydan sonraki aylarında kadın işçinin en az ayda bir gün doktora gitmesine izin verilmesi zorunludur (GEK. Tz. md.4/son). Eğer lüzum görülürse doktor talebine göre hareket edilerek bu izinlerin sayısının çoğaltılması gerekecektir. Gebe kadın işçinin bu hükümler çerçevesinde sağlık muayenesine gittiği günler, ücretinin hesaplanması sırasında çalışılmış günler gibi sayılacaktır (İş. K.md.41/c).

1475 Sayılı İş Kanununun 70. maddesi¹⁰ açıkça belirtildiği üzere kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak suretiyle çalıştırılmasını yasaklamış, ayrıca isteği halinde kadın işçiye doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilebileceğini öngörmüştür. Bu süre içinde hizmet sözleşmesi yapılsa bile kadın işçi fiilen işe başlamayacaktır. İş Kanunu ve GEK.Tz.' nde kadın işçinin hamilelik durumunu işverene bildirme yükümlülüğü ile ilgili olarak bir düzenleme yapılmamış, sadece İş.K.md.70' de bu sürelerin doktor raporu ile belirleneceği öngörülmüştür. Bu durum karşısında işveren, kadın işçinin doktordan alacağı rapora göre maddedeki koruyucu süreyi işletecektir. Hem 1475 sayılı İş Kanunu hem de anılan Tüzüğün ilgili maddelerinde; doğum öncesi ve doğum sonrası

⁹ RG.Tarih: 10.4.1987, Sayı: 19477

¹⁰ Bu maddede izine hak kazanmak için belli bir yıl çalışmış olmak koşulu öngörülmemiş, sadece hamilelik durumu ve doğum yapmış olmak yeterli görülmüştür. 1936 Tarih ve 3008 sayılı ilk İş Kanununda böyle bir zorunluluk vardı (Bkz.3008 Sayılı İş.K.md.25/I).

sürelerin, doktor raporu ile işçinin sağlık durumu ve işin özelliğine göre arttırılabileceği belirtilmiştir (Şakar, 1998 b:80; Kaplan, 1999: 95-96).

3.1.2.2. Emzikli Kadın İşçilerin Korunması

Doğumdan sonra kadın işçinin durumu değişmiş artık bakıma muhtaç bir çocuk sahibi olmuştur. Bu aşamada kadın işçi Tüzükteki ifade şekliyle " emzikli kadın işçi " niteliği almıştır. Doğumdan sonraki 6 hafta içinde bir taraftan sağlığını kazanmaya uğraşırken diğer taraftan da emzirme yoluyla çocuğunu beslemeye çalışır. Altı hafta sonra emzikli kadın işçi doktor tarafından muayene edilir ve bir sakınca görmüyorsa işine döner. Eğer emzikli kadın işçi kadınların çalışmasına müsaade edilen ağır ve tehlikeli işlerden birinde çalışıyorsa, doğumdan 6 hafta sonra işe başlayabilmesi için özellikle bu ağır ve tehlikeli işte çalışmasında bir engel olmadığının doktor raporuyla belgelenmesi şarttır. Sağlık muayenesi sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasında sakınca olduğu doktor raporuyla saptanan emzikli kadın işçiler doğumdan sonraki ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılmazlar ¹¹(GEK. Tz.md.5).

Yine değinilmesi gereken bir başka durum daha vardır. Emzikli kadın işçiler " Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılmaları Hakkında Tüzük " te belirtildiği üzere, doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar ¹². (KİGÇ.Tz.md.6/I). Buradaki amaç kadın işçinin 6 ay süre ile geceleri çocuğunun yanında kalmasını ve böylece bakımlı ve sağlıklı bir kuşağın yetişmesini sağlamaktır. Bu durumda , kadın işçinin çalışması 6 ay süre ile gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir (KİGÇ.Tz.md.6/son).

Dünyada birçok ülkede emzikli kadın işçilere yönelik koruyucu önlemlerden bir diğeri isteğe bağlı izin sistemi olmaktadır. Bu sistem kadın işçiye doğum sebebiyle bırakmak zorunda olduğu işine dönebilme hakkı saklı kalmak şartıyla isteğe bağlı, genellikle ücretsiz ve sınırlandırılmış bir süre ile izin kullanma hakkını öngörmektedir (Altan, 1980:165).

Ülkemizde de kadın işçinin doğumdan sonraki 6 haftalık çalıştırılmasının yasak olduğu süre sonunda ücretsiz izin talep edebilmesi hakkı İş K. md.70/IV ve GEK.Ç.Tz'nün 3/III maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükümlere göre ; isteği halinde kadın işçiye, doğumdan

¹¹ 27.7.1973 gün ve 7/6909 sayılı Kararnameyle (RG.22.8.1973 No: 14633) yürürlüğe konulmuştur.

¹² 29.3.1973 gün ve 7/6174 sayılı Kararnameyle (RG.9.4.1973,No.14502). yürürlüğe konulmuştur.

sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir¹³. Görüldüğü gibi bu hükümlerde kadın işçinin çocuğunun henüz anne şefkatine ve bakımına muhtaç olduğu bir dönemde, kendi yanında olmasını sağlamak amacıyla bir düzenleme yapılmıştır. Bu izin kadın işçinin talebi üzerine verilir ve bu süre ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz, yani çalışılmış günler gibi sayılmaz (İş.K.md.70/IV): Ayrıca bu 6 aylık süre zarfında ücret ödenmediği için kadın işçiden sigorta primi de kesilmeyecektir (Tunçomağ, 1990:187; Kaplan, 1999:105).

Çalışma yaşamında işverenlerin hem sigorta primi ödememek ve hem de işyerinde üretimin aksayacağı düşüncesiyle, gebelik ya da doğum izin dönemlerinde kadın işçilerin hizmet akitlerine yaygın biçimde son verme eğilimini engellemek amacıyla 1475 sayılı İş Kanununda önlem alınmıştır. Buna göre işverenin kadın işçinin hizmet akdini doğum ve gebelik hallerinde bildirimsiz olarak İş Kanununun 17/I maddesine göre feshi kadın işçinin işyerindeki çalışma süresine göre aynı Kanunun 13. maddesinde belirtilen ve 2 ile 8 hafta arasında değişen bildirim önelllerinin 6 hafta aşılmasından sonra doğar. Bu 6 haftalık süre ise İş Kanununun 70. maddesinde belirtilen ve doktor raporu ile çoğaltılabileceğine de değinilen 12 haftalık sürenin bitiminde başlayacaktır (Güven,Aydın:1999:86).

3.1.2.3. Emzirme Odaları Sağlanması

Normal şartlarda doğumdan altı hafta sonra işe başlayan emzikli kadın işçinin çocuğunun bakımı ve beslenmesi düşünülerek ve bu beslenmenin ana sütüyle sağlanabilmesi için 1475 sayılı İş Kanununda daha başka hükümler de yer almıştır. Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük' de yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının bulunması zorunludur hükmü yer almaktadır (GEK.Tz.md.7/I).

Görüldüğü gibi tüzük bir yaşından küçük çocukların beslenmesi bakımı ve bırakılması için işyerlerinde belli koşulların gerçekleşmesi halinde bir emzirme odası açılmasını öngörmüş bulunmaktadır. Burada işverenin yükümlülük koşulu ise 100 ile 150 işçi arasında kadın işçi

¹³ İş Kanununun 70. maddesi 29.7.1983 t. 2869 sk.md.16 ile değiştirilinceye kadar kadınlara ücretsiz izin hakkı mevcut değildi.

çalıştırmak olmaktadır. Tüzük kadın işçi demek suretiyle kadın işçilerin evli veya bekar olmalarını dikkate almamıştır¹⁴.

Yine bir işyerinde 150' den fazla kadın işçi çalıştırıldığı takdirde bunların arasındaki annelerin 0-6 yaşlarındaki çocuklarının bırakılması ve bakılması ve bir yaşından küçük çocukların emzirilmesi için çalışma yerinden ayrı ve işyerine yakın ¹⁵ bir kreşin işverence kurulması zorunluluğu vardır (GEKTz.md.7/II). Emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının binası, kuruluşu, donatılığı ve diğer bütün giderlerine ilişkin harcamalar işveren tarafından yapılır. Bu harcamalara işçiler hiçbir şekilde katılmazlar ¹⁶ (GEKTz.md.16/I).

Gebe ve Emzikli Kadın Tüzüğü' nün 6. Maddesinde belirtildiği üzere emzikli işçilere oda ve yurtlarda bulunan bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için 1475 sayılı İş Kanununun 64. maddesi uyarınca verilecek olan ara dinlenmesinden önce ve sonra, uygun saatlerde, ayrı ayrı iki defa, kırk beşer dakikalık izin verilir ¹⁷. Bu izinler iş süresinden sayılır (İş.K.md.62/I-d).

Görüldüğü gibi Tüzük, emzikli kadın işçinin çocuğunu emzirebilmesi ve onunla meşgul olabilmesi için, çocuk bir yaşını dolduruncaya kadar her gün 1,5 saat ücretli izin verilmesini öngörmektedir. Bugün uygulamada durum şu şekilde yürümektedir. Sabahları emzikli kadın işçi çocuğunu emzirme odasına veya kreşe bırakırken çocuğunu emzirir ve görevlilere çocuğunu bırakarak işbaşı yapar. İş süresinin günün öğleden önceki dönemine düşen sürenin

¹⁴ Kreşler için alınması gereken sayısal ölçütün kadın işçi sayısına göre değil, çocuk sahibi kadın işçi sayısına göre belirlenmesinin daha uygun olduğu savunulmaktadır. Ancak böyle bir yolun işvereni bu defa çocuksuz (bekar) kadın çalıştırma eğilimine iteceğinin de unutulmaması gerekir. Nitekim maddenin başına eklenen yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun cümlesi de bu görüşü doğrulamaktadır. İş yerlerinde çalışan işçi sayısı 100' den az mesela 99 ise işverenler için böyle bir zorunluluk doğmayacak demektir. Mevzuatımızda sayısal sınırların kötüye kullanılarak işverenlerin bu zorunluluklardan kaçınmalarını önleyici yasal bir hüküm yoktur.

¹⁵ Emzirme odası ve kreşlerin işyerlerinde değil, işçi konutlarının yoğun olduğu semtlerde, işçi mahallelerinde kurulmasının daha uygun olduğuna ilişkin görüşler vardır. Böyle bir yöntem özellikle büyük kentlerde , işçinin evi ile işyeri arasında önemli bir mesafe olduğu için çocuğun anne ile birlikte uzunca bir yol kat etmesindeki sakıncaları da giderecektir (Türk-İş 1979:134).

¹⁶ Kreş yapımı, bakımı ve işletilmesi oldukça pahalı bir yatırımdır. Bu nedenle birçok ülke uygulamalarında olduğu gibi iki veya daha fazla işveren ortaklaşa bir emzirme odası veya kreş de meydana getirebilirler (GEKTz.md.7/III): Özellikle büyük sanayi kentlerinde çok sayıda işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarının bir arada bulunduğu " Organize Sanayi Bölgelerinde " bu hüküm uyarınca işverenlerce ortaklaşa emzirme odası ve kreşlerin açılması mümkün olmaktadır. Böyle bir uygulamanın hem işveren, hem de kadın işçiler açısından sorunun önemli ölçüde yasaya uygun biçimde çözümlenmesine yardımcı olacağı kuşkusuzdur.

¹⁷ Ara dinlenmesi kavram olarak, günlük iş süresi içinde işçilere verilen dinlenme zamanlarını anlatır. Bu süre içerisinde işçi hem dinlenme ve hem de yemek-içmek gibi zorunlu gereksinimlerini giderme olanağını elde eder. Ara dinlenmesinin uzunluğu İş Kanunu md.64/I hükmü gereği; 4 saat veya daha fazla kısa süreli işlerde 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat, 7.5 saatten fazla süreli işlerde bir saattir (Demircioğlu-Centel, 1999:109).

ortalama bir bölümünde, örneğin sabahları ara dinlenmesine kadar 4 saat çalışıyorsa, 2 saat sonra işine ara verir, gelir çocuğuyla ilgilenir ve çocuğunu emzirerek ilk 45 dakikalık emzirme iznini böylece kullanır ve işbaşı yapar. Ara dinlenme zamanında ise kadın işçi yine çocuğuna bakma ve emzirme zamanı bulabilecek demektir. Öğleden sonra ise , gene iş süresinin öğleden sonraya düşen zamanının ortalama bir yerinde kadın işçiye 45 dakikalık emzirme izni verilecektir. Bu süre içinde de kadın işçi böylece çocuğuyla meşgul olmak ve onu emzirmek imkanını bulabilecek demektir. Kadın işçi işin bitiminde çocuğunu alıp evine dönmeden önce çocuğuyla meşgul olup onu emzirme imkanına sahiptir (Altan, 1980:170).

Bu durum çocuk bir yaşını dolduruncaya kadar devam eder. Çocuk bir yaşını doldurduktan sonra meme çocuğu olmaktan çıkacağı için anılan Tüzükte meme çocuğuna ilişkin düzenleme biçiminde bir değişiklik olur. Artık küçük çocuklu kadın haline gelmiş olan anne, Kanunun bu duruma uygun hükümlerinden yararlanmaya başlayacaktır.

3.1.2.4. Çocuklu Kadın İşçilerin Korunması

Çocuğun bir yaşını doldurmasıyla beraber artık meme ve mama dönemi başlamıştır. Dolayısıyla artık bu dönemdeki çocukların annelerine artık ara memesi vermek için 45' er dakikalık izin verilmez (GEK.Tz.md.6). Kadın işçi sabahları çocuğunu emzirme odası veya kreşe getirir, işine başlamadan önce burada çocuğuna meme verir. Aynı işi ara dinlenmesinde ve işinin bitiminde çocuğunu alıp eve götürmeden önce de yapar. Bunlar arasında kalan ve evvelce meme arası verilen zamanlarda ise çocuklara sabahları annelerinin getirdiği mamalar veya emzirme odası ya da kreşlerde hazırlanan mamalar emzirme odasında ve kreş görevlilerince ¹⁸ verilir (GEK. Tz.Md.14/I).

Bu durum çocuk iki yaşını dolduruncaya kadar devam edecektir. İki yaşını dolduran çocuk artık oyun çocuğu dönemine girmiştir. Çocuk 3-6 yaş çocuklarının bir arada bulunduğu kısma alınır ve 6 yaşına kadar bu kısımda kreş görevlilerinin gözetiminde kalır. Kreşlerde çocukların bakım ve korunması yanında, çocuklara kişisel temizlik, yararlı oyunlar ve şarkılar

¹⁸ Kreşlerde ve yurtların emzirme odalarında her 10 çocuk için bir kadın çocuk bakıcısı bulundurulur. Çocuk bakıcılarından en az birinin hemşire veya kız meslek lisesi çocuk gelişimi ve eğitimi mezunu veya benzeri mesleklerden olması zorunludur (GEK.Tz.md.12/I):

öğretilir. Öğretici oyuncaklardan yararlandırmak suretiyle ruhsal ve düşünsel gelişmeleri sağlanır (GEK.Tz.md.15).

Kreşlerde kalan çocuklara kahvaltıları ve yemekleri de verilir. Yemek listelerinin ve mamalarının düzenlenmesinde işyerinde görevli doktorun düşüncesinin alınması gerekir. (GEK.Tz.md.14/I-II). Kreşlerde 0-2 yaş arası olan meme ve mama çocuklarıyla 3-6 yaş arasındaki oyun çocukları birbirinden ayrı yerlerde bulundurulurlar (GEK.Tz.md.8/IV).

3.1.3. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu

Bu Kanunun ¹⁹ " Askerlikte ve Gebelikte Ücret " başlığı altındaki 16. maddesinin son paragrafı; kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7. ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk dünyaya ölü olarak gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez hükmüyle hamile kadın gazetecinin gelir kaybını telafi etme yoluna gitmiştir²⁰ (Akı-Sözer, 1999:254).

3.1.4. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

3.1.4.1. Mazeret İzni

Devlet Personel Kanunu olarak da bilinen bu Kanunun " Mazeret İzni " başlığını taşıyan 104. maddesi ²¹ doğum yapan kadın memura bazı koruyucu önlemler getirmiştir. Buna göre; kadın memura doğum yapmasından önce 3 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 6 hafta müddetle izin verilir. Bu süreden sonra da 6 ay süre ile günde 1,5 saat süt izni verilir (md.104/A).

¹⁹ 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Kabul Tarihi: 13.6.1952, Yayımlı Tarihi: RG.20.6.1952,No.8140).

²⁰ Bu Kanun hükümleri Türkiye' de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarından her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki " işçi " tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir (Basın-İş.K.md.1).

²¹ Madde 104-A (Değişik: 2595/7.md.-12.2.1982)

Erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilir ²² (md.104/B).

Doğum yapan memura 7.5 ay ücretli, 2 yıl da ücretsiz izin verilmesini kabul eden yasa Cumhurbaşkanı tarafından veto edilince, 12 aya kadar aylıksız izin verilmesi biçiminde düzenlenmiş ve kabul edilmiştir (562 sayılı KHK, RG.25.7.1995, 22354, md.3).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda 2595 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten önce 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununun 177. Maddesine dayanılarak kadın memurlara, doğum izninden sonra altı ay süre ile günde yarımşar saatlik süt izni verilmekte idi. Bu defa 2595 sayılı kanun ile süt iznine ilişkin düzenleme 657 sayılı Kanuna alınmak suretiyle bu izin günde 1,5 saat olarak belirlenmiştir. Üç haftalık izin süresi içinde doğum yapmadığı takdirde kadın memura ikinci bir üç haftalık doğum izninin verileceğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat üç hafta içinde doğum yapmayan bir kadının doğum zamanının çok yakın olduğunu kabul etmek gerekir. Bu durumda kadının çalışmaya başlaması sıhhati açısından riskli olabilir. Bu durumun resmi doktor raporuyla kanıtlanması gerekmektedir. Doktor raporu olmadan yeniden mazeret izni verilmez. Ayrıca üç hafta sona ermeden doğum yapan kadın memurun bu izin hakkı doğum yaptığı tarihten itibaren sona erer. Doğum sonrası altı haftalık izin süresi de doğumun yapıldığı tarihten itibaren başlar (Pınar, 1999:1125-1126).

3.1.4.2. Doğum Yardımı Ödeneği

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 207. Maddesinde çocuğu Dünyaya gelen devlet memurlarının yaptıkları zorunlu giderleri karşılamak için doğum yardımı ödeneği verilmesini hükme bağlamıştır. Bu maddeye göre: Devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere 75 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktarda doğum yardımı ödeneği verilir. Ana ve babanın her ikisi de devlet memuru iseler ödenek yalnız babaya verilir. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği yapılan doğum yardımı ödeneği daha yüksek ise, memur olan eşe ayrıca doğum ödeneği ödenmez, daha düşük ise

²² Hamile kadının çalışma sürelerinde dahi her nedense 657 sayılı Kanun ile İş Kanunu ve Sosyal Sigorta Kanunu arasında uyum sağlanamamıştır. Kadın çalışan Devlet Memurları Kanununa göre doğumdan önce 3 hafta (md.109/I), İş Kanununa göre 6 hafta çalıştırılmaz (md.70/I). Yani gebelik olayında kadının sağlık şartları yönünden ne kadar süreyle işten uzakta kalması gerektiği konusunda dahi kanunlarımızda birlik yoktur (Üçışık,1999:168).

yalnız aradaki fark ödenir²³. Mahkemelerce verilen aylık süresi içinde doğan çocuklar için bu yardım anaya verilir. Doğum yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir. Bu yardım borç için haczedilmez (Madde 207- Değişik:26.6.1984-KHK 241/11.md.).

Memurlardan resmi sağlık kurumlarında yapılan doğumlar için ücret alınmaz, acil durumlarda özel sağlık kurumlarındaki normal doğumlar için 12.000.000 TL., müdahaleli doğumlarda 20.000.000 TL. ödenir (Talimat, md.11).²⁴

Memur tanımına aday memurların da girmesi nedeni ile bunlara da bu ödenek verilir. Açıkta vekil olarak atanan memurlar DMK.md.175/son hükmüne dayanılarak doğum yardımı ödeneğinden yararlanırlar. Çocuğun doğuşu yani doğum olayının meydana gelmiş bulunması ödeneğin ödenmesi için yeterli olup, çocuğun ölü veya canlı doğmuş olmasının önemi yoktur. Fakat çocuğun gerekli gelişmeleri tamamlamadan doğmuş olması halinde (yani erken doğum halinde) bu olayın düşük olarak kabulü gerekir ²⁵. Bu durumda doğum yardımı ödeneği yerine DMK.md.209 gereği tedavi giderlerinin ödenmesi gerekir. Doğum yardımı, bir doğumda dünyaya gelen çocukların sayısına göre değil doğum olayına göre ödenir (Pınar, 1999:1507-1508).

