

ANALIK HALİNDE İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI

1. GİRİŞ

Türkiye’de analık sürecinde sağlanan iş ve sosyal güvenlik hakları, çalışma hayatındaki farklı ilişki biçimlerine göre çeşitlenmektedir. Bu çerçevede, hizmet akdine dayalı çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri için öngörülen düzenlemeler birbirinden ayrılmakta; izin süreleri, gelir güvencesi ve yardım ödemeleri de bu ayrıma göre şekillenmektedir.

Bu yazıda, güncel çalışma mevzuatı çerçevesinde, her bir sigortalı grubundaki kadın çalışanların gebelik, doğum ve sonrasındaki haklarını detaylarıyla ele alacaktır. Ayrıca, her statüdeki temel düzenlemeler karşılaştırmalı olarak incelenecek, özellikle geçici iş göremezlik ödeneği (analık halinde), emzirme ödeneği, doğum yardımı ve izin hakları arasındaki farklar ortaya konulacaktır.

2. GEBELİK VE DOĞUM SÜRECİNDE 4/A STATÜSÜNDEKİ SİGORTALILAR İÇİN HUKUKİ KORUMALAR VE HAKLAR

Gebelik sürecinde işverenin en temel yükümlülüğü, işçinin sağlığını ve güvenliğini korumaktır. İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler uyarınca, gebe işçinin çalışma koşullarında aşağıdaki koruyucu düzenlemeler zorunludur.

- **Çalışma Süresi ve Gece Yasağı:** Gebe işçiler günde 7.5 saatten fazla çalıştırılmaz (İş Kanunu m.63). Ayrıca, gebeliğin doktor raporuyla tespitinden doğuma kadar geçen sürede gece çalıştırılmaları kesinlikle yasaktır (İş Kanunu m.73).
- **Ücretli Periyodik Kontroller:** Gebe işçilere, gebelik süresince periyodik kontrolleri için işveren tarafından ücretli izin verilmesi yasal bir zorunluluktur (İş Kanunu m.74/3).
- **Hafif İşlerde Çalıştırma:** Sağlık raporuyla gerekli görüldüğü takdirde, gebe işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır (İş Kanunu m.74/4). Bu değişiklik nedeniyle işçinin ücretinde herhangi bir indirim yapılamaz.

Doğum sonrası süreçte ise 4/a statüsündeki sigortalılar aşağıdaki izin ve gelir güvencesi haklarına sahiptir.

a) İzin Hakları:

- **Analık İzni:** Doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplam 16 hafta (Çoğul gebelikte 18 hafta) (İş Kanunu m.74/I). Hekim onayı ile doğum öncesi 3 haftaya kadar çalışılabilir, bu süre doğum sonrasına eklenir.
- **Ücretsiz İzin:** Analık izni sonrası, istek halinde yarım zamanlı çalışma veya 6 aya kadar ücretsiz izin kullanılabilir (İş Kanunu m.74).
- **Süt İzni:** Çocuk bir yaşına gelene kadar günde toplam 1.5 saat (İş Kanunu m.74/5).



b) Gelir Güvencesi ve Sosyal Yardımlar:

- **Geçici İş Göremezlik Ödeneği (Analık Halinde):** Sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 5510 sayılı Kanunun 17'nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir (5510 sayılı Kanun m.18).
- **Emzirme Ödeneği:** Canlı doğan her çocuk için 1.621 TL (2026 yılı tutarı) tek seferlik ödeme SGK tarafından yapılır (5510 sayılı Kanun m.16/III).
- **Doğum Yardımı:** Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan, Türk vatandaşlarına, 01.01.2025 tarihi ve sonrasında canlı doğan çocukları için başvuru yapılması ve Türkiye'de ikamet ediyor olmaları koşuluyla doğum yardımı yapılmaktadır. Doğum Yardımı başvuruları e-Devlet üzerinden gerçekleştirilmektedir. Birinci çocuk için tek seferlik 5.000 TL, ikinci çocuk için çocuk 5 yaşını tamamlayana kadar (altmışıncı ay dâhil) aylık 1.500 TL, üçüncü ve üzeri çocuklar için çocuk 5 yaşını tamamlayana kadar (altmışıncı ay dâhil) aylık 5.000 TL tutarında düzenli doğum yardımı yapılmaktadır. Birinci çocuk için ödemeler tek seferliktir. 2. ve üzeri çocuklar için 5 yaşını tamamlayana kadar (altmışıncı ay dâhil) aylık ödeme yapılmaktadır (633 sayılı KHK Ek m.4).
- **Yarım Çalışma Ödeneği (Doğum Sonrası Kısmi Süreli Çalışma Desteği):** Doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere 60 ila 360 gün haftalık çalışma süresinin yarısı kadar yarım çalışma izni verilebilmektedir. Bu izinden yararlananlara, gerekli prim ve başvuru şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süreler için yarım çalışma ödeneği ödenmektedir.

