



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin
BAKIŞ AÇISI

SAYI: 7

7

ISSN: 2149-9438

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin **BAKIŞ AÇISI**

İş Kazaları ve
Beşeri Sermaye İlişkisi
Harun Taha DEMİR

Ev Hizmetlerinde Çalışanların
Sigortalılık İşlemlerine ve
Haklarına İlişkin Bir Değerlendirme
Emin ATAŞ

Sosyal Güvenlik Mevzuatı
Bağlamında Bir İtiraz Mesnedi
Olarak Ceza Sorumluluğunun
Şahsiliği Prensibi
Murat ARAZ

Türk Sosyal Güvenlik Hukukuna Göre İş Kazası Sonucu Bağlanan
Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması ve Özellikli Durumlar
Bünyamin ESEN

Kadın Çalışanların
Analık Halindeki Hakları
Rabia YILDIRIM

SOSYAL GÜVENLİK DENETMENLERİ DERNEĞİ YAYINIDIR



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin
BAKIŞ AÇISI

Sahibi

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Adına
Sinan UZUNPINAR

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Mustafa KILIÇ

Yayın Türü

Ulusal Süreli

Yayın Aralığı

6 Aylık (Ocak-Temmuz)

Dili

Türkçe ve İngilizce

Basım Yeri

Atalay Matbaası
Büyük Sanayi 1. Cadde Elif Sok 7/236-237
İskitler/Ankara
Tel: 0312 384 41 82 • Sertifika No: 15689

Basım Tarihi

Mart 2019

ISSN: 2149-9438

İletişim Bilgileri

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği
Kavaklıdere Mahallesi, Kızılırmak Cd. No:18 / 2,
06680 Çankaya/Ankara
Tel: 0312 995 07 43
www.sgd.org.tr e-mail: info@sgd.org.tr

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin
Bakış Açısı Dergisi
Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Tarafından Yayımlanan
Hakemli Bir Dergidir.

Yayın Kurulu

Ahmet Aksu	Burcu Darende Şimşek
Burcu Şensoy	Bünyamin Esen
Ferhat Akdaş	Mustafa Kılıç
Mustafa Duman	Ömer Faruk Batur

Hakem Kurulu

Prof. Dr. Ali Nazım Sözer	Prof. Dr. Banu Uçkan Hekimler
Prof. Dr. Cem Kılıç	Prof. Dr. Eyüp Bedir
Prof. Dr. Faruk Sapancalı	Prof. Dr. Halil İbrahim Sarioğlu
Prof. Dr. Kadir Arıcı	Prof. Dr. Levent Akın
Prof. Dr. Müge Ersoy Kart	Prof. Dr. Nevzat Güldiken
Prof. Dr. Oğuz Karadeniz	Prof. Dr. Ömer Ekmekçi
Prof. Dr. Şenay Gökbayrak	Prof. Dr. Şerife Türcan Özşuca
Prof. Dr. Yusuf Alper	Prof. Dr. Yücel Uyanık
Doç. Dr. Çağla Ünlütürk Ulutaş	Doç. Dr. Ekrem Erdoğan
Doç. Dr. Erdem Cam	Doç. Dr. Ergün Yazıcı
Doç. Dr. Halis Başel	Doç. Dr. Handan Kumaş
Doç. Dr. Kamil Orhan	Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın
Doç. Dr. Mustafa Çağlar Özdemir	Doç. Dr. Mustafa Öztürk
Doç. Dr. Özgür Hakan Çavuş	Doç. Dr. Saim Ocak
Doç. Dr. Şebnem Gökçeoğlu Balcı	Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Utku Erdayı
Dr. Öğr. Üyesi Ali Haydar Soysüren	Dr. Öğr. Üyesi Bülent Arpat
Dr. Öğr. Üyesi Dilek Eser	Dr. Öğr. Üyesi Murşit Işık
Dr. Denizcan Kutlu	Dr. Murat Ceyhan
Dr. Öğr. Gör. Resul Kurt	

YAYIN İLKELERİ

1. Bakış Açısı Dergisi, Türkçe ve İngilizce olarak yılda iki defa (Ocak ve Temmuz aylarında) yayınlanan hakemli bir dergidir.
2. Dergide yayınlanmak üzere gönderilen yazıların iş ve sosyal güvenlik hukuku, çalışma ekonomisi, sosyal politika ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarında yazılmış olması gerekmektedir.
3. Dergiye gönderilen yazıların başka bir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekmektedir.
4. Dergiye gönderilen yazılar, çift körleme metodu ile iki farklı hakeme gönderilir. Hakemler tarafından incelenen yazılar, hakem değerlendirme formu doğrultusunda yayın kuruluna iletilir. Hakem değerlendirmesi; "Yayınlanabilir, gerekli düzeltmelerin ardından yayınlanabilir veya yayınlanamaz" şeklinde üç farklı şekilde belirtilebilir. Hakemler arasında görüş ayrılığı olması durumunda ise yazı nihai karar için üçüncü bir hakeme ya da yayın kuruluna sunulur.
5. Yayınlanmak üzere kabul edilen makalelerin tüm yayın hakkı Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği'ne aittir. Yayınlanan makaleler için yazarlara Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yönetim Kurulunca belirlenen miktarda telif ücreti ödenmektedir.

EDITORIAL POLICY

1. Bakış Açısı Journal is a bilingual peer-reviewed journal which is being published twice a year (January and July) in Turkish and English.
2. The papers that are submitted for publication in the journal has to be written in the scholarly areas of labour and social security law, labour economics, social policy and occupational health and safety.
3. The paper that has been submitted to the journal must be previously unpublished and not sent to any peer-review and editorial process.
4. The papers that are submitted to the journal are sent to two refereed with the double blind peer-review method. The referees will evaluate the paper with and send back to the board of publication within the attachment of the evaluation form. The referee assessment will be in three different ways of "(i) Can be published, (ii) Can be published after the necessary corrections, and (iii) Cannot be published." In case of disagreement between the referees, the editorial board may send the paper to a third referee for the final decision or the final decision will be given by the editorial board.
5. All copyrights of the papers that are being accepted for publication is on behalf of the Social Security Inspectors' Association (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği). For the published papers the writers will get a royalty fee on the amount that will be defined by the Social Security Inspectors' Association.

MAKALE YAZIM KURALLARI

1. Makale yazım sırası; özet, anahtar kelimeler (en az dört kelime), abstract, key words, giriş, metin, sonuç ve kaynaklar şeklindedir. Türkçe ve İngilizce özet kısmı en az 100, en çok 250 kelimeden oluşmalıdır. Ayrıca makaleler, 10.000 kelimeyi geçmeyecek şekilde hazırlanmalıdır.
2. Sayfa düzeninde ölçü; üst boşluk 2,5 cm., sol boşluk 3 cm., alt boşluk 2,5 cm., sağ boşluk 2 cm. şeklinde olmalıdır. Yazı formatı; Times New Roman (12 punto) olmak ve makale başlığı koyu harflerle yazılmalıdır. Yazmada, (.) (,) (;) (?) ve benzeri noktalama işaretlerinden sonra bir karakter boşluk bırakılmalıdır.
3. Makalenin ana başlığı büyük harflerle sayfa ortalanarak yazılmalıdır. Alt başlıkları ile paragraf başlan, sol kenardan 1,25 cm. boşluk bırakılacak şekilde düzenlenmelidir. Sayfa sonundaki alt başlığı en az iki satır yazı izlemeli ya da alt başlık yeni sayfada yer almalıdır. Makale metni 1,5 tam satır aralığıyla yazılmalıdır. Tablo, şekil, grafik ve kısaltmalar ile şekillerin ve tabloların açıklamaları, alıntılar, dipnotlar ve kaynaklar listesinin yazımında ise 1 satır aralığı kullanılmalıdır. Şekil ve tabloların kendine ait bir numarası olmalı ve şekiller ayrı tablolar ayrı numaralandırılmalıdır (Tablo 1., Tablo 2. veya Grafik 1., Grafik 2.).
4. Yazar adı başlığın hemen altında, ortalanmış şekilde ve 12 punto (soyadı harfleri büyük) olacak şekilde yazılmalıdır. Yazarın adının altında 10 punto olarak unvanı belirtilebilir.
5. Tablo, şekil ve grafiklere ilişkin başlıklar 12 punto şeklinde yazılıp, tablo, şekil ve/veya grafiğin üstünde yer almalıdır. Tablo, şekil ve grafiklerde harf büyüklüğü, 8 puntoya kadar düşürülebilir.
6. Makale yazımı sırasında kullanılacak atıf sistemi, metin içi kaynak gösterimidir. Uygulanılacak yöntem (Yazarın Soyadı, Yıl: Sayfa No) sırasına göre yapılmalıdır (Yılmaz, 2007: 14). İki yazarlı eserler kaynak gösterildiğinde, yazar soyadları araştırma «ve» kelimesi konulmalıdır (Dereli ve Yıldız, 2009: 89). İkiiden fazla yazarlı eserler kaynak gösterildiğinde, metin içinde ilk yazarın soyadından sonra "ve diğerleri" anlamına gelen "vd." kısaltması kullanılmalıdır (Gökçe vd., 2014: 235).

7. Makalede yararlanılan kaynaklar, makalenin sonunda yer alan "Kaynaklar" kısmında aşağıda belirtilen şekilde yer almalıdır:

Kitaplar:

Sözer, Ali Nazım (2013). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.

Makaleler:

Taş, H. Yunus (2012). "Türkiye'de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları ve İşsizlik Sigortası Ödemeleri: Gebze İşkur Örneği", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yayın Tarihi: 2012, Cilt: 17, Sayı: 3, 301-320.

İnternet Dergi:

Araş, Zeliha ve Altınok, Emre Baturay (2009). "Türkiye'de Bilgi Edinme Hakkı ve Uygulama Sorunları", Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 67, Sayı: 1, 2009, 107-112, <http://www.ankarabarosusu.org.tr/siteler/ankarabarosusu/tekmakale/2009-1/7.pdf>, (Erişim Tarihi: 04.01.2016).

PAPER SUBMISSION GUIDELINES

1. The writing order of the papers will be consecutively as the abstract in Turkish, the keywords (at least four keywords) in Turkish, the abstract in English, the keywords in English (only English for English papers), the introduction, the text, the conclusion and bibliography. The Turkish and English abstracts should be at least 100 and up to 250 words. The paper should be prepared as not to exceed 10,000 words maximum.
2. Page layout should be headspace 2.5 cm, 3 cm from the left hand side, 2.5 cm at the lower space and 2 cm from the right hand side. The text format should be, Times New Roman (12 points) and the heading of the article should be written in bold letters. There has to be a single space after the punctuation characters, i.e., (.), (,) (;) and (?).
3. The main heading of the article should be written in capital letters written at the centre of the page. The subtitles and the paragraph beginnings has to be 1.25 cm from the left margin (For papers written in Turkish). The subtitle which is at the end of the page has to be followed at least with two lines of text or the subtitle has to be included in the new page. The paper should be written with 1.5 line spacing within the full text. Tables, figures, graphs and explanations of the graphs and tables, the quotation, the footnotes and the bibliography has to be with 1 line spacing. All the tables and figures has to obtain a unique number and all the tables has to be numbered separately (i.e., Table 1, Table 2 or Graphic 1, Graphic 2).
4. The name of the author (or authors) should be below the main headline, as centred to the page and with 12 points (last name has to be capitalized). The organisation or institution which the author has affiliation might be specified below the name with 10 points.
5. The titles of the tables, figures and graphs can be written as 12 point and specified below the table, figure or graph. The tables, figures and graphics can be reduced up to 8 points in letters.
6. The authors has to use the in-text citation method. The in-text citation method will be as (first the Surname of the author, the publication year: the page number) (i.e., Yılmaz, 2017: 14). When citing a paper or book which has two authors, the term "and"

should be added between the surnames of the authors (i.e., Dereli and Yılmaz, 2009: 89). When citing a paper or book which has more than two authors, in the in-text citation the surname of the first authors should be followed with "et al" term (i.e., Gökçe et al, 2014: 235).

7. The referred papers and books should be located in the Bibliography within the following order, as given in the examples:

Books:

Çakır, Sözen (2011). Turkish Social Security, New Press Publications, Istanbul.

Papers:

Li, K.X. ve Mi Ng, Jim (2002). "International Maritime Conventions: Seafarers' Safety and Human Rights", Journal of Maritime Law & Commerce, Vol. 33, Issue: 3, July 2002.

Online journal:

Aras, Zeliha and Altınok Emre Baturay (2009). "Türkiye'de Bilgi Edinme Hakkı ve Uygulama Sorunları", Ankara Barosu Dergisi, Vol. 67, No. 1, 107-112, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2009-1/7.pdf>, (Accessed at 01/04/2016).

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

İş Kazaları ve Beşeri Sermaye İlişkisi

Occupational Accidents And Relation With Human Capital

Harun Taha DEMİR. 1-24

Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılık İşlemlerine ve
Haklarına İlişkin Bir Değerlendirme

An Evaluation: Rights And Insurance Operations Of
Employees In-home Services

Emin ATAŞ 25-44

Sosyal Güvenlik Mevzuatı Bağlamında Bir İtiraz Mesnedi
Olarak Ceza Sorumluluğunun Şahsiliği Prensibi

Principle Of Personality Of Penal Responsibility As An Object
Of Appeal In The Context Of Social Security Legislation

Murat ARAZ 45-58

Türk Sosyal Güvenlik Hukukuna Göre İş Kazası Sonucu
Bağlanan Sürekli İş Göremezlik Gelirinin
Hesaplanması ve Özellikli Durumlar

Bünyamin ESEN 59-74

Kadın Çalışanların Analık Halindeki Hakları

Rights Of Women In The Maternity

Rabia YILDIRIM. 75-106

İŞ KAZALARI ve BEŞERİ SERMAYE İLİŞKİSİ

Harun Taha DEMİR
Sosyal Güvenlik Denetmeni

ÖZET

Bu çalışmada; üretim birimlerinde yaralanma, uzuv kaybı ve ölümle sonuçlanan iş kazaları ve bu kazalardan etkilenen üretim kaynağı beşeri sermaye kavramları üzerinde durulmakta; meydana gelen iş kazaları bütün boyutlarıyla irdelenmektedir. Özellikle, araştırmamız örgütlerin insan kaynağı üzerinde olmakla birlikte, bu kaynağı önemli ölçüde etkileyen iş kazalarının beşeri sermaye ile ilişkisini açıklamak; farklı açılardan değerlendirme yaparak iş kazaları ve beşeri sermaye sorunlarının minimum düzeye inmesini sağlayacak çözüm önerileri sunmak araştırmanın amacı olmuştur. Bu doğrultuda çalışmada; çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatı, akademik çalışmalar ve istatistiki verilere yer verilmiştir. Türkiye’de iş kazalarının sosyal güvenlik sistemi ve beşeri sermaye yapısı üzerindeki etkileri, iş kazalarının mevcut durumu ve nedenleri açıklanmaya çalışılmıştır. Ülkemizde beşeri sermaye unsurunun iş kazaları dolayısıyla etkinliğinin ve verimliliğinin gelişmiş ülkelere oranla düşük olduğu değerlendirilmektedir. İstatistiklere yansıyan iş kazaları oranlarının hala yüksek seviyede bulunduğu ve bu hususta mevzuat çalışmalarının yeterli düzeye ulaştırılmasına çalışıldığı, ancak ülkemiz yapısal problemlerinin bu olguyu azaltmada engeller teşkil ettiği değerlendirmelerinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Kazaları, Beşeri Sermaye, Güvenli İş, Eğitimli İş Gören

OCCUPATIONAL ACCIDENTS and RELATION WITH HUMAN CAPITAL

ABSTRACT

In our study; the production units focus on injury, limb loss and death accidents resulting in death, and the source of human capital affected by these accidents; occupational accidents are examined in all dimensions. In particular, our research is about the human resource of organizations, but it explains the relationship between human capital and occupational accidents which significantly affect this source; the aim of our study was to provide solution suggestions that would minimize the problems of occupational accidents and human capital by evaluating them from different angles. In this direction; labor and social security legislation, given to academic studies and statistical data is the social security system and its impact on human capital structure of occupational accidents in Turkey, has tried to explain the current situation of occupational accidents and their causes in our country, human capital component of industrial accidents due to events to developed countries, and efficiency it is evaluated that the structural work accidents are still at a high level and that the legislative studies are tried to be brought to a sufficient level, but the structural problems of our country constitute obstacles in reducing this.

Keywords: Occupational Accident, Human Labor, Safe Business, Trained Employee

GİRİŞ

Son zamanlarda, ülkemizde sanayileşme hızı ve teknolojik yatırımlarda meydana gelen artış, üretim kapasitesinde, üretilen ürün çeşitliliğinde ve istihdamda artışlara sebep olmuştur. Emek-yoğun teknolojiden, sermaye yoğun teknolojiye geçiş, ülkemizde gelişmiş ülkelere göre daha zayıf bir zeminde gerçekleştiğinden, bir takım problemlerin çözümünde zorluklarla karşılaşmıştır. Özellikle, sanayi sektöründe meydana gelen hızlı makineleşme; üretimin maddi sermaye unsuru makine ile gayri maddi yani beşeri sermaye unsuru insanı tanıştırma noktasında sıkıntılar yaşatmaktadır. Bu sorunların en yoğun yaşandığı küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinde (KOBİ) büyüme arzusu, rekabet, karlılığı artırma ya da maliyetleri azaltma uğruna, insan ve makine uyumu sağlanamamış, ortaya çatışmaya dönen iş kazaları çıkmıştır. Bazen yaralanmalarla, bazen uzuv kayıplarıyla, bazen de ölümle sonuçlanan bu kazaların temelinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğini hiçe sayan uygulamalar ve ihmaller, dikkatsizlikler ya da mevzuat yetersizlikleri yatmaktadır. Her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları işletmelerde zorunlu hale getirilerek, yasal yönden düzenlemeler yapılsa da, yapılan istatistikler ve denetimler, işyerlerinde alınan tedbirlerin prosedürü yerine getirmek amacını taşıdığını göstermiştir. Ülkemizin bu konuda ve beşeri sermaye unsuru insanı algılamada, gelişmiş ülkelerin çok gerisinde kaldığı gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Bu kapsamda; örgütlerin beşeri sermaye kaynaklarını, daha verimli ve etkili hale getirmeleri, bu kaynağı bütün yönleri ile işletme menfaatlerine entegre etmeleri amaçlanmış olup mevzuat hükümleri, örgütsel kuram ve teoriler, bilimsel ve teknolojik yöntemler ışığında iş kazalarının, beşeri sermaye ve örgütler üzerindeki olumsuz etkilerinin minimize edilmesinin gerekliliği çalışmada vurgulanmıştır (Demir, 2016: 1).

Araştırmanın genel amacı; iş kazaları ve beşeri sermaye ilişkisini açıklayarak, iş kazalarının nedenlerini beşeri sermaye unsurunun bileşenleri ile ilişkilendirmek ve çözüm önerileri sunmaktır.

1. İŞ KAZALARI ve BEŞERİ SERMAYE İLİŞKİSİ

Ekonominin en temel unsuru olan üretimin dinamik girdisi olan insan unsurunun, diğer girdiler gibi kullanımı sonrasında etkinliğini ve verimliliğini kaybetmesi olarak nitelendirilen önemli bir riskin varlığı göz ardı edilmemelidir. Özellikle, gelişmekte olan ülkemiz açısından bu tehlikenin hala tam olarak farkına varılamamış olması, dünya ekonomileri içerisinde beşeri sermayesini hızla tüketen ilk on ülke arasında bulunmamıza neden olmuştur. Belki de genç nüfusun daha yoğun olması, bu tükenişin farkına varmamıza engel teşkil etmektedir; fakat son zamanlarda yapılan araştırmalar, Türkiye'nin hızla yaşlandığını ve genç nüfus içerisindeki çalışan nüfusun da iş kazaları gibi üretimi ve beşeri sermayenin verimliliğini, etkinliğini azaltan bir tehlike ile karşı karşıya kaldığını göstermektedir. Bu nedenle bu olgunun iyi tanınması gerekmektedir (Demir, 2016: 3).

İş kazası kavramının, ülkemizde iş ve sosyal güvenlik mevzuatı içerisinde çeşitli tanımlarına yer verilmiştir. 2006 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 13. maddesinde iş kazaları; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, bu kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır (16 Haziran 2006 tarih 26200 sayılı Resmi Gazete: 5/45).

İş kazalarının en ağır sonuçları, çalışma yaşamının insan faktörü olan beşeri sermaye kaynağı üzerinde gerçekleşmektedir. Farklı şekillerde tanımlanabilen beşeri sermaye kavramı, Dünya Ekonomik Forumunun 2015 Beşeri Sermaye Raporu'nda; bir ülkedeki bireylerin sahip oldukları ve üretim sürecinde kullanabilecekleri beceri ve yeteneklerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Raporun genel amacı; eğitim ve istihdamdaki boşlukları, demografik eğilimleri ve yararlanılamayan yetenekleri belirleyerek; hükümetlere, iş dünyasına, eğitimcilere ve sivil toplum kuruluşlarına odaklanmaları ve yatırım yapılacak kilit alanları tanıtmak şeklinde tanımlanmaktadır (The Human Capital Report, 2015).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre, her 15 saniyede 160 işçi, iş kazası geçirmektedir. Her gün yaklaşık 6 bin 400 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Her yıl yaklaşık olarak 350 bin kişi iş kazası, 2 milyon kişi meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir. Her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmekte, 313 milyonu aşkın işçi ölümcül olmayan iş kazası geçirmekte (bu bir günde ortalama 860 bin işçinin iş kazasına maruz kaldığı anlamına gelmektedir) ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır. Her yıl, çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerde, zehirli maddelerden dolayı 651 bin işçi yaşamını yitirmekte ve dünyada meydana gelen cilt kanseri hastalıklarının %10'unun işyerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden oluştuğu belirtilmektedir. ILO'ya göre bildirim ve kayıt sistemindeki eksiklikler nedeniyle çoğu ülke için gerçek rakamların daha yüksek olması kaçınılmazdır (Tmmob, 2018: 1).

Ekonomik sistemin en önemli kaynaklarından insan kaynağının etkinliğini artırmak öncelikle çalışma kalitesinin artırılması ile mümkündür. Son zamanlarda gerçekleştirilen yasal düzenlemeler ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışma yaşamına aktarılması sağlanmış, böylece iş kazalarının asgari düzeye inmesi planlanmıştır. Buna bağlı olarak sağlık harcamalarına yapılan yatırımların azalması hem de iş görenlerin koşullarında yaşanan iyileşme sonucu etkin sağlık ve sosyal güvenlik politikalarının oluşturulması hedeflenmektedir. Bu süreçte, çalışma koşullarında meydana gelen iyileşmeler; örgüt içinde motivasyonun artmasına, performans ve verimliliğin yükselmesine, tatmin düzeyinin artmasına, iş kazalarının azalmasına ve beşeri sermaye unsuru iş görenin mutlu ve huzurlu bir iş hayatı geçirerek, ekonomik ve sosyal faydasını artırmasına katkı sağlayacaktır (Demir, 2016: 89).

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması, başarılı bir çalışma yaşamı için öncelikli şart ve tüm ekonomik-sosyal tarafların ortak sorumluluğudur. Türkiye'de 2016 yılı itibariyle, 5510 sayılı kanunun 4/a maddesi kapsamında 15.355.158 çalışan aktif sigortalı bulunmaktadır. Bu çalışanlar, 1.749.240 milyon işyerinde istihdam edilmektedir. 6331 sayılı kanun tüm çalışanları koruma altına almak amacıyla düzenlenmiş bir mevzuattır. Bu noktada Türkiye'deki 21.131.838 aktif sigortalı iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının şemsiyesi altında çalışmaktadır. 2016 yılında 1.369 erkek ve 36 kadın çalışan iş kazaları sebebiyle hayatını kaybetmiştir. Türkiye'de en çok iş kazasına maruz kalınan yaş aralığı 22-29 yaş arasındadır. Kadın ve

erkeklerde en çok kazanın görüldüğü yaş ise 23 olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılında ekonomik faaliyet sınıflandırmasına göre en çok iş kazasının meydana geldiği dört faaliyet alanı ise: 239 ölüm ile bina inşaatı, 179 ölüm ile kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı, 130 ölüm ile bina dışı yapıların inşaatı, 127 ölüm ile özel inşaat faaliyetleridir. Meydana gelen ölümlerin %21'i bina inşaatı faaliyet alanında gerçekleşmiştir (Öçal ve Çiçek, 2017: 630).

İş kazalarının ekonomik analizin yapıldığı ve iş kazası sıklığı yüksek olan 3 sektörün maliyetinin incelendiği bir çalışmada 2012-2023 yılı aralığında iş kazaları projeksiyonu yapılmış olup kazaların mevcut maliyetinin toplam 473.838.228 TL, toplam prim kaybının 249.444.580 TL olduğu değerlendirilmiştir (Durdu, 2014: 88).

İş kazalarının beşeri sermaye açısından etkilerini ölçebilmek amacıyla iş kazası geçiren iş görenlerin ve iş kazasına maruz kalmayan çalışanların kaygı, depresyon farkları ölçülmeye çalışılmış, yapılan araştırmalarda çok boyutlu farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Örneğin yapılan bir araştırmada, kaza geçiren personelin kaza sonucunda işe yaklaşımlarında nasıl bir değişiklik olduğu belirlenmek istenmiştir. Bu konudaki bulgularda, iş görenlerin %83'ünün daha dikkatli yaklaşım sergilediklerini ve %17'sinin var olan işine aynı şekilde devam ettiklerini belirttikleri görülmektedir (Çolak, 2010: 48).

İş kazaları sonrasında işsiz kalabilme olasılığının varlığı da göz ardı edilmemelidir. Kaza sonrasında her ne kadar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çeşitli araştırmalar yapılarak gelir bağlanma durumu gerçekleşse de, maluliyet derecesine göre gelirin sürekli ya da geçici olması ya da bağlanacak gelirin çalışanın kaza geçirmeden önceki hayat standardında kalmasındaki yeterli düzeyi oluşturmadığı görülmektedir. Genel iktisat teorisinde, nominal ya da reel gelirdeki değişimlerin tüketim alışkanlıklarını hemen etkilemediği bilgisinden hareketle sosyal bir varlık olan insanın iş kazası sonrası düşey yönde değişen gelir durumu karşısında hem kendisinin hem de ailesinin olumsuz etkileneceği açıktır. Bunun yanında değişen rekabet ve daha güçlü olmayı gerektiren piyasalarda faaliyet gösteren örgüt çalışanlarının daha donanımlı ve kusursuz olması gerekmektedir. Bu doğrultuda özellikle bedeni gücünü kullanmak suretiyle emeğini çalışmasına katan iş görenin iş kazası sonrası bedeninde meydana gelen fiziki kaybı ya da fikri gücünü sermaye edinen bir iş görenin iş kazası sonrası psikolojik anlamda meydana gelen ruhi kaybı, kendilerinin tekrar çalışma ortamına kazandırılmasında büyük

zorluklarla karşılaşılmasına neden olmaktadır. Kısacası; mikro anlamda işyerleri açısından, makro anlamda toplum için beşeri sermaye kaynağının etkinliğini kaybetmesi; personel devir hızlarının artmasına bağlı olarak işletmelerin küçülmesine veya yok olmasına, ülkelerin üretim kapasitelerinin düşmesine ve ithal ürünlerin artmasına, yani kaynakların dış dünyaya aktarılmasına neden olacak ekonomik sıkıntılar ortaya çıkaracaktır (Demir, 2016: 91).

2. İŞ KAZASI SONRASI İŞ GÖRENLERE SAĞLANAN HAKLAR

İş kazaları sonrasında kaybedilen çalışma ve meslekte kazanma gücü, doktrinde vücut bütünlüğü ihlâl edilen kişinin beden ve fikir gücünün gelir getirici şekilde kullanılması olarak ifade edilmektedir. Burada asıl önem arz eden husus kazanç kaybı veya azalması olmayıp, çalışma gücünün kaybı veya azalmasıdır. Çalışma gücünün kaybı veya azalması sebebiyle ortaya çıkan ekonomik eksilmeler ise zararı oluşturmaktadır. Bu anlamda vücut bütünlüğü ihlâl edilmeden önce zarar gören kazanç elde eden bir kimse olabileceği gibi herhangi bir kazanç elde etmeyen kişi de olabilir. Bunun gibi işsiz veya küçük bir çocuğun da ileride iş bulması ve meslek edinmesi ve bu nedenle kazanç elde etmesi de mümkündür (Şahin, 2011: 133-148).

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çalışma gücü azalan ya da kaybolan çalışanlara, kurumca yapılan inceleme sonrasında geçici ya da sürekli iş göremezlik geliri ile maluliyet aylığı bağlanmaktadır. İş kazasına maruz kalan iş gören hakkında, Sosyal Güvenlik Yüksek Sağlık Kurulu'na yapılan incelemeler sonucunda, bu aylık ve gelirlerden bağlanmasına karar verilir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 2016 yılında ekonomik faaliyet ve cinsiyet sınıflaması yapılarak, 129 kişiye iş kazası ve meslek hastalığından dolayı sürekli iş göremezlik geliri bağlanırken, bu sayı 2015 yılında 16'dır. Geçmiş yıllarda iş kazası ve meslek hastalığı geçirenlerden 2015 yılı içinde gelir bağlananların sayısının erkek ve kadın olarak toplamı 3580 iken bu rakam 2016 yılında 4.513'e yükselmiştir (SGK Yıllıkları, 2015 ve 2016: Bölüm 3.10). 2013 yılında yürürlüğe giren iş sağlığı güvenliği mevzuatı ile ciddi düzenlemeler getirilmiş olsa da, ülkemizde iş kazaları ve gelir/ aylık bağlama miktarlarında aşağı yönlü bir düşüş hala gerçekleşmemiştir.

İş kazaları ve beşeri sermaye kavramını bütün detayları ile ele alarak, kazaların nedenlerini ve sonuçlarını incelediğimizde, bu durumun en acı verici sonuçlarından birisinin, kazanın ölüm ile sonuçlanması olduğunu söyleyebiliriz. Ölümlü iş kazaları; beşeri sermaye kaynağının en vahim, geriye dönüşü olmayan, ani yok oluşu ve sonudur. İş kazaları istatistiklerini incelediğimizde; Türkiye’de 2016 yılında 286.086 iş kazası meydana gelmiş bu kazalar sonucunda 1.405 çalışan hayatını kaybetmiştir. Son yıllarda bir büyüme trendinde olan Türkiye ekonomisi özellikle emek yoğun sektörler ve küçük/ orta büyüklükteki sektörler üzerinden bu büyümeyi sağlamaya çalışmaktadır. İnşaat sektörü de Türkiye ekonomisinin canlandırıcı faktörlerinden bir tanesini oluşturmaktadır. Ancak, KOBİ’lerin denetlenmesinde ortaya çıkan sorunlar, taşeronlaşma, denetim ve caydırıcılık açısından ortaya çıkan yetersizlikler ülkemizde iş kazaları ve ölüm oranlarının bir artış eğilimi içerisine girmesine sebep olmaktadır. Her ne kadar iş kazası sonucu ortaya çıkan ölüm oranları yıllar itibariyle farklılık gösteriyor olsa da iş kazası sayıları 2011 yılından günümüze sürekli bir artış trendi içerisinde olmuştur (Öçal ve Çiçek, 2017: 629-630).

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2016 yılı istatistiklerine göre; 5510 sayılı kanunun 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalılardan iş kazası sonucu ölenlerin sayısı 1.405’tir. Kömür, linyit maden ocaklarında ve inşaat sektöründe hayatını kaybedenlerin sayısının diğer sektör ve faaliyet sınıflarında istihdam edilen iş gören sayısından fazla olduğu tespit edilmiştir (SGK, 2016: Bölüm 18). Beşeri sermaye kaynağı açısından çok riskli olan bu sektörlerde hayatını kaybeden iş görenlerin hak sahiplerine yapılan ödemelerde, 2016 yılı için diğer faaliyet sınıflarında iş kazalarına maruz kalan ve yaşamını yitiren çalışanların hak sahiplerine yapılan ödemelerden fazladır. Bu kapsamda, geçmiş yıllarda ölenlerin hak sahipleri de dahil olmak üzere 2016 yılında 5.187 hak sahibine (anne-baba, eş, çocuk vd.) gelir bağlanmıştır (SGK Yıllıkları, 2016: Bölüm 22). Söz konusu ölümlerin manevi boyutunu hesaplamak imkânsızdır; fakat bu durumun sosyal güvenlik bütçesine ve ülke ekonomisine büyük yük getirdiği de aşikârdır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonuçlarının telafisi mümkün olmayan boyutlara ulaşmaması; ülkemizde adil, güvenilir ve bütün kesimleri kapsayan iş sağlığı ve güvenliği sisteminin, çalışma standartlarının ve etkili denetim sisteminin oluşturulmasına ve böylece çalışma barışının sağlanmasını bağlıdır.

İlk defa, ILO tarafından hazırlanan ve 1999 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sunulan raporda kullanılan '*decent work*' kavramı adil gelir, güvenli bir çalışma ortamı ve aileler için sosyal güvenliğin sağlandığı, kişisel gelişim ve entegrasyona imkân veren, işçilerin endişelerini ve yaşantılarını etkileyecek kararlara katılımı ve oluşumunda söz sahibi olabildiği, fırsat eşitliğine ve kadın erkek eşitliğine dayalı kaliteli istihdam fırsatları sunan iş olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda "insanca iş" sadece sosyal hakları geliştirici değil iş güvenliğini sağlayıcı beşeri sermaye unsuru iş görenin bütün haklarını kapsayan bir kavram olarak da görülmektedir. '*decent work*' kavramı Türkçe'de 'düzgün iş', 'insanca iş', 'uygun iş', 'saygın iş', 'insan onuruna yakışır iş' gibi farklı şekillerde kullanılmaktadır. 'Decent' kelimesinin, işin sadece içeriğini değil, daha geniş bir manada sosyal haklar ve iş güvenliği çerçevesinde kapsadığı anlama vurgu yapmak amacıyla burada 'insanca iş' kavramı kullanılmıştır. ILO'ya göre 'insanca iş'in dört bileşeni bulunmaktadır:

1. *İstihdam*: Sürdürülebilir kurumsal ve ekonomik bağlamda istihdamı geliştirmek,

2. *Çalışma Hakları*: Temel çalışma haklarına ve ilkelerine saygı duymak, bunları geliştirmek ve uygulamak,

3. *Sosyal Güvenlik*: Olası kayıpların yeterli ölçüde tazmin edildiği, yeterli sağlık, dinlenme ve ücret imkânlarının sağlandığı, işçileri memnun edecek çalışma şartlarının oluşturulduğu aile ve sosyal değerleri dikkate alan sosyal korumayı sağlamak,

4. *Sosyal Diyalog*: Güçlü ve bağımsız işçi ve işveren örgütlerinin iştirakinin verimliliği artırma, çatışmaları önleme ve birliği sağlamada önemli rol oynamasıdır (Yılmaz, 2014: 2113-2114).

3. İŞ KAZASININ HUKUKİ BOYUTU

İş görenin anayasal haklarından birisi adil ve insanca çalışabilme hakkıdır. Bu kapsamda, iş görenin maruz kaldığı iş kazalarının ve oluşumlarının birçok nedene bağlandığını, kusur ve sorumluluk kriterlerinin açık ve tam manasıyla ortaya konması amacıyla bu oluşumların ve nedenlerinin tespit edilmesi önem arz etmektedir. Özellikle, işverenin sorumluluktan kurtulabilmesi için işçinin davranışının uygun illiyet bağına kesecek yoğunluğa ulaşmış olması gerekmektedir. Burada davranışın belli bir yoğunluğa ulaşmış

kabul edilebilmesi için işçinin mutlaka kasıtlı hareket etmiş olması şart değildir. İşçinin ağır ihmalinin olduğu durumlarda da nedensellik bağı kesilebilir ve bu durumda işveren sorumluluktan kurtulur. Fakat yoğunluğu uygun illiyet bağına kesecek düzeyde bulunmayan kusur dereceleri işvereni sorumluluktan kurtarmaz. Sadece işveren tarafından ödenecek maddi tazminattan indirim sebebi kabul edilir. Nitekim yargıya intikal etmiş bir olayda iki işçinin kavgası sonucu birisi hayatını kaybetmiştir. Olayla ilgili olarak Yargıtay Genel Kurulu'nun 03.02.2010 tarih ve 21- 36/ 37 sayılı kararı şöyledir: *“Ölüm hadisesi işin görülmesi sırasında vuku bulmuş değildir. Şahsi sebeplerle bir işçi diğer işçiyi öldürmüştür. Bu durumda davalı müessese istihdam eden sıfatıyla sorumlu tutulamaz.”* Görüldüğü gibi söz konusu olayda iki işçi işyerinde kavga etmiş ve bu olay birisinin ölümüne neden olmuştur. Fakat işçilerin kendi kusurları da bulunduğundan her ne kadar işyerinde gerçekleşmiş olsa bile işçilerin kusurları nedensellik bağının kesilmesine neden olmuştur ve bu olay nedeniyle Yargıtay işverenin işçileri istihdam eden sıfatıyla da olsa sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir (Naneci, 2008: 19-20).

Türk hukukunda, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu beşeri sermaye unsuru iş görenin maluliyet durumunu tespit etmek için kullanılan kriter esas olarak, çalışma gücünün kaybıdır. Buna göre, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun, 4/a (eski SSK) ve 4/b (eski Bağ-Kur) maddesi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını, aynı kanunun 4/c (eski Emekli Sandığı) kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az %60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybetme haline maluliyet denir (Ekşi, 2015: 240). Aynı şekilde çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10'unu kaybeden de sürekli iş göremez olarak tanımlanmakta olup bağlanacak aylık veya gelirler bu kapsamda hesaplanmaktadır.

İş görenlerin, ayrıntılarıyla bahsetmiş olduğumuz hukuki bir takım hakları elde etmeleri konusunda yargıya intikal etmiş bir süreç söz konusu ise; gelir bağlanması, sağlık, cenaze yardımı yapılması dışında, kendilerine maddi ve manevi tazminat ödenmesine hükmedilebilir. Yargıtay'a göre tazminatın hesaplanmasında; zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, iş göremez ve karşılık kusur oranları, Kurum tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir

kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerektiği şüphesizdir. Öte yandan tazminat miktarı; işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu yönü ise söz getirmez. Başka bir anlatımla işçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancının ise; yıllık olarak %10 artırılıp %10 iskontoya tabi tutulacağı, 60 yaşına kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonra da bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtay'ın oturmuş içtihatlarındandır (Akbaş, 2012: 125).

Manevi zarar ve tazminat hususunda, her bir davacı için maddi tazminattan ayrı olarak belirtilmesi gerekir. Dava dilekçesinde maddi ve manevi tazminat ayrı ayrı gösterilmişse, hâkim, istenen tazminatın ne kadarının maddi ve ne kadarının manevi tazminata ait olduğunu sorarak tespit ettirmelidir. İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan, maddi ve manevi zararları dava edebileceği gibi, işçinin ölümü halinde Borçlar Kanunu gereğince de ölen iş görenin yardımından mahrum kalan kimseler de bu zararın tazmini için dava açabilirler. Yapılan masraflar bakımından, kanunun yüklediği mükellefiyetler uyarınca veya vekâletsiz iş görme kaidelerine göre yapmak zorunda bulunan kişiler de bu sebeple davacı olabilirler. Davacının ceza kovuşturması sırasında bir kimseden davacı olmadığını söylemesi, sırf ceza tatbiki yönünden olduğundan, iş mahkemesinde maddi tazminat davası açmasına engel değildir (Yelekçi, 2002: 160).

Manevi tazminatla ilgili Yargıtay'ın bir kararına göre, somut olayda; olayın iş kazası olduğu ve olaydan üzüntü duyulduğu dikkate alınarak, Borçlar Kanunu'nun 47. maddesine ve 26.06.1966 gün 1966/7-7 sayılı içtihadı birleştirme kararının içeriğine ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimine ve hak kurallarına göre davacının tedavi dosyası ve sağlık raporları getirtilerek incelenip, ortaya çıkacak sonuca göre uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekir (Akbaş, 2012: 126).

4. İŞ KAZALARININ NEDENLERİ ve BEŞERİ SERMAYE

İş kazalarının beşeri sermaye unsuru iş gören ile çok yakın ilişki içerisinde olduğu bütün hukuk ve ekonomik sistemlerce kabul görmüş ve bilimsel incelemeler sonrasında bu olgunun nedenleri, oluşumu, tarafları, sonuçları ayrıntıları ile ortaya konmuş ve insan kaynağının başat aktör olduğu bulgularına varılmıştır.

Öncelikle şunu ifade etmek gerekir ki, iş kazalarından bahsedebilmek için, olayın çalışma sistemi içerisinde ya da bu sisteme bağlı bir alt sistem içerisinde yaşanmış olması gerekir. Dolayısıyla, sistem olarak çalışma olgusunu tanımakla işe başlamak daha doğru olacaktır. Bu kapsamda çalışma kavramı, insan ihtiyaçlarından kaynaklanan ve medenî bir varlık olarak insanın toplumsal ilişkileri sonucu ortaya çıkan bir olgudur, diğer bir ifadeyle çalışma, toplumda cereyan eden olaylar zinciri ve genellikle sosyal bir olgunun varlığında ortaya çıkar. Ancak herhangi bir sosyal olgunun iş ya da çalışma olarak ele alınabilmesi için, öncelikle üstlenildiği şartların özel olması gerekmekte ve bu şartlar ve olguların diğerleri tarafından yorumlanma şekli oldukça önem kazanmaktadır. Herhangi bir olgunun iş, boş zaman aktivitesi ya da her ikisi veya hiçbiri şeklinde değerlendirilmeye tabi tutulması için o olgunun gerçekleştiği zaman, mekân ve sosyal şartların göz önüne alınması da gerekmektedir. Aksi takdirde her etkinliğin veya faaliyetin çalışma olarak değerlendirilmesi kavram kargaşasının oluşmasına neden olmaktadır (Ören ve Yüksel, 2012: 36).

Çalışma olgusunun gerçekleştiği çalışma ortamı dışında, örneğin ev içinde gürültüye, vücut yapısının zarar görebileceği derecede yüksek ısı ve neme ya da evimizi temizlerken kullandığımız kimyasallara maruz kalmaktan dolayı yaşanan kazaları, iş kazası olarak kabul etmemiz doğru değildir. Bu sebeple, kazaya maruz kalanın bilgisi, eğitim düzeyi, sağlık durumu ya da deneyimi de önem arz etmemektedir. Oysa ki, çalışma ortamında beklenilmeyen bir durum olarak ortaya çıkan iş kazalarının; iş gören bilgisi, eğitim düzeyi, sağlık durumu ve deneyimi ile ilişkisi yadsınamayacak derecede büyüktür. Yeterli eğitimi almış bir iş gören, gürültülü çalışma ortamında, belirli bir düzeyden sonra, geçici yada sürekli bir sağırılık durumuyla karşılaşma tehlikesi içerisinde olduğunu ve alması gereken tedbirleri çalışma ortamına entegre ederek, öncelikle kendisini korur. Aynı şekilde, birçok iş görenin yetersiz aydınlatma sonrasında kazaya maruz kaldığı bilinmektedir. Bu çevresel

faktörlerin giderilmesi dışında örneğin, bir işletmenin gaz kullanım deposunda kaynak yapan iş görenin gerekli çevresel tedbirleri alarak oluşabilecek riskleri öngörmesi; bilgiyi, eğitimi, deneyimi ve sağlıklı düşünmeyi gerektirir. Aksi takdirde, kimyasala ya da oluşacak patlama sonrasında yüksek dereceli bir ısıya maruz kalmak kaçınılmaz son olacaktır (Demir, 2016: 101).

Beşeri sermaye kavramı unsurlarını ihtiva eden faktörlerin, insan kaynağına bağlı kaza nedenleri için açıklayabileceğimiz faktörler olduğunu söylememiz mümkündür. Bu açıdan faktörler arasındaki ilişkiyi tam manasıyla açıklayabilmemiz için; yaş, cinsiyet, medeni durum, sosyal statü, iş deneyimi, eğitim ve kültür düzeyi, alışkanlıklar gibi kişisel özellikler ile beşeri sermaye kavramının nitelikleri olan bilgi, eğitim, sağlık, deneyim ve demografik özellikler arasındaki etkileşimi anlamamız gerekmektedir. En uygun kişisel koruyucuların seçilmesi ve nasıl kullanılacağını bilmesi, iş görenin bilgi düzeyini ve üretkenliğini artıracak, personel devir hızını azaltacak, sağlık harcamaları yanında tazminat ödemelerini minimuma indirecek ve örgütü de entropik bir sürece girmekten koruyacak önlemler bu bütünlüğün sisteme sağlayacağı en büyük katkılardandır.

İş kazaları üzerinde yaş ve buna bağlı olarak kazanılan deneyimin etkisi büyüktür. İş görenler, gerekli bilgilendirme ve eğitim çalışmalarından sonra işe başlamış olsalar dahi, iş kazalarına maruz kalabilmektedirler. Yapılan araştırmalar, genç iş görenlerin kazaya daha yatkın olduklarını, ilerleyen yaşlarda kazanılan tecrübe ile bu riskin azaldığını ortaya çıkarmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu istatistikleri, 25-39 yaş grubundaki çalışanların daha yoğun bir şekilde iş kazalarına maruz kaldıklarını göstermektedir. Bu durum; çalışma ortamına giren, iktisadi hayatı şekillenecek iş görenler için ve aktif nüfus açısından olumsuz bir tablo oluşturmaktadır. Aynı şekilde, kadınların iş hayatına girmeye başlamaları ile kadın çalışanların da sıkça iş kazalarına maruz kaldıkları görülmüştür. Her ne kadar kadın çalışanların, erkek çalışanlardan daha az kazaya maruz kaldıkları görülse de, kadın çalışanların yaşadıkları sıkıntılar daha fazladır. Özellikle, annelik ve evin düzeni statüsünü üstlenen kadınların, iş kazaları sonrasında daha fazla yıpranacakları açıktır. Bu durum, kadın istihdamını ve kadınların iş ortamına adaptasyonunu zorlaştırmaktadır (Demir, 2016: 103).

İş görenin sağlığını ve iş güvenliğini tehlikeye atan bir diğer kaza nedeni, zararlı alışkanlıklardan birisi olan alkol ve uyuşturucu madde bağımlılığıdır. Bu zararlı alışkanlıklar kolay geçiştirilemeyecek

duygusal gerilimler, görüş alanında daralma, görüş koşullarındaki değişime uyum azalması, tepki süresinde artma, düşünce ve hareketlerde güven eksikliği, güçlükleri doğrudan değerlendirememe, kendisini denetlemede güçsüzlük gibi birçok yetersizliğe neden olmaktadır. Birey üzerindeki sosyal baskının hafiflemesi, karakter ve davranış değişikliklerine neden olmaktadır. Alkol ve uyuşturucu maddeler, ilk alınışla birlikte memnunluk ve iyimserlik hislerini oluşturarak, insanı emniyetli bir ortamda bulunduğu kanısına vardırarak tehlikeye atmaktadır (Baş, 2015: 13).

Bedenin onarımı, çeşitli madde ve hormonların sentezi, hafızanın yapılandırılması, psikolojik dinlenme uykunun belli dönemlerinde gerçekleşir. Bir kişi normal işlevlerini yerine getirebilmek için günde ortalama sekiz saat uykuya ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaç ergenlik çağındaki gençler için daha da fazladır. Gece uyunan saat sayısı azaltıldığında bu saatler uyku borcu olarak birikmektedir. Uyku borcunun giderilmesinin tek yolu ise uyumaktır. Uykusunu alamayan bir kişide düşünmeyle ilgili sorunlar ortaya çıkmaktadır. Yeni şeyleri öğrenme daha yavaş gerçekleşir, bellek ile ilgili ve karar verme süreçlerinde sorunlar yaşanabilmektedir. Bu açıdan bilgili, deneyim sahibi ve sağlıklı düşünebilen iş görenler dahi kazaya maruz kalmakta ve ciddi problemler yaşamaktadırlar (Baş, 2015: 8). Özellikle vardiyalı çalışmalarda uyku ve dinlenme mekânlarının oluşturulması, acil durumlarda işyeri hekimince ya da ortak sağlık ve güvenlik birimlerince sağlık hizmetlerinin verilmesi, çalışma sağlığını koruyacak ve çalışmanın bütün taraflarına barış, güvenilirlik, sürdürülebilirlik getirerek toplam faydayı maksimuma getirecektir.

Yapılan çalışmalarda, iş kazalarının işçiden kaynaklanan nedenleri arasında ilk üç sırayı dikkatsizlik (%50), deneyimsizlik (%17) ve acelecilik (%13) almaktadır. İş yeri kaynaklı nedenler arasında ise, koruyucu önlemlerin olmaması (%30) ve işyeri fiziki bozuklukları (%26) en sık belirtilen iş kazası nedenleridir. İş kazası nedenlerinin araştırıldığı çalışmalarda, sıklıkla işçi kaynaklı nedenler ön planda gösterilmektedir. Smith ve arkadaşları yaptığı çalışmada iş kazalarının en önemli nedeninin güvenlik tedbirlerine tam olarak uyulmaması olduğunu bildirmişlerdir. Kalemoglu ve arkadaşlarının çalışmasında ise, iş kazalarının deneyimsizlik, eğitimsizlik, acelecilik, uykusuzluk, ihmal ve umursamazlıktan kaynaklandığını öne sürmüşlerdir. Bu araştırmalar, insan kaynaklı nedenlerin işyeri kaynaklı nedenlere göre daha yüksek oranda gerçekleştiğini

göstermiştir. Böylece; eğitimin, deneyimin ve işçi sağlığının önemi sayısal verilerle ortaya konmuştur (Dağlı ve Serinken, 2012: 170).

Benzer işlerin sürekli biçimde yapıldığı bir iş ortamında oluşan sorunlardan bahsedecek olursak bunlardan biri de tek düzelik ya da monotonluktur. Sinirsel gerilime neden olarak çalışan üzerinde daha çok zihinsel bir yorgunluğa neden olan tek düzeliğin giderilmesinde "işin zenginleştirilmesi" ve aynı işyerine farklı işlerde çalışma önerilmektedir. Doğal olarak, işletme içerisinde işin zenginleştirilmesi ve farklı bir iş önerme çalışmaları, iş görenin eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve bilgi kapasitesinin artırılması ile mümkündür. Bu durumda, iş gören örgüt içerisindeki işlerin birçoğunu tecrübe etmiş, işletmeyi ve çalışma sistemini anlamış ve kaza riski bulunan işleri öğrenmiş olacaktır. Aynı zamanda, çalışan monotonluktan kurtularak, dikkatini ve enerjisini farklı alanlara kaydıracak, tek düzeliğin doğurduğu stresten uzaklaşarak sağlığını koruyabilecektir. İşin kişiye bir tatmin sağlayacak düzeyde, geliştirilmesi monotonluğu kendi katkısı oranında ortadan kaldıracaktır. İşyerinde yapılan gözlem ve sorularla iş zenginleştirme veya rotasyonun başvuru bir yöntem olmadığı anlaşılmıştır (Lordoğlu, 1985: 276).

İş kazalarına en yoğun şekilde neden olan psikolojik faktör strestir. Etkilenen kronik stres kaynağı her ne olursa olsun, çalışanların bu olumsuz stres faktörlerini olumlu hale dönüştürmesi mümkündür. Bu kapsamda önemli olan stressiz bir yaşam değil, kaynağında çözümleyerek stresle başa çıkabilmektir. Dolayısıyla stres iyi yönetildiğinde, yaşamın daha hoş, daha kaliteli ve çalışmaların daha verimli olacağı söylenebilir. Stres bir süreç olarak ele alındığında, olayları değerlendirme şekinden düşünce yapısına, duygulardan davranış kalıplarına kadar pek çok boyuttan oluşur. Bu bağlamda stresle baş etmenin en iyi yolunun, kişinin kendisinde strese sebep olan şeyleri fark edip kontrol altına almasında yatmakta olduğu ifade edilebilir. Yani kişi stres oluşturan içsel ve çevresel faktörleri algılama biçimini olumlu yöne kanaliz edebilirse stresle başa çıkmada da oldukça mesafe almıştır denilebilir. Diğer taraftan iş görenlerin çalıştıkları örgütler de bu anlamda çalışanların daha huzurlu, mutlu ve verimli olmalarını sağlayıcı fiziksel, sosyal ve psikolojik ortamlar ve politikalar belirlemeli ve uygulamalıdır (Soysal, 2009: 37).

İş kazalarının soruşturulması kapsamında, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Müfettişleri ve Denetmenleri tarafından ilginç sonuçlar elde edilmiştir. Bu noktada; iş kazalarına neden olan

çevresel faktörler, iş araç gereçleri ya da örgütsel yapıya bağlı kaza nedenleri dışında çok üzerinde durulmayan ya da tam olarak anlaşılamayan sosyal yaşantı kriterinin, aslında iş kazaları olgusunun önemli bir noktasında olduğunu söylemek zor değildir. Öyle ki, yapılan denetim ve soruşturmalarda, kız arkadaşından ayrılarak yaşadığı üzüntü ve onunla tekrar bir araya gelememe düşüncesiyle iş başı yapan çalışanın, sağ kolunu kaybederek uğradığı özrün temelinde, alışkanlıklarını ve sosyal yaşantısının etkilerini görmek mümkündür. İş görenin yaşadığı bu psikolojik, depresif durum, kendisini kazaya yatkın hale getirmekte, çalışmayı amacından saptırarak olası kaza risklerini tetiklemektedir. Bazen de, çalışmadan kaynaklanan yılgınlıklar ve işyerindeki çatışma ortamında oluşan sorunlar nedeniyle, iş görenler kötü niyetli olarak kazaya yatkınlık oluşturmakta; kendilerini, işyerlerini ve bazen de üçüncü şahısları zan altında bırakmaktadırlar. Dolayısıyla bu davranışların temelinde; bilgisizlik, tecrübesizlik ve sağlıklı düşünememenin yattığını söylemek mümkündür (Demir, 2016: 106).

İş kazalarının ve beşeri sermaye kaynağının en önemli sorunlarından birisi iş tatmini ve motivasyondur. Öyle ki, bu iki olguyu birlikte etkileyen faktörlerden bahsetmek gerekirse, iş tatmini ve motivasyonu etkileyen en önemli bireysel faktörlerden birisinin eğitim olduğunu söyleyebiliriz. Burada önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentiler gibi faktörlerle yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında bir dengenin bulunmasıdır. Örneğin, bazı işlerde, yükseköğrenim görmüş çalışanların, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış çalışanlardan daha az doyumlu oldukları bilinmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 256).