²³ Bazı yazarlar Yasanın bu maddesini eleştirmektedirler. Bu yazarlara göre doğuran kadına yapılması gereken bu yardımın babaya verilmesini anlamak zordur. Memur olmayan kadına elbette ki devlet yardım parası ödeyemez. Ancak doğuran kadın memur ise bu meblağın kadına verilmesi kadının en doğal hakkıdır. Madem ki Medeni Kanun ' da mal ayrılığı rejimi esas alınmıştır, o halde bu yardımın da kadının bordrosunda yer alması asıldır. Bu maddenin devamında şayet eşlerden birisi hizmet akdi ile çalışıyorsa ve bu sebeple yardım alıyorsa memur olan eşin doğum yardımı alma hakkının olmadığını şayet alınan yardım daha az ise bu takdirde aradaki farkın ödeneceğine dair bir hükmü de içermektedir. Bu da yanlıştır. Çünkü doğum yardımını hizmet akdi ile çalıştığı için eşlerden koca alacaktır. Bu hak yaptığı hizmet sözleşmesi gereğidir. Bu hakkının memur olan kadının hakkını engellemesi yanlıştır. Bir hizmet akdindeki hüküm, kanunla memura verilmiş bir hakkın verilmesini engellememelidir. Bu hükümler Anayasaya aykırı hükümlerdir. Şayet memur olan koca ise bu takdirde hizmet akdi ile çalışan eşe verilen doğum yardımı sebebiyle kanunla memur kocaya tanınmış hakkın verilmemesi de yine yanlıştır. Kadının kendi çalışması sonucu aldığı bir hak söz konusu edilerek diğer hak sahibinin hakkı engellenemez. Her bireyin hakkı müstaksildir ve gerek memur ve gerekse işçi olarak çalıştığı ve belirli bir statüye tabi olduğu için tanınan hakların uygulanması bir başka kişinin hakkına tabi kılınamaz. Bu ve buna benzer hükümler kadın hakları açısından bir eksiklik ve Medeni Kanundaki hükümlere aykırılık teşkil etmektedir (Arın-Ergin, 1998:212).

²⁴ 1999 Mali Yılı Bütçe Uygulama Talimatı RG. T 6.3.1999 s.23631

²⁵ Medeni Kanunun 241-243 maddelerine göre 180-300 gün içinde meydana gelen doğumlar normal doğum olarak kabul edilmektedir.

3.1.5. Özel Öğretim Kurumları Kanunu

8 Haziran 1965 tarihinde kabul edilen 625 sayılı " Özel Öğretim Kurumları Kanunu" bu Kanuna²⁶ tabi çalışan hamile kadınlar için aşağıda belirtilen hükmü md.39' da ifade etmiştir. Bu maddeye göre " kadın yönetici ve öğretmenlerin hamilelikleri halinde doğumdan önce ve sonra 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine göre izin verilecektir.

3.1.6. 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu

Bu Kanunun ²⁷ 155. maddesi " Kendisi ve çocuğunun sıhhati için bir zarar husule getirmeyeceği bir tabip tarafından tahriren tasdik edilmedikçe kadınların doğumlarından mukaddem üç hafta ve doğurmasını müteakip yine üç hafta zarfında fabrika, imalathane ve umumi ve hususi müesseselerde çalışması ve çalıştırılması memnudur" demek suretiyle hamile kadınlara doğum öncesi ve sonrası bir koruma getirilmiştir.

Yine aynı Kanunun 177. maddesi benzer şekilde " Gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sıhhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılamaz. Doğurduktan sonra 155. maddede tayin edilen muayyen müddet istirahatını müteakip işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla verilir."Hükmü ile anne ve çocuğun korunmasına yönelik önlem almıştır (Centel , 1999 a :170).

3.1.7. Sosyal Güvenlik Kanunları

3.1.7.1. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

²⁶ RG.Tarih,18 Haziran 1965,Sayı,12026 Madde 1: (Değişik:3035-11.7.1984) Bu Kanun Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler tarafından açılan okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim kurumları ve bu düzeyde haberleşme ile öğretim yapan kuruluşlar, çeşitli kurslar, dershaneler, öğrenci etüt eğitim merkezleri, biçki dikiş yurtları ve benzeri kurumların kurum açma, öğretime başlama eğitim, öğretim, yönetim, denetim ve gözetimi ile yabancılar tarafından açılmış bulunan özel öğretim kurumlarının eğitim, öğretim, yönetim , denetim ve gözetimi konularındaki hükümleri kapsar.

²⁷ Kabul Tarihi: 24.4.1930-Yayın Tarihi:RG.6.5.1930

17.7.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosya Sigortalar Kanununun 4. Bölümünü teşkil eden “ Analık Sigortası “ başlıklı bölümde yer alan md. 43’ ten md.51’ e kadar olan maddelerde sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analığı halinde hangi yardımlardan nasıl yararlanacağı açıklanmaktadır. Bu çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde yukarıda anılan maddeler detaylı olarak incelenecektir.

3.1.7.2. 1479 Sayılı BAĞ-KUR Kanunu

Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar, Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞ-KUR) 1479 sayılı BAĞ-KUR Kanunu kapsamında sigortalı sayılan (md.24). esnaf ve sanatkar ve diğer bağımsız çalışanlara sosyal sigorta sistemi içerisinde sosyal güvenlik sağlayan bir sosyal sigorta kurumudur. BAĞ-KUR sigortalılar yanında onların eş ve çocuklarına da sosyal güvenlik sağlamaktadır. BAĞ-KUR sigortalılarına ve hak sahiplerine hastalık, yaşlılık, maluliyet ve ölüm risklerine karşı sosyal güvenlik sağlamaktadır (DPT, 1995:131-132).

3.2. Uluslararası Kaynaklar

3.2.1. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri

3.2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Bu bildirgenin 25. maddesinde anne ve çocuğun özel korunma hakkı aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir²⁸ (Taşkent, 1995:93).

a) Herkesin beslenme, giyim, konut, sağlık hizmetleri ve gerekli sosyal hizmetleri de içermek üzere, kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahını sağlayacak uygun bir yaşam düzeyine hakkı vardır. Herkes işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.

b) Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanırlar .

²⁸ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletlerce oluşturulan İnsan Hakları Komisyonu tarafından hazırlanmış ve 10 Aralık 1948 tarihinde Genel Kurulda kabul ve ilan edilmiştir. Türkiye bu bildirgeyi 6 Nisan 1949 tarihinde onaylamıştır.

3.2.1.2. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

İnsan hakları sözleşmelerine taraf olan devletlerde kadınlar ile erkeklerin tüm ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi haklardan eşit olarak yararlanmasının temini ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması amacıyla Birleşmiş Milletlerin kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesiyle ilgili sözleşmesi gündeme gelmiştir ²⁹. Bu sözleşmenin 11. Maddesi istihdam alanında kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesini öngörmektedir. 11. Maddenin analık durumuyla ilgili hükümleri aşağıda açıklanmıştır (Uygur, 1999: 10; Taşkent, 1995:150-151).

Taraf devletler, çalışma alanında kadınlara karşı ayrımcılığı kaldırmak üzere kadınlara erkeklerle eşitlik temeli üzerinde özellikle;

Emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık ve çalışma engelleri durumunda toplumsal güvenlik hakkı ve aynı zamanda ücretli izin hakkı (md.11/I,e).

Doğurganlığın korunması dahil, sağlığın korunması ve güvenli çalışma koşulları hakkı sağlamak üzere tüm uygun önlemleri alır (md.11,I,f).

Evlilik ve analık gerekçeleriyle kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve kadınların etkin çalışma haklarını sağlamak için (md.11/2);

- a- Gebelik veya analık izni gerekçeleriyle işten çıkarmayı ya da işten çıkarma bakımından medeni duruma göre ayırım gözetmeyi, yaptırımlara bağlamak koşuluyla yasaklamak;
- b- Önceki işini, kıdemini ve sosyal haklarını yitirmeksizin ücretli veya benzeri sosyal yardımlarla doğum izni vermek;
- c- Anne ve babaya aile yükümlülüklerini, iş sorumlulukları ve sosyal yaşama katılmayla bağdaştırabilme olanağı vermek üzere özellikle çocuk bakım kolaylıklarının kurulması ve geliştirilmesini güdüleyerek gerekli destekleyici sosyal hizmetler verilmesini özendirmek;

²⁹ Bu sözleşme, 1 Mart 1980' de imzaya açılmış, 3 Eylül 1981' de yürürlüğe girmiştir. Ülkemizin sözleşmeye katılması 11 Haziran 1985 tarih ve 3232 sayılı Kanun ile uygun görülmüştür. Sözleşme Bakanlar Kurulu' nun 24 Temmuz 1985 tarihli kararıyla onaylanmıştır.

d- Gebelik sırasında, zararlı olduğu bilinen iş türlerinde kadınlara özel koruma sağlamak üzere uygun önlemler alır.

Bu maddenin kapsadığı konulara ilişkin koruyucu yasalar, bilimsel ve teknolojik bilgilerin ışığında dönemsel olarak gözden geçirilir ve gerekliyse değiştirilir, kaldırılır veya genişletilir (md.11/3).

Taraf devletler, aile planlamasıyla ilgili alanlar dahil sağlık bakım hizmetlerinden erkeklerle kadınların eşit olarak yararlanmalarını sağlamak üzere bu alanda kadınlara karşı ayrımcılığın kaldırılması için tüm uygun önlemleri alır (md.12/I).

Bu maddenin I. fıkrası hükümleri saklı kalmak üzere, taraf devletler, gebelik ve lohusalık dönemiyle doğum sonrası dönemde kadınlara uygun hizmetler sağlar ve gebelik ve emzirme sırasında yeterli beslenmenin yanı sıra, gereğinde ücretsiz hizmetler sunar (md.12/II).

3.2.1.3. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme

Çocuk haklarını her yönden tespit eden ve çocukların bu haklarının korunması bakımından sözleşmeye taraf ülkelere gerekli her türlü tedbiri alma yükümlülüğünü getiren bu sözleşme Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 20 Kasım 1989 tarihindeki toplantısında oylama yapılmadan kabul edilmiştir³⁰. Yirmi ülkenin onaylamasından bir ay sonra 2 Eylül 1990 tarihinde yürürlüğe girmiş ve uygulanmaya başlanmıştır. Çocuk Hakları Sözleşmesi Türkiye adına 14.9.1990 tarihinde imzalanmış ve 9.12. 1994 tarih ve 4058 sayılı kanunla onaylanması uygun bulunmuştur³¹ (Arıcı, 1997:22-23).

Çocuklar hakkında her türlü ayrımcılığın yapılmasını da yasaklayan sözleşmede çocukların insan haysiyetine yaraşır bir muamele görmesi için gerekli bütün koruma sağlanmaktadır. Çocukların sosyal güvenlik hakkı bakımından da korunması için sözleşmeye gerekli hükümler konulmuştur (Akıllıoğlu, 1995:1).

³⁰ Çocuk Hakları Sözleşmesi; çocukların " Magna Carta " sı ya da İnsan Hakları Yasası olarak nitelendirilmektedir.

³¹ Türkiye 27 Ocak 1995 tarihli 22184 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan " Çocuk Haklarına Dair Sözleşme " nin; 17., 29. Ve 30. Maddeleri hükümlerini TC Anayasası ve 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Antlaşması hükümlerine ve ruhuna uygun olarak yorumlama hakkını saklı tutarak ihtirazi kayıt koymuştur.

Bu sözleşmenin 24. Maddesinin (d) bendi “ Anneye doğum öncesi ve sonrası uygun bakımın sağlanması “ gerekliliğini hükme bağlamıştır.

3.2.2. Avrupa Konseyi ³² Sözleşmeleri

3.2.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

“ İnsan Haklarını ve Temel Özgürlüklerini Koruma Sözleşmesi “ adıyla kabul edilen bu sözleşme genellikle “ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi “ olarak tanınmaktadır. 4 Kasım 1950 tarihinde kabul edilen ve 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe giren sözleşmeyi Türkiye 10 Mart 1954 tarihinde kabul etmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ nin 12. maddesinde de konumuzla ilgili bir yaklaşım söz konusudur (Harb-İş 1999: 23; Yıldırım, 1997:3). Bu maddeye göre;

Evlenme çağındaki erkeklerle kadınların bu hakkın kullanılmasını düzenleyen ulusal yasalara göre evlenme ve bir aile kurma hakkı vardır (md.12).

3.2.2.2. Avrupa Sosyal Şartı

18 Ekim 1961 tarihinde imzalanan “ Avrupa Sosyal Şartı “ nın birinci bölümünün 8. Maddesi “ Çalışan kadınlar analık durumunda ve öteki çalışan kadınlar gerektiğinde, çalışırken özel korunma hakkına sahiptir “ hükmüyle ve 17. Maddesi de “ Medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın, anneler ve çocuklar uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir “ hükmüyle sözleşmeyi imzalayan tarafların bu amaca uygun ve zorunlu bütün önlemleri alacağı kararlaştırılmıştır (Kaplan, 1999:72).

3.2.2.3. Gözden Geçirilen Avrupa Sosyal Şartı

³² Avrupa Konseyi, Avrupa’ da belirli ideal ve ilkeleri benimseyen devletler arasında sıkı bir işbirliği oluşturmak amacıyla 5 Mayıs 1949 tarihinde kurulmuştur. Sözü edilen ideal ve ilkeler Konseyin Statüsünde “ İnsan haklarının ve temel özgürlüklerinin korunup geliştirilmesi “ biçiminde nitelendirilmiştir. Asıl hedefi “ Avrupa’ nın birleştirilmesi “ olan Avrupa Konseyinin kurucu üyeleri İngiltere, Fransa, Belçika, Hollanda, Lüksemburg, İsveç, Norveç, Danimarka, İtalya ve İrlanda ‘ dır. Bunlara daha sonra Avusturya, Almanya, İzlanda, İsveç, Türkiye, Malta, Yunanistan, İspanya, Portekiz, Kıbrıs ve Lihtenştayn eklenmiş ve böylece üye sayısı yirmi biri bulmuştur (Taşkent, 1995: 315).

Üye devlet temsilci ve gözlemcilerden oluşan “ Avrupa Sosyal Şartı Komitesi “ nin çalışmalarının sonucunda, 10-14 Ekim 1994 tarihinde komitenin yapmış olduğu toplantıda, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı’ nın sosyal haklar yönünden eksikliğini gidermek için “ Gözden Geçirilen Avrupa Sosyal Şartı Tasarısı “ kabul edilmiş ve bu tasarının Bakanlar Komitesine sunulması kararı alınmıştır. Gözden Geçirilen Avrupa Sosyal Şartı Tasarısı 2 Nisan 1996 tarihinde Konsey Bakanlar Kurulu Komitesi tarafından kabul edilmiştir. Bu tasarı metni 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartından bağımsız bir belge olup onun yürürlükten kaldırılması veya feshedilmesi amacını taşımamaktadır. Fakat gözden geçirilen Avrupa Sosyal Şartının maddelerini kabul eden bir devlet için 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartının ve 1988 tarihli Ek Protokolün aynı hükümleri uygulanmayacaktır ³³ Eylül 1998 tarihi itibarıyla bu tasarı 17 devlet tarafından imzalanmıştır (Gülmez,1998:330-358).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” nın Analık durumuyla ilgili getirmiş olduğu yenilikleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

1961 Tarihli Avrupa Sosyal Şartı’ nın 8. Maddesindeki “ Çalışan Kadınların Korunma Hakkı “ şeklindeki madde başlığı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında “ Çalışan Kadınların Analık Halinde Korunması “ şeklinde değiştirilmiş ve madde metninde de ; kadın çalışanların analık durumunda özel bir korunmaya hakkı olduğu belirtilmiştir. Bu maddede eşitlik ilkesi dikkate alınarak kadınların sadece analık durumunda korunmasına ilişkin değişiklik yapılmıştır³⁴ (Kaplan, 1999:74).

Md.8/I’ de doğum öncesi ve sonrası verilen asgari 12 haftalık izin süresi de 14 haftaya çıkarılmıştır. Md. 8/2’ de ise kadının gebeliğini işverene bildirdiği tarih ile analık izninin sonu arasındaki dönem içinde işverenin iş akdini feshetmesi yasa dışı sayılacaktır. Md.8/IV-a sözleşmeciler tarafların “ hamile, yeni doğum yapan veya çocuklarını emziren kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi üstlendikleri hükme bağlanmıştır. Burada 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartının md. 8/4-a bendinde zikredilen “ endüstri” kelimesi, düzenlemeye

³³ 1988 Tarihli Avrupa Sosyal Şartı Ek Protokolü’ nün 1. Maddesinin ilk fıkrasında tarafların “ cinsiyete dayalı ayırım gözetmeksizin istihdam ve meslek konusunda ve işlem eşitliği hakkının fiilen “ kullanılmasını sağlamak amacıyla uygun önlemler almayı taahhüt ettikleri alanlar sayılmış, 2. Fıkrasında ise “ özellikle gebelik, doğum ve doğum sonrası “ dönemlerde kadının korunmasına yönelik hükümlerin 1. fıkra anlamında ayırım sayılmayacağı da açıkça belirtilmiştir (Sur, 1995:172).

³⁴ Bu düzenlemenin temelinde kadınların gece çalışmasının düzenlenmesinin sadece “ analık “ halinde gerekli olduğu düşüncesi vardır. Bu fıkra kadınların gece çalışmasının “ genel olarak “ düzenlenmesini öngören eski md.8/4-a’ dan daha kısıtlayıcıdır. Ancak kadınların gece çalışmasının düzenlenmesini “ sınai çalışmalar “ ile sınırlandırmadığı için uygulama alanı daha geniştir (Gülmez, 1998: 336).

alınmayarak kadınların sadece analık durumlarında gece çalışmalarının düzenleneceği belirtilmek suretiyle şartın uygulanma alanı genişletilmiştir (Gülmez, 1998:335-336; Sur, 1995: 102).

Yine 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartının md.8/4-6 bendindeki düzenleme Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı md.8/V te “ gebe, yeni doğum yapan veya çocuklarını emziren kadınların, madenlerde yer altı işlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır-zor nitelikli başka bir işte çalıştırılmalarını yasaklamak ve kadınların istihdam konusunda haklarını korumak için uygun tedbirler almak “ biçiminde hükme bağlanmıştır. Sadece analık halindeki kadınların korunmasını düzenleyen bu madde istihdamları konusunda uygun önlemler alma yükümlülüğünü de getirerek kadınların durumlarına uygun başka işe geçirilmesi, buna imkan yoksa ücret veya uygun tazminatlar verilerek kıdem ve statüsünü muhafaza etmek şartıyla izin alma imkanını hükmetmiştir (Sur, 1995:102; Gülmez, 1998:336).

3.2.3. Avrupa Birliği³⁵ Sözleşmeleri

3.2.3. 1. Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı

Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı diye de anılan 9 Aralık 1989 tarihli bu sözleşmede işçilerin temel sosyal hakları 12 kategori halinde sayılmıştır. Şartta analık

³⁵ Konseye üye ülkelerden Fransa, Almanya, Belçika, İtalya, Lüksembourg ve Hollanda 1957 yılında Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ' yi kurdular. Buna “ Ortak Pazar “ da denilmektedir. Avrupa ‘ da ülke sınırlarının kaldırılması, işçilerin ve sermayenin serbest dolaşımı, ortak bir para sistemi gibi amaçları olan bu kuruluşu daha sonra altı Avrupa ülkesi ve ayrıca 1.1.1995 tarihinde Avusturya, Finlandiya ve İsveç’ de katılmış; böylece topluluğun üye sayısı on beşe yükselmiştir. 1991 yılı sonunda Hollanda’ nın Maastrich kentinde yapılan doruk toplantısında , tam bir ekonomi ve para birliği konusunda yeni bir anlaşmaya varılmıştır. Resmi adı “ Avrupa Birliği Antlaşması “ olan Maastrich Antlaşması gerçekte Avrupa Birliği esası üzerine kurulmuş olup, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) adını Avrupa Topluluğuna (AT) dönüştürmüştür. Yine bu Antlaşma ile üye ülkelerin oluşturduğu topluluğa Avrupa Birliği (AB) adı verilmiştir. Antlaşma Avrupa vatandaşlığını, 1999 yılına kadar tek Avrupa parasına geçilmesini, savunma alanında ve dış politikada ortak hareket edilmesini öngörmekteydi. Türkiye ise 1963' 'te imzalanan Ankara Antlaşmasıyla Topluluğa " Ortak üye " olmuş; 14 Nisan 1987 tarihinde de " Tam üyelik " için başvuruda bulunulmuştur. Topluluk (AB) ile Türkiye arasında Gümrük Birliği' nin gerçekleşmesi 6.3.1995 tarihinde karara bağlanmış ve uygulama belirli koşullara bağlı olarak 1 Ocak 1996 tarihinde başlamıştır (Taşkent, 1995:315).

durumuna ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte "Çalışma hayatında sağlığın korunması ve güvenlik " başlığını taşıyan kısmında her işçinin çalışma ortamında güvenliğinin ve sağlığının korunması ile ilgili yeterli şartların mevcut olduğunu kabule yetkili olduğu, buna yönelik her türlü uygun ve ileriye yönelik tedbirin alınacağı ve mevcutların geliştirileceği öngörülmüştür. Bu düzenleme topluluk tarafından 19.10.1992 tarih ve 92/85 sayılı " Analığı Koruma Yönergesi " nin önsözünde de aynen yer almış ve bu yönergenin çıkarılma nedenleri arasında sayılmıştır (Kaplan, 1999:72).