3. 4/C STATÜSÜNDEKİ SİGORTALILAR (KAMU GÖREVLİLERİ) İÇİN HAKLAR

4/c statüsü, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunlarla kamu hizmetinde istihdam edilenleri kapsar. Haklar, genellikle 4/a'lılardan daha farklı ve kimi alanlarda daha geniş bir yapıya sahiptir.

a) İzin Hakları:

- **Analık İzni:** Süre olarak 4/a'lılarla aynıdır (16/18 hafta). Ancak, bu izin "mazeret izni" statüsündedir ve maaş kesintisiz olarak devam eder (657 sayılı Kanun m.104/A). Ayrıca Memura, eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine on gün babalık izni verilir.
- **Ücretsiz İzin:** Analık izni sonrası, çocuğun 2 yaşını doldurmasına kadar toplam 24 aya kadar aylıksız izin kullanılabilir. Bu izin, talep halinde bir veya birkaç dönem halinde kullanılabilir. Aylıksız izin süreleri için isteğe bağlı borçlanma yapılabilir. Genel Sağlık Sigortası kapsamı devam etmektedir.
- **Süt İzni:** Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır (657 sayılı Kanun m.104/D).



b) Gelir Güvencesi ve Sosyal Yardımlar:

- **Maaş Sürekliliği:** 4/c statüsündekiler analık izni süresince geçici iş göremezlik ödeneği almazlar. Bunun yerine, kurumlarından tam maaşlarını almaya devam ederler. Diğer statülere göre gelir güvencesi bakımından bu önemli bir ayırmadır.
- **Doğum Yardımı:** Devlet Memurları da 4/a'lılarda olduğu gibi, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan aynı tutarlarda doğum yardımı alma hakkına sahiptirler (633 sayılı KHK Ek m.4).

4. 4/B STATÜSÜNDEKİ SİGORTALILAR (BAĞIMSIZ ÇALIŞANLAR) İÇİN HAKLAR

4/b statüsü, esnaf, sanatkar, serbest meslek erbabı gibi kendi adına ve hesabına çalışanları kapsar. Hakları, prim ödeme borç durumu ile sıkı bir şekilde ilişkilidir.

- **Geçici İş Göremezlik Ödeneği (Analık Halinde):** Doğum nedeniyle çalışmadıkları süre için SGK'dan ödenek alabilirler (5510 sayılı Kanun m.18). Ancak bu hak için iki kritik ek şart vardır:
 1. Doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün prim bildirilmiş olması (5510 sayılı Kanun m.18/I-c).
 2. Prim borcunun bulunmaması (5510 sayılı Kanun m.18/II). Bu şart, 4/a'lılar için aranmazken, 4/b'liler için kesin bir koşuldur. Borç varsa ödenek başvurusu reddedilir.
- **Emzirme Ödeneği:** Canlı doğan her çocuk için 4/a'lılarla aynı tutarda (1.621 TL) ödenek alırlar (5510 sayılı Kanun m.16/III). Bunun için de doğumdan önceki bir yılda en az 120 gün prim bildirilmiş olması ve prim borcunun bulunmaması şarttır (5510 sayılı Kanun m.16/III-b).
- **Doğum Yardımı:** Diğer statülerde olduğu gibi, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan aynı doğum yardımı alma hakkına sahiptirler (633 sayılı KHK Ek m.4).

5. SİGORTALI STATÜLERİNE GÖRE KARŞILAŞTIRMA

Türkiye'de analık halindeki çalışanların hakları, 5510 sayılı Kanun'daki sigortalı statülerine (4/a, 4/b, 4/c) göre farklılık göstermekte olup, her bir grup için öngörülen izin, gelir güvencesi ve sosyal yardım mekanizmaları birbirinden ayrılmaktadır.

4/a Statüsündeki İşçiler için temel haklar İş Kanunu çerçevesinde şekillenmektedir. Bu gruptakiler, doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplam on altı haftalık analık izninin ardından altı aya kadar ücretsiz izin kullanabilirler (İş Kanunu m.74). Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 5510 sayılı Kanunun 17'nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir (5510 sayılı Kanun m.18). Ayrıca, canlı doğum yapmaları ve doğumdan önceki bir yılda 120 gün prim bildirilmiş olması koşuluyla SGK'dan 1.621 TL emzirme ödeneği alma hakkına sahiptirler (5510 sayılı Kanun m.16/III). Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan çocuk sırasına göre (ilk çocuk için 5.000 TL, ikinci çocuk için 7.500 TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için 10.000 TL) doğum yardımı alırlar. Doğum sonrası yarı zamanlı çalışma durumunda ise İşsizlik Sigortası Fonu'ndan haftalık çalışma süresinin yarısı tutarında yarım çalışma ödeneği alabilirler (4447 sayılı Kanun Geçici Madde 10).



4/c Statüsündeki Kamu Görevlileri, analık hakları bakımından belirgin avantajlara sahiptir. İzin süreleri (16 hafta) aynı olmakla birlikte, bu süre boyunca kurumlarından tam maaş almaya devam ederler (657 sayılı Kanun m.104/A) ve SGK'dan geçici iş göremezlik ödeneği talep etmezler. Analık izni sonrası kullanabilecekleri aylıksız izin süresi yirmi dört aya kadar çıkmaktadır (657 sayılı Kanun m.108/II). Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan aynı tutarlarda doğum yardımı alma hakkına sahiptirler.

4/b Statüsündeki Bağımsız Çalışanlar (esnaf, serbest meslek erbabı) için haklar, önemli bir mali koşula bağlıdır. "İzin" statüleri bulunmamakla birlikte, çalışmadıkları süre için geçici iş göremezlik ödeneği (analık halinde) alabilirler (5510 sayılı Kanun m.18). Hem bu ödenek hem de emzirme ödeneği (1.621 TL) için prim borçlarının bulunmaması zorunlu şarttır (5510 sayılı Kanun m.18/II, m.16/III-b). Ayrıca, doğumdan önceki bir yılda 120 gün prim ödemiş olmaları gerekir. Diğer statülerde olduğu gibi Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan aynı tutarlarda doğum yardımı alabilirler.

Sonuç olarak, 4/a'lı işçiler kapsamlı sosyal sigorta ağı ve esnek çalışma ödenekleriyle, 4/c'li kamu görevlileri kesintisiz maaş ve uzun süreli izinlerle, 4/b'li bağımsız çalışanlar ise sıkı mali şartlara tabi olmakla birlikte sosyal güvenlik ödenekleriyle korunmaktadır. Bu farklılaşma, her çalışma biçiminin kendi doğasına uygun bir koruma sistemini yansıtmaktadır.

6. SÜT İZNİ VE İŞYERİNDE BAKIM YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Süt izni, çocuğun 1 yaşına gelmesine kadar günde 1.5 saattir (İş Kanunu m.74/V; 4/c'li kamu görevlilerinde ilk 6 ay 3 saat (657 sayılı Kanun m.104/D)). Yargı kararları ışığında süt izni günlük bir haktır ve haftalık veya aylık olarak toplu halde kullanılamaz.

150'den fazla kadın işçi çalıştıran işverenler, işyerine yakın bir yurt (kreş) açmak veya bu hizmeti dışarıdan sağlamakla yükümlüdür (İş Kanunu m.75).

7. SONUÇ

2026 yılı itibarıyla Türkiye'de analık halindeki çalışanların hakları, sigortalı statülerine göre farklılaşan ancak her biri kendi içinde tutarlı bir sistemle koruma altına alınmış durumdadır. 4/a'lı işçiler, kapsamlı sosyal sigorta ödemeleri ve esnek çalışma haklarından faydalanırken; 4/c'li kamu görevlileri, daha uzun süreli ücretsiz izin ve kesintisiz maaş güvencesi gibi önemli avantajlara sahiptir. 4/b'li bağımsız çalışanlar ise haklarını kullanabilmek için prim borcu olmaması gibi daha sıkı mali şartlara tabidir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ

