

7/15400



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı



Sayı : B.13.SGB.0.13.00.00-610- 2147
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7/15400)

31-08-2010

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

043689

İlgi : 12/07/2010 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-24663 sayılı yazınız.

Adana Milletvekili Nevin Gaye ERBATUR'a ait 7/15400 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.

Ömer DİNÇER
Bakan

EK : 1 yazı



İnönü Bulvarı No:42 Emek 06520 Ankara
Tel : 0312 212 20 72 – Faks : 0312 215 18 00
www.csgb.gov.tr

İrtibat : E. YARDIMCIEL Memur
Tel : 296 64 39
e-mail : eyardimciel@csgb.gov.tr

ADANA MİLLETVEKİLİ NEVİN GAYE ERBATUR'UN 7/15400 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün bağlı olduğu Devlet Bakanlığınca hazırlanan ve doğum yapan kadın memur ve işçiye, isteği halinde verilen doğum sonrası ücretsiz izin, bunların eşlerine de verilmesi ve ayrıca evlat edinme halinde anne ve babaya da ücretsiz izin verilmesini öngören "Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" Başbakanlık tarafından 14/01/2005 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulmuştur.

Söz konusu Tasarı;

- 02/03/2005 tarihinde TBMM Avrupa Birliği Uyum Komisyonunda,
- 03/03/2005 tarihinde TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda,
- 09/03/2005 tarihinde de TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunda görüşülerek bazı değişikliklerle kabul edilmiştir.

Anılan Tasarı; başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri olmak üzere Avrupa Birliğinin; 92/85 EEC sayılı "Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Direktifi" ile 96/34 EC sayılı "Ailevi Sebeplerle İzin Çerçeve Anlaşmasına (Ebeveyn İzni)" uyum amacıyla hazırlanmıştır.

Tasarı ile;

4857 sayılı İş Kanununun feshin geçerli sebebe dayandırılması başlıklı 18 inci maddesinin üçüncü fıkrasının (e) bendinde öngörülen değişiklik 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde ve evlat edinme nedeniyle geçici bakım sözleşmesi yapılması halinde verilecek izinler ile erkek işçilerin almış olduğu izin sürelerinde işe gelmemek fesih için geçerli sebep oluşturmayacak haller arasında sayılmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı başlıklı 25 inci maddesinin birinci fıkrasının sağlık sebepleri başlıklı (I) numaralı bendinin (b) alt bendinin ikinci paragrafında yapılan değişiklik önerisiyle 74 üncü maddeye göre, gebelik, doğum ya da evlat edinme halinde kadın işçi ile eşinin doğum yapması ya da evlat edinme sebebiyle erkek işçinin almış olduğu izinler sebebiyle iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesinde yapılması öngörülen değişiklik;

- İsteği halinde, doğum yapan kadın işçinin eşine de altı aya kadar ücretsiz izin alma hakkı tanınmıştır.

- İsteği halinde, en fazla üç yaşında bir çocuğun evlat edinilmesi halinde, çocuğun bakımı için kadın işçiye veya işçi olan eşine her biri için ayrı ayrı olmak üzere altı aya kadar ücretsiz izin alma hakkı tanınmıştır. Aynı haklar, 657 sayılı Kanuna göre çalışan ve doğum yapan veya evlat edinen memurun işçi olan eşine de tanınmıştır.

- Ücretsiz izin taleplerinin en az otuz gün önce işverene yazılı olarak bildirilmesi şartı getirilmiştir.

- Doğum ya da evlat edinme iznini kullanan işçinin, izin dönüşü emsal işçilerle aynı şartlarla eski işine veya benzer işe başlatılması öngörülmüştür.

- Doğum sonrası kadın işçilere verilen emzirme izni ilk altı ay için günde bir buçuk saatten üç saate çıkarılmış, ikinci altı ay için günde bir buçuk saat süt izni korunmuştur.

- Kadın işçilerin, gebe olduklarının doktor raporu ile tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede, emziren işçinin de doğumu izleyen altı ay boyunca gece çalıştırılması yasaklanmıştır.