3.2.3.2.İşyerinde Hamile, Emzikli ve Loğusa Kadın İşçilerin Güvenliğinin İyileştirilmesi ve Sağlığının Korunmasına İlişkin Tedbirler Yönergesi

Avrupa Birliği' nin temelini oluşturan Roma Antlaşmasının³⁶ 118. Maddesi³⁷ gereği ve Avrupa Tek Senedi³⁸ ile eklenen 118 a-2' ye dayanılarak çıkartılan 19.10.1992 tarih ve 92/85 sayılı bu yönerge analığı korumaya yönelik özel hükümler getirmiştir. Bunlar;

- 1- Analık izni en az kesintisiz olmak üzere 14 hafta olup üye devletler bunu garanti altına almak için gerekli önlemleri alacaktır. Bu sürenin doğumdan önce veya sonraya dağılımı devletlerin hukuk kurallarına veya örf, adet hukukuna göre belirlenecektir (md.8/I).
- 2- Birinci fıkrada düzenlenen analık izninin en az iki haftasının zorunlu olduğu ve bunun doğumdan önce veya sonraki süreye dağılmasının devletlerin hukuk kuralları veya örf adet hukukuna göre belirleneceği öngörülmüştür (md.8/II).

³⁶ Roma Antlaşması 6 kurucu devlet (F.Almanya, Belçike, Fransa, Hollanda, İtalya, Lüksemburg) tarafından Roma' da 25 Mart 1957' de imzalanan ve 1 Ocak 1958' de yürürlüğe giren iki önemli Avrupa Topluluğu olan AET ve EURATOM' u kuran antlaşmalardır. Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran Roma Antlaşması en çok tanınan ve kullanılandır. 6 Bölüm, 13 başlık ve 248 maddelik ana metin, 4 ek, 13 protokol, son senet, 10 bildiri ve niyet bildirisinden oluşmuştur (Karluk, 1995:388).

³⁷ Roma Antlaşmasının 117. Maddesine göre işçilerin hayat ve çalışma şartlarının düzeltilmesi ve bu suretle ilerleme yoluyla uyumun gerçekleştirilmesi hususunda üye devletler görüş birliğine varmışlardır. 118. Maddede ise sosyal sorunlar sayılmış ve komisyon sosyal sorunlara ilişkin olarak üye devletler arasında birlikte çalışmayı sağlamakla görevlendirilmiştir. Bu maddeye Avrupa Tek Senedi ile eklenen madde 118 a-1' e göre ise üye devletler işçilerin güvenliğinin ve sağlığının korunması için çalışma ortamının düzeltilmesi yolunda çaba göstereceklerdir. Madde 118 a-2' de Konseyin bu amacı gerçekleştirmek için asgari hükümleri içeren yönergeler çıkaracağı öngörülmüştür (Ötoker-Preis, 1997:4, Aktaran, Kaplan, 1999:75-76).

³⁸ Avrupa Tek Senedi 17.2.1986 tarihinde kabul edilmiş olup topluluğa sosyal politika alanında daha geniş düzenlemeler yapma yetkisini sağlamıştır. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar neticesinde Roma Antlaşmasının bazı maddelerine Avrupa Tek Senedi ile ilaveler yapılmıştır. Özellikle md.118-a Avrupa sosyal politikası açısından bir çok antlaşma ve eylem planının temel noktasını teşkil etmiştir (Tuncay,1997:118; Ekonomi, 1997:37).

3- Hamile kadınların devletlerin hukuk kuralları veya örf adet hukukuna göre belirlenmek suretiyle hamilelik esnasındaki doktor kontrollerine, iş saati içinde gitmek zorunluluğu hasıl olursa, ücret veya başka bir kesinti yapılmadan gitmelerinin sağlanması için üye devletler gereken tedbirleri alacaktır (Öetker-Preis, 1997:147 Aktaran, Kaplan, 1999:77).

3.2.3.3. Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma Yönergesi

19.6.1996 tarihinde Avrupa Birliği Meclisi tarafından meslek sahibi olan anne ve babanın , meslek ve aile yaşamlarının yükünü hafifletmek amacıyla 96/34 sayılı “ Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma Yönergesi “ çıkarılmıştır. Bu anlaşma kadın ve erkek ayrımı yapılmadan, kanun, toplu iş sözleşmesi veya üye ülkeler mevzuatına göre hizmet sözleşmesinin hükümlerine tabi olarak çalışan veya hizmet ilişkisinde bulunan bütün işçilere uygulanacaktır (Öetker-Preis, 1997:203-204 Aktaran, Kaplan 1999:77-78). Bu yönergeye göre;

- 1- Meslek sahibi olan kadın ve erkekler, doğum ve evlat edinme durumlarında, belli bir yaşa kadar (Bu yaş 8 yaşına kadar gidebilir) en az 3 ay süre ile çocuğa bakmak için ebeveyn izni kullanabilirler (Yön. Bölüm 2, paragraf 2).
- 2- Bu iznin nasıl kullanılacağına , örneğin tam veya kısmi süreli mi yoksa bölünerek mi, kredi saati verilmesi şeklinde mi sağlanması yönünde üye devletlerin ve sosyal partnerlerin karar vereceği ayrıca bu iznin belli bir süre çalışma veya işletme mensubu olma (en fazla 1 yıl) şartlarına bağlanarak kullanılmasının, üye devletler tarafından veya sosyal taraflarca serbestçe tespit edileceği hükme bağlanmıştır (Yön.Böl.2/3 a,b).

3.2.4. ILO Sözleşmeleri

3.2.4.1. 102 Sayılı ILO Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı , Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre’ de toplantıya davet olunarak 28 Haziran 1952 tarihinde

“ Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi”³⁹ ni kabul etmiştir⁴⁰. Bu sözleşmenin 46-52. Maddelerini içeren “ Analık Yardımları “ başlıklı 8. Bölümü aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir (Harb-İş,1999:259-261; Centel, 1999 b : 245-249).

Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her üye, korunan kimselere bu bölümün aşağıdaki maddelerine uygun olarak analık yardımları yapılmasını teminat altına alır (md.46).

Yardım yapılacak hal, gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerle, mevzuatta belirtildiği şekilde, bu sebeplerden dolayı kazancın muvakkaten durması halleridir (md.47).

Korunan kimseler;

- a- Bütün işçi ve hizmetlilerin % 50’ sinden az olmamak üzere; mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri içindeki kadınlarla, ana sağlık yardımlarına taalluk eden hususlarda, bu kategorilere dahil erkeklerin karıları;
- b- Veya bütün mukimlerin % 20’ sinden az olmamak üzere mevzuatla tayin olunan faal nüfusun kategorileri içindeki kadınlarla, analık, sağlık yardımlarına taalluk eden hususlarda bu kategorilere dahil erkeklerin karıları,
- c- Veya 3. maddeye⁴¹ göre bir beyanın yapılmış olması halinde, en az 20 kişi çalıştıran sınai işyerlerindeki işçi ve hizmetlilerin % 50’ sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan

³⁹ Bu sözleşme 29 Temmuz 1971’ de 1451 sayılı Yasa ile onaylanmıştır. Uluslararası hukuk kurallarının iç hukukta yerini anayasalar belirler. Türk Anayasal sisteminde antlaşmaların yeri 1961 Anayasasının 65. Maddesinde yer alan hiçbir değişiklik yapılmadan 82 Anayasasının 90. Maddesinde ifadesini bulan hükme göre, “ Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar Kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz (AY.md.90/son) (Kaya, 1999:56; Alpar,1999:223; Güzel,1997:99).

⁴⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü’nün etkisi, yani çalışma koşullarını eşitlemesi, esas itibariyle birkaç yıllık bir çalışma sonucunda geliştirdiği sözleşmeler ve bunlara ek olarak da onların uygulanma biçimini gösteren veya ayrıntılarını düzenleyen tavsiyelerle gerçekleşir. Bugüne kadar 150 kadar üyesi olan Uluslararası Çalışma Örgütü 200’ e yakın sözleşme kabul etmiştir. Türkiye yeni onaylamalarla 38 sözleşmeyi onaylamış bulunmaktadır. Bunların yedi tanesi ILO’ nun son birkaç yıldır Temel Sözleşmeler veya İnsan Haklarına İlişkin Ana Sözleşmeler diye isimlendirdiği çekirdek sözleşmelerdir. Türkiye bu 7 sözleşmeyi de onaylayarak çerçeveyi tamamlamış ve ilgili alanlarda ileri bir adım atmış bulunmaktadır (Dereli, 1999:122).

⁴¹ Madde 3;

1- Ekonomisi ve tedavi imkanları yeter derecede gelişmemiş olan bir üye, yetkili makam dilerse ve bu makamın lüzum gördüğü müddetçe, tasdik vesikasına ekleyeceği bir beyanla aşağıda yazılı maddelerde derpiş olunan muvakkat istisnalardan faydalanma hakkını mahfuz tutabilir: 9(d);15(d);18(2); 21(c); 27(d); 33(b); 34(3); 41(d); 48(c); 55(d) ve 61 (d).

2- Bu maddenin I.paragrafına göre bir beyanda bulunan her üye, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Ana Statüsünün 22. Maddesine göre vermeye mecbur olduğu, bu sözleşmenin tatbikatı hakkındaki yıllık raporunda, faydalanma hakkını mahfuz tuttuğu istisnalardan her birisi için;

a- Bu istisnanın dayandığı sebeplerin devam ettiğini;

b- Veya, bahis konusu istisnadan faydalanma hakkından belirli bir tarihten itibaren vazgeçtiğini bildirir.

işçi ve hizmetli kategorilerine dahil kadınlar ile, analık sağlık yardımlarına taalluk eden hususlarda, bu kategorilere dahil erkeklerin karıları teşkil eder (md.48).

1- Gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalarda yapılacak sağlık yardımları bu maddenin iki ve üçüncü paragraflarında yazılı yardımlardır (md.49).

2-Sağlık yardımları en az şunlardır:

a- Doğumdan önce ve doğum esnasında ve doğumdan sonra hekim veya diplomalı ebe tarafından yapılan muayene ve tedavileri;

b- Gereken hallerde bir hastaneye yatırma,

3- Bu maddenin ikinci paragrafında belirtilen sağlık yardımları, korunan kadının sağlığını, çalışma gücünü ve şahsi ihtiyaçlarını görebilme kabiliyetini korumaya, iadeye veya artırmaya matuftur.

4- Analık, sağlık yardımlarını ifa ile görevli devlet daireleri veya müesseseler, korunan kadınları , amme idareleri tarafından veya yetkileri bu idarelerce kabul edilmiş diğer teşekküller tarafından kendi hizmetlerine arz olunan umumi sağlık servislerine müracaat etmeye uygun görülebilecek her türlü vasıtalarla teşvik ederler (md. 49).

Gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalar sonucu iş göremezlik hallerinde yapılacak yardım, 65 veya 66. maddeler hükümlerine uygun olarak hesaplanacak periyodik ödemeler şeklindedir. Periyodik ödemelerin miktarı vakanın devam ettiği süre içinde değişebilir; şu kadar ki, ortalama yardım miktarlarının yukarıda yazılı hükümlere göre hesaplanan miktara uygun olması şarttır (md. 50).

49. ve 50. Maddelerde belirtilen yardımlar, en az korunan kimseler kategorisine dahil olur. Suistimali önlemek maksadıyla lüzumlu sayılabilecek bir staj süresini tamamlamış bulunan kadınlar için 49. maddede belirtilen yardımlar bu kategorilere dahil ve muayyen staj süresini tamamlamış erkeklerin karıları için de teminat altına alınmalıdır (madde 51).

49. ve 50. Maddelerde belirtilen yardımlar, yardımı gerektiren vakanın devamı süresince sağlanır; ancak, periyodik ödemeler 12 hafta olarak tahdit olunabilir. Şu kadar ki; milli

mevzuatta, işten kalma halinin, daha uzun müddet devam etmesi lazım geleceği veya devam edebileceğine dair bir hüküm bulunduğu takdirde periyodik ödemeler süresi bu müddetten daha kısa olamaz (md. 52).

3.2.4.2. 103 Sayılı ILO Sözleşmesi

Yine uluslararası hukuk kurallarından bir diğeri de Uluslararası Çalışma Örgütü' nün kabul etmiş olduğu sözleşmelerden " Analığın Korunması Hakkındaki " 1919 tarihli 3 no:lu sözleşmedir. 1952 yılında bazı hükümleri değiştirilen 103 No: lu bu sözleşme örgüte üye pek çok ülkenin analığa ilişkin sosyal güvenlik dolayısıyla sosyal sigorta mevzuatına uluslararası bir norm oluşturmuştur. ⁴² Bu sözleşmenin hedefleri şu şekilde açıklanmıştır (Ayhan, 1986: 313-314 ; Alper-Kaya, 1995 : 148).

- a) Doğumdan önceki 6 hafta içinde kadın işçilerin çalışmaya ara vermelerine imkan sağlamak
- b) Doğumdan sonraki 6 hafta içinde çalışmayı yasaklamak
- c) Bir doktor ya da diplomalı ebe tarafından yapılacak parasız sağlık yardımları sağlamak
- d) Kadın işçinin işinden kaldığı süre boyunca gerek kendisinin gerek çocuğunun sağlıklı yaşayabilmesi için ya kamu fonlarından yada bir sigorta sisteminden para yardımları sağlamak
- e) Bu süreler içinde, daha sonra gebelik yada doğumun neden olduğu bir hastalık süresince kadın işçinin işine son verilmesini yasaklamak
- f) Nihayet iş saatleri içinde günde iki kez çocuğunu emzirme izni vermek.

3.2.5. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Belgeleri

3.2.5.1. Çalışan Kadınların Hakları Bildirgesi

İlk defa 60' lı yıllarda ICFTU ⁴³(Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Kadın Komitesi tarafından 2.Dünya Kadın Kurultayı (Viyana-1963)

⁴² Bu sözleşme 29 Temmuz 1971' de 1451 sayılı yasa ile onaylanmıştır.

⁴³ Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Dünyanın her yerinden 194 sendika konfederasyon ve örgütün üst kuruluşudur. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu TÜRK-İŞ'in de üye bulunduğu ICFTU' nun toplam üye sayısı 127 milyondur. Bu üyelerin % 34' ü kadındır. ICFTU, kadın işçilere eşit haklar ve fırsatlar tanınması ve kadına karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması mücadelesinde etkin bir rol

sonrası hazırlandı ve daha sonra ICFTU 8.Dünya Kongresince (Amsterdam-1965) kabul edildi. İlk bildirgenin içerdiği ilkeler değiştirilmedi ancak özellikle istihdam ve aile sorumluluklarının paylaşımında eşitlik konusu daha ayrıntılı hale getirildi. Bildirge 1975'te gözden geçirildi ve 4. Dünya Kadın Konferansında (Madrid 1985) güncelleştirildi. Bu bildirgenin II: Bölümündeki " Analığın Korunması " başlığı altındaki 11, 12, 13 , 14 ve 15. maddeleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir (Türk-ış, 1994:13; ICFTU,1988).

- Kadınlar ailelerini planlama ve özgürce analığı seçme hakkına ve imkanına sahip olmalıdır (md.11).
- Analığın korunması, toplumun bir görevidir. Analığın korunmasının amacı, annenin ve çocuğun sağlığını ve refahını korumak ve kadın işçilerin çocuk doğurdukları için ekonomik bakımdan cezalandırılmalarının önüne geçmektir. Anne olmak herhangi bir alanda ayrımcılığın nedeni olmamalıdır(md.12).
- Uluslararası Çalışma Örgütünün 103 numaralı sözleşmesi ve 95 numaralı tavsiye kararında yer alan analığın korunmasına ilişkin asgari standartlar uygulanmalıdır. Sanayi için evde iş yapanlar, kısmi çalışanlar, tarımda ve ev hizmetleri sektöründe çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışan kadınlara, bu standartların uygulanmasının yasalarla ve toplu sözleşmelerle garanti altına alınmasını sağlamak için gereken adımlar atılmalıdır (md.13).
- Doğum yapmış çalışan kadınlara, asgari 12 hafta olması gereken doğum izni sırasında uğradıkları gelir kaybını telafi etmeye yetecek miktarda ödeme yapılmalıdır (md.14).
- İşin hamileleri ve hamileliği tehlikeye atmasını engelleyecek her türlü önlem ve güvenlik tedbiri alınmalıdır. Yeni teknik ve malzemelerin , her iki cinsin üreme sistemleri üzerindeki olası etkileri hakkında araştırmalar yapılmalıdır ⁴⁴. (md.15)

oynamaktadır. ICFTU Kadın Komitesi, bu mücadelede önder konumdadır. 38 yıldan beri faaliyet gösteren ICFTU Kadın Komitesi; uluslararası sendikal hareketin kadın işçilere ilişkin politikalarının geliştirilmesinde bir forum görevi yapar.

⁴⁴ Hamile kadınlar genellikle dört ile sekiz haftaya kadar hamileliklerini anlamazlar. Ancak hamileliğin bu ilk iki ayı gelişen bebek (embriyo) için en önemli dönemdir. Hamile bir kadını çok az etkileyecek düşük miktarlardaki zehirli bir kimyasal madde ya da radyasyon gelişmekte olan bebekte çok daha büyük etkiler bırakabilir. Çünkü doğmamış çocuğun vücudu çok küçük ve zararlı maddelerin az miktarlarına karşı bile savunmasızdır. O halde erkek ve kadın işçiler normal sağlıklı çocuk yapabilmelerini güvence altına almak istiyorlarsa kadın hamile kalmadan önce iş koşullarının düzelmesi için çalışmalıdırlar. Yani çocuk yapmayı

3.2.5.2. Altıncı Dünya Kadın Konferansı Sonuç ve Tavsiyeler Bildirisi (25-28 Ekim 1994 Hague-Netherland)

Annelik Ebeveyn ve Aile İzni

- 1- Anneliğin korunması ve annelik izninin minimum standartlarına hükümetler ve işverenler saygılı olmalıdırlar.
- 2- Minumum ücretli annelik izni (devlet fonlarından sağlanan) 4 ay olmalıdır.
 - a- Çocuğun doğumundan önce 1 ay (anne ve çocuğun sağlığı için)
 - b- Doğumdan sonra 3 ay
- 3- Bunun gibi izinleri ayrı ayrı almada bir sınırlama olmamalıdır. (Mesela, bu izinler tatil ya da hastalık izni gibi başlıklara ayrılmalıdır. Bu izin ne sadece evli kadınlarla sınırlanmalı ne de belli bir yaşla ya da belli sayıdaki bir doğum sayısı ile sınırlanmalıdır)
- 4- Yeni anne olmuş bir kadının işe başlamasından sonraki 6 ay içinde çocuğun emzirilmesini sağlayacak yasalar bu emzirme süresinde de ücret alınacak biçimde hazırlanmalıdır.
- 5- 12 yaşın altındaki bir çocuğun ya annesi ya da babası ⁴⁵ tarafından bir çocuk bakım merkezine (kreşe) götürülmesi çalışma sırasında ücretli olarak sağlanmalıdır (ICFTU;1994).

planlayan kadın ve erkek işçilerin hamileliğin başlangıcından üç ay önce tehlikeli işlerden tehlikesiz işlere aktarılmaları olası tehlikeleri ve riskleri azaltacaktır (Tuna, 1999:38).

⁴⁵ Dört AB ülkesinde babalık izin hakkı vardır. Fakat bunların üçünde (Belçika, Fransa, İspanya) izin çok kısadır (2-3 gün). Sadece Danimarka' da bu izin oldukça uzun sayılabilir ve çocuğun doğumundan sonraki ilk 14 hafta süresince alınan 10 çalışma günüdür ve annelik izniyle aynı oranda ücret (oldukça yüksek tek fiyatlı % 80) ödenir. Avrupa Birliği ülkelerinden olmayan Norveç' te 2 haftalık ücretsiz izin hakkı bulunurken İsveç' te maaşın % 80' inin verildiği 2 haftalık izin vardır. Finlandiya' da babalar, annelik izni periyodunun 2 haftasını alabilirler. Bu durumda anaya ait izin azalır. Babaların aynı zamanda annelik ya da ailevi izin periyotları sırasında babalara özgü olan ve annelere verilen izni azaltmayan 1 haftalık ücretli izin alma hakları da vardır. Bu izin sırasında maaşın % 66' sı ödenir (European Commission, 1994; Social Security, 1997).

4. ANALIK SİGORTASINDAN YARARLANMA KOŞULLARI

Analık sigortasından yararlanma hakkı sadece "sigortalı kadına" ve "sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısına" tanınmıştır (Bkz.Ek-1). Yardımların hemen hepsi her iki grupta yer alanlar için aynı olmakla beraber sadece yararlanma koşulları farklıdır. Analık sigortasından yapılan geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilme hakkı sadece SSKmd.2' ye göre sigortalı sayılan kadına tanınmıştır .

2925 Sayılı " Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu" nda ⁴⁶ analık sigortasına ilişkin bir düzenleme yoktur. Ayrıca çıraklar için de 506 sayılı Kanunun analık sigortasıyla ilgili hükümleri uygulanmaz.

Analık sigortasından yararlanma koşullarını başlıca 4 başlık altında incelemek mümkündür (SSK.md.48). Bunlar;

- Analık halinin oluşması
- Ananın veya eşinin sigortalı olması
- Sigortalının belirli bir süre prim ödemiş olması
- Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurulmasıdır.

Aşağıda bu koşullar detaylı olarak incelenecektir.

