

TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI BAĞLAMINDA KAMU KURUMLARINDA İSTİHDAM EDİLEN MEMUR VE İŞÇİLERİN EBEVEYNLİK KAYNAKLI İZİN HAKLARINA İLİŞKİN KARŞILAŞTIRMALI BİR DEĞERLENDİRME

Murat Buğra TAHTALI*

ÖZ

Kamu hizmetinde istihdam edilen personeller, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde üç fıkra halinde sayılmıştır. Bu madde çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarında; Memur, Sözleşmeli Personel ve İşçi olmak üzere üç türde istihdam şekli öngörülmüştür. Ancak; Kanunun, işçileri düzenleyen 4/(D) hükmüne eklenen bir cümleyle, "işçiler" grubundakilerin, Devlet Memurları Kanunu'na tabi olmayacağı ifade edilmiştir. Bu kişiler, iş sözleşmesiyle istihdam edilen ve işe girişleri, yükselmeleri ve işten ayrılmaları bakımından İş Kanunu'na tabidirler. Bu ayrımın bir sonucu olarak, aynı kamu kurumunda çalışanlardan bir kısmı Devlet Memurları Kanunu'na, bir kısmı da İş Kanunu'na tabi olabilmektedir. Bu durum, en tabii kadın hakkı olan annelik konusunda; doğum sonrası izin süreleri, işe geri dönüş şartları ve işe geri dönüşte çalışma koşulları bakımından bu iki kanun arasında ciddi eşitsizlikler söz ortaya çıkarmaktadır. Özellikle de toplumsal cinsiyet algısının sonucu olarak, İş Kanunu'na tabi çalışan kadın personel, ücretsiz izni de bittikten sonra, çocuğu ile kariyeri arasında tercih yapmak zorunda kalacaktır. Böylesi ikilemelerde; kadının, toplum tarafından kendine biçilmiş bulunan "annelik" konumuna hapsedilmesi gündelik hayatta çokça karşılaşılan bir durumdur. Nihayet her iki kanunda da ücretli doğum izni, erkek ebeveyn için çok daha az bir süre için verilmektedir. Çalışmamızda, işte mevzuat kaynaklı bu eşitsizlikler ortaya konmaya çalışılacak, yapılması gerekenler konusundaki çözüm önerilerimiz sıralanacaktır.

***Anahtar Kelimeler:** Devlet Memurları, İşçiler, Ebeveynlik Kaynaklı İzin, İdare Hukuku, Mazeret İzni.*

* **Dr. Öğr. Üyesi,** İnönü Üniv. Hukuk Fak. İdare Hukuku Anabilim Dalı /MALATYA
e-posta: bugra.tahtali@inonu.edu.tr

Orcid ID: 0000-0003-2459-9938

DOI : 10.34246/ahbvuhfd.871314

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih : 04/07/2020

Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih: 20/11/2020

**COMPARATIVE ANALYSIS OF 'PARENTAL RIGHTS TO LEAVE' OF
PUBLIC SERVICE EMPLOYEES IN THE CONTEXTUAL PERCEPTION OF
SOCIAL GENDER BIAS**

ABSTRACT

Public service employees are classified into three paragraphs in article 4 of Civil Servants Act Number 657 as being civil servants, contracted personnel and public service workers according to the way they are employed. However; an amendment to article 4 (D) of the same Act specifies that those who fall within the category of public service workers are excluded from the scope of its application, because their employment contract and its provisions for recruitment, promotion and redundancy are subject to labour law. As a result of this separation, it may well happen that despite working for the same public employer; the employment terms and conditions applicable to some are regulated by the Public Servants Act, while others' employment terms and conditions are governed by an entirely different set of provisions under the Labour Act, causing inequality. The inequality is much more apparent in maternity rights at work, in particular the start and end of maternity leave, return to work following maternity leave, health and safety risks to pregnant worker or mother at work place. Commonly, as a result of societal gender bias woman workers whose employment is subject to labour law rather than the law of civil service are unfairly driven by a prejudicial perception into making a choice between caring her new born and having a professional career upon return to work from maternal leave. Finding herself in such a dilemma, a woman employee is forced by the social bias and sexism into "motherhood" as part of daily occurrence in the community. In addition, neither of these two acts concerning civil servants and labour provide equal or adequate paternity leave and pay. Our work first aims to highlight such inequalities, inadequacies and shortcomings in the aforesaid statutes and then suggests what is legally required to overcome them.

Keywords: Civil Servants, Workers, Parental Leave, Administrative Law, Excuse Leave.

I. GİRİŞ

Anayasamızda, aile hayatını düzenleyen; devletin, aile hayatının korunması ve aile birliğinin sağlanması noktasındaki rolünü belirleyen hükümler mevcuttur. İşte bu noktada, kamu sektöründe çalışan ve aynı zamanda ailenin birlikteliğinin ve sürekliliğinin en önemli etkeni olan kadınların, çalışma hayatı ile aile hayatını bir arada sürdürebilmelerinin önündeki mevzuatsal sorunlar üzerinde durmak gerekmektedir.

Bu konudaki en büyük sorun, Devlet Memurları Kanununda kamuda istihdam edilen üç tür personel grubundan “işçiler” olarak adlandırılan grubun bu kanun kapsamına dahil edilmeyerek, İş Kanunu’na göre istihdam edilmesidir. Bu durumda aynı kurumda çalışan personeller arasında; memur veya sözleşmeli personelden herhangi birinin tabi olduğu çalışma rejimleri, özlük hakları ile özellikle gebelik ve doğum sonrası dönemde elde ettiği izinler farklı olmakta; ancak İş Kanunu’na göre istihdam edilen diğer kadın personelin aynı konularda tabi olduğu hukuk kuralları ve hakları tamamen farklılık göstermektedir.

Uluslararası belgelerde yer alan hakların, aynı kamu kurum ve kuruluşunda eşit şartlarda çalışan iki kişiden birine tanınıp, diğerine tanınmaması özellikle iş sözleşmesi ile istihdam edilen ve İş Kanunu’na tabi olarak çalışan kadınları çocuk sahibi olma ve kariyerlerine devam etme noktasında ikileme bırakmaktadır.

Çalışmada ayrıntılarıyla inceleneceği üzere kadın personel istihdamında temel eşitsizlik, İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu arasında ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla 657 Sayılı Kanun’un 4/(D) hükmü gereği kamuda; “işçi” statüsünde istihdam edilen personelle özel sektörde iş sözleşmesine göre istihdam edilen personel arasında tabi olunan mevzuat bakımından herhangi bir farklılık yoktur. Ancak çalışmamız, özelde kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen işçi ve memurlar arasındaki mevzuattan kaynaklanan eşitsizlikleri konu aldığından, değerlendirmeler bu perspektifte yapılacaktır.

Doğum izni konusunda bu iki kanunda yer alan bir diğer eşitsizlik ise erkek ebeveyne (babaya) verilen doğum izinlerinin her iki kanunda kadınlara verilen sürelerden çok daha az bir süre için verilmesidir.

Her iki konudaki mevzuat çatışmasının sebebinin ise temelde ülkemizde var olan toplumsal cinsiyet algısının kanunlara yansımaları olduğu düşünülmektedir.

İşte bu eşitsizliklerin inceleneceği, toplumsal cinsiyet algısının mevzuattaki yansımalarının irdeleneceği ve yapılması gerekenlerle ilgili önerilerde bulunulacak bu çalışmanın teori ve uygulamaya katkı sağlaması en büyük temennidir.

II. KAMU SEKTÖRÜ KAVRAMI VE KAMU SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM EDİLEN PERSONEL TÜRLERİ

A. Genel Olarak Kamu Sektörü Kavramı

Devlet denilen yapı, çok geniş bir kapsama alanına sahip olan ve birçok alt gruptan oluşan bir organizasyon bütünüdür. Bu geniş yapı içinde kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için, özel hukuk gerçek ve tüzel kişilerinin yürütmüş olduğu faaliyetlerin yanında, esas olarak devletin yapmış olduğu faaliyetlerin ciddi bir önemi vardır. İşte bu devlet faaliyetleri de kamu sektörünün istihdam ettiği personeller eliyle yapılır.

Kamu sektörü kavramı, aslında bir üst kavram olarak ifade edilebilen bir kavramdır. Doktrinde, devlet teşkilat şeması dikkate alınarak, kamu idareleri – kamu kurumları ayrımı yapılmış; buna göre, merkezi yönetim ile mahalli idareler; kamu idareleri olarak tanımlanırken, bu şemanın “hizmet yerinden yönetim kuruluşları” kısmında yer alan birimler de “kamu kurumları” olarak nitelendirilmiştir¹. Ancak bu ayrımın Anayasal bir dayanağı söz konusu değildir². Hatta Anayasanın³ 123. maddesinde yer alan; “*İdare, kuruluş ve görevleriyle bir bütündür ve kanunla düzenlenir. İdarenin kuruluş ve görevleri, merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanır.*” hükmünden; merkezi yönetim teşkilatı içinde yer alan kurumların, mahalli idarelerin, hizmet yerinden yönetim kuruluşlarının tümünün; devlet organizasyonunun işleyişinin ayrılmaz bir parçası olduğu sonucu çıkmaktadır.

İşte hem kamu idareleri olarak nitelendirilen kurumlar, hem de hizmet yerinden yönetim kuruluşları, faaliyetlerini gerçekleştirmek için çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Anayasanın bahsi geçen hükmü de dikkate alındığında tüm bu kamu kurumlarına birden “kamu sektörü” denilmesi kanımızca daha doğrudur. Bu sektörün faaliyetlerini yerine getirebilmesi için personel istihdam etmesi gerekmektedir.

Kamu sektöründe personel istihdamı tek bir şekle tabi olmayıp, özlük hakları, iş garantileri ve sahip oldukları bir kısım haklar bakımından birbirinden farklı olan üç ayrı istihdam modeli kamu sektöründe karşımıza çıkmaktadır.

¹ Metin Günday, *İdare Hukuku*, 10. Baskı, İmaj Yayınevi, 2011, s. 532.

² Günday, 2011, s. 532.

³ Burada kastedilen, hali hazırda yürürlükte bulunan 1982 Anayasası olup, çalışmanın bundan sonraki kısımlarında doğrudan “Anayasa” terimi kullanılacaktır.

B.Devlet Memurları Kanunu'na Göre Kamuda İstihdam Edilen Kadro Türleri

Kamu sektöründe çalışanlar yukarıda da belirtildiği gibi, üç ayrı statüde istihdam edilmektedirler. Bunlar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m. 4'te üç ayrı bent halinde belirtilmiştir. Bu istihdam türleri; memur, sözleşmeli personel ve işçi olarak kategorize edilmişlerdir. Bu istihdam türlerinin üçüne birden, devletin istihdam ettiği personeli çalıştırma rejimi anlamına gelen “kamu personel rejimi” adı verilmektedir⁴. Bunlara kısaca değinmekte, bu statülerde istihdam edilen personelin haklarındaki temel farklılıkların anlaşılması bakımından fayda vardır.

Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK.) 4. maddesinde ilk olarak (a) bendinde memurlar yer almaktadır. Kanunda memurlar, “*Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler*” şeklinde tanımlanmıştır.

Kamu sektöründe istihdam edilen bir diğer grup personel de sözleşmeli personellerdir. Bu gruptaki personeller, yine DMK.'da geçen ve fakat memurlara göre; hem atama şekli, hem de atanmada aranan kriterler bakımından çok daha ayrıntılı düzenlenmiştir. Kanunda sözleşmeli personeller; “*Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca⁵ belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri*” olarak tanımlanmıştır. İdarenin genel esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli görevlerini yerine getiren sözleşmeli personel, diğer kamu görevlileri kapsamında yer almaktadır⁶.

DMK.'da 4. maddede belirtilen ve kamuda istihdam edilen son personel grubu “işçi”lerdir. Kanun, kamu kuruluşlarında, kamu hukuku kurallarınının

⁴ Onur Ender Aslan, Kamu Personel Rejimi: Statü Hukukundan Esnekliği, TODAİE Yayınları, 2005, s. 1.

⁵ Metnin ilk halinde sözleşmeli personelin atanmasında esas ve usullerin belirlenme yetkisi Bakanlar Kurulu'na verilmiş ise de Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmesinden sonra bu yetki Cumhurbaşkanı'na verilmiştir.

⁶ Halil Kalabalık, İdare Hukuku Dersleri, 5. Baskı, Seçkin Yayınları, 2019, s. 461.

uygulandığı görevliler yanında, durumları özel hukukça düzenlenen işçilerin de çalıştırılabileceğini benimsemiştir⁷. Buna göre işçiler; “*memur, sözleşmeli personel ve geçici personel grubuna girmeyen, sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan veya orman yangınları ile mücadele gibi işlerde geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmamak üzere belirli süreli iş sözleşmesine göre istihdam edilen personel türü*” olarak tanımlanmıştır. (DMK. m. 4/D) Ancak bu noktada konumuz açısından son derece belirleyici olan bir husus, 2007 yılında eklenen bir cümle ile beraber mevzuatımıza girmiştir. Buna göre, İşçiler hakkında DMK. hükümleri uygulanamayacaktır.

