



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı

Tarih : 01 Subat 2019
Sayı : 541

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

“4857 Sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi” gerekçesi ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.25/01/2019

Dr.Sibel ÖZDEMİR

İstanbul Milletvekili

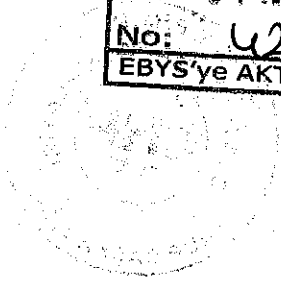
TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Kadın Erkek Fırat Esitliği
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih :	29 Mart 2019
Esas No: 2/1694	



1978-1979 Yılı
1978-1979 Yılı
1978-1979 Yılı

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK. LİĞİ
01 Şubat 2019
Numara:

TBMM GELEN EVRAK
01 Şubat 2019
No: 424918
EBYS'ye AKTARILMIŞTIR



GENEL GEREKÇE

İş Kanunu'nda ücretsiz izin uygulaması 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinde yer alan, "*Analık halinde çalışma ve süt izni*" başlıklı maddesi ile düzenlenmektedir.

Çalışma izni süresi ile ilgili olarak, "*Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.*" ibarelerine yer verilmektedir.

Ancak bu süreler annenin ve bebeğin sağlıklı bir süreç geçirmesi için yeterli görülmemektedir. Gebelikten itibaren anne adayını karın ağrısı, kusma, baş ağrısı, halsizlik, sık idrara çıkma gibi sağlık sorunları yaşamaktadır. Tüm bu sorunlar, hormonlar ve fizyolojik değişiklikler nedeniyle hamilelik sürecinde en sık karşılaşılan şikayetler arasında yer almaktadır. Bunların bir kısmı her insanda görülebilecek doğal belirtiler olabilirken; bazıları ise önemli sorunların habercisi olabilmektedir. Bu sebeple çalışan anne adayını, gebelikten kaynaklanan sorunlarla başa çıkmakta zorlanabilmektedir.

Doğum sonrası tanınan yasal izin süresi de sağlıklı bebek yetiştirmek için yetersiz görülmektedir. Bir bebeğin normal koşullarda ilk 6 ay sadece anne sütü alması gerekirken bu süre çoğu kez 12 ila 24 hafta sürmektedir. Oysa bebeğin sağlıklı gelişimi ve bağışıklık sisteminin güçlü olması için annenin bebeğinin yanında olması ve yakından ilgilenmesi gerektiği ortadadır. Böylece hamileliğin son aylarında fizyolojik olarak güçsüzleşen anne adayını dinlenerek bu süreci sağlıklı bir şekilde geçirecektir. Yine doğum yaptıktan sonraki en hassas ve sıkıntılı dönemde bebeği ile yakinen ilgilenebilecek ve bu süreçte bebeğinin zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan geçici iş göremezlik ödeneği alabilecektir.

Türkiye'de bugün ücretli doğum izni, yasal olarak tanımlanan doğum öncesi ve sonrasında kullanılabilecek ücretli izin hakkı toplamda 16 haftayı kapsamaktadır. Oysa OECD ülkelerinde bu hak, 2016 yılı itibariyle hafta bazında 19 hafta iken, AB ülkelerinin ortalaması 2018 yılı itibariyle 25 hafta düzeyindedir. En uzun ücretli doğum izni 62 haftayla Estonya, 58 haftayla Bulgaristan ve Hırvatistan'dadır. 52 haftayla Bosna Hersek ve Karadağ, 39 haftayla Macaristan, 35 haftayla Norveç doğum izninin uzun olduğu diğer ülkelerdir. Birçok ülkede anneler, alacakları maaşın belli bir oranından veya tamamından feragat ederek doğum iznini uzatabilmektedir.

Ülkemizde toplamda onaltı hafta olan doğum izninin uzatılması ve Avrupa ülkeleri düzeyine yükseltilmesi gerekmektedir. Doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle tanınan analık izni süresi doğum öncesi oniki hafta ve doğum sonrası oniki hafta olmak üzere toplam 24 haftaya çıkarılmalıdır.

8 Kasım 2016 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik" bu anlamda pratikte karşılaşılan sorunları çözmemekte, çalışan annelerin iş güvencesini korumamakta ve bebeklerinin temel ihtiyaçlarını karşılama bakımından dezavantajlar yaratmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunun 74'üncü maddesinin yedinci bendi kadın işçilerin süt iznini düzenlemektedir. Buna göre, "*Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir.*" ibaresine yer verilmiştir. Ancak bu düzenleme



göre, belirlenen bu süre iş ile ev arasındaki mesafenin uzunluğu ve annenin bebeğinin beslenme ihtiyacını karşılaması ve bir süre vakit geçirmesi için yeterli bir süre değildir. Bu nedenle bu sürenin on iki ay boyunca üç saat olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

Örneğin özel sektörde kurumsal bir şirkette çalışan ve 'yarım zamanlı / kısmi zamanlı çalışma' hakkını kullanan bir anne, karşılaştığı deneyimlerini şöyle paylaşıyor: "Bu yönetmelik Resmi Gazetede yayınlandığı sırada ikinci doğumumu yapmış, ücretsiz izin hakkımı kullanıyordum. Dolayısıyla yönetmeliğin annelere çok büyük fayda sağlayacağını düşünüp çok mutlu oldum. Tam zamanlı haftalık çalışma saatinin maksimum 2/3'ü kadar çalışacak, buna karşılık olarak mevcut ücretimin 2/3'ü kadar ücret alacaktım. Hem çocuklarıma vakit ayıracaktım, hem de üretmeye ve para kazanmaya devam edecektim. Fakat ücretsiz iznim bitip işe dönüp, bu talebimle ilgili İnsan Kaynakları Bölümü'ndeki yetkiliyle konuştuğumda; kendilerinin yasa gereği bu talebi kabul etmelerinin mecbur olduğu ama annenin isterse "anlaşarak" işten ayrılmasının mümkün olacağı, benden önceki talepleri bu şekilde karşıladıklarını "off the record" olarak belirtti. Yani yasa sonrası yapılan tespitler doğru idi. Anne kısmi çalışma talebinde bulunuyor, kurum tatlı tatlı anneyi "anlaşmalı işten çıkarmaya" yönlendiriyordu. Hiçbir yönetici çalışanın kısmi çalışmasını istemiyor. Bu yüzden İnsan Kaynakları (İK) ilk aşamada anneyi diğer bir seçenek olan anlaşmalı ayrılığa yönlendiriyor. Daha doğrusu bu yönetmeliğe karşılık, kurumlar tarafından böyle bir seçenek üretilmiş durumda.... Çalışırken işyerinde karşılaştığım sıkıntılara gelecek olursam; Maaş hesaplaması: Tam zamanlı bordroda olan rakam çalışma süremize (normal bordromuzda normal çalışma gün sayısı 30 gün görülmektedir) 30'a bölünüyor. Çıkan rakam ilgili ay içinde kaç gün çalışılmış ise, onunla çarpılıyor. Şöyle ki; 2018 Mart ayında toplam 12 işgünü (Pazartesi-Salı-Çarşamba gün sayısı) çalışıldığından sadece 12 günlük maaş alınıyor. Haftasonları kısmi çalışmadan sayılmıyor. Sadece çalışılan iş günü hakediş olarak hesaplanmakta (Kısmi çalışmada hafta sonu tatili hakedilmeyormuş). Annelerin kısmi çalışması ile ilgili yönetmelikte maaş konusu net olmadığından işveren maaş konusunu bu şekilde yorumluyor. Tam zamanlı çalışmanın süresine oranla %60 çalışmanıza rağmen, ücret karşılığı %40 oluyor. Çok ciddi bir haksızlıkla karşı karşıyayız."

Çalışan annenin karşılaştığı bu durum maalesef spesifik bir deneyim değildir. Pratikte, devlet memurları dışında özel sektörde analık izni ve süt izni hakkını kullandıran çok az sayıda şirketin bulunduğu bir gerçektir. Yarı zamanlı çalışan kadın annelerin, mali ve sosyal hakları ve prim ödeneği gün sayısının yarıya indirildiği de yaşanan olaylarla ortaya çıkmaktadır. Özel sektörde çalışan kadınlar yasal olan doğum izinlerinden sonra işe başlamak zorunda bırakılmaktadır. İşe başlamayanlara yönelik yıldırma politikalarının uygulandığından şikâyet edilmektedir. Çoğu çalışan anne, yasal hakkı olmasına rağmen işsiz kalma korkusuyla ücretsiz izin almamaktadır. Yarı zamanlı çalışma hakkını da talep edemeyen annelerin, süt izinleri konusunda da zaman zaman sıkıntılar yaşadığından yakınılmaktadır.

Bunun yanında, ilgili kamu kurumları tarafından yeterli denetim yapılmadığından ve şikâyetlerin de yeteri kadar dikkate alınmadığından dolayı ciddi mağduriyetler yaşanmaktadır. Devlet, çalışan anneleri ve bebeklerini 'korumak' için bir kanun çıkarıyor fakat ilgili kanunda bazı konular muğlak bırakıldığı için, işverenlerin yorumuna bırakıldığı için mağduriyetler söz konusu olmaktadır. Söz konusu bu belirsizliklerin, öznel değerlendirmelerin ve mağduriyetlerin giderilmesi amacıyla İş Kanunundaki ifadeler belli bir süreyi tanımlamalı ve yarım zamanlı çalışma yerine ücretli izin süresi uzatılmalıdır.



Kamu kurum ve kuruluşlarının sağladığı kreşlerin yeterli ve nitelikli olmaması ve özel kreşlerin de yüksek ücretli ve güvenlik standartlarındaki eksikliklerden kaynaklanan endişeler nedeniyle çalışan anneler bebeklerine kendileri bakmayı tercih etmek zorunda kalmaktadır.

Tüm bu nedenlerden dolayı çalışan tüm kadınlar, uluslararası standartlarla ve iyi örneklerle uyumlu haklara sahip olmalıdır. Bu uygulamalar ayrıcalık değil, doğal haklar olarak kabul edilmelidir çünkü tüm kadınlarda hamilelik sürecindeki zorluklar benzerdir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Değişiklik maddesi ile; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle tanınan analık izni süresi doğum öncesi oniki hafta ve doğum sonrası oniki hafta olmak üzere toplam 24 haftaya çıkarılmakta, birbuçuk saat olan süt izni üç saate çıkarılmaktadır. İş Kanununda yapılacak olan bu düzenlemeyle, analık izni süresi Avrupa Birliği ülkeleri ortalamasına yaklaştırılmakta ve çalışanların daha sağlıklı bir gebelik dönemi geçirmesi ve bebeğine daha sağlıklı bakmasının koşulları iyileştirilmektedir. Kadın çalışanların analık iznini kullanma hakları yoruma gerek bırakmadan yasal teminat altına alınmaktadır.

MADDE 2- Yürürlük maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.



**4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN
TEKLİFİ**

MADDE 1- 22/5/2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesindeki "sekiz" ibareleri "oniki", "onaltı" ibaresi "yirmidört", altıncı fıkrasındaki "onaltı" ibaresi "yirmidört", "onsekiz" ibaresi "yirmialtı" ve yedinci fıkrasındaki "birbuçuk" ibaresi "üç" şeklinde değiştirilmiştir:

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğü girer.

MADDE 3- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