4.1. Analık Halinin Oluşması

Analık sigortasından yararlanabilmek için öncelikle analık halinin ortaya çıkması gerekmektedir. Gebelik analık halinin ilk safhasıdır. Çocuğun ana rahmine düşmesiyle başlar ve doğumuyla son bulur. İşte analık dönemi çocuğun ana rahmine düşmesinden , yani kadının gebe kalmasından dünyaya gelmesine kadar geçen süreyi içerdiği gibi SSK.md. 49 uyarınca

⁴⁶ 2925 Sayılı Kanunun uygulanması Sosyal Sigortalar Kurumu' na bırakılmış (m.40) ve Kanunda aksine hüküm bulunmayan pek çok halde 506 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir.

doğumdan sonraki 6 haftalık süreyi de kapsamaktadır (Çenberci, 1985: 323; Şakar, 1998:122).

Analık halinin tespit edilmesi günümüzde muhtelif tıbbi yöntem ve tekniklerle son derece kolaylaşmıştır. Analık dönemi içerisinde gebelik ve doğumla ilgili olarak ortaya çıkan bütün hastalıklar ve yapılması gerekli olan cerrahi operasyonların bu sigorta kolundan yapılması gerekmektedir (Ozanoğlu, 1988:2).

Doğumdan sonraki 6 haftanın geçmesinden sonra da hastalık ve arıza doğumdan ileri gelmişse yani doğum vakası ile hastalık ve arıza arasında illiyet bağı bulunuyorsa bu hastalık ve arızalar için de 506 sayılı Kanunun geçici 6. maddesi uyarınca yardımlar analık sigortası kolundan yapılmalıdır⁴⁷ (Ayhan, 1986: 315; Ertürk, 1999:1149).

4.2. Ananın veya Ananın Eşinin Sigortalı Olması

SSK.md.43/T' e göre ana sigortalı olduğu takdirde analık sigortası yardımlarından yararlanabilecektir. Burada ananın sigortalılık durumunun SSK.md.2 ve 3 çerçevesinde belirlenmesi gerekmektedir. Şayet ana bu maddeler kapsamında sigortalı sayılamıyorsa, analık sigortası yardımlarından yararlanması da söz konusu olamayacaktır (Demircioğlu, 1988: 112).

Burada 506 sayılı Kanunun 107. maddesini göz önünde bulundurmak gerekecektir. Buna göre SSK.md.2' de belirtilen sigortalılardan analık sigortasının uygulanmasında ödenen primin ilişkin olduğu günü takip eden onuncu günden başlanarak sigortalılık niteliği yitirilmiş sayılır. Bununla beraber sigortalının ücretsiz izinde olması greve iştirak etmesi⁴⁸ veya işverenin lokavt yapması hallerinde, sigortalılık niteliği bu sürelerin sona ermesini takip eden onuncu günden itibaren başlanarak yitirilmiş sayılır (Ozanoğlu, 1988:2).

⁴⁷ Gebeliğe bağlı hastalıkların listesi SSK.Gn.Md.' nün 29.1.1968 tarih ve 1153, 7.8.1970 tarih ve 1329 sayılı genelgelerinde açıklanmıştır.

⁴⁸ Grev süresince işçiler, Sosyal Sigortalar Kanununun ilgili hükümlerinden faydalanmaya devam ederler (TGLK.md.42/son). Bir diğer ifade ile , grevci işçiler sigortalı olma niteliğine grev süresince de sahiptirler. Ancak işçinin Sosyal Sigortalar Kanununda belirtilen prim ödemesine bağlı haklardan faydalanmaları daha önce ödenmiş primlerine bağlıdır. Zira grev. esasında işveren işçilere ücret ödemesinde bulunmadığı için sigorta primi kesmesi ve Kuruma yatırması da söz konusu değildir. Buna karşılık belirli bir süre prim ödeme şartı aramayan Sosyal Sigorta haklarından, işçi grev süresince de faydalanmaya devam eder (Sümer, 1993: 225).

4.2.1.Sigortalılık Niteliğinin Yitirilmesi Halinde Yapılacak Yardımların Koşulları

Sigortalılık niteliğini kaybeden sigortalıların da hastalık sigortasında olduğu gibi analık sigortası yardımlarından faydalanabilmeleri mümkündür. SSK.md.2 anlamında sigortalılık niteliğini yitirenler bu niteliğin yitirilişinden başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa sigortalı kadın veya karısı analık sigortası yardımlarından yararlanacak sigortalı erkek için , doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş olmak şartıyla her türlü sağlık yardımları ile emzirme yardımları veya maktu gebelik yardımları ya da doğum yardımları yapılır (SSK.md.51).

Anılan maddeye göre iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gereklidir. Çocuğun ana rahmine düştüğü anda sigortalılık niteliğine sahip olmak yeterli olup, çocuğun ana rahmine düşmesinden sonra bu niteliğin yitirilmiş olmasının önemi yoktur. Bunun nedeni ise, Medeni Kanun' a ⁴⁹ göre (MK.md.241) azami gebelik süresinin 300 gün olmasıdır⁵⁰. Yardımlara hak kazanabilmek için çocuğun sağ doğması şart değildir. Ölü doğum halinde de Kurum yardım yapmakla yükümlüdür (Çenberci, 1985:338; Okur, 1992:104).

Madde de belirtilen 15 aylık sürenin ve 120 günlük prim ödeme süresinin hesaplanmasına ilişkin yöntem hastalık sigortasında olduğu gibidir. Sigortalı kadın doğumdan önce verilen 6 haftalık istirahat süresi içinde muhtelif nedenlerle işinden ayrılmış veya hizmet akdi son bulmuşsa bu takdirde doğumdan sonra verilen 6 haftalık istirahat için ödenen geçici işgöremezlik ödeneği verilecektir. Fakat bu durumda sigortalının geçici işgöremezlik ödeneği alacağı bu süreler için herhangi bir işyerinde çalışmaması gerekmektedir (Alper, 1999:231).

SSK.md.43/I uyarınca sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı da analık sigortası yardımlarından yararlanabilir. Burada ananın eşinin sigortalı olup olmadığı ve sigortalılık niteliğini yitirip yitirmediği, SSK.md.2,3 ve 107' ye göre belirlenecektir. Ayrıca SSK.md. 51 uyarınca aynı Kanunun 2. maddesinde belirtilen sigortalılık niteliğini yitirenler yitirilişten başlayarak 300 gün içinde çocukları doğarsa, karısı analık sigortasından yararlanacak sigortalı

⁴⁹ Türk Kanunu Medenisi Kanun No: 743, Yayın Tarihi; 4 Nisan 1926 Yürürlük Tarihi : 4 Ekim 1926

⁵⁰ Medeni Kanun Md.241: Evlilik mevcut iken veya zevalinden itibaren 300 gün içinde doğan çocuğun babası kocadır. Bu müddet geçtikten sonra, asıl olan, doğan çocuğun nesebi sahih addolunmamaktadır (Şener.1999)

erkek için doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş olması şartıyla analık sağlık ve emzirme yardımları veya SSK.md. 46' da belirtilen maktu para yardımlarından yararlanır (Tuncay, 1998:247).

Burada sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısından maksat Medeni Kanun çerçevesinde gerçekleşen resmi akit mucibince evliliğidir.⁵¹ Sigortalı erkeğin doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş olması da zorunludur(SSK.md.48/B).Burada doğumdan önce herhangi bir tarihte evlenmiş olmak yeterli olup çocuğun ana rahmine düştüğü tarih önemli değildir .Gayri meşru birleşmeler madde kapsamına girmez⁵². Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı doğumdan önce kocasından boşanırsa, analık sigortasından yararlanamaz (Çenberci, 1995:331).

4.3. Sigortalının Belirli Bir Süre Prim Ödemiş Olması

SSK. md. 48/A ve B gereği sigortalı kadın için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödenmiş olması, sigortalı erkek için ise doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması gerekmektedir. Bu genel koşulun gerçekleşmemesi halinde yardım için öngörülen özel nitelikteki diğer koşulların gerçekleşmiş olması halinde bile kadının analık sigortasından yararlanması mümkün olmayacaktır (Ayhan, 1986:316).

Burada adı geçen prim analık sigortası primidir. Hatırlanacağı üzere bu primin oranı sigortalının kazancının % 1' olup tamamını işveren ödemektedir. İşverenin bu primleri ödememiş olması sigortalıyı ve eşini zor durumda bırakabilir. Şayet işveren primleri ödememişse sigortalı SSK.md.79' a göre tespit davası açabilir ve buna dayanılarak analık sigortası yardımlarını Kurumdan isteyebilir. Bu konuyla ilgili olarak mahkemeye akseden durumlarda sigortalı kadın veya erkek SSK.md.79 çerçevesinde açtığı dava sonunda yeter gün sayısında primin işveren tarafından Kuruma verilmesi hükme bağlanmışsa artık Kurum analık yardımları için prim ödeme koşulunun gerçekleşmediğini ileri süremez (Ozanoğlu,1988:5).

⁵¹ Medeni Kanun Md.108: Evlenme; reşid iki şahit muvacehesinde belediye dairesinde veya heyeti ihtiyariyede, belediye reisi veya reisin evlenme işlerine memur ettiği vekili veya muhtar tarafından alenen akdi olunur. Evleneceklerden birinin belediye veya heyeti ihtiyariyeye gelemeyecek derecede hastalığı tabip raporuyla tebeyyün ederse, evlenme başka bir yerde dahi akdölünabilir (Şener. 1999).

⁵² Fransa' da sigortalı erkeğin birlikte yaşadığı kadın ve yine sigortalı erkeğin bakmakla yükümlü olduğu kızı da analık sigortasından faydalanırlar (Lobry, 1996-97:124).

Çünkü SSK. md. 79/ son paragraf bu konunun çözümünde belirleyicidir. Anılan maddeye göre sigortalının çalıştığı bir veya birkaç işte yasada yazılı prim ödeme koşulunu yerine getirmiş olmasına rağmen kendisi için verilmesi gereken kayıt ve belgeler işveren tarafından verilmediği veya verilen kayıt ve belgelerde kazançların veya prim ödeme gün sayılarının eksik gösterildiği Kurum tarafından tespit edilirse, hastalık ve analık sigortalarından gerekli yardım yapılır (Güzel-Okur,1998:290).

SSK.md.48' de aynı Kanunun 49. maddesindeki geçici iş göremezlik ödeneğinden söz edilmediği için md.48' deki koşullar geçici iş göremezlik ödeneği konusunda aranmaz. Bu durumda md.49' da ki özel koşullar aranır. Bu koşulların oluşup oluşmadığının belirlenmesinde SSK.md. 104' ün göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Ozanoğlu, 1988:3).

Kısa vadeli sigorta kollarında dikkate alınmayan süreler SSK.md.104' te belirtilmiştir. İşte doğumdan önceki bir yıllık sürenin hesabında anılan maddedeki süreler dikkate alınmaz. Bu nedenle bir yıllık süre dikkate alınmayan süre kadar geriye götürülecektir. Yani bir yıllık süreye dikkate alınmayan süre kadar bir süre eklenerek prim gün sayısının yeterli olup olmadığı belirlenecektir (Güzel- Okur, 1998:291).

Konuyla ilgili olarak bir örnek vermek gerekirse; mesela sigortalı kadın doğumdan önceki bir yıl içinde üç ay süreyle tutuklanmışsa ve bu tutukluluğu da hükümlülükle sonuçlanmamışsa (SSK.md.104/B) bir yıllık süre geriye doğru üç ay daha yürütülür ve bu üç ay içindeki prim gün sayıları bir yıllık prim gün sayısına eklenir (Çenberci,1985:331).

Sigortalı kadının analık sağlık yardımları veya maktu gebelik ve doğum yardımları ile emzirme yardımından yararlanabilmesi için çocuğun mutlaka evlilik birliği içinde doğması şart değildir. Sigortalı kadının medeni durumu veya doğuma yol açan ilişkileri yardımların yapılmasını etkilemez (Güzel-Okur, 1998:291; Tunçomağ,1990:324; Alper, 1999:230).

4.4. Kuruma Başvuru

4.4.1. Sigortalı Kadının Başvurusu

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği' nin 59. ve 60 maddelerine göre sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı gebelik muayeneleri ve bununla ilgili tedavileri için işveren tarafından düzenlenen vizite kağıdıyla Kurum sağlık tesislerine ya da işyerlerinde ilan edilen Kurumun yetkili bir uzman hekimine veya ebesine başvurabilir (Tuncay,1998:248).

Yetkili uzman hekimin bulunmadığı yerlerde başvuru Kurum hekimi, sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısını, gerektiği takdirde yetkili uzman hekime gönderir (SSIY.md.59/II).

4.4.2. Karısı Doğuran Sigortalı Erkeğin Başvurusu

Karısı doğuran sigortalı erkek Kuruma başvuruyorsa; sicil kartı, vizite kağıdı, çocuğun nüfus cüzdanı (veya hekim ya da hükümet doktoru tarafından onaylanmış diplomalı ebe raporu), evlilik cüzdanı (veya evliliği ispat edecek bir yazı; mesela, evlenme kaydı bulunan nüfus cüzdanını) göstermek zorundadır (Tunçomağ, 1990:325; Ersan, 1993:59).

5. SAĞLIK YARDIMLARI

5.1. Gebelik Sağlık Yardımları

Yukarıda izah edildiği şekilde Kuruma başvuru yapıldıktan sonra sigortalı kadına ve sigortalı erkeğin gebe olan sigortasız eşine SSK.md.43/A uyarınca gebelik muayenesi ve gerekli sağlık yardımları yapılır. Gebelik muayenesi ve gerekli görülen tedavi Kurum tarafından önceden belirlenmiş doktor ya da ebeler tarafından yapılacaktır (Tezel-Kurt, 1998:64).

İşveren Kurumun belirleyip kendilerine bildirdiği doktor ve ebeleri işyerine bir liste halinde ve herkesin görebileceği bir yere asmak suretiyle sigortalılara duyurmakla yükümlüdür (SSK.md.117 ve SSİY.md.59).

Sigortalı Kurum tarafından belirlenen ve işveren tarafından kendisine duyurulan doktor ve ebelerden herhangi birisini seçmek hakkına sahiptir (SSK.md.44/II ve 117/II). Sigortalının bu seçme hakkına müdahale edilemez. Kurumun birden fazla doktor ve ebe göstermekle yükümlü kılınmasının anlamı budur (Okur,1992:100; Duygulu,1992:55).

Nitekim , SSK md. 117/III' de tedavi eden hekimin teklifi veya görülecek lüzum üzerine Kurum tarafından , tedaviye başlayan doktorun değiştirilebileceği esası açıkça vurgulanmıştır. Koşulların varlığı halinde ebelerin değiştirilmesi imkanı da bu kapsamda değerlendirilmelidir (Çenberci,1985:324; Ozanoğlu, 1988:6).

Yetkili uzman hekimin bulunmadığı yerlerde başvurulanan Kurum hekimi, sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısını gerektiği takdirde yetkili uzman hekime gönderir (SSİY.md.59).

Gebelik nedeniyle yapılacak sağlık yardımlarının kapsamına, gebelik haline bağlı olarak ortaya çıkan hastalıkların tedavisi de girmektedir. Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü

tarafından çıkartılan genelgelerde⁵³ söz konusu hastalıkların hangileri olduğu bir liste halinde belirtilmiştir. Kurum gebelik süresi içinde bu genelgelerdeki listede belirtilen hastalıkların ortaya çıkması halinde gerekli tedaviyi yapmakla mükelleftir (Ozanoğlu, 1988: 4).

Gebeliğin altıncı ayı sonuna kadar gebelik muayenesi mutlaka yaptırılmalıdır. Gebelik süresinin sağlıklı bir biçimde geçmesi için doğum yapacak kadının muayenesini yaptırmayı, doktor ve ebenin önerilerine uyması ve aynı zamanda onların uygun gördüğü tedavilere devam etme mecburiyeti de vardır (SSK.md.44/I) (Bkz.Ek-3).

Bu Kanun hükmüne uymamanın yaptırımı da aynı maddede de gösterilmiştir. Buna göre muayene yaptırmama, tedaviye devam etmeme halinde bu yüzden ileri gelecek iş göremezlik hallerinde yapılacak ödemelerin % 50' yi geçmeyen kısmı Kurum tarafından düşürülebilecektir. SSK.md.44/I' de ki " düşürülebilir " ifadesinden anlaşılabileceği gibi Kurumun bu yaptırımı uygulayıp uygulamamak veya % 50 sınırına kadar indirim oranının tespitinde takdir yetkisi bulunmaktadır (Ozanoğlu, 1988:4; Şakar, 1998:125).

5.2. Doğum Sağlık Yardımları

Doğum sağlık yardımları doğum yapan kadın ile çocuğun sağlığının gerektirdiği bütün sağlık yardımlarını kapsar. SSK.md.43/B' de öngörülen doğum yardımının niteliği ve yapılış biçimi SSK.md.45' te düzenlenmiştir. Nitekim SSK.md.45/I doğum yardımının kapsamını, doğum sırasında ve doğumdan sonra gerekli sağlık yardımlarıyla ilaçların ve sağlık malzemesinin sağlanması şeklinde ifade etmiştir (Güzel-Okur: 1998: 287; Alper, 1999:225).

Bu yardımlardan yararlanma süresi yasada belirtilmemiştir.⁵⁴ Öğretide baskın görüşe göre doğum yardımları , doğum sırasında ve doğumdan sonra bu doğum sebebiyle meydana gelmiş hastalıkların ve ameliyatların iyileşmesine kadar devam edecektir (Tuncay, 1996:244; Çenberci 1985:325; Saymen-Ekonomi, 1966:102).

⁵³Sosyal Sigortalar Kurumu 29.1.1968 Tarih, 1153 sayılı ve 7.8.1970 Tarih, 1329 Sayılı Genelgeler

⁵⁴ Analık sigortasında sağlık yardımlarının , örneğin hastalık sigortasında olduğu gibi, bir süreye bağlı olup olmadığı, Sosyal Sigortalar Kanununda belirtilmemiştir. Ancak analığın niteliği bu yardımın sürekli olmadığını göstermektedir. Gerçekten gebelik yardımı gebelik süresince; yani çocuğun ana rahmine düştüğü andan doğuma kadar (genel olarak 9 ay) devam eder. Doğum yardımlarının ise, doğum esnasında veya

TUNÇOMAĞ ise söz konusu yardımların doğumdan sonraki 6. haftanın veya doktor raporu ile uzatıldığı sürenin sonuna kadar devam edeceği görüşündedir. Yine aynı yazara göre eğer sigortalının hastalığı bu süreyi aşmışsa bu durumda sağlık yardımları kendisine Sosyal Sigortalar Kanununun " Hastalık Sigortası " programından yapılmalıdır (Tunçomağ, 1990:327).

Doğum yardımı SSK.md.45/II' ye göre önceden belirlenen ebe, o yoksa Kurum tarafından belirlenen ebelerden biri tarafından evde ya da hastanede yapılabilir. Doğum anında gerekirse yetkili bir uzman hekim bulundurulacağı gibi, doktor veya ebenin gerekli gördüğü hallerde doğum bir sağlık kurumuna yatırılmak suretiyle yaptırılır (Güzel-Okur, 1998; 288; Alper, 1999:225).

Doğum yardımlarından yararlanabilmek için ebe veya sağlık tesislerine sağlık karnesi ve işverenden alınacak vizite kağıdı ile başvurulması gerekir (SSİY.md.60). Doğumun sağlık tesislerinde gerçekleşmesi halinde çocuk için gerekli sağlık yardımları da burada yapılır. Sosyal Sigortalar Kurumu SSK.md.123' de belirtildiği ⁵⁵ üzere bazı sağlık tesisleriyle sözleşme yapmıştır. İşte bu tesislerde vuku bulan doğumlarda çocuk için yapılan masraflar ilgililerden istenmez (SSK.md.45/son).

Doğum sağlık yardımlarının Kurum tarafından aynen sağlandığı yerlerde doğum için Kurum sağlık tesislerine müracaat edilmesi halinde boş yatak olmaması veya doğumun Kurum sağlık tesislerinde sağlanamaması hallerinde ilgililer Kurumca resmi bir sağlık tesisine sevk edilirler. Fakat bu resmi sağlık tesisinde boş yatak bulunmaması halinde veya doğumun resmi sağlık tesisinde de sağlanamayacağı bir raporla tevsik edildiği takdirde doğum yapacak olan sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi özel bir sağlık tesisine sevk edilmek suretiyle doğumları Kurum tarafından sağlanır (SSİY.md.61).

Ancak 30.10.1987 tarihli Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 54, maddesine göre, Kurum hekimlerine veya tesislerine müracaat etmeden muayene ve tedavilerini başka hekim veya

doğumdan sonra ve bu doğumdan meydana gelmiş hastalıkların iyileşmesine kadar devam edeceğini söyleyen yazarlar vardır (Saymen-Ekonomi; 1966: 102, Aktaran; Tunçomağ, 1988:365).

⁵⁵ SSK.md.123-(Değişik:7.2.1972-1517/1 md.) Kurum bu kanunla kendisine verilmiş bulunan görevleri yerine getirebilmek ve sağlık yardımlarını yapabilmek için , hastane, sanatoryum, prevantoryum, yataklı ve yataksız dispanser, sağlık istasyonu, eczane ve benzeri müesseseler işletebileceği gibi gerekli gördüğü yerlerde hastane, eczane, hekim, eczacı ve ebelerle ve diğer gerçek veya tüzel kişilerle sözleşmeler yapmaya da yetkilidir (md.123/I).

sağlık tesislerinde yaptırılan, bu tedavileri dolayısıyla yaptıkları masraflar ödenmez (Ozanoğlu, 1988:5).

Buna rağmen doğumla ilgili hastalığın " ağır ve ani , acil ve hayatı tehdit edici " nitelik taşıması durumunda , Kuruma ait sağlık tesisleri haricindeki bir sağlık kuruluşunda tedavinin yapılması halinde , SSİY, md.61 hükmüne dayanarak belgelerle kanıtlanan giderlerin Kurumdan talep edilmesi mümkün olacaktır (Çenberci, 1985: 326; Güzel-Okur, 1998:288).

Nitekim bir olayda Yargıtay Sosyal Sigortalar Kurumuna ait dispanserin uzak olması ve acil hastalanma sonucu özel hastanede sezeryan ameliyatı ile yapılmış doğuma ait giderlerin Kurum tarafından ödenmesi gerektiğine dair karar vermiştir ⁵⁶. Bu tedavi resmi sağlık tesislerinde yapılmışsa tedavi masrafları aynen, tedavi özel tesislerinde yapılmışsa, Kurum sağlık kuruluşlarında ayakta veya yatırılarak yapılacak muayene ve tedavilerden alınacak ücret tarifesini üzerinden hesaplanmak suretiyle ödenir (Alper, 1999:226).

Fakat resmi sağlık tesislerinde özel şekilde tedavi görmüş olanların masrafları o sağlık tesisinin normal ücret tarifesini üzerinden, yatak ücretleri ise Kurum tarafından belirlenecek yatak ücreti tarifesini üzerinden ödenir. Kurumun olaya el koyabilmesi için ilgililerin durumu en kısa zamanda Kuruma bildirmeleri şarttır (Ozanoğlu, 1988:4; Çenberci, 1985:325).

Doğum yardımlarının yapılması için çocuğun mutlaka sağ olarak doğması gerekmez. Ölü doğum vakalarında da Kurum tarafından doğum yardımları yapılacaktır (Bkz.Ek-4). Ancak doğum değil de şayet " düşük " yapılmışsa düşük " doğurma " kavramına girmediğinden bu maddede belirtilen yardımlar yapılmaz. Fakat düşük olayı hastalık halini oluşturduğundan sağlık yardımları SSK.md.33 gereğince hastalık sigortası kolundan yapılacaktır (Ozanoğlu, 1988:4).

⁵⁶Yarg.9HD,20.4.1987,3821/3455 Sayılı Kararı

5.3. Gebelik ve Doğum Sağlık Yardımlarının Paraya Çevrilmesi

Gebelik ve doğum yardımlarının Kurum tarafından doğum yapacak sigortalı kadına veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısına doğrudan sağlanması temel ilkedir. Fakat bu yardımların yukarıda anlattığımız nitelikleriyle sağlanmalarının imkansız olduğu yerler ve durumlar olabilir. İşte bu gibi durumlarda Kurumun yapacağı yardım götürü (maktu) para yardımına dönüşür. Yani Kurum imkansızlık hallerinde gebelik ve doğum yardımlarının yerine belirli bir miktarda para ödeyecektir (Ayhan, 1986:319; Güzel-Okur, 1998:288; Tunçomağ, 1990:327).

Bu durum Sosyal Sigortalar Kanununun 46. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir. " Aynı Kanunun 44 ve 45. maddelerinde gösterilen sağlık yardımlarının Kurum tarafından doğrudan doğruya yapılmasına imkan görülmeyen yer ve hallerde gebelik ve doğum sağlık yardımı yerine Çalışma Bakanlığınca⁵⁷ onanacak ve önceden bildirilecek tarifeye göre maktu para yardımı yapılır. Birden fazla çocuğun doğması halinde maktu doğum yardımı her çocuk sayısına göre bir kat daha arttırılır." (Güzel-Okur, 1998:289).

Kanunun belirtmiş olduğu maktu para yardımlarından istifade edebilmek için öncelikle imkansızlık hali (SSK.md.46/I) ve belirli bir süre prim ödeme koşulu (SSK.md.48) gerekmektedir. Bunların yanı sıra gebelik yardımı parası alabilmek için gebelik halinin hekim veya diplomalı bir ebeden alınacak belge ile doğumdan önce Kuruma bildirilmesi zorunluluğu da vardır (SSK.md.46/II,A).

Doğum yardımı parası alabilmek için ise, doğumun üç ay içinde Sosyal Sigortalar Kurumu' na bildirilmesi, hekim veya diplomalı ebeden alınacak doğum kağıdı veya onanmış nüfus kayıt örneği ile belgelenmesi de gerekmektedir (SSK.md.46/II,B).

⁵⁷ 14.12.1983 Tarihli Mükerrer Resmi Gazetede yayınlanmış olan Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birleştirilmiş ve adı " Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' na dönüşmüştür. Eskiden Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yürütülen görevler de bu yeni Bakanlığa geçmiştir.

5.3.1. Maktu Yardımların Miktarları

Maktu yardımların miktarı 22.7.1999 tarih ve 3-116 sayılı Ek Genelgeyle 1.8.1999 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

- a) Maktu Gebelik Yardımı: 5 000 000 TL.
- b) Maktu Doğum Yardımı:
 - i) Normal Doğum (Perina Yırıtığı, Elle Halas): 7. 000.000 TL
 - ii) ForsepsTatbiki ile Doğum ve Versiyon , Ekstraksiyon: 12.000.000 TL.
 - iii) Büyük Cerrahi Müdahale ile Doğum : (Sezeryan, Ambriyotomi, Bazıyotripsi): 27.000.000.TL

5.4. Emzirme Yardımı

Sigortalı kadına veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğum yapması halinde sigortalı erkeğe, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından onanacak tarifeye göre her çocuk için emzirme yardımı yapılır (SSK.md.47). Bu yardım miktarı 1.8.1999 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere her çocuk için 5.000.000 TL olarak yeniden belirlenmiştir ⁵⁸. Sigortalılar arasında bu yardıma " mama parası " da denilmektedir. Sigortalı erkeğin Emekli Sandığı kapsamındaki karısına analık yardımları sağlanmaz. Ancak, emzirme yardımı çocuğun beslenmesi için, doğum yapan eşe değil, doğrudan sigortalı erkeğe yapılan bir yardım niteliğinde olduğundan ödenir ⁵⁹(Şakar, 1998: 125).

Emzirme yardımı çocuğun ölü doğmamış olması halinde yapılacaktır. Çünkü ölü bir çocuğun emzirilmesi söz konusu değildir. Çocuk sağ doğmuş fakat bir süre sonra ölmüşse, bu durum emzirme yardımının yapılmasına engel değildir. Çünkü SSK.md.47 yardım parası alabilmek için çocuğun ölü doğmamış olmasını yeterli görmektedir (Çenberci, 1985:329; Güzel-Okur, 1998:289).

⁵⁸ 22.7.1997 Tarih ve 3-116 Sayılı Ek Genelge (Bu yardım miktarı 1.8.1997 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere her çocuk için 500.000 TL idi).

⁵⁹ Şayet karı koca her ikisi de sigortalı ise çocuklarının doğması halinde analık yardımları her ikisine de ayrı ayrı yapılmaz, sadece sigortalı kadına yapılır (Ersan, 1993:59).

Emzirme yardımından yararlanabilmenin diğer koşulu belirli bir süre prim ödemiş olmaktır. (SSK.md.48). TUNÇOMAĞ emzirme yardımlarından yararlanabilmek için " sigortalının ayrıca belirli bir süre prim ödemesi gerekmediği " görüşünü savunmaktadırlar (Tunçomağ, 1988:367).

Fakat bazı yazarlara göre bu görüş, SSK.md.48' deki açık hükme ters düşmektedir. Çünkü analık sigortasından sağlanan analık sağlık yardımları (SSK.md.44-45), götürü (maktu) gebelik ve doğum para yardımı (SSK.md.46) ile emzirme yardımı (SSK.md.47) için ortak ve genel nitelikli koşullar SSK.md.48' de belirtilmiştir (Okur, 1992:102; Ozanoğlu 1988:6; Güzel-Okur,1998:290).

5.4.1 Analık Hali Nedeniyle Yurt İçinde Başka Bir Yere Gönderilmesi

Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının " Analık hali nedeniyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi " analık sigortası yardımlarının kapsamı içinde belirtilmiştir. Esas olarak, sağlık yardımlarının sigortalının çalıştığı veya oturduğu yerde yapılması gerekmekle beraber şayet bulunduğu yerde sağlık yardımlarının yapılması mümkün olmuyorsa doğum yapan kadın yurt içinde başka bir yere gönderilir. Bu durumda analık haline ilişkin sağlık yardımları başka bir yerde sürdürülmektedir. Burada amaç analık halini olumlu bir sonuca ulaştırmaktır. Analık hali nedeniyle yurt içinde başka bir yere gönderilme halinde ananın gidiş-dönüş yol parası ve zorunlu giderler tarife göre kurum tarafından ödenir. SSK.md.43/E' de gösterilen bu yardım, iş kazası, meslek hastalığı ya da hastalık halinde olduğu gibidir ⁶⁰(Tuncay, 1998: 249; Alper, 1999:226).

Yine SSK..md.102 " Analık hali dolayısıyla Kurumca bir yerden başka bir yere gönderilirlerse, bunların ve sağlık durumları nedeniyle başkaları ile birlikte gitmelerinin gerektiği hekim raporu ile belgelenenler ile 15 yaşına kadar (15 yaş dahil) çocuklar ile birlikte gidecek kimselerin gidip gelme yol paraları ile zaruri masrafları Kurumca hazırlanacak bir yönetmeliğe göre ödenir demek suretiyle 43. maddeye paralel bir hüküm vermiştir (Güzel-Okur, 1998:288; Ertürk,1999:935)

⁶⁰ Bkz. SSiY. md.61

Emzirme yardımından yararlanabilmenin diğer koşulu belirli bir süre prim ödemiş olmaktır. (SSK.md.48). TUNÇOMAĞ emzirme yardımlarından yararlanabilmek için "sigortalının ayrıca belirli bir süre prim ödemesi gerekmediği" görüşünü savunmaktadırlar (Tunçomağ, 1988:367).

Fakat bazı yazarlara göre bu görüş, SSK.md.48' deki açık hükme ters düşmektedir. Çünkü analık sigortasından sağlanan analık sağlık yardımları (SSK.md.44-45), götürü (maktu) gebelik ve doğum para yardımı (SSK.md.46) ile emzirme yardımı (SSK.md.47) için ortak ve genel nitelikli koşullar SSK.md.48' de belirtilmiştir (Okur, 1992:102; Ozanoğlu 1988:6; Güzel-Okur,1998:290).

5.4.1 Analık Hali Nedeniyle Yurt İçinde Başka Bir Yere Gönderilmesi

Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının "Analık hali nedeniyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi" analık sigortası yardımlarının kapsamı içinde belirtilmiştir. Esas olarak, sağlık yardımlarının sigortalının çalıştığı veya oturduğu yerde yapılması gerekmekte beraber şayet bulunduğu yerde sağlık yardımlarının yapılması mümkün olmuyorsa doğum yapan kadın yurt içinde başka bir yere gönderilir. Bu durumda analık haline ilişkin sağlık yardımları başka bir yerde sürdürülmektedir. Burada amaç analık halini olumlu bir sonuca ulaştırmaktır. Analık hali nedeniyle yurt içinde başka bir yere gönderilme halinde ananın gidiş-dönüş yol parası ve zorunlu giderler tarife göre kurum tarafından ödenir. SSK.md.43/E' de gösterilen bu yardım, iş kazası, meslek hastalığı ya da hastalık halinde olduğu gibidir ⁶⁰(Tuncay, 1998: 249; Alper, 1999:226).

Yine SSK..md.102 "Analık hali dolayısıyla Kurumca bir yerden başka bir yere gönderilirlerse, bunların ve sağlık durumları nedeniyle başkaları ile birlikte gitmelerinin gerektiği hekim raporu ile belgelenenler ile 15 yaşına kadar (15 yaş dahil) çocuklar ile birlikte gidecek kimselerin gidip gelme yol paraları ile zaruri masrafları Kurumca hazırlanacak bir yönetmeliğe göre ödenir demek suretiyle 43. maddeye paralel bir hüküm vermiştir (Güzel-Okur, 1998:288; Ertürk,1999:935)

⁶⁰ Bkz. SSIY. md.61

5.4.2. Sigortalı Kadına Geçici İşgöremezlik Ödeneği Verilmesi

5.4.2.1. Geçici İşgöremezlik Ödeneğinin Anlamı

Sosyal güvenlik sistemlerinin temel amacı sosyal bir riskle karşılaşan sigortalılara ekonomik bir güvence sağlamaktır⁶¹. Sigortalının karşılaştığı risk nedeniyle belirli bir süre çalışmaması ve bunun doğal sonucu olarak da gelir kaybına uğraması kaçınılmazdır. İşte sosyal sigorta kapsamında yapılacak parasal parasal yardımlar bu ücret kaybını önlemek ve sigortalıya belirli bir ekonomik güvence sağlamak amacını taşımaktadır (Yazgan, 1977: 230; Ersan, 1993:60).

Analık durumu sigortalı kadının belirli bir süre çalışmasını ve dolayısıyla ücret geliri elde etmesini engelleyecek bir durumdur. Bu durum sadece tıbbi sonuçların değil bunların etkisiyle yasal mecburiyetin de bir sonucudur. Nitekim, İş Kanununun 70. maddesine göre " Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır " ⁶² (Tuncay, 1999:94) (Bkz.Ek-5).

İşte bu maddede belirtilen süre içinde doğum yapan kadının gelir kaybını önlemek için SSK.md.49' a göre Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından geçici işgöremezlik ödeneği verilmesi öngörülmüştür ⁶³

⁶¹Fransa' da üçüncü çocuğun doğumuyla anne veya babanın işine ara vermesi halinde " Ebeveyn Eğitim İzni " için aylık 2400 FF ödenmektedir. Bu uygulamayla hem doğum politikasının hem de iş politikasının desteklenmesi amaçlanmaktadır. Çünkü üç çocuk annesi bir kadının çalışmaya devam ederek çocuklarının eğitimiyle ilgilenmesi mümkün değildir. Bu bakımdan kadına hem iyi bir gelir (yardım) sağlanmakta hem de daha sonra işine geri dönme hakkı tanınmaktadır. Fransa' da 29 Aralık 1986 tarihli bir yasa ile hem annenin hem de babanın çalışmaya devam etmesi durumunda ödenen " Evde Çocuk Bakıcısı Yardımı " yürürlüğe girmiştir (Rivero-Savatier, 1991:432-433).

⁶²Yine 1475 sayılı İş Kanununun " İş Süresinden Sayılan Haller " başlıklı 62. maddesinin (d) bendinde " Emzirme İznine " yer verilmiş ve bu sürenin işçinin günlük kanuni iş süresinden sayılacağı öngörülmüştür. Ancak bu iznin günde kaç saat olacağı ve ne zamana kadar verileceği 1475 sayılı yasanın 81. maddesine göre çıkarılan " Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük " de düzenlenmiştir. Tüzüğün " Emzirme İzni " başlıklı 6. maddesinde yer alan " bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ..." ibaresinden hareketle , iznin çocuk bir yaşına gelinceye kadar verileceği anlaşılmaktadır. İş Kanunumuzda doğum yapan kadın işçinin, doğumdan sonra 6 hafta çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu süre sonunda çalışmaya başlayan kadın işçiye çocuğu bir yaşına gelinceye kadar , yine söz konusu Tüzüğe göre günde biri ara dinlenmesinden, biri işin bitiminden önce ayrı ayrı iki defa kırk beşer dakikalık emzirme izni verilir. Kural bu olmakla beraber , toplu iş sözleşmelerinde kadın işçinin talebi ve işverenin uygun görmesi halinde emzirme izninin günde 1.5 saat olarak bir defada kullanılabileceğine ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir (Kamu-İş Nisan 1998:6).

⁶³ Federal Almanya' da kadın işçilerin doğumlarından önce 6 ve doğumlarından sonra 8 hafta olmak üzere toplam 14 haftalık bir süre içinde işveren tarafından çalıştırılmaları yasak olduğu gibi, bu " Korunma müddeti içinde bağlı bulundukları kanuni hastalık sigortası kurumundan her gün için 25 DM Analık Parası alabilmektedirler. Sosyal sigortalı olarak çalışan bir hamile kadının korunma müddetinden önceki son üç ayın

5.4.2.2. Geçici İşgöremezlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları

A) Sigortalı Sayılmak

Geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanmanın ilk şartı SSK.md.2' ye göre sigortalı sayılmaktır. Bu durumda sigortalı erkeğin sigortalı sayılmayan karısı geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanma hakkına sahip değildir. Aynı şekilde sigortalılık niteliğini kaybeden kadın da yukarıda açıklanan koşullarda analık sigortasının diğer yardımlarından yararlandığı halde, geçici işgöremezlik ödeneğine hak kazanamaz (Ozanoğlu, 1988:6; Tuncay, 1998:250),

B) Prim Ödemiş Olmak

Geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanmanın en önemli koşulu hiç şüphe yok ki prim ödemiş olmakla ilgilidir. Çünkü, ancak " kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde asgari 120 gün analık sigortası primi ödenmiş bulunan " sigortalı kadın geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanmaya hak kazanır (SSK.md.49).

Bir başka deyişle; diğer bütün koşulların gerçekleşmiş olması halinde bile şayet doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmemişse sigortalı kadının geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanma hakkı da söz konusu olamayacaktır.

SSK.md. 73 gereği sigorta primleri, sigortalı ve işveren paylarından meydana gelmektedir. İşveren sigortalının payını ücretinden keserek kendi prim payı ile birlikte Kuruma yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde, yani sigortalının payını ücretinden kesmemesi halinde bu primi bizzat ödemek zorunda kalacaktır. Kurum, işverenin kesmediği ve kendisine ödemediği sigortalı prim payını, sigortalıdan isteyemez (Çenberci, 1985: 533).

ortalama net geliri 750 DM' in altında olması halinde günlük Analık Parası 25 DM' in altına düşmektedir. Bu durumda ortaya çıkacak fark işveren tarafından 25 DM' a tamamlanmaktadır. Aylık ortalama net gelirin 750 DM' in üzerinde seyretmesi durumunda işveren, hastalık sandığı tarafından hamile kadına verilecek günlük 25 DM' a ilaveten ayrıca bir ödemede bulunur. Çalışmayan hamile ev hanımlarına ise Federal Sigorta

Olağanüstü Hal Bölgesi kapsamında sayılan illerde 31.12.2002 tarihine kadar uygulanmak üzere belirli koşullarla sigorta primlerinin işveren payının hazine tarafından karşılanması öngörülmüştür⁶⁴.

İ) Primlerin Ödenme Süresi

İşte yukarıda sözü geçen SSK.md.73' te belirtilmiş olan sosyal sigorta primlerinin hangi tarihe kadar ve kim tarafından ödeneceği ve zamanında ödenmemesi durumunda yaptırımının ne olacağı SSK.md.80' de düzenlenmiştir. Yine SSK.md.81' de ise ödenmeyen primler ve verilen cezalar için Kurum tarafından düzenlenecek belgelerin hukuki nitelikleri açıklığa kavuşturulmuştur⁶⁵.

Sigorta primleri , belirli bir ay için çalıştırılan sigortalıların prime esas kazançlar toplamının üzerinden hesaplanmak suretiyle en geç o ayı izleyen ayın sonuna kadar işveren tarafından Kuruma ödenir. Bu yükümlülük sigortalı çalıştırmak koşuluyla , birbirini izleyen tüm aylar boyunca geçerli olacaktır. Her ayın sigorta primleri ertesi ayın sonuna kadar Kuruma ödenmelidir (SSK.md.80).

Çünkü SSK.md.80/I " işveren , bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu Kanun gereğince hesaplanacak prim tutarlarını ücretlerinden kesmeye ve kendisine ait prim tutarlarını da bu miktara ekleyerek en geç ertesi ayın sonuna kadar Kuruma ödemeye mecburdur hükmüyle prim borcu ay esasına dayandırılmıştır⁶⁶ (Bkz.Ek-6).

Yalnız burada değinilmesi gereken bir durum vardır. 9.9.1987 tarihli ve 289 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince aylıkları ayın birinde değil de ayın 15 ' inde ödenecek sigortalı kamu görevlilerinin sigorta primleri de bu düzenlemeye bağlı olarak ertesi ayın 14'

Dairesi tarafından bir kereye mahsus olmak üzere Analık Parası yerini alan 400 DM ödenmektedir (Seyyar, 1997:75).

⁶⁴ 21.1.1998 Tarih, 4325 Sayılı Kanun, R.G.Tarih 23.1.1998 Sayı 23239

⁶⁵ Sosyal sigortaların en önemli finansman kaynağı sigortalının ve iş verinin ödedikleri primlerden meydana gelmektedir. Bundan dolayı primlerin zamanında tahsil edilememesi halinde 506 sayılı Kanunda belirtilmiş olan sigorta yardımlarının sağlanamaması tehlikesi doğabilecektir. Ne var ki Kanunun bu ölçüde önem taşımaya rağmen ülkemizde sosyal sigorta primleri gerektiği gibi tahsil edilememektedir.