İş kazaları ve beşeri sermaye kaynağının iş araç, gereçleri ve örgütsel yapı arasındaki ilişkisini kavramamızda; insan davranışları ve çevresel faktörler dışındaki kaza nedenleri olarak bilinen diğer faktörlere bağlı kaza nedenlerinin bilgi, eğitim, sağlık ve deneyim ile ilişkisini açıklamamız yardımcı olacaktır. Çağımızda üretim artışını sağlamak amacıyla, yeni teknolojik makinelerin geliştirilmesi sonucu kullanılan iş araç ve gereçleri, üretimi ve ürünün kalitesini artırırken hastalık ve kaza risklerinin artışına da neden olmaktadır. Ülkemizde teknolojik gelişmelere hemen adapte olabilecek bir iş gücü yapısının olmaması, makine koruyucuları ile kişisel koruma araçlarının kullanımının yoğun olmaması, kazaların sayısını ve boyutunu artırmaktadır. Bu nedenle, iş araç ve gereçlerinden kaynaklanan

kazalarda uzuv kopması ve ölümler çok olmakta, üretkenliğini kaybetmiş bir iş gücü piyasası ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2012: 26).

İşyerinde, işlerin yapılış tarzı ile ilgili örgütlenmenin iş kazalarının oluşumunda etkili olduğundan bahsetmiştik. Bu duruma örnek verecek olursak; işler normal seyri dışında hızlandırıldığında, tekrarlı hale getirildiğinde, çalışanlar arasında iş rotasyonu yapılmadığında, iş başı eğitimleri yetersiz olduğunda veya iş içeriğinde yaşanan değişimler sonunda bu değişimlerle ilgili eğitimler verilmediğinde, çalışma alanı, yerleşim planı, güvenli bir şekilde iş yapmaya uygun olmadığında, iş alanı mekanizasyonu sonucu gerekli koruma tedbirlerinin (safeguard) alınmaması yani, koruyucu ve önleyici sistemler zayıf kaldığında iş örgütlenmesi, iş kazalarının artmasına hizmet eder. Ayrıca, yapılan işin doğası kazalara neden olan bir başka organizasyon yapısı faktörüdür (Mamatoğlu, 2001: 23).

5. İŞ KAZASI, DEMOGRAFİK YAPI ve BEŞERİ SERMAYE

Nüfus bilim ya da demografik yapı, işgücü piyasası ile yakından ilgili bir alandır. İşgücü arzını belirleyen etmenler demografik yapı dinamikleri tarafından belirlenir. Bu dinamikler doğum, ölüm ve göç gibi olayları içerir. İşgücü talebi, işverenlerin kararlarını yansıtır. İşgücü arzı çalışanların kararlarını aksettirir. Talep ve arzı etkileyerek ücretleri ve istihdamı belirler. Düzenli bir makroekonomik çerçeve, yatırımlarda gelişme, fiziksel sermayeye ve insan sermayesine yatırım büyüme için gerekli yapıtaşlarıdır. İşgücünün talep ve arzı arasındaki uyumsuzluk işsizlik yaratır. Türkiye'de boş pozisyonlara eleman bulunamayışı ve aynı zamanda nitelikli elemanların iş bulamayışı gibi bir sorun yaşanmaktadır. Eğitim, işgücü piyasasında anahtar bir rol oynar. Eğitimin işgücü piyasasına etkisi, sadece işgücünün üretkenliğini ve becerilerini artırmak değildir. Eğitim uzun dönemde bireylerin doğurganlık kararlarını, böylece nüfus artış hızını ve dolayısıyla direkt olarak işgücü arzını etkilemektedir. Nüfusbilim ve işgücü piyasası ilişkilerinin eğitim boyutu önemlidir. Eğitim politikaları, işgücü piyasası politikalarının önemli bir boyutunu oluşturur. İşgücü piyasasının planlanmasında nüfusun büyüklüğü yanında, nüfusun eğitimi, yaş yapısı, cinsiyet yapısı ve coğrafi dağılımı önemli bir rol oynar. Nüfusun yaş yapısı çalışma çağındaki nüfus hakkında bilgi verir. Çalışma çağındaki nüfus işgücü arzının belirleyicisidir (Tansel, 2012: 28).

Sosyal hayatın ve kurumsal yapılanmanın demografik yapı ile ilişkilerinin çok yönlü, karmaşık ve en yoğun olduğu alanların başında sosyal güvenlik gelir. Öncelikle, sosyal güvenliğin hedef kitlesi ve varlık sebebi, toplam nüfus yani demografidir. Sosyal güvenlik ihtiyacı; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, gelir seviyesi, inanç farklılıklarına bakılmaksızın her insan için temel ve evrensel bir ihtiyaç olduğundan, toplumu oluşturan herkesi (bütün nüfus) koruma kapsamına almak bir sosyal güvenlik idealidir (Alper vd., 2012: 23). Üretmek, rekabet edebilmek, yeni teknolojiler var edebilmek, dünya arenasında bende varım demek, nüfus yapısının ve beşeri sermaye kaynağının maksimum faydayı elde edecek bir sistemde harmanlanması ile mümkündür. Ülke nüfusunun terörist saldırılar sonrasında zarar görmesi gibi, iş kazaları da, beşeri sermaye kaynağının terörizmidir. Modern ülkeler düzeyine çıkmak isteyen toplumlar, üretim yapılarını olumsuz etkileyen her türlü riski ortadan kaldıracak tedbirleri almak zorundadır. Çünkü modernizm, emeğin hakkını vermekten ve onu yok edecek her türlü tehlikeden korumakla mümkündür. Bunun en temel yolu, eğitilmiş ve bilgili iş gören sayısını artırmak, sağlık sistemini güçlendirmek, beyin göçünü azaltmak ve ülke menfaatleri için kullanılır hale getirmek, iş sağlığı ve güvenliği hususunda kanuni düzenlemeleri tamamlamak, bu konuda siyasal ve bürokratik engelleri kaldırmak, iş gören psikolojisini, ruh halini anlamak için çalışmalar vs. yapmaktır (Demir, 2016: 109).

SONUÇ

Dünya ekonomilerini analiz ettiğimizde, siyasi veya toplumsal nedenlerle kaybedilen ya da ülkeler arası işgücü arz ve talebi nedeniyle değişen beşeri sermayenin hızla etkinliğini kaybettiği; insansız hava araçları ya da robotik askeri sistemlerin devreye girdiği görülmektedir. Ancak, ülkemizde insana yatırım hala büyük önem taşımakta ve 2017 yılı bütçesi içerisinde eğitim harcamalarının miktarı önceki yıllardan daha fazla oranda gerçekleşmektedir. Yapılan eğitim harcamalarının önemli bir kısmı ise, iş sağlığı güvenliği açısından işçi ve işverenleri amaçlara ulaşmak ve araçları kullanmak noktasında daha etkili ve verimli hale getirmeyi amaçlamaktadır.

Toplumların tarih boyunca en büyük idealleri; modernleşmek, dünya milletleri arasında söz sahibi olmak, güçlü, istikrarlı ve sağlam ekonomik temellere dayalı bir ülke konumuna gelmektir. Bunun için tarihte savaşlar yapılmış, yeni kıtalar keşfedilmiş, ülke haritaları sil baştan düzenlenmiş, sömürgecilik en önemli ekonomik sistem haline gelmiş ve sonunda kapitalist-homo ekonomist bir iktisat yapısı ortaya çıkmıştır. Bu sistemde, üretmek ve katma değer yaratmak için her türlü serbestiyet sağlanmış; günümüzün üretim sistemleri, emek arz ve talep dengesi kurulmuş, beşeri sermaye kaynağı iş görenin etkinliğini, verimliliğini artıracak politika ve yöntemler geliştirilmiş, fakat emek-makine çatışması önlenememiştir. Bu amaçla yapılan çalışmada, emek-makine çatışması sonucu ortaya çıkan iş kazaları olgusundan bahsedilerek, bu olaydan etkilenen beşeri sermaye kaynağı ve sorunlarını; kısacası iş kazaları ve beşeri sermaye ilişkisi anlatılmaya çalışılmıştır. İş kazaları ve beşeri sermaye ilişkisi açısından şu önerilerde bulunabiliriz:

- Her türlü iş sahasında çalışanların iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli bilgiye sahip olması açısından işverenler ve devlet tarafından eğitim faaliyetleri daha fazla yapılmalı ve sağlık hizmetlerinin kalitesi artırılmalıdır.
- İşverenler iş sahalarında iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili tedbirleri alma konusunda daha titiz davranmalıdır.
- İş kazaları sonrasında işverenler ve devlet tarafından bu kişilerin iş hayatına dönüşünü kolaylaştırmak amacıyla gerekli eğitim ve rehabilite çalışmaları daha fazla yapılmalıdır.

- Ülkemizde yoğun bir şekilde yaşanan iş kazaları bazen ölümler bazen de yaralanma ile sonuçlanmakta, özellikle risk grubu yüksek işletmelerde iş kazalarının minimum düzeye indirgenebilmesi amacıyla denetim ve incelemelerin daha sık ve yoğun biçimde yapılması ve iş görenler açısından yapılacak ihbar ve şikâyetleri etkin ve hızlı bir şekilde değerlendirecek sistemler geliştirmek gerekmektedir.
- İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli fiziksel şartları yerine getirmesi, iş araç ve gereçleri açısından güvenlik tedbirlerini sağlaması ve devletin güvenlik sistemi oluşturulmamış iş araç ve gereçleri ihraç edilmesine izin vermemesi gerekmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği alanındaki uzmanlık ve danışmanlık faaliyetlerinin devletin denetimi altındaki bağımsız kurum ve kuruluşlarla yerine getirilmesi, bu konuda işverene bağlılığın azaltılması gerekmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında toplumsal bilinç oluşturmak, yazılı ve görsel medyayı bu konuda etkili kullanmak gerekmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği açısından mevzuat eksiklerinin giderilmesi için çalışmalar yapmak, gelişmiş ülkelerdeki uygulamaları takip etmek ve ülkemize uyumlu hale getirmek gerekmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması açısından kurumlar arasında koordinasyonu sağlamak ve yaşanabilecek uyumsuzlukları çözüme kavuşturacak politikalar geliştirilmelidir.
- İşverenleri iş sağlığı ve güvenliği sistemini tam uygulaması açısından bilinçlendirmek ve bu konuda devlet desteği sağlamak gerekmektedir.
- Kayıt dışı yaşanan iş kazalarını en aza indirmek amacıyla gerekli düzenlemeleri hayata geçirmek gerekmektedir.
- Beşeri sermaye unsuru iş görenlerin, iş sağlığı ve güvenliğine uymaları açısından motive edici unsurların işveren ve devlet kanalıyla gerçekleştirilmesi amacıyla gerekli destek sağlanmalıdır.

- İş kazaları sonrası işyerlerinde ve büyük sanayi kuruluşlarının civarlarında ilk yardım ve acil müdahale merkezlerinin kurulması gerekmektedir.
- İş kazalarını azaltmada, beşeri sermayenin deneyimini artıracak politikalar geliştirmek, beyin göçünü azaltarak ülke menfaatlerine dönüştürmek gerekmektedir.
- Beşeri sermayenin etkinliğini artırmak için iş görenlerin eğitim kapasitelerinin artırılması gerekmektedir.
- Bilgi seviyesini yükseltmek amacıyla iş başı eğitimlerini artırmak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması konusunda bilgilendirme yapmak hayati önem taşımaktadır.
- Beşeri sermayenin fiziki ve psikolojik ruh sağlığını bozacak her türlü faktörün ortadan kaldırılması için çalışmalar yapmak gerekmektedir (Demir, 2016:112).

KAYNAKLAR

- Alper, Yusuf vd. (2012). 2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik (Emeklilik) Sistemine Bakış, Tüsiad, Yayın No: T/2012-11/535, İstanbul.
- Akbay, Ömer (2012). Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Baş, Fatih İrfan (2015). Geçici Fiziksel Özelliklerden Yorgunluk ve Uykusuzluğun Sürücü Davranışları Üzerine Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Çolak, Fatma Alev (2010). İş Kazası Geçiren ve Geçirmeyen İş görenlerin Depresyon, Öfke, Kaygı, Algı- Dikkat, Dışadönük - İçedönüklükleri Açısından Karşılaştırılması, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tmmob (Mart 2018). İş Sağlığı ve İşçi Güvenliği Raporu, Yayın No: MMO/ 689, s.1, Ankara.
- Dağlı, Bekir ve Serinken, Mustafa (2012). "Occupational Injuries Admitted to the Emergency Department", *Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi, Acil Tıp Anabilim Dalı, The Journal Of Academic Emergency Medicine*, k.t: 28.11.2011, c. 11: 167-170.
- Demir, Harun Taha (2016). İş Kazaları ve Beşeri Sermaye İlişkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Kırıkkale.
- Durdu, Halil İbrahim (2014). "İş Kazalarının Ekonomik Analizi ve Bazı Sektörler Bazında Değerlendirilmesi", *Sosyal Güvence Dergisi*, Sayı: 5, S. 88.
- Ekşi, Mert (2015). "Sosyal Güvenlik Hukukunda Yer Alan 'Malullük ve Engellilik' Kavramlarının Vergi Kanunlarındaki Geçerlilik Tartışması", *İsmmo Mali Çözüm Dergisi*, S. 239.

- Lordoğlu, Kuvvet (1985). “Bir Kamu İşletmesindeki İş Kazaları ve Nedenleri Üzerine Bazı Notlar”, *Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Türk- İş Dergisi*, Bursa, S. 263-281.
- Mamatoğlu, Nihal (2001). İş Kazalarının Azaltılmasında Davranış Temelli İş Güvenliği Modellerinin Uygulanması (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Naneci, Aslı (2008). Yargıtay Kararları Işığında İş Kazaları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Öçal, Mehmet ve Çiçek, Özal (2017). “Türkiye Ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 6, Yıl: 6, Sayı:16, ISSN: 2147-3668, 2017/ 3.
- Ören, Kenan ve Yüksel, Hasan (2012). “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, Yayın: 2147-3668, S. 36.
- Özaydın, Mehmet Merve ve Özdemir, Ömer (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6/ 1, 251-281.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2016). İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, 2015 ve 2016.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2018). İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, 2017 ve 2018.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2016). 16 Haziran 2006 tarih 26200 sayılı Resmi Gazete: 5/ 45.
- Soysal, Abdullah (2009). “İş Yaşamında Stres”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Çimento İşveren*, Mayıs 2009.
- Şahin, Ayşenur (2011). “Vücut Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Zarar ve Tazmini, Gazi Üniversitesi, *Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt.15, Sayı 2, S. 133-148.

- Tansel, Aysıt (2012). “2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış”, *Tüsiad*, Yayın No: T/ 2012- 11/ 536, İstanbul.
- Yelekçi, Memduh (2002). Dünya’da ve Türkiye’de Sosyal Politika - Ekonomik Gelişim Sosyal Güvenlik İş Hukuku Açısından Sosyal Sigortalar Hukuku Kavramı, Tanımı ve Sonuçları, Yargı Yayınevi, Ankara.
- Yılmaz, Abdurrahman (2014). “İş Kazaları ve Kültür: İş Kazalarının Önlenmesinde Kültürel Yaklaşım”, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume*, S. 2105-2124, Ankara, 9/ 5.
- Yılmaz, İhsan Can (2012). İş Kazalarının Analizi (Mobilya Sanayindeki Küçük ve Orta Boy İşletmeler İle Büyük Boy İşletmelerin Karşılaştırılması) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- The Human Capital Report (2015). <http://ref.sabanciuniv.edu/>, (Erişim Tarihi: 18 Mayıs 2015).

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIK İŞLEMLERİNE ve HAKLARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

Emin ATAŞ
Sosyal Güvenlik Denetmeni

ÖZET

Ülkemizde köyden kente göç yıllar itibariyle hızla artmaktadır. Göç ile şehirlere gelen insanlar, özellikle kadınlar hizmetçilik, bakıcılık gibi ev hizmetlerinde çalışmaktayken; erkekler genellikle şoförlük, bahçıvanlık gibi dolaylı olarak evle ilgili işlerde çalışmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışan bu insanlar, uzun yıllar boyunca anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkından mahrum kalmışlar, ancak zaman içerisinde sosyal güvenlik kapsamına kademe kademe dahil edilmişlerdir. Önce ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar sosyal güvenlik sistemine dahil edilirken yine önemli bir kısmı sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmıştır. Daha sonra, 2014 yılında 6552 sayılı kanunda yapılan değişiklikle birlikte, ev hizmetlerinde çalışanların tamamı sosyal güvenlik kapsamına alınmış, sosyal sigorta prim teşviklerinin ev hizmetlerine de uygulandığı konusunda kapsamlı bilgilendirme yapılmış ve bürokratik işlemler neredeyse yok denecek kadar azaltılmıştır. Bu çalışmada yapılan yasal düzenlemeler, yargı kararları eşliğinde incelenerek tereddüt edilen hususlar açıklanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ev Hizmetleri, Sosyal Sigortalar, Çalışanlar.

AN EVALUATION: RIGHTS and INSURANCE OPERATIONS of EMPLOYEES in-HOME SERVICES

ABSTRACT

In our country, the migration from village to city is rapidly increasing in years. People who come to cities with migration, especially women, while working at home services such as maid, caretaking; men usually employees indirectly related home works such as chauffeur, horticulture. These people who had worked at home services had deprived of the right of social security that has been a constitutional right, for many years. However, in time they had been included in the scope of social security step by step. Initially, those who work paid and constant at home services had included in the social security system, yet a substantial part of them had been out of the social security coverage. Subsequently, with the amendment made in Law No. 6552 in 2014, all people who work in - home services were included in the social security coverage, comprehensive informing was given about the applied of social insurance premium incentives' to home services too, and bureaucratic procedures were reduced at the minute amount. The legal arrangements made in this study have been examined in the context of judicial decisions and the issues that cause hesitation has been tried to be explained.

Key Words: Home Services, Social Insurances, Employee.

GİRİŞ

Ev hizmetlerinde çalışan kişiler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun ilk halinde sigortalı olarak sayılmadıkları için anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkından mahrum kalmaktaydılar. İlk olarak 11.08.1977 tarih 2100 sayılı kanun ile 506 sayılı kanunda yapılan değişiklik ile ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Daha sonra 10.09.2014 tarihinde 6552 sayılı kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılan değişiklik ile ev hizmetlerinde çalışanların tamamı on günden az çalışanlar, on gün ve üzerinde çalışanlar olmak üzere 01.04.2015 tarihi itibarıyla sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. 5510 sayılı kanunun 6. maddesinde sigortalı sayılmayanlar başlığı altında ev hizmetlerinde çalışan kişiler sayılmıştır. Ancak “kanunun ek 9. maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde on gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç” denilmek suretiyle ev hizmetlerinde çalışan kişilerin tamamı sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Çalışmada sırasıyla; ev hizmeti kavramı açıklanmış, ev hizmetlerinde çalışan kişilerin sigortalılık işlemleri anlatılmış ve uygulamada bulunan idari para cezalarıyla birlikte değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır.

1. EV HİZMETİ KAVRAMI

Çalışmanın ana unsurunu oluşturan ev hizmeti kavramı, 5510 sayılı kanunda ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmamıştır. Her iki kanunda da ev hizmeti kavramı kullanılmış ancak tanımına yer verilmeyerek tanımlama işi öğretiye ve yargı kararlarına bırakılmıştır. Ev hizmetleri; çalışma hayatının klasik endüstri temelli sektörel sınıflandırılması içerisinde önemli bir yer tutan hizmetler sektörü altında yer almaktadır (Özçam ve Fidan, 2017: 96).

Öğretide yaygın kabule göre ev hizmeti; hizmetçilik, aşçılık, şoförlük, bahçıvanlık gibi evin günlük işlerine yönelik, aile bireyleri dışında kalanlarca yürütülen işler olarak açıklanmaktadır (Güzel vd. 2014: 14). Okur'a göre (2004: 10), ev hizmeti evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekâna yönelik bir iştir. Konut ile doğrudan bağlantı içindedir. Ev hizmetinin doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik olması gerekir. Ev hizmeti evden soyutlanamaz. Hizmet doğrudan veya dolaylı olarak eve yöneliktir. Ev

temizliği eve doğrudan bağlı bir hizmet iken ahçılık, bahçivanlık, bekçilik dolaylı olarak ev yaşamına katkıda bulunan, onu kolaylaştıran hizmetlerdir. Ev ile hizmet arasında doğrudan veya dolaylı bağlantı kurulamıyorsa, o hizmeti ev hizmeti saymak mümkün değildir. Okur tarafından yapılan bu açıklama gerek Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararlarında gerekse Yargıtay Hukuk Daireleri kararlarında sıkça kullanılmıştır.¹

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından düzenlenen Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ’de (bundan sonra Tebliğ olarak anılacaktır) ev hizmeti; ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması olarak tanımlanmıştır (SGK, 2015a).

Yine SGK tarafından düzenlenen Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı başlıklı genel yazıda ev hizmeti kavramı ev kavramıyla tanımlanmıştır (SGK, 2015b). Ev içerisinde yaşayanlar tarafından yapılabilecek temizlik, ütü, yemek yapma, çamaşır, bulaşık yıkama, alışveriş ve bahçe işleri ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin ev halkı dışındaki bireyler tarafından yapılması “ev hizmeti” olarak tanımlanır. Aralarında aile bağı olup olmadığına bakılmaksızın bireylerin içinde yaşadığı yapı ile bu yapının garaj, depo ve bahçe gibi bölüm ve eklentileri de “ev” olarak dikkate alınacaktır. Çocuk, yaşlı veya özel bakım işi nedeniyle ev hizmeti kapsamında sigortalı sayılanların bu işi kendi evinde ya da hastanede yapmaları halinde sigortalıların çalıştığı yerler evin bölüm ve eklentisi olarak değerlendirilecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından hazırlanan 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşme’ye ve 201 sayılı Tavsiye Kararı’na göre; ev işi – ev hizmeti ayırımına gidilmemiştir. Ev işi kavramı; ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işler, ev işçisi ise istihdam ilişkisi dahilinde ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişi olarak tanımlanmıştır. ILO 189 sayılı sözleşmesinde ev işi tanımında, ara sıra ve düzensiz olarak

¹ Örnek kararlar için bkzn. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (05/02/2014), 2013/2280 E., 2014/65 K.; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, (22/01/2018), 2016/16077 E., 2018/233 K.; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, (09/03/2017), 2017/799 E., 2017/1931 K.

yapan ve meslek olarak geçimini sağlamak için yapmayan kişileri ev işçisinin kapsamı dışında tutmuştur (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 20). Anılan sözleşme ülkemizce henüz onaylanmadığı için iç hukukun uygulanmasında yaptırım gücü ve bağlayıcılığı bulunmamaktadır.

2. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIK İŞLEMLERİ

Sosyal güvenlik işlemleri teknolojinin gelişmesiyle birlikte çok daha pratik bir şekilde yapılmaya başlamıştır. Ancak mevcut durumda dahi profesyonel olmayan kişilerin işyeri bildirimini yapması, işe başlayan kişinin sigortalı bildirimini yapması, işten ayrılan kişinin işten ayrılışının bildirilmesi, her ay aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmesi gibi sigortalılık işlemlerini yapabilmesi, işveren ekranlarını kullanabilmesi pek mümkün olmamaktadır. Bu nedenle ev hizmetinden yararlanan kişilerin ev hizmetinde çalıştırdıkları kişilerin sigortalılık işlemlerini çok daha pratik yapabilmeleri için yeni düzenlemeler yapılmıştır. Çalışmanın bu kısmında yapılan düzenlemeler on günden az çalışanlara, on gün ve daha fazla çalışanlara yönelik yapılacak işlemler anlatılacaktır.

Aşağıda açıklanan işlemlerden, 5510 sayılı Kanun'un ek 9 uncu maddesinden evinde sigortalı çalıştıran gerçek kişiler yararlanacak olup, tüzel kişilerin ek 9 uncu madde kapsamında sigortalı çalıştırma talepleri kabul edilmeyecektir. Ev hizmeti kapsamında sayılan işlerin ticari kazanç sağlanması amacıyla yapılması ek 9 uncu madde kapsamında değerlendirilmeyecektir (SGK, 2015b). Çalıştıran ve işveren kavramları ev hizmetlerinde çalışma süresine göre farklılık arz etmektedir. Bu durumu Süral tarafından: "Ev hizmetlisi çalıştıranlara çalışılan gün sayısı esas alınarak 'çalıştıran' veya 'işveren' denilmektedir. 'Çalıştıran', ev hizmetlerinde ay içinde on günden az süreyle sigortalı çalıştıran ve işveren sayılmayan gerçek kişiyi; 'işveren' ise, ev hizmetlerinde ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştıran gerçek kişiyi ifade eder. Görülüyor ki çalıştıran ve işverenin gerçek kişi olması gerekir, tüzel kişi adına ek 9. madde kapsamında sigortalı çalıştırılması talepleri kabul edilmeyecektir." (2015: 217) şeklinde açıklanmıştır.

2.1. On Günden Az Çalışanların Sigortalılık İşlemleri

Ev hizmetlerinde on günden az çalışanların çalışma gün sayısının nasıl belirleneceği konusu 5510 sayılı Kanun'un ek 9 uncu

maddeinde: “Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olanların, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2’si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir.” şeklinde açıklanmıştır.

Bu durumda ev hizmetlerinde on günden az çalışanlar yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi olacaklardır. 5510 sayılı kanunda düzenlenen hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olamayacaklardır. Güzel vd. göre (2014: 143) kanunda bu kişilerin analık ve hastalık sigortasından yararlanamayacaklarının düzenlenmesi kanun yapma tekniği açısından doğru olmamıştır. Nitekim bu kişiler hakkında sadece %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeneceği belirtilmesi, diğer sigorta kollarından yararlanamayacaklarını göstermektedir.

Ev hizmetleri 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6. maddesinde sayılan istisnalar içerisinde yer almaktadır. Yani ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında 4857 sayılı kanun uygulanmamaktadır. Bu durumu Topgül: “Vasıfsız niteliği ağır basan ev işçileri için mesleki sağlık ve güvenlik önem kazanmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanların gerek İş Kanunu’nun koruyucu hükümleri dışında tutulması, gerekse Borçlar Kanunu’ndaki hükümler ile sosyal güvenlik mevzuatında yapılan değişikliklerin yetersiz kalması, korunmasız niteliğini arttırmaktadır.” (2016: 341) şeklinde açıklamıştır. Ancak ev hizmetlerinde çalışanların çalışma saati belirlenirken 4857 sayılı Kanun’da yer alan günlük 7,5 saatlik çalışma saati esas alınmıştır. Çalışma gün sayısı hesaplanırken günlük 7,5 saatin altındaki çalışmaların 1 gün olarak kabul edileceği, on günden az çalışılan sürelerin birbirini takip eden günler olabileceği gibi ayın farklı günleri de olabileceği belirtilmiştir.

Sosyal sigortalarda bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan kişiler için prime esas kazanç: ücret ve diğer istihkaklardan oluşmaktayken, ev hizmetlerinde on günden az çalışanlar için prime esas kazanç almış oldukları ücret ve diğer istihkaklardan bağımsız olarak prime esas kazanç alt sınırı olarak belirlenmiştir.

Ev hizmetlerinde on günden az çalışanların sigortalılık tescili 5510 sayılı kanunun ek 9. maddesine, çalışan ve çalıştıran imzalarını da ihtiva eden ve en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar Kuruma verilmesi gereken örneği Kurumca hazırlanacak belgenin Kuruma

verilmesi ile sağlanacaktır. Bu konuda kanunda net olarak açıklanmayan hususlar ise tebliğde açıklanmıştır. Tebliğe göre, ev hizmetlerinde on günden az çalışanların bildirimi:

➤ **Ev Hizmetlerinde On Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu ile yapılabilir.** Bu şekilde yapılacak bildirim çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar, ay sonunun hafta sonu genel ve resmi tatil günlerine denk gelmesi halinde ise bu günleri takip eden ilk iş günü sonuna kadar ünitelere verilecektir. Formda kaç gün çalıştırılacağı, e-posta adresleri, cep telefonu numarası bilgilerine yer verilmesi gerekmektedir. Formu bir sefer doldurduktan sonra takip eden aylarda çalışmanın devam edeceğinin belirtilmesi ve çalıştırılan kişinin değişmemesi durumunda tekrar bildirim yapma yükümlülüğü bulunmamaktadır.

➤ **Kısa mesaj servisi ve mobil uygulama aracılığı ile yapılabilir.** Bu şekilde yapılacak bildirimde “5510” kısa mesaj servisine kendi TC kimlik numarasını “çalıştıran” olarak kaydettirmesi, daha sonra çalıştıracağı kişinin TC kimlik numarası ve ayın hangi gününde çalıştıracağı bilgisini “5510” kısa mesaj servisine göndererek sigortalı için tescil kaydı oluşturulması yoluyla yapılacaktır. Bu şekilde bildirim yapan kişilerden prime esas kazanç alt sınırı üzerinden günlük %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi kesilecektir. Bu rakam 2019 yılı için günlük 1,70 TL’dir. Ödeme işlemi mobil ödeme servisi aracılığıyla yapılabilecektir.

➤ **www.turkiye.gov.tr adresi üzerinden yapılabilir.** Bu şekilde yapılacak bildirimde “e-hizmetler” menüsünün altında bulunan “Ev Hizmetleri” kısmını seçerek bildirimde bulunabilecektir.

Yukarıda açıklanan üç farklı şekilde de ev hizmetlerinde on günden az çalışanların sigortalılık işlemleri yapılabilir. Bu işlem yapıldıktan sonra prime esas kazanç alt sınırı üzerinden günlük %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi kesilecektir. Bu rakam 2019 yılı için günlük 1,70 TL’dir. Ödeme işlemi banka aracılığı ya da www.sgk.gov.tr adresinin “e-sgk” menüsünden “Kart ile Prim Ödeme”, “Diğer Ödemeler” seçeneğinden kredi kartları, banka kartları ile yapılabileceği gibi kısa mesaj servisi ve mobil uygulama aracılığıyla bildirim yapan kişiler mobil ödeme servisi aracılığıyla ödeme yapabilecektir.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise ev hizmetlerinde on günden az süreli yabancı uyruklu kişilerin çalıştırılmayacağıdır.

28/7/2016 tarih 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'na göre yabancı uyruklu kişiler çalışma iznine tabi olarak tam süreli olarak ev hizmetlerinde çalışabilmektedirler. Bu kişilerin ev hizmetlerinde on günden az olarak çalıştırılmayacağı, ev hizmetlerinde çalıştırılma durumunda ise bu kişiler hakkında ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıran kişilere ilişkin hükümler uygulanacağı ve ay içinde çalışma gün sayısının otuz gün olarak kabul edileceği açıklanmıştır.

2.2. On Gün ve Daha Fazla Çalışanların Sigortalılık İşlemleri

Ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla çalıştırılan kişilere yönelik yasal düzenleme, 5510 sayılı kanunun ek 9. maddesinin birinci fıkrasında yapılmıştır. Anılan maddede: “Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. Bunların bildirimi, işverenler tarafından örneği Kurumca hazırlanan belgeyle en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılır.” hükmü yer almaktadır.

Ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla çalışanlar için sigortalılık süresinin hesaplanmasında on günden az çalışanlarda olduğu gibi, 4857 sayılı kanunda yer alan günlük 7,5 saatlik çalışma saati esas alınmıştır. Çalışma gün sayısı hesaplanırken günlük 7,5 saatin altındaki çalışmaların 1 gün olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Bu hesaplama yapılırken dikkat edilmesi gereken husus çalıştırılan kişinin takip eden aylarda on gün ve daha fazla çalışmasının olup olmayacağının tespit edilmesidir. Çalıştırılan kişinin ayın son günlerinde işe başlaması durumunda bu süre ilk ay için on gün ve üzerinde olmayabilir. Sigortalılığın başladığı ayda çalışma gün sayısı on günden az olsa dahi diğer aylarda çalışma gün sayısı on gün ve üzerinde olacak ise bu durum on gün ve üzerinde çalışanlara yönelik bildirim yapılmasına engel teşkil etmeyecektir (SGK, 2015b).

Ev hizmetlerinde on günden az çalışanlar için prime esas kazanç olarak prime esas kazanç alt sınırı belirlenmişken, on gün ve daha fazla süreyle çalışanlar için prime esas kazanç alt ve üst sınırları arasındaki brüt kazanç esas alınmıştır.

Yukarıda yer alan bildirim işlemlerini detaylı bir şekilde açıklayan Tebliğ'e göre;

➤ Ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla süre ile çalışanların bildirimi, işverence çalışmanın başladığı ayın sonuna kadar, sigortalı ve işveren tarafından imzalanan, her sigortalı için ayrı ayrı düzenlenecek olan “Ev Hizmetlerinde On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge” ile yapılacak, ayrıca aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmeyecektir. Anılan bildirgenin dışında yapılan bildirimler kabul edilmeyecektir. İşverenler tarafından sigorta primi sigortalı çalıştırılan ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödenecektir. Sigortalının çalıştığı gün sayısında farklılık olması durumunda, farklılığın olduğu ay içerisinde Kuruma bildiriminin yapılması halinde, gün sayısı yeni bildirime göre düzenlenecektir.

➤ Sigortalılığın sona ermesi durumunda, ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılması halinde işten ayrılışını takip eden on gün içerisinde “Ev Hizmetlerinde On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin “F-Sigortalının İşten Ayrılma/ Durum Değişiklikleri” kısmının doldurulması suretiyle Kuruma verilmesi gerekmektedir.

➤ Sigortalının iş kazasına uğraması durumunda kazadan sonraki üç işgünü içinde Kuruma doğrudan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu düzenlenerek veya www.turkiye.gov.tr adresinin “e-hizmetler” menüsünün altında bulunan “Ev Hizmetleri” kısmını seçerek “İş kazası bildirimi” menüsünden bildirim yapılacaktır.

➤ Kanunun ek 9. maddesi kapsamında ayda on gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı olanların %34,5 oranındaki primleri gerçek kişi işverenler tarafından ödenir. Bu primin %20'si uzun vadeli sigorta kolları, %12,5'i genel sağlık sigortası, %2'si iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir. İşverenler ayrıca sigortalı ve işveren hissesi ile birlikte %3 oranında işsizlik sigortası primi de ödeyeceklerdir.

2.3. Sigortalılık İşlemlerinde İdari Para Cezası

Hukuki olarak verilen yükümlülükleri yerine getirmemenin karşılığında uygulanacak yaptırımın kanunla düzenlenmesi gerektiği hem Anayasa'da hem de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde (AİHS) detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Anayasa'ya ve AİHS'ye

göre düzenlenen 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun suçta ve cezada kanunilik ilkesi başlıklı 2. maddesinde: “(1) Kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz. Kanunda yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunamaz. (2) İdarenin düzenleyici işlemleriyle suç ve ceza konulamaz. (3) Kanunların suç ve ceza içeren hükümlerinin uygulanmasında kıyas yapılamaz. Suç ve ceza içeren hükümler, kıyasa yol açacak biçimde geniş yorumlanamaz.” hükmü yer almaktadır. Suçta ve cezada kanunilik ilkesi, Anayasa'nın “Suç ve cezalara ilişkin esaslar” kenar başlıklı 38. maddesinin birinci fıkrası ve AİHS'nin “kanunsuz ceza olmaz” kenar başlıklı 7. maddesinin (1) numaralı fıkrasında düzenlenmiştir. Uyuşmazlığın suç ve cezalara ilişkin olması, bir ihlal iddiasının belirtilen maddelerin ortak koruma alanı kapsamında değerlendirilebilmesinin ön şartıdır. Kanunilik ilkesinin ihlal edildiğini belirten bir Anayasa Mahkemesi kararının açıklama kısmında (Anayasa Mahkemesi, 2014): Buna göre başvuruya konu idari para cezası ve bu cezaya karşı başvurunun Mahkemece reddedilmesi nedeniyle suçta ve cezada kanunilik ilkesinin ihlal edildiği iddiasının Anayasa ve AİHS'nin ortak koruma alanı kapsamında yer aldığının kabul edilmesi gerekir” diyerek idari para cezaların kanun ile düzenlenmesi gerektiğini açıklamıştır.

Ev hizmetleri konusunda sosyal sigortalar mevzuatında yer alan düzenlemelere bakıldığında 5510 sayılı kanunun ek 9. maddesi bulunmaktadır. Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ vardır. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından çıkartılan 27/04/2015 tarih 2233021 sayılı ve 19/12/2016 tarih 6835139 sayılı genel yazılar bulunmaktadır. Bu mevzuatlar çerçevesinde, ev hizmetlerinde on günden az süreyle sigortalı çalıştıran kişilerin işveren olmadığının açıkça belirtildiği görülmektedir. Çalıştıranın 5510 sayılı kanunda açıklanan sigortalı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda hakkında idari para cezası uygulanacağına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmadığı hususlarından hareketle, mevcut düzenlemelere göre ev hizmetlerinde on günden az süreyle çalıştırılan kişinin sigortalı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmediği gerekçesiyle çalıştıran hakkında idari para cezası uygulanamayacağı değerlendirilmektedir.

5510 sayılı kanunda ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştıracak kişiler işveren olarak kabul edilmektedir.

Ev Hizmetlerinde On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge'nin çalışmanın başladığı ayın sonuna kadar Kurum ünitelerine verilmesi gerektiği, verilmemesi durumunda işverene 102. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendine göre asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacağı açıklanmıştır.

5510 sayılı kanunda anılan idari para cezasından farklı bir idari para cezasına yer verilmemesine rağmen tebliğde aylık prim ve hizmet belgesi ile sigortalı işten ayrılış bildirgesi için belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenlere uygulanmakta olan idari para cezaları kıyasen ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla çalıştırılacaklara uygulanmıştır. Tebliğ ile yükümlülük ve idari para cezası getirilmesi yukarıda detaylı bir şekilde açıklanan Anayasa'da, AİHS'de ve Türk Ceza Kanunu'nda yer alan suç ve cezaların kanuniliği ilkesinin açıkça ihlalidir. Tebliğ ile getirilen yükümlülüklerin uygulamada karşılığı olacak ve idari para cezası uygulanacaktır. Bu durum birçok davaya konu olacaktır. Aşağıda açıklanan yükümlülüklerin ve idari para cezalarının en azından yasal düzenleme yapıncaya kadar tebliğde düzenleme yapılarak uygulanmamasının ileride açılacak birçok davanın önüne geçeceği değerlendirilmektedir.

Tebliğde, yasal süresi dışında verilen bildirgenin Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, işveren hakkında ayrıca Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin beşte biri, ev hizmetinde sigortalı çalıştıran işverenin çalıştırdığı sigortalıya ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/ sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde ise (2) numaralı alt bendi uyarınca, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında,

İşverence herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, kanunun ek 9. maddesinin birinci fıkrası kapsamında sigortalı çalıştırıldığının mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya

kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise işverene Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin iki katı tutarında,

Ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılması halinde “Ev Hizmetlerinde On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin bu tebliğin “3.4.6-Sigortalılığı Sona Ermesi” başlıklı bölümünde belirtilen sürede verilmemesi halinde kanunun 102. maddesinin birinci fıkrasının (j) bendi uyarınca asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanacağı açıklanmıştır.

3. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN HAKLARI

Ev hizmetlerinde on günden az çalıştırılanların sigortalılıklarını düzenleyen 5510 sayılı kanunun ek 9. maddesinde, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi vasıtasıyla istihdam edilip bu hizmetlerde ay içinde on günden az çalışanlar bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından sigortalı sayılmalarını öngörmüştür (Güzel vd., 2014: 143). Buna ek olarak bu çalışanlar bakımından hastalık, analık ve uzun vadeli sigorta kolları açısından ise sigortalı olmalarına cevaz verilmemiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 320).

Ev hizmetlerinde on günden az çalıştırılanlar yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı durumunda geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, hak sahipleri için ölüm geliri hakkına sahiptir. Örneğin hastalık durumunda geçici iş göremezlik ödeneği verilmeyecektir.

Ev hizmetlerinde on günden az çalışan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için ise birtakım koşullar getirilmiştir. Buna göre sigortalılığın iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması, iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması şart koşulmuştur (Boydak, 2018: 151).

Maddede belirtilen bu hükümler ile 5510 sayılı kanunun genel ilkelerinden uzaklaşmaktadır. 5510 sayılı kanun çerçevesinde 4/1-a sigortalılarının, iş kazası hükümlerinden yararlanabilmesi ve gelir bağlanabilmesi için, on gün önceden tescil şartı olmadığı gibi, prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması şartı da yoktur. Bu kanunun ek dokuzuncu maddesinde getirilen bu koşul nedeniyle ev hizmetlerinde on günden az çalışanın prim borcu varsa ya da on gün önce tescil şartı gerçekleşmemişse, iş kazası geçirse bile kendisine gelir bağlanamayacak ve geçici iş göremezlik ödeneği alamayacaktır (Manav, 2015: 532).

5510 sayılı kanunun ek 9. maddesinde; “Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır.” hükmü yer almaktadır. Yani ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla süre ile çalıştırılanlar, hizmet akdiyle bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan kişiler gibi iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm ve genel sağlık sigortasından sağlanan tüm haklara -gün şartı, sigortalılık süresi gibi şartlar arandığı durumlarda bu şartları sağlamak kaydıyla - sahiptir. Geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, malullük aylığı, yaşlılık aylığı, hak sahipleri için ölüm aylığı gibi 5510 sayılı kanunda düzenlenen hakların tamamından yararlanmaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışanlar, gerek 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda gerekse 4857 sayılı İş Kanunu’nda istisna kapsamında sayıldığı için bu kanunlar kapsamında işçi olarak sayılmamakta ve bu kanunlar kapsamında çalışanlar için verilen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi haklardan yararlanamamaktadır. Benzer şekilde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2. maddesinde yer alan istisnalar kapsamında sayıldıkları için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler bu kişiler için uygulanmamaktadır. Yani bu kişiler için sağlık raporu alınması, iş sağlığı güvenliği için eğitim almaları gibi hususlar da zorunlu değildir. İnciroğlu’na göre (2017), bu durum ev hizmetlerinde çalışanların hukuki güvencelerden yoksun bırakıldığı anlamına gelmemektedir. Keza ev hizmetlerinde çalışanlar için 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda yer alan hükümler uygulanmaktadır. Yani çalışanın kişiliğinin korunması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin

önlemlerin alınması, aynı ev içerisinde yaşayan işçi için gerekli gıda ve uygun bir barınak sağlanması gibi yükümlülükler getirilmiştir.

Ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında kural olarak kıdem tazminatı uygulanmamaktadır. Sözleşme serbestisi kapsamında iş sözleşmesi yapılırken çalışanın kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkin bir madde konulması durumunda kıdem tazminatına hak kazanabileceklerdir.

İhbar tazminatına benzer şekilde 6098 sayılı kanunun 432. maddesinde fesih bildirim süresi: “İşveren ev hizmetlerinde çalışanı işten çıkartmak istediğinde bu sürele uyararak önceden bildirimde bulunması gerekir. Aksi takdirde fesih bildirim süreleri kadar tazminat ödemek zorundadır. Fesih bildirim süreleri, bildirim diğer tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta, bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı haftadır.” şeklinde düzenlenmiştir. Hafta tatili ve iş arama izni, 421. maddede; “İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür. İşveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi hâlinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde iki saat iş arama izni vermekle yükümlüdür.” şeklinde açıklanmıştır. Yıllık ücretli izin, hakkı 422. maddede; “İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve on sekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür.” şeklinde açıklanmıştır. Ayrıca yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlü olacağı 435 inci maddede düzenlenmiştir. Fazla çalışma ücreti, 402. maddede; “İşveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdür. İşveren, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir.” şeklinde açıklanmıştır. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun gereğince ulusal bayram ve genel tatil günlerinde izin hakkı vardır. İşsizlik maaşı, ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu uygulanacağı için işsizlik maaşı için gerekli şartlar sağlandığı takdirde işsizlik maaşına hak kazanılabilecektir.

Gelir İdari Başkanlığı (GİB) tarafından, ev hizmetlerinde çalışanların elde ettiği ücretin 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu

açısından “ücret” olduğu, anılan ücretin hizmetin özel fertler tarafından verilmesi, ev, bahçe, apartman gibi ticaret mahalli olmayan sair yerlerde verilmesi, çalışanların, mürebbiyelik hariç olmak üzere orta hizmetçilik, süt ninelik, dadılık, bahçıvanlık, kapıcılık gibi özel hizmetlerde istihdam edilmeleri şartlarıyla 193 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinde sayılan istisna kapsamında olduğu, dolayısıyla 5510 sayılı kanunun ek 9. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlara yapılan ücret ödemelerinin yukarıda belirtilen şartlar dahilinde gelir vergisinden istisna edilmesi gerektiği açıklanmıştır (GİB, 2015). Ücret üzerinden alınan gelir vergisinde devletin çalışanın kendisi, eşi ve çocukları için indirimine gitmesine asgari geçim indirimi denilmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanların ücretleri üzerinden gelir vergisi alınmadığından asgari geçim indirimi de söz konusu olmamaktadır.

SONUÇ

Ev hizmetlerinde çalışanların sosyolojik durumu dikkate alındığında, toplumun eğitim ve gelir durumu görece daha düşük kesimini oluşturdukları görülmektedir. Yani sosyal güvenliğe olan ihtiyaçları oldukça yüksektir. Bu durumu Okur (2004: 22): “Özellikle “gündelikçi” dediğimiz kadınların öncelikle bu güvenceye ihtiyaçları vardır. Bunlar bu işi meslek edinmiş olduklarından, her hafta ve haftanın belli günü veya günleri temizliğe gittikleri ailenin onları sigortalaması ve primlerini yatırması gerekir.” şeklinde açıklamıştır.

Ülkemizde ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik sistemine dahil olma süreci yıllar itibariyle geliştirilmiştir. En son 6552 sayılı kanun ile 5510 sayılı kanuna eklenen ek 9. madde ile 01/04/2015 tarihi itibariyle ev hizmetlerinde çalışanların tamamı sosyal güvenlik sistemine dahil edilmiş, çalıştıranlar ve işverenler açısından sigortalılık işlemleri kolaylaştırılmıştır.

Ev hizmetlerinde çalışanlar için on günden az– on gün ve üzerinde çalışanlar olmak üzere iki farklı sigortalılık statüsü belirlenmiştir. On gün ve üzerinde çalışanlar tüm sigorta kollarına tabiyken; on günden az çalışanların yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi tutulması, iş kazası ve meslek hastalığı durumunda da en az on gün önceden tescilinin yapılmış olması ile prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması gibi şartlar aranması 5510 sayılı kanunun genel ilkelerine uymamaktadır. Örneğin ev hizmetlerinde dokuz gün çalışan bir kişi hastalık veya analık durumunda geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği alamazken on gün çalışan bir kişi bu haklara sahip olabilmektedir. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından sağlanan haklar bakımından da durum farklı değildir. Şöyle ki; dokuz gün çalışan bir kişi bu haklara sahip olamazken, on gün çalışan bir kişi bu haklara sahip olabilmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanlar için on günden az çalışanlar– on gün ve üzerinde çalışanlar ayrımının kaldırılması, on günden az çalışanların temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının sağlanabilmesi açısından önem arz etmektedir.

UÇÖ tarafından hazırlanan 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşme’nin ülkemizce onaylanması durumunda, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik ve çalışma haklarına ilişkin önemli bir gelişme olacaktır. Örneğin anılan sözleşmesinin 14 üncü maddesinde yer alan: “her üye, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak ve ulusal yasalara ve düzenlemelere

uygun şekilde, annelikle ilgili şartlar dâhil olmak üzere ev işçilerinin sosyal güvenlikle ilgili olarak diğer işçilere sunulan koşullardan daha azına sahip olmamalarına imkân verecek tedbirleri alacaktır” hükmü gereğince, on günden az çalışanlara yönelik yukarıda açıklanan problemlerin çözüme kavuşturulacağı değerlendirilmektedir.

Ayrıca 5510 sayılı kanunun ek 9. maddesinde yapılan düzenlemeyi açıklamak ve uygulamayı göstermek amacıyla çıkartılan tebliğde, on gün ve üzerinde çalıştırılanların bildirim işlemleri için Kanunda yer verilmeyen idari para cezalarına yer verilmesi kanunilik ilkesine aykırılık oluşturmaktadır. İleride bu durumun dava konusu olmaması için idari para cezalarının kanun ile düzenlenmesi, en azından kanuni düzenleme yapıncaya kadar tebliğde düzenlemeye gidilerek idari para cezalarının uygulanmamasının yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- Anayasa Mahkemesi (15/10/2014), R.G. 17/12/2014-29208, <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/BireyselKarar/Content/63b01416-d494-4016-abfa-4a12b52d5524?wordsOnly=False> veri tabanından 15/08/2018 tarihinde alınmıştır.
- BOYDAK, Alptekin Burak (2018). “Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu” Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, 145-158.
- ERDOĞDU, Seyhan ve Gülay TOKSÖZ, (2013). Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri. Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi No: 42, ILO, Ankara.
- Gelir İdaresi Başkanlığı (2015). 5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlara, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinde yer alan istisnanın uygulaması, 07/04/2015 tarih GVK-98/2015-1 sayılı Gelir Vergisi Sirküleri /98, Ankara.
- GÜZEL, Ali, OKUR, Ali Rıza ve CANİKLİOĞLU, Nurşen (2014). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul, Beta Yayınları.
- İNCİROĞLU, Lütfi (2017). “Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği” <https://www.incirolgludanismanlik.com/2017/10/11/ev-hizmetlerinde-calisanlarin-is-sagligi-ve-guvenligi> veri tabanından 17/08/2018 tarihinde alınmıştır.
- MANAV, A. Eda (2015). “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı” Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 120, 509-538.
- OKUR, Ali Rıza (2004). “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 3, 1-22. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7318.pdf> veri tabanından 15/08/2018 tarihinde alınmıştır.
- ÖZÇAM, Sultan ve Fatma FİDAN (2017). “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenlik Haklarına Yönelik Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma”, *Journal of Current Researches on Business and Economics*, Cilt: 7, Sayı: 1, 95-110.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2015a). Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 Uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ, R.G. 01.04.2015-29313, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2015b). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, 27/04/2015 tarih 2233021 sayılı Genel Yazı, Ankara.

SÜRAL, Nurhan (2015). “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği”, *Tisk Akademi*, Cilt: 10, Sayı: 20, 214-229.

TOPGÜL, Seda (2016). “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 339-352.

TUNCAY, Can Aziz ve EKMEKÇİ, Ömer (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul, Beta Yayınları.



SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI BAĞLAMINDA BİR İTİRAZ MESNEDİ OLARAK CEZA SORUMLULUĞUNUN ŞAHSİLİĞİ PRENSİBİ

Murat ARAZ
Sosyal Güvenlik Denetmeni

ÖZET

Bir yaptırım türü olan idari para cezası uygulaması, idarenin yargı organına başvurmadan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun açıkça vermiş olduğu yetkiye dayanarak ifa ettiği ve belirli bir miktar paranın tahsil edilmesi şeklinde gerçekleşen mali nitelikli bir uygulamadır.

Bilindiği üzere 5510 sayılı kanun, sosyal güvenlik mevzuatının temel kanunudur. Kanunun 102. maddesi; “Kurumca verilecek idari para cezaları” başlığını içermektedir. Anılan madde hükmüne göre; maddede yer alan fiiller için diğer kanunlarda idari para cezası öngörülüş olsa dahi burada düzenlenen idari para cezalarının ayrıca uygulanacağını hüküm altına almıştır.

Ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibi ise ifadesini en üst hukuksal norm olan Anayasa’da bulmuş genel bir hukuksal kaideyi ifade etmektedir. Bu bağlamda anılan prensip, ceza-i müeyyidesi olan bir fiil ya da işlemin gerçekleşmesi durumunda söz konusu fiil ya da işlem için faili dışında kimseye ceza-i müeyyide uygulanamayacağı anlamını taşımaktadır.

Bu çalışmada, ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibinin sosyal güvenlik mevzuatı bağlamında uygulanan idari para cezası yaptırımına karşı bir itiraz dayanağı olup olamayacağı açıklanmaya çalışılacaktır. Bu bağlamda, ilgili mevzuat hükümleri ile Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay kararları ve doktrinde yer alan görüşler birlikte değerlendirildiğinde; mirasçılardan idari para cezasına konu eylemlerinden dolayı varislerinin, işyeri devrinde işyerini devralanların ve tüzel kişilerde de tüzel kişinin eylemlerinden dolayı ortaklarının sorumlu tutulmamaları gerektiğini, söz konusu hukuk prensibine dayanarak söylemek mümkündür.

Anahtar kelimeler: İdari Para Cezası, Ceza Sorumluluğunun Şahsiliği Prensibi, İtiraz ve Dava Yolu, Yaptırım.

PRINCIPLE OF PERSONALITY OF PENAL RESPONSIBILITY AS AN OBJECT OF APPEAL IN THE CONTEXT OF SOCIAL SECURITY LEGISLATION

ABSTRACT

An administrative penalty policy is type of a monetary asset, that shall be performed on the clear benefit granted by the enforcing authority without applying it's appellate court, where any sums incurred will be collected.

It's well known that, appendix 5510 to Social Insurance and General Health Insurance Act, form the basis of Social Security Regulations. Appendix 102 to above mentioned Act headed as 'Administrative Fine Enforced by Department' and according to mentioned regulation, even the amount of fine subject to payment which enforced by other guidelines of the law, the fine sentenced for this regulation may be imposed particularly under it's instruments.

The principal of personality of penal responsibility states general forensic law where it's definition arise from the highest virtue of fundamental law. According to above mentioned process, the regulation comes to the meaning of, no one other than the defendant, may not be enforced.

In this worksheet, we try to explain whether there shall be an appeal against the enforcement process of the administrative fine under Social Security Regulation Act for the principal of personality of penal responsibility or not.

In this context, when the articles of relevant legislation, decisions of the court of appeal and the opinions in jurisprudence are considered together; it is possible to say that the heirs because of the actions of the devisors due to monetary asset policy; transferees in handing over workplaces or business partners in legal entities can be accused.

Keywords: Administrative Fine Enforced by Department, Civil Liability of Criminal Administration, Appeals and Litigation, Sanction.

GİRİŞ

İdari para cezası mali niteliğe haiz bir müeyyidedir. Ayırt edici özelliği, bu müeyyideyi ifa eden idarenin yargı organına başvurmadan (ilgili kanunun verdiği açık yetkiye dayanarak) yapmasıdır. 5510 sayılı kanunun (RG:16.06.2006; 26200) 102. maddesi, hükümlerinin ihlali halinde uygulanacak idari para cezalarına dair düzenlemeleri içermektedir. Kanun maddesi, bu cezalara sebep olan fiiller için başka kanunlarda idari para cezası hükmolunmuş olsa dahi idari para cezalarının ayrıca uygulanmasını hüküm altına almıştır.

Bu çalışmanın muhtevası hukukta genel bir kaide olan ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibinin sosyal güvenlik mevzuatı bağlamında, anılan kanunun gereği uygulanan idari para cezalarına karşı bir itiraz mesnedi olup olamayacağı yahut diğer bir ifadeyle hangi hallerde itiraza mesnet olabileceği ile ilgilidir. Bu doğrultuda konu, bir ana başlık ve üç alt başlık halinde incelenecek olup ana başlık altında, idari para cezası ile cezaların sorumluluğunun şahsiliği prensibinin mevzuatta, doktrinde ve Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamalarındaki karşılığının ne olduğu hususuna değinilecektir. Alt başlıklar ise 1-Mirasçılar Açısından, 2-İşyeri Devri Açısından ve 3-Tüzel Kişi Ortakları Açısından şeklinde olacaktır. Bu bakımdan bahsedilen konu, ilgili mevzuat hükümleri, Anayasa Mahkemesi ile Yargıtay kararları ve doktrinde yer alan görüşler ışığında açıklanacaktır.

1. İDARİ PARA CEZASI ve CEZA SORUMLULUĞUNUN ŞAHSİLİĞİ PRENSİBİ

Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu bir kararında idari para cezalarını toplumsal düzene aykırılık oluşturan eylemler nedeni ile yasanın açıkça izin verdiği durumlarda idarenin yargı organına başvurmadan kendisinin bizzat uyguladığı ve bir miktar paranın alınması biçiminde gerçekleşen mali nitelikli yaptırımlar olarak tanımlanmaktadır (23.05.2001; E.2001/232, K.2001/89).

Genel itibariyle bakıldığında sosyal güvenlik sistemimizde yer alan idari para cezalarının yapıları ve dayandığı sebepleri itibariyle usule müteallik cezalar sınıflandırması içinde yer aldıkları görülmektedir. Bu yapıyla idari para cezaları vergi uygulamalarındaki genel usulsüzlük cezaları ile benzerlik

göstermektedir. Buna karşın sosyal güvenlik uygulamalarına ilişkin idari para cezalarında, vergi uygulamalarında yer alan vergi ziyai cezasına benzer nitelikte ziyaa uğratılan prim üzerinden ceza uygulanması söz konusu değildir. Bu durum idari para cezalarının, yükümlüler açısından uymaları gereken kurallar, yerine getirmeleri gereken bildirimler ve benzer sorumluluklar açısından belirlenen kıstaslara bağlı kalınması açısından önem taşıdığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Nitekim idari para cezaları sadece işverenlere karşı değil, sosyal güvenliğin sağlanması açısından etkileri bulunan kamu kurumlarına ve hatta bankalara da uygulanabilmektedir (Bulut, 2013: 51).

5510 sayılı kanunda emir ve yasaklara aykırılıkların yaptırımını 102. maddede (Diğer kanunlarda idari para cezası öngörülmüş olsa dahi ayrıca uygulanacak) “idari para cezaları” ve 103. maddede “idari yaptırımlar ve fesih” başlığı altında düzenlemiştir (Şakar, 2010: 207).

Türk hukuk sisteminde normlar hiyerarşisinde en üstte yer alan Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 38. maddesinin yedinci fıkrasında “Ceza sorumluluğu şahsidir.” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm, ceza-i müeyyidesi olan bir fiil ya da işlemin gerçekleşmesi durumunda söz konusu fiil ya da işlemin faili dışında kimseye ceza-i müeyyide uygulanamayacağını ifade etmektedir.

Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu bir kararda Anayasa’nın, 38. maddesinin ilk fıkrasında, kimsenin kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmayacağı, üçüncü fıkrasında da ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulacağı belirtilerek suçun ve cezanın yasallığı esası benimsenmiş, yedinci fıkrasında ise ceza sorumluluğunun şahsi olduğu açıklanmış ve herkesin kendi eyleminden sorumlu tutulacağı, başkalarının suç oluşturan eylemlerinden dolayı cezalandırılmayacağı kabul edilmiştir (06.01.2005 tarih ve E. 2001/ 487. K. 2005/2. sayılı kararı).

Ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibi Anayasal zeminde yer almakla birlikte, ona paralel olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda (TCK) da düzenlenmiştir (RG:12.10.2004, 25611). Bu bağlamda mezkûr Kanun’un, “Ceza Sorumluluğunun Şahsiliği” başlıklı 20’inci maddesinin 1. fıkrasında “Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz.” denilmektedir.

Diğer taraftan, Sosyal Güvenlik Kurumu Hukuk Müşavirliği’nin konuyla ilgili 26.06.1996 tarihinde yayınlamış olduğu

bir mütalaası bulunmaktadır. Söz konusu mütalaasında Kurum, idari para cezalarının kimlerden ve ne şekilde tahsil edileceğinin Kanun’un ilgili maddelerinde gösterildiğini, idari para cezalarının kanunun işverene yüklediği ödevlere uyulmamasının sonucu ve yaptırımını olduğu, Kurum tarafından tahakkuk ettirilen idari para cezasında ödenen paranın “ceza” olarak ödendiği, idari para cezasının cezai niteliğinin sonucu olarak sorumluluğun kişisel olduğu, ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibi gereğince işverenin cezai yönden idari para cezasından sorumluluğu kişisel olup bu cezadan başkalarının sorumlu tutulamayacağı, açık bir yasa hükmü bulunmadıkça işverenin suç teşkil eden fiili sonucu tayin edilen idari para cezasından, onunla birlikte bir başkasının sorumlu tutulmasının mümkün bulunmadığı, böyle bir durumun ceza hukuku ilkeleriyle bağdaşmazlığının açık olduğu, 506 sayılı kanunun (mülga) 82. maddesi uyarınca sigortalının çalıştırıldığı işyeri devredilir veya intikal ederse, eski işverenin Kurum’a olan sigorta primi ile gecikme zammı ve faiz borçlarından aynı zamanda yeni işverenin de müteselsilen sorumlu olduğunun hükmünün yer alığı, ancak bu maddenin prim borçlarıyla ilgili olduğu ve idari para cezalarının maddede zikredilmediği, bu nedenle madde kapsamına girmediği yönünde değerlendirmelerde bulunmuştur.

1.1. Mirasçılar Açısından

5510 sayılı kanun ile 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunda (RG: 28.07.1953, 8469) idari para cezalarının Kurum borçlusunun ölümü halinde terkin edilip edilmeyeceği hususunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanundaki bu boşluk uygulamada farklılıklara ve yanlışlara sebep olmaktadır. Oysa 213 sayılı Vergi Usul Kanununun (RG: 10.01.1961, 10703-1075) 372. maddesinde “ölüm halinde vergi cezası düşer” hükmü yer almaktadır.

Adı geçen kanunlar dışında konuyla ilgili olarak 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun (RG: 08.12.2001; 24607) 681. maddesi; “Mirasçılar, bölünmesine veya nakline alacaklı tarafından açık veya örtülü olarak rıza gösterilmemiş olan tereke borçlarından dolayı, paylaşmadan sonra da bütün malvarlıklarıyla müteselsilen sorumludurlar. Paylaşmanın gerçekleştiği tarihin veya daha sonra yerine getirilecek borçlarda muacceliyet tarihinin üzerinden beş yıl geçmekle teselsül sona erer.” hükmüne haizdir.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun yukarıda yer verilen “Ceza sorumluluğunun şahsiliği” başlıklı 20. maddesini hatırlatmakla birlikte mezkûr kanunun “Sanığın veya Hükümlünün Ölümü” başlıklı 64. Maddesinde de “Sanığın ölümü hâlinde kamu davasının düşürülmesine karar verilir. Ancak, niteliği itibarıyla müsadereye tâbi eşya ve maddî menfaatler hakkında davaya devam olunarak bunların müsaderesine hükmolunabilir. Hükümlünün ölümü, hapis ve henüz infaz edilmemiş adli para cezalarını ortadan kaldırır. Ancak, müsadereye ve yargılama giderlerine ilişkin olup ölümden önce kesinleşmiş bulunan hüküm, infaz olunur.” hükmü yer almaktadır.

Ceza kesmenin amacı, suçu işleyen kişiyi işlediği hukuka aykırı fiilden dolayı cezalandırma ve bu suretle onun bir daha suç işlemesini önlemektir (Şenyüz, 2003: 139). Bu anlamda ölen bir şahsın bir daha suç işlemesi bahis konusu olamayacağından, ceza kesilen bir kişinin ölmesi halinde cezanın kalkacağını kabul etmek gerekir. Yasa hükmüne göre cezaların kişiselliği ilkesi mucibince mükellefin/ ilgilinin ölümü halinde ölümünden önce veya daha sonra uygulanacak cezalar düşer, mirasçılardan aranmaz (Tosuner, 2006: 284).

Diğer taraftan Danıştay’a göre; kişinin öldüğünün tespiti üzerine alınan belediye encümeni kararının, yapının mirasçılar tarafından yapıldığı konusunda bir tespitin bulunmaması halinde cezaların şahsiliği prensibi uyarınca yapı sahibine uygulanan para cezasının mirasçılarından tahsil edilmesi mümkün değildir (Dn. 6.D.’nin, E.2003/5615, K.2005/2335 sayılı kararı).

Öte yandan konuyla ilgili olarak, Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu bir kararında ceza sorumluluğunun şahsiliğinin ceza hukukunun temel kurallarından olduğunu, ceza sorumluluğunun şahsiliğinden kastedilenin bir kimsenin işlemediği bir fiilden dolayı cezalandırılamayacağı, diğer bir anlatımla, bir kimsenin başkasının fiilinden sorumlu tutulamayacağını ifade ettiğini vurgulamaktadır (29.11.2012; E. 2012/106 K. 2012/190).

Sosyal güvenlik mevzuatında ise 5510 sayılı kanunda belirtilen yükümlülüklerle aykırı davranış sonucu 102. maddede yer alan idari para cezalarının uygulanacağı öngörülmüştür (Güzel vd., 2012: 316). Ancak ölüm halinde idari para cezalarının düşeceğine dair açık bir hükme yer verilmemiştir. Bu durumda Kurum tarafından takip edilen idari para cezalarının Anayasa’nın 38. maddesi gereği borçlunun ölümü halinde takipten düşürülmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, Kurumun idari para cezası alacaklarının borçlunun ölümü halinde

mirasçılarının mirası reddedip etmediklerine bakmaksızın tahsil edilmemesi gerekmektedir. Aksine bir uygulamanın Anayasa hükmüne açık aykırılık teşkil edeceği, konunun daha önceden yüksek yargı organlarınca karara bağlandığı göz önüne alınarak, hukuka aykırılık oluşturacağını söylemek yanlış bir yorum olmayacaktır.

Tüm bu hüküm ve açıklamalar doğrultusunda değerlendirme yapılacak olursa; 5510 sayılı kanuna muhalif ve ifası halinde idari para cezası öngörülen bir fiilin işlenilmesi ve daha sonra fiilin failinin ölümü halinde, vefat eden failin kanuna aykırı eyleminden mirasçılarının sorumlu tutularak haklarında ceza takdir edilmesi ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibine ve kanuna aykırı olup bu bağlamda, idari para cezalarının mirasçılardan tahsilinin mümkün olmadığını söylemek yanlış bir hüküm olmayacaktır.

1.2. İşyeri Devri Açısından Uygulama

İşyerinin devri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak işyerinin, hukuki bir işlemle bir başkasına devrini ifade etmektedir. İşyeri devrinden söz edebilmek için, iş sözleşmesinin işveren tarafının değişmesi zorunludur. Yargıtay’a göre, işyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi halinde, bu işlem de bir tür işyeri devridir. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır (Yrg. 9. HD., 22.07.2008: E. 2007/ 20491, K. 2008/ 21645). Aynı şekilde daha önce tüzel kişi şirket olan işverenin işyerini bir gerçek şahsa devretmesi de mümkündür. Devralanın şirketin hissedarlarından biri olması da imkân dâhilindedir (Şakar, 2015: 267).

Konuyla ilgili olarak 5510 sayılı kanunda yer alan hükümleri belirtmek gerekir. Buna göre anılan kanunun “Prim Borçlarına Halef Olma, Gecikme Cezası ve Gecikme Zammı İle İadesi Gereken Primler” başlıklı 89. maddesinde “Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınır veya intikal ederse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kuruma karşı geçersizdir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Kurum yetkilidir.” denilmektedir.

Yine aynı kanunun “İşyeri, İşyerinin Bildirilmesi, Devri, İntikali ve Nakli” başlıklı 11. maddesinde ise, “İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi, sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya intikal etmesi halinde, işyerinin nakledildiği, yeni işverenin işi veya işyerini devraldığı tarihi takip eden on gün içinde, işyerinin miras yoluyla intikali halinde ise mirasçıları, ölüm tarihinden itibaren en geç üç ay içinde, işyeri bildirgesini Kurum’a vermekle yükümlüdür.” hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, Sosyal Güvenlik Kurumu Hukuk Müşavirli’ğinin yukarıda yer verilen ve 26.06.1996 tarihinde yayınlamış olan mütalaasında idari para cezasının, ceza alma vasfı ile cezaların hukuki niteliği dikkate alındığında ceza hukuku ilkeleri ve sorumluluktaki kişisel prensibinin sonucu, adına idari para cezası tahakkuk ettirilen işverenin bu borcundan sorumlu olduğu ve yeni işverenin bu borçtan müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğunu belirleyen bir yasa hükmünün bulunmaması nedeniyle işyerinin adına tahakkuk etmiş olan idari para cezası borcunun devralan işverenden istenilmesinin söz konusu olamayacağı görüşlerine yer verilmiştir.

Tüm mevzuat hükümleri ile görüş ve kararlar birlikte dikkate alındığında, ceza mahiyetindeki borçların işyeriyle birlikte devrolamayacağı zira anayasal ve yasal zeminde ifadesini bulan ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibinin buna engel olduğu görülmektedir.

1.3. Tüzel Kişi Ortakları Açısından Uygulama

Gerek Anayasa’nın 38. ve gerekse TCK’nın 20. maddelerinde düzenlenen ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi günümüz ceza hukukunun temel kurallarından birisini oluşturmaktadır. Ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi gereğince, kişi ancak kendi fiilinden dolayı sorumlu tutulabilir. Kendi işlemediği ve başkalarının işlediği suça iştirak etmedikçe, ceza sorumluluğunun bulunduğu söylenemez. Bu sebeple, tüzel kişilerin ceza sorumluluğu hususunun, ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi kapsamında ele alınması gerekmektedir (Aslan, 2010: 234).

Anayasamızın 38. ve ceza kanunumuzun 20/1. maddesine göre ceza sorumluluğunun şahsi olduğu esası kabul edilmiştir. Bu ilkenin sonucu olarak tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamayacak,

ancak güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar uygulanabilecektir (Hakeri, 2007: 45).

Tüzel kişilerin niteliği hakkında ileri sürülen teorilerden, gerçeklik teorisinden hareket eden anlayışa göre, tüzel kişilerin kendilerini meydana getiren gerçek kişilerden ayrı bir irade ve kişilikleri bulunmaktadır. Tüzel kişinin iradesi, başka bir deyişle gerçek kişiler tarafından açıklanmakla birlikte, ortaya çıkan bu irade herhangi bir üyenin iradesi değil, üyelerin görüşme ve tartışmaları sonucunda ortaya çıkan ve bir tek üyeye izafe edilmeyecek olan kolektif nitelikteki bir irade, bir çoğunluk iradesidir. Medeni hukuk bakımından, hak ve fiil ehliyetlerine sahip olan ve bu itibarla, özel hukuk açısından hukuka aykırı eylem ve işlemlerinden dolayı isnat yeteneğine sahip olan tüzel kişilerin, nitelikleri ile bağdaşan bir takım suçların faili olabilmeleri hukuken mümkün olmalıdır (Özsunay, 1992: 48-49).

Bu düşünceye sahip olanlar, maddi bir bünyeleri olmasa dahi, tüzel kişilerin kendilerini oluşturan gerçek kişilerden ayrı, müzakere sonucu oluşan ve toplu nitelikte bir iradeye sahip olduklarını, bu iradenin tüzel kişinin organları aracılığıyla dışa vurulup gerçekleştirildiğini, tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu da kapsayacak biçimde dönüşebileceğini, tüzel kişilerin nitelikleri ile bağdaşan ve önleyici özelliği baskın görünen bazı cezai müeyyidelere çarptırılacaklarını ve bu durumun Anayasada teminat altına alınmış bulunan suç ve cezaların kişiselliği ilkesine aykırı düşmeyeceğini savunmaktadırlar (Önder, 1992: 33–38).

5510 sayılı kanunun bir muhatabı da pek tabi olarak şirketler, firmalar yani tüzel kişiliklerdir. Söz konusu tüzel kişiler de adı geçen kanunun kendilerine vaz ettiği yükümlükleri yerine getirmekle mesul olup aksi bir durumda yasanın gereği cezai müeyyideye muhatap olacaklardır. Çalışma hayatında anlaşmazlıklara konu olan diğer bir durum da tüzel kişilere ait prim ve idari para cezası gibi diğer borçlardan ortakların sorumlu tutulup tutulmayacağıdır. Belirtilen bu sorumluluğun sınırları 6183 sayılı kanunun 35 ve mükerrer 35 olmak üzere iki maddesinde belirlenmiş bulunmaktadır.

Anılan kanun hükmüne göre limited şirket ortakları, şirketten tahsil imkânı bulunmayan amme alacağından sermaye hisseleri oranında doğrudan doğruya sorumlu olmakta ve bu kanun hükümleri gereğince takibe tabi tutulmaktadırlar. Dolayısıyla, şirketin

borçlarından dolayı ortaklara takip yapılabilmesi için şirketten yani tüzel kişilikten tahsil imkânının ortadan kalkması gerekmektedir.

Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olmayan ortakları da sadece taahhüt ettikleri sermaye ile sınırlı olarak sorumlu olup bunun ötesinde bir sorumlulukları söz konusu değildir. Zira 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 329. maddesine göre anonim şirket, sermayesi belirli ve paylara bölünmüş olan, borçlarından dolayı yalnız malvarlığıyla sorumlu bulunan şirket olup pay sahipleri ise sadece taahhüt etmiş oldukları sermaye payları ile şirkete karşı sorumludur.

Ancak buraya kadar bahsi geçen borçlardan idari para cezası dışındaki borçlar olarak yorumlanması gerektiği Yargıtay’ın vermiş olduğu bir karardan anlaşılmaktadır. Yüksek mahkeme söz konusu kararında; “506 sayılı kanunun 140. ve 5510 sayılı kanunun 102. maddesinde düzenlenen idari para cezaları, prim ödeme borcundan farklı olarak yasaya aykırı davranışın cezai yaptırımı olup, bu cezadan, ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi gereğince, eylemi kim yapmışsa o sorumludur. Somut olayda, dava dışı A... Ltd. Şti.’nin işveren sıfatıyla yasaya aykırı eylemi sonucu tayin edilen idari para cezasından sorumluluğu kişisel olup, bu cezadan ortak sıfatıyla davacının sorumlu tutulmasının mümkün olmadığı gözetilmeksizin yanılgılı değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir. O halde, davacı avukatının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.” demektedir (10.HD; 20.10.2014, E. 2013/11824, K. 2014/19967).

Konu hakkında farklı görüşler de yok değildir. Tüzel kişiliğin varlığının sona ermesi halinde idari para cezası ortadan kalkacak mıdır? Bu konu da öğretilerde tartışılmış ve bunun özel kişilerin ölümü gibi değerlendirilmesinin hatalı olacağı belirtilerek, tüzel kişilerin varlıkları son bulsa bile tasfiye sonucu ortaya çıkacak bakiyeden idari para cezalarının tahsili gerektiği, aksi düşüncenin yüklü miktarda idari para cezasına muhatap olan tüzel kişilerin ortaklarının tüzel kişiliği sona erdirerek bu yaptırımları etkisizleştirmelerine kapı açacağı vurgulanmıştır (Güçlü, 2008: 45).

SONUÇ

Sonuç itibarıyla, idari para cezası uygulaması ilgili idareye kanunen verilen yetkiye dayalı bir yaptırım mekanizmasıdır. Nihayetinde idarenin yapmış olduğu iş ve eylemlere yargı yolu açıktır. Dolayısıyla idarenin böyle bir yetkiyle donatılmış olması onu hesapsız ve nizasız bir ceza makinesine dönüştüremeyecektir. Söz konusu yaptırımı devreye sokmanın da belirli kıstas ve şartları bulunmaktadır. Bu bağlamda, idari para cezalarına muhatap olanlar için kanuna aykırı bir durumun varlığı halinde öncelikle itiraz sonrasında dava yolu açıktır.

Ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibi, ifadesini normlar hiyerarşisinin en üstünde yani Anayasa’da bulan hukukun temel kaidelerindendir. Bu kaide çerçevesinde Tüzel kişilerin ceza sorumluluğu ayrı bir yere haizdir. Zira söz konusu tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun sınırı tartışmalıdır. Bununla birlikte toplumun tüzel kişiler vasıtasıyla işlenen suçlardan korunması amacıyla, idari para cezası, faaliyetin geçici olarak durdurulması, kapatma gibi önleyici nitelik taşıyan idari ve mali yaptırımların tüzel kişiler hakkında uygulanmasında tereddüt edilmemesi gerektiğinde görüş birliği vardır.

Ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibinin Sosyal Güvenlik Mevzuatında da bir karşılığı bulunmaktadır. Bu doğrultuda, başta mirasçılarının idari para cezasına konu eylemlerinden dolayı varislerinin, işyeri devrinde işyerini devralanların ve tüzel kişilerde de tüzel kişinin eylemlerinden dolayı ortaklarının sorumlu tutulmamaları bahse konu hukuk kaidelerinin işletilmesi sayesinde mümkündür.

İşyeri devirlerinde, işyerinin aktif ve pasifleriyle birlikte tamamen devrolunduğu esasına ceza mahiyetindeki borçların dâhil olamayacağını, anayasal ve yasal zeminde ifadesini bulan ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibine dayanarak, ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Şirketin borçlarından dolayı ortaklara takip yapılabilmesi için şirketten yani tüzel kişilikten tahsil imkânının ortadan kalkması gerekmektedir. Burada zikredilen borçlara da ceza mahiyetindeki borçların dahil olamayacağı yine anayasal ve yasal zeminde ifadesini bulan ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibine dayanarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte, tüzel kişilerin tasfiye olmasının özel kişilerin ölümü gibi değerlendirilmesinin hatalı olacağı belirtilerek, tüzel kişilerin varlıkları son bulsa bile tasfiye sonucu ortaya çıkacak

bakiyeden idari para cezalarının tahsili gerektiği, aksi düşüncenin yüklü miktarda idari para cezasına muhatap olan tüzel kişi ortaklarının söz konusu cezalardan kaçma şeklinde suiistimaline yol açabileceği zikredilen görüşler arasındadır.

KAYNAKLAR

Anayasa, RG: 09.07.1982; 17863

Aslan, Yasin (2010). “Türk Hukukunda Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu”, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı: 68, 2010/2.

Bulut, Mehmet (2013). Tüm Yönleriyle Sosyal Güvenlik Uygulamalarında İdari Para Cezaları İtiraz ve Dava Yolları, Bilge Yayınevi, Ankara.

Güzel, Ali vd. (2012). Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınevi, 14. Baskı, İstanbul.

Güçlü, Yaşar (2008). İdari Para Cezaları ve Diğer İdari Yaptırımlar, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Hakeri, Hakan (2007). Ceza Hukuku Genel Hükümler, Seçkin Yayınevi, Ankara.

Kızılova, Arif Türker (2015). “İdari Para Cezalarında Mirasçılının Sorumluluğu”, *Yaklaşım Dergisi*, Yayın Tarihi: Mart 2015.

Önder, Ayhan (1992). Ceza Hukuku Genel Hükümler, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Özsunay, Ergun (1982). Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler-Tüzel Kişilerin Genel Teorisi-Dernekler-Vakıflar, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul.

Şakar, Müjdat (2010). Sosyal Sigortalar Uygulaması, Beta Yayınları, İstanbul.

Şakar, Müjdat (2015). “İşçi Hakları Açısından İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Hükümlerine Göre İşyerinin Devri”, *Yaklaşım Dergisi*, Yayın Tarihi: Mart-2015.

Şenyüz, Doğan (2003). Vergi Ceza Hukuku, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

Tosuner, Mehmet ve Arıkan, Zeynep (2006). Vergi Usul Hukuku, İzmir.

213 sayılı Vergi Usul Kanunu, RG:10.01.1961, 10703-1075.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunun, RG:08.12.2001; 24607.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu; RG:12.10.2004, 25611

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
RG:16.06.2006; 26200.

6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunu,
RG:28.07.1953, 8469

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, RG;14.02.2011/27846

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA GÖRE İŞ KAZASI SONUCU BAĞLANAN SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİNİN HESAPLANMASI ve ÖZELLİKLİ DURUMLAR

Bünyamin ESEN

Sosyal Güvenlik Denetmeni,
Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi Doktora Öğrencisi

GİRİŞ

Türkiye, iş kazaları sayısı açısından değerlendirildiğinde Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyeleri arasında en fazla iş kazası yaşanan ülkelerden biridir. Yayınlanmış son Resmî istatistiklere göre 2017 yılı içerisinde ülke genelinde 359.866 iş kazasının yaşandığı, bu kazalar sonucunda 1.636 kişinin öldüğü ve kazalar sonucunda yaklaşık 4 milyon iş saatinin kaybedildiği kayıtlara geçmiştir. Türkiye'nin iş kazası sayısının son beş yıldır düzenli olarak artış gösterdiği, 2012 yılı ve öncesinde yıllık ortalama 70 bin iş kazası yaşanan Türkiye'deki iş kazası sayısının düzenli artarak 2017 sonu itibarıyla beş katı artış gösterdiği görülmektedir. Aynı dönem iş kazalarının toplam sayısında olduğu gibi iş kazalarının şiddetinde (ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarının sayısında) artışı da ortaya koymaktadır.

Tablo 1: Türkiye Genelinde 2010-2017 Arasında Yaşanan ve Kayda Geçen İş Kazaları Sayısı, İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı ve İş Kazaları Sonucu Kaybedilen Toplam İş Saati Sayısı

Yıl	İş Kazası Sayısı	Ölüm	Kaybedilen İş Saati (yaklaşık)
2010	62.903	1.444	1 milyon 502 bin saat
2011	69.227	1.700	1 milyon 757 bin saat
2012	74.871	744	1 milyon 647 bin saat
2013	191.389	1.360	2 milyon 357 bin saat
2014	221.366	1.626	2 milyon 65 bin saat
2015	241.547	1.252	2 milyon 992 bin saat
2016	286.068	1.405	3 milyon 453 bin saat
2017	359.866	1.636	3 milyon 996 bin saat

Kaynak: SGK 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 verileri.

Yukarıdaki Tablo 1 analiz edildiğinde, iş kazalarının ülkemiz çalışma yaşamı açısından önemli ve ertelenemez bir çalışma yaşamı sorunu haline geldiği tespit edilmektedir. Gerek iş kazaları sıklığının yüksek oluşu gerekse de iş kazalarının şiddetindeki artış eğilimi nedeniyle Türk sosyal sigortalar sisteminde iş kazalarına bağlanan sonuçların bilinmesi hem sigortalılar hem de işverenler açısından önem arz etmektedir.

Türk sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde, çalışanların korunduğu sosyal ve mesleki risklerden birini de iş kazaları ve meslek hastalıkları oluşturur. Kısa vadeli riskler içerisinde tanımlanan iş kazaları ve meslek hastalıkları, sigortalıların geçici veya kalıcı olarak gelir kaybına veya çalışma gücü kaybına uğramalarına neden olmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun¹ kapsama aldığı sigortalılar bir iş kazasının uğramaları veya bir meslek hastalığına yakalanmaları halinde sosyal sigorta yardımlarından yararlanma hakkına sahip olur. Bu yardımlardan en

¹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006 tarihli ve 26200 sayılı Resmî Gazete.

önemli iki tanesini, geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri oluşturur.

Bu makalede öncelikle iş kazası kavramı analiz edilmiş, sonrasında iş kazaları sonucunda sigortalılara sağlanan sosyal sigorta yardımlarından olan sürekli iş göremezlik gelirinin tanımı yapılmış, devamında sürekli iş göremezlik gelirinin nasıl hesaplandığı örneklerle açıklanarak Türk sosyal güvenlik hukuku açısından bazı özellikli hususlar irdelenmiştir.

1. İŞ KAZASININ TANIMI ve KAPSAMI

Türk sosyal sigortalar hukuku çerçevesinde “iş kazası” kavramı 5510 sayılı kanunun 13. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre iş kazası 5510 sayılı kanunun 4/1-(a) ve 4/1-(b) bendi kapsamındaki sigortalıların;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır (5510, m. 13). Bir olayın iş kazası sayılması için olayın sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen veya ruhen hasara uğratması gerektiğinin altını çizmek gerekir.

Bu yardımlardan en önemli iki tanesini, geçici olarak çalışamayan sigortalıların gelir kaybını telafi etmeyi hedef tutan geçici iş göremezlik ödeneği ve kalıcı olarak çalışma gücü kaybı yaşayan sigortalılara bağlanan sürekli iş göremezlik geliri oluşturur.

İş kazasının meydana gelmesi halinde, sigortalıya kazadan dolayı sağlık nedenleri ile çalışamadığı her gün için günlük geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan ilk yardımdır (5510, m. 18). İş kazası veya

meslek hastalığı sonucu ölen sigortalıların hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi uygulamaları ise iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan diğer hakları oluşturur.

Diğer yandan iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlülük nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden SGK Sağlık Kurulu tarafından meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine de hak kazanabilmektedir (5510, m. 19).

Sürekli iş göremezlik geliri, kişinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu kaybetmiş olduğu meslekte kazanma gücünün telafisi amacıyla sağlanan maddi bir tazmin mekanizmasıdır. Gelirin kaybedilen zararı tazmin etme hedefinden ötürü SGK tarafından ne kadar gelir bağlanacağı iş kazası veya meslek hastalığı riskinin gerçekleşmesi sonucu oluşan zarar ve kişinin bu zararın meydana geldiği tarihte elde etmekte olduğu gelir ile yakından irtibatlı bulunmaktadır.

Sürekli iş göremezlik geliri kişi çalışmaya devam etse dahi kesilmez. Birey iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yaşadığı kayıp (meslekte kazanma gücü kaybı) devam ettiği sürece bu geliri almaya devam eder. Yapılacak kontrol muayenesi sonucu söz konusu kayıp oranının artması, azalması veya yaşadığı kaybın tümüyle ortadan kalkması halinde ise gelir ya yeniden hesaplanır yahut da tümüyle kesilir. Görüldüğü üzere sürekli iş göremezlik gelirinde esas olan bireyin gerçekleşen risk yüzünden yaşamış olduğu zararın tazminidir.

2. GELİR ve ÖDENEKLERE ESAS KAZANÇ KAVRAMI

İş kazası veya meslek hastalığı hallerinde çalışanın almakta olduğu ücret ve tüm unsurları ile primine esas kazanç (PEK) tutarı önem kazanmaktadır. Zira çalışanın PEK tutarı, kişinin meslekte kazanma gücü kaybı şeklindeki zararı yaşadığı tarihteki brüt gelirini ifade etmektedir. Hesaplanacak günlük PEK tutarı, SGK tarafından verilecek ödeneklerin ve bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulur. Gerektiğinde SGK tarafından iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde

Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve SGK Müfettişleri tarafından denetim yapılarak sigortalının kazanç tutarı tespit edilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının olduğu tarihten, meslek hastalığı halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içinde 5510 sayılı kanuna göre (5510, m. 80) hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır (5510, m. 17). 4/1-(a) sigortalıları açısından aynı esaslar ile daha önce mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda² yer almakta olan bu hesaplama yöntemi 4/1-(b) (Bağ-Kur) sigortalıları açısından 5510 sayılı kanunla yeni bir düzenleme olarak getirilmiştir.

İş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içindeki kazancın tespitini örnekler ile açıklayalım:

Örnek 1: A Ltd. Şti. unvanlı tüzel kişiliğe ait işyerinde 01.12.2018 tarihinde çalışmaya başlayan işçi B, 30.09.2019 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İşçi tam süreli olarak çalışmaktadır. İşçi eylül ayında brüt 3.000 TL, ağustos ayında brüt 2.600 TL, temmuz ayında brüt 2.900 TL, haziran ayında ise brüt 2.600 TL ücret almıştır. İşçinin iş göremezliğinin başladığı tarih olan eylül ayı günlük kazancın tespitinde dikkate alınmayacaktır. İşçinin gelir ve ödeneklerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç tutarı haziran, temmuz ve ağustos aylarının günlük kazançları ortalaması olan 90 TL'dir.

Örnek 2: Gerçek kişi işveren C'nin yanında 01.11.2018 tarihinde çalışmaya başlayan işçi D, 25.12.2018 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İşçi kasım ayının ücretini brüt 2.300 TL olarak almıştır. İşçi işe girdiği tarihte 8 aydır işsiz olup, son olarak işveren E'ye ait önceki işyerinden 31.03.2018 tarihinde ayrılmıştır. İşçinin bir önceki işyerinde şubat ve mart aylarında 2.000 TL ücret aldığı görülmektedir.

İşçinin iş göremezliğinin başladığı tarih olan aralık ayı günlük kazancın tespitinde dikkate alınmayacaktır. İşçinin günlük kazanç tutarı iş göremezliğin başladığı tarihten geriye doğru son on iki ay içerisindeki son üç ay olan ocak, şubat ve kasım aylarına ait günlük kazançlarının ortalaması alınmak suretiyle bulunacaktır. İşçinin

² Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 29.07.1964 tarih ve 11766 sayılı Resmî Gazete.

aradaki sürede çalışmamış olması ve hesaba katılacak iki ayın başka bir işyerindeki çalışmalar karşılığında ödenmiş olması bir önem arz etmemektedir. Buna işçinin gelir ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazancı 70 TL olarak bulunacaktır.

On iki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrarsa verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazanç; çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır. Bir örnekle açıklayalım:

Örnek 3: İşçi F 01.03.2019 tarihinde çalışmaya başladığı işyerinde 10.03.2019 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İşçinin iş kazasının olduğu tarihten geriye doğru bir yıl içerisinde hiç çalışmadığı ve ücret almadığı görülmektedir. İşçinin gelir ve ödeneklerine esas tutulacak kazancı işe girdiği ayın 1'i ile 10'u arasında hak ettiği kazanç tutarının çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır. Söz konusu bu işçi henüz aylık ücretini almamış olsa da iş akdine göre aylık brüt ücreti 3.000 TL'dir. İlk on günlük çalışması karşılığında hak ettiği ücret olan 1.000 TL'nin ona bölünmesi suretiyle bulunacak olan 100 TL sigortalının PEK tutarı olarak kabul edilecektir.

Sigortalının çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması da olasıdır. Bu halde dahi sürekli iş göremezlik geliri bağlanması mümkün olacaktır. Bu sosyal sigorta ödeneği belirli bir süre sigortalı olmayı gerektirmez. Ancak sigortalının çalışmaya başladığı gün iş kazası geçirmesi halinde temel soru günlük kazancın nasıl hesaplanacağıdır. İşte bu takdirde aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulacaktır.

Emsal işçi kavramı 4857 sayılı İş Kanunu'nun³ 12. maddesinin son fıkrasında tanımlanmıştır. Buna göre emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınacaktır (Esen, 2012). Bir örnek ile açıklayalım:

³ 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

Örnek 4: İşçi A işe girdiği gün olan 01.02.2019 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İşçinin “ön muhasebe elemanı” olarak işe alındığı ve işçi ile işveren arasında herhangi bir ücret üzerinde henüz anlaşılmadığı görülmektedir. İşyerinde aynı statüde çalışan emsal işçinin ücretinin brüt 2.700 TL olduğu görülmektedir. İşçi son on iki ay içerisinde başka bir işyerinde çalışmamış ve ücret almamış bulunmaktadır. Bu takdirde iş kazası geçiren işçi B’nin ödenek ve gelire esas günlük kazanç tutarı emsal işçinin kazancı kabul edilen 90 TL olarak kabul edilecektir.

Örnek 5: C A.Ş. unvanlı perakende pazarlama ile uğraşan işyerinde “muhasebe müdürü” olarak çalışmaya başlayan işçi D çalışmasının 10. gününde iş kazası geçirmiştir. İşçi henüz çalışması ile ilgili olarak ücret almamış olup son 12 ay içerisinde başka bir işyerinde de çalışmamış ve ücret almamıştır. Öte yandan işyerinde emsal konumda başka bir çalışan da bulunmamaktadır. Öte yandan perakende pazarlama sektöründeki aynı unvandaki emsal bir işçinin ücretinin brüt 4.500 TL olduğu tespit olunmaktadır. Bu takdirde işçinin günlük kazanç tutarı emsal işçi esas alınarak günlük 150 TL olarak kabul edilecektir.

Örnek 6: İşçi E 01.05.2017 tarihi ile 30.03.2018 tarihleri arasında A Ltd. Şti. unvanlı tüzel kişiliğe ait işyerinde aylık 30 günlük çalışma karşılığı brüt 2.400 TL ile çalışmıştır. 15.11.2018 tarihine kadar herhangi bir işyerinde çalışmayan işçi E bu tarihte F Ltd. Şti. unvanlı tüzel kişiliğe ait işyerinde çalışmaya başlamış ve işe başladığı gün iş kazası geçirmiştir. Bu takdirde işçinin günlük kazanç tutarının tespitinde son on iki ay içerisindeki ücret aldığı son üç ay olan Ocak, Şubat ve Mart ayları dikkate alınacaktır. İşçinin son ücretini aldığı işyerinin başka bir işyeri olması durumu değiştirmez. Buna göre işçinin gelir ve ödeneklere esas günlük kazancı 80 TL’dir.

Örnek 7: A Ltd. Şti. unvanlı tüzel kişiliğe ait işyerinde 01.06.2018 tarihinde çalışmaya başlayan işçi 30.12.2018 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İşçi çalıştığı dönem boyunca ayda 15 gün kısmi zamanlı olarak çalışmış, aylık 15 günlük çalışması karşılığı her ay brüt 1.800 TL ücret almıştır. Bu takdirde işçinin gelir ve ödeneğe esas günlük kazancı 120 TL olarak hesaplanacaktır. Zira günlük kazanç ay içerisinde alınan ücretin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Burada akla gelen bir husus da sigortalının işe başladığı gün iş kazası geçirmesi halinde işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz

sürelî iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçinin SGK tarafından nasıl tespit edilebileceğidir. Eğer işyerinde aynı işkolu kodunda çalışan, aynı vasıflara sahip bir işçi varsa bu işçinin ücreti emsal kabul edilecektir. Böylesi bir işçinin o işyerinde bulunmaması halinde ise gerek SGK'nın hesaplamayı yapan kısa vadeli sigortalı servisinin gerekse de denetimi yapan denetim elemanının ilgili meslek kuruluşundan emsal işçinin ücretini bildirmesini istemesi mümkündür.

3. ÜCRETE YAPILAN İLAVELERİN HESAPLAMAYA KATILMASI

Geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirine esas tutulacak gelirin hesabı sırasında çözümlenmesi gereken bir husus da ücret dediğimiz gelirin üzerine ödenen ilavelerin olması halidir. 5510 sayılı kanunun 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi gereği sigortalı sayılanların, ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanca, %50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz. Bu durumu bir örnek ile açıklayalım:

Örnek 8: İşveren C yanında 25.05.2018 tarihinde çalışmaya başlayan işçi D, 20.12.2018 tarihinde iş kazası geçirmiştir. İşçinin tam olarak çalıştığı 9, 10 ve 11 inci aylarda 2.400 TL brüt ücret yanında 9 uncu ayda brüt 2.000 TL ikramiye, 10. ayda ise brüt 2.000 TL prim almış bulunmaktadır. Buna göre işçinin gelir ve ödeneklere esas tutulacak günlük kazancı prim ve ikramiye dikkate alınmasa 80 TL olacak idi. Gelir ve ödeneğe esas tutulacak günlük kazanç bu rakamın yüzde 50 arttırılmış tutarı olan 120 TL'yi geçemez. İlgili dönemlerde ödenen prim ve ikramiye dikkate alındığında hesaplanacak günlük ödenecek 124,45 TL olarak hesaplansa dahi hesaplamaya esas tutulacak kazanç tutarı azami tutar üzerinden (120 TL) olarak dikkate alınacaktır.

Örnek 9: SGK tarafından yapılan denetimde Örnek 8'te belirtilen işçinin belirtilen kazançlar dışında 11 nci ayda ise 1.600 TL tutarında işveren tarafından ödenen Ramazan Bayramı gıda yardımı kolisi almış olduğu anlaşılmıştır. 11. ayda alınan aynı yardım primine esas kazanç (PEK) içerisinde olmadığından dikkate alınmayacaktır. Buna göre işçinin gelir ve ödeneklere esas tutulacak günlük kazancı

değişmeyecek ve yine 120 TL olarak kalacaktır. Altını çizmek gerekir ki günlük kazancın tespitinde yalnızca PEK kapsamına giren ödemeler dikkate alınmaktadır.

İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmamaktadır. Öte yandan mevzubahis edilen üç aylık dönemdeki kısımlar ise gelirin hesabında dikkate alınacaktır.

4. SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİNİN HESAPLANMASI

Yukarıda şekilde tespit edilecek olan tutar günlük PEK tutarıdır. İş kazası ile meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, belirttiğimiz şekilde hesaplanacak günlük kazancın otuz katı olarak hesaplanacaktır.

Gelire esas tutulan günlük kazancın tespitinden sonra sürekli iş göremezlik gelirinin nasıl tespit edileceğini de ele alalım.

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanmaktadır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, 17. maddeye göre hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanır. Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı ise %100 olarak uygulanır (Esen, 2012).

Gelir sigortalının;

Tam iş göremezliği halinde; $\text{Günlük kazanç} \times 30 \times \%70$ veya kısaca $\text{GK} \times 21$,

Kısmi iş göremezliği halinde ise $\text{Günlük kazanç} \times 30 \times \%70 \times \text{SİD}$ (sürekli iş göremezlik derecesi) veya kısaca $\text{GK} \times 21 \times \text{SİD}$, formüllerine göre hesaplanacaktır.

Burada belirtmek gerekir ki, sürekli tam iş göremezlik hâli, sigortalının meslekte kazanma gücünün %100'ünün; sürekli kısmi iş

göremezlik hâli ise %10 ilâ %99,99'unun kaybedilmesi durumunu ifade eder (SSİY, m. 41).

Sigortalının başkasının bakımına muhtaç olması durumunda %70 olan gelir bağlama oranı %100 olarak dikkate alınacak ve Gelir = $GK \times 30 \times SİD$ formülüne göre hesaplanacaktır.

Konuyu örneklerle izah edelim:

Örnek 10: Günlük kazanç tutarı 120 TL olarak tespit edilen bir sigortalının geçirdiği iş kazası sonucu %40 oranında kısmi iş göremez hale geldiği Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulu tarafından verilen raporla tespit edilmiş ve Kurum Sağlık Kurulu tarafından onanmıştır.

Buna göre sigortalının sürekli iş göremezlik geliri = $120 \text{ TL} \times 30 \times \%70 \times \%60 = 1.512 \text{ TL}$ olarak hesaplanacaktır.

Örnek 11: Örnek 10'da belirtilen %60 oranında kısmi iş göremez hale gelmiş olan sigortalının başka birinin sürekli olarak bakımına muhtaç olduğu usulünce alınan rapordan anlaşılmış, ilgili durum Kurum Sağlık Kurulunun tarafından onanmıştır.

Bu takdirde işçinin alacağı iş göremezlik gelirin hesabında %70 değil %100 oranı esas alınacak, $120 \text{ TL} \times 30 \times \%60 = 2.160 \text{ TL}$ olarak uygulanacaktır.

Belirtilen şekilde hesaplanan gelir, günlük kazanç hesabına giren son takvim ayı itibariyle hesaplanan gelir olup, gelirin başlangıç tarihi yılın ilk altı aylık döneminde ise ocak ödeme dönemi için aylıklara uygulanan artış oranı kadar, yılın ikinci altı aylık döneminde ise, ocak ödeme dönemi artışı uygulanmaksızın temmuz ödeme dönemi için aylıklara uygulanan artış oranı kadar artırılarak, sigortalının gelir başlangıç tarihindeki geliri hesaplanacaktır (2011/58, m 1.1.1).

5. GELİRİN BAŞLANGIÇ TARİHİNİN TESPİTİ

Kanuna göre bağlanacak sürekli iş göremezlik geliri geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi takip eden ay başından; eğer geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti

sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporun tarihini, takip eden ay başından başlatılmaktadır.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için sigortalının çalıştığı işten ayrılması gerekmez. Sigortalının tahsis talep dilekçesi ile birlikte SGK'ya başvurması gerekmektedir.

Örnek 12: 15.12.2018 tarihinde iş kazası geçiren ve sürekli iş göremezlik derecesinin %25 olduğuna ve bakıma muhtaç olmadığına karar verilen sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarih 10.03.2019 olup, gelir başlangıç tarihi anılan tarihi takip eden ay başı olan 01.04.2019 olacaktır.

Örnek 13: 10.02.2018 tarihinde iş kazası geçiren sigortalı için iş göremezlik tespit edilmemiştir. Öte yandan Kurum tarafından yapılan sevk sonucu sigortalının sürekli iş göremezlik derecesinin %15 olduğu Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen 15.05.2018 raporla anlaşılmıştır. İlgili rapor Kurum Sağlık Kurulu tarafından 12.07.2018 tarihinde onanmıştır. Buna göre sigortalının gelir başlangıç tarihi rapor tarihini takip eden aybaşı olan 01.06.2018 tarihi itibarıyla sigortalının tespit edilecek çalışma gücü kaybı üzerinden hesaplanarak ödenmeye başlatılacaktır.

4/1-(b) kapsamında bir sigortalının günlük kazanç hesabına giren son takvim ayının kanunun yürürlük tarihinden önceki bir tarih olması halinde, basamakların karşılığı gelirler dikkate alınarak son takvim ayı itibarıyla 5510 sayılı kanun hükümlerine göre hesaplanan sürekli iş göremezlik geliri, kanunun yürürlük tarihine kadar mülga kanunlara göre aylıkların artırılmasında uygulanan artış oranlarına, knunun yürürlük tarihinden gelir başlangıç tarihine kadar ise Kanunun 55. maddesi hükümlerine göre artırılabacaktır (2011/58, m 1.1.2).

SONUÇ

Türkiye, iş kazaları sayısı açısından değerlendirildiğinde OECD üyeleri arasında en fazla iş kazası yaşanan ülkelerden biridir. İş kazası sıklığının yüksek oluşundan ötürü Türk sosyal sigortalar sisteminde iş kazalarına bağlanan sonuçların bilinmesi önem arz etmektedir. Türk sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde sigortalılara çalışma yaşamları içerisinde bir iş kazasına uğramaları veya bir meslek hastalığına yakalanmaları halinde yapılan çeşitli yardımlardan en önemli iki tanesi sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi ve sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanmasıdır. Geçici iş göremezlik ödeneği sigortalının geçici olarak çalışamaması nedeniyle karşı karşıya kaldığı geçici gelir kaybını telafi etmeyi hedef tutarken sürekli iş göremezlik geliri ise sigortalının meslekte kazanma gücündeki azalma sonucu sürekli olarak yaşayacağı gelir ve çalışma kaybını telafi etmeyi amaçlamaktadır.

Sosyal güvenlik hukukunda iş kazası geçiren sigortalıya çalışmadığı her gün için günlük geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Öte yandan iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden SGK Sağlık Kurulu tarafından meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine de hak kazanır.

Ödeneklerin veya gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının olduğu tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içindeki prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır. İşçiye prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler yapılmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanç, %50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz.

Türk sosyal sigortalar hukukuna göre sürekli iş göremezlik geliri sabit bir oran üzerinden bağlanmaz. Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanmaktadır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya ortalama aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanır. Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise

gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanmaktadır. Hesaplanan gelir, günlük kazanç hesabına giren son takvim ayı itibariyle hesaplanan gelir olup, gelirin başlangıç tarihi yılın ilk ve ikinci altı aylık döneminde aylıklara uygulanan artış oranı kadar artırılarak, sigortalının gelir başlangıç tarihindeki geliri hesaplanacaktır.

KAYNAKLAR

- Esen, Bünyamin (2012). “Örneklerle Sigortalının Alacağı Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması”, *ASMMMO Bülten Dergisi*, Sayı: 202, Temmuz-Ağustos 2012.
- Güzel, Ali vd. (2018). Sosyal Güvenlik Hukuku, 17. Basım, Beta Basım Yayınevi, İstanbul.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (10.06.2011). “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Tespit İşlemleri” konulu 2011/49 sayılı Genelge. Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (10.06.2011). Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Tespit İşlemleri konulu 2011/49 sayılı Genelge. Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (11.10.2008). Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği. Ankara: Resmî Gazete (27579 sayılı).
- Sosyal Güvenlik Kurumu (12.05.2010). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği. Ankara: Resmî Gazete (27579 sayılı).
- Sosyal Güvenlik Kurumu (13.06.2011). Kısa vadeli sigorta kolları uygulamaları konulu 2011/50 sayılı Genelge. Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (16.06.2011). Mülga “Kayıt dışı istihdam ile mücadele konulu 2011/51 sayılı Genelge. Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (17.01.2018). Prime esas kazançların alt ve üst sınırları ile bazı işlemlere esas tutarlar konulu 2018-2 sayılı Genelge. Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2011). SGK 2010 Yılı İstatistik Bülteni, SGK Yayınları, Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2012). SGK 2011 Yılı İstatistik Bülteni, SGK Yayınları, Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2013). SGK 2012 Yılı İstatistik Bülteni, SGK Yayınları, Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2014). SGK 2013 Yılı İstatistik Bülteni, SGK Yayınları, Ankara.

- Sosyal Güvenlik Kurumu (2015). “Kayıt dışı istihdam ile mücadele konulu 2015/25 sayılı Genelge. Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2015). SGK 2014 Yılı İstatistik Bülteni, SGK Yayınları, Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2016). SGK 2015 Yılı İstatistik Bülteni, SGK Yayınları, Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2017). SGK 2016 Yılı İstatistik Bülteni, SGK Yayınları, Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2018). SGK 2017 Yılı İstatistik Bülteni, SGK Yayınları, Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (22.07.2012). Kanuna Göre 4/1-(a) ve 4/1-(b) Kapsamındaki Sigortalıların Tahsis İşlemleri konulu 2011/58 sayılı Genelge. Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (29.09.2016). “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları” konulu 2016/21 sayılı Genelge. Ankara.
- T.C. Yasalar (10.06.2003). 4857 sayılı İş Kanunu. Ankara: Resmî Gazete (25134 sayılı).
- T.C. Yasalar (14.09.1971). mülga 1459 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu. Ankara: Resmî Gazete (13956 sayılı).
- T.C. Yasalar (16.06.2006) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Ankara: Resmî Gazete (26200 sayılı).
- T.C. Yasalar (29.07.1964) mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu. Ankara: Resmî Gazete (11766 sayılı).
- Tuncay, A. Can ve Ekmekçi, Ömer (2017). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 19. Basım, Beta Basım Yayım, İstanbul.



KADIN ÇALIŞANLARIN ANALIK HALİNDEKİ HAKLARI

Rabia YILDIRIM

Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısı,
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü
Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

ÖZET

Günümüzde kadınlar geleneksel rollerin (ev işleri, çocuk bakımı) dışına çıkarak, aktif çalışma hayatının içinde giderek daha çok yer almaktadır. Kadınların çalışma hayatında daha fazla rol oynamasındaki temel etmenler ise; sosyal çevre edinmek, ekonomik özgürlük isteği, kendini ispatlama içgüdüğü ve ekonomik zorluklardan dolayı çalışma zorunluluğundan kaynaklanmaktadır. Çalışan kadın sayısının artmasıyla birlikte kadınlar hem geleneksel toplumdaki görevlerini yerine getirmektedir hem de ev ekonomisine destek olma çabasına girmektedir. Bu durumlar kadınların fiziksel ya da psikolojik olarak yıpranmasına, çocuklarına yeterli vakit ayıramadan yetiştirmelerine ya da çalışma mecburiyeti olduğu halde işten ayrılmasına sebep olabilmektedir. Bu gibi durumlardan dolayı kadınların daha fazla korunmasına ihtiyaç duyulduğundan, çalışan kadınların analık halindeki sosyal hakları birçok kanunla koruma altına alınmıştır. Yazımızda çalışan kadınların hamilelik sürecinde, anne olduktan sonra ya da emzirme döneminde sahip oldukları haklar birçok farklı mevzuat açısından incelenmiş olup, analık hali hakkında tüm düzenlemelere yer verilerek okuyucuya bilgi verilmesi amaçlanmıştır. Çalışmamızda sosyal risk, sosyal güvenlik kavramlarına değinildikten sonra analık halinin nasıl koruma altına alındığı farklı mevzuatlar bakımından açıklanarak ve SGK İstatistik Yıllıkları ile TÜİK veritabanından elde edilen verilerle kadınların çalışma hayatı ve analık sigortasından yararlanma durumları ortaya konulmak istenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Analık Hali, Süt İzni, Doğum Borçlanması, Doğum Yardımı, Emzirme Ödeneği, Analık Halinde Haklar.

RIGHTS OF WOMEN IN THE MATERNITY

ABSTRACT

Nowadays, women are becoming more involved in working life by breaking taboos of traditional women roles (housework, childcare). Main factors why woman becoming more involved in working life are the necessity of working for the social environment, the desire for economic freedom, the instinct for self - proving and the economic difficulties. By the increment of the number of working women, women both perform their traditional duty and labor to contribute the home economics. These situations cause that women get exhausted physically and mentally. They couldn't take care of their children adequately and they leave the job despite the fact that they need to work. These kinds of circumstances are demonstrated that women need more protection. That is why the social rights of working women in maternity have been protected by laws. In this article, we investigate the rights of working women during their pregnancy period, motherhood or breastfeeding period. All regulations about maternity status are included on behalf of informing the reader. In this study, social risk, social security concepts after the maternity protection is explained in terms of different legislation and women's working life and maternity insurance benefits are introduced with the data obtained from TÜİK database with SGK Statistical Annuals.

Key Words: Maternity, Breast - Feeding Permission, Birth Borrowing, Maternity Grant, Breastfeeding Allowance, Maternity Rights.

GİRİŞ

Çalışma, geniş tanımıyla bir toplumda her yaştaki kadın ve erkeğin, gerek işyeri, gerekse işyeri dışında, her türlü üretim ilişkisi içinde, kendilerinin ve başkalarının yaşamının devamı için kullanım ve değişim değeri olan mal ve hizmet üretmesidir (Yıldız, 2000: 119). Her insan yaşamının belli bir bölümünü çalışarak geçirmektedir. İnsanların çalışma hayatında işçi, memur gibi unvanları değişse de özünde hepsi emeğini arz etmektedir. Yaşamını devam ettirebilmek için sürekli bir gelire ihtiyaç duyan insanlar, özel hayatları ve mesleki yaşamları boyunca gelirlerinin azalmasına veya tasarruflarından sarf etmeye yol açan her türlü olayla karşılaşma ihtimali içindedir. Bu olaylardan hastalık, kaza, maluliyet, işsizlik gibi bir kısmının gerçekleşmesi ihtimali yüksektir. Yaşlılık ve ölüm gibi durumların ise gerçekleşmesi kesindir. Yine bu durumlardan evlenme, çocuk sahibi olma gibi durumlar iradi; kaza ve ölüm gibi durumlar gayriiradidir. Sosyal risk ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber, ilerde gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan şahsın gelirinde eksilmeye yol açan tehlikedir. Gelecekte karşılaşılması muhtemel sosyal risklere karşı bugünden önlem alma mecburiyeti ve geçmişte önlem almaması veya alamaması nedeniyle zorluğa düşen kişilere yardım elinin uzatılmasının bir sosyal yükümlülük olduğu günümüzdeki sosyal güvenlik anlayışını doğurmuştur (Akad, 1992: 5; Şakar, 1993: 18; Tuncay, 1998: 5; Sözer, 1998: 122- 123). Sosyal güvenlik, toplumu oluşturan bireylerin fizyolojik, sosyo-ekonomik ve mesleki risklere maruz kalmaması için önlem alan ve herhangi bir şekilde sonuç gerçekleşmiş ise ortaya çıkan sonuçları telafi eden edimlerin toplamıdır (Akyıldız, 2009: 3).

Çalışma hayatında yer alan kadınların anne oldukları zaman maruz kaldıkları ya da kalacakları sosyal risklere karşı da Türk iş ve sosyal güvenlik mevzuatı ile birçok önlem alınmıştır. Bunları kısaca özetlemek gerekirse; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği, doğum borçlanması, sağlık yardımı edimleri bulunmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanununda analık halinde; süt izni, hamilelik geçerli sebep gösterilerek iş sözleşmesinin feshedilememesi, kısmi çalışma sağlanması hakları mevcuttur. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 28737 sayılı yönetmeliğinde hamile, yeni anne olmuş ya da emziren kadınların iş yerlerindeki çalışma ortamlarının huzurlu, güvenilir ve tehlikesiz olması için uygun şartların oluşturulması hükümleri yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu bakımından mazeret izni ve süt izni verilmesi, aylıksız izin verilmesi ve yarı zamanlı çalışma sağlanması hakları mevcuttur. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda doğum ve evlat edinme sonrasında yarım çalışma ödeneği hakkı mevcuttur. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ise doğum yardımı vermektedir. Bu çalışmada, çalışan kadınların analık sürecinde sahip oldukları hakların neler olduğu yasal mevzuatlar açısından incelenerek, okuyucuya bilgi verilmesi amaçlanmıştır.

1. ANALIK HALİ

Günümüzde ekonomik, teknolojik, kültürel gelişmelerin yol açtığı hızlı değişim süreci kadınların ekonomik ve sosyal hayattaki konumlarını etkilemiştir. Daha çok ev yaşamı içinde çocuk bakımı ev işleri ile sınırlı olan faaliyet alanı, anne veya eş olma konumu, kadının iktisadi ve sosyal hayatta aktif olması biçiminde değişmiştir. 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 unsur halini almıştır. Kadının ücretli olarak ev dışında çalışması genellikle ekonomik baskılar sonucu olmuş, zamanla eğitimi değerlendirmek, sosyal ilişkiler, statü, sosyal güvenlik, kendini geliştirme gibi sosyal ve psikolojik unsurların etkisi hissedilebilir 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 (Şenay, 2000: 1).

Analık halinde, hastalık ya da kazalarda olabileceği gibi, tıbbi muayene ve doğum için başka yere gitmek gerekebilir; çocuğun emzirme dönemlerinde bazı yeni ihtiyaçlar ortaya çıkabilmektedir. Kadının çalışması halinde analık durumu gider artışlarının yanında, çalışmaya ara vermesinden dolayı aynı zamanda gelir kayıplarına yol açmaktadır. Bu açıdan bakıldığında analık hali bir sosyal risk özelliği taşımaktadır. Gelir seviyesi düştükçe analığın yol açtığı giderler, zorunlu ihtiyaçlardan tasarruf yapılmasına yol açacaktır. İşte sosyal güvenlik, bu nedenlerden dolayı kişilerin uğrayacakları gider artışlarını karşılamaktadır (Dilik, 1992: 101-102).

2. 5510 SOSYAL SİĞORTALAR ve GENEL SAĞLIK SİĞORTASI KANUNU BAKIMINDAN ANALIK SİĞORTASI

5510 sayılı kanuna göre analık hali;

- Kanunun 4/a kapsamında yer alan hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan kadın sigortalılar ya da sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı, 24/04/1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda belirtilen umumi kadınlar, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programları'ndan yararlananlar;
- Kanunun 4/b kapsamında yer alanlardan serbest çalışan kadın sigortalılar ya da sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı, köy ve mahalle muhtarları, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar, tarımsal faaliyette bulunanlar, 10/7/1953 tarihli ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler,
- Kanunun 5/a kapsamında yer alan hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular;
- Kanunun 5/g kapsamında yer alan Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler;
- Kendi çalışmalarından dolayı Kurumdan gelir veya aylık alan kadınlar ile gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin,

hamileliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk 8 haftalık, çoğul gebelik olması halinde ilk 10 haftalık süreye kadar olan hamilelik ve analık halleri ile bunlardan kaynaklanan rahatsızlık ve engellilik halleri olarak tanımlanmaktadır.

Analık; gebeliğin gerçekleşmesiyle başlar, doğum olayını ve doğumu izleyen sekiz veya çoğul gebelik halinde on haftalık süreyi içerir. Analık tanımı ise hamilelik, doğum ve analık kavramlarını bir arada barındırır.

506 sayılı kanunda 180 günden önce çocuk düşürme hali hastalık sigortası kapsamında yer almaktayken; 5510 sayılı kanun ile bütün hamilelik sürecinde geçirilen rahatsızlıklar analık sigortası kapsamında değerlendirilmektedir.

Anlaşılabacağı üzere 5510 sayılı kanunun 4/1/c bendi kapsamında yer alan kamu görevlileri –memurlar- 5510 sayılı kanun kapsamında analık sigortası hükümlerine tabi olmayıp, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabidirler (Sözer, 2013: 218).

Analık durumunda kısa vadeli sigorta kollarından yapılacak yardımlar emzirme ödeneği ile geçici iş göremezlik ödeneği olarak parasal yardımlar; genel sağlık sigortası kapsamında yapılan yardımlar ise sağlığa dair yardımlardır.

2.1. Sağlık Yardımları

Kurum tarafından finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri kanunun 63. maddesinde düzenlenmiştir. Tedavi edici sağlık hizmetleri ikinci basamak sağlık edimleri olarak kanunda iş kazası, meslek hastalıkları, hastalık ve analık hallerinde Kurum tarafından sağlanacak sağlık hizmetleri olarak tanımlanır.

• Gebelik Halindeki Haklar

Kadın sigortalının analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedavi masrafları sağlık yardımlarının kapsamını oluşturmaktadır. Prim ödenmiş olup olmaması ya da kendi nam ve hesabına çalışıyorsa prim borcu olup olmadığına bakılmaksızın sağlık yardımlarından faydalanılabilecektir.

• Tüp Bebek Yardımları

Kanunda, analık sağlık yardımları arasında normal yollardan çocuk sahibi olamayanlara, bazı koşullarla yardımcı üreme teknikleri ile çocuk sahibi olma imkânı da sağlanmıştır. Bu haktan faydalanabilmek için evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının aşağıdaki şartları taşıması gerekir:

- 1) Yapılan tıbbî tedavileri sonrasında normal tıbbî yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,
- 2) 23 yaşından büyük, 40 yaşından küçük olması,
- 3) Kadının primer ovaryan yetmezliği ve erkeğin azoospermisi olması hâlleri hariç olmak üzere son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,
- 4) Uygulamanın yapıldığı tıbbî merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,
- 5) Eşlerden birinin en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir. Tüp bebek tedavisinde eşlere en fazla üç deneme ile sınırlı hak tanınmıştır. Bu tedavide katılım payı ilk denemede %30, ikinci denemede %25, üçüncü denemede %20 oranında uygulanır.

2.2. Parasal Yardımlar

• Emzirme Ödeneği

5510 sayılı kanuna göre; analık sigortası kapsamında olanlara her çocuk için yaşaması şartıyla doğduğu tarihte geçerli olan Kurum Yönetim Kurulu tarafından belirlenen Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir.

Emzirme ödeneğinden faydalanılabilmesi için çocuğun yaşıyor olması, nüfusa kayıt ettirilmesi yeterli görülmüş ve doğum raporunun ibraz edilmesi veya yazılı talep şartı aranmamıştır (Eser, 2009: 166). Ayrıca çoğul gebeliklerde de her çocuk için ayrı ayrı emzirme ödeneği verilmektedir.

Analık sigortası kapsamında yer alanlara emzirme ödeneği verilebilmesi için 4/a kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması gereklidir.

4/b bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır.

Bu ödenekten yararlanmada genel kural olan doğum yapan kadının veya doğum yapan sigortalı olmayan kadınının eşinin sigortalılık halinin devam ediyor olmasıdır. Gerek bir işverene bağlı olarak gerek de kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı olsun, doğum gerçekleşmeden önceki 15 aylık sürede en az 120 günlük kısa vadeli sigorta kolları primi ödemek koşulu ile sigortalılıkları sona erdiği tarihten itibaren 300 gün içerisinde çocukları doğması halinde de emzirme ödeneği almaya hak kazanacaklardır.

Kanun maddesinde yer alan “sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe” ibaresine yer verildiği için, erkek sigortalıya emzirme ödeneği verilmesi için doğum tarihinde doğum yapan kadınla medeni kanuna göre evli olması gerekmektedir. Ancak kadın sigortalı için emzirme ödeneği alabilmek için doğan çocuğun babasıyla resmi evlilik şartı aranmaz (Elma, 2018: 238).

Kanun maddesinde yer alan önemli bir diğer ibare olan “kendi çalışmalarından dolayı” ibaresine göre ise, ölen anne babası üzerinden aylık/gelir alan çocuklara emzirme ödeneği ödenmez. Emzirme ödeneği alabilmek için talep sahibinin Kurumdan kendi çalışmalarından dolayı aylık/gelir alması gerekmektedir (Elma, 2018: 238).

Emzirme ödeneği SGK Yönetim Kurulu tarafından belirlenip, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından belirlenen tarife üzerinden ödenir. 2017 yılında emzirme ödeneği 132 TL, 2018 yılında 149 TL iken 2019 yılında 179 TL’dir.

Yurtdışında bulunan sigortalılara ise emzirme ödeneği; sigortalıların görev ve işleri nedeniyle yurt dışında bulundukları sürelerde tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacağı raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat sürelerine ait, kanuna göre hak kazandığı

emzirme ödeneği, bu ödeneklere ait belgelerin ilgili ülkede bulunan ülkemiz dış temsilciliklerince onanması halinde Kurum tarafından ayrıca tasdik edilme şartı aranmaksızın Türk Lirası olarak ödenir (S.S.İ.Y. Md. 88/2; Tebliğ Md. 19/2; Güzel vd., 2012: 494).

- Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Analık hali, sigortalının belli bir süre çalışmamasını ve buna bağlı olarak ücret geliri elde etmesini engellemektedir. Sigortalının çalışmadığı bu sürelerde gelir kaybını nispeten hafifletmek için getirilmiş düzenleme geçici iş göremezlik ödeneğidir (Savrim, 2010: 69).

Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğini sadece kadın sigortalılar aldığı için gebeliğin evlilik birliği içinde olması şartı bulunmamaktadır (Korkusuz, 2013: 324). Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmak için kapsamdaki kadın sigortalılardan olma, analığın tıbben tespiti, belirli süre prim ödeme şartı ve kuruma başvuru yapılmış olması gerekmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneği alabilmesi için sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması gerekmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneği, Kanunun 17. maddesine göre hesaplanacak olan günlük kazancın (toplam kazanç/çalışma gün sayısı) yatarak tedavilerde yarısı, ayakta tedavilerde de üçte ikisi olarak ödenir.

Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği doğumdan önceki sekiz hafta ile doğumdan sonraki sekiz haftalık süreçte çalışılmayan her gün için verilir. Çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık daha süre eklenir.

5510 sayılı kanunun 18. maddesinde sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verileceğini belirtilmiştir.

5510 sayılı kanuna göre şirket ortakları; yani anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş

komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği alamazlar. Ancak bu kişiler emzirme ödeneği alabilmektedirler. Ayrıca geçici iş göremezlik ödeneği, belirtilen hükümlerden de anlaşılacağı üzere sadece kendisi sigortalı olan kadının analığı halinde verilmektedir. Dolayısıyla sigortalı erkeğin sigortalı sayılmayan karısı, geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma hakkına sahip değildir (Güzel vd., 2012: 495).

Ayrıca kanunun 4/b bendine göre sigortalı sayılanlara, analık hallerinde genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Yani ayakta tedavilerde geçici iş göremezlik ödeneği verilmez. Ancak doğum öncesi ve sonrası geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmaz (S.S.İ.Y. md. 40/ 2; Tebliğ md. 15/ 2).

Doğumdan önceki 8 haftanın ne zaman başladığını tespit edebilmek için Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kabul ettiği sağlık kuruluşlarından rapor alınması gerekir (Özdamar, 2010: 297- 306). 01.10.2013 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'ndeki değişikliklerle birlikte anlaşmalı olmayan hastanelerde doğumu gerçekleştirdiklerinde ve doğuma istinaden rapor aldıklarında, tekrar onaylatmaya gerek olmaksızın geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabileceklerdir (Keleş, 2013: 209-211).

Kanunun 9. maddesinin ikinci fıkrası gereğince, hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık niteliği, ödenen prim gününü takip eden 10. günden itibaren yitirilmiş sayılır. Örneğin; 31.10.2013 tarihinde iş akdi son bulan kanunun 4/1/a kapsamındaki bir sigortalının sigortalılık vasfı 10.11.2013 tarihinden itibaren sona ermiş sayılacaktır. Sigortalılık niteliğinin sona erdiği tarihe kadar analık sigortası bakımından geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir. Bu süre içinde başlayan geçici iş göremezlik ödenekleri, sigortalılık niteliğinin bittiği tarihten sonra da devam ederse yine istirahat raporlarına bağlı olarak ödenmeye devam edilecektir. Geçici iş göremezlik ödemesine ilişkin işlemler işten ayrıldığı işverenince gerçekleştirilir (Yetik, 2013, Erişim Tarihi: 18.10.2018).

Yurtdışında bulunan sigortalıların geçici iş göremezlik ödeneği ise; sigortalıların görev ve işleri nedeniyle yurt dışında bulundukları sürelerde tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacağı raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat sürelerine ait, Kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödenekleri bu ödeneklere ait belgelerin ilgili ülkede bulunan ülkemiz dış temsilciliklerince onanması halinde Kurumca ayrıca tasdik edilme şartı aranmaksızın Türk Lirası olarak ödenir (S.S.İ.Y. Md. 88/2; Tebliğ Md. 19/2; Güzel vd., 2012:499). Kadın sigortalının kısa vadeli sigorta kollarından olan analık halindeki yardımlardan faydalanabilmesi için gerekli şartlar Tablo-1’de kısaca açıklanmıştır:

Tablo-1: Analık Sigorta Kolundan Sağlanan Haklar için Aranılan Şartlar

Kadın Sigortalı	GİGÖ		Tutarı	Emzirme Ödeneği	
	Süre Şartı	Ödeme Süresi		Bekleme Süresi	Ödeme Süresi
Asli Sigortalı (Kendisi)	Geriye dönük bir yılda 90 gün	16 hafta	<u>Ayakta Tedavi:</u> Günlük kazanç X 2/3 <u>Yataklı tedavi:</u> Günlük kazanç X 1/2	<u>Çalışma ilişkisi devam:</u> Geriye dönük bir yılda 120 gün. <u>Çalışma ilişkisi son:</u> Geriye dönük 15 ayda 120 gün prim (Sigortalılığın sona ermesinden sonra 300 gün içinde doğum olması şartıyla)	Tek sefer
Bağlı Sigortalı (Hak sahibi ve/veya bakmakla yükümlü olunan kişi)	Ödenmez			<u>Çalışma ilişkisi devam:</u> Geriye dönük bir yılda 120 gün. <u>Çalışma ilişkisi son:</u> Geriye dönük 15 ayda 120 gün prim (Çalışma ilişkisi bitiminden sonra 300 gün içinde doğum şartıyla)	Tek sefer

Kaynak: Araz, 2017.

Asli ve bağlı sigortalı kadınlar bakımından müşterek olan sigortalı olmak, analık hali, analığın tıbben tespiti ve Kurum'da talep koşulları göz ardı edilecek olursa, sunulan edimlerin özellikleri

kıyaslamalı olarak Tablo-1'deki gibi gösterilebilir. Burada asli sigortalı, çalışmaya başladığı andan itibaren kişinin kendisidir. Bağlı sigortalı ise bağımlı ya da bağımsız çalışan kişi asli sigortalı sayılmakta iken onun aile fertleri bağlı sigortalı sayılmaktadır. Yasada bu kavram sosyal sigortalar bakımından “hak sahibi”; genel sağlık sigortası bakımından ise, “bakmakla yükümlü olunan kişi” olarak kullanılmaktadır (Sözer, 213: 222).

Tablo-2: 2005- 2009 Yıllar Arasında Analık Sigortasından Yararlananların Toplam Sigortalı Sayısı

Yıllar	Toplam Sigortalı	Kadın Sigortalı	Sigortalı Karısı	Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alan
2005	252449	40139	212310	40139
2006	291443	45186	246257	45186
2007	316868	57341	259527	57341
2008	360615	71276	289336	71276
2009	362632	74543	288089	74543

Kaynak: SGK Aylık İstatistik Bültenleri.

Tablo-3: 2010- 2014 Yılları Arasında 4/a Kapsamındaki Sigortalılardan Analık Sigortasından Yararlananların Sayısı

Yıllar	Toplam Sigortalı	Kadın Sigortalı	Sigortalı Karısı	Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alan
2010	381326	78517	302839	78517
2011	464861	83989	380872	83989
2012	477393	91730	385663	91730
2013	577331	100661	476670	100661
2014	632931	130864	502067	130864

Kaynak: SGK Aylık İstatistik Bültenleri.

SGK istatistiklerine göre; Tablo 2 ve Tablo 3’te belirtilen yıllar arasında analık sigortasından yararlanan geçici iş göremezlik ödeneği alan toplam sigortalı, kadın sigortalı ve sigortalı olmadığı için eşinin sigortalılığından faydalanan kadın sigortalı sayıları verilmiştir. 2005 yılında analık sigortasından işlemi tamamlanan sigortalı sayısı 252.449’dur. Bunların 40.139’u sigortalı kadının analığı, 212.310’u ise sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin analığı kapsamındadır. 2014 yılında 4/a kapsamında çalışıp analık sigortasından işlemi tamamlanan sigortalı sayısı 632.931’dir. Bunların 130.864’ü sigortalı kadının analığı, 502.067’si ise sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin analığı durumudur.

TÜİK Kasım 2017 Temel İşgücü İstatistikleri’ne göre, Türkiye’de istihdam edilen erkeklerin oranı %65,8 iken, istihdam edilen kadın oranı %29,3 olduğu görülmektedir. İş gücüne dahil olmama nedenleri arasında emeklilik, engelli olma, ev işleriyle meşgul olma gibi nedenler yer almaktadır. 2016 yılında kadınların yaklaşık 11 milyonu ev işleriyle meşgul olduğu için iş gücüne katılım sağlayamamış olduğu ortaya çıkmıştır. 2017 yılında iş gücüne katılım oranı erkeklerde %72,1 iken kadınlarda %33,8’dir.

TÜİK Temmuz 2018 İşgücü İstatistikleri’ne göre; 2017’de istihdam edilen kadın oranı %34,3; 2018’de ise %34,7 olmuştur.

İşgücüne dahil olmayan kadınların ev işleriyle meşgul olanların oranı 2017’de %56.3, 2018’de ise %54.8’dir. Elde edilen verilere göre kadınların işgücüne katılma oranı, erkeklere göre daha düşük olsa da gün geçtikçe arttığı görülmektedir.

2.3. Doğum Borçlanması

Doğum borçlanması hakkı ilk kez 5510 sayılı kanunla düzenlenmiştir. Gebelik, annelik ve çocuğuyla ilgilenmek uğruna çalışma hayatından uzak kalmış kadınlar için bu sürelerin borçlanılıp aylık aylığına hak kazanmaları öngörülmüştür. Bu sebeple de annenin çocuğun gelişimi için önemli olan ilk iki yıl gibi bir sürede çocuğuyla ilgilenmesi sağlanmıştır. Doğum borçlanması aslında hizmet satın alınması anlamına gelmektedir.

Doğum borçlanması 5510 sayılı kanuna göre; 4/a, 4/b ve 4c bentleri kapsamındaki sigortalı kadınların kanunları gereği kullandıkları ücretsiz doğum ya da analık izni sürelerinin 3 defadan fazla olmamak üzere ve doğum tarihinden sonraki 2 yıllık süreyi geçmemek şartıyla ve bu borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmamaları ve çocuğun yaşaması şartıyla kendileri tarafından belirlenecek günlük kazanç üzerinden hesaplanacak prim borcunu kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde ödemeleri ile bu sürelerin sigortalılık sürelerinden sayılmasıdır.

Doğum borçlanması için ödenecek prim tutarı; prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırlarını geçmemek şartıyla kişilerin kendilerinin belirlediği günlük kazancın %32’sidir.

Kanuna göre sigortalı kadının doğum nedeniyle çalışmadığı iki yıllık süreyi borçlanabilmesi için; sigortalı kadının doğumdan önce çalışmaya başlayarak sigortalılık şartını yerine getirmesi, (tescil edilme ve prim ödeme), doğumdan sonra adına prim ödenmemesi, borçlanacağı sürede çocuğunun yaşaması, sigortalı kadının kendisinin ya da hak sahiplerinin yazılı talepte bulunması, kanun gereği hesaplanan borçlanma primlerinin bir aylık sürede ödenmesi gerekmektedir.

Borçlanma süreleri ise şu şekildedir:

- Sigortalı kadının doğumdan sonraki sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise on haftalık süreleri, doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat

süresine eklenen süre dahil toplam istirahat süresi ile birlikte toplam iki yıllık süre borçlanılabilir.

- Doğum borçlanması talebinde bulunan kadın sigortalıların doğum yaptığı tarihten sonra adına primi ödenmiş süreler borçlanma hesabında dikkate alınmaz. Prim ödenmiş süreler iki yıllık süreden düşülerek kalan süre borçlandırılacaktır.
- Doğum borçlanması yapılacak sürede çocuğun vefat etmesi halinde vefat tarihine kadar olan süreler borçlanılabilir.
- İlk doğumunu yaptıktan sonra iki yıl dolmadan ikinci doğumunu yapan kadın sigortalı, ilk doğumdan ikinci doğuma kadar geçen süre ile ikinci doğum için borçlanabileceği iki yıllık sürenin toplamı kadar geçen süre borçlanılabilir.

2.4. Yaşlılık Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları

Annelik sürecinde hamilelik sürecinin sağlıklı geçirilmesi kadar, çocuğun sağlıklı doğması ve büyümesi de çok önemlidir. Çocukların doğumda ya da sonradan engelli hale gelmesi annenin ve çocuğun sıkıntılar yaşamasına sebep olabilmektedir. Engelli ve engelli yakınlarının sıkıntılarını azaltabilmek adına engelli çocuğu olan anneler ile ilgili 5510 sayılı kanunun 28. maddesinde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye istinaden, emeklilik ya da yaşlılık aylığı talebinde bulunan kadın sigortalının eğer başkasının bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu varsa, bu kadın sigortalının 01.10.2008 tarihinden sonraki prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayılarına eklenir ve bu eklenen süre emeklilik yaş hadlerinden indireceği belirtilmiştir.

Örneğin bu sigortalılara 360 günlük çalışması için 90 gün daha eklenerek prim ödeme gün sayısı 450 olarak kabul edilir ve sigortalının emeklilik yaş hadlerinden de 90 gün indirilir. Ancak; 5510 sayılı Kanunda belirtilen fiili hizmet zammı ve itibari hizmet süreleri için ilave hizmet verilmeyecektir. Ayrıca birden fazla başkasının bakımına muhtaç derecede çocuğu bulunanlara tek bir çocuk için ilave hizmet verilebilecektir (Yetik, Ocak 2015, Erişim: 13.10.2018).

3. 4857 SAYILI İŞ KANUNU BAKIMINDAN ANALIK HALİ

Türk iş hukukunda kadın işçilerin hamilelik ve analık dönemlerinde sahip olduğu haklara dair özel düzenlemeler bulunmaktadır. Bu hükümlerin temel kaynağını Anayasanın 50. maddesi oluşturmaktadır. Buna göre, çocuklar, gençler ve kadınlar çalışma şartları açısından özel olarak korunmaktadır (Kaplan, 2000: 713). Bu hüküm doğrultusunda hamilelik ve annelik sürecinin, anne çocuk ve sağlıklı toplum oluşması açısından işveren ve işçi arasında karşılıklı hak ve yükümlülüklerin yer alması gerektiği bilinci uyanmaktadır.

- Analık Halinde Çalışma ve Süt İzin Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine göre; kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık, eğer çoğul gebelik ise doğum öncesi 10, doğum sonrası 8 hafta için çalıştırılmamaları gerekmektedir. Ancak, doktor raporu ile sağlık durumu uygun olduğu takdirde, kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası izin süresine eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

Kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi için ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar, çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenerek ücretsiz izin verilir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanır. Bu izin sürelerinde tekrardan süt izni kullanılamayacağı belirtilmektedir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Eğer doktor gerekli görürse sağlık raporu ile hamile

kadın işçi daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu durumlarda işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bu konuyla ilgili verdiği bir karar şu şekildedir: Kadın çalışan, ilgili işyerinde 04.01.2010'da doğum öncesi izne ayrılmıştır. 24.01.2010'da doğum yaptığı ve doğum öncesi kullanamadığı izinlerin sadece 1 haftasının doğum sonrası kullanabildiğini, verilmesi gereken süt iznini çoğu kez kullanamadığını, herhangi bir ödeme yapılmadığını, fazla mesai ücretlerinin ödenmediği gerekçesiyle fazla çalışma ile doğum ve süt izni ücreti alacaklarını talep etmiştir. Mahkemece yapılan yargılama sonunda fazla çalışma alacağına yönelik talebin kabulüne, sair talebin ise reddine karar verilmiştir. Oysa 4857 sayılı kanunun 74/7. maddesinde istinaden kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat süt izni verilmesi ve bu sürenin hangi saatler arasında kullanılacağını işçi kendisi belirleyeceği şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Dolayısıyla, süt izni verilmesi hususu işverenin insiyatifinde olmayıp, iş kanunun ilgili maddesiyle hüküm altına alınmıştır. İşçinin süt izninin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile %50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir. Anayasanın 50/2. maddesine ve 4857 sayılı kanunun ruhuna daha uygun düşeceğinden hükmün bozulması gerekmiştir (Yargıtay 22. H.D. 13.06.2016, Esas No. 2015/12878, Karar No. 2016/17527).

İş Kanunu madde 13'e göre; bu kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre anne veya babadan biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep

işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirmelidir. Eğer ebeveynlerden biri çalışmıyor ise, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanabilmektedirler.

- Eşit Davranma İlkesine Aykırılık Halindeki Haklar

4857 sayılı kanunun 5. maddesine göre; işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı şekilde farklı işlem yapamaz.

T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin almış olduğu bir kararda; davacı işçi, 01.05.1999 tarihinde çalışmaya başladığını belirtmiştir. Başlangıçta işverenin 8 işçisi olduğu halde dava tarihinde 150 çalışanın olduğunu belirtmiştir. Davacının doğum izninin bittiği ve iş başı yaptığı 15.02.2005 tarihinde işverence iş sözleşmesinin feshedildiğini, doğum izninde olduğu bir sırada yerine başka birinin atandığı, davacıya ise daha düşük bir görevin teklif edildiği, bu görevi kabul etmemesi üzerine işverence işten çıkarıldığı gerekçesiyle mahkemeye başvurmuştur. Mahkeme, tanık beyanlarına göre eşit davranma borcuna aykırılığın kanıtlanamadığı, işverence genel müdürlük düzeyinde bir organizasyon değişikliğine gidildiğini, davacının kadın kimliği ve hamileliği ile ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasının kanıtlanamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Eşitlik ilkesi ise en temel anlamda Anayasa'nın 10. ve 55. maddelerinde düzenlenmiştir. Ayrıca İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2006/54/EC Sayılı Direktifi'nin "Analık (Doğum) İzninden Dönüş" başlıklı 15. maddesine göre; doğum iznindeki bir

kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmemeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı olduğu belirtilmektedir. Bu şekilde doğum iznini kullanan kadın işçi yönünden, işverenin eşit davranma borcuna vurgu yapılmıştır. Davacının doğum iznini kullanması ve analık sebebiyle maruz kaldığı bu durum 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğu kabul edilmiştir (Yargıtay 9. H.D.29.11.2011, Esas No. 2009/19835, Karar No. 2011/46440).

- Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılmaması Halindeki Haklar

İş Kanununun 18. maddesinde özellikle hangi hususların fesih için geçerli neden oluşturmadığı kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir. Özellikle belirtilen hususlar içerisinde ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler sayılmıştır. Böylece kadınlar için hamilelik halinin geçerli bir fesih nedeni yapılması kanunen yasaklanmıştır. Hamileliği gerekçe gösterilerek işten çıkarılan kadın işçi, işe iade şartlarının mevcut olması halinde işe iade davası açabilecektir.

Ayrıca 4857 sayılı kanundaki düzenleme iş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan tüm işçilere uygulanacaktır. Buna göre, sadece iş kanuna tabi kadın işçiler değil; Basın-İş Kanunu'na, Deniz-İş Kanunu'na ve Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan kadın işçiler de, 4857 sayılı kanunun 74. maddesinde düzenlenmiş olan analık izni sürelerinden yararlanabileceklerdir (Özkan ve Canbolat, 2017: 105-136).

- İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık Durumu

İş Kanunu'nun 104. maddesinde; doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya yeni doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen ve diğer işin düzenlenmesine yönelik tüm hükümlere aykırı davranan; işveren veya işveren vekilleri için her işçi için bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verileceği belirtilmiştir.

4. GEBE veya EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARINA DAİR HAKLARI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 28737 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği'nde hamile, yeni anne olmuş veya emziren çalışanın işyerlerindeki güvenliğinin sağlanması, huzurlu ve güvenilir çalışma ortamının oluşturulması için neler yapılması gerektiği belirlenmiştir.

- Genel ve Özel Önlemler

Yönetmeliğin 6. maddesinde düzenlenen bu önlemler ile en başta gebe veya emziren kadın işçilerin tehlikelere karşı korunması amaçlanmıştır. Bu maddeye göre; gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenmelidir. Yüksekte çalışma durumlarında, gebe veya emziren çalışanların düşme tehlikesi olan yerlerde çalışmamaları için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Gebe veya yeni doğum yapmış çalışanlar mümkün olduğunca yalnız çalıştırılmamalı veya diğer çalışanlarla kolay iletişim sağlanması için önlemler alınmalıdır. Gebe veya emziren çalışanın kişisel ihtiyaçlarına göre beslenme molası uygunluğu, içme suyunun temiz olması vb. sağlıklı şartlar sağlanmalıdır. Yine bu madde fiziksel etkenler açısından; gebe çalışanların ani darbe, sarsıntıya maruz kalabileceği işlerde çalıştırılmaları yasak olduğu belirtilmiştir. Gebe çalışanın bulunduğu işyerinde gürültü seviyesine dikkat edilmesi gerekir. Gürültü seviyesinin 80 desibeli geçmemesi gerekmektedir. Gebe veya emziren kadınların radyasyon kaynaklarının bulunduğu işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmektedir. Çalışılan yerin sıcaklık, basınç ayarlarının güvenli olması gerekmektedir. Kanserojen, toksik, alerjik kimyasalların üretildiği veya işlendiği yerlerde yeni doğum yapmış yâda gebe çalışanın çalıştırılması yasaktır. Çalışanlarının elle taşıma, yükleme işlerinde çalıştırılmaması gerekmektedir. Kişisel koruyucu donanımların gebe yâda emziren annelerin vücut ölçülerine göre uygun olması yâda uygun hale getirilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

- Değerlendirme Sonuçlarını İzleyen Önlemler

Yönetmeliğin 7. maddesine göre; işveren değerlendirme sonuçlarına göre gebe veya emziren çalışanın çalışma şartlarının uygunluğuna göre gerekli değişiklikleri tekrar yapmalıdır. Çalışma saatleri veya çalışma koşullarının uyarlanması mümkün değilse,

işveren çalışanını başka işe aktarmak için gerekli önlemleri almalıdır. Çalışan sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırıldığında ücretinde kesinti yapılmayacağı belirtilmektedir. Eğer başka işlerde çalışması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması gereken süre içinde, isteği halinde tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalarak ücretsiz izinli sayılması sağlanır.

- Gece Çalışması

8. maddeye göre; yeni doğum yapmış kadınlar doğumdan sonra 1 yıl kesinlikle gece çalıştırılmaz. Ancak bu sürenin sonunda ise sağlık raporu ile gece çalışmasının sağlık açısından sakıncalı olduğu belirlenirse yine kadın işçinin zorla gece çalıştırılmayacağı belirtilmiştir.

- Çalışma Saatleri

Yönetmeliğin 9. maddesine göre; gebe veya emziren kadın günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz.

- Gebe Çalışanın Muayene İzni

11. maddede gebe çalışanlara bu süre boyunca periyodik kontrolleri için ücretli izin verileceği belirtilmiştir.

- Emziren Çalışanın Çalıştırılması

Emziren çalışanlar, doğum izni bitiminde eğer çalışmalarında sakınca olduğunu doktor raporu ile bildirirse raporda belirtilen sürelerde çalıştırılmaz.

5. 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU BAKIMINDAN ANALIK HALİ

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da anne adayı olan ve anne olan kadınların çalışma durumlarına ilişkin bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre;

- Mazeret İzni

657 sayılı kanunun 104. maddesinde kadın memur doğumdan önce ve sonra sekizer ve çoğul gebelik olması durumunda doğum öncesi on hafta, doğum sonrası sekiz hafta olmak üzere toplam on altı

hafta süre analık izni kullanabilir. Eğer kadın memur kendi isterse ve çalışma durumunun uygun olduğunu doktor raporuyla belgelerse doğum öncesi üç haftaya kadar çalışabilir ve kullanmadığı izinlerini doğum sonrası kullanabilir. Eğer kadın memur erken doğum yaparsa kullanmadığı süre doğum sonrası kullanacağı izinlere eklenir. Anne adayının doğum ya da doğum sonrası vefatı halinde isteği halinde memur olan babaya anne için verilebilen izin kullandırılır. Eğer üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşleriyle beraber evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin birlikte evlat edinilmesi halinde memur eşlerine evlatlık edinilen çocuğun teslim tarihinden itibaren sekiz hafta izin kullandırılır.

- Süt İzni

657 sayılı kanunun 104. maddesinde yine düzenlenen süt izni; kadın memurlara bebeklerini emzirmeleri için analık izni bitim tarihi itibarıyla ilk 6 aylık dönemde günde 3 saat; ikinci 6 aylık dönemde ise günde 1,5 saat süre tanınmasıdır.

- Yarı Zamanlı Çalışma

Kadın memur eğer isterse, çocuğu yaşıyor olması şartıyla, analık izin bitim süresi sonundan birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 ay boyunca günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkına sahiptir. Tabi bu durumda tekrardan süt izni verilmez. Çoğul gebelik halinde bir ay bu süreler ilave edilir. Eğer çocuk engelli doğarsa ya da engelli olduğu doğum sonrası 12 ayda anlaşılırsa, bu süreler 12 ay olarak uygulanır. Bu durum kanunun 104. maddesi f bendinde düzenlenmekle beraber ayrıca; ek madde 43'te doğum yapan memurların analık izin bitim tarihinden, eşleri doğum yapan memurların ise babalık izin bitiminden çocuğun mecburi ilköğretim çağı başladığı tarihe kadar tekrardan süt izni verilmeden haftalık çalışma saatinin yarısı kadar çalışma süresi talep edebilecekleri düzenlenmiştir. Ancak; bu kapsamda yarı zamanlı çalışan memura her türlü mali ve sosyal hak açısından her bir ödeme unsurunun yarısı uygulanacağı unutulmamalıdır.

- Aylıksız İzin

657 sayılı kanunun 108. maddesine göre; doğum yapan memura doğum sonrası analık iznini ya da yarı zamanlı çalışma izni bitiminden; eşi doğum yapmış memura ise doğum tarihinden itibaren 24 ay aylıksız izin verilebilmektedir.

- Günün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetlerde Çalışma Şekli

Kanunun 101. maddesine göre; günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan kadın memurlara doktor raporu belirtilmesi halinde hamileliğin 24. haftası öncesinde ve her durumda 24. haftasından itibaren doğumdan sonraki 2 yıl süreyle gece vardiyası görevi ve nöbeti verilemeyeceği yer almıştır.

6. 4447 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU BAKIMINDAN ANALIK

Bu kanunun 5. ek maddesinde yer alan "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği" kapsamında işçiye, 4857 sayılı kanunun 74. maddesine göre haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenek süresi, 4857 sayılı kanunun 63'üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde fondan aylık olarak ödenir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması gerekmektedir. 4857 sayılı kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir. Bu madde hükümleri 506 sayılı kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır. Birinci fıkra kapsamındaki sigortalılar için, 5510 sayılı kanunun 82. maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanunun 81. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında işçi ve işveren payları İşsizlik Sigortası Fonu'ndan Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenir. 5510 sayılı kanun kapsamında, Kurum prim ödeme yükümlüsü olmakla

birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimi yapılmaz. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kurum ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.

7. T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI KAPSAMINDA ANALIK YARDIMLARI

07.04.2015 tarihli ve 29319 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6637 sayılı kanunun 16. maddesi ile 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’ye eklenen ek 4. madde doğrultusunda; 15/05/2015 tarihinden itibaren Türk vatandaşlarına ve mavi kart sahiplerine, canlı doğan birinci çocuğu için 300 TL, ikinci çocuğu için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları içinse 600 TL tutarında doğum yardımı yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Doğum yardımı, 15/05/2015 tarihinde ve sonrasında gerçekleşen canlı doğumlar için verilmekte; ancak ödemeye esas çocuk sırasının tespitinde, 15/05/2015 tarihinden önce doğmuş olan çocuklar da sıralamaya dâhil edilmektedir.

6637 sayılı kanuna göre doğum yardımı yapılması, 5510 sayılı kanuna göre emzirme ödeneği verilmesine engel teşkil etmemektedir. Bu nedenle, 5510 sayılı kanunun 16. maddesinde öngörülen şartlara haiz olanlara emzirme ödeneği ödenecektir (Elma, 2018:238).

Doğum yardımı annenin sağ ve Türk vatandaşı olması durumunda anneye verilmekte, başvurular ise Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri, Sosyal Hizmet Merkezleri ve yurtdışında konsolosluklar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kişilerin başvuruları ise ilgili kurumlarına yapılmaktadır.

Ağustos 2018’de Cumhurbaşkanı tarafından açıklanan 100 Günlük Eylem Planı’nda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından uygulamaya konulacak olan İş’te Anne Projesi ile çalışmak isteyen anneleri iş gücü piyasasına kazandırılacağı, projeden yararlanan annelere kursa veya programa devam ettikleri günler için günlük 70 TL tutarında cep harçlık ödeneceği belirtilmiştir. İŞKUR tarafından sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenen mesleki eğitim kurslarına ve işbaşı eğitim programlarına katılan annelere kreş veya

gündüz bakımevi desteği verilmektedir. Çocukların 2-5 yaş arasında olması gerekmektedir. Bu kapsamdaki annelere kurs veya program süresince aylık 400 TL ödenmektedir. Ayrıca bu kapsamdaki annelerin iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

SONUÇ

Günümüzde kadınlar kendilerini geliştirmek, ekonomik özgürlük kazanmak, sosyal çevre edinmek ya da kendilerini ispatlamak gibi değişik amaçlarla iş yaşamına katılmaktadırlar. Geleneksel bakış açısının getirdiği kadının eşe ve evine bağımlı varsayılması, sürekliliği olmayan iş gücü olarak değerlendirilmelerine sebep olmaktadır. İşyerlerinde erkek egemen ortamlara maruz kaldıklarında üstlerinde baskı hissetmekte işverenin koyduğu sınırlar çerçevesinde olmazlarsa işten çıkarılma, düşük ücret ya da sigortasız çalışma gibi tehditlerle karşılaşmaktadırlar. Çalışma yaşamına katılan kadının aynı zamanda anne ve eş olma rolü devam ettiği için erkeklerden farklı olarak ev işleri, çocuk bakma gibi sorumluluklarının devam etmesi kadınların bazen çalışma hayatlarında belli mesleklerde yoğunlaşmalarına, statü olarak ilerleme imkânlarının sınırlı olmasına ya da düşük ücretli işlerde çalışmak mecburiyetinde kalmalarına sebep olmaktadır. Hâlbuki kadınların çalışma hayatında yer alması kendilerinin sosyal ve ekonomik gelişimleriyle beraber kendilerine duydukları güven ve sosyal saygınlıklarını artırarak aile içindeki rolleriyle beraber sağlıklı toplum oluşmasına da katkı sağlar.

Kadınlar için fiziksel ve psikolojik olarak hassas olan annelik sürecinin daha sağlıklı devam ettirilmesi demek, sağlıklı birey ve toplum gelişimi demektir. Çalışan annelerin hem işlerini başarıyla devam ettirebilmelerini hem de çocuklarını daha özenle yetiştirebilmeleri için çalışan kadınların analık haline günümüzde birçok kanun açısından koruyucu ve destekleyici imkânlar sağlanmıştır.

Tüm bu sosyal haklar; 5510 sayılı kanun açısından analık sigortası kapsamında sağlanan sağlık yardımları ve parasal yardımlar, doğum borçlanması, engelli çocuğu bulunan anneye sağlanan emeklilik yaş haddi indirimidir. 4857 sayılı kanun açısından analık halinde çalışma ve süt izni, işverenin eşit davranma yükümlülüğü, iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandırılmasıdır. 657 sayılı kanun açısından mazeret izni, süt izni, yarı zamanlı çalışma, aylıksız izindir. 4447 sayılı kanun açısından doğum ve evlat edinme sonrası verilen yarım çalışma ödeneği; Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından verilen doğum yardımı, İş'te Anne projesiyle çalışmak isteyen annelere kurslara devam ettikleri sürece sağlanan günlük ödeneklerdir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 28737 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği'nde,

yeni anne olmuş, anne adayı ya da emziren çalışanın işyerlerindeki güvenliğinin sağlanması için gerekli şartlar sayılarak; çalışan annelerin iş hayatlarında daha rahat, sağlıklı ve mutlu çalışmalarına yönelik düzenlemelerdir.

Bu çalışmada; kadınların annelik süreçlerinde iş hayatlarında daha verimli olmaları ve annelik dönemlerinde hem kendileri hem çocukları için daha rahat hayat sürmeleri için yasal haklardan bahsedilmiştir. Tüm bu düzenlemelerde olduğu gibi bundan sonra da çalışan annelere yönelik yapıcı politikalarla kadınların hem sosyal hayatta aktif olmaları hem de aile ilişkilerini sağlıklı yürütebilmeleri sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, ALO 144 Sosyal Yardım Hattı, <https://alo144.aile.gov.tr/bilgi-bankasi/dogum-yardimi>, Erişim Tarihi: 09.10.2018.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <https://sgk.com.tr/2018/09/21/iste-anne-projesi-geliyor/>, Erişim Tarihi: 22.10.2018.
- Akad, Mehmet (1992). *Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı*, İstanbul: Kazancı Kitap Ticaret A.Ş.
- Akyıldız, Hüseyin (2009). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Alter Yayınları.
- Araz, Murat (2017). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Canbolat, Talat- Özkan, Sema (2017). Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler, *İş ve Hayat*, Yıl 2017, Cilt:3 Sayı:6, 105-136.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (16.08.2013), Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, Ankara: Resmi Gazete (28737 sayılı).
- Dilik, Sait (1992). *Sosyal Güvenlik*, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Doğum Borçlanması (3 Ağustos 2015), <http://www.alomaliye.com/2015/08/03/dogum-borclanmasi/>, Erişim Tarihi: 12.10.2018.
- Elma, Ramazan (2018). *Örnekler Ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Eser, Dilek (2009). *Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın:506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Güzel, Ali- Okur, Ali Rıza ve Caniklioğlu, Nurşen (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, 14. Bası, 499.
- İşgücü İstatistikleri, 2018. (2017, Kasım). *Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni*, 27687.
- İşgücü istatistikleri, 2018. (2018, Temmuz). *Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni*, 27697.
- Kaplan, Emine Tuncay Senyen (2000). İsviçre ve Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı, Prof.Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, İzmir, 713.
- Keleş, Mehmet (2013). Analık Ödemelerinde Özel Hastanede Yapılan Doğumlar İçin Onay Şartı Kaldırıldı, *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, Sayı: 120, 209-211.
- Korkusuz, Uğur (2013). *Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş*, Bursa: Ekin Yayınevi, 3.Baskı.
- Özdamar, Murat (2010). Doğum Yapan Meslek Mensupları Analığa Bağlı İş Göremezlik Alabilir Mi?, *Mali Çözüm Dergisi*, 297-306.
- Savrim, Kasım (2010). *5510 Sayılı Yasada Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Sağlanan Haklar* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek lisans Tezi, İstanbul.
- Sosyal Güvenlik Kurumu, (12 Haziran 2010), 5510 Sayılı Kanunun 4.Maddesinin Birinci Fıkrasının (A) ve (B) Bendi Kapsamında Sigortalı Olanlar İle Hak Sahiplerinin Tahsis İşlemlerine İlişkin Tebliğ, Ankara: Resmi Gazete (27609).
- Sosyal Güvenlik Kurumu, (12.05.2010), Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, Ankara: Resmi Gazete (27579 sayılı).
- Sözer, Ali Nazım (2007). “Genel Sağlık Sigortası: Reform Mu Deform Mu? – Sağlık Hakkı Açısından Mukayeseli Bir Değerlendirme”, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, 29-30 Kasım 2006, *Kamu-İş Dergisi*, Yıl: 2007, Sayı:1, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/sosguvsem.pdf> , (Erişim Tarihi: 20.10.2018).
- Sözer, Ali Nazım (1998). *Türkiye’de Sosyal Hukuk*, İzmir: Barış Yayınları.

- Sözer, Ali Nazım (2013). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Şakar, Müjdat (1993). *Sosyal Sigortalarda Emekli Aylığı Miktarının Belirlenmesi ve Değişken Geçim Koşullarına Göre Ayarlanması*, İstanbul: Kazancı Kitap Ticaret A.Ş.
- Şenay, Işıl (2000). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık Sigortası*, Sakarya Üniversitesi
- Tuncay, A. Can ve Ekmekçi, Ömer (2009). *Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Tuncay, Can (1998). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- T.C. Yasalar (22.05.2003), 4857 Sayılı Kanun, Ankara: Resmi Gazete (25134).
- T.C. Yasalar (31/5/2006), 5510 Sayılı Kanun, Ankara: Resmi Gazete (26200).
- T.C. Yasalar (25/8/1999), 4447 Sayılı Kanun, Ankara: Resmi Gazete (23810).
- T.C. Yasalar (14/7/1965), 657 Sayılı Kanun, Ankara: Resmi Gazete (12056).
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 13.06.2016, Esas No. 2015/12878 Karar No. 2016/17527, [Http://www.Calismatoplum.Org/Sayi54/Xyz/Hukuk_10-64.Pdf](http://www.Calismatoplum.Org/Sayi54/Xyz/Hukuk_10-64.Pdf), 05.11.2018.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 29.11.2011, Esas No. 2009/19835 Karar No. 2011/46440, [Http://www.Calismatoplum.Org/Sayi33/Abc/8-4.Pdf](http://www.Calismatoplum.Org/Sayi33/Abc/8-4.Pdf), 05.11.2018)
- Yetik, Murat (2013). “Sosyal güvenlik hukukunda analık sigortası(kapsamdaki sigortalılar, yararlanma şartları ve sağlanan yardımlar”, <http://www.alomaliye.com/2013/10/19/sosyal-guvenlik-hukukunda-analik-sigortasi-kapsamdaki-sigortalilar-yararlanma-sartlari-ve-saglanan-yardimlar/>, Erişim Tarihi: 18.10.2018)

Yetik, Murat (2015). “Ağır Engelli Çocuğu Olan Kadın Sigortalılar”, <http://www.alomaliye.com/2015/01/05/agir-engelli-cocugu-olan-kadin-sigortalilar/>, Erişim_Tarih: 13.10.2018)

Yıldız, Ecevit (2000). Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliğı, Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, TÜSİAD Yayınları No: TÜSİAD-T/2000-12/290, Aralık 2000, 119.

SOSYAL GÜVENLİK DENETMENLİĞİ MESLEĞİ

Sosyal Güvenlik Denetmenliği; ilk olarak 2006 yılında “Yoklama Memurluğu” unvanı ile ihdas edilmiş, akabinde “Sosyal Güvenlik Kontrol Memurluğu”na dönüştürülmüş ve 2011 yılında bugünkü adını almış A Grubu kariyer meslektir.

Mesleğimiz, 5510 sayılı Kanunda “Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları” tanımı içinde yer almakta; 4 nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nde de Kurum uzmanları ve müfettişleri ile aynı maddede zikredilmektedir.

Mesleğe giriş, Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcılığı sınavı ile olmaktadır. Bugüne kadar dokuz ayrı dönemde yapılan sınavla sosyal güvenlik denetmen yardımcısı mesleğe başlamıştır.

2019 yılı itibariyle toplam 2.491 Sosyal Güvenlik Denetmeni ve Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısı 81 ilde bulunan Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerinde görev yapmaktadır.

BAŞLICA GÖREVLERİMİZ

1. Kayıt dışı istihdamla mücadele etmek ve bu alanda denetim yapmak,
2. Rehberlik ve bilgilendirme faaliyetlerinde bulunmak,
3. Sektörel bazda denetimler yapmak,
4. Sahte işyerleri ve sahte sigorta bildirimlerinin denetimlerini yaparak Kurum zararının önüne geçmek,
5. Kurum zararına neden olabilecek şüpheli veya kontrollü işletmeleri denetleyerek, işyerlerinin veya sigortalılıkların fiili durumlarını tespit etmek,
6. Kurumdan ölüm aylığı alıp, birlikte yaşayanların (muvazalı/anlaşmalı boşanma) durumlarını incelemek,
7. Asgari işçilik hesabına esas olmak üzere maliyet bedellerini tespit etmek, hesaplamak,
8. Meslek kodları, fiili hizmet veya itibari hizmet uygulaması bakımından sigortalıların işe giriş ve işten çıkış tarihlerini tespit etmek,
9. Meslek hastalığı soruşturması kapsamında ilk araştırmayı yapmak (çalışılan dönem ve meslek kollarının tespiti),
10. Hak sahiplerine ilişkin gelir tespiti yapmak,
11. Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin mevzuata uygunluğunun denetimini yapmak,
12. Kurum alacağının tahsili amacıyla ilgililerin hacze kabil mal varlığının olup olmadığını araştırmak,
13. Süresi dışında verilen veya yanlış düzenlenen aylık prim ve hizmet belgelerinin işleme alınıp alınmayacağının tespitini yapmak,
14. İşyeri kayıt/ belgelerini inceleyerek işyeri, sigortalı veya hak sahipliği tespitleri yapmak, Kurum alacaklarını ortaya çıkarmak, idari para cezası uygulayarak yaptırımlar uygulamak,
15. Kurumun ihtiyaç duyduğu diğer denetim, inceleme, araştırma ve soruşturmaları yapmak.

**ÇALIŞMALARIMIZIN SONUÇLARINA İLİŞKİN BAZI
İSTATİSTİKLER (2017 YILI)**

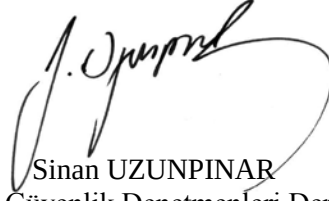
Denetlenen İşyeri Sayısı	: 92.607
Tescilsiz Sigortalı Sayısı	: 39.422
Tescilsiz İşyeri Sayısı	: 12.417
Önerilen İPC Tutarı	: 401.909.647,00 TL.
Önerilen Prim Aslı Tutarı	: 49.816.846.00 TL.
Rehberlik Ziyaretleri	: 194.171 İşyeri (Mart, Nisan ve Kasım aylarını kapsamaktadır)
Anlaşmalı boşanma tespitleri	: Yaklaşık 25 bin

BAŐKANIN MESAJI

Bizler, 2006 yılından bu yana, emeğimizle, alın terimizle, bilgidenden gelen gücümüzle sahadayız...

Bugün; ilk günkü heyecan ve azmimizle ülkemize hizmet etmeye devam ediyoruz.

Taşıdığı sorumluluğun bilinciyle ülkemizin dört bucağında görev yapan tüm meslektaşlarıma teşekkür ediyor, saygılarımı sunuyorum...



Sinan UZUNPINAR
Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği
Genel Bařkanı