657 Sayılı DMK. ’nun ilk halinde, bu üç kadronun yanında bir de “Geçici Personel” adı verilen bir tür daha bulunmakta idi. Geçici personel grubu Kanunun 4. maddesinin (c) fıkrasında yer aldığından bu hükme göre tahsis edilenler, toplum arasında 4/C’ liler olarak bilinmektedirler. Geçici personelin, işçi sayılmayan kamu personeli olduğu DMK. m.4/(c) fıkrasında açıkça belirtilmişti. Ancak, 696 Sayılı KHK’ nın 17. maddesi ile geçici personel, istihdam modeli olarak DMK.’dan çıkartılmış ve bu kadroda bulunanların belirli şartlar dahilinde 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel pozisyonlarına aktarılması söz konusu olmuştur. Bu durumun ayrıntıları şu şekilde özetlenebilir:

- *Bir yıldan az süreli veya mevsimlik olduğuna Cumhurbaşkanınca karar verilen alanlarda çalışan personel*; bahsi geçen madde ile 4/B kapsamında sözleşmeli personel statüsüne aktarılmış ve bu kişilerin sözleşmeli personel olarak devam edebilmelerinin önü açılmıştır.
- *Özelleştirme uygulamaları nedeniyle iş akitleri feshedilenler grubunda bulunan ve herhangi bir diğer kamu kurum ve kuruluşuna nakil hakkı bulunmayan personelin de bu pozisyonlara aktararak yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya (emekliliği hak edinceye) kadar istihdam edilebilmeleri sağlanmıştır.*

Görüldüğü üzere artık, DMK.’da üç tür istihdam tipi düzenlenmekte olup, bunlardan memurlar kural olarak DMK. hükümlerine tabidirler. “Kural olarak” ifadesinin kullanılmasının sebebi, memur statüsündeki bazı kişilerin kendi özel kanunlarının bulunmasıdır. Bunlar, esas itibarıyla kendi kanunlarına tabi olmakla beraber, özel kanunlarında herhangi bir hüküm bulunmadığı takdirde genel hükümlere (DMK.) tabidirler.

⁷ Turgut Tan, İdare Hukuku, 3. Baskı, Turhan Kitabevi, 2014, s. 499.

Kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel olarak çalışan kişiler, kural olarak 1978 tarihli “*Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Genel Esaslar*” adlı Bakanlar Kurulu kararına göre istihdam edilmektedir. Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde Bakanlar Kurulu artık mevcut değil ise de bu düzenleyici işlem halen yürürlüktedir. Görüldüğü gibi, sözleşmeli personelin işe alınışları, devamları, hakları ve yasaklılıkları DMK.’dan ayrı bir düzenleyici işleme dayanmakta ise de söz konusu düzenleyici işlemde özellikle personelin özlük ve izin haklarıyla ilgili birçok düzenleme, DMK. hükümleri ile benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla bu kapsamda istihdam edilen personelin dolaylı olarak DMK. hükümlerine tabi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Aynı kanunda ismi geçen ve merkezi yönetim bünyesindeki idari birimlerde, bunların taşra teşkilatlarında, yerinden yönetim kuruluşlarında ve ayrı tüzel kişilikleri olan kamu kurumları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında İş Kanunu (İK.) hükümlerine göre istihdam edilen kişiler de bulunmaktadır.

Şu ana kadar, DMK.’daki üç istihdam türü tanıtılmış olup, 657 Sayılı DMK.’nın doğrudan uygulandığı memurlar ile DMK.’da adı istihdam modeli olarak geçmekle beraber, DMK. hükümlerine değil İK. hükümlerine tabi olan çalışanların ebeveynlik hakkına bağlı olarak doğum izni, mazeret izni, yıllık izin, ücretsiz izin gibi konularda, bağlı buldukları mevzuattan kaynaklanan eşitsizlikleri üzerinde durulacaktır.

III. DEVLET MEMURLARI KANUNU VE İŞ KANUNUNDA EBEVEYNLİK KAYNAKLI İZİN HAKLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

A. Ebeveynlik Kaynaklı İzin Hakkı Kavramı ve Türleri

1. Ebeveynlik Kavramı ve Ebeveynlik Kaynaklı İzin Hakkı Kavramı

Ebeveyn kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde “anne ve baba” olarak tanımlanmakta ve her iki kişiyi birden ifade ettiği için, çoğul anlamda ifade edilmektedir⁸.

Ebeveynlik kaynaklı izin hakkı ise kişilerin anne-babalık statüsüne geçme aşamasıyla beraber, aile birliğine yeni bir bireyin gelecek olması nedeniyle bir yandan ailenin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma hayatlarındaki

⁸ Bilgi için bkz. <https://sozluk.gov.tr/>

varlıklarını devam ettirmek, diğer yandan da tamamen kendilerine muhtaç olan bu yeni bireyin ihtiyaçlarını anne ve baba olarak karşılamaları için belli süreliğine iş kaybı endişesi duymadan çocuklarına zaman ayırma hakkı olarak tanımlanabilir. Literatürde ve mevzuatta böyle bir kavram mevcut olmamakla birlikte, hem DMK.'da hem de İK.'da izin hakkı düzenlenmiştir. Memurun, görevini gereği gibi yerine getirmelerini sağlama amacını güden bu haklardan biri de izin hakkıdır⁹. Çalışmada anne-babalık kaynaklı izinler ebeveynlik kaynaklı izin türleri başlığı altında incelenecektir.

2. Ebeveynlik Kaynaklı İzin Türleri

Kişilerin, ebeveynlik durumlarına bağlı olarak, kanunla tanınmış bazı izin haklarını kullanması söz konusudur. Bunlar, *doğum (analık) izni, babalık izni, evlatlık izni, esnek çalışma izni, süt izni, evladın engellilik durumuna göre izin, refakat izni, erkek memurun eşinin ölümü dolayısıyla izni, evladının evliliğinden dolayı izin ve aylıksız (ücretsiz) izin* olarak sıralanabilmektedir. Bunların bazıları sadece DMK.'da düzenlenmiş iken, bir kısmı da hem DMK. hem de İK. içinde düzenlenmektedir. Bahsedilen bu izinlerden bazılarında aynı başlık altında farklı durumlar ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Genel hatlarıyla ismen bu şekilde bahsedilen bu izin türlerinin ayrıntılarının her iki kanun açısından değerlendirmesinin, çalışmayla ulaşılmak istenen sonuç için önemli olduğu düşünülmektedir.

a. Devlet Memurları Kanunu'nda Düzenlenen Ebeveynlik Kaynaklı İzin Türleri

Bir üst başlıkta sayılan izin türlerinin hepsi, DMK. içinde “mazeret izni” başlığı altında düzenlenmiş olan izinlerdir. Bu izinlerin bazıları, doğası gereği sadece kadın olan memura verilirken, bazıları içinse kanunda herhangi bir ayırım yapılmadığından, bu tür izinlerin memur olmak kaydıyla hem kadın hem de erkek için söz konusu olduğu söylenebilir. Doktrinde mazeret izinleri, zorunlu ve takdiri mazeret izni olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur¹⁰.

Mazeret izinleri yanında doğrudan ebeveynlik kaynaklı olmayan ancak ebeveynlik nedeniyle kullanılabilir başka bir yasal izin de yıllık izindir. Daha açıklayıcı bir ifadeyle, ebeveynlik nedeniyle elde ettikleri mazeret

⁹ Şeref Gözübüyük ve Turgut Tan, İdare Hukuku: (Genel Esaslar), 8. Baskı, Turhan Kitabevi, 2011, s. 869.

¹⁰ Ender Ethem Atay, İdare Hukuku, 5. Baskı, Turhan Kitabevi, 2016, s. 911.

izinlerini kullanmadan önce veya bu izinler tüketildikten (kullanıldıktan) sonra erkek ve/veya kadın memur, hak etmiş oldukları yıllık izinlerini de evlatlarıyla zaman geçirmek için kullanabilirler. Ancak yıllık izin ile “mazeret izni” başlığı altındaki durumlarda kullanılan izinler ayrı madde ve başlıklarda düzenlendiklerinden sistematik yorumdan da ortaya çıkacağı gibi ayrı durumlar olup, mazeret izni kural olarak yıllık izini etkilemez. Başka bir deyişle mazeret izni, ancak kanunda sayılan ve mazeret olarak kabul edilen durumların varlığı halinde ve bu durumların ortaya çıktığını (gerektiğinde) belgelendirmek kaydıyla geçerli olan izinler olup, yıllık izin, bunların dışında herhangi bir mazerete gerek olmaksızın ayrıca yasa içinde düzenlenmiş ve memurun her halükarda hakkı olarak kabul edilen izindir.

Doğum öncesi ve sonrası kullanılan istisnai olarak da –evlatlık durumunda olduğu gibi- doğuma bağlı olmamakla birlikte yine ebeveynlik sıfatı kazanmanın sonucu olan bu izinler kanunda çok da sistematik olmayan bir şekilde verilmiştir. Çalışmada bu izinler, kanunda yer aldıkları sıralamadan bağımsız olarak belli bir sistematığe göre ele alınacaktır.

Aşağıda incelenecek olan izinlerin ortak yanı DMK. m. 104/G hükmünde belirtilen “*Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz*” ifadesinden hareketle fiili çalışmaya bağlı ek ödenekler hariç, memurların aylıklarında herhangi bir kesinti yapılamayacağını belirler. Doktorların, baktıkları hasta üzerinden hesaplanan döner sermaye ödeneği örneğinde olduğu gibi, performans (fiili çalışmaya) dayalı hakları, eşyanın tabiatı gereği bu dönemlerde çalışmadığından memura ödenmeyecektir.

Son olarak belirtmek gerekir ki; aşağıda ayrıntılı olarak incelenecek izin türlerinin ortak özelliği memurun talebine bağlı olması ve talep halinde bu hakkın kullanılarak kullanılmaması hususunda idarenin takdir hakkının bulunmamasıdır. Başka bir deyişle, memurun talebi ve tabii ki varsa kanunda aranan şartların bulunduğunu belgelendirmesi halinde, idare bu izni kullanırmak zorundadır. Zira bu kanuni hükümlerin hepsinde “*verilir*” şeklinde emredici hükümler yer almaktadır.

aa. Doğum (Analık) İzni

Memurlara verilen mazeret izinlerinden en önemlilerinin başında analık izni gelmektedir. Buna göre gebe olduğu doktor raporuyla sabit olan bir kadın memura doğumdan önceki sekiz hafta ve doğumdan sonraki sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık (yaklaşık dört ay) ücretli izin verilmesi

söz konusudur. (DMK m. 104/A) Çoklu (iki ve daha fazla çocuğa) gebelik durumunda doğum öncesinde verilen kısma iki hafta daha eklenir. Yine aynı madde hükmüne göre, bu iznin mutlak suretle doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olarak bölünmesi zorunlu değildir. Şöyle ki kanun koyucu sadece planlanan doğum tarihinden üç hafta öncesinde kadının çalıştırılmayacağına ilişkin emredici hüküm koymakla beraber, çalışmasının sağlık ve bebek açısından herhangi bir sorun oluşturmadığı doktor raporuyla belgelendiği takdirde kadının, doğumdan önceki son üç haftaya kadar çalışmasının önünde herhangi bir engel yoktur. Daha açık bir ifadeyle bu süreyi –son üç haftası hariç- nasıl değerlendireceği idarenin değil, sadece kadın memurun takdir yetkisindedir. Buna göre kadın memur, dilerse son yasal çalışma süresine kadar çalışıp, öncesinde kendine verilen beş haftalık (8-3) süreyi doğum sonrasında kullanarak, doğum sonrası on üç hafta ücretli doğum iznine ayrılabilir. Aynı zamanda kadının doğum iznini kullandıktan sonra aynı görevde yeniden işe başlaması zorunludur. Bu durum 2009 yılı Avrupa Birliği (AB.) ilerleme raporlarında da önemli bir gelişme olarak kendine yer bulmuştur¹¹.

ab. Babalık İzni

Çocuğun doğmasıyla elde edilen ebeveynlik kaynaklı izin hakkı sadece anne için değil, baba için de söz konusudur. DMK m.104/B hükmündeki düzenleme uyarınca, erkek memura (babaya) eşinin doğum yapması halinde isteği üzerine 10 gün izin verileceği ifade edilmiştir. Cümlenin lafzından da anlaşılacağı üzere, bu 10 günlük iznin kullanılması, erkek memurun eşinin doğum yapmasından itibaren hak edilen ve kullanılabilen bir izindir. Yani doğum öncesindeki süreçte bu iznin alınması söz konusu olmamakla beraber, erkek memur eşinin doğum yaptığını hastaneden alacağı doğum belgesiyle ispat ettikten sonra bu iznini kullanabilecektir. Tabi kanunda bu iznin hemen kullanılması gibi bir zorunluluk kanun lafzından anlaşılmamaktadır. Başka bir ifadeyle çocuk doğmuş ancak doğum sarılığ, kuvezde bakım gibi bazı sağlık sorunları nedeniyle anne ile çocuğun veya sadece çocuğun hastaneden taburcu olması zaman almışsa, erkek memur (baba) kanundan aldığı bu izin yetkisini eşinin ve/veya çocuğunun hastaneden eve geldikten sonraki bir zamanda kullanabilir.

¹¹ Yakup Altan, “Türk Kamu Personel Rejiminde Reform İhtiyacı: Reformu Gerektiren Dış Etkenler Ekseninde Bir Değerlendirme”, 2016, 8(15), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, s. 389.

ac. Evlatlık İzni

DMK'da çok da bilinmeyen ebeveynlik kaynaklı izin türlerinden bir diğeri evlatlık iznidir. Bu izin kanunda diğelerine göre biraz daha ayrıntılı olarak şu şekilde düzenlenmiştir: “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinene memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.” (DMK. m.104/A – Son iki cümle)

Bu norma göre, anne-baba ayrımı yapılmayarak, üç yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmesi halinde üç farklı durumda izin kullanılabileceği ifade edilmiştir:

- Memur kişinin, çocuğu eşiyile birlikte evlat edinmesi,
- Memur kişinin, çocuğu münferit olarak (kendi başına) evlat edinmesi,
- Memur olmayan eşin çocuğu münferit olarak (kendi başına) evlat edinmesi.

Bu üç durumdan birinin gerçekleşmesi halinde memur kişiye (anne veya baba yahut ikisinin de memur olması halinde her ikisine birden) çocuğun kendilerine tesliminden itibaren 8 hafta süreyle ücretli izin verilir¹². Madde normunda geçen “Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.” ifadesinin, evlat edinme başvurusunda bulunulması ancak henüz resmi prosedürler tamamlanmadan çocuğun teslim edilmesi durumunu ifade ettiği düşünülmektedir.

Uygulamada ve mevzuatta evlat edinme olmaksızın çocuğun bir aileye teslim edilerek aile hayatı içinde yaşamasını sağlayan koruyucu ailelik yöntemi de mevcuttur. Her ne kadar cümlede açıkça ifade edilmese de “evlatlık kararı verilmeden önce” ifadesi, evlat edinme başvurusu bulunmayan ve salt koruyucu aile olarak çocuğun kendileri ile birlikte yaşamasını talep eden kadın ve/veya kocanın bu madde kapsamına dâhil olmadığını, başka bir deyişle koruyucu aile olarak bir çocuğun bakımını üstlenen erkek ve/veya kadın

¹² Kanunda sadece “izin verilir.” ibaresi yer almakla birlikte evlat edinme durumunun mazeret izinleri altında düzenlenmesi dolayısıyla aynı maddenin G fıkrası uyarınca burada kastedilen ücretli izindir.

memurun, sekiz haftalık izin hakkından yararlanamayacağını göstermektedir.

Evlat edinme durumunda, çocuğu evlat edinen kişi veya kişilerin her ne kadar biyolojik anne-babası olmasalar da mirasçılık dahil Türk Medeni Kanun (TMK.) hükümlerine göre biyolojik anne-babalık ile aynı hükümlere bağlandığı ve çocuğun yeni ortama adapte olması için, memur olan ebeveyne çocukla aile bağlarının kurulması için bir geçiş sürecinin izin olarak verilmesinin, Birleşmiş Milletler (BM.) Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde geçen ve Türkiye'nin de taraf devlet olarak, sağlamakta yükümlü olduğu "çocuğun yüksek yararı" ilkesine uygun ve yerinde bir düzenleme olduğu düşünülmektedir. Hatta kanunda evlat edinenin kadın veya erkek olmalarına yönelik bir ayırım yapılmadığından; kadın eşin, çocuğu münferit olarak evlat edinmesi halinde, erkek memur eşe de sekiz haftalık izin verilmesinin önünde bir engel yoktur. Durum böyleyken bir üst başlıkta incelenen babalık izninde, çocuğun biyolojik babası olan erkek memurun sadece 10 günlük bir "mazeret izni" alabilecek olması, yasal sonuçları birbirleriyle hemen hemen aynı olan iki durum arasında erkek memur bakımından eşitsizlik oluştuğunu düşündürmektedir.

ad. Süt İzni

Kanunda ebeveynlik kaynaklı izinlerden bir diğeri, sadece kadın memurun kullanabileceği süt iznidir. DMK. m.104/D hükmünde yer alan "*Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.*" ifadesi, bu iznin analık izninin bitmesi sonrasında tekrar işe başlaması halinde, çocuğun anne sütü ihtiyacının karşılanması için verilen bir izin olup, iş hayatına devam ederken çocuğun bu ihtiyaçtan mahrum kalmaması için; tüm çalışma günlerini kapsayacak şekilde işe başlama tarihinden itibaren bir yıl için verilen ve kademeli olarak mesaiyi erkenden terk etmesine veya mesai saatleri içinde kendisine iş verilmemesine olanak sağlayan bir izindir.

Kanunda süt izninin kullanılmasını, "analık izni"nin sona ermesinden sonra başlayacağı ifade edildiğinden ve analık izninin de açıkça doğum öncesi ve doğum sonrasını kapsayan kural olarak 16 haftalık bir süre için geçerli olduğu belirtildiğinden, çalışmada daha sonra incelenecek olan ebeveynlik kaynaklı bir başka durum olan ücretsiz izin (24 aya kadar) hakkının kullanılması halinde süt izninin kullanılması mümkün görünmemektedir.

Daha açık bir ifadeyle kadın memurun analık izni denilen ücretli izin (kural olarak on altı hafta) süresi bittikten sonra, çalışmaya başlamadan ücretsiz izin hakkını kullanması halinde kanunun lafzından ve işin niteliğinden hareketle çalışmaya başladıktan sonra süt izni kullanması söz konusu olamayacaktır. Dolayısıyla kadın memurun, analık izninin sona ermesinden sonra çalışmaya başlayarak süt izni kullanması veya kanunen kendine verilen ücretsiz izin hakkını kullanarak çalışmaya başlamaması konusunda seçimlerlik bir hakkı olduğu söylenebilir.

ae. Esnek Çalışma İzni

Esnek çalışma izni, DMK m.104/F hükmünde düzenlenen ve yine kadın memura verilen izindir. Kanun hükmü şu şekilde düzenlenmiştir: “*Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu sürelerle birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.*”

Uzun bir hüküm olması ve bünyesinde birkaç farklı durumu barındırması nedeniyle bu hükmün ayrıntılı olarak incelenmesi, konu bütünlüğü açısından faydalı olacaktır.

Her şeyden önce bu izin, kadın memurun çalışmamasını değil, günlük olağan çalışma süresinin yarısını iş yerinde geçirmesi, sonrasında ise idari izinli sayılmasını ifade etmektedir. Bu iznin, doğum sonrasında göreve fiilen yeniden başlanıldığında kullanılabilmesi için aşağıdaki şartların gerçekleşmesi gerekmektedir:

- Memurun analık izninin sona ermiş olması,
- Memurun yeniden çalışmaya başlaması,
- Memurun süt izni talebinde bulunmaması¹³.

¹³ Görüldüğü gibi, esnek çalışma izninin kullanılabilmesi için, annenin süt izni talebinde bulunmaması gerekmektedir. Bunun gerekçesi doktrinde, süt izninin temel mantığının, çocu-

Bunlar temel şartlar olmakla beraber, iznin süresinin tespiti ile ilgili kanunda ayrıca bir düzenleme yapılmıştır. Böylece kadın memurun esnek çalışma izninin ne süreyle kullanılacağı, belli koşullara bağlanmıştır. Buna göre, kadın memurun esnek çalışma izin süresi şuna göre belirlenir:

- İlk çocuğun doğumu sonrası analık izninin bitiminde görevine fiilen dönmesi halinde iki ay,
- İkinci çocuğun doğumu sonrası analık izninin bitiminde görevine fiilen dönmesi halinde dört ay,
- Üçüncü ve sonraki doğumu sonrası analık izninin bitiminde görevine fiilen dönmesi halinde altı aydır.
- Çoklu doğum durumlarında bu süreye birer ay eklenir.

Çalışmada daha önce incelenen ve çocuğun fiilen kendilerine teslim tarihinden itibaren sekiz hafta süreyle memur anne ve/veya babanın ücretli ve tam gün izinli sayılacağı evlat edinme durumu, esnek çalışma izninin kullanılması açısından da bir sebep olarak düzenlenmiştir. Ancak evlat edinme durumunda esnek çalışma izni, kanunda aksine bir ifade bulunmadığından, hem kadın hem de erkek memur için söz konusudur. Şöyle ki, DMK. m.104/F son cümle hükmünde yer alan; “*Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.*” hükmü, çocuğu evlat edinen erkek veya kadın memurun sekiz haftalık tam izin süresinin bitiminden itibaren yukarıda belirtilen süreler kadar esnek çalışma izni hakkının olduğu anlamına gelmektedir.

Bir örnekle durumu açığa kavuşturmak gerekirse; bir çocuğu evlat edinen bir erkek veya kadın memur, çocuğun tesliminden sonraki sekiz hafta boyunca izinli sayılacak ve göreve gitmek zorunda olmadan ve özlük haklarında herhangi bir eksilme olmadan bu süreyi evlat edindiği çocukla birlikte geçirecek, işe başladıktan sonra ise talebi halinde iki ay süreyle esnek

ğün anne sütünden mahrum kalmasının önüne geçmek olduğundan, yarı zamanlı çalışan kadının çocuğunu emzirme noktasında herhangi bir engeli bulunmayacağı gerekçesiyle desteklenmektedir. İlgili görüş için bkz. Suat Uğur ve Ömer Uğur, “İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, 2017, 22(3), Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s. 677.

çalışma izni sayesinde mesai saatinin yarısını iş yerinde geçirdikten sonra kalan yarısını evlat edindiği çocuğu ve eşiyle beraber geçirecektir.

Erkek ve/veya kadın memura evlat edinmeleri halinde önce sekiz haftalık ücretli izin, sonrasında da evlat edinilen çocuk sayısına göre iki veya daha fazla ay süresince esnek çalışma izni verilmesi, kanun koyucunun evlat edinmeye ayrı bir hassasiyet gösterdiği ve biyolojik anne ve babası tarafından terk edilen, asıl ebeveynleri hayatta olmayan veya nerede olduğu bilinmeyen çocukların resmi bağlarla aile içinde yetişmesi için evli çiftleri teşvik ettiği anlamına gelmektedir. Almanya’da memurlarda esnek çalışma izninin, evlat edinme şartına bağlı olmaksızın 1990 ve 1997 yılında yapılan yasal değişiklik sonrasında kullanılabilirdiği ifade edilmektedir¹⁴.

DMK. m.104/F hükmünde bu durumların dışında bir de çocuğun engelli doğduğunun tespiti halinde esnek çalışma izni verileceği ifade edilmiş ise de bu durum bir sonraki başlıkta incelenecektir.

af. Evladın Engellilik Durumuna Göre İzin

Memurların doğan çocuklarının engelli olarak dünyaya gelmesi veya sonradan engelli yahut süreğen (devam eden) hastalığının olması halinde bu kişilerin iş kaygısı olmaksızın hayatlarını biraz daha kolaylaştırmak amacıyla kanunda bu durumla ilgili iki farklı izin türü düzenlenmiştir.

Birinci durum, memurun en az %70 oranında engelli çocuğunun olması veya süreğen hastalığının ortaya çıkması halinde söz konusudur ve bu durum DMK. m. 104/E hükmünde düzenlenmektedir. Buna göre memurun çocuğunun engellilik halinin %70 veya üzerinde olduğunun raporla ispat edilebilmesi halinde, erkek veya kadın memurdan sadece birinin kullanması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde kullanılmak üzere toplam 10 gün idari izinli sayılması mümkündür. Burada erkek ve kadın memurdan sadece birinin engellilik dolayısıyla ebeveynlik kaynaklı izin kullanabilmesi şartının, aynı kurumda birlikte memur olarak çalışan evli memurlar için geçerli olacağı düşünülmektedir. Zira farklı kurumlarda çalışan erkek ve kadın memurun izinlerini ne zaman kullandıklarının ayrı ayrı kurumlardan tespiti pek mümkün görünmemektedir.

İkinci durum ise esnek çalışma izni ile ilgilidir. Kanununun 104/F hükmününün 3. cümlesinde geçen “Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on

¹⁴ Selim Çapar, “Almanya’da Kamu Personel Sistemi”, Türk İdare Dergisi(466), 2010, s. 53.

iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır.” hükmünde, bir üst başlıkta incelediğimiz esnek çalışma izninde belirtilen süreler kastedilmekte olup; bu hükümden, kaçınıcı çocuk olduğuna bakılmaksızın, kadın memur için, analık izni sonrası göreve fiilen başladıktan sonra, erkek memur içinse çocuğun engellilik durumunun doktor raporuyla tespit edilmesinden sonra 12 ay süreyle bu kişilerin özlük haklarında bir değişiklik olmadan yarı zamanlı olarak memuriyet yapabileceği anlaşılmaktadır. Bir üst paragrafta belirtilen 10 günlük toptan veya aralıklı mazeret izni için kadın veya erkek memurdan sadece birinin izin kullanması şartı, esnek çalışma izninde söz konusu değildir. Başka bir ifadeyle hem kadın hem erkek memur; çocuklarının, belirtilen engellilik veya süreğen hastalık durumunu raporla ispat ettikten sonra bu durumun tespitinden itibaren 12 ay boyunca esnek çalışma izninden yararlanabilecektir.

ag. Refakat İzni

DMK m.105/7 hükmünde “*memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerekğinde bu süre bir katına kadar uzatılır*” hükmü yer almaktadır. Burada memurun refakat etmesi zorunlu kişiler arasında çocukların da sayılmış olması; refakat izninin, refakat edilmesi zorunlu kişinin çocuk/çocuklar olması halinde ebeveynlik kaynaklı izinler arasında olduğunu göstermektedir. Kanunda bu hal için de erkek veya kadın memur ayrımı yapılmamaktadır. Bu nedenle kadın veya erkek memurdan herhangi birisi refakat zorunluluğu bulunan çocuğunun hastalık durumunu gösteren raporu idareye ibraz etmesi halinde, raporun ibrazından itibaren üç ay süreyle izinli sayılacaktır.

ah. Erkek Memurun Eşinin Ölümü Dolayısıyla İzni

Kanunun 104. maddesinde, kadın memura, doğum öncesi ve doğum sonrası sekizer hafta izin verileceği, çoklu doğum durumunda bu sürelere iki hafta daha ekleneceği yani toplam izin süresinin on sekiz hafta olacağı çalışmada “analık izni” başlığı altında incelenmişti.

Kanun koyucu, DMK m.104/A hükmünün 7. cümlesiyle ek bir kural getirerek, “*Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre*

kadar izin verilir.” kuralını dahil etmiştir. Buna göre doğum esnasında veya doğum sonrasında kural olarak 16 haftanın kullanıldığı dönemde annenin vefat etmesi halinde, erkek memurun aynı süre ile ücretli idari izinli sayılacağı ifade edilmiştir. “Aynı süreler” ifadesi net olmamakla beraber, kanunun lafzından bir çocuk için babaya 16 hafta, ikiz ve daha fazla çocuğun aynı doğum olayıyla dünyaya gelmesi halinde 18 haftalık ücretli mazeret izni verilmesi söz konusudur.

Bu durum her ne kadar ilk bakışta, erkek memurun, eşinin ölümü nedeniyle hissettiği üzüntüden kaynaklı kendine verilen bir hak olarak görünse de kadın eş öldüğü için doğum sonrasında çocuğun bakım ihtiyaçlarının erkek memur (baba) tarafından karşılanması zorunluluğu söz konusu olduğundan erkeğe verilen bu izin de ebeveynlik kaynaklı izin hakkı kapsamında değerlendirilmektedir.

Kanunda açıkça “*doğumda veya doğum sonrasında analık izninin kullanılması esnasında annenin ölmesi durumunda*” bu iznin babaya verileceğinin düzenlenmesi karşısında, doğum öncesinde vefat eden ancak çocuğun dünyaya getirilmesi için annenin makinaya bağlı olarak vücut fonksiyonları belli bir süre devam ettirilmesi gibi istisnai olarak meydana gelebilecek durumlarda babanın bu izin hakkından yararlanamayacağı sonucunu doğuracaktır. Kanun koyucunun bu durumu da hükme eklemesinin, hakkaniyet bakımından daha doğru olacağı mütalaa edilmektedir.

ai Evladın Evliliği Nedeniyle Kullanılacak İzin

Kanunda düzenlenen ebeveynlik kaynaklı izin türlerinden bir diğeri evladın evliliği dolayısıyla kullanılacak izindir. DMK m. 104/B hükmünde, “*Memura, ... çocuğunun evlenmesi ... hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.*” hükmüyle, çocuğunun evlenmesi memura izin hakkı veren durumlardan biri olarak düzenlenmiştir.

Kanunda açık bir hüküm bulunmasa da çocuk evlat edinilmesi halinde resmi olarak memurun nüfusuna geçeceğinden, memur kadın veya erkeğin evlatlık edinilen kişinin biyolojik annesi veya babası olmasına gerek yoktur. Dolayısıyla, kadın veya erkek memurun evlat edindiği kişinin evlenmesi halinde de bu iznin kullanılmasının önünde bir engel olmadığı düşünülmektedir.

Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere çocuğunun evlenmesi nedeniyle mazeret izni alma hakkı konusunda kadın ve erkek memur ayrımı yapılmadığından, memur statüsünde olmaları halinde her ikisinin de bu

gerekçeyle izin alabilmesi söz konusu olabilecektir.

ai Aylıksız İzin

Şu ana kadar açıklanan ve DMK'da yer alan ebeveynlik kaynaklı izinlerin ortak özelliği kullanılmalarının memurun talebine bağlı olması ve kullanıldıkları takdirde fiili çalışmaya dayalı ödenekler hariç özlük ve aylıklarından herhangi bir kesinti yapılmamasıdır. Ancak aylıksız izin, yine ebeveynlik kaynaklı izin türlerinden biri olmakla beraber, adından da anlaşılacağı üzere kullanıldığı takdirde, sadece memurun iş güvencesinin devam etmesini sağlamakta ancak bitiş zamanına kadar memurun herhangi bir şekilde ücret alamaması sonucunu doğurmaktadır.

Aylıksız izin, DMK.'da farklı durumlar öngörülerek ayrı hükümlerde düzenlenmiştir. Aylıksız izin hakkını gerektiren halleri şu şekilde başlıklandırabiliriz:

- Hastalık ve refakat izni sonrası aylıksız izin hakkı (DMK. m. 108/A),
- Analık izni sonrası aylıksız izin hakkı (DMK. m. 108/B),
- Evlatlık izni sonrası aylıksız izin hakkı (DMK. m. 108/C),
- Memuriyette belli sürenin tamamlanması sonrası kazanılan aylıksız izin hakkı (DMK m. 108/E).

Sayılan bu kanun hükümlerini biraz daha detaylandırmakta fayda vardır:

Çalışmamızda daha önce bahsedilen, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek çocuğun mevcut olması halinde kullanılan (üç aya kadar süreli) aylıklı izin süresinin sonunda, talebi ve durumun devam ettiğini sağlık kurulu raporuyla belgelendirmesi halinde, memura on sekiz aya kadar aylıksız izin verileceği ifade edilmektedir. (DMK. m. 108/A)

İkinci durum, kadın memura analık izninin bitmesinden sonra verilecek aylıksız izindir. Kanun bu durumu ayrı bir fıkrada değerlendirerek, analık izninin bitmesinden itibaren kadın memurun talebi halinde yirmi dört aya kadar aylıksız izinli sayılacağı ifade edilmiştir. (DMK. m. 108/B)

Kadın memur için verilen aylıksız izinin yanında, erkek memur için de aylıksız izin hakkı mevcuttur. Kanununun 108. maddesinin (B) fıkrasında

yer alan “Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.” ifadesinden, doğum tarihinden itibaren kocanın da bu izin hakkından yararlanabileceği net bir şekilde anlaşılmaktadır.

Daha önce incelenen hükümlerden de anlaşılacağı üzere kanun koyucunun özel bir hassasiyet ve önem gösterdiği evlat edinme kurumu, aylıksız izinde de kendisini göstermektedir. Şöyle ki 108. maddenin C fıkrasında, evlat edinme nedeniyle çocuğun ve ailenin birbirlerine adaptasyonunu sağlamak için kullanılan sekiz haftalık tam izin ile sonrasında yine talep halinde kullanılan sekiz haftalık esnek çalışma izinlerinin herhangi birinin sonrasında talepleri halinde kadın ve/veya erkek memura yirmi dört aya kadar aylıksız izin verileceği ifade edilmiştir. Aynı fıkrafta, evlat edinen her iki eşin de memur olması halinde, talepleri halinde yirmi dört ayı geçmemek üzere birbirlerini izleyecek şekilde eşlere bu izin verilebilecektir.

Aynı maddenin (E) fıkrasında, “Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak, sıkıyönetim, olağanüstü hâl veya genel hayata müessir afet hâli ilan edilen bölgelere 72 nci madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekli görevle atanmalar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.” hükmü yer almaktadır. Bu yöndeki aylıksız izin hakkı, esasen doğrudan ebeveynlik kaynaklı olmamakla beraber, kadın veya erkek fark etmeksizin memurun görevde en az 5 hizmet yılını tamamlaması halinde kullanabilecekleri, memuriyet hayatı boyunca en fazla iki kez verilebilen ve toplam süresi 1 yılı aşmayan aylıksız bir izindir. Dolayısıyla, bu iznin, çocukların bakımını veya ailede bakıma ihtiyaç duyan diğer aile üyelerinin bakımını sağlamak amacıyla bu iznin de kullanılabilmesi mümkündür¹⁵.

Babanın, aylıksız izin hakkını kullanabilmesinde 108. maddenin (B) fıkrası ile (E) fıkrası arasında idarenin yetkisi bakımından farklılık vardır. Şöyle ki, mazeret izin türlerinde düzenlenen hükümlerde olduğu gibi, ebeveynlik hakkına dayalı olarak kullanılan ve yirmi dört aya kadar kullanılabilen aylıksız

¹⁵ Dilek Baybora, “Türkiye’de İşte Aile Haklarına Bakış (Son Yapılan Değişikliklerle)”, 2017, 9(1), İşletme Araştırmaları Dergisi, s. 234.

izinde, idarenin izni verip vermeme konusunda bir takdir yetkisi söz konusu değildir. Zira kanunda “*verilir*” şeklinde açıkça ifade edildiği üzere burada önemli olan memurun bunu talep etmesi olup, idarenin yetkisi bağlı yetkidir.

Ancak doğrudan ebenveynlik hakkına dayanmayan, 5 yılını doldurmuş memura verilen toplam bir yıla kadar verilebilen ve en fazla iki kere kullanılabilen aylıksız izin hakkından memurun yararlanabilip yararlanamayacağı hususu ise, kanun lafzından da anlaşılacağı üzere, doğrudan idarenin takdir yetkisindedir.

Danıştay’ın önüne gelen bir davada, eşinin doğum yapması sonrasında ilk olarak DMK m. 108/E fıkrasında izin talebinde bulunan ve bu talebi uygun görülen memur, sürenin bitiminden itibaren işlemeye başlamak kaydıyla, bu kez 108/B kapsamında yirmi dört ay süreliğine aylıksız izin talebinde bulunmuş, ancak idare bu ikinci talebi reddetmiştir. Önüne gelen dosyada Danıştay, bu madde kapsamında talep edilen izin hakkında idarenin takdir yetkisinin bulunmadığına karar vermiştir¹⁶.

aj. Yıllık İzin

Doğrudan ebeveynlik kaynaklı olmasa da kanunda her memura tanınan ve dilediği takdirde memurun, analık izni sonrasında işe dönmeden önce kullanabileceği son izin türü yıllık (aylıklı) izindir. Kanunda bu izin memurun, memuriyette geçirdiği süre bakımından iki farklı şekilde düzenlenmiş olup; bir yıldan on yıla kadar bir süre görev yapanlar için yıllık izin süresi 20 gün, on yıl ve daha uzun süredir memuriyette görev alanlar için otuz gün olarak düzenlenmiştir. (DMK. m. 102) Bu izinlerin amirin uygun göreceği tarihlerde toptan veya kısım kısım kullanılabilmesi mümkün iken, kanuna göre birbirini izleyen iki yılın izinleri aynı anda kullanılabilir. (DMK. m. 103) Danıştay, memurun bu yönde bir talebi olmasa dahi, amirin “izinleri kullanma zamanını saptama konusunda kanunun verdiği yetki”nin bir gereği olarak, kullanılmayan iznin mevcut yılda hak edilen izin hakkıyla birlikte kullanılabilmesine karar vermiştir¹⁷.

Dolayısıyla erkek veya kadın memur, çalışmada daha önce incelenen

¹⁶ Danıştay 5. Daire, E. 2013 / 8964, K. 2015 / 10687, KT. 21.12.2015. Mahkeme kararının tam metnine erişim için bkz. <https://www.sgkrehberi.com/haber/149337/esi-dogum-yapan-memur-ucretsiz-izin-alamadi-dava-acti-iste-mahkemenin-karari.html>, erişim: 19.06.2020.

¹⁷ Danıştay 1. Dairesi, E. 1982 / 119, K. 1982 / 121, KT. 07.06.1982. Kararın tam metnine ulaşamamış olup, karar özeti ve ayrıntıları için bkz. Emrullah Damar, Devlet Memurları Kanunu ve Sözleşmeli Personel Mevzuatı, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, 1993, s. 332, 333.

mazeret izin sürelerinin bitişinden sonra işe başlamadan önce ebeveynlik hakkına dayanarak kullanmadığı ve hakkı olan yıllık izinlerini de kullanabilir.

Kanunda bu iznin kullanılması bakımından erkek veya kadın memur ifadesine yer verilmediğinden, bu izin her ikisinin de kullanabileceği genel bir izindir. Ancak kanunun, izin sürelerini, memurun çalıştığı hizmet yılına göre; “1-10 yıl” ve “10 yıl +” şeklinde düzenlediğinden, aday memurun, yıllık izin kullanabilme olanakları yoktur¹⁸.

Bu izinlerin her biri memura verilen haklardan olup, kanunda memurun talebine bağlı olarak kullanılacağı belirtilmediği daha önceden vurgulanmıştı. Bu durumları bildirmeden işe belli bir süre gelmeyen memurun DMK. m. 125’te belirtilen disiplin cezalarıyla veya müstafi sayılma (memuriyetten çekilmiş sayılma) işlemiyle karşı karşıya kalması söz konusu olabilir. Ancak Danıştay, memurun, burada sayılan ebeveynlik kaynaklı izin hakkını gerektiren durumlarda veya mazeret izni verilebilecek haller olarak kabul edilen diğer durumlarda iznini kullandıktan sonra işe gelip, mazeretini sonradan bildirdiğinde de bu mazeretin geçmişe yönelik olarak kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir¹⁹.

b. İş Kanununda Düzenlenen Ebeveynlik Kaynaklı İzin Türleri

DMK.’da olduğu gibi, İK.’da da ebeveynlik kaynaklı izin hakları öngörülmüştür. Bunlar, *analık hali izni, süt izni, esnek çalışma izni, erkek işçinin eşinin ölümü dolayısıyla izni, evlatlık izni ve ücretsiz izindir*. Aynı kamu kurumunda bu iki farklı kanuna göre göre çalışan personelin hakları arasındaki ilişkiyi anlayabilmek için, İK.’daki hükümleri de incelemekte fayda vardır:

ba. Analık Hali İzni

Analık izni, İK.’da, DMK.’ya benzer şekilde düzenlenmiştir. İK m.74 hükmüne göre analık izninin nasıl kullanılacağı şu şekilde ortaya konmaktadır: “*Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye*

¹⁸ Oğuz Sancaktar, Eser Us, Mine Kasapoğlu Turhan, Lale Burcu Önüt ve Serkan Seyhan, İdare Hukuku Teorik Çalışmalar Kitabı, 7. Baskı, Seçkin Yayınları, 2018, s. 382.

¹⁹ Danıştay 12 Dairesi, E. 2012 / 4436, K. 2015 / 6001, KT. 18.11.2015. Kararın tam metni için bkz. <https://www.mevzuatinyeri.com/disiplin-sorusturmasi/memurun-mazeret-izni-almasi-suresi-hk-danistay-karari-h24197.html>, erişim: 19.06.2020.

iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.”

Burada geçen ifade, aslında DMK.’daki hükmün ufak bir nüans hariç neredeyse birebir aynıdır. Buna göre DMK.’da olduğu gibi, İK.’da da ücretli doğum (analık) izni kural olarak 8+8=16 hafta olduğu ifade edilmiştir. Yine İK.’da da kadının son üç hafta çalışmasının mümkün olmadığı; ancak çalışmasında bir sakınca olmadığı doktor raporuyla uygun görüldüğü takdirde iş sözleşmesine tabi olan kadının son üç haftaya kadar çalışabileceği; kullanmadığı izni, doğum sonrasına kaydırabileceği de ifade edilmiş olup, bu hüküm de DMK ile paralellik göstermektedir. Çoğul gebeliklerde (ikiz, üçüz çocuk gibi) kadın işçiye iki haftalık bir ek süre verileceği ifade edilmiştir. Ancak DMK.’dan farklı olarak İK.’da iki haftalık ek iznin, doğum öncesindeki 8 haftalık süreye ekleneceği açıkça düzenlenmiştir. Yani, doktor raporuyla kadının ikiz veya daha fazla çocuğa gebe olduğu ispatlanırsa, bu iki haftalık ek süreyi kadın işçinin doğum öncesindeki dönemde kullanması gerekmekte, aynı süre doğum sonrasında kullanılacak ücretli izne eklenememektedir. Dolayısıyla kadın bu +2 haftalık süreyi kullanmak istiyorsa, son üç hafta zaten yasal olarak izinli olması gerektiğinden, planlanan doğum tarihinden önce 5 hafta, doğumdan sonra ise 8 haftaya ek olarak doğum öncesinden kullanmadığı 3 haftayı da ekleyerek bu iznini kullanması gerekmektedir.

İK.’da “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. madde, işverenin işçiler arasında eşit davranma yükümlülüğünü ortaya koymaktadır. Maddenin 1. fıkrasında “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*” hükmü, 6. fıkrasında ise “*İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.*” hükmü yer almaktadır. Özellikle 1. maddedeki hükümlerin tamamının, mutlak ayırım yasağı kapsamında ele alınması gerekmektedir²⁰.

Bu hükümler beraber değerlendirildiğinde; yasal olarak tanınmış olan analık hali izninin kullanılmasından sonra işçiye, işe başlama talebine rağmen

²⁰ Selda Topkaya, “Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Emziren Anne İşçinin Korunması” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Çanakkale, 2016, s. 79.

“personel ihtiyacı yokluğu” gibi bir gerekçeyle işe almayan veya önceki çalıştığı işin daha alt kademesinde işe başlatma gibi bir teklifle sözleşmeyi feshe zorlayan işveren, eşit davranma ilkesine aykırı davranmış olacaktır. Eşit davranma ilkesi; Anayasanın 10. maddesiyle koruma altına alınan “*eşitlik*” ilkesinin, iş hukukundaki yansıması olarak değerlendirilmektedir²¹. Bu ilke uluslararası sözleşmelerle kabul görmüş ve ilkeyle çeşitli sözleşmelerde taraf devletlere, vatandaşlar arasında ayırım gözetmeksizin eşit davranma borcu yükümlülük olarak yüklenmiştir²².

Kanunda bu durumda işverenin eşitlik ilkesine aykırı davrandığını ispat yükü kural olarak işçide olduğu belirtilmiş ise de işçinin delillerle ihlalin varlığını ortaya koyduğu hallerde aksini ispat etme yükümlülüğünün işverende olduğu belirtilmiştir. (İK m.5/7) Yargıtay, önüne gelen bir davada analık izni halinin sonrasında 6 aylık ücretsiz izin hakkını kullanıp, sonrasında işe dönmek isteyen kadın işçiye “yerine personel alındığı” gerekçesiyle izne ayrılmadan önceki konumuna dönmesinin söz konusu olamayacağı, bir alt kademedeki işin kendisine teklif edildiği, kabul etmemesi üzerine de iş sözleşmesinin feshedildiği olayda, doğum iznine ayrılmadan önce birlikte çalıştığı erkek işçi askerdeyken yerine kimsenin alınmadığı, sonrasında bu kişinin işe aynı pozisyonda başladığı durumundan yola çıkarak kendisine ayrımcılık yapıldığını öne sürmüş, Yüksek Mahkeme, kadın işçinin izindeyken yerine başka birisinin alınmasının olağan olduğuna ve bunun bir ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceğine hükmetmiştir²³.

bb. Babalık İzni

İK.’nın “Mazeret İzni” başlığını taşıyan Ek Madde – 2 hükmünde “*İşçiye ... eşinin doğum yapması hâlinde ... beş gün ücretli izin verilir.*” hükmü gereğince, erkek işçiye (babaya) 5 gün ücretli izin verileceği ifade edilmiştir.

Bu sürenin, DMK.’da baba için 10 gün olarak belirlendiği daha önce belirtilmiştir.

²¹ Melek Onaran Yüksel, Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, 1. Baskı, Beta Yayınevi, 2000, s. 38.

²² Olgu Özdemir, “Uluslararası Hukuk Işığında Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Hamile ve Anne İşçilere Yönelik Koruyucu Düzenleme” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Antalya, 2015, s. 34.

²³ Yargıtay 22. HD. E. 2018 / 7697, K. 2018 / 17200, KT. 05.07.2018., <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim: 18.06.2020.

bc. Süt İzni

DMK.'da olduğu gibi, İK.'da da süt izni düzenlenmiş ve yine isminden anlaşılacağı üzere bu izin sadece kadın işçiye verilmiştir. İK. m. 74/7 hükmüne göre analık hali izninin bitmesinden itibaren kullanılacak bu izin şu şekilde düzenlemiştir: *“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.”* Buna göre süt izni DMK.'dan farklı olarak çocuğun ayına göre kademeli olarak değil, bir yaşına kadarki süreyi kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Yine DMK.'dan farklı olarak kadına ilk altı ay için 3 saat, ikinci altı ay için bir buçuk saat değil, bir yaşın altındaki herhangi bir döneminde bir buçuk saat süt izni verilmesi düzenlenmiş; bu iznin, günün hangi saatinde kullanılacağı, DMK.'daki düzenlemeye paralel olarak İK.'da da kadına bırakılmıştır. Düzenlemenin DMK.'dan son farkı, süt izninin memur olan kadına analık izninin bittiği ve işe başlamayı talep etmesi halinde işe başladığı tarihten itibaren toplam bir yıl süreyle verilmesi, kadın işçiye ise çocuğun yaşı ile bağlantılı olarak bu izin imkanının tanınmasıdır.

bd. Esnek Çalışma İzni

Esnek çalışma izni, İK. m. 74/2'de karışık bir şekilde düzenlenmiştir. Bu düzenleme için “karışık” ifadesinin kullanılmasının sebebi, hem esnek çalışma izni için farklı durumların aynı fıkra da verilmesi hem de bu farklı durumların aynı cümle içinde birbirinin içine geçmiş şekilde düzenlenmesidir. İK. m. 74/2 hükmü şu şekildedir: *“Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası 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 verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.”* Kanunda iç içe geçmiş olan esnek çalışma şartlarının, belli bir sistematik altında şu şekilde anlatılması mümkündür:

Esnek çalışma izni için İK. m. 74/2 hükmünde iki durum düzenlenmiştir. Bunlar, kadın işçinin doğumuna bağlı olarak analık hali izninin bitmesi halinde verilen esnek çalışma izni ve üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi

halinde verilen izinlerdir.

İlk durum olan; kadının işçinin, doğum yapması ve doğum öncesi ve sonrası yasal analık hali iznini kullanmasının ardından işe dönmesi halinde, talebi halinde ve dünyaya getirdiği çocuk sayısına ve çocuğun hayatta olması şartına göre, esnek çalışma izni farklı sürelerle tabi olacak şekilde kullanılacaktır. Şöyle ki,

- Birinci doğumda altmış gün,
- İkinci doğumda yüz yirmi gün,
- Üçüncü ve sonraki doğumlarda yüz seksen gün

süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği öngörülmüştür.

Çoğul gebelik halinde, bu sürelerle otuzar gün ekleneceği de kanun hükmünde düzenlenmiştir. Burada DMK.'dan farklı olarak, İş Kanunu'ndaki esnek çalışma izni sırasında çalışılmamış olan saatlere denk gelen kısım, ücret bakımından, işçinin alması gereken maaşı, kesintiye uğramaktadır. Oysa ki çalışmada memurun ebeveynlik hakkı kaynaklı esnek çalışma iznini kullanması halinde bu durum mazeret izni kapsamında düzenlendiği ve aylığından herhangi bir kesintiye gidilmeden bu iznini kullanmasına imkân verildiği belirtilmişti. Ayrıca DMK.'da esnek çalışma izninin kullanılmasına ilişkin süreler ay olarak, İK.'da ise gün olarak belirtilmiş olup süreler ufak farklılıklar dışında hemen hemen aynı gün sayısına tekabül etmektedir. DMK.'da mevcut olmayan bir düzenleme İK.'da düzenlenmiş ve işçinin çocuğunun engelli olması halinde esnek çalışma süresi *üç yüz atmış gün* olarak belirlenmiştir.

Aynı düzenlemenin içinde üç yaşını tamamlamamış çocukları evlat edinen kadın ve erkek işçilere yönelik bir düzenleme de vardır. Ancak mahiyeti gereği bu düzenleme evlatlık izni bahsinde incelenecektir.

be. Erkek İşçinin, Eşinin Ölümü Dolayısıyla İzni

DMK.'da olduğu gibi İK.'da da kadın eşin doğum esnasında veya doğum sonrasında analık hakkını kullanırken ölmesi halinde erkek işçiye, kadına verilen süreler kadar ücretli izin verileceği düzenlenmiştir. İki hüküm de aynı şekilde düzenlendiğinden, DMK.'da aynı izin türü için yapılan eleştiriler, erkek işçinin eşinin doğum öncesinde ölümü ile ilgili olarak İK. hükümleri için de geçerlidir.

bf. Evlatlık İzni

Evlatlık izni, İK. m.74/2'de doğum sonrası kadının esnek çalışma izni ile aynı bölüm içinde ve fakat birbirinin içine geçmiş şekilde karışık bir hükümle düzenlenmiştir. Daha önce esnek çalışma izni başlığında incelenen hükümde, ilk önce doğum dolayısıyla kadının hak ettiği analık izin halinin sonrasında esnek çalışma hali belirtilmiş ve kadın işçinin dünyaya getirdiği çocuk sayısına göre esnek çalışma izni düzenlendiği belirtilmişti. İşte aynı düzenleme içinde kadın veya erkek işçiden birinin üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinmesi halinde esnek çalışma izninin, (günlük çalışma saatinin yarısı kadar çalışma) ücretsiz izin olarak verileceği ifade edilmiştir. Yani burada evlat edinmeyle beraber kadın işçi veya erkek işçi talepte bulunması halinde diğer çalışma arkadaşlarının yarısı kadar çalışıp, ücreti de buna bağlı olarak kesintili haliyle alarak belli süreliğine bu yeni duruma adapte olmaya çalışabilirler.

Evlatlık izni, doğum halinde analık izninin sonrasında kadının esnek çalışma izni ile aynı hükümde düzenlendiğinden, hüküm evlat edinmeye ilişkin olmasına karşın bu ifadede hemen sonra “...*birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle... izin verilir.*” demek suretiyle özensiz şekilde kaleme alınan bir hüküm karşımıza çıkmaktadır. Zira düzenleme zaten evlat edinme durumu ile alakalı olduğundan evlat edinen kadının doğum yapması bahsinin burada düzenlenmesi abesle iştigal bir durum ortaya çıkmasına neden olmuştur. Açık olmasa da kanundaki ifadelerden, esnek çalışma izninin, evlat edinme durumunda, belirtilen sürelerde kullanılacağı ve dolayısıyla tek çocuğun evlat edinilmesi halinde kadın veya erkek işçinin, altmış gün boyunca esnek çalışma düzeninde yarı zamanlı olarak çalışabileceği anlamı çıkmaktadır. Bunun yanında, birden fazla çocuğun belli aralıklarla evlat edinilmesi halinde, doğum durumunda uygulanan sürelerin burada da uygulanacağı ifade edilmiştir²⁴. Doktrinde, evlat edinme durumunda verilen esnek çalışma izninin, Anayasanın 41. maddesinde geçen “*Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir.*” hükmünün bir gereği olduğu belirtilmiştir²⁵.

²⁴ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canpolat, İş Hukuku Dersleri, 29. Baskı, Beta Yayınevi, 2016, s. 600.

²⁵ Barış Duman, “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni”, 2019, 10(1), İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 188.

Esnek çalışma izninden doğum halinde (analık izni süresinin kullanılmasından sonra) sadece kadın yararlanabilirken, erkek için bu izin sadece evlat edinme durumunda söz konusudur.

Bunun dışında DMK.'da evlat edinme müessesesi, kadın ve erkek için birer ücretli (mazeret) izin durumu oluştururken ve her ikisi için de çocuğun tesliminden itibaren sekiz hafta boyunca tam gün izinli sayılma hakkı verirken, İK.'da aynı durumun, yaklaşık aynı süre için ve yarı zamanlı çalıştırılacak şekilde bu yapılırken de maaşının yarı oranda kesintiye uğraması şeklinde (ücretsiz izin) düzenlenmiştir. Aynı durumun iki kanunda farklı şekillerde ele alınması, evlat edinme müessesine DMK.'da daha fazla önem verildiğini göstermektedir.

bg. Evladın Engelliliği Nedeniyle Kullanılacak İzin

İK.'nın “Mazeret İzni” başlığını taşıyan Ek Madde – 2 hükmünde; *“İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynlerden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.”* düzenlemesine yer verilmiştir.

Kanunun lafzından hareketle, burada kadın ve erkek işçi ayrımı yapılmamış; ancak bu iznin çalışan ebeveynlerden sadece biri tarafından kullanılma zorunluluğu getirilmiştir. Aynı hususun, DMK.'da da aynı süre için ve eşlerden birinin kullanması şartıyla düzenlendiği daha önce belirtilmişti. DMK.'da olduğu gibi, burada da bu izni eşlerden biri tarafından kullanılması zorunluluğu, iki eşin de iş sözleşmesine göre ve aynı kurumda çalışması durumunda söz konusu olabileceği, aksi takdirde durumun tespitinin zor olduğunu belirtmek gerekmektedir.

bh. Kadın İşçinin Doğum Öncesi Dönemde Periyodik Muayene İzni

İK. m.74/4'te kadın işçiye gebelik dönemi boyunca periyodik kontroller için ücretli izin verileceği ifade edilmiştir. Periyodik muayene; annenin, hamilelik sürecini sağlıklı şekilde geçirebilmesi ve bebeğin de sağlıklı şekilde dünyaya gelebilmesi için süreç boyunca yapılması gereken rutin kontrolleri ifade etmekte olup hem anne hem de bebeğin sağlığı açısından hayati öneme sahiptir²⁶. Bu kontrollerin sıklığı veya tarihlerinin, işçinin kendi iradesiyle

²⁶ Benzer ifade için bkz. Asiye Şahin Emir, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, 1.

değil, gebelik dönemi boyunca kadın işçiyi takip eden hekim tarafından belirleneceği ifade edilmiştir²⁷.

IV.DEVLET MEMURLARI KANUNU İLE İŞ KANUNLARI ARASINDAKİ MEVZUATSAL EŞİTSİZLİKLER

A) Doğum İzni Konusunda Devlet Memurları Kanunu İle İş Kanunu Arasındaki Farklılıklar

1. Kadın Personel Arasındaki Mevzuattan Kaynaklanan Eşitsizlikler

a. Analık İzni İle İlgili Ortaya Çıkan Eşitsizlikler

Kamu sektöründe istihdam edilen kişiler arasında DMK.'ya tabi memurlar ve diğer kamu görevlileri ile işçiler arasındaki kanundan kaynaklanan en ciddi eşitsizlik, kanımızca kadın işçiler ile kadın memurlar arasında, doğum izninin kullanılma biçimlerinde ve bu süreçte elde edilen haklarda karşımıza çıkmaktadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, gerek DMK.'da "Mazeret İzinleri" başlığında belirtilmiş olan analık izni, gerekse İK.'da geçen analık hali izni, bu izinlerde kullanılacak süreler bakımından eşitlik arz etmektedir. Şöyle ki, DMK.'da 104. madde hükmüne göre, kadın memura, doğumdan önce 8, doğumdan sonra da 8 olmak üzere toplam 16 haftalık analık izni verilir²⁸. Ancak bu 8 + 8 haftalık süreler mutlak olmayıp, izinlerin dağılımı, büyük ölçüde kadın memurun takdirine bırakılmıştır. Buna göre, doğumdan önceki son 3 hafta çalışmaması koşuluyla, doğum öncesindeki bu süreyi kadın memur isterse doğum sonrasında kendine verilmiş olan 8 haftalık süreye ekletebilme hakkına sahiptir²⁹.

DMK. m. 104' teki düzenleme birebir ifadelerle kanunun İK. m. 74' ün ilk fıkrasında yer almıştır. Ancak en ciddi eşitsizlik ise, bu sürede analık iznini

Baskı, Adalet Yayınevi, 2019, s. 67.

²⁷ Ercan Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, 2008, s. 2051.

²⁸ Çoğul gebelik halinde ise, doğum öncesi izin miktarına 2 hafta daha eklenir. Buna göre, çoğul gebelik halinde kadın memur, toplamda 18 hafta analık iznine ayrılabilir.

²⁹ **DMK. . m. 104 / (A):** "... beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir."

kullanan personelin ücretleri konusunda yaşanmaktadır.

DMK.' da 104. maddenin son fıkrasında ise, bu süre içerisinde, fiili çalışmaya dayalı ödemeler hariç, mali haklar ile sosyal yardımlara hiçbir suretle dokunulamayacağı ifade edilmiştir³⁰. Ancak, İK.'daki analık iznini düzenleyen maddede böyle bir garanti verilmemekte hatta işverenin buna dayanan bir yasal zorunluluğu bulunmamaktadır³¹. Ancak 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” m. 18 / (c) bendi hükmü gereğince; doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekiz haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için, ”geçici iş göremezlik ödeneği” verilir. Yani İK. m. 74/1 hükmünü, 5510 Sayılı Kanunun 18 / (c) hükmüyle birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Buna göre, kural doğum izni süresince kadına işyeri tarafından ödenmeyen ücretin izin sonunda, SGK'dan toplu halde alınması olmasına rağmen, çalışan kadının doğum izni süresince sıkıntı çekmemesi ve mağdur olmaması için, işveren bu süreçte kadın personelin aylığını düzenli olarak kendisine ödedikten sonra, 56 + 56 (çoğul gebelik ise 70 + 56) günlük süre sonunda bu parayı SGK.' dan kendisi talep edebilmektedir³².

Yani bu süreç içerisinde çalışan kadının ücret alıp alamaması, yasal olarak düzenlenmiş bir durum olmamakla beraber, tamamen işverenin inisiyatifinde olan bir durumdur³³.

b. Yıllık Ücretli İzinler Bakımından Ortaya Çıkan Eşitsizlikler

Yıllık ücretli izin, iş hukukunda, işçinin ücretinden yoksun kalmadan, belirli zaman aralıklarıyla geçici olarak iş yükümlülüğünden kurtulmasını sağlayan izin dönemlerini ifade eden bir kavram olarak tanımlanmıştır³⁴. Yine, Anayasa m. 50'de geçen “*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*” şeklindeki düzenlemeden yola çıkılarak, doktrinde bu hakkın, işçinin belli zamanlarda dinlenmesini sağlamak amacıyla Anayasanın işçi memur ayrımı yapmadan

³⁰ **DMK. . m. 104/ (E)**: Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç mali haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.

³¹ Erol Güner, “Doğum Yapan Kadın İşçinin Talebi Halinde Verilen Ücretsiz İzin Hangi Tarihten İtibaren Başlayacaktır?”, Mali Çözüm Dergisi(98), 2010, s. 243.

³² Güner, (2010), s. 243.

³³ Güner, (2010), s. 243.

³⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, 2004, s. 707.

tüm çalışanlara vermiş olduğu hak olduğu³⁵ ve bu hakkın Anayasada tanınmasının, aynı zamanda, işçinin dinlendirilmesinin bir sonucu olarak, iş gücünün yinelenmesi ve işçinin sağlığının korunmasını güvence altına aldığı³⁶ doktrinde ifade edilmektedir.

Yıllık ücretli izin hususu bakımından, DMK. ile İK. arasında özellikle de çalışma süreleri karşılığında izinlerde elde edilen hak ediş noktasında bir eşitsizlik olduğu söylenebilir. Gerçekten de, DMK. . m. 102' ye göre, 1 – 10 yıllık (on yıl dahil) devlet memurlarının izin süresi 20 gün olarak belirlenirken, 10 yılın üzerinde bir süre hizmette bulunanlar ise yılda 30 gün izin kullanma hakkını haizdirler³⁷.

İş Kanunu'nda 14 ila 26 gün arasında değişen üç çeşit süre düzenlenmiştir³⁸. DMK.'da bir yılını doldurmuş memurun dahi 20 günlük izin hakkı karşısında bu düzenleme ilk bakışta işçiler aleyhine bir eşitsizlik gibi görünmekte ise de 2004 yılında çıkan “Yıllık Ücret İzin Yönetmeliği”, İK.'da düzenlenen yıllık izinlerin ne şekilde kullanılacağını düzenlemekte ve bu yönetmeliğin 6/5. maddesi hükmünde yer alan “*Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.*” ifadesi, İK.'daki izinlerin aslında DMK.'ya göre daha avantajlı olduğunu göstermektedir. Zira hükümde geçen “hafta tatili” ifadesi, kural olarak Cumartesi ve Pazar günlerinin izinden sayılmayacağını göstermektedir. Ancak iş sözleşmesinde Cumartesi gününün de çalışma günlerinden sayılacağı belirtilmiş ise hafta tatili sadece Pazar günü olarak değerlendirilecektir. Yönetmelikle birlikte değerlendirildiğinde İK.'da yıllık izinler, DMK.'ya göre daha avantajlı durumdadır. Çünkü DMK.'da yıllık

³⁵ A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Senyen Kaplan, İş Hukuku, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, 2012, s. 250.

³⁶ Sarper Sözek, İş Hukuku, 5. Baskı, Beta Yayınevi, 2009, s. 772.

³⁷ **Madde 102** – “Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (On yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.”

Hatta aynı kanunun 103. maddesi hükmü gereğince, bir yıl kullanılmayan izinler, bir sonraki yılın izin hakkına eklenip, toplu halde kullanabilmektedir. Bu sürenin konumuzla bağlantılı kısmına gelinecek olursa, doğum sonrası *analık izni* olarak adlandırılan mazeret iznini kullanan bir kadın memur veya kamu görevlisi, bu sürenin bitmesinden itibaren ücretsiz izin hakkını kullanmadan önce, bir önceki yılda da yıllık iznini kullanmamış ise, maaşında bir kesinti olmaksızın 2 ay gibi bir süre daha fazla çocuğu ile vakit geçirebilecektir.

³⁸ Buna göre çalışma süresi; “1 yıldan 5 yıla kadar olanlar (5 yıl dahil) on dört günden, 5 – 15 yıl arası olanlar 20 günden, 15 yıl dahil, daha fazla olanlara 26 günden az olmamak üzere yıllık izin verilir.” (İK m. 53)

izinlerin hesaplanmasında hafta sonu tatillerinin hesaba katılmayacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır.

Hak edilen iznin hangi dönemde kullanılacağı hususu, 54. maddede düzenlenmiş, buna göre, “*İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken 1 yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır*” ifadesine yer verilmiştir. (İK. m. 54 / 3) Buna göre, iş sözleşmesine göre istihdam edilen bir kişi, yıllık iznini hak edebilmek için, bir önceki yıl çalışmış olmalıdır. Aynı maddenin 4. fıkrasında ise, “*İşçi, yukarıdaki fıkralar ve 55. madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.*” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm gereğince de, DMK.’dan farklı olarak, kamuda iş sözleşmesine göre istihdam edilen bir kişi, iki yıllık izin süresini birleştirip, tek seferde toplu olarak kullanma hakkına sahip olmamaktadır. Nedenine gelince, İş Kanunu’nda yıllık izni hak ediş için geçen süre, DMK.’daki gibi takvim yılına göre hesaplanmayıp, sözleşmenin başlangıç ve bitiş sürelerine göre hesaplanmaktadır³⁹.

Dolayısıyla, çalışmamızda daha önce ayrıntıları ile değindiğimiz analık izni noktasında zaten DMK.’ya göre istihdam edilen personelle kıyaslandığında son derece dezavantajlı durumda olan işçiler, yıllık izinlerini birleştirip kullanamama noktasında da bu gruba göre dezavantajlıdır ve bu durum da yıllık ücretli izinlerin kullanılması noktasında iki grup çalışan arasında eşitsizliğe yol açmaktadır.

c. Ücretsiz İzin Sürecine İlişkin Mevzuattan Doğan Eşitsizlikler

Kadının gebelik ve doğum sonrası yasal analık ve ücretli yıllık izinleri sürecinde olduğu gibi, bu süreler tükendikten sonra bir de belli bir dönem “*ücretsiz izin*” hakkı var olup; gerek İK.’ da gerekse DMK.’da bu izin düzenlenmiştir. Ancak, bu izinler arasında ortaya çıkan eşitsizliğin nedeni, İK.’da bu sürenin DMK.’ya oranla kanımızca çok kısa tutulmuş olmasıdır⁴⁰.

³⁹ Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Legal Kitabevi, 2008, s. 674.

⁴⁰ DMK. . m. 108 hükmüne göre, doğum yapan kadın memura, 104. madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren 24 aya kadar aylıksız izin verileceği hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla kanunda bulunan açık hüküm gereği, bu ücretsiz iznin başlangıç süresi, doğum sonrası kullanılan ve kural olarak 8 haftayı kapsayan sürenin bitiminden itibaren başlayacaktır. Ancak İK. m. 74 / 5 hükmünde ise, isteği halinde kadın işçiye, aynı süreler sonrasında 6 aya kadar ücretsiz izin verileceği hükme bağlanmıştır.

Bu durumun; her iki kanunun, kendine tabi olan çalışanlara sağladığı imkânlar ve bu imkânların kadının aile yaşantısı ile iş yaşantısı arasında kurduğu denge bakımından, ciddi eşitsizliklere neden olduğu düşünülmektedir. Nedenine gelince, aynı kamu kurumunda birisi, DMK.' ya tabi, diğeri iş sözleşmesine göre istihdam edilen iki kadın çalışandan; memur veya diğerk kamu görevlisi sıfatına sahip çalışan; ücret garantili analık izni bittikten sonra, memuriyetinin geleceğine hanel gelmeme garantisi ile iki yıl boyunca ücretsiz iznini kullanıp en doğal hakkı olan annelik sürecini gelecek kaygısı olmadan geçirebilecekken, iş sözleşmesine göre çalışan kadın personel ise, çalışmamızda daha önce de değinildiği üzere; ücret alabilmesi tamamen işverenin inisiyatifinde olan analık izni sürecinden sonra, sadece 6 ay kadar ücretsiz izin kullanabilecek, bu süre sonunda işine dönmek durumunda kalacak, aksi halde ise işsiz kalma durumuyla karşı karşıya kalacaktır⁴¹.

d. Evlatlık İzninden Kaynaklanan Eşitsizlikler

Üç yaşını tamamlamamış bir çocuğun evlat edinilmesi sonucunda işçi ve memura izin verilmesi, her iki kanuna da 2016 yılında eklenen hükümler sonrasında ortaya çıkmış, yeni bir düzenlemedir. Her ne kadar her iki kanunda da bu izin hakkı, hem erkek hem de kadın memura verilmiş bir hak ise de burada kamu kurum ve kuruluşlarında her iki kanuna göre kadın personel bakımından bir değerlendirme yapılacaktır.

Çalışmada daha önce ayrı ayrı analiz edildiği üzere, DMK'da üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlatlık edinen kadın memur, çocuğun kendisine tesliminden itibaren sekiz hafta süreyle tam gün ve ücretli izinli sayılırken, İK.'da aynı durumdaki personel, yarı zamanlı olarak işe devam etmekle yükümlü olmakta ve çalışmadığı kısım için "... ücretsiz izin verilir" hükmü gereğince ücretini eksik almaktadır. Anayasada aile birliğine önem verilmiş olup, aile kurumunu düzenleyen, Anayasanın 41. maddesinin 2⁴². ve 4⁴³. fıkralarında çocuklarla ilgili özel düzenlemelere yer

⁴¹ Ancak, bir hususun altını çizmek gerekir ki, söz konusu değerlendirme iş kanununu serhinde yazmakta olup, DMK. . ile bir karşılaştırma söz konusu olmadığı için, kanunun kendi sistematığı içinde doğru olarak kabul edilmelidir. Bununla birlikte, DMK. .'daki 24 aylık düzenleme ile kıyaslandığında İş Kanunu'ndaki 6 aylık ücretsiz izin hakkının eşitsizlik yarattığı da kanımızca vakidir.

⁴² **Anayasa m. 41/2:**

"Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar."

⁴³ **Anayasa m. 41/4:**

verilmiştir. Anayasa ile devlet organları (idare) çocuğun korunması noktasında pozitif bir yükümlülük altında olmasına karşın, DMK.'da memura sağlanan kolaylığın, İK.'da aynı ölçüde sağlanmaması, daha açık bir ifadeyle yaklaşık iki aylık adaptasyon sürecinin memur olan kadında tam gün ücretli izin, iş sözleşmesine göre çalışan kadında ise esnek zamanlı ve çalışmadığı sürelerde ücretsiz izin verilecek şekilde düzenlenmesi, işçi kadın aleyhine bir eşitsizlik ortaya çıkarmaktadır.

2. Erkek ve Kadın Personel Arasında Doğum Sonrası İznine Bağlı Mevzuattan Kaynaklanan Eşitsizlikler

Çalışmanın bu kısmına kadar, gerek DMK. gerekse İK.'da izin şartları ve süreleri hem erkek hem de kadın personel açısından ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. Ancak özellikle ebeveynlik kaynaklı izinlerde kadınlarda ve erkeklerde DMK.'nın ve İK.'nın kendi aralarında cinsiyet eşitsizliğine neden olan hükümleri söz konusudur. Ebeveynlik, Türk Dil Kurumu sözlüğünde de belirtildiği üzere hem kadın hem de erkek için söz konusu olan bir statü olmakla beraber, ebeveynlik kaynaklı izinlerin özellikle de ücretli izin konusunda her iki kanunda da kadın personel (anne) lehine düzenlendiği görülmektedir.

Gerçekten de DMK.'da kadına doğum öncesi ve sonrasında kural olarak 8+8 haftalık bir izin verilmekte, çoğul gebelik durumunda bu süreye iki hafta daha eklenmektedir. İK.'da benzer bir düzenleme bulunmakta ve sadece çoklu gebelik durumunda kadına verilen ek iki haftalık süre, doğum öncesinde kullanma şartına bağlanmaktadır.

Erkek personel (baba) içinse bu süreler kural olarak söz konusu olmamakta, sadece DMK.'da babaya talebi halinde 10 günlük ücretli izin verileceği düzenlenmekte, İK.'da ise bu sürenin 5 gün ile sınırlı tutulduğu görülmektedir.

Doğum öncesi süreçte, bebeği karnında taşıması nedeniyle gebelik sürecinin fizyolojik etkilerini annenin çok daha yoğun şekilde hissetmesi nedeniyle bu durumun hakkaniyete uygun olduğu tartışmasız bir gerçekliktir. Ancak doğum gerçekleşikten sonra dünyaya gelen bebeğin bakım yükümlülüğü sadece annenin üzerinde olmayıp, anne ve babanın ortak yükümlülüğüdür. Hatta doğum sonrası ilk altı ay ile iki yıllık dönemde annenin çocuğu emzirmesi çocuğun gelişimi açısından önemli ve gerekli

“Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır.”

olduğundan ve çocuğun belli aralıklarla gece saatleri de dahil emzirilmesi gerektiğinden, bu durum kadının hem doğum nedeniyle hem uykusuzluk nedeniyle günün çoğunu yorgun geçirmesine sebebiyet verecektir. Babanın, doğum sonrasında istihdam modeline göre, tabi olduğu mevzuata bağlı olarak 5 ila 10 gün arasında ücretli izne tabi olması ve bu süre sonunda işine geri dönme zorunluluğu, kadın ve erkek arasında her iki kanunda da eşitsizliğe neden olmaktadır.

Her ne kadar erkeğin, DMK. 108/E fıkrası gereğince talebi halinde memuriyet hayatı boyunca en fazla iki kere ve toplam bir yıl kullanılmak üzere ücretsiz izin alabilmesi söz konusu ise de bu hakkın kullanılması için erkeğin, memuriyette en az 5 yılını doldurmuş olma şartı getirilmesi yanında çocuğun bakımı için gerekli ekonomik ihtiyaçlardan bu süre boyunca mahrum kalacak olması nedeniyle iznin kullanılması ekonomik şartlar bakımından pek mümkün görünmemektedir. İK.'da ise 6 ay olarak düzenlenen ücretsiz izin hakkının erkek işçi (baba) tarafından kullanılabilmesi, sadece evlat edinme durumunda geçerlidir. (İK. m. 74/6 – İkinci Cümle)

Erkeğin, doğum sonrasında kadına verilen ücretli izin hakkından yararlanabilmesi, İK.'da sadece kadının doğum sırasında veya sonrasında ölmesi, DMK.'da ise aynı duruma ek olarak evlat edinme durumunda ve sekiz hafta ile sınırlı olacak şekilde mümkündür.

V. İSTİHDAMDA ORTAYA ÇIKAN EŞİTSİZLİKLERİN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI BAĞLAMINDA NEDEN OLDUĞU SORUNLAR

Çalışmamızda şu ana kadar üstünde durduğumuz mevzuatsal farklılıklar, aynı kamu kurumu içinde çalışan kişilerin, kurumdaki statüleri dolayısıyla farklı uygulamalara tabi tutulmasına neden olmuştur ki, bunun bir sonucu olarak, aynı kurum çatısı altında hatta yan yana çalışan kişilerin gerek özlük haklarında gerek iş güvenliklerinde gerekse bir ihtilaf çıktığı takdirde başvurulacak yargı yolları arasında bazı farklılıklar söz konusu olmakta, bu da ciddi eşitsizliklere neden olmaktadır. Ancak bu eşitsizlikler sadece çalışma hayatı ile sınırlı kalmayıp, özellikle de kadın çalışanların aile hayatlarını da doğrudan doğruya etkilemektedir. Zira ebeveynlerin kullanacağı izinlere ilişkin düzenlemelerin, geleneksel sosyo-kültürel yapı dolayısıyla uygulamada kadın çalışanlar tarafından kullanılacak şekilde düzenlendiği ifade edilmiştir⁴⁴. T.C.

⁴⁴ Ahu Sumbas, “Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni”, 2018, 8(2), Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 183.

Aile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı resmi web sayfasında yayınlanan “*Aile Yapısı Araştırması*” verilerine göre, 2006 yılında Türkiye genelinde yapılan ve aile içinde çocukların bakımı ile kimin ilgilendiği sorusuna “anne” cevabını verenlerin oranı %92.1 iken, baba cevabını verenlerin oranı %0.5 olarak belirlenmiştir. Bu oran aynı araştırmanın 2011 istatistiklerinde anne için %88.3, baba için %1.6 olarak ölçülmüştür⁴⁵.

Anayasanın 20. maddesinde, “*Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir.*” hükmüne yer verilmiş, 41. maddesinde, “*Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.*” dendiikten sonra, aynı maddenin 2. fıkrasında ailenin korunması noktasında devlete düşen yükümlülük, “*Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar.*” ifadeleri ile garanti altına alınmıştır. Bu noktada, Anayasa, ailenin korunmasının, öncelikle ananın ve çocukların korunması ile mümkün olabileceğinin altını çizmektedir. Nihayet, 49. maddesinde ise, “*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*” demek suretiyle özellikle de devletin, çalışma hayatını teşvik etme yükümlülüğünün üstünde durulmaktadır.

Kanımızca, konumuz açısından, Anayasanın 41. maddesi, 20. madde ile beraber değerlendirilmeli; ailenin korunması, kişinin iş dışındaki özel hayatının da yasalarla korunması ile desteklenmelidir. Zira, bu yorum, aile yaşantısının, özel yaşamın bir parçası ve alt unsuru olduğunu göstermektedir⁴⁶. Ancak, bu iki maddenin beraber değerlendirilmesi de tek başına yeterli olmamakta, konumuz açısından bu maddelerle belirlenen ilkelerin, 49. madde ile de mutlaka desteklenmesi gerekmektedir. Başka bir ifadeyle bu üç maddenin ilkelerinin beraber yorumlanması ve uygulanması, özellikle de İK.’ya tabi olarak kamuda çalışan kadın personelin, iş yaşamı ile aile yaşamı arasında tercih yapmak zorunda kalmasının önüne geçecektir. Zira tarihsel süreç içerisinde gelir getirici ekonomik faaliyetlere katılmış olsalar dahi kadınların

⁴⁵ Çalışma, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye Aile Yapısı Araştırması, (<https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/athgm/uploads/pages/indirilebilir-yayinlar/67-turkiye-aile-yapisi-arastirmasi-2013-tespitler-oneriler.pdf>, s. 238. erişim: 22.06.2020.)

⁴⁶ Ahmet Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, 1. Baskı, Legal Kitabevi, 2006, s. 12.

ev içi çalışmaları sona ermemekte, bakım ve diğer ev işlerinin büyük kısmı yine kadınlar tarafından yapılmaktadır⁴⁷.

İşte idare (devlet), bir taraftan aileyi ve özellikle de ailenin olmazsa olmaz unsuru olan anne ve çocuk ilişkilerini korumak; dolayısıyla anne - çocuk ilişkilerinin sağlıklı devam edebilmesi için özellikle çocuğun anneye en çok ihtiyaç duyduğu dönemde annenin çocuğuyla ilgilenebilmesini sağlamalı, diğer taraftan bunu yaparken mevzuattaki eşitsizlikleri ortadan kaldırarak; annenin, bu dönemi, içine sinebilecek bir şekilde ve işini kaybetme riski olmaksızın sürdürebilme imkânını ona tanımalıdır.

Gerçekten de, 41. maddenin gerekçesinde millet hayatı bakımından ailenin kutsal bir temel olduğu, bu nedenle devletin ailenin refahını ve huzurunu koruyacağı ve ailenin bugün millet hayatında oynadığı rolün, onun korunması yolundaki bir hükmün; bu kurumun Anayasada yer almasını zorunlu kıldığı ifade edilmiş⁴⁸, 49. maddenin gerekçesinde ise, çalışmanın başlı başına ahlaki bir zafer ve ferdin, kendisine ve topluma karşı olan saygısının bir sonucu olduğu ve kişinin ancak çalışması ile toplumun diğer fertlerine yük olmaktan kurtulabileceği söylenmiştir⁴⁹.

Lakin çalışmamızın daha önceki bölümlerinde de değinilen; DMK.'ya tabi çalışan kadın personelin, aile kurma ve çocuk sahibi olma noktasındaki isteklerini yerine getirme noktasında kendilerine sağlanan kolaylıklar ile İK.'ya tabi kadın personelin yıllık ücretli izinleri, doğum izinleri, doğum sonrası ücretsiz izinleri gibi, kadının ailesine daha fazla zaman ayırmasını engelleyen düzenlemeler bir arada değerlendirildiğinde, iki kanun arasında ciddi eşitsizliklerin olduğu ve dolayısıyla da bu kanunlara tabi olarak çalışan kadın personel arasında da, aile hayatının korunması ve iş yaşamıyla aile yaşamının beraber yürütülmesi hakkının eşit şekilde korunmadığı düşünülmektedir.

İki kanun arasında kadın personel bakımından ortaya çıkan bu eşitsizliğin yanında doğum sonrası ücretli izin hakkının birkaç istisna dışında sadece kadına verilmiş olması, toplumsal cinsiyet algısının, kanunlarda yer bulmuş hali olarak yorumlanmaktadır. Gerçekten toplumsal cinsiyet ile biyolojik

⁴⁷ Dicle Yaman, "Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Türkiye'de Kamusal Çocuk Bakım Hizmetleri" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Ankara, 2020, s. 8.

⁴⁸ Atilla Özer, Gerekçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası, 1. Baskı, Lazer Ofset Matbaacılık, 1996, s. 191.

⁴⁹ Özer, 1996, s. 191.

cinsiyet birbirinden ayrı kavramları ifade etmektedir. Cinsiyet kavramı (biyolojik cinsiyet), TDK.'da "*Bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiye ayırt ettiren yaratılış özelliği, eşey, cinslik, seks*" olarak tanımlanan ve kişileri erkek -dişi olarak ayıran cinsiyeti ifade etmektedir⁵⁰. Ancak, toplumlar kadın ve erkeklere yaratılıştan bağımsız olarak, farklı özellikler, davranışlar, sorumluluklar roller yüklemiş, bu farklılıkların nedenleri üzerine yapılan araştırmalar sonucu, "cinsiyet" kavramı yetersiz kalmış ve "toplumsal cinsiyet" olarak adlandırılan yeni bir kavram ortaya çıkmıştır⁵¹. Bu kavram, İstanbul Sözleşmesi'nde (İS.) "*Kadınlar ve erkekler için, toplum tarafından uygun görülen ve sosyal olarak inşa edilen roller, davranışlar, eylemler ve nitelikler*" olarak ifade edilmiş, (m.3), doktrinde ise "*toplumdan topluma, kültürden kültüre değişen psikolojik, sosyal ve kültürel farklılıklara işaret eden kavram*" olarak tanımlanmıştır⁵². Bu algılar sonucunda ortaya çıkan farklılıklar ise "toplumsal cinsiyet eşitsizliği" kavramını ortaya çıkarmış, bu kavram, üstteki tanımla da paralel bir şekilde; "*gruplar ve toplumlar içinde kadın ve erkeklerin sahip olduğu statü, güç ve saygınlık farklılıkları*" olarak tanımlanmıştır⁵³. Feminist yazarlara göre toplumsal algıda erkeklerin doğal lider olarak görülmesi ve kadınların rolünün de erkeğin isteklerine göre belirlenmesi, toplumsal cinsiyet algısının bir sonucudur⁵⁴. Bu durumun bir sonucu olarak, kadınların yoğun iş yaşantısının; ailesinin, toplumsal cinsiyet algısı kapsamında kendisinden beklentilerini karşılamakta yetersiz kalmasına sebebiyet verebileceği gibi, aile yaşantısındaki sorunların iş yaşantısını olumsuz etkilemesi gibi sonuçları da olabilecektir⁵⁵. Bu ikilem, kadınların

⁵⁰ (<https://sozluk.gov.tr/>), erişim: 16.06.2020.

⁵¹ Özge Zeybekoğlu, *Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Erkeklik Olgusu*, Eğiten Kitap Yayınevi, 2013, s. 7.

⁵² Martha Albertson Fineman, *The Autonomy Myth A Theory of Dependency*, New Press, 2005, s. 156; Judith Butler, *Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Alt Üst Edilmesi*: Çev. Başak Ertür, 1. Baskı, Metis Yayınları, 2008, s. 53.

⁵³ Anthony Giddens, *Sosyoloji*: Çev. GÜZEL, Cemal, 1. Baskı, Ayraç Yayınevi, 2005, s. 683.

⁵⁴ Elizabeth M. Schneider, *Battered Woman and Feminist Lawmaking*, Yale University Press, 2000, s. 228; Joan Kennedy Taylor, *Sexual Harrasment/ A Non – Advrersarial Approach*, New York University Press, 2001, s. 47; Fulya İlçin Gönenç, *Roma Hukukunda Kadın*, On İki Levha Yayıncılık, 2010, s. 6; Gülay Günay ve Özgün Bener, "Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılamaya Biçimleri", 2011, 153(153), *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, s. 158; İlknur M Gönenç, Şenay Topuz, Neslihan Yılmaz Sezer, Serkan Yılmaz ve Nuriye Büyükkayacı Duman , "Toplumsal Cinsiyet Dersinin Toplumsal Cinsiyet Algısına Etkisi", 2018, 7(1), *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, s. 24.

⁵⁵ Tuğçe Işık, "Türkiye'de Farklı Statülerde Çalışan Kadınların İş ve Aile Hayatı Uyumu Ekseninde Doğum İzinleri ve OECD Ülkeleri İle Karşılaştırılmalı Analizi" (Yayınlanmamış

üstünde toplumsal cinsiyet algısı kaynaklı baskının yoğunlaşmasına sebebiyet verebilecektir.

İşte her iki kanunda da doğum sonrası kadına verilen ücretli izin, kural olarak erkek için aynı sürelerde geçerli olmaması ve verilen sürelerin kadınlara göre çok daha az olması, evin geçiminin esas olarak erkek tarafından sağlanması; kadının da asli görevinin çocukla ilgilenmek olduğu yönündeki toplumsal cinsiyet algısının kanuna yansımaları olarak değerlendirilmektedir.

Her iki kanunda da kadına verilen 8+8 haftalık ücretli izin hakkının, ancak kadının ölümü halinde erkeğe tanınmasında ise, çocukla ilgilenen başka kimsenin bulunmaması nedeniyle erkeğe zorunlu olarak (yine geçici bir süreliğine) bu hakkın tanınması söz konusudur. DMK.'da daha önceki dönemde mazeret izninin kadın (ana) için; doğum öncesi üç hafta, doğumdan sonra ise altı hafta olarak belirlenmiş olması⁵⁶, aradan geçen süreçte, kadınların iş hayatında daha da fazla rol almasının da etkisiyle izin sürelerinin kadınlar lehine olumlu yönde bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Oysaki çocuğun yetiştirilmesi ve bakımı konusunda babanın da anne kadar etkin olması gerektiğinden, Anayasanın 41. maddesinde öngörülen “*Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.*” kuralının bir gereği olarak personel sayısındaki yetersizliğe yol açmadan hem annenin hem babanın, kamu kurum ve kuruluşlarında ister memur olarak, isterse iş sözleşmesine göre çalışsın, aynı süreli ücretli izin hakkının olması gerekmektedir. Aksi durum, çalışma yükümlülüğünü babaya yüklerken, çocukların bakımı ve aile hayatının yükümlülüklerini de kadına yükleyecektir. Bu durum, günümüz ekonomik koşullarında çocuklarına iyi bir gelecek sağlamak için çalışmak durumunda olan anne – baba ve özellikle de kadın üzerinde negatif yönde bir etki doğmasına sebep olacaktır. Şöyle ki çalışma şartları yoğun olan ebeveynin ailesel yükümlülüklerini beklendiği ölçüde yerine getirmesi mümkün olmayacak, bu durum toplumsal cinsiyet kaynaklı olarak kadının aile içinde sorunlar yaşamasına sebebiyet verecek nihayet aile içindeki huzursuzluklar kadının iş hayatındaki verimini düşürecek⁵⁷.

Yüksek Lisans Tezi), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Sosyal Politika Bilim Dalı, Ankara, 2019, s. 92.

⁵⁶ Damar, 1993, s. 333.

⁵⁷ Bu husus doktrinde “kadın-erkek” özelinde değil genel itibariyle çalışan anne babanın iş yoğunluğunun aile hayatına etkisi kapsamında ele alınmıştır. Bilgi için bkz. Ali Ekin ve Hasan Kayırgan, “Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”, 2013, 15(Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan Özel Sayısı), Dokuz Eylül

SONUÇ

Gelişen dünyada, kadının toplumdaki rolü bir evirilme yaşamış ve kadın da artık iş yaşamında ciddi şekilde yer alır hale gelmiştir. Özellikle de son yıllarda çalışma hayatında kadınların ayrımcılığa tabi tutulmaması hatta bu konuda gerekirse pozitif ayrımcılık öngören mevzuatsal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

Ancak, kadının iş yaşamında hızlı bir şekilde aldığı bu yeni rol, mevzuata aynı ölçüde yansımamış, yasal düzenlemeler arasında ortaya çıkan çelişkiler, özellikle de aynı zamanda aile kurma, onu geliştirme misyonu olan ve çocukların gelişiminde en büyük katkıya sahip olan kadınların bir kısmının iş yaşantısı ile aile yaşantısını bir arada götürememeleri sonucunun doğmasına neden olurken, diğer bir bölümü ise, buna neden olacak yasal sıkıntılardan arınmış bir şekilde iş hayatı – aile hayatı dengesini sağlıklı bir şekilde sürdürebilmektedir.

Gerçekten de DMK.'ya tabi kadın personel, gerek gebelik sürecinde, gerekse doğum sonrasında elde ettiği haklar bakımından hem uzunca bir süre ve rahat şekilde çocuğu ve ailesi ile vakit geçirebilmekte ve bundan dolayı da iş kaybı endişesi ile karşı karşıya kalmamakta iken, İK.'ya tabi olan kadın personel, özellikle de doğum öncesi yasal izin sürecinde, işverenin ücret ödeme zorunluluğuna bağlı olmaması, gerekse ücretsiz izin ve yıllık izin süreleri ve koşullarının DMK.'ya göre daha ağır şartlara tabi olması nedeniyle aynı rahatlıkla aile hayatını idame ettirememekte, ikisi arasında bir tercih yapmak zorunda kalmaktadır.

Özellikle DMK. m. 4 /(D) hükmü gereği, kamu sektöründe çalışan işçilerin, bu kanuna tabi olmamaları ve bu kanunun tanıdığı haklardan yararlanamamaları nedeniyle aynı kamu kurumu içinde hem DMK.'ya tabi, hem de İK.'ya tabi personel bir arada bulunabilmekte, sonucunda da kamu sektöründe çalışan kadın personel arasında, iş hayatı – aile hayatı dengesi hususunda mevzuatsal eşitsizlikler ortaya çıkabilmektedir.

Bu sorunların aşılabilmesi için, kanımızca, yapılması gereken yapılacak bir mevzuat değişikliği ile İK. hükümlerinin, özellikle de izinler konusunda, uluslar arası standartlara daha yakın olan DMK. hükümlerine paralel olarak

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 1046.. Ancak toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle aile hayatındaki bakım yükümlülükleri daha çok kadın üstüne yoğunlaştığından bu etkiler kadın özelinde ele alınmıştır.

tekrar düzenlenmesi ve böylece kamuda çalışan kadın personel arasında mevzuattan ve tabi olunan yargı kollarından kaynaklanan sıkıntılarının bu şekilde aşılabilmesidir. Bir başka öneri ise, DMK.'daki memur – sözleşmeli personel – işçi ayrımının kaldırılarak, kamu sektöründe istihdam edilecek kişilerin tek bir rejime bağlı kılınması yoluyla bu eşitsizliklerin önüne geçilebilmesidir.

KAYNAKÇA

- Aktay A. N, Arıcı K ve Senyen Kaplan E. T, İş Hukuku, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, 2012.
- Akyiğit E, İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, 2008.
- Altan Y, “Türk Kamu Personel Rejiminde Reform İhtiyacı: Reformu Gerektiren Dış Etkenler Ekseninde Bir Değerlendirme”, 2016, 8(15), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, ss. 381–398.
- Aslan O. E, Kamu Personel Rejimi: Statü Hukukundan Esnekliği, TODAİE Yayınları, 2005.
- Atay E. E, İdare Hukuku, 5. Baskı, Turhan Kitabevi, 2016.
- Baybora D, “Türkiye’de İşte Aile Haklarına Bakış (Son Yapılan Değişikliklerle)”, 2017, 9(1), İşletme Araştırmaları Dergisi, ss. 221–248.
- Butler J, Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Alt Üst Edilmesi: Çev. ERTÜR Başak, 1. Baskı, Metis Yayınları, 2008.
- Çapar S, “Almanya’da Kamu Personel Sistemi”, Türk İdare Dergisi, 2010, ss. 47–63.
- Çelik N, Caniklioğlu N ve Canpolat T, İş Hukuku Dersleri, 29. Baskı, Beta Yayınevi, 2016.
- Damar E, Devlet Memurları Kanunu ve Sözleşmeli Personel Mevzuatı, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, 1993.
- Duman B, “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni”, 2019, 10(1), İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss. 187–201.
- Ekin A ve Kayırgan H, “Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”, 2013, 15(Prof. Dr. Polat

- Soyer'e Armağan Özel Sayısı), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss. 1045–1066.
- Fineman M. A, *The Autonomy Myth A Theory of Dependency*, New Press, 2005.
- Giddens A, *Sosyoloji: Çev. GÜZEL, Cemal*, 1. Baskı, Ayraç Yayınevi, 2005.
- Gönenç F. İ., *Roma Hukukunda Kadın*, On İki Levha Yayıncılık, 2010.
- Gönenç İ. M, Topuz Ş, Yılmaz Sezer N, Yılmaz S ve Büyükkayacı Duman N, “Toplumsal Cinsiyet Dersinin Toplumsal Cinsiyet Algısına Etkisi”, 2018, 7(1), *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, ss. 22–29.
- Gözübüyük A. Ş ve TAN T, *İdare Hukuku: (Genel Esaslar)*, 8. Baskı, Turhan Kitabevi, 2011.
- Günay G ve Bener Ö, “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri”, 2011, 153(153), *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, ss. 157–171.
- Günday M, *İdare Hukuku*, 10. Baskı, İmaj Yayınevi, 2011.
- Güner E, “Doğum Yapan Kadın İşçinin Talebi Halinde Verilen Ücretsiz İzin Hangi Tarihten İtibaren Başlayacaktır?”, *Mali Çözüm Dergisi*, 2010, ss. 237–248.
- Işık T, “Türkiye’de Farklı Statülerde Çalışan Kadınların İş ve Aile Hayatı Uyumu Ekseninde Doğum İzinleri ve OECD Ülkeleri İle Karşılaştırılmalı Analizi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Sosyal Politika Bilim Dalı, Ankara, 2019.
- Kalabalık H, *İdare Hukuku Dersleri*, 5. Baskı, Seçkin Yayınları, 2019.
- Kılıçoğlu M ve Şenocak K, *İş Kanunu Şerhi*, 2. Baskı, Legal Kitabevi, 2008.
- Mollamahmutoğlu H, *İş Hukuku*, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, 2004.
- Onaran Yüksel M, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği*, 1. Baskı, Beta Yayınevi, 2000.
- Özdemir O, “Uluslararası Hukuk Işığında Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Hamile ve Anne İşçilere Yönelik Koruyucu Düzenlemel” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Antalya, 2015.
- Özer A, *Gerekçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası*, 1. Baskı, Lazer Ofset Matbaacılık, 1996.

- Sancaktar O, Us E, Kasapoğlu Turhan M, Önüt L. B ve Seyhan S, İdare Hukuku Teorik Çalışmalar Kitabı, 7. Baskı, Seçkin Yayınları, 2018.
- Schneider E. M, Battered Woman and Feminist Lawmaking, Yale University Press, 2000.
- Sevimli A, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, 1. Baskı, Legal Kitabevi, 2006.
- Sumbas A, “Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni”, 2018, 8(2), Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss. 167–194.
- Süzek S, İş Hukuku, 5. Baskı, Beta Yayınevi, 2009.
- Şahin Emir A, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, 2019.
- Tan T, İdare Hukuku, 3. Baskı, Turhan Kitabevi, 2014.
- Taylor J. K, Sexual Harrasment/ A Non – Advrersarial Approach, New York University Press, 2001.
- Topkaya Selda, “Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Emziren Anne İşçinin Korunması” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Çanakkale, 2016.
- Uğur S ve Uğur Ö, “İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, 2017, 22(3), Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, ss. 663–684.
- Yaman D, “Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Türkiye’de Kamusal Çocuk Bakım Hizmetleri” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Ankara, 2020.
- Zeybekoğlu Ö, Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Erkeklik Olgusu, Eğiten Kitap Yayınevi, 2013.