⁶⁶ R.G.Tarih 10.9.1987 sayı, 19570; Sosyal Sigortalar Kurumu Genelgeleri 12.10.1987 tarihli ve 3620 sayılı; 5.1.1988 tarihli ve 12-12 Ek; 23.1.1992 tarihli ve 16-49 Ek

üne kadar Kuruma ödenmelidir. Kamu işyerlerinde çalışan söz konusu sigortalı personele ilişkin kanunlarda yer alan " aybaşı " deyimi ayın 15' ini ifade etmektedir ⁶⁷. Bu konuyla ilgili olarak verilmiş olan bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK) kararına göre ücretleri ayın 15 ' inde ödenen sigortalıların primlerinin ertesi ayın 14' üne kadar ödenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde primler yasal süresi içinde ödenmemiş kabul edilecektir ⁶⁸ (Güzel-Okur, 1998:183).

SSK.md.79 ve SSİY.md.16' da belirtildiği üzere her takvim ayı için ödenmesi gereken sigorta primleri, prim miktarlarını ve öteki bilgileri içeren " aylık sigorta primleri " bildirgesi ile birlikte Kuruma ödenir. Bu bildirmede, o ay içinde işyerinde çalışan tüm sigortalıların prime esas kazançları ile ödenecek prim tutarları belirtilir⁶⁹. Günümüzde primlerin zamanında ödenmemesinin en önemli yaptırımını gecikme zammı uygulamasıdır (Şakar,1998: 100-101).

ii. Gecikme Zammı Uygulaması

Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde 21.7.1953 ve 6183 sayılı " Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun" hükümleri uygulanacaktır. Ayrıca bu kanunun uygulanmasında Maliye Bakanlığı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarına ve mercilerine verilen yetkililer Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından da kullanılabilir. Anılan yetkilerin kullanılmasına ait usul ve esasların bir yönetmelikle ⁷⁰ belirleneceği SSK.md.80/IV' te hükme bağlanmaktadır. Gecikme zammı oranlarını belirleme yetkisi 6183 sayılı Kanunun 51. maddesinde 3946 sayılı Kanunun ⁷¹ 3. maddesiyle yapılan değişiklikle Bakanlar Kuruluna verilmiştir. Bakanlar Kurulu' nun 22.2.1994 gün ve 94/5335 sayılı kararında⁷² "Yayımlı tarihinde geçerli olmak üzere vadesinde ödenmeyen amme alacaklarına uygulanacak gecikme zammının vadenin bitim tarihinden itibaren her ay için ayrı ayrı % 12 olarak uygulanması " öngörülmüştü. Daha sonra bu oran % 10' a indirilmiş fakat bir müddet

⁶⁷ 22.5.1996 Tarih ve 10-282/389, sayılı Yarg.H.G.K.Kararı-İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi, Ocak 1997,12333vd.

⁶⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nın 19.2.1989 Tarih, 20085 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan tebliğine göre ; 3417 sayılı Kanun uyarınca, aylık sigorta primleri bildirgesinde tasarrufu teşvik kesintilerine de yer verilecektir.

⁶⁹ İşverenler bu mecburiyete rağmen muhtelif nedenlerle bu yükümlülüklerini yerine getirmemektedirler. Bu sebeplerden önde geleni işverenlerin sigorta primlerini kendi işletmelerinde önemli bir finansman kaynağı olarak değerlendirmeyi tercih etmiş olmalarıdır.

⁷⁰ Sosyal Sigortalar Kurumuna 6183 sayılı Amme Alacaklılarının Tahsili Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik " RG.17.8.1994,2204

⁷¹ RG.30.12.1993,21804

⁷² RG.8.3.1994,21871

sonra yeniden % 15' e çıkarılmıştı. Son olarak yine % 12 olarak belirlenmiştir⁷³. Bu durumda Kurumun vadesinde ödenmeyen prim alacaklarına , prim alacağının ödenme süresinin bitim tarihinden itibaren her ay için ayrı ayrı % 12 gecikme zammı uygulanacaktır. Bu hesaplamaya göre yıllık zam oranı % 144 olmaktadır (Tuncay, 1998: 154-155).

Kurumun sigorta primlerinden doğan alacakları , genel hükümlere göre 10 yıllık zaman aşımı süresine tabi tutulmaktaydı. Fakat SSK.md.80' de yapılan değişiklik sonucunda prim ve diğer alacakların tahsilinde 6183 sayılı Kanun hükümleri uygulanacağından zaman aşımı süresinde de değişiklik olacaktır. Bunun nedeni ise anılan kanunun 102. maddesine göre amme olacağı, vadesinin rastladığı takvim yılını izleyen takvim yılı başından itibaren 5 yıl içinde tahsil edilmezse zaman aşımına uğrar. Bu durum karşısında SSK.md.80' de sözü geçen yönetmelik yürürlüğe girdikten sonra Kurum alacaklılarının 5 yıllık zaman aşımı süresi içinde tahsil edilmesi gerekmektedir⁷⁴(Güzel-Okur,1998:187).

5.4.2.3. Geçici İşgöremezlik Ödeneğinin Miktarı

Geçici işgöremezlik ödeneğinin miktarı, SSK.md.89' da değişik ihtimaller dikkate alınarak belirlenmiştir. SSK.md.89/v hükmüne göre analık halinde geçici işgöremezlik ödeneğinin miktarı sigortalının günlük kazancının üçte ikisi kadar olup, bu oran sabittir. Halbuki SSK.md.89/I gereği iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık durumunda verilen geçici işgöremezlik ödeneği sigortalının tedavisinin sağlık tesislerinde veya ayakta yapılıp yapılmadığına göre değişiklik göstermektedir (Tunçomag, 1990:328). Gerçekten anılan hükme göre iş kazası ve meslek hastalığı halinde verilecek geçici işgöremezlik ödeneği sağlık tesislerinde yatırılmak veya bakımı Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanarak kaplıca veya içmelere gönderilmek yoluyla tedavi ettirilme halinde, günlük kazancın yarısı, ayakta tedavi ettirildiğinde ise bu kazancın üçte ikisidir⁷⁵ (SSK.md.89/I).

⁷³9.1.1996 Tarih ve 96/98,RG.1.2.1996,22541;RG.10.7.1998,23398,Maliye Bakanlığının 403 seri numaralı tebliği

⁷⁴Sosyal Sigortalar Kurumu, 22.3.1992 Tarih ve 16-78 Ek Genelge

⁷⁵Geçici işgöremezlik ödeneği 3395 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce, sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu kimselerin bulunup bulunmamasına göre farklı oranlarda verilmekteydi (RG.t.9.7.1987,s.19512).

5.4.2.4. Geçici İşgöremezlik Ödeneğinin Miktarını Hesaplama Yöntemi

Geçici işgöremezlik ödeneğine esas alınacak günlük kazanç iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortasında olduğu gibi SSK.md.78 ve 88' e göre hesaplanmaktadır. Şu halde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından ödenecek geçici işgöremezlik ödeneği ile hastalık ve analık sigortasından verilecek geçici işgöremezlik ödeneğinin hesaplanma yöntemi arasında paralellik vardır. Geçici işgöremezlik ödeneğinin hesaplanabilmesi açısından , günlük kazancın belirlenmesi ve hangi dönem kazançlarının dikkate alınacağı önem taşımaktadır.(Tuncay,1998:243).

SSK.md.89/I hükmüne göre günlük kazanç aynı kanunun 78 ve 88.maddeleri çerçevesinde hesaplanacaktır. Atıfta bulunulan 78. madde sigorta primlerine ve ödeneklerine esas alınacak günlük kazançların alt ve üst sınırlarının nasıl belirleneceğini düzenlemekte , 88. madde ise hesaplamada dikkate alınacak kazanç dönemlerini ve kısmen de bu ücretlerin kapsamını belirlemektedir. SSK.md.88' in atıfta bulunduğu SSK.md.77 ise hangi ödemelerin günlük kazançta dahil edileceğini açıklığa kavuşturmaktadır. Bütün bu hükümler beraberce değerlendirildiğinde gerek iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık durumlarında verilecek geçici işgöremezlik ödeneği gerekse iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sigortalıya bağlanacak sürekli işgöremezlik veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine verilecek gelir açısından sigortalının günlük kazancının hesaplanmasının ilk aşamada önem taşıdığı görülür ⁷⁶(Güzel-Okur, 1998:223-224 ; Alper, 1999:228)

5.4.2.5. Sigortalının Günlük Kazancının Belirlenmesinin Şekli

Kurum tarafından alınacak primlerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt ve üst sınırı , SSK.md.78' de belirtilmiştir. Bu nedenle primlerin hesabında sigortalının günlük kazancının da belirlenmesi zorunluluğu vardır. Ayrıca aylık kazancın hesaplanmasının günlük gösterdiği durumlarda aylık kazanç, günlük kazançtan yola çıkarak belirlenmektedir. Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının , bir ay içinde prime esas tutulan kazancının otuzda biridir (SSK.md.77/VI). Sigortalının belirli zaman ve miktar üzerinden ücret alması durumunda , günlük kazancın belirlenmesi ,

⁷⁶Günlük kazançta dahil edilecek gelirlerin ne olduğu “ prime esas ücretler başlığını taşıyan 77. maddede ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Şu halde sigorta primlerinin hesaplanmasına ait kurallar , geçici işgöremezlik ödeneğine esas teşkil edecek günlük kazancın tespitinde de uygulanacaktır.

sigortalının primi ödenecek ayın bütün günlerinde çalışmış olup olmadığına ; çalışmış olmamakla beraber prime esas ücret almış olup, olmadığına göre değişiklik göstermektedir. Bununla beraber genel kural, o ay içinde alınmış ücret toplamının çalışarak ya da çalışmadan ücret alınmış günlerin sayısına bölünmesi yönündedir (Tunçomağ, 1990:142; Çenberci, 1985:441).

Günlük kazancın alt sınırı ile üst sınırının ne şekilde belirleneceği SSK.md.78' de düzenlenmiştir. Günlük kazancın alt sınırı, Kurumca alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabında temel alınan günlük kazançların 78. maddenin belirttiği en az ücretin altına düşmemesi anlamına gelmektedir. Buradan da anlaşılabileceği gibi günlük kazanç, belirtilen yasal sınırın altında ise, primler ve ödenekler bu miktar üzerinden değil, alt sınır dikkate alınarak hesaplanır. Diğer taraftan üst sınır ise prime esas alınacak günlük kazancın daha fazla olamayacağı miktarı ifade eder. Bir başka ifadeyle sigortalının günlük kazancının üst sınırı aşması durumunda primlerle ödeneklerin hesabında bu sınırı aşan günlük kazancın tamamı değil yasanın sınır olarak öngördüğü miktar dikkate alınacaktır. Günlük kazançların hem alt sınırı , hem de üst sınırı miktar olarak belirlenmemiştir. SSK.md.78 bu miktarın gösterge tablosu ve katsayı esasına göre belirlenmesini hükme bağlamıştır⁷⁷. Bu hükme göre (SSK.md.78/I) " Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı , bu Kanuna ekli gösterge tablosundaki en düşük göstergenin katsayı ile çarpımının otuzda biridir". Yine üst sınır ise üst gösterge tablosundaki en yüksek göstergenin katsayı ile çarpımının otuzda biridir⁷⁸ (Şakar,1998:98; Tuncay,1998:150-151).

⁷⁷ SSK.md.78' de adı geçen " katsayı ve gösterge tablosu " terimlerinin anlamı Sosyal Sigortalar Kanununa 2422 sayılı Kanunla ilave edilen Ek.md.20' de açıklanmıştır. Bu maddenin 3395 sayılı Kanunla değişik son metnine göre göstergeler, derece ve kademeler halinde gösterge ve üst gösterge tablosunda belirlenecektir. Gösterge ve üst gösterge tabloları da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu Kararıyla tespit edilmektedir. SSK.md.78' de adı geçen " katsayı " teriminin anlamı Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 4. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre " katsayı " terimi her yıl Bütçe Kanunu veya Bakanlar Kurulu Kararı ile tespit edilen Devlet memurlarının aylıklarına uygulanan katsayıyı ifade etmektedir.

⁷⁸ Bu uygulamanın doğal sonucu olarak da günlük kazancın alt ve üst sınır miktarları gösterge ve katsayı rakamlarına bağlı olarak değişmektedir. Burada değinilmesi gereken bir başka nokta da 3395 sayılı Kanunla getirilen değişiklikten sonra, eskiden üst sınırın hesabında dikkate alınan Sosyal Yardım Zammının artık hesaba katılmayacağıdır. Sosyal Yardım Zammı miktarı 15.4.1995 tarihinden itibaren Bakanlar Kurulu Kararı ile 4.690.000 TL olarak belirlenmiştir (RG.Tarih 5.5.1995, Sayı,22278).

5.4.2.6. Geçici İşgöremezlik Ödeneğinin Verilme Süresi

Geçici işgöremezlik ödeneği doğumdan önceki ve sonraki altışar haftalık zaman diliminde çalışılmayan her gün için verilir. Bu ödenek doğum tarihinden geriye doğru 6 haftalık veya 42 günlük sürenin ilk gününden itibaren verilmeye başlanır⁷⁹. Şayet bu sürenin başlangıcından önce de geçici işgöremezlik hali mevcutsa geçici işgöremezlik ödeneği, analık sigortasından değil, koşulların varlığı halinde hastalık sigortasına ait geçici işgöremezlik ödeneğinden karşılanır⁸⁰ (Çenberci, 1985:333; Alper,1999:228-229).

Sigortalı kadının erken doğum yapması halinde doğumdan evvelki 6 ve sonraki 6 haftalık yani toplam 12 haftalık istirahat ve bu süreye ait geçici işgöremezlik ödeneğinin akıbetinin ne olacağı zaman zaman duraksamalara yol açabilmektedir. Bu konuda farklı görüşler vardır.

GÜZEL ve OKUR' a göre SSK.md.49 doğum yapan sigortalı kadına doğumdan önce ve sonraki altışar haftalık sürelerde çalışmadığı her gün için geçici işgöremezlik ödeneği verilmesini , yani toplam olarak 12 hafta ücretli dinlenmesinin sağlanmasını ve bu ödeneğin hiçbir şekilde kesilmemesini öngörmüştür. Bu nedenle , erken doğum halinde de bu sürenin kısaltılmaması doğumdan sonraki süreye eklenmesi gerekecektir. Çünkü doğum tarihi kesin olarak saptanamayacağına ve birkaç günden birkaç haftaya kadar değişebileceğine göre işgöremezlik süresini topluca dikkate almak daha adil ve daha pratik olacak uygulamadaki hesaplara da kolaylık kazandıracaktır. Bu yorum SSK.md.49 daki " çalışmadığı her gün için " sözüne de ters düşmeyecektir. Çünkü sigortalı kadın erken doğum nedeniyle doğumdan sonraki 6 haftalık süreye eklenen dinlenme süresi içinde çalışırsa kendisine geçici işgöremezlik ödeneği verilmeyecektir (Güzel-Okur, 1998:293).

TUNCAY ise, bu görüşün aksini savunmaktadır. Yazara göre doğumdan önceki 6 haftalık kanuni izin süresini erken doğum sebebiyle tam olarak kullanamayan sigortalı kadına , Kurum çalışmış olduğu süreler için geçici işgöremezlik ödeneği vermekle yükümlü değildir. Çünkü

⁷⁹ Sigortalı kadına doğumdan önce verilen bu istirahatın Kurum doktorları tarafından verilmiş olması önem taşımaz. Doğumdan önceki 42. günün başlangıcından itibaren kendiliğinden istirahat almış sigortalı kadın bile diğer koşulların gerçekleşmesi halinde geçici iş göremezlik ödeneğini talep edebilir(Ersan,1971:49-50 Aktaran Tunçomağ,1990:367).

⁸⁰ Fakat bu mesele İş K.md.70/II ışığında değerlendirildiğinde, geniş bir yorumla bir önceki çözümün tam tersi bir çözüme varılabilir. İş Kanunun anılan hükmüne göre , doğumdan önceki ve sonraki altışar haftalık süreler, işçinin sağlık durumuna ve işinin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra hekim raporuyla arttırılabilir. Böyle bir olasılıkta doktor raporuyla uzatılan süreler kadar analık sigortasından geçici işgöremezlik ödeneğinin verilmesi daha isabetli olacaktır (Çenberci, 1985:334; Tuncay,1988:294).

geçici işgöremezlik ödeneği SSK.md.49' da belirtildiği üzere sadece " kadının çalışmadığı her gün için öngörülmüştür. Aksine düşünce ödemenin amacına ters düşer. Buna karşılık sigortalı kadına SSK.md.49' da sözü geçen 6' şar haftalık istirahat sürelerinde , çalışmasa dahi toplu iş sözleşmesi yada işyeri yönetmeliği hükümlerine göre ücretinin kısmen yada tamamen ödenmiş olması geçici işgöremezlik ödeneğinin verilmesine engel değildir (Tuncay, 1998:250).

5.4.2.7. Geçici İşgöremezlik Ödeneğinin Verilme Şekli

SSK.md.89/V hükmüne göre geçici işgöremezlik ödeneğinin Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından haftalık olarak ve işledikten sonra ödenmesi esastır. Fakat bu ödeneklerin Kurumdan doğrudan alınmasında güçlük bulunduğu durumlarda Kurumun talimatı ile işveren tarafından Kurum hesabına sigortalıya verilmesi de mümkündür. Daha sonra belgeleri karşılığında bu ödemeler Kurum tarafından işverene iade edilir (SSK.md.89/VI).

Analık sigortasından verilen geçici işgöremezlik ödeneği, hastalık sigortasından farklı olarak işgöremezliğin ilk gününden itibaren başlamaktadır⁸¹. Hastalık sigortasından ödenen geçici işgöremezlik ödeneği ise işgöremezliğin başladığı üçüncü günden itibaren verilmektedir (SSK.md.37/I).

5.4.2.8. Geçici İşgöremezlik Ödeneklerinin Birleşmesi

Bir sigortalının iş kazası-meslek hastalığı, hastalık veya analık nedeniyle istirahat alması sonucunda geçici işgöremezlik durumlarından birkaçının birleşmesi halinde her sigorta kolundan ayrı ayrı geçici işgöremezlik ödeneği değil, her biri için verilmesi gereken ödeneklerden en yükseği verilir (SSK.md.91).

Geçici işgöremezlik ödenekleri nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez (SSK.md.121). Bunun dışında bu ödeneklerin sigorta primi ve gelir vergisi

⁸¹ Ancak doğumdan önceki 42. günün doktor veya sigortalı tarafından sağlanabilmesi son derece güç olduğundan Kurum doktorları, sigortalı kadına doğumdan önce istirahat vermiş ve doğum da istirahatin başladığı günden 50 gün sonra meydana gelmişse , doğumdan önceki 42 gün için analık geçici işgöremezlik ödeneği; ve bu 50 günün baştaki 8 günü için, ilk iki gün dışında , hastalık geçici işgöremezlik ödeneği verilir (Tunçomağ, 1988:367).

kesintilerine tabi olmadığı Sayıştay Genel Kurulu kararıyla açıklığa kavuşmuş bulunmaktadır⁸².

5.4.2.9. Geçici İşgöremezlik Ödeneğinin Azaltılması

"Geçici işgöremezlik ödeneğinden yoksun kalma " başlığı altındaki SSK.md.50' de " Kurumca sağlanacak olan doğum yardımlarından haklı ve makul sebep olmaksızın yararlanmayı reddeden yahut hekim veya ebenin lüzum gösterdiği tedbirleri almaması yüzünden hastalandığı veya hastalığının arttığı mütehassıs hekim raporuyla tespit edilen sigortalı kadınlara geçici işgöremezlik ödeneğinin % 50' si verilmez" denilmektedir⁸³.

ÇENBERCİ' ye göre bu madde bir yandan sigortalı kadının kendisine Kurumca sağlanmak istenen SSK.md.45' te belirtilmiş olan doğum yardımlarını haklı ve makul bir nedene dayanmadan reddetmesini önlemek ve bir an önce sağlığına kavuşmasını temin etmek, diğer taraftan, doktor ve ebenin gerekli gördüğü önlemleri yüzünden hastalanması veya hastalığın artması sonucu Kurumu gereksiz harcamalardan korumayı amaçlamaktadır. Söz konusu madde, doğum yardımlarını içeren SSK.md.45' in yaptırımını düzenlemekte olup, bu yönüyle gebelik yardımlarını ve bunlara uymamanın yaptırımını düzenleyen SSK.md.44 ile paralellik arz etmektedir (Çenberci, 1985:335).

SSK.md.50 gereği kadın sigortalının iki türlü yükümlülüğü vardır. Bunlar; doğum yardımlarını kabul etmek ve de doktor ve ebenin gerekli gördüğü önlemleri almaktır. Makul ve haklı bir neden olmadan, belirtilen yükümlülüklerden birini yerine getirmemeleri yüzünden " hastalandığı veya hastalığının arttığı mütehassıs hekim raporu ile tespit edilen sigortalı kadına geçici işgöremezlik ödeneğinin % 50' si verilmez. Kurumun bu konuda herhangi bir takdir yetkisi olmayıp yukarıdaki bahsedilen koşulların varlığı halinde geçici işgöremezlik ödeneğinin % 50 oranında indirilmesi kesindir. Yani mutlaka % 50 indirim yapılacaktır. Kurumun indirim yapmama şeklinde bir seçeneği yoktur. Burada haklı ve makul sebep deyimi önemlidir. Zira hekim ve ebe tavsiyesine uymama, haklı ve makul bir nedene dayanıyorsa geçici iş göremezlik ödeneğinden indirim yapılmaz. Bunun haricinde hekim ve ebe tavsiyesine uymama eylemi ile hastalanma ve hastalığın artması süreci arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir (Ozanoğlu, 1988:6; Alper,1999:229).

⁸² 21.12.1985,E.1985/I,K.4487/1 (İşveren, Nisan 1985:11).

⁸³ Bkz.Basın İş.K.md.16; Deniz İş K.md.45;İş K.md.44

Yukarıda değinilen SSK.md.50' nin benzeri bir durum SSK.md.44' de ortaya çıkmaktadır. Fakat burada Kurumun indirim yapma hakkı % 50 ile sınırlandırılmış olup indirim yapma yetkisi kesin değildir. Kurumun takdir hakkını kullanıp hiç indirim yapmaması yada % 50'nin çok altında indirim yapması mümkündür. İndirim yapılması halinde ise miktar % 50' yi geçemeyecektir (Ayhan,1986:318).

GÜZEL ve OKUR' a göre " Geçici işgöremezlik ödeneğinden Kurum tarafından indirim yapılmasını öngören ve yukarıda işaret edilen yasa maddeleriyle geçici işgöremezlik ödeneğinin koşullarını ve süresini düzenleyen SSK.md.49 arasında bir tutarsızlık dikkati çekmektedir. Çünkü bu hükme göre bu ödenek hiçbir halde kesilmez. Acaba SSK.md.44 ve 50. maddelerde sözü geçen geçici işgöremezlik ödeneği, analık sigortasından (SSK.md.49) verilecek olan geçici işgöremezlik ödeneği midir? Bu soruya olumlu yanıt verildiğinde 49. maddenin son bendine ne tür bir anlam kazandırılacaktır? (Güzel-Okur,1998:295).

TUNÇOMAĞ ise " SSK.md.49/II' nin kesinliğinin isabetsiz olduğunu savunmaktadır. Çünkü Kurumca sağlanacak doğum yardımlarından yararlanmayı haklı bir neden olmadan reddeden veya doktor yahut ebenin gösterdiği tedbirleri almadığı için hastalandığı veya hastalığının arttığı uzman doktor raporu ile saptanan sigortalı kadının geçici işgöremezlik ödeneği azaltılır. Fakat indirilecek miktar hiçbir zaman ödeneğin % 50 sinden çok olamaz" (Tunçomağ, 1988:366).

Bazı yazarlar ise yasanın hazırlık çalışmalarından yola çıkarak; Sosyal Sigortalar Kanunu' nun 50. maddesindeki hükmün analık sigortasından ödenecek geçici işgöremezlik ödeneğini değil, Kurum tarafından sağlanan doğum yardımlarını haklı ve makul sebep olmadan reddeden yahut hekim veya ebenin gerekli gördüğü önlemleri almaması yüzünden ve doğumdan ileri gelmeyen başka bir hastalık veya bu tür hastalığın ilerlemesi sonucu, Hastalık Sigortasından sigortalıya ödenmesi gereken geçici işgöremezlik ödeneğini amaçladığını, aksine bir yorum tarzının 49. maddeye eklenen son fıkrayı anlamsız hale getireceğini ifade etmektedirler (Çuhruk-Çolakoğlu-Bükey; 1989:577-578 Aktaran; Güzel-Okur,1998:295).

Bir başka görüşe göre ise " Bu ödenek hiçbir şekilde kesilmez" diyen SSK.md.49/II hükmü, sigortalı kadının nafaka borcundan dolayı da analık sigortasından almak hakkını kazandığı geçici işgöremezlik ödeneğinden kesinti yapılamayacağını ifade etmektedir. Bunun

sonucu olarak da anılan hüküm sigorta yardımlarının nafaka borçlarının dışında haczedilemeyeceği biçimindeki yasa hükmüne (SSK.md.121) bir istisna getirmiş olmaktadır (Çenberci,1985:335).

Bu son görüş ilk görüşte olduğu gibi % 50 indirim yapılacak ödeneğin analık sigortasından verilecek geçici işgöremezlik ödeneği olduğu sonucuna varmaktadır (Güzel-Okur,1998:295).



6. ANALIK SİGORTASI İLGİLİ UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

6.1. Kurumun Analik Sigortası Olayını Soruşturması

Sosyal Sigortalar Kurumu işyerlerini, sosyal güvenlik mevzuatının gereği gibi uygulanıp uygulanmadığını araştırmak ve özellikle bu mevzuatın işyerlerinde uygulanmasını sağlamak amacıyla denetlemektedir ⁸⁴. Sosyal Sigortalar Kurumu hastalık ve analık halinde sigortalıya karşı bazı yükümlülüklerle karşı karşıya kaldığından birer sigorta olayı olarak hastalık ve analık olaylarını da soruşturabilir. İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kapsamı dışında kalan hastalık olaylarıyla analık halinde sigorta müfettişleri genellikle aşağıdaki hususları araştırmaktadır (Sarı, 1997:155-156).

- a) Sigortalının çalışmakta olduğu işyerinin Sosyal Sigortalar Kanununun 8. maddesine göre süresi içinde tescil edilip edilmediği,
- b) Sigortalının işyerine hangi tarihte girdiği, işe girdiği tarihte kaç yaşında olduğu,
- c) İşe giriş bildirgesinin Kuruma verilmiş tarihi,
- d) Sigortalı ile işveren arasında Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesine göre hizmet sözleşmesinin bulunup bulunmadığı, mesleği ve durumunun işyerinde yürütülmekte olan işle ilgili bulunup bulunmadığı,
- e) Sigortalının yaptığı işte veya işyerinde gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı, hastalığı ile alınmamış olan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri arasında bir nedensellik bağının bulunup bulunmadığı,

⁸⁴Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun 12.2.1963 tarih ve 174 sayılı kanunla değişik 6. maddesinde; “ İşçi sigortalı Kurumunun yıllık kadroları toplamının % 1’ ini aşmamak üzere , bir kısım işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında yapılacak inceleme, araştırma, teftiş ve kontrollerde kullanılacak personele tahsis “ olunacağı hükmü yer almaktaydı. Yine aynı maddede , bu kadrolarda çalıştırılacakların adedi, unvanı, ücreti, Çalışma Bakanlığının göstereceği ihtiyaca göre SSK tarafından saptanacağı, bu kadrolarda çalışanların Çalışma Bakanlığı tarafından atanacağı ve faaliyetlerinin Çalışma Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel müdürlüğünce düzenleneceği hükmüne bağlanmaktaydı. İş müfettişlerinin görev ve yetkilerine sahip bu sigorta müfettişlerine ait hükümler 26.5.1976 tarih ve 1992 sayılı Yasa ile 506sayılı Sosyal Sigortalar Yasasına eklenen ek 2. madde ile yürürlükten kaldırılmış ve SSK bünyesinde çalışan işçi sağlığı ve iş güvenliği müfettişleri Çalışma Bakanlığında toplanmıştır. Böylece Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununda, iş teftişi ve işçi sağlığı-iş güvenliği konularını düzenleyen herhangi bir hüküm kalmamıştır. Buna karşılık Sosyal Sigortalar Kanununun teftişe ilişkin 130. maddesinde Kurumun teftişe yetkili memurlarına, bu Kanunun uygulanması bakımından İş Kanununda belirtilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisi tanınmıştır (Bıyıklı, 1985:113-114).

- f) Sigortalının geçici işgöremezlik ödeneğini bir hak olarak kazanmış olup olmadığı (müstahak olup olmadığı), hastalanma tarihinden önceki üç aylık döneme ilişkin prim ödeme gün sayıları ve kazançlarının ne olduğu, sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu kimseler, sigortalılık niteliğini yitirme hali (SSK.md.40,90,106,107).
- g) Hasta sigortalının yakalandığı hastalıkla ilgili olarak doktor tavsiyesine uyup uymadığı (SSK.md.38).
- h) İş mevzuatına göre sağlık raporu alınması gereken bir işte çalışan sigortalının böyle bir raporunun bulunup bulunmadığı veya alınan rapora aykırı olarak sağlık yönünden bünyesine aykırı bir işte çalıştırılıp çalıştırılmadığı, işe girişinden önce saptanmış bir hastalığının bulunup bulunmadığı, hastalığın bünyece elverişli olmadığı bir işte çalışması nedeniyle meydana gelip gelmediği (SSK.md.41).
- İ) İşçinin hastalanmasında üçüncü kişilerin kasıt ve suç sayılır bir hareketinin bulunup bulunmadığı (SSK.md.39), ayrıca bu hastalığın ortaya çıkmasında işçinin kendi kastının, suç sayılan bir hareketinin veya bağışlanmaz bir kusurunun bulunup bulunmadığı (SSK.md.11).

" İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları, Hastalık ve Analık Sigortaları Uygulamaları " hakkındaki 3.3.1986 tarihli 3 sayılı genelgenin VII. bölümünün B kısmının 1. maddesinde belirtilen esaslar çerçevesinde, uzun süre tedaviyi gerektiren hastalık olaylarıyla ilgili soruşturmada işyeri mahallinde ve gerekirse komşu işyerlerindeki tanık ifadelerine de başvurulmak suretiyle yapılır. Ayrıca gerekli görüldüğü takdirde yapılan soruşturmadan sonra görgü ve bilgilerine başvurulacak ilgililer sigorta müfettişliğine çağrılabilir(Sarı, 1997:156) ⁸⁵.

6.2. Uyuşmazlıkların İş Mahkemesinde Çözümlemesi

Yukarıda açıklandığı şekilde koşullarının oluşması halinde hiçbir uyuşmazlığa yol açılmadan Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sigortalı anaya ve sigortalı erkeğin sigortasız karısına analık sigortası kolundan yardımlar yapılacaktır.

Ancak diğer sosyal sigorta kollarındaki kadar olmasa da zaman zaman analık sigortasının uygulanmasında Kurum ile yardımlardan yararlanacaklar arasında bazı uyuşmazlıklar

⁸⁵ Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü Sigorta Müfettişlerinin Çalışma Talimatı, md.35,s.16

çıkılmaktadır. Bu uyuşmazlıklar SSK.md.134' e göre İş Mahkemelerinde ⁸⁶ dava açılmasıyla sonuçlanmaktadır (Ertürk, 1999:1021). Bu çeşit davalara yol açan uyuşmazlıkların neler olduğu aşağıda kısaca açıklanmaktadır (Ozanoğlu,1988:7).

a) Analık sigortası kolundan yapılması gereken yardımlardan herhangi birinin veya bir bölümünün anaya yapılmaması halidir. Bu duruma neden olarak da ananın sigortalı olmadığı veya ananın kocasının sigortalı olmadığı veya sigortalılık niteliğini yitirdikleri ve sürelerin geçtiği Kurum tarafından ileri sürülmektedir. Burada iki farklı durum ortaya çıkmaktadır. Bunlar;

i) Sigortalı kadın veya sigortasız kadının kocası yardımların yapılması ya da bu nedenle gerçekleşen alacaklarının tahsili için dava açmaktadırlar ⁸⁷.

ii) Veya Kurum başlangıçta gerekli yardımları yapmakta, fakat sonradan koşulların gerçekleşmediğini; yardımlardan yararlanma hakkı olmayan kişiye yardım yapmış olduğunu anlayarak yaptığı yardımların geri alınması için dava açmaktadır.

b) Gebelik veya doğumun Kuruma bildirilmesi ya da belgelerinin verilmemesi nedeniyle maktu gebelik ve doğum yardımları , tamamen veya kısmen yapılmamakta; bu yardımların yapılması istenmekte ya da bu yardımların yanlış yapıldığı gerekçesi ile geri alınması için Kurum tarafından dava açılmaktadır.

c) Yardımların herhangi birinin verilmemesi veya gereği gibi yapılmaması veya herhangi bir tıbbi hata yapılması gibi durumlarda ve yine yardımların devam süresine ilişkin olarak davalar açılabilmektedir.

⁸⁶ Adli yargı içinde özel bir mahkeme türü olan İş Mahkemeleri İş Hukukunun en önemli kurumlarından birini teşkil ederler. Ülkemizde İş Mahkemelerinin kuruluş ve görevleri 30.1.1950 tarihli ve 5521 sayılı “ İş Mahkemeleri Kanunu “ tarafından düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu Kanun İş Mahkemelerini; “ İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle... işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde görevli kılmış; ayrıca bu mahkemelerin:1) 5018 sayılı Kanunun 4. maddesinin (E) fıkrasına göre sendikaların açacakları ve bu sıfatla aleyhlerine açılacak hukuk davaları ile 2) Sosyal Sigortalar Kurumu ile sigortalılar veya onlar yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakacaklarını belirtmiştir (Narmanlıoğlu, 1988: 49-51).

⁸⁷ Sosyal Sigortalar Kanununda yerel yetki konusunda özel bir hüküm yoktur. SSK.md.134 ile ilgili anlaşmazlıklarda , İş Mahkemeleri görevlidir. Söz konusu yerel yetki , İş Mahkemeleri Kanununa göre belirlenir. Bu konudaki davalar, işçinin işini yaptığı yer mahkemesinde veya davalının yerleşme yeri mahkemesinde açılabilir (İş Mh.K.md.5). İşçi ve işverenin Sosyal Sigortalar Kurumu aleyhine,e işlemlerini

- d) Benzer şekilde , geçici işgöremezlik ödeneğinin ananın müterafik kusuru ⁸⁸ nedeniyle SSK.md.50' ye göre indirilmesi gerekip gerekmediği uyuşmazlıklara yol açmaktadır (İzveren-Akı, 1999:258).
- e) En çok davaya yol açan uyuşmazlık türü ; başka yerde , ya da Kurum sağlık tesisleri dışındaki resmi ve özel sağlık tesislerinde yapılan yardımlara ilişkin giderlerin Kurum tarafından kabul edilmemesi olmaktadır. Ani ve acil tedavilerden kaynaklanan bu davalar yukarıda açıklanmış olan ilkeler çerçevesinde araştırılmakta ve sonuçlandırılmaktadır.



HUMK.md.9,10,14-17,20-23 uyarınca Kurumun şube işlemlerini yürüttüğü yer mahkemesinde ya da Kurumun merkezi olan Ankara İş Mahkemesinde dava açabilmesi gerekir (Kurucu, 1994:126).

⁸⁸ Müterafik Kusur(Ortak kusur): Zarara uğrayanın zararın doğumuna veya zararın artmasına yardım etmesi; bu durumda zarara uğrayana ödenecek tazminat miktarı azaltılabilir veya tamamen kaldırılabilir (Yılmaz, 1986:529).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal güvenlik ihtiyacı doğuran riskler, başta meydana geliş sebeplerine göre olmak üzere, ortaya çıkardığı zararlara veya sürelerine göre olmak üzere çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Sağlanan koruma garantisi dikkate alınarak sosyal güvenlik sistemleri tarafından kapsama alınan riskler Uluslararası Çalışma Örgütü' nün 1952 yılında çıkarılan 102 sayılı " Sosyal Güvenliğin Asgari Normları " sözleşmesinde belirtilmiştir. Bu riskler daha sonra kabul edilen diğer uluslararası belgelerde de aynen yer almıştır. Buna göre iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve ailevi yükler sosyal güvenlik riskleri olarak kabul edilmiştir.

Kapitalist toplumlarda son elli yılda, özellikle kadın ücretli emeğinin yapısında ve özelliklerinde önemli değişiklikler olmuştur. Ücretli kadın emeği kullanımı artmakla kalmamış bu emek işgücü piyasasında “ kalıcı “ olma özelliği de kazanmıştır. Kadınların emek kullanım biçimlerinde ve çalıştıkları alanlarda da çeşitlenmeler olmuştur. Ev dışında tam zamanlı işlerde çalışmaya yarı zamanlı işlerde çalışma eklenmiş, hizmet sektöründe çalışanların oranı sanayide çalışanların çok üzerine çıkmıştır.

Ülkemizde kadınlara çalışma hakkı anayasal bir hak olarak verilmiştir ve çalışma şartları bakımından eşit istihdam şartlarına tabi olacakları yine anayasa hükmüdür. Çalışan kadın için analık hali bir sosyal güvenlik riskidir. Analık doğumdan önce ve sonra belirli süreler için geçici olarak işinden uzak kalmasına ve gelirinin kesilmesine yol açan bir risktir ve ortaya çıkan zararların karşılanması gerekir. Aynı zamanda erkek sigortalı içinde gider artışı yaratan bir sosyal güvenlik riskidir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda analık sigortasından doğumla ilgili koruyucu ve tedavi edici sağlık yardımları yanında , doğum ve emzirme yardımı gibi bir defaya mahsus maktu ödemelerle geçici işgöremezlik ödeneği gibi nakdi ödemeler yapılır.

Kadınlar geleneksel olarak istihdam temelli sosyal sigorta programlarına dahil edilme bakımından dezavantajlıdırlar. Kadın işçinin çalışma hayatında yer alabilmesi çeşitli sosyal ve kadınlara ait özellikler nedeniyle güçleşmektedir. Aşağıdaki önerilerin bu güçlüklerin giderilmesinde kısmen de olsa katkısı olabileceği kanaatindeyiz.

- Kadının hiç kimseye devredemeyeceği önemli görevi olan anneliği ile beraber çalışma hayatına iştiraki sağlanmalı bu yönde çalışmalar yapılmalıdır.
- Kadınların çalışma biçimleri annelik sorumluluğunu gerektiği ölçüde yerine getirebilecek şekilde düzenlenmelidir.
- Esasen bu düzenlemeler çalışma yasalarımızda mevcut olmakla beraber çalışan kadınlar lehinde geliştirilebilir. Mesela doğumdan sonraki 6 haftalık yasal iznin bitiminden sonra istek üzerine verilen 6 aylık ücretsiz izin süresinin 1-2 yıla çıkarılması veya bu süre içinde kadının esnek çalışma yapabilme imkanlarının sağlanması çocuğun daha iyi bakım ve eğitim alabilmesi açısından yararlı olacaktır.
- Sigortalı kadın veya erkek emekli olmaları halinde çalışırken 506 sayılı Kanun gereği faydalanabildikleri analık sigortası yardımlarından yararlanamazlar. Genç emekliler diyarı diye nitelendirilen ülkemizde kadınların 38, erkeklerin ise 43 yaşında emekli olabildikleri hatırlanmalı ve emeklilik dönemlerinde çocuk sahibi olmaları halinde de analık sigortası yardımlarından istifade edebilmeleri için gerekli Kanun değişikliği yapılmalıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

KİTAPLAR

AKI, Erol, Ali Nazım SÖZER, İş ve Sosyal Sigorta Kanunları, Barış Yayınları Kanunlar Serisi, İzmir-1999.

AKILLIOĞLU, Tekin, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi Üzerine Gözlemler
AÜSBF İnsan Hakları Merkezi: Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Antlaşmalar Dizisi No: 1
Ankara- 1995.

ALPER, Yusuf, Türkiye’ de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar ,Alfa Basım Yayım,
İstanbul- 1999.

ALPER, Yusuf, Pir, Ali, KAYA, Uluslar arası Çalışma Örgütü ve Uluslar arası Çalışma
Standartları, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa- 1995.

ALTAN, Ömer Zühtü, Kadın İşçiler ve Türkiye’ de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu
ile Korunması, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 224/147
Eskişehir- 1980.

ANDAÇ, Faruk, İşsizlik Sigortası , TÜHİS Yayını, Ankara-1999.

ARICI, Kadir, Sosyal Güvenlik ,Tes-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara-1999 a.

ARICI, Kadir, İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Dersleri, Tes-İş Sendikası Eğitim Yayınları,
Ankara- 1999 b.

ARICI; Kadir, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, Türk Tarih Kurumu Basımevi,
Ankara-1997.

BIYIKLI, Hasan, Sosyal Ceza Hukuku ve Çalışma Düzeni Aleyhine Suçlar, İşletmelerde İş
ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsan gücü Yönetimi, Kazancı Hukuk Yayınları Cilt VI,
İstanbul-1985.

CENTEL, Tankut, İş Kanunu-Sosyal Sigortalar Kanunu İle İlgili Mevzuat, Beta Basım
Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul-1999 a.

CENTEL, Tankut, Türkiye’ nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri MESS Yayını İstanbul- 1999

ÇENBERCİ, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi , Ankara-1985.

ÇUBUK, Ali, Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Ankara-1986.

- DEMİRCİOĞLU, Murat, Tankut CENTEL, İş Hukuku , Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.**
Yenilenmiş 6. Basım, İstanbul-1999.
- DEMİRCİOĞLU, Murat, Sorularla Çalışma Mevzuatı El Kitabı , İTO Yayını , Yayın No:**
1998:46, İstanbul-1998.
- DİLİK, Sait, Sosyal Güvenlik , Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara-1992.**
- DUYGULU, Ercan, İşveren Yönünden Sosyal Sigortalar Kurumu Mevzuatı, Manisa- 1992.**
- ERSAN, Gürbüz, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Sosyal Sigorta Hakları , 2. Baskı, İstanbul-1971.**
- ERTÜRK, Erkan, Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması , Turhan Kitabevi, Ankara-1999.**
- GÖZE, Ayferi, Liberal, Marksist ve Sosyal Devlet , Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.**
İstanbul-1995.
- GÖZÜBÜYÜK, Şeref , Anayasa Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara-1997.**
- GÜVEN Ercan, Ufuk AYDIN, İş Hukuku, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma**
Çalışmaları Vakfı Yayınları No: 144 Eskişehir-1999
- GÜVEN, Ercan, Sosyal Güvenlik Hukuku , Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 882, Açık**
Öğretim Fakültesi Yayınları No: 470 Eskişehir-1995.
- GÜZEL Ali, Ali Rıza OKUR, Sosyal Güvenlik Hukuku , Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.**
7. Bası, İstanbul, 1999
- GÜZEL Ali, Ali Rıza OKUR ,Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basım Yayını A.Ş. 6. Bası**
İstanbul, 1998
- HARB-İŞ, Çalışma Yaşamının Uluslar arası Belgeleri , Ankara-1999.**
- HARB-İŞ, Çalışma Yasaları , Ankara-1998.**
- İNCE, Ergun, Çalışma Hukuku , Artı Yayıncılık, İstanbul-1998.**
- İYİMAYA, Ahmet, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sorunları , Avşaroğlu Matbaası**
Ankara-1990.
- İZVEREN, Adil, Erol AKI, Bireysel İş Hukuku, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi 1.**
Baskı, İzmir-1999.
- KAPLAN, Emine Tuncay, Senyen, Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve**
Korunması , Sözkese Matbaacılık Ltd.Şti, Ankara-1999.
- KARAMUSTAFAOĞLU, Tuncer, Mehmet TURHAN, 1961-1982 T.C.Anayasaları,**
Savaş Yayınları , Ankara-1993.
- KARLUK, Rıdvan , Avrupa Birliği ve Türkiye , Beta Basım Yayım A.Ş. İstanbul-1995.**
- KAYA, Pir , Ali, Uluslar arası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri,**
TÜHİS Yayını, Ankara-1999.

- ŞAKAR, Müjdat**, Sosyal Sigortalarda Emekli Aylığı Miktarının Belirlenmesi ve Değişen Geçim Koşullarına Göre Ayarlanması , Kazancı Kitap Ticaret AŞ: İstanbul-1993.
- ŞENER, Esat**, Medeni Hukuk , Cilt 1-2, Seçkin Kitabevi, Ankara-1999.
- TALAS, Cahit**, Toplumsal Ekonomi , İmge Kitabevi 7. Bası, Ankara, Haziran-1997.
- TALAS, Cahit**, Türkiye' nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi , Bilgi Yayınevi Ankara-1992.
- TALAS, Cahit**, Sosyal Ekonomi , Ankara-1983.
- TAŞKENT, Savaş**, İnsan Haklarının Uluslar arası Dayanakları, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları No: 27 İstanbul-1995.
- TEZEL, Ali, Resul, KURT**, Yargı Kararlarıyla Donatılmış Sosyal Sigorta Mevzuatı ve Bağ-Kur Yasası, Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd.Şti.İstanbul- 1998.
- TÖRÜNER Mete**, İşsizlik Sigortası , Friedrich Ebert Vakfı Yayını, İstanbul-1991.
- TUNA Hacer**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı, Türk-Harb-İş Sendikası Yayını Ankara, Temmuz- 1999.
- TUNA Orhan, Nevzat YALÇINTAŞ**, Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi İstanbul-1991.
- TUNCAY, Can**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri , Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.:8.Bası İstanbul-1998.
- TUNCAY, Can**, İş ve Sosyal Sigorta Kanunları, Alfa Basım Yayım Ltd.Şti.İstanbul-2000
- TUNÇOMAĞ, Kenan**, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar , Beta Basım Yayım A.Ş.5.Bası , İstanbul-1990.
- YAZGAN, Turan**, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri , Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayını, İstanbul- Ekim 1981
- YAZGAN Turan**, Sosyal Sigorta , Ankara, 1977
- ZAİM, Sabahattin**, Çalışma Ekonomisi , Filiz Kitabevi 7. Baskı, İstanbul-1997

MAKALELER

- ALPAR, Bülent**, “ Uluslar arası Çalışma Teşkilatının (ILO) Yapısı, Çalışmaları ve Denetimi” Kamu-İ Dergisi Cilt-4, Sayı 4, Ankara, Ocak,1999
- ARIN, Tülay, Berin ERGİN**, “ Türkiye’ de Sosyal Güvence ve Kadınlar: Yasal Çerçeve ve Uygulama” Aydınlanmanın Kadınları, Cuumhuriyet Kitapları, Çağ Pazarlama A.Ş.İstanbul, Ekim, 1998
- AYHAN, Abdurrahman**, “ 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Analık Sigortası ve Yararlanma Koşulları” Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi Ekim, 1986
- DERELİ, Toker**, “ Türk Endüstri İlişkileri Sistemi ve ILO Normları” Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları Semineri 18-22 Haziran 1999 Ofo Oteli Antalya, TÜHİS Yayını Yayın No: 35 Ankara,1999
- EKONOMİ, Münir**, “ Maastrich Antlaşmasından Önce Birliğin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri” Ankara, 1997
- GÜZEL, Ali**, “ ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Kamu-İş Yayını Ankara, 1997
- KARANAKÇI, Sefaeddin**, “ İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları” Çalışma Dergisi Yıl 1 Sayı 6 Ankara, Mayıs 1946
- KORAY, Meryem**, “ Kadın Adına Gündem Oluşturma” TODAİ Dergisi C.23,s.3 Ankara, 1990
- OZANOĞLU, Teoman**, “ Analık Sigortası ve Analık Sigortasına İlişkin Davalar” Çimento İşveren, Kasım 1988
- TUNCAY, Can**, “ AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları”, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri Ankara, 1997
- ÜÇİŞİK, H. Fehim**, “ Ülke Sorunları ve Çözüm Önerileri” Ötüken Neşriyat, İstanbul, 1999
- YORGUN, Sayım**, “4447 Sayılı Kanun İle Sosyal Sigortalar Kanunu ve İş Kanununda Yapılan Değişiklikler” TOLEYİS Dergisi Sayı 47 İstanbul, Mayıs-Eylül 1999
- TUNCAY, Can** “ AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları” , Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri Ankara, 1997

DİĞER KAYNAKLAR

- AKAD, Mehmet** “ Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı “ Profesörlük Takdim Tezi , Kazancı Kitap Ticaret A.Ş. İstanbul, 1992
- BAŞTERZİ, Süleyman**, “ İşsizlik Sigortası “ Yüksek Lisans Tezi , Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 509 AÜHF Döner Sermaye Yayınları No: 24 Ankara 1996
- ÇUHRUK Mahmut , ÇOLAKOĞLU, BÜKEY**, “ İKİD-İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi, Ocak, 1992
- DPT**, “Sosyal Güvenlik Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu “, Ankara, 1995
- EKMEKÇİOĞLU Hüseyin, Ferhan TUNCEL**, “ Hukuk Bülteni “ Türk-İş Yayını Sayı 46, Ankara, 1999
- EUROPEAN COMMISSION** “ Leave Arrangements For Workers With Children “ European Commission Network On Childcare And Other Measures To Reconcile Employment And Family Responsibilities, January, 1994
- ERSAN, Gürbüz**, “ 150 Soruda Sosyal Sigorta Hakları “ Sağlık-İş Yayınları Ankara, 1993
- ICFTU** “ 6.World Women Conference Declaration Of Issues And Suggestions “ Hague-Netherland 25-28 December, 1994
- ICFTU**,” Working Women ICFTU Policies And Programmes, 1988
- KAMU-İŞ** Aylık Yayın Organı, Ankara Nisan , 1990
- KURTULMUŞ, Sevgi** “ Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Aile Ödenekleri “ Yayınlanmamış Doktora Tezi, İÜSBE; İstanbul, 1992
- OKUR, Ali Rıza** , “ Sağlık Hakkı ve Sağlık Sigortaları “ Yayınlanmamış Profesörlük Takdim Tezi, İstanbul, 1992
- SARI, Osman**, “ Türkiye’ de İşyeri ve Sendika Denetimi “ Doktora Tezi Kazancı Kitap Ticaret A.Ş.İstanbul,1997
- SEYYAR, Ali**, “ Federal Almanya’ da Bakıma Muhtaç Kişilerin Sosyal Güvenliği “ Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Yayını, Adapazarı 1999
- SSK İstatistik Yıllığı**, 1997
- SSK Faaliyet Raporu**, 1997
- T.C.Anayasası**, 1982

- TİFTİK, Mustafa** “ Ükit Dışı Sorumlulukta Maddi Tazminatın Kapsamı “ Doktora Tezi
Yetkin Yayınları, Ankara, 1994
- TİSK,** “ Kadın İşgücü Araştırması “ Ankara,1999
- TİSK,** “ İşveren-Aylık Yayın Organı, Ankara Nisan, 1995”
- TÜRK-İŞ** “ Çalışan Kadınlar ICFTU Politika ve Programları “ Kadın İşçiler Bürosu
Ankara,1998
- TÜRK-İŞ,** “ İş ve Aile Politikası “ Ankara, 1994
- TÜRK-İŞ** “ Kadının Sorunları “ TÜRK-İŞ/ICFTU Ankara,1979
- T.MADEN-İŞ** , Türkiye Maden İşçileri Sendikası 6. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu
9-10 Ekim, Ankara 1999
- UŞAN, Fatih,** “ İş Hukukunda Sakat İstihdamı “ Doktora Tezi Türkiye Sağlık İşleri
Sendikası Yayını, Ankara,1999
- UYGUR, Sakine** “ Kadın İşçiler ve Sorunları” Türk-İş Eğitim Yayınları No: 27 Ankara, 1999
- YILDIRIM, Kadir** “ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi İle Divan Kararlarının Hukuksal
Niteliği ve Taraf Devletlerde Uygulanması Doktora Tezi , Kazancı Kitap Ticaret
A.Ş. İstanbul,1997
- YILMAZ, Ejder** “ Hukuk Sözlüğü “ Seçkin Kitapevi, Ankara, 1986

EK'LER

- Ek-1 : Analık Vak' alarının İllere Göre Dağılımı
- Ek-2 : Kadın Sigortalı Analığı Vak'alarının Doğan Çocuğun Durumuna Göre Dağılımı
- Ek-3 : Kadın Sigortalı Analığı Vak' alarının İstirahat Sürelerine Göre Dağılımı
- Ek-4 : Analık Vak' alarının Sayısı ve Tedavi Faaliyetleri
- Ek-5 : 1997 Yılında Analık Sigortasından Sigortalılara Sağlanan Yardımlarla İlgili Giderler
- Ek-6 : Analık Sigortası Gelir Gider Dengesi



EK-1

ANALIK VAK'ALARININ İLLERE GÖRE DAĞILIMI

İLLER	VAK' A SAYILARI		
	KADIN SİGORTALI	SİGORTALI KARISI	TOPLAM
ADANA	671	2.590	3.261
ADİYAMAN	123	526	649
AFYON	17	523	540
AĞRI	7	314	321
AMASYA	45	248	293
ANKARA	1.482	3.398	4.880
ANTALYA	590	417	1.007
ARTVİN	9	184	193
AYDIN	209	366	575
BALIKESİR	142	652	794
BİLECİK	69	403	472
BİNGÖL	1	81	82
BİTLİS	0	113	113
BOLU	114	572	686
BURDUR	35	131	166
BURSA	1.680	2.009	3.689
ÇANAKKALE	89	216	305
ÇANKIRI	0	198	198
ÇORUM	28	394	422
DENİZLİ	1.320	299	1.320
DİYARBAKIR	41	1.031	1.072
EDİRNE	137	295	432
ELAZIĞ	33	701	734
ERZİNCAN	21	385	406
ERZURUM	22	2.621	2.643
ESKİŞEHİR	205	1.483	1.688
GAZİANTEP	84	3.176	3.260
GİRESUN	113	162	275
GÜMÜŞHANE	6	118	124
HAKKARİ	0	234	234
HATAY	134	1.111	1.245
ISPARTA	71	314	385
İÇEL	377	1018	1395
İSTANBUL	4815	15938	20753
İZMİR	2434	2383	4817
KARS	40	62	102
KASTAMONU	31	62	93
KAYSERİ	136	2239	2375
KIRŞEHİR	25	191	216
KIRKLARELİ	133	378	511

	KADIN SİGORTALI	SİGORTALI KARISI	TOPLAM
KOCAELİ	335	1429	1764
KONYA	101	1.910	2.011
KÜTAHYA	66	913	979
MALATYA	41	785	826
MANİSA	266	491	757
K.MARAŞ	36	420	456
MARDİN	0	516	516
MUĞLA	133	121	254
MUŞ	0	22	22
NEVŞEHİR	28	93	121
NİĞDE	39	208	247
ORDU	132	226	358
RİZE	32	303	335
SAKARYA	137	1.082	1.219
SAMSUN	267	2.577	2.844
SİİRT	13	391	404
SİNOP	62	98	160
SİVAS	24	1.048	1.072
TEKİRDAĞ	535	360	895
TOKAT	124	480	604
TRABZON	171	759	930
TUNCELİ	4	48	52
S.URFA	15	1.281	1.296
UŞAK	47	242	289
VAN	44	1.517	1.201
YOZGAT	4	335	339
ZONGULDAK	0	468	468
AKSARAY	18	186	204
BAYBURT	1	130	131
KARAMAN	136	210	346
KIRIKKALE	5	417	422
BATMAN	123	536	659
ŞIRNAK	0	189	189
BARTIN	0	48	48
ARDAHAN	0	26	26
İĞDIR	0	22	22
YALOVA	4	46	50
KARABÜK	22	142	164
KİLİS	3	59	62
OSMANİYE	14	39	53
TOPLAM	18.172	67.349	85.521

KAYNAK: SSK İstatistik Yıllığı 1997

Ek-2

**KADIN SİĞORTALI ANALIĞI VAK' ALARININ DOĞAN ÇOCUĞUN DURUMUNA
GÖRE DAĞILIMI**

		1995	1996	1997
VAK' A SAYISI	CANLI DOĞUM	14.883	16.617	17.995
	ÖLÜ DOĞUM	90	55	79
	DÜŞÜK	166	115	98
	VAK'A TOPLAMI	15.139	16.787	18.172
CANLI DOĞAN ÇOCUK SAYISI		14.920	16.808	18.209
ÖLÜM DOĞUM ORANI (binde)		6	3	4
DÜŞÜK ORANI (Binde)		11	7	5

KAYNAK: SSK İstatistik Yıllığı 1997

EK-3

**KADIN SİGORTALI ANALIĞI VAK' ALARININ İSTİRAHAT SÜRELERİNE
GÖRE DAĞILIMI**

İSTİRAHAT SÜRELERİ (GÜN)	VAK' A SAYISI	
	DOĞUMDAN ÖNCE	DOĞUMDAN SONRA
1-21	2.681	50
22-28	1.892	27
29-35	2.766	43
36-42	7.838	18.052
İSTİRAHATSIZ VAK' A	2.995	0
TOPLAM	18.172	18.172

KAYNAK: SSK İstatistik Yıllığı 1997

Ek-4

ANALIK VAK'ALARININ SAYISI VE TEDAVİ FAALİYETLERİ

Vak'alar	1996	1997	Fark	
			Miktar	%
Sigortalı Kadın Analığı	16.787	18.172	1385,0	8,3
Sigortalı Karısı Analığı	77.088	67.349	-9.739,0	-12,6
Toplam	93.875	85.521	-8.54,0	-8.9

Tedavi Faaliyetleri	1996	1997	Fark	
			Miktar	%
Muayene Edilen Kişi Sayısı	291.860	309.183	17.323	5,9
Muayene Sayısı	364.143	382.679	18.536	5,1
Yatan Hasta Sayısı	138.683	151.127	12.444	9,0
Yatak-Gün Sayısı	378.223	402.857	24.634	6,5

KAYNAK: SSK Faaliyet Raporu 1997

Ek-5

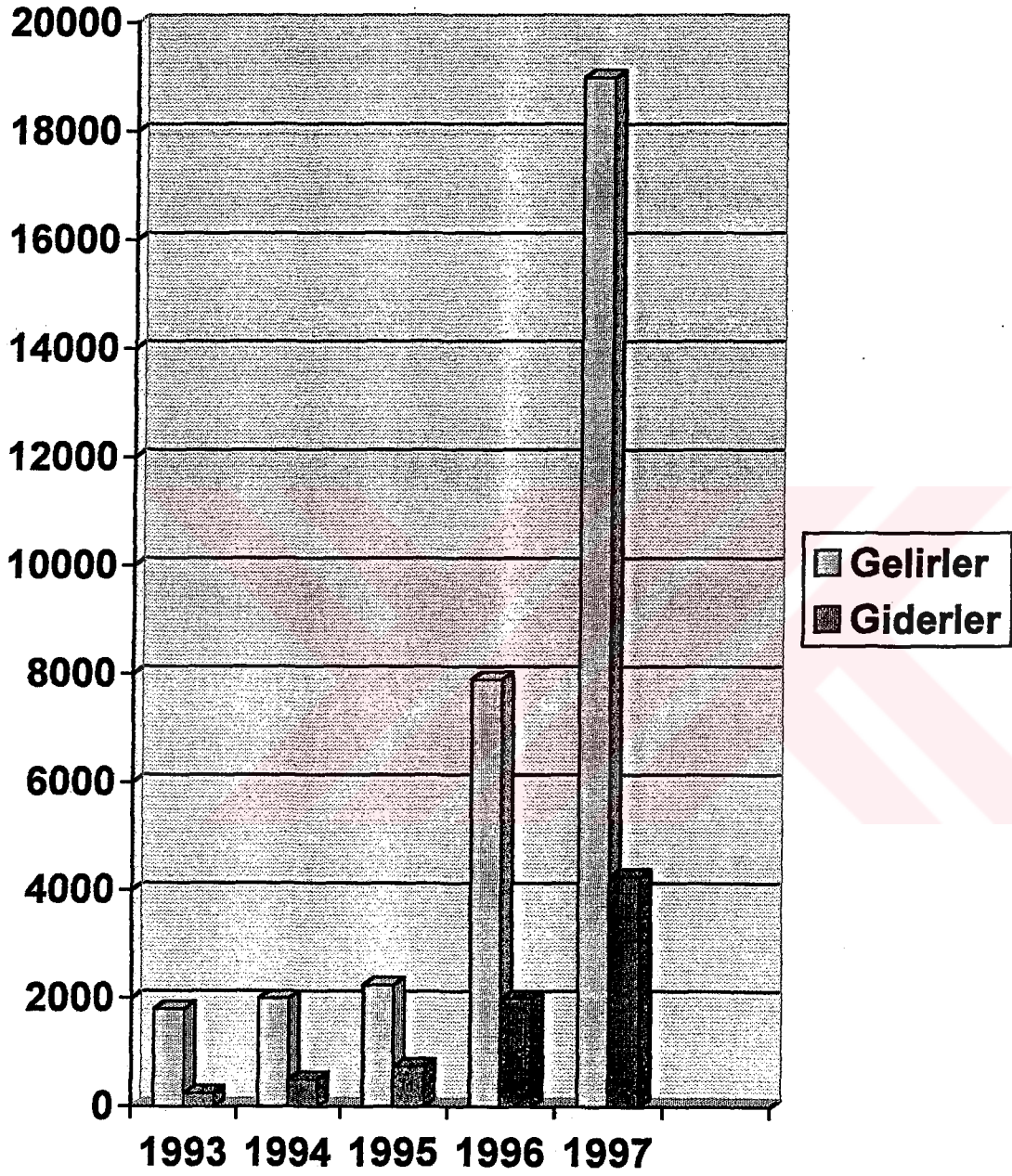
**1997 YILINDA ANALIK SİGORTASINDAN SİGORTALILARA SAĞLANAN
YARDIMLARLA İLGİLİ GİDERLER**

(Milyon TL)

Giderler	1996	1997	Fark	
			Miktar	%
Tedavi Giderleri				
Sağlık Tes.Mas.His.	1.276.320,9	2.864.872,3	1.588.551,4	125
Hariçte Yap.Ted.Gid.	13.565,8	14.673,6	1.107,8	8
Anl.Dr.ve Mües	1.812,1	6.446,7	4.634,6	256
Toplam	1.291.698,8	2.885.992,6	1.594.293,8	123
Sigorta Giderleri				
Gebelik,Doğum	5.734,3	15.435,0	9.700,7	169
Mak.Yar.	368,0	1.743,2	1.375,2	374
Yol ve Zaruri Gider	381.249,1	1.010.224,8	628.975,7	165
Analık İş Göremezlik	16.808,0	27.029,4	10.221,4	61
Öd.	83.889,1	90.925,7	7.036,6	8
Diğer Giderler				
Toplam	488.048,5	1.145.358,1	657.309,6	135
Yön.Gid.Hissesi	279.572,6	605.085,1	325.512,5	116
Sigorta Gid.Toplamı	2.059.319,9	4.636.435,8	2.577.115,9	125

KAYNAK: SSK Faaliyet Raporu 1997

Ek-6

ANALİK SİGORTASI GELİR – GİDER DENGESİ

ÖZGEÇMİŞ

1970 İzmit doğumlu ilkokul, ortaokul ve liseyi Adapazarı'nda tamamladı. Üniversite tahsilini Cumhuriyet Üniversitesi Fransız Dili ve Edebiyatı bölümünde yaptı. Sakarya Üniversitesi'nde bir süre çalıştıktan sonra 1997 yılında öğretmenliğe başladı. Halen Adapazarı Yavuz Selim İlköğretim Okulu'nda sınıf öğretmenliğine devam etmektedir.