- İşçinin derhal hazır bulunmasını gerektirecek hastalık ve kaza gibi acil ailevi sebeplerin vukuunda, yazılı olmak kaydıyla işçiye iki güne kadar ücretsiz izin verilebileceği düzenlenmiştir.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili maddelerinde de yukarıda belirtilen düzenlemelere paralel düzenlemeler yapılmıştır.

Söz konusu Tasarı, TBMM Genel Kurulu gündeminde iken seçimlerin 22 Temmuz 2007 tarihinde yapılması nedeniyle hükümsüz kalması üzerine Başbakanlığın 24/01/2008 tarihli ve 371 sayılı yazısı ile yenilenmiştir.

Yenilenen Tasarı, 29/07/2008 tarihinde TBMM Avrupa Birliği Uyum Komisyonunda görüşülmüş ve kabul edilmiş olup diğer komisyonların gündeminde bulunmaktadır.

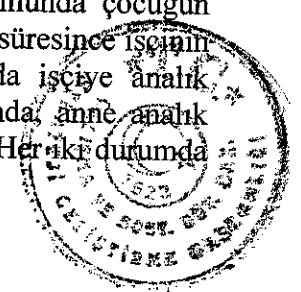
Yurtdışında özellikle de Avrupa Birliği ülkelerinde ebeveyn izinlerine ilişkin olarak Bakanlığımızca yapılmış çalışmaya ilişkin özet bilgi aşağıda bulunmaktadır.

Almanya; Bir hizmet sözleşmesi ile bağımlı olarak çalışan tüm çalışanlar, çocuklarının 3 yaşını dolduracağı tarihe kadar işverenlerinden ücretsiz izin alma hakkına sahiptirler. Ebeveyn izninin son bir yıllık dilimi, işverenin kabul ettiği durumlarda ertelenebilmekte ve çocuğun 3'üncü ve 8'inci yaşları arasında da kullanılabilir. Ebeveyn izni, anne-baba tarafından tamamen veya kısmen birlikte kullanılabilir. Ebeveyn izninin kullanılabilmesi için 7 hafta önceden işverene başvuru yapılmalıdır. İş güvencesi, ebeveyn izninin başlayacağı tarihten en erken 8 hafta önce başlar ve bildirilen ebeveyn izni bitene kadar devam eder. Bu 3 yıllık süre sigortalılık süresi olarak değerlendirilmektedir. Bunun dışında, anneler için doğumdan 6 hafta önce başlayan ve doğumdan 8 hafta (çoğul gebelikte 12 hafta) sonra sona eren doğum izni mevcuttur.

Avusturya; Ebeveyn izni, doğum sonrası tek taraflı irade beyanı ile talep edilebilen ve sigortalının iş akdinin ve iş güvencesinin izin süresince mevcut olduğu, doğum sonrasındaki 8 haftalık koruma süresinin hitamında başlayan ve en geç çocuğun 2. yaşını doldurduğu tarihte sona eren yasal bir haktır. Söz konusu izin, doğum sonrası münhasıran kadın sigortalı tarafından ya da eşiyle birlikte 2 kez dönüşümlü olarak kullanılabilir. Böyle bir durumda kullanılan iznin, her keresinde en az 3 ay devam etmesi gerekmektedir. Ebeveyn izni alan kişi, çocukla birlikte aynı evde yaşamak zorundadır. İznin ertelenmesinin arzu edilmesi halinde durumun, iznin sona eriş tarihinden 3 ay önce işverene bildirilerek muvafakatının alınması gerekmektedir. Bunun dışında kadın sigortalının analığı halinde muhtemel doğum tarihinden önceki 8 hafta ile doğumdan sonraki 8 hafta (erken doğum, çoğul gebelik veya sezaryen yapılması halinde 12 hafta) çalıştırılması yasak olup, kendisine bu süre boyunca son 13 haftalık net ücretinin ortalaması tutarında analık parası ödenmektedir.

Belçika; Kadın işçi (ücretli çalışan kişi) öngörülen doğum tarihinin 6 hafta (çoğul gebelikte 8 hafta) öncesinden işinden ayrılabilir. Hamile işçi öngörülen doğum tarihinden en az 7 gün öncesinden işinden ayrılmak ve doğumdan sonraki dönemde en az 9 hafta izin kullanmak zorundadır. Birden fazla doğumlarda ilave olarak en fazla 2 hafta daha izin talep edilebilir. İşçi doğumdan önce çalıştığı 6 (veya 8) haftalık süreyi doğumun gerçekleştiği tarihten sonraya aktarabilir. Çocuğun doğumdan sonra 7 günden fazla hastaneye yatırılması durumunda anne doğum sonrası iznini, doğumu takip eden ilk 7 günden sonraki dönem kadar uzatabilir. Bu süre en fazla 24 haftadır. İşçi bu hakkını kullanmak için konuya ilişkin bir sağlık raporunu doğum sonrası iznin bitiminde işverenine verir. Doğum izni süresince işçiye Hastalık Kasası tarafından ödenek verilmektedir.

Çocuğun babası doğumu takip eden 4 ay içerisinde 10 gün izin hakkına sahiptir. Annenin vefat etmesi veya analık izni süresince hastanede kalması durumunda çocuğun bakımını üstlenmek üzere doğum izni baba izni olarak kullanılmaktadır. İzin süresince işçinin ücreti Hastalık Kasası tarafından karşılanır. Eşin vefat etmesi durumunda işçiye analık ödeneğine eşit miktarda ödenek bağlanır. Eşin hastanede yatması durumunda, anne analık ödeneğini alırken babaya da hastalık ödeneğine eşit miktarda ödeme yapılır. Her iki durumda



da babaya ödenen ödeneğin miktarı aylık ücreti esas alınarak hesaplanır. Bunun dışında evlatlık izni hakkı da mevcuttur.

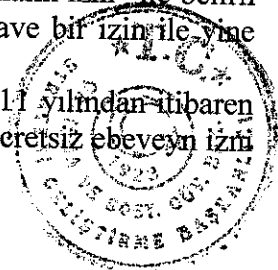
Fransa; Doğum veya 16 yaşından küçük bir çocuğun evlat edinilmesi durumunda, çocuğun doğduğu veya evlat edinildiği tarihte, istihdam edilmekte olduğu işyerinde en az bir yıl kıdemi olan çalışanlar, bu çocuğun yetiştirilmesiyle meşgul olmak amacıyla işten ayrılma veya kısmi çalışmayı tercih etme hakkına sahiptirler. Ebeveyn izni süresince iş akdi askıya alınmış sayılmakta ve işveren tarafından ilgiliye ücret ödenmemektedir. Bununla birlikte ilgili kişi kendine ait tasarruf hesabından ödenek talep edebilmektedir. Ayrıca bu durumdaki bir kişinin, maluliyet aylığı, yaşlılık aylığı veya işsizlik yardımı almıyor olması şartıyla Aile Yardımları Kasasınca verilen "Serbest Meslek Seçimi Ek Yardımı"ndan (CLCA) yararlanma hakkı bulunmaktadır. Ebeveyn izni iş akdinin tamamen askıya alınması şeklinde kullanılabileceği gibi kısmi çalışma şeklinde de kullanılabilir. Kısmi çalışma şeklinde kullanılan izinlerde ilgili, haftada en az 16 saat çalışmak zorundadır. Çocuk doğumu nedeniyle kullanılan ebeveyn izninin süresi 1 yıldır. Bu süre 2 kez aynı süre ile uzatılabilmektedir. İznin süresi çocuğun 3 yaşını tamamlamasıyla birlikte sona ermektedir. Evlat edinme durumunda ise, iznin süresi çocuk 3 yaşından küçük ise 3 yıl, 3 yaşından büyük ise 1 yıl ile sınırlandırılmıştır. Çocuğun ağır hastalığı, kaza geçirmesi veya maluliyeti durumunda ebeveyn izninin veya kısmi çalışmanın süresi 1 yıl daha uzatılabilmektedir. Ebeveyn izninin şekli uzatma dönemlerinde değiştirilebilmektedir.

Hollanda; Ebeveyn izni, 8 yaşından küçük çocuğu olan kişilerin evde kalıp çocuklarına bakmak için faydalanabilecekleri izindir. Bu izne hak sahibi olabilmek için aynı iş yerinde en az 1 sene çalışıyor olmak gerekir. Bu izinden anne veya baba faydalanabilir. Her bir çocuk için bir kere bu izinden faydalanılır. Birden fazla çocuk varsa her biri için ayrı ayrı izin alınır. Üvey çocuk, evlatlık alınmış çocuklar için de bu ebeveyn izni kullanılır. Ebeveyn izni süresi yılda bir haftalık çalışma saatinin 26 katıdır. Haftada 32 saat çalışan bir kişi haftada 16 saat çalışacak ve 16 saat ebeveyn izni kullanacaktır. Ebeveyn izni işverenle anlaşmak suretiyle çeşitli şekillerde kullanılabilir. İzin bir yıldan fazla bir süreye yayılabilir. Bir hafta içinde çalışma saatinden daha fazla ebeveyn izni kullanılabileceği gibi o hafta tamamen izin de kullanılabilir. Ancak izinler her birisi en az bir ay olmak üzere en fazla 6 bölüm halinde kullanılabilir.

Bu iznin 2 ay önceden ve yazılı olarak işverenden talep edilmesi gerekmektedir. Talepte izine ne zaman başlanmak istendiği, süresi, hangi günler kullanılacağı ve ne kadar sürede iznin kullanılacağını belirtmesi gerekmektedir. Ebeveyn izni olarak kullanılan saatler için bir ücret ödenmez. Bununla birlikte işveren ile işçi arasında yapılmış olan iş sözleşmesinde bu durum farklılık gösterebilmektedir. Ebeveyn izni nedeniyle ailenin elde ettiği toplam gelirin asgari gelir düzeyinin altına düşmesi halinde, ailenin geliri sosyal yardım ile asgari gelir düzeyine tamamlanır. Bunun dışında doğum ve babalık izni mevcuttur.

İngiltere; Bir işverene bağlı ve sürekli olarak bir yıl hizmeti bulunan, bir çocuğun sorumluluğunu taşıyan kadın ya da erkek çalışanlar, doğan ya da evlatlık edinilen her bir çocuk için 13 haftalık (özürlü çocuklarda 18 hafta) ebeveyn izni hakkına sahiptir. Bu izin ücretsiz olup çocuk 5 yaşına ulaşana dek (evlatlığın evlat edinilme tarihinin 5. yıldönümüne kadar veya evlatlık 18 yaşına ulaşana dek) kullanılmalıdır. Ebeveyn izni en az bir haftalık bloklar halinde kullanılabilir ve bir yıl içinde en fazla 4 hafta ebeveyn izni alınabilir. Ebeveyn izni kullanılmak istenildiği tarihten 21 gün önce talep edilmelidir. Çalışan gerekli ihbarı yapmazsa veya işveren işin yapılmasında aksamaların olacağını düşünürse, ebeveyn izni talebi en fazla 6 ay ertelenebilir. Bunun dışında 26 haftalık bir "normal analık izni" ile belirli şartların sağlanması halinde "ilave analık izni" adı verilen 26 haftalık ilave bir izin ile yine belirli şartların sağlanması halinde 1-2 haftalık bir babalık izni mevcuttur.

Avustralya; Ülkede halen uygulanan ücretsiz ebeveyn izni ve 2011 yılından itibaren yürürlüğe girecek ücretli ebeveyn izni olmak üzere 2 tür izin mevcuttur. Ücretsiz ebeveyn izni



Çalışanın beklenen doğum tarihinden 6 hafta önce veya evlatlık edinme yolu ile başlar. Ebeveynlerden ocuęun bakımından esas olarak sorumlu olanı doğum veya evlatlık edinme tarihinden önce 12 ay sürekli çalışmış ise, işverene en az 10 hafta önceden yazılı olarak bildirimde bulunarak 12 ay ücretsiz izin alabilir. 12 ayın bitiminden sonra ek 12 ay talebinde bulunulabilir. Bununla birlikte çalışan esnek çalışma düzenlemesi talebinde bulunabilir. Bunun dışında hamilelikte hastalık veya ölüm hallerinde verilen özel bir doğum izni de mevcuttur. Ayrıca bebek parası düzenlemesi söz konusudur.

