

ANALIK SİGORTASI

aa) Genel olarak

Kadın çalışanın gebe kalması halinde, doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sırasında ortaya çıkabilecek beklenmeyen giderler ile ayrıca sigortalı kadının doğum yaptığı sürede ve gebeliği nedeniyle yaşadığı sağlık sorunlarına bağlı olarak belirli bir süre çalışmadığı hallerde gelir kaybı durumuyla karşılaşılmaktadır. Genellikle tek geçim kaynağı emek geliri olan sigortalının doğum nedeniyle ortaya çıkan gider artışlarını ve gelir kayıplarını kendi mali olanaklarıyla karşılaması oldukça güçtür. Bu durum analık sigortasının önemini ortaya koymaktadır. Zira analık haline özgü etkili bir korumanın varlığından ancak gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın ve aileleri için gelir güvencesinin getirildiği, ayrıca etkin bir sağlık hizmetinin sunulduğu durumlarda söz edilebilir. İyi bir şekilde düzenlenmiş ve işleyen analık sigortası, aynı zamanda iş gücü piyasası ve istihdam sürecinde eşitliğin gelişmesi ve yerleşmesine de hizmet edecektir.

5510 sayılı kanunda ise analık sigortası 15 vd. maddelerde düzenlenmiştir. Mevzuatımızdaki düzenlemeler uyarınca analık sigortası esas olarak iş sözleşmesiyle çalışanlar ile bağımsız çalışanları kapsamına almaktadır. Analık haliyle kastedilen, gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleridir (md.15/2). Diğer bir ifadeyle 5510 sayılı kanunda analık hali, gebelik, doğum ve lohusalık olmak üzere üç dönemi kapsamaktadır. Ayrıca analık sigortasından yararlanacak olanlar kanunda 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (“a” – iş sözleşmesiyle çalışan) ve (“b” – bağımsız çalışan) bentleri kapsamındaki sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadın ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşi olarak düzenlenmiştir. Düzenlemeden ulaşılan sonuç, sigortalı kadının analık sigortasından yararlanabilmesi için analık halinin evlilik birliği içinde meydana gelmesinin şart olmadığıdır. Önemli olan bebeğin biyolojik annesinden meydana gelmesidir. Hamilelik veya doğum evlilik dışı hatta kadının rızası dışındaki bir ilişkiden meydana gelmiş olsa dahi kadın sigortalı analık sigortasından yararlanacaktır. Ancak sigortalı erkeğin sigortasız karısının analık sigortasından yararlanması gebeliğin ancak evlilik birliği içinde meydana gelmesine bağlıdır. Diğer bir ifadeyle sigortalı erkeğin sigortalı olmayan imam nikahlı yahut seviyeli birliktelik yaşan eşi birazdan daha detaylı ele alınacak olan analık sigortasından yardımlarından tek yararlanma olanağı bulunan emzirme ödeneğinden yararlanamayacaktır.

bb) Analık sigortasından sağlanan yardımlar

Mevzuatımıza göre analık sigortasından sağlanan başlıca yardımlar geçici iş göremezlik ödeneği ile emzirme ödeneği verilmesi (md.16) ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda 2016 yılında yapılan değişiklik ile yarım çalışma ödeneğidir.

aaa) Geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi

Analık sigortasından sadece sigortalı olan kadınlara sağlanan yardım, geçici iş göremezlik ödeneğidir. Mevzuatımız uyarınca geçici iş görmezlik ödeneğinin miktarı yatarak

tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise günlük kazancın üçte ikisi kadardır (md.18/3).

Geçici iş göremezlik ödeneği ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken diğer bir konuda, bu ödeneğin verilme süresiyle ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Kanunda analık hali gebeliğin başlangıcından itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar geçen dönem olarak tanımlandığından, bu süre içinde ortaya çıkan sağlık sorunları ve ücretsiz izin hallerinin tamamında analık sigortasından sağlanan maddi yardımlardan yararlanılabileceği gibi bir sonuçla karşılaşılmaktadır. Ancak 5510 sayılı kanun md.18 ile analık haline bağlı olarak ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesinin belirli bir süreyle sınırlandırıldığı sonucuna da ulaşmak mümkündür. Zira ilgili hükümde, "... sigortalı kadının analığı halinde, ... doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için ... geçici iş göremezlik ödeneği ödenir", düzenlemesine yer verilmiştir. Görüldüğü üzere geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi, tüm analık hali esnasında ortaya çıkan istirahati gerektiren sağlık sorunlarıyla ilişkilendirilmemiş, aksine kadının çalışmayacağı varsayılan kural olarak doğumdan önceki 8 ve doğumdan sonraki 8 haftalık dönemlere özgülenmiştir.

bbb) Yarım çalışma ödeneği verilmesi

Analık sigortası kapsamında ele alınması gereken son düzenleme 2016 yılında İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan değişiklikle ilişkilidir. İşsizlik sigortası Kanununda yapılan düzenleme aslında doğrudan 5510 sayılı kanundaki analık sigortası hükümleriyle ilişkili değildir. Bununla birlikte getirilen düzenlemenin içeriği dikkate alındığında analık sigortası başlığı altında değerlendirilmesi daha uygun düşmektedir. İş Kanununun 74. maddesinde 2016 yılında yapılan değişiklik sonucu kadın işçilere yönelik yeni bir hak getirilmiştir. Getirilen düzenleme gereği İş Kanunundaki analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecektir (İş Kanunu md.74/2). Yarım gün verilecek ücretsiz izin süresi nedeniyle doğabilecek gelir kaybının telafisi amacıyla bu süre için yarım çalışma ödeneği¹ verileceği İşsizlik Sigortası Kanunu ek md.5'de düzenlenmiştir. İlgili düzenleme uyarınca, doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar olup, yarım çalışma ödeneğinden işçinin yararlanabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması ve işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışması gerekmektedir (ek md.5/1).

Ödenek asgari ücret üzerinden ödenmektedir. Bu itibarla asgari ücretle çalışan bir kadın işçinin yarım çalışma ödeneğinden faydalanması halinde, gelirinin tamamı karşılanmış olacağından herhangi bir gelir kaybından söz edilemeyecektir. Ancak asgari ücretten daha yüksek ücret alan kadınlar açısından, gelir kaybı oranı, kadın işçinin maaşı yükseldikçe artacaktır. Bu durum asgari ücretten daha yüksek ücretle çalışan kadınların bu imkandan

¹ Yarım çalışma ödeneğiyle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.; *Ocak*, 213 vd. *Başkan*, 715-716.

yararlanmasını engelleyebilecektir. Bu itibarla hiç değilse, analık halinde ödenen geçici iř göremezlik deneęi ile paralellik kurulması ve asgari ücretin üzerinde ücret geliri elde eden kadınlar bakımından, ellerine geçen gelirin asgari ücretten az olmamak üzere çalışarak elde ettikleri gelirin 2/3' oranında yarım çalışma ödeneğinden yararlanacaklarının düzenlenmesi kadınların bu olanaktan yararlanması ihtimalini artıracaktır.

HASTALIK SİGORTASI

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/hastalik ve analik](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/hastalik_ve_analik) adresinden alınmıştır.

Hastalık Hali

Hastalık Hali Nedir?

4/a ve 4/b sigortalılık statüsüne tabi sigortalıların, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıkları, hastalık halidir.

Hastalık Sigortasının Kapsamında Bulunan Sigortalılar Kimlerdir?

- > 4/a sigortalılık statüsüne tabii sigortalılar
- > Aday çırak, çırak ve stajyerler,
- > Sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri
- > İntörn öğrenciler
- > Ev hizmetlerinde çalışanlardan ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olanlar

hastalık sigortasının kapsamında bulunmaktadır.

4/b sigortalılık statüsüne tabi sigortalılara 5510 sayılı Kanuna göre hastalık sigorta kolundan geçici iş göremezlik ödeneği verilmemektedir.

Hastalık Sigortasından Sağlanan Haklar Nelerdir?

Hastalık sigortasından sigortalıya, hastalık hali nedeniyle çalışmaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir.

Geçici İş Göremezlik Ödeneği Nedir?

Geçici iş göremezlik; sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama halidir.

Geçici iş göremezlik ödeneği; sosyal sigortacılık bakımından, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kollarından istirahatli bulunan sigortalıya işten kaldığı günler için Kurumca ödenen parasal yardımdır.

Geçici İş Göremezlik Ödemeleri Ne Kadardır?

Hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneği; Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla sigortalıya ortaya çıkan iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için verilmektedir.

Hastalık halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği,

- > Yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı,
- > Ayaktan tedavilerde ise günlük kazancın üçte ikisidir.

Geçici İş Göremezlik Ödeneğinden Faydalanmak İçin Şartlar Nelerdir?

Geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için;

- > İstirahatın başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin sona ermemesi,
 - > İş göremezliğin başladığı tarihten önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
 - > Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması,
- gerekmektedir.

Sigortalılık Niteliği Ne Zaman Sona Erer?

Hastalık halinde sigortalılık niteliği;

Sigortalının Kanuni ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde, bu hallerin sona ermesini,

Diğer hallerde ise hizmet akdinin sona erdiği tarihi veya terk tarihini,

takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır.

Sigortalılık niteliğinin sona erdiği tarihten sonra hastalık hali nedeniyle alınan istirahat raporlarına, ilk istirahat raporu ya da devam raporu olup olmadığına bakılmaksızın geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez.

Geçici İş Göremezlik Ödemeleri Nereden Yapılmaktadır?

Geçici iş göremezlik ödenekleri anlaşmalı banka şubeleri aracılığı ile yapılmaktadır.

Geçici İş Göremezlik Ödeneğimin Bankaya Aktarılıp Aktarılmadığını Nasıl Öğrenebilirim?

4/a ve 4/b sigortalılık statüsüne sahip sigortalılar "İş Göremezlik Ödeme" durumlarını ve ödenen miktarı, <https://www.turkiye.gov.tr/4ab-ismgoremezlik-odemesi-gorme> linkine tıklayarak sorgulayabilirler.

Geçici İş Göremezlik Ödeneğinden Faydalanmak İçin Nasıl Müracaat Edilir?

4/a sigortalılık statüsüne tabii sigortalıların geçici iş görmezlik ödeneğine ilişkin işlemleri e-ödenek programı ile elektronik ortamda yapılmaktadır.

4/a sigortalılarının istirahatli olduğu dönemde işyerinde çalışıp çalışmadığının işverenlerince Kuruma elektronik ortamda bildirilmesi gerekmektedir. Ancak 4/a sigortalılarının geçici iş göremezlik ödeneklerini alabilmeleri için işyerinde çalışmadıklarına dair işverenlerince

bildirimde bulunulması şartı aranmaz. İstirahatin bitim tarihi itibariyle gerekli işlemler yapılarak sigortalının hak ettiği geçici iş göremezlik ödeneği anlaşmalı bankanın herhangi bir şubesinden çekilebilecek şekilde hesaba aktarılır.

(Çalışılmadığına dair bildirim ekranına ulaşmak için tıklayınız.
(<http://uyg.sgk.gov.tr/vizite/welcome.do>)