

Hukuk Fakültesi Dergisi
Ankara Hacı Bayram Veli University
Faculty of Law Review

ISSN: 2651-4141 e-ISSN: 2667-4068
Cilt / Volume XXVIII Nisan / April 2024 Sayı / No. 2

ANALIK HALİNE BAĞLI OLARAK SAĞLANAN HAKLARIN ve YARDIMLARIN TEMEL ANAYASAL HAKLAR ve EŞİTLİK İLKESİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF RIGHTS AND BENEFITS PROVIDED IN CONNECTION WITH MOTHERHOOD IN THE FRAMEWORK OF FUNDAMENTAL CONSTITUTIONAL RIGHTS AND EQUALITY PRINCIPLE

Kübra DEMİR*  

ÖZET

[10.34246/ahbvuhfd.1425527](https://doi.org/10.34246/ahbvuhfd.1425527) 

Güvenli annelik ve sağlık bakımı hayatın merkezinde bulunan kavramlardır. Hem kadının insana yakışır işlerde çalışması ve verimliliklerinin sağlanması açısından hem de anne ve bebeğin hayatta kalması için büyük önemi olan kavramlar bugün esasen sayısız kadının ulaşamadığı bir durumdur. Benzer durum kişilerin bebeklerinin geçirecekleri sağlıklı bir çocukluk vaadi açısından da geçerlidir. Anneliğin korunması özünde annelerin ve ailelerin haklarını, sağlığını ve ekonomik güvenliğini sağlama yönündeki çabaların merkezini oluşturur. Anneliğin korunması hem annenin ve yeni doğmuş bebeğin sağlığının korunmasını hem de annenin iş güvencesinin (işten çıkarılma ve ayrımcılığa karşı korunması, doğumdan sonra yeniden işe başlama ve çalışma hayatı ile eşzamanlı yürütülen annelik hayatı sırasında ücret ve diğer ödemeleri) sürdürülmesini amaçlar. İş ve sosyal güvenlik hukukunda analık haline bağlı olarak sözü geçen tüm hakların insan varlığını sürdürme hakkı olan yaşam hakkı ile ilişkili olduğu kuşkusuzdur. Yaşam hakkının yanı sıra Anayasa ile güvence altına alınmış pek çok temel hakkı analık haline bağlı olarak gündeme gelecek pek

* **Dr. Öğr. Üyesi**, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı/SİVAS, **e-posta:** koz@cumhuriyet.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-2073-5085, **DOI:** 10.34246/ahbvuhfd.1425527.

- **Atf Şekli/ Cite As:** Demir K, “Analık Haline Bağlı Olarak Sağlanan Hakların Ve Yardımların Anayasal Haklar ve İlkeler Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, *AHBVÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(2), 2024, s.159-206.
- **İntihal / Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.



çok hak ile ilişkilendirebiliriz.

Anahtar Kelimeler: *Analık haline bağlı kısmi çalışma, Analık ödenekleri, Analığa bağlı sosyal yardım, Sosyal hizmetler, Yaşam hakkı.*

ABSTRACT

Safe motherhood and health care are concepts at the centre of life. Of great importance both for women's decent work and productivity and for the survival of mother and baby, these concepts are today essentially beyond the reach of countless women. The same is true for the promise of a healthy childhood for their babies. In essence, maternity protection is at the centre of efforts to ensure the rights, health and economic security of mothers and families. Maternity protection aims not only to protect the health of the mother and her newborn baby, but also to maintain the mother's job security (protection against dismissal and discrimination, re-employment after childbirth, and wages and other benefits during maternity leave, which runs concurrently with working life). There is no doubt that all the rights mentioned in relation to maternity status are related to the right to life, which is the right to human existence. In addition to the right to life, we can associate many fundamental rights guaranteed by the Constitution with many rights that will come to the agenda depending on the maternity status.

Keywords: *partial work due to maternity, maternity allowances, maternity-related social assistance, social services, right to life.*

EXTENDED ABSTRACT

For women to take an active role in working life and simultaneously protect family unity, there are specific regulations stipulated by various laws. International and national rights that women can gain depending on their maternity status are regulated. Equal participation of women and men in the labor market supports the functioning of the welfare state. Although maternity is a situation that concerns women, it can be said that this situation directly concerns male employees as well.

Within the scope of this study, the rights and benefits provided by Turkish law, depending on the state of maternity, have been analyzed within the framework of labor and social security law. As a result of this examination, the rights and benefits provided are evaluated within the framework of fundamental constitutional principles and the principle of equality.

Due to maternity leave, many types of leave are granted to women under labor law. The right to benefit from some of these leaves is not exclusive to women. At the same time, male employees can also benefit from the leave provided by maternity leave, and those who have recently adopted a child under the age of 3 have been granted various leave rights by law. Social security law also provides various allowances to compensate for the loss of income of women who cannot work after giving birth.

The right to life is the right to sustain human existence. In this respect, the legal permits that women have both in the prenatal and postnatal periods serve the right to life. Similarly, the rights provided depending on the state of maternity are closely related to the right to protect and develop one's material and moral existence. Considering that human dignity is an integral part of human rights, the payments made by social security law depending on maternity serve this purpose. There is no doubt that the woman's income will be lost with the birth process. In this context, the social state tries to compensate the wage losses of the insured with various allowances to minimize the income losses of individuals.

Similarly, with the aids provided within the scope of social security and social services, it is tried to increase income to some extent. The right to work is another fundamental right enshrined in the Constitution. In this framework, women who give birth will inevitably be distanced from working life. Employers are less willing to work with women workers considering these situations. In order not to be deprived of the right to work, rights such as the right to partial work are regulated in the Labour Law. She can take unpaid leave for a certain period after birth and benefit from the right to part-time work until her child reaches a certain age. In this respect, the right to work obliges states to prepare legislation to ensure equal access to work and education. The right to health, another fundamental right, is one of the individual's basic needs to live a good life and continue their life. With this right, which is more meaningful for people in disadvantaged segments of society, people can protect their physical and mental health. In labor and social security law, maternity leave aims to preserve the right to health of the baby and the mother. The right to health is a goal to be achieved rather than a right.

Considering all these regulations, the state has a positive obligation to fulfill the fundamental rights in the Constitution. Even if there is no hierarchical relationship between fundamental rights, the right to life is the most fundamental human right. The rest of the leave provided due to maternity leave is regulated for both the woman and the baby to maintain the right to life in the best way.

It would be wrong to say that all these arrangements are only for female employees. In a workplace where women and men are expected to work under equal conditions, parental or maternity leave provides an equitable arrangement for both the mother and the father.

As a result, for women to take an active role in working life, the balance between work and family life must be ensured. The rights addressed within the scope of the study are closely connected. The rights and benefits provided depend on the maternity status and aim to ensure fundamental rights and freedoms.

GİRİŞ

Analık haline bağlı olarak çeşitli kanunlar ile öngörölmüş tüm düzenlemelerin amacının esasen aile birliğini koruyarak, kadın çalışanın çalışma hayatında aktif bir şekilde rol almasını sağlamak olduğu söylenebilir. Uluslararası alanda kabul edilmiş sözleşmeler kapsamında da kadının gerek doğum sürecinde gerekse doğum sonrası süreçte iş hayatında var olabilmesi hedeflenmektedir. Anılan hedefin gerçekleştirilmesine yönelik Uluslararası Çalışma Örgütü (*International Labour Organizaton* – ILO) tarafından hazırlanan 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme¹, 183 sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme² ve 2019 yılında yürürlüğe giren 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi³ gibi sözleşmelerin bireyin aile yaşamı ve çalışma yaşamı arasındaki uyumu sağlamayı hedeflediği ve söz konusu doğrultuda düzenlemeler içerdiği söylenebilir.⁴ ILO tarafından hazırlanan Sözleşmelerde temel meselenin, kadınların üreme ve üretme rollerini başarılı bir şekilde kaynaştırmayı sağlamak ve kadınları üreme rollerinden dolayı istihdamda ayrımcı davranışlara karşı korumak olduğu görölmektedir.⁵

Refah devleti işleyişi esasen kadın ve erkeğin işgücü piyasasına birlikte katılımı ile mümkündür. Bu katılımı ailedeki çocukların bakımı, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması önemli sosyal politika önceliklerindedir.⁶

Analık hali biyolojik bir durum olarak her ne kadar kadınları dolayısıyla

¹ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156>, Erişim Tarihi 19 Ocak 2024.

² <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C183>, Erişim Tarihi 19 Ocak 2024.

³ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190>, Erişim Tarihi: 19 Ocak 2024.

⁴ ILO üyesi devletler tarafından anneliğin korunmasına yönelik üç Sözleşme kabul edilmiştir (No:3, No: 103 ve No: 183). Söz konusu Sözleşmeler ve ilgili tavsiye kararları ile çalışma hayatında anneliğin korunmasına yönelik hakların kapsamı genişletilmiş, ülke politikaları ve eylemlerini yönlendirecek ayrıntılı kılavuzlar sunulmuştur. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf>, Erişim Tarihi 15 Ocak 2024.

⁵ Geleceğin Korunması: Annelik, Babalık ve Çalışma, Uluslararası Çalışma Örgütü, s. 2.

⁶ Ahu Sumbas, “Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni”, *Hacettepe HFD*, 8 (2), 2018, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/659201>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 169.

kadın çalışanları ilgilendirse de hem uluslararası düzenlemeler de hem de Türk hukukunun analık sigortasına ilişkin hükümlerinde ve iş hukuku mevzuatlarında düzenlenen analık haline bağlı izinlerin kişi bakımından kapsamı yalnızca kadın çalışanlarla sınırlı değildir.

Sosyal sigortalar açısından fizyolojik bir risk olarak kabul edilen ve özel olarak düzenleme alanı bulan analık hali ve geniş anlamda doğum olayı, esasen sosyal hizmet sistemlerinde doğrudan sosyal bir sorun olarak kabul edilmemiştir. Ancak çoğu zaman çeşitli aktörler tarafından yürütülen sosyal yardım ve hizmetlerin kapsamında değerlendirilmiş ve ilgili durumun sosyal bir sorun ortaya çıkarmasına sebep olma ihtimali göz önünde bulundurularak primsiz rejim kapsamında değerlendirilmiştir. Söz konusu düzenlemelerin temelinde kadınlardan yani bireyden ziyade ailenin bilhassa çocuklu ailelerin odağa alınması bulunmaktadır.⁷

Kadın çalışanlar, iş hayatının dezavantajlı grupları içerisinde değerlendirilirken kadın çalışan olma durumuna eklenen analık hali ile kadınların iş hayatındaki durumu daha da dezavantajlı bir hal almaktadır. Analık hali 4857 Sayılı İş Kanunu'nda (İK)⁸ ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda (DMK)⁹ tanımlanmamıştır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (SSGSK)¹⁰ ise analık haline ilişkin bir tanımlama bulunmaktadır. Kanuna göre "...sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri..." analık hali olarak tanımlanmıştır (m. 15/2). Sözü edilen tanımdan yola çıkılarak analık halinin yalnızca doğumdan sonraki süreci kapsadığı söylenemeyecektir. Analık hali;

⁷ Burcu Ezer, *Kişisel Durum Değişikliklerinin Sosyal Güvenlik Hukukunda Etkileri*, 1. Bası, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2021, s. 340., Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Çalışmanın yürütüldüğü dönem Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak adlandırılmaktaydı) tarafından hazırlanan 2019-2023 Stratejik Planda aile toplumun temel taşı olarak ön planda tutulmuş ancak ailenin yanı sıra birey de odağa alınmıştır. Söz konusu Planda Bakanlığın misyonu "ailenin güçlü bireyin mutlu olduğu bir Türkiye" şeklinde ifade edilmiştir. <https://aile.gov.tr/media/33674/acshb_2019-2023-stratejik-plan.pdf>, Erişim Tarihi 12 Ocak 2024.

⁸ RG. 10.06.2003, 25134.

⁹ RG. 23.07.1965, 12056.

¹⁰ RG. 16.06.2006, 26200.

gebelik ile başlayan ve doğum ile devam eden, kadının lohusalık ve emzirme dönemleriyle, çocuğun büyütülmesi ve bakımı için geçecek olan süreleri de kapsayan uzun bir süreçtir.¹¹

Analık halinin çalışsın ya da çalışmasın kadınlar açısından son derece önemli olduğu kuşkusuzdur. Sosyal güvenlik hukuku ve iş hukuku mevzuatı kapsamında getirilen düzenlemeler ile analık haline ilişkin koruma sadece çalışan kadınların korunması ve kadınların istihdamına yönelik düzenlemeler bağlamında ele alınmaz. Annenin korunması nihayetinde çalışan kadının korunması, çocuğun korunması, ailenin ve toplumun korunması olarak nitelendirilmelidir. Bu açıdan anneyi koruyucu hükümlerin getirilmesinin amacı anneden başka diğer anılan grupların da korunmasını sağlamaktır.¹²

Sosyal Güvenlik Hukukunda analık sigortasına ilişkin hükümler ile kadın çalışanlara, erkek çalışanlara, sigortalı olmayan kadın çalışanlara ve evlatlık edinen sigortalılara birtakım haklar sağlanmaktadır. Benzer şekilde İş Kanunu'nda da yalnızca kadın çalışanlara değil sözü edilen diğer kimselere de çeşitli izin haklarının tanındığı görülmektedir. Bu hükümlerin kişi bakımından kapsamının geniş tutulması ve sağlanan hakların temel anayasal haklar ve eşitlik ilkesi bağlamında değerlendirilmesi çalışmanın ana konusunu oluşturacaktır.

I. İŞ HUKUKU KAPSAMINDA ANALIK HALİNE BAĞLI DÜZENLEMELER

İş hukuku mevzuatında çalışan kadınlara yönelik hazırlanmış özel düzenlemeler ile kadınların koruma altına alınması amaçlanmıştır. Kadın-erkek eşitliği kavramının yanında kadınların korunması düşüncesi, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin istisnası olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla kadınları koruyucu düzenlemeler cinsiyet ayrımcılığı olarak değerlendirilemeyecektir.¹³

¹¹ Pelin Tuuç, "Analık Halinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar-6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 2007, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/627601>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 203, 204.

¹² Ali Cengiz Köseoğlu, "Türk İş Hukukunda Analık", *İş ve Hayat Dergisi*, 2(4), 2016, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/299572>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 98.

¹³ Arzu Arslan Ertürk, "Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 23(1), 2017, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/331996>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 347.

Kadın çalışanın doğumla beraber çalışma hayatından uzak kalacağı açıktır. Analık sürecinde dinlenme, kadın ve yeni doğan bebek için temel bir sağlık hakkıdır. Ancak çalışma hakkı da kadın açısından yaşamını sürdürebilmesi için temel nitelik taşıır. Sözü edilen hakların birbirine üstünlüğünden söz edilemez. Devlet için bahsi geçen temel hakları sağlamak bir yükümlülüktür. Bu açıdan İş Kanunu'nda kadın çalışanın hem çalışma hayatından uzak kalmaması hem de bebeğinin büyüme sürecine mümkün olduğu ölçüde eşlik etmesi için çeşitli düzenlemeler getirilmiştir.

A. Ücretsiz Doğum İzni

6663 sayılı Kanun¹⁴ ile yapılan değişiklikle beraber hem kadın işçiye hem de 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinen erkek veya kadına ücretsiz doğum izni hakkı tanınmıştır. Düzenlemeye göre talep etmesi halinde işçiye 16 haftalık yasal doğum iznini (analık iznini)¹⁵ tamamlamasından sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilecektir. Çoğul gebelik söz konusu ise bu süre 18 haftanın sonunda başlayacaktır. 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiye de ücretsiz doğum izni verilmektedir. Evli olarak evlat edinme halinde ücretsiz izin hakkından yalnızca eşlerden birisi yararlanabilecektir (4857 sayılı Kanun m. 74/VI). Ücretsiz iznin verilmesi zorunludur ve işverenin, işçinin ücretsiz izin talebi üzerinde herhangi bir takdir yetkisi bulunmamaktadır.¹⁶ Ancak ücretsiz doğum iznini talep etme hakkı olan işçi 6 aydan daha fazla bir süre ücretsiz izinden yararlanmak isterse, altı ayı aşan süreler konusunda işverenin izin verip vermeme konusunda takdir yetkisi vardır.¹⁷ Yargıtay 2017 yılında vermiş olduğu kararda uygulamanın emredici mahiyette olduğunu ve işçinin talep etmesiyle beraber yasal ücretli doğum izinlerinin kullanılmasından sonra işveren tarafından işçiye 6 aya kadar ücretsiz izin verilmesinin zorunlu olduğunu ve iznin verilmemesinin işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi olduğunu belirtmiştir.¹⁸

¹⁴ Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. 10.02.2016, 29620.

¹⁵ Analık izni hakkında bilgiye çalışmanın II. A. 1. başlıklı bölümünde ayrıca yer verileceği için bu bölümde bu izne ayrıntılı olarak değinilmemiştir.

¹⁶ Nuri Çelik/Nurşen Caniklioglu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, "İş Hukuku Dersleri", Yenilenmiş 36. Bası, Beta, 2023, s. 844.

¹⁷ Talat Canbolat/Sema Deniz Özkan, "Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler", *İş ve Hukuk*, 3(6), 2017, < <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/404427>>, Erişim Tarihi 25 Şubat 2024, s. 114.

¹⁸ Yargıtay 22. HD. 16.01.2017, E: 2015/14643, K: 2017/125. <www.kazanci.com>, Erişim Tarihi: 9 Ocak 2024. Yüksek Mahkeme tarafından verilen başka bir karara göre ise doğum

Ücretsiz doğum izni her ne kadar 4857 sayılı Kanun'da düzenlenmişse de bu haktan yalnızca bu Kanuna tabi olarak çalışanlar değil aynı zamanda iş sözleşmesi ile çalışan ve Kanunun kapsamına girmeyen her türlü işçi yararlanabilecektir.¹⁹

Esasen Türk hukukunda analık haline bağlı olarak kullanılacak izinlerin ya da diğer hakların ayrıca düzenlendiği münferit bir kanun bulunması konunun önemi itibarıyla daha isabetli olacaktır. Alman hukuku düzenlemeleri kıyasen ele alındığında konu ile ilgili olarak ayrı bir Kanunun bulunduğu görülmektedir. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) adını taşıyan Kanun 1.1.2007'den itibaren kadın ve erkek işçileri kapsayacak şekilde yürürlükte olup, çocuklarının doğum tarihi 1.1.2007 ve sonrası işçiler için ebeveyn izinlerinden yararlanma koşullarını barındırmaktadır.²⁰ Kanunun 3. bölümünde ebeveyn izni düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler çerçevesinde hakkın kullanımı, doğuma bağlı olarak işten çıkarmaya karşı koruma, ebeveyn izninin sonunda fesih gibi iş güvencesine ilişkin hükümler de bulunmaktadır.²¹

yapan kadın işçinin, ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesi ve işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde, kadın işçi tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak ücretsiz doğum iznine ayrılabilir. Böyle bir durumda sözleşmenin işveren tarafından geçersiz sebeple feshedildiğini kabul etmek ve işçinin işe iadesine karar vermek gerekir. Yargıtay 9. HD. 13.07.2009, E: 2008/36349, K: 2009/20734., <www.kazanci.com>, Erişim Tarihi 9 Ocak 2024., Aslı Çalışkan, "İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri", 1. Bası, On İki Levha, 2018, s. 63 vd.

¹⁹ Canbolat/Özkan, s, 114.

²⁰ BEEG'nin amacı hiçbir ebeveynin uzun vadede eşine veya hükümet desteğine bağımlı olmamasını sağlamak olarak ifade edilmiştir. Nora Reich, "Who Cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany", *Institute of International Economics Working Paper*, 2010, <https://ssrn.com/abstract=1619345>, Erişim Tarihi 14 Ocak 2024, s.2., Söz konusu Kanunda ebeveyn izni kadın ev erkek işçilerin sahip oldukları haklar olup çocuğun doğumundan sonra en fazla 3 yıllığına çocuğun evde bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kullanılabilir hak olarak düzenlenmiştir.

²¹ <https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/>, Erişim Tarihi 16 Ocak 2024. Türk hukukunda bulunduğu üzere iş güvencesine ilişkin hükümler kapsamında doğuma bağlı feshine ilişkin olarak özel ve ayrı bir düzenleme bulunmaktaysa da İş Kanunu'nun 18. maddesinde doğum halinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden sayılmayacağı ifade edilmiştir. İş Kanunu'nun 25. maddesinde işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği haller düzenlenirken sağlık sebepleri başlığı altında analık hali ile ilgili olarak şu düzenlemeye yer verilmiştir. "... (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez." Bunun dışında gebelik gibi haller cinsiyet ayrımcılığı kapsamında değerlendirilerek kişinin

B. Doğum Sonrası Yarım Çalışma İzni

Doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin düzenleme özellikle kadınların iş hayatında var olabilmesi açısından oldukça önemli bir düzenlemedir. İlgili düzenleme yapılmadan önce konu yalnızca sağlık açısından ele alınarak doğum öncesi ve doğum sonrası izin ile çalışan kimsenin sağlığı korunması amaçlanmıştır. Ancak düzenlemeyle belirtilen sürelerde çalıştırma yasağının yanı sıra kadın ve erkek işçiye ve 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinen kadın veya erkeklere yeni haklar tanımıştır.²² İlgili düzenlemenin yanı sıra 4857 sayılı Kanunun m.13/V hükmü ile doğum ve evlat edinmeye bağlı olarak kısmi çalışma imkânı getirilmiştir.²³

Doğum sonrasında çalışan annenin ya da 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmeleri halinde evlat edinen kadın veya erkek işçilerin talepleri halinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün ve sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma sürelerinin yarısı kadar ücretsiz doğum izni verilir. Çoğul doğum halinde ilgili süreler 30’ar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde ise söz konusu süre 360 gün olarak uygulanır (4857 sayılı Kanun m. 74/II).²⁴

4857 sayılı Kanunun anılan hükümlerinin uygulama alanı yalnızca bu Kanun kapsamında kalan işçilerle sınırlı değildir. Nitekim 74. maddenin son hükmünde ilgili düzenlemenin iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın tüm işçilere uygulanacağı düzenlenmiştir. Başka bir ifade ile Kanunun 74. maddesinde yer alan düzenlemeler İş Kanunu kapsamında çalışan işçilerin yanında Basın İş

gebeliğine bağlı olarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde ayrıca ayrımcılık tazminatı da talep edilebilecektir (İK md. 5).

²² Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 840.

²³ Saim Ocak, “Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, *İş ve Hayat*, 3(5), 2017, < <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/945270>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 175.

²⁴ Kanunda yer alan düzenlemenin doğum için getirilmiş olmasının evlat edinme halinde de aynı artan miktarların uygulanması isabetli olacağı savunulmuştur. Öyle ki evlat edinenin daha önce kendi çocuğu da varsa bu çocukların sayısının da verilecek izin sürelerinin hesap edilmesinde dikkate alınması gerekliliği isabetli olarak ileri sürülmüştür. Ali Cengiz Köseoğlu, “Türk İş Hukukunda Analık”, *İş ve Hayat Dergisi*, 2(4), 2016, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/299572>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 106., s. 182.

Kanunu²⁵, Deniz İş Kanunu²⁶ ve Türk Borçlar Kanunu (TBK)²⁷ kapsamında çalışan işçiler açısından da uygulama alanı bulacaktır²⁸. Söz konusu düzenleme ile analık haline bağlı olarak sağlanan böyle bir imkânın tüm işçilere ayırım yapılmaksızın uygulanması başka bir ifade ile iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçiler arasında eşitlik ilkesinin sağlanması açısından oldukça isabetlidir.²⁹ Ancak düzenleme kapsamına yalnızca kadın işçilerin girmesi, annenin ölümü halinde babaya bu hakkın tanınmaması ise düzenlemenin eleştirilebilir yönünü oluşturmaktadır.

1. Düzenlemenin Kişi Bakımından Uygulanması

Doğum sonrası yarım çalışma iznine hak kazanabilmek için doğum yapan kadın işçi ya da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen erkek veya kadın işçi olmak gerekir. Doğum yapan kadın işçi açısından söz konusu haktan yararlanmak için çocuğun hayatta olması aranır. Evlat edinme esnasında çocuğun 3 yaşından küçük olması yeterli olup talep sırasında bu yaşı tamamlamış olmasının önem taşımayacağını savunan görüşler bulunmaktadır.³⁰ Yarım çalışma iznine hak kazanacak kimseler doğum yapan kadın işçi ve evlat edinen kimselerle sınırlandırıldığından annenin ölmesi halinde baba bu izinden yararlanamayacaktır.³¹

Kanaatimizce 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinen erkek veya kadın bakımından yarım çalışma iznini talep süresinin değerlendirilmesinde işverenin de işletmesel menfaatinin göz önünde bulundurulması gerekir. Dolayısıyla 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinen kimsenin yarım çalışmayı

²⁵ RG. 20.06.1952, 8140.

²⁶ RG. 29.04.1967, 12586.

²⁷ RG. 4.2.2011, 27836.

²⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 841.

²⁹ Düzenlemeyi isabetli bulan görüşlerin yanı sıra söz konusu düzenlemenin ilgili Kanunlarda değişiklik yapılmak suretiyle uygulanmasının daha yerinde olacağı belirtilmiştir. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 841.

³⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 841., Alman hukukunda ebeveyn iznini kullanırken işçi çalışmak istediği takdirde işverene başvurarak kısmi süreli olarak çalışabilir. Ancak işçi, işverene başvururken çalışma saatlerinin nasıl düzenleneceğine ilişkin işveren ile anlaşmalıdır. İşverenin bu noktada takdir yetkisi bulunmaktadır ve işçinin kısmi süreli çalışma talebini olumsuz da karşılayabilir.

³¹ Şükriye Esra Baskan, “4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(2), 2016, <https://www.jurix.com.tr/article/12640>, Erişim Tarihi 25 Şubat 2024, s, 97, 98.

talep edebileceği süre açısından sınırsız bir yoruma gidilmemelidir. Söz konusu durum işverenleri de öngöremeyecekleri bir yükümlülük altında bırakır böyle bir durum ise hukukî belirlilik ilkesi ile bağdaşmaz. Öğretide, düzenlemede üç yaşından önce çocuğun evlat edinilmesi ve bu yaştan önce izin kullanılmaya başlanmış olması halinde 3 yaşı doldurmayla beraber izin uygulamasına son verilip verilmeyeceğinin düzenlenmediği ancak çocuğun bu süreçte 3 yaşını aşmasının kullanılmaya başlanmış olan izni etkilemeyeceği sonucuna ulaşılması gerektiği ifade edilmiştir. 3 yaşından önce evlat edinilen çocuk açısından talepte bulunulabilecek süre bakımından kişilerin ne zamana kadar talepte bulunacağı belli olmadığından konuyla ilgili gelecekte yaşanacak uyumsuzlukların önlenmesi açısından yeni düzenleme yapılması gerekliliği belirtilmiş olup mevcut düzenleme açısından, evlat edinilen çocuğun 3 yaşını doldurduğu tarihten sonra izin talebinde bulunulmasının mümkün olmadığı isabetli bir şekilde savunulmuştur.³²

Konu ile ilgili düzenlemeler iş sözleşmesi ile çalışan kimseler hakkında uygulanacaktır. Dolayısıyla geçici iş göremezlik ödeneği veya emzirme ödeneğinde olduğu gibi bağımsız çalışanlar ilgili düzenlemelerden yararlanamayacaktır. Bunun gibi iş sözleşmesi dışında çalışan bağımlı çalışanlarda doğum sonrası yarım çalışma izninden faydalanamayacaktır. Sözü edilen durum gibi doğuma dayalı haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkından çocuğun babası da yararlanamayacaktır.³³

3 yaşından küçük çocuğun evlat edinilmesine ilişkin düzenleme kapsamında ise Kanun hükmünde yer alan "...evlat edinen kadın veya erkek işçilere" ibaresi kullanıldığından çocuğun tek başına evlat edinilmesi veya çift olarak evlat edinilmesi halinde ilgili haktan tek bir kişinin yararlanabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Düzenlemenin bu açıdan yerinde olduğu kuşkusuzdur. Üç yaşından büyük çocuğun evlat edinilmesi halinde ise söz konusu haktan yararlanılamayacağı açıktır.³⁴

2. Düzenlemenin Uygulanmasına İlişkin Koşullar

Doğum sonrası yarım çalışma iznine hak kazanabilmek için ya doğum yapan kadın işçi olmak ya da 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçi olmak gerekir. Doğum yapan kadın işçi açısından ise

³² Ocak, s. 179.

³³ Ocak, s. 177.

³⁴ Ocak, s. 178.

çocuğun hayatta olması şarttır.³⁵ Anılan şartların yanında doğum yapan işçi açısından çocuğun hayatta olması aranırken doğum yapan kimsenin hayatta olmaması ihtimalinde doğum yapan kişinin eşinin bu haktan yararlanıp yararlanamayacağına ilişkin bir husus düzenlemede bulunmamaktadır. İlgili düzenlemeden yararlanabilecek olanlar doğum yapan kadın çalışan ve evlat edinen erkek veya kadın işçi ile sınırlandırıldığından doğum yapan eşin ölmesi ihtimalinde izin uygulamasının son bulacağı belirtilmiştir.³⁶ Ancak düzenlemede gerçekleştirilecek değişiklik ile iznin kullanılması esnasında kadın işçinin ölümü halinde bahsi geçen izin hakkından iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan erkek işçiye de tanınmasına dair bir hükmün eklenmesinin daha önce de ifade ettiğimiz gibi isabetli olacağı kanaatindeyiz.

Yarım çalışma izninin uygulanmasına ilişkin diğer şart evlat edinme halinde çocuğun 3 yaşından küçük olmasıdır. Kanun hükmünde yer alan 3 yaş sınırı yalnızca evlat edinme açısından değil iznin kullanılmasına ilişkin talep bakımından da dikkate alınması gereken bir süredir. Aksinin kabulü halinde evlat edinen kimselerin hangi süreye kadar söz konusu izni kullanmaya ilişkin talepte bulunabileceklerini belirlemek çok mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla evlat edinilen çocuğun 3 yaşını doldurması itibariyle bu hakkın kullanılmayacağına kabulü daha isabetlidir.³⁷

Doğum sonrası yarım çalışma iznine hak kazanma açısından aranan koşullardan birisi de çocuğun bakımının yapıyor olmasıdır. Kanunun düzenlemesinde "...doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla..." ifadesi kullanılmıştır. Cümlelerin kuruluşu açısından ilk etapta söz konusu durumun çocuğun hayatta olmasını kastettiği sonucuna ulaşılabilsen de düzenleme daha geniş bir çerçeveden ele alındığında çocuğun hayatta olmasının yanında farklı nedenlerle çocuk, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından koruma altına alınmış ya da bir başkasınca evlat edinilmiş olabilir. Bunun gibi çocuğun velayeti de bir başkasına verilmiş olabilir. Anne ve baba arasında evlilik birliğinin sona ermiş olması gibi bir durum söz konusu olabilir. Anılan tüm durumlarda çocuğun bakımını üstlenmemiş olan kadının

³⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 841.

³⁶ Ocak, s. 180.

³⁷ Ocak, s. 181. Aksi görüş için bkz: Çelik /Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 841. Resul Kurt, "Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı", *Mali Hukuk Dergisi*, 14(159), 2018, <[>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 708.](https://legal.com.tr/Book/WdDM40n4gkuYxo11gLv77w/b17aaad4be5240789b3471a41544bba7?s=)

Kanunda düzenlenen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izni talep edemeyeceği açıktır.³⁸ Söz konusu açıdan çocuğun bakımını yapan kimsenin ilgili haktan yararlanabileceği koşulu önemli bir ayrıntıdır.

Ücretsiz izin uygulamasında olduğu gibi haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışmaya ilişkin talepler de işverenin takdirine bağlı bir durum değildir. Anılan noktada işçinin tercihi ve işverenin kabul zorunluluğu bulunmaktadır. Kanun hükmünde de kullanılan ibarelerde “verilir”, “eklenir”, “uygulanır” ifadeleri ile söz konusu durumların işçi tarafından tercih edilmesi halinde işverenin izni vermeye zorunlu olduğu sonucuna ulaşılmalıdır.³⁹

Yarım çalışma izni ve ücretsiz doğum izni arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde birtakım görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Öğretide bir görüşe göre söz konusu haklar birbirinin alternatifi değil birbirinden bağımsız haklardır. Düzenlemenin tasarılması esnasında her iki hak birbirine alternatif olarak düzenlenmişti ancak kanunlaşma süreciyle beraber hem tasarıda öngörülen sürelerde değişiklik yapılmış hem de her iki hak birbirinin alternatifi olarak değil birbirinden bağımsız haklar olarak düzenlenmiştir.⁴⁰ Bir diğer görüşe göre ise İK m. 74/II ve VI hükümlerinde öngörülen izinler arasında bir bağlantı bulunmamaktadır. İşçi dilerse her iki izni de kullanabilir. Dolayısıyla yarım çalışma hakkını kullanmanın, altı aylık ücretsiz izin hakkından yararlanmadan mahrum kalınacağı sonucunu doğurmaması gerekir.⁴¹

Söz konusu görüşlerin aksini savunan görüşe göre ise her iki hak birbirinden bağımsız değil birbirine alternatif haklardır. Bir hakkın kullanımı diğer hakkın kullanımını sona erdirecektir. Yarım çalışma ödeneği kapsamında koşulları sağlanıyorsa İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanacak bir ödenek söz konusu olduğundan bu hakkın, ücretsiz izin hakkı karşısında daha fazla tercih edilebileceği ifade edilmiştir.⁴²

³⁸ Ocak, s. 181.

³⁹ Ocak, s. 182.

⁴⁰ Tasarı hükmünde “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren kadın işçi, evlat edinme halindeyse eşlerden biri veya evlat edinen 6 aya kadar ücretsiz izin ya da her doğumda 6 aya kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılabilir bu izin taleplerden hangisini kullanılacağını izin talebinde bulunan belirlenir ve iznin kullanılacağı tarihten itibaren bir ay önce yazılı olarak işverene bildirir. Ocak, s. 194.

⁴¹ Köseoğlu, s. 107.

⁴² Münir Ekonomi, “Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”, *Legal İSGHD*, 14(53), 2017,

Her iki görüşün yanında söz konusu hakların tamamlayıcı ancak bir hakkın kullanılması esnasında diğer hakkın kısıllacağı ifade edilmiştir. Analık izninin bitmesiyle beraber başlayacak olan yarım çalışma süresinin sona ermesi ile ücretsiz izin olan 6 aydan kalan bakiye süre kadar ücretsiz izin kullanılacaktır. Kanun ile getirilmiş hakların birbirinin kullanımını kaldırması yerine birbirinin tamamlayıcısı olması gerekliliği savunulmuştur.⁴³

Kanaatimizce her iki hakkın birbirinin alternatifi ya da birbirinin tamamlayıcısı olduğunu düşünmek yerine birbirinden bağımsız haklar olduğunu ve ayrı ayrı kullanılması gereken haklar olduğunu savunmak söz konusu hakkı kullanmak isteyenlerin içerisinde bulunduğu durumlar açısından daha isabetlidir. Dolayısıyla 6 aylık ücretsiz izin hakkını kullanan işçi söz konusu hakkın bitiminden sonra haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin talebinde bulunabilmelidir.

Yarım çalışma iznini kullanabilmek için esasen işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Ancak sözleşme türünün kısmi süreli ya da tam süreli olması sözü edilen izni kullanma açısından önemlidir. Yarım çalışma ödeneğini düzenleyen hükümlerde ödeneğin süresinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olduğu belirtilmiştir (4857 sayılı Kanun m. 63). Bu nedenle bu hakkın yalnızca tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere tanınmış olduğunun kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.⁴⁴ Sözü edilen durum ise kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ve tam süreli işçiler arasında çalışan işçiler arasında ayrımı haklı kılan sebep olarak değerlendirilmeli ve eşitlik ilkesine aykırılık olarak yorumlanmamalıdır. İşyerinde kısmi süreli çalışan işçilerin bir kez daha çalıştıkları sürelerin yarısı kadar yarım çalışma ini almaları, işverenin işletmesel menfaatleriyle de örtüşmemektedir.

C. Kısmi Çalışma İzni

Çalışma kapsamında şimdiye kadar bahsedilen tüm izinlerin yanı sıra

<<https://legal.com.tr/Book/WdDM40n4gkuYxo11gLv77w/9a3eebc361a14fc1a50a99ec70389490?s=>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 46, 47. Aynı görüşü savunan Sümer'e göre doğum ya da evlat edinme halinde 8 haftalık çalışmanın yasak olduğu analık izninin bitiminde işçi seçim hakkına sahiptir. Dilerse çalışma süresinin yarısı kadar izin, dilerse 6 aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanabilir. Haluk Hadi Sümer, "İş Hukuku", Gözden Geçirilmiş 26. Bası, Seçkin, 2022, s. 162.

⁴³ Kurt, s. 713.

⁴⁴ Başkan, s. 100.

bahsi geçen izin sürelerinin bitiminden itibaren 4857 sayılı Kanunun m. 13/V hükmünde tanınan kısmi süreli çalışma hakkı ebeveynlerden birisi tarafından kullanılabilir.⁴⁵ Söz konusu hakkın kullanımına ilişkin ayrıntılı hükümler Yönetmelikle düzenlenmiştir. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik⁴⁶ (çalışmanın devamında Analık İznine İlişkin Yönetmelik olarak anılacaktır) hakkın talep şeklini, süresini ve hakkı kullanmanın şartlarını üçüncü bölümde düzenlemiştir. İlgili hak yalnızca doğum yapmış aileler için değil aynı zamanda evlat edinene de tanınmıştır.⁴⁷ Çalışmanın bütünlüğü açısından kısaca kısmi çalışma izninden de bahsedilecektir.

1. Kısmi Çalışma İzin Talebi

İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeye göre 74. maddede öngörölmüş izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihe kadar ebeveynlerden birisi kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Söz konusu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz (4857 sayılı Kanun m. 13/V, c. 1, 2). İlgili düzenlemenin Türk Hukukunda yer alması isabetli bulunmuş ve söz konusu değişikliğe kadar böyle bir düzenlemenin bulunmamış olması eleştirilmiştir.⁴⁸ Düzenlemeyi isabetli bulan bir diğer görüşe göre ise madde metninin kaleme alınış şeklinin pek çok

⁴⁵ 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme genel itibariyle kadın ve erkeklerin aile sorumluluklarından dolayı ekonomik faaliyete katılma konusunda karşılaştıkları zorlukları ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek amacıyla hazırlanmıştır. Söz konusu Sözleşme, Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Sözleşme cinsiyete bakılmaksızın yalnızca aile sorumlulukları olan kadın ve erkekler arasında değil diğer çalışanlar arasında da eşit davranılmasını ve eşit fırsatlar sunulmasını önermektedir. Doğum sonrası babaya da bakım izninin verilmesi gerektiğini düzenleyen Sözleşme hükümleri her ne kadar Türk mevzuatındaki izinlerle örtüşmese de ILO'nun 191 sayılı Tavsiye Kararı'nda yer alan belirli şartlar altında babanın da izin hakkına sahip olması gerektiğine ilişkin düzenleme Türk hukukunda öngörölmüş babalık izni ile kısmen örtüşmektedir. Asiye Şahin Emir, "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık", 1. Bası, Adalet, 2019, s. 60.

⁴⁶ RG. 08.11.2026, 29882.

⁴⁷ Gizem Meral Kılınç, "Doğuma Bağlı İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", *Eskişehir Barosu Dergisi*, 8(1), 2023, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3047677>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 128., Senem Değer Ernumcu, "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı Ödeneği", *D.E.Ü Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, 19(özel sayı), 2017, <<https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/11-SENEM-DEGER-ERMUMCU.pdf>>, Erişim Tarihi: 25 Şubat 2024, s. 2004 vd.

⁴⁸ Yasemin Taşdemir, "Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği", 1. Bası, On İki Levha, 2019, s. 83.

açıdan eleştiriye açık olduğu, birçok konuda duraksama ve sorun yaratacak bir düzenleme olduğu belirtilmiştir.⁴⁹

Söz konusu hakkı talep edebilecek kimse yalnızca çalışan kadın değildir. Hak ebeveynlere tanınmış bir hak olduğundan ilgili haktan yalnızca kadın işçiler değil erkek işçiler de yararlanabileceklerdir. 6663 sayılı Kanun ile getirilen bu düzenleme emredici nitelikte bir düzenlemedir dolayısıyla taraflar anlaşarak söz konusu hakkı kaldıramayacakları gibi hakkı sınırlandıramazlar.⁵⁰

2. Kısmi Çalışma İzninden Yararlanma Koşulları

İşçinin kısmi çalışma izninde yararlanabilmesi için ilköğretim çağına ulaşmamış çocuğunun bulunması, eşin çalışıyor olması ve işverenden talepte bulunması gerekir.⁵¹ İlk öğretim çağına ulaşmamış çocuğu bulunan ebeveynler açısından sözü edilen hakkı kullanabilmek için talepte bulunan işçinin de çalışıyor olması gerekir. Kanunda yer alan düzenlemede “ebeveyn” ifadesinin kullanılmış olması anne ve babanın evli bulunması zorunluluğu olarak değerlendirilmemelidir. Aksi durumda yalnızca evli kişiler için böyle bir hakkın bulunduğunu savunmak medeni hal temeline bağlı ayrımcılık olarak değerlendirilir. Boşanmış olup, velayeti kendisine verilmiş olan kişi de söz konusu haktan yararlanabilir.⁵² Bu durumda eşin çalışıyor olması koşulunun artık dikkate alınmaması gerekir.⁵³ Öğretide boşanmış kişiler açısından söz konusu haktan yararlanmak için velayetin hak talebinde bulunan işçide olmasının zorunlu bir koşul olmadığı savunulan görüşlerdendir.⁵⁴ Kanaatimizce böyle bir durumda velayetin talepte bulunan tarafta bulunması koşulu aranmamalıdır. Ancak böyle bir durumda velayet kendisinde olmayan kimsenin izin talebinde bulunabilmesi için çocukla görüşme sıklığı gibi durumların göz önünde bulundurularak karar verilmesi gerekir.

Kısmi çalışma izninden yararlanmak için ebeveynlerin her ikisinin de

⁴⁹ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 218.

⁵⁰ Şahin Emir, s. 199.

⁵¹ İlköğretim ve Eğitim Kanununa göre ilköğretim çağı “İlkokulların birinci sınıflarına o yılın 31 Aralık tarihinde 72 ayını dolduran çocukların kaydı yapılır. Ancak çocuğun gelişim durumuna bağlı olarak okula erken başlaması veya kaydının ertelenmesi ile ilgili hususlar yönetmelikle düzenlenir” (md.3/c.2).

⁵² Taşdemir, s. 147.

⁵³ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 219.

⁵⁴ Sevil Doğan, “İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması”, 1. Bası, Seçkin, 2022, s. 185, 186.

çalışıyor olması ön koşuldur ancak Analık İznine İlişkin Yönetmelik'te bu şartın istisnaları da düzenlenmiştir (m. 10). Söz konusu istisnaların hakkın amacı ile bağdaştığı ifade edilerek, işçinin kısmi çalışma için başvurduğu esnada şartları taşıyor olmasının haktan yararlanmak için yeterli olduğu belirtilmiştir.⁵⁵

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle beraber ya da tek başına evlat edinen kimseler de çocuğun kendilerine fiilen teslim edildiği tarihten itibaren söz konusu haktan yararlanabilirler.⁵⁶

Kısmi çalışma izninden faydalanabilmek için izin talebini en az 1 ay önceden işverene bildirmek gerekir (4857 sayılı Kanun m. 13/V- c.5). Kanun koyucu işverenin izin durumuna yönelik gerekli organizasyonu yapabilmesi amacıyla bu şekilde bir düzenleme yapmıştır. Kanun düzenlemesinde işçinin işverene yapacağı talebe ilişkin bir düzenleme bulunmakta ancak talebin içeriğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

İşçi doğum sonrası ücretsiz izin hakkını kullanmaktaysa bu izin süresini keserek de kısmi çalışma hakkından yararlanabilecektir.⁵⁷

Alman hukukunda işçi, talebinde kısmi süreli izin talebinin başlangıç zamanını bildirmek ve çalışma süresindeki azalmayı belirtmekle yükümlü tutulmuştur. Esasen böyle bir yükümlülük işverenin işletmesel menfaatlerinin korunması açısından da yerindedir yine Alman hukukunda işçinin kısmi çalışma talebinin işveren tarafından kabul edilmemesi ihtimali ve ret cevabına karşı işçinin başvurabileceği yol düzenlenmiştir. Alman hukukunda işçinin kısmi çalışma talebinden yararlanabilmesi için işyerinde en az 15 kişinin çalışması gerektiği ve işçinin en az 6 aylık kıdeme sahip olması gerekliliği düzenlenmiştir. Türk hukukunda işçinin söz konusu haktan yararlanması için işyeri düzeyinde ya da işçi kıdeminde herhangi bir şart öngörülmemiştir. Başka bir ifade ile işyerinde tek kişi çalışıyor olsa dahi söz konusu talepte bulunulması halinde işverenin takdir yetkisi bulunmamaktadır.⁵⁸ Anılan şekilde düzenleme getirilmemiş olmasının kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyeceği açıktır. Hüküm özü itibarıyla kadınların çalışma yaşamında aktif bir şekilde bulunmasını ve aile birliğini korumayı hedeflese de çalışma

⁵⁵ Değer Ermumcu, s. 2006.

⁵⁶ Sümer, s. 45.

⁵⁷ Değer Ermumcu, s. 2005.

⁵⁸ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 220.

hayatında işverenler söz konusu durumla karşılaşmamak için kadın işçi çalıştırmayı tercih etmeyeceklerdir. Böyle bir durum da halihazırda kadınların çalışma hayatında istihdam oranının daha da düşmesine neden olacaktır. Her ne kadar kısmi çalışmanın hangi işyerlerinde uygulanacağına ilişkin usul ve esasların Yönetmelik⁵⁹ hükümlerince belirleneceği belirtilmişse de küçük işyerlerinin korunması açısından konunun Kanunla düzenlenmesinin daha isabetli olacağı savunulmuştur.⁶⁰

II. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KAPSAMINDA ANALIK HALİNE BAĞLI DÜZENLEMELER

A. Analık Sigortası Hükümlerinin Kapsamındaki Kişiler

5510 sayılı Kanun kapsamında analık sigortası hükümleri çerçevesinde yapılacak yardımlardan yararlanabilecek sigortalılar Kanunun 4/I-a bendinde sayılan ve 4/I-b bendinde sayılan sigortalılar olarak sayılmıştır. Başka bir ifade ile 5510 sayılı Kanun kapsamında yer alan analık sigortasına ilişkin hükümler 5510 sayılı Kanunun 4/I-c bendinde sayılan sigortalıları kapsamayacaktır.⁶¹

Sigortalı kadın ya da sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin doğum yapması sosyal bir tehlikedir ve kişiyi gelir kaybına uğratabileceği gibi söz konusu durum gider artışına engel olarak da nitelendirilebilir. Esasen analık sigortasına ilişkin hükümler ülkemizde olduğu gibi pek çok ülkede hastalık sigortası programıyla aynı sigorta dalı içerisinde değerlendirilmektedir. Türk hukukunda analık sigortasına ilişkin hükümler 1946 yılında 4772 sayılı İş

⁵⁹ Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesinde kısmi süreli çalışma izninin kullanılabilmesi için düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre: (1) Kısmi süreli çalışma; a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,

b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,

c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,

ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.

(2) Birinci fıkrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir.

⁶⁰ Şahin Emir, s. 204.

⁶¹ Müjdat Şakar, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 14. Bası, Beta, 2021, s. 282.

Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu⁶² ile kurulmuş sonraki süreçte 1951 yılında 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortaları Kanunu⁶³, 1965'te 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu⁶⁴ ve en son 5510 sayılı Kanunla kısa vadeli sigorta kollarından birisi olarak düzenlenmiştir.⁶⁵

Analık sigortası kişinin analık haliyle beraber uğrayacağı maddi kayıpları telafi etme amacı içerdiğinden anılan sigorta kapsamında kişilere birtakım yardımlar sağlanmaktadır. Söz konusu yardımlar geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneğidir. Bu ödeneklerin yanında kişilere Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında sağlık yardımları yapılmaktadır. Ancak, sağlık yardımları analık sigortası kapsamında değil, genel sağlık sigortası kapsamında yapılan yardımlardır. Sağlık yardımları da sosyal sigorta sistemi içerisinde değerlendirildiğinden ilgili başlık altında kısaca yer verilecektir.

1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Analık sigortasında sigortalıya, analık haline bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir (m. 16). Söz konusu yardımın sağlanabilmesi için 5510 sayılı Kanunun 4/I-a ve 4/I-b kapsamında yer alan sigortalılar için ayrı şartlar öngörülmüştür. Düzenlemeye göre 4/I-a kapsamında yer alan sigortalı kadının geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmesi için doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta priminin bildirilmiş olması gerekir. Söz konusu halde kadın işçiye doğumdan önceki 8 hafta ve doğumdan sonraki 8 hafta boyunca -çoğul gebelik söz konusu ise bu süreler 2'şer haftanın eklenmesi ile- çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Kadın çalışanın talebi ve hekimin onayı ile doğumdan önceki 8 haftalık sürenin en fazla 5 haftalık kısmı çalışarak geçirilebilir ve söz konusu süreler doğumdan sonra istirahat şeklinde de kullanılabilir. Erken doğum olması halinde ise kullanılmayan süreler, doğum sonrası sürelerle eklenir.⁶⁶ Evlat edinme halinde ise, çocuğun tesliminden itibaren 8 hafta analık izni bulunmaktadır.⁶⁷ Tüm bu süreler analık izni olarak adlandırılır. Doğum öncesi ve doğum sonrası için zorunlu olarak verilmesi gereken uygun dinlenme süreleri karşılığında gelir garantisi

⁶² RG. 27.6.1945, 6051.

⁶³ RG. 10.01.1950, 7402.

⁶⁴ RG. 29, 30, 31.7 1964-1.8.1964, 11766-11779.

⁶⁵ Şakar, s. 283.

⁶⁶ Şakar, s. 283.

⁶⁷ Değer Ermumcu, s. 2003.

sağlanmaktadır. Analık izninin kullanıldığı dönem içerisinde iş sözleşmesi askıda kalacağından tarafların sözleşmeden doğan asli edim yükümlülüklerini yerine getirme zorunlulukları bulunmamaktadır. Ancak bu dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanacak geçici iş göremezlik ödeneği ile işçinin karşılaşılabileceği olumsuzlukların bertaraf edilmesi sağlanmaya çalışılmaktadır.⁶⁸

Analık izni, doğum yapmış annenin ve yeni doğan bebeğin sağlığını korumak için getirilen ve doğum sonrası toparlanma izni olarak tanımlanan bir süreçtir. Doğum nedeniyle analık izni ilk defa 1952 yılında 103 No'lu Anelik Koruma Sözleşmesi ile uluslararası alanda hukukî güvenceye kavuşmuş ve Sözleşme 2000 yılında gözden geçirilerek (183 No'lu ILO⁶⁹) tekrar düzenlenmiştir.⁷⁰

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrasında kullanılmayan süreler babaya kullandırılır (4857 sayılı Kanun m. 74/I).⁷¹ Bu izin, ebeveynin kendisinin ve çocuğun bakım ihtiyacının karşılanması yönünden getirilmiş sürelerdir. Dolayısıyla eşin ölümü nedeniyle kullanılacak mazeret izninin ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Çocuğun ölü doğması halinde ise mevzuat kapsamında bir düzenleme bulunmamakla birlikte iznin devam edeceğinin kabulü gerekir. Söz konusu süreçte her ne kadar hamilelik süreci sona ermiş ve doğum gerçekleşmiş olsa dahi annenin psikolojik durumu, tıbbi süreçler gereği izin sürelerinin kullandırılmasının kabulü hem fizyolojik hem de psikolojik olarak sağlıklı bir yaşam açısından isabetlidir.⁷²

5510 sayılı Kanununun 4/I-b kapsamında yer alan sigortalılara ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği için ise genel sağlık sigortası dahil prim ve primi

⁶⁸ Baskan, s. 91.

⁶⁹ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document>, Erişim Tarihi 23 Ocak 2024.

⁷⁰ Sumbas, 171.

⁷¹ Anne ve babayı beraber dikkate alan ebeveyn izni düzenlemelerinin ilk defa 1974'te İsveç'te yapıldığı, Norveç ve Finlandiya'nın onu izlediği ifade edilmiştir., Sumbas, 171.

⁷² Eda Manav Özdemir/Canan Erdoğan, "Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması", *Sicil*, Sayı: 45, 2021, <<https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/504895/turk-hukukunda-kadin-calisanlarin-analiginin-korunmasi>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 106, 107., Kılınç, s. 124., Doğum yapan kadın işçinin ölmesi durumunda çocuğun bakımının baba tarafından yapılacağı düşüncesiyle kabul edilen bu hükmün isabetli olduğunu savunan diğer bir görüş için; Değer Ermumcu, s. 2003.

ilgilendiren her türlü borcun ödenmiş olması gerekir. Bu durumda yatarak tedavi süresince ya da yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Ancak anılan hallerde doğum öncesi ve doğum sonrası çalışılmayan sürelerde geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi için yatarak tedavi şartı aranmayacaktır.⁷³

Analık izni kapsamında kadın işçilere tanınan gelir desteği annenin ölümü halinde söz konusu izni kullanan babaya ya da evlat edinene tanınmamıştır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'ne⁷⁴ göre geçici iş göremezlik ödeneğinin sigortalı kadın işçiye verileceği öngörülmüştür (m. 40). Öğretide isabetli bir şekilde 5510 sayılı Kanun'da gerçekleştirilecek değişikliklerle babanın ve evlat edinenin de 74. madde de öngörülen izni kullandıkları süre için analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmalarına olanak tanınması gerekliliği belirtilmiştir.⁷⁵

2. Emzirme Ödeneği

Emzirme ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneğinden farklı olarak hem sigortalı kadına hem de kadının çalışmaması halinde sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle erkek çalışana verilebilmektedir. 5510 sayılı Kanunun hem 4/I-a kapsamında yer alan hem de 4/I-b kapsamında yer alan sigortalılardan kendi çalışmaları nedeniyle geliri olan ya da ücret alan kadın sigortalılara ya da kadınların çalışmaması halinde eşlerine, her çocuk için çocukların hayatta olması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum tarafından belirlenerek Bakanlıkça onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir. Kişilerin emzirme ödeneğinden yararlanabilmesi için 4/I-a kapsamında yer alan sigortalıların doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları priminin bildirilmiş olması, 4/I-b kapsamında bulunan sigortalıların ise doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi de dahil olmak üzere prim ve prime ilişkin herhangi bir borçlarının bulunmaması gerekir.⁷⁶

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalıların, sigortalılığının 5510 sayılı Kanunun 9. maddesine göre sona ermesi halinde, bu tarihten başlamak

⁷³ Şakar, s. 283.

⁷⁴ RG. 12.05.2010, 27579.

⁷⁵ Baskan, s. 97.

⁷⁶ Şakar, 284.

üzere 300 gün içerisinde çocuklarının doğması halinde, sigortalı kadın ya da eşi çalışmayan sigortalı erkek; doğumdan önceki 15 ay içerisinde en az 120 gün prim ödemiş olmaları şartıyla emzirme ödeneğinden yararlanabileceklerdir (m. 16).

3. Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği

Doğum veya evlat edinme sonrası kişilere ödenecek yarım çalışma ödeneği sosyal sigortalar kapsamında ele alınması gereken konudur. Yarım çalışma ödeneği; yarım çalışma iznine bağlı olarak gündeme gelecektir. Yarım çalışma izni hakkında bilgi çalışmanın önceki bölümlerinde verilmiştir.⁷⁷

Yarım çalışma talebi doğrultusunda hak sahiplerine verilen ücretsiz izin neticesinde gerekli şartları taşıyan sigortalılara başvurmaları halinde “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği” verilmektedir. Yarım çalışma ödeneği İşsizlik Sigortası Fonundan ödenmektedir ve haftalık çalışma süreleri dikkate alınarak ilgili sürelerin yarısının hesap edilmesi suretiyle ödenir. İlgili kimselerin bu ödenekten yararlanabilmesi için; işçi adına doğum ya da evlat edinme tarihinden önceki son 3 yılda en az 600 gün işsizlik sigortası priminin bildirilmiş olması, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme hali sonrasında analık izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde Türkiye İş Kurumu’na doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir.⁷⁸

Yarım çalışma ödeneği verilmeyecek durumlar; geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara söz konusu durumların devamı süresince, çocuğun hayatını kaybetmesi ya da evlatlık ilişkisinin ortadan kalkması gibi durumlarda olayın meydana geldiği tarihi izleyen tarih itibarıyla, 4857 sayılı Kanununun 74. maddesi uyarınca haftalık çalışma izninin yarısı kadar çalışan işçilerin diğer yarısında başka bir işte çalışmaları halinde çalıştıkları süre şeklinde ifade edilmiştir.⁷⁹

1. Genel Sağlık Sigortası Çerçevesinde Sağlanan Sağlık Yardımları

Sağlık hakkının temel bir insan hakkı olması neticesinde sağlık hizmetleri, devlet tarafından sunulan sosyal hizmetlerin başında gelmektedir. Sosyal hizmetlerin bireylere sunulmasında kural olarak dikkate alınmayan

⁷⁷ Çalışmanın I. B. başlıklı bölümünün devamında konu ile ilgili bilgi verilmiştir.

⁷⁸ Kurt, s. 709.

⁷⁹ Kurt, s. 710.

maddi durum olgusu çoğu sosyal hizmetin aksine sağlık hizmetlerinin devlet tarafından sunulması bakımından önem taşımaktadır. Başka bir ifade ile sağlık hizmetlerinin, sosyal hizmet çerçevesinde sunulması bireylerin zorunlu ya da isteğe bağlı sigortalılıkları uyarınca GSS kapsamına alınmaması halinde söz konusudur.⁸⁰

Analık nedeniyle yapılacak tüm sağlık yardımları⁸¹ 5510 sayılı Kanunun m. 63/I-c hükmüne göre genel sağlık sigortası kapsamında düzenlenmiştir. Kanunda aynı zamanda analığa bağlı sağlık yardımları arasında normal yollardan çocuk sahibi olamayanlara bazı şartlarla yardımcı üreme teknikleri ile çocuk sahibi olma imkânı tanınmıştır.⁸²

III. ANALIK SİGORTASI DIŞINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN SOSYAL YARDIMLAR VE SOSYAL HİZMETLER

Bir toplumu oluşturan kimselere yardım etmedeki kolektif sorumluluğu ifade eden karşılıklı dayanışma mekanizmaları, sosyal refah olarak ifade edilebilir. Sosyal refah, içerisinde sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar kavramlarını barındıran hizmetler bütünüdür. Sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar; sosyal sigortayla birlikte sosyal güvenlik sistemini oluşturan alt sistemlerdir.⁸³ Sosyal hizmetler; “doğrudan doğruya ve birinci derecede insanın korunmasına ve geliştirilmesine yönelmiş etkinlikler” olarak ifade edilmiştir.⁸⁴ Sosyal yardımlar ise ellerinde olmayan nedenlerle yoksul duruma düşmüş birey ya da gruplara insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam seviyesi sağlamak amacıyla karşılıksız olarak yapılan aynı ve nakdi yardımlar olarak ifade edilmiştir.⁸⁵ Doğum yapan kadının çalışmaması nedeniyle gelirden

⁸⁰ Ezer, 346.

⁸¹ Ayakta veya yatarak hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği gerek üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı şekilleri, konulan teşhise dayanarak gerçekleştirilecek tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılan hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler. Ali Güzel/Alı Rıza Okur/ Nurşen Canıklioğlu, “Sosyal Güvenlik Hukuku”, Yenilenmiş 19. Bası, Beta, 2021, s. 475.

⁸² Söz konusu yardımlardan yararlanabilmek için evli olmakla beraber çocuk sahibi olamayan genel sağlık sigortalısı olmak gerekir. Güzel/Okur/Canıklioğlu, s. 828.

⁸³ Hüsamettin Çetin. “Türkiye’de Sosyal Hizmetler ve Sosyal Yardımların Yeniden Yapılanması Üzerine Bir Değerlendirme”, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Doktora Tezi*, 2014, s. 12

⁸⁴ Çetin, s. 12, 13.

⁸⁵ Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara: 2001, 51.

meydana gelecek azalma ile ya da kişinin çalışmasına bağlı olmasına bakılmaksızın hane halkının sayısında meydana gelen artış nedeniyle kişilerin giderlerinin artmasına bağlı olarak bireylerin birtakım yardımlara ihtiyacı olacağı kuşkusuzdur. Devlet, bireylerin asgari standartlarda onurlu bir yaşam sürdürmesini sağlamak zorundadır. Anılan açıdan devlet tarafından analık haline bağlı olarak kişilere birtakım sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler sağlanmaktadır.

A. Doğum Yardımı

Doğuma bağlı merkezi sosyal yardımlardan olan doğum yardımı Aile ve Sosyal Hizmet Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılan emzirme ödeneği⁸⁶ ile karıştırılan yardım Türk hukukunda “genellik ilkesi” taşıyan sınırlı sosyal yardımlardan birisi olarak değerlendirilmiştir. Sözü edilen yardımdan faydalanabilmek için diğer sosyal yardımlardan farklı olarak muhtaçlık kriteri (kişinin maddi durumu) önem taşımayacaktır. Koşulları taşıyan herkes doğum yardımından faydalanabilir. Ayrıca bu yardımın sosyal sigortalardan yapılan diğer yardımlardan farkı, ilgili yardımın gerek sosyal sigortalar kapsamında anne ve/veya babaya yapılan ödemelerle (emzirme ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği) ya da diğer sosyal yardımlarla beraber ödenmesinin mümkün olmasıdır.⁸⁷

Doğum yardımından faydalanabilmek için doğumun 05.05.2015 yılından sonra gerçekleşmiş olması ve çocuğun sağ doğması gerekir (6637 sayılı Kanun m.26/1-b). Ancak çocuğun sağ doğduktan bir süre sonra vefat etmiş olması da söz konusu yardımdan faydalanmaya engel değildir. Doğum Yardımı Yönetmeliği’ne⁸⁸ (DYY) göre sözü edilen yardım, annenin ya da babanın ya da her ikisinin de Türk vatandaşı olması halinde yapılır (Doğum Yardımı Yönetmeliği m. 5/V). Yardımdan faydalanabilmek için çocuğun doğum kütüğüne kaydı zorunludur ve yardım almak için başvuru yerlerine usulüne uygun başvuru yapılması gerekir (Doğum Yardımı Yönetmeliği m. 5/I). İlgili yardıma ilişkin diğer husus ise doğumun Türkiye sınırları içerisinde gerçekleşme şartının aranmamasıdır. Doğum yardımı başvurusu, bu Yönetmelik kapsamına giren yurtdışında yaşayan kişiler tarafından, çocuğun KPS’ye (Kimlik Paylaşım Sistemi) kayıt işleminin tamamlanmasını müteakip,

⁸⁶ Emzirme ödeneği hakkında bilgi çalışmanın birinci bölümünün “B.” başlıklı kısmında verilmiştir.

⁸⁷ Ezer, s. 340, 341.

⁸⁸ RG. 23.05.2015, 29364.

büyükelçilik veya konsolosluklara şahsen ya da iadeli taahhütlü posta veya kargo yoluyla yapılabilir (Doğum Yardımı Yönetmeliği m. 11/I).

Doğum yardımı dışında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu⁸⁹ kapsamında çeşitli sosyal yardımlar yapılmaktadır. Çoklu doğum yardımı⁹⁰, şartlı doğum yardımı⁹¹, şartlı gebelik yardımı⁹² gibi yardımlar aileyi koruma amaçlı ödenen diğer sosyal yardım türleridir. Çoklu doğum yardımı ve şartlı doğum yardımının ödenmesi aynı anda söz konusu olabilir ve anılan yardımlar birbirlerinin ödenmesine engel olan yardımlar değildir. Konu ile ilgili son olarak çocuğun engelli doğması halinde engelli çocuğa sahip ailelere yapılacak özel nitelikli sosyal yardımlar da bulunmaktadır. Ancak söz konusu yardım sırf doğum olayı nedeni ile değil, engelli bir çocuğun doğumundan kaynaklı olarak gerçekleştirilmektedir.⁹³

B. Doğuma Bağlı Gerçekleştirilen Sosyal Hizmetler

Türk hukukunda doğuma bağlı sosyal hizmetler genellikle çalışan anneler üzerinden gerçekleştirildiğinden sosyal hizmet niteliğinde gerçekleştirilen pek çok düzenleme esasen iş hukuku mevzuatında düzenlenmiştir. Sözü edilen düzenlemelere hamile işçilere periyodik kontrol için verilen ücretli izinler, hamile işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması ve gece çalıştırılmaması ya da fazla çalışma yaptırılmaması, çocuğu belirli yaşa gelinceye kadar kendisine süt izni verilmesi, kapsamda bulunan işyerlerinde emzirme odası bulunması zorunluluğu, çocuk bakım yurdu kurma yükümlülüğü gibi yükümlülükler örnek verilebilir. Ancak anılan tüm yükümlülüklerin muhatabı esasen devlet değil, çocuklu anneyi ya da hamile kadını çalıştıran

⁸⁹ RG. 14.06.1986, 19134.

⁹⁰ 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında muhtaç olduğu tespit edilen ve çoklu doğum ile dünyaya gelen çocukların bulunduğu hanelerde; çocukların beslenme ve öz bakım ihtiyaçları için geliştirilmiş merkezi düzenli nakdi yardım programıdır.

⁹¹ Şartlı doğum yardımı, gebelik yardımından yararlanan ve doğumunu yetkili hastanelerde gerçekleştiren vatandaşlarımıza doğum belgelerini ikametgâhının bulunduğu il/ilçedeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma (SYD) Vakfına ilettiği takdirde tek sefere mahsus yapılan nakdi yardımdır.

⁹² Şartlı Gebelik Yardım Programı, hak sahibi gebe kadınların gebeliğin başlangıcından, doğum da dâhil olmak üzere, lohusalığın bitişine kadarki olan süreçlerinde Sağlık Bakanlığı'na belirlenen sağlık kontrol aylarında takip ve izlemlerini düzenli olarak yaptırmaları koşuluyla, yardım almaya hak kazanılan bir şartlı nakit yardım programıdır.

⁹³ 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamında konuya ilişkin düzenleme yapılmıştır. Ezer, s. 345.

işverendir. Bu nedenle tüm bu yükümlülükler devlet otoritesi dışında gerçekleştirilen diğer sosyal hizmetler kategorisinde değerlendirilebilir.⁹⁴ Ancak, her ne kadar işçinin yapmış olduğu sözleşme kapsamında muhatabı işverense de anılan düzenlemeler yasa koyucu tarafından Anayasal ilkeler çerçevesinde sosyal devlet olmanın bir gereği olarak düzenlenmektedir. Bu açıdan tüm bu yükümlülükler çerçevesinde devleti ilgili hizmetlerin yükümlüsü olmaktan dışlayamayız.

Türk hukukunda doğuma bağlı sosyal hizmetlerin; çocuklara kreş veya gündüz bakımevi hizmeti vermek üzerine kurulduğu görülmektedir. Doğuma bağlı gerçekleştirilen bir diğer sosyal hizmet ise çocuğun engelli doğması halinde söz konusudur. Bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve/veya sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde doğuştan kaybeden engelli çocuklar sosyal hizmet programlarının uygulanması açısından öncelikli gruplar arasında değerlendirilir (2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu⁹⁵ m.4/I-c). Doğum olayının engellilik hali ile birleşmesi halinde gerçekleştirilecek sosyal hizmetler açısından da doğrudan sonuçlar ortaya çıkar. Engelli olarak doğan çocukların yaşlılarından farklı muamele görmemesi ve ayrımcılığa maruz kalmaması adına günümüzde çok sayıda sosyal hizmet uygulamasından bahsedilebilir.⁹⁶ Bu uygulamalardan birini “makul düzenleme yapma yükümlülüğü” oluşturmaktadır. Makul düzenleme; 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda⁹⁷ tanımlanmıştır. Düzenlemeye göre “Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirler” makul düzenlemelerdir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 2/I,i).⁹⁸ Söz konusu

⁹⁴ Ezer, s. 348.

⁹⁵ RG. 27.05.1983, 18059.

⁹⁶ Ezer, s. 348, 349.

⁹⁷ RG. 20.04.2016, 29690.

⁹⁸ Kanunun görüşülmesi esnasında komisyon üyelerinden bazı kimseler tanımlama kapsamında yer alan engellilerle beraber pozitif ayrımcılık uygulanarak özel olarak korunması gereken grupların kadınlar, yaşlılar ve çocuklar olduğunu bu nedenle Kanun düzenlemesinde bunların hepsinin sayılması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca kanunda yer alan tanımdan “mali imkanlar nispetinde” ifadesinin çıkarılması gerektiği önerilmiştir. Mali imkanlar nispetinde ibaresi değerlendirilirken bu ifadenin yalnızca ekonomik bir kriter olarak değerlendirileceği düşünüldüğü eleştirilmiştir. Ulaş Karan, “Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, 1. Bası, On İki Levha, 2017, s. 310.

düzenlemenin amacı; kamusal alandaki hizmetleri engelliler açısından ulaşılabilir hale getirmek ve fırsat eşitliği ve pozitif ayrımcılık sağlamaktır.

Son olarak hamile ya da doğum yapmış kadının 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun⁹⁹ kapsamında koruma altına alınmış olması halinde doğum olayı sosyal hizmetler açısından sonuç doğuracak ve yeni doğan çocuk annesiyle beraber geçici korumadan yararlanarak, konukevinde istihdam edilebilecektir.¹⁰⁰

IV. ANALIK HALİNE BAĞLI DÜZENLEMELERİN TEMEL ANAYASAL HAKLAR VE EŞİTLİK İLKESİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Sosyal Güvenlik Hakkının Anayasalarda Yer Alması

Temel hak ve özgürlüklerin anayasalarda yer almasının nedeni bu hakların yasama, yürütme ve yargı makamlarına karşı korunmasının sağlanmasıdır. Sosyal güvenlik hakkının da anayasa kapsamında yer almasının temel nedeni sözü edilen durumdur. Başka bir ifade ile kanunlar düzeyinde tanınan sosyal güvenlik hakları neticede yasama organının takdirinde düzenlenen kurallardır. Oysaki anayasada yer alan sosyal güvenlik hakkının yasama ve yürütme organlarının takdir yetkisinin üzerinde olduğu söylenebilir. Anılan açıdan anayasalarda yer alan sosyal güvenlik hakları o ülkenin değişen hükümet politikalarından etkilenmez temel ve güçlü bir koruma kalkanına sahiptir.¹⁰¹

Sosyal güvenlik hakkı, ikinci dünya savaşından sonra hazırlanan hemen hemen tüm anayasalarda ve ülkelerin mevzuatlarında düzenlenmiştir. Yerel düzenlemelerin yanında ilgili hak Türkiye tarafından da onaylanmış bulunan

⁹⁹ RG. 20.03.2012, 28239.

¹⁰⁰ Ezer, s. 350., 6284 sayılı Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği'ne göre "Korunan kişi ve beraberindeki çocukların hayati tehlikesinin bulunması halinde konukevi, ilk kabul birimi veya diğer tesislere güvenli bir şekilde yerleştirilmesine kolluk tarafından refakat edilir. ŞÖNİM tarafından il içi ve il dışı nakillerde ulaşım için araç tahsis edilir ve ulaşım giderleri ile korunan kişinin zorunlu giderleri karşılanır" (m. 7/III).

¹⁰¹ Emrah Çetin, "Ulusal ve Uluslararası Hukuk Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı ve Etkinleştirilmesi", Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 2. Bası, Yetkin, 2021, s. 282. Öğretide sosyal ve ekonomik hakların tartışmalı yapısından ötürü anayasaların ciddiyeti ile bağdaşmayacağı ve bu durumun da anayasalara olan güveni zayıflatacağı ileri sürülerek genel itibarıyla sosyal ve ekonomik hakların dolayısıyla sosyal güvenlik hakkının anayasa metinlerinde yer almaması gerekliliği ileri sürülmüştür. Öyle ki temel bir insan hakkının başkalarının çalışması ya da eylemleriyle gerçekleştirilemeyeceği bir hakkın kişiye ancak kaçınma yükümlülüğü yükleyeceği bu açıdan klasik haklar ve sosyal hakların birbirleriyle çelişeceği belirtilerek sosyal hakların, klasik hakları tahrip edeceği belirtilmiştir. Nihat Bulut, "Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar" 1. Bası, On İki Levha, 2009, s. 63.

1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde (m. 22, 25), 1952 tarihli 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Uluslararası Çalışma Sözleşmesinde, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartında ve 1972 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde düzenlenmiştir. Kişilerin geleceğe güvenle bakabilme ve tehlike risklerinden uzak kalma ihtiyacı kişinin en temel ihtiyaçlarındandır. Yaşamdan doğan risklerin üstesinden gelme kişilerin tek başına aşabilecekleri bir durum değildir. Hal böyleyken özellikle sosyal devlet kişileri toplumsal risklere karşı korumak ve kişilerin geleceğe güvenle bakması rolünü üstlenmiştir.¹⁰²

Sosyal güvenlik haklarının anayasalarda yer alması ile yargı makamları bu konuda devletin sorumluluğuna ilişkin birtakım kararlar vermeye mecbur kalacaklardır. Böyle bir durum ise devleti bu konuda daha çok sorumluluk almaya sevk edecektir ve anılan durum bireylerin sosyal güvenlik hakkının dava edilebilirliğini sağlamak açısından oldukça önemlidir.¹⁰³ Sosyal hakların subjektif hak olarak yargı önünde ileri sürülmesi, insan hakları söylemi ve insan hakları içtihadından ortaya çıkmıştır. Sosyal hak yargılamalarında verilen Kararlar hem geleneksel kişisel ve siyasi hakların hem de sosyal hakları ifadesi şemsiyesi altında verilmektedir. Karşılaştırmalı hukukta sosyal haklar alanında gerçekleştirilen yargılamaların incelenmesinde temel kriterin makul, olgun içtihat bulunması olduğu belirtilmiştir.¹⁰⁴

Sosyal haklar özellikle toplumun dezavantajlı kesimlerine yönelik temel sosyal ve ekonomik ihtiyaçların karşılanmasını temin etmeyi hedefler. Öğretide sosyal haklar için insan onurunu çiğneyen marjinalliğe ve ayrımcılığa karşı siper görevi gören haklar ifadesi kullanılmıştır. Her ne kadar sosyal haklar, uluslararası insan hakları hukuku mevzuatının önemli bir parçası olsa da bu haklara yönelik yargılama hem ulusal hem de uluslararası pek çok sistemde derin bir şekilde yerleşmemiştir. Bu durumun sebebini genellikle “yargılanabilir” medeni ve siyasi haklar ve “yargılanamaz” sosyal arasındaki ayrım oluşturur. Bu ayrım dışında sosyal hakların yargılanabilirliği karşısındaki esas çekinceyi, yargının seçimle iş başına gelen yasama organlarının alanına girme ve sosyal meselelerle ilgili alanlarda politika oluşturma görevini üstlenmek ve böylece kuvvetler ayrılığını ve demokratik yönetim ilkesini

¹⁰² Sarper Süzek, “İş Hukuku”, 21. Bası, Beta, 2021, s. 4.

¹⁰³ Çetin, s. 282, 283.

¹⁰⁴ Ayşen Seymen Çakar, “Sosyal Hakların Gerçekleştirilebilirliği”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmış Doktora Tezi*, 2018, <<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>>, Erişim Tarihi 25 Şubat 2024, s. 90 vd.

dikkate alamayabileceği korkusu oluşturur.¹⁰⁵ Sosyal hakları yerine getirme yükümlülüğü ile ilgili davalar, devletin hizmet sunması için gerekli olan mevzuata ve idari düzenlemelere sahip olup olmadığını değerlendirme ile ilgilidir. Aslında yerine getirme yükümlülüğü, devlet tarafından pozitif eylem gerçekleştirilmesini gerektirdiğinden, davaların çoğunda yerine getirme yükümlülüğü konusunda ihlal iddialarının, devlet ihmallerinden kaynaklanması şaşırtıcı görülmemiştir.¹⁰⁶ Uluslararası alanda bu konuda örnek teşkil edecek davalardan birisini *Grootboom* davası oluşturmaktadır. Dava sosyal hakların aşamalı olarak gerçekleştirme yükümlülüğünün yargılanabilirliği temelini attığı için diğer pek çok Kararda emsal teşkil etmiştir.¹⁰⁷

1982 Anayasasına bakıldığında sosyal güvenlik hakkı, sağlık hakkı, yaşam hakkı ve kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakları arasında sıkı bir bağın olduğu görülmektedir. Anayasa Mahkemesi tarafından 1991 yılında verilen Kararda 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 34. maddesinde¹⁰⁸ yer alan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamı dışında kalan sağlık yardımlarının süresini 18 ayla sınırlayan hükmünü kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkını zedeleyecek ya da ortadan kaldıracak nitelikte bulunduğu iptal edilmiştir. Kararda yer alan ifadelerle göre: “Kişinin yaşama hakkı maddi ve manevi varlığını koruma hakkı birbiriyle sıkı bağlantıları olan devredilemez, vazgeçilemez temel haklardandır. Bu haklara karşı olan her türlü engelin kaldırılması da devlete ödev olarak verilmiştir. Güçsüzleri güçlülere karşı koruyacak olan devlet, gerçek eşitliği sağlayacak, toplumsal dengeyi kuracak, böylece gerçek hukuk devleti niteliğine ulaşacaktır. Hukuk devletinin amaç edindiği yaşama hakkının korunması; sosyal güvenliğin sağlanmasıyla gerçekleşecektir. Sosyal güvenliği sağlayacak olan kuruluşların yasal düzenlemeleri yaşam hakkı ile maddi ve manevi varlığını

¹⁰⁵ Engin Yıldırım, “Sosyal Hakların Dava Edilebilirliği/Edilemezliği ve Anayasa Mahkemele-ri: Türk Bakış Açısı”, *Anayasa Yargısı*, Sayı: 31, 2014, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/939460>>, s. 153.

¹⁰⁶ Seymen Çakar, s. 102.

¹⁰⁷ Government of the Republic of South Africa. & Ors v Grootboom & Ors 2000 (11) BCLR 1169. (CC)., <<https://www.escri-net.org/caselaw/2006/government-republic-south-africa-ors-v-grootboom-ors-2000-11-bclr-1169-cc>>, Erişim Tarihi 25 Şubat 2024.

¹⁰⁸ 506 sayılı Kanun madde 34: “Hastalık hallerinde yapılacak sağlık yardımları sigortalının iyileşmesine kadar sürer. Ancak, bu yardımlar sigortalının Kurumca tedavi altına alındığı tarihten başlayarak altı ayı geçemez. Şu kadar ki, tedaviye devam edilirse malullük halinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile anlaşılırsa, bu süre 18 aya kadar uzatılır.”

koruma haklarını zedeleyecek veya ortadan kaldıracak hükümler içermemesi gerekir.”¹⁰⁹

Kararda sosyal güvenlik hakkı, temel insan haklarından sayılarak, yaşam hakkı ile arasındaki sıkı bağ vurgulanmıştır. Sözü edilen açıdan sosyal hakları “ekonomik istikrarın korunması” ve “devletin mali kaynaklarının yeterliliği” ölçütleriyle sınırlayan Anayasanın 65. maddesinin itiraz konusu hükme uygulanamayacağını belirtmesi olarak ifade edilmiştir.¹¹⁰

1. Analık Haline Bağlı Olarak Sağlanan Hakların Yaşam Hakkı İle İlişkisi

Yaşam hakkının konusunu oluşturan hayat, Türk Dil Kurumu tarafından “doğum ile ölüm arasında geçen süre ve yaşam” olarak tanımlanmıştır.¹¹¹ İnsan yaşamı, temel hak ve özgürlükler doktrini açısından önem arz etmekte ve insan yaşamını koruyan yaşam hakkı, herkesin ayırım yapılmaksızın temel hakkıdır. Başka bir ifadeyle temel hak ve özgürlüklerin birincil unsuru yaşam hakkıdır.¹¹²

Yaşam hakkı, insanın varlığını sürdürme hakkıdır. Bu hakkın gerçekleştirilebilmesi ise yeterli ekonomik güvence, kirlenmemiş bir hava, yeterli ve temiz bir su, yeterli yiyecek, giyecek ve barınma olanağı, yeterli halk sağlığı hizmetleri gibi pek çok hakkı bünyesinde barındırır. Anılan tüm ihtiyaçlar bireyin sağlık içerisinde kalabilmesine ve yaşamını sürdürebilmesine hizmet eder.¹¹³

Bütün hak ve özgürlüklerin olmazsa olmaz koşulu olan yaşam hakkı, içerisinde hem devletin söz konusu hakka karşı olan müdahalelerini sınırlandırır hem de devlete; üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı koruma ödevi yükler. Bu açıdan devletin koruyucu ve destekleyici birtakım görevleri bulunmaktadır. Yaşam hakkı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) kapsamında da ilk olarak beyan edilen haktır. Hakların en temeli olan yaşam hakkından kişileri keyfi olarak mahrum bırakma ile kişilerin diğer tüm hakları

¹⁰⁹ AYM. 17.01.1991, E: 1990/27, K: 1991/2.

¹¹⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 783 vd.

¹¹¹ <<https://sozluk.gov.tr/>>, Erişim Tarihi 23 Ocak 2024.

¹¹² Fatih Ulaşan, “Limits and Exclusions of the Right to Life Under the European Convention on Human Rights and Turkish Law”, *KHM*, 3(2), 2023, < <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3328358> >, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 527.

¹¹³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 782.

anlamsız kalacaktır. Bu hakkın temel olma özelliği hakkın “geri alınamaz” nitelikte olmasında da belirgindir.¹¹⁴

AİHS m.2 ile herkesin yaşam hakkı güvence altına alınmaktadır. Madde düzenlemesindeki yaşam ile insan hayatı kastedilmektedir. Yaşam hakkının kapsamı insan hayatı ile sınırlı tutulmuşken Sözleşmede “yaşam” kavramının ne olduğu ya da ne zaman başlayıp ne zaman sona erdiği hususu açıklığa kavuşturulmamıştır. Konu üzerinde Avrupa’da hukuki ve bilimsel bir uzlaşma bulunmadığı gibi bu durum Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) tarafından verilen kararlara da yansımıştır. Mahkemenin “*Vo-Fransa*” davasında verdiği kararda “...Yaşamın ne zaman başlayıp ne zaman sona erdiği konusu Mahkemenin genellikle devletlerin bu alanda tanıdığı takdir yetkisi ile gelmektedir, her ne kadar değerlendirici bir yorumu olsa dahi, Sözleşme “günün koşulları ışığında yorumlanması gereken bir yaşayan bir belgedir. Bu kanaat için sunulan nedenler ilk olarak şudur ki tartışma konusu olan böylesi bir güvence meselesi taraf Devletlerin kendileri tarafında bir çözüme kavuşturulmamıştır...” ifadeleri kullanılarak durumun muallâk oluşu üzerinde durulmuştur.¹¹⁵

“*Vo-Fransa*” davasında verilen kararda doğmamış bir çocuğun Sözleşmenin 2. maddesi anlamında kişi sayılıp sayılmayacağı gibi soyut bir soruya cevap vermek hem istenmemektedir hem de mümkün değildir. Bu açıdan tekdüze bir standardı kabul etmek yerine yaşamın başlangıcının ne olduğu hususunda devletlerin meseleye uygun bir şekilde yaklaşması ve özellikle çeşitli menfaatlere uygun önemi göstermesi ve menfaatler bakımından özenli bir şekilde dengeyi sağlaması şartıyla düzenlemeleri kendilerinin yapması için önemli bir serbesti tanımıştır.¹¹⁶

Bu aşamada embriyo ya da ceninin yaşam hakkının olup olmadığı

¹¹⁴ Korff, Douwe. Yaşam Hakkı-Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 2. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Kılavuz Kitap. Avrupa Konseyi İnsan Hakları El Kitapları, No.8, Belçika: 2006, s. 6.

¹¹⁵ Vo-Fransa, 8 Temmuz 2004 tarihli karar. Mahkeme bu kararda Oviedo İnsan Hakları ve Biyomedikal İlaçlar Sözleşmesine ve bunun İnsan Klonlanmasını Yasaklayan Ek Protokolüne ve bunun biomedical araştırmalar ile ilgili taslak Protokolüne (§§ 35-39) ve 1998 yılında AB Bilimde ve Yeni Teknolojilerde Etik Avrupa Grubu tarafından kabul edilen insan embriyosunun kullanıldığı araştırmaların etik boyutları ile ilgili görüşe (§ 40) ve karşılaştırmalı hukuka (§ 41) kapsamlı bir şekilde atıfta bulunmuştur. Mahkemenin vurguladığı gibi sonraki Sözleşme ve Protokoller “insan” kavramını dikkate değer bir şekilde tanımlamamaktadırlar. Korff, s. 9.

¹¹⁶ Korff, s. 9.

sorusu gündeme gelecektir. Esas amacı “insan yaşamını korumak” olan yaşam hakkının kimleri kapsadığı sorusuna verilecek cevap hakkın koruyacağı kural alanını da belirleyecektir. Yaşamın doğumla başlayıp ölümle bittiğine ilişkin tanımdan yola çıkıldığında embriyonun yaşam hakkının olup olmadığı kuşkuyla görünmektedir.

Embriyonun ya da ceninin hukuken “kişi” olarak kabul edilmesi sorunu ile embriyo ya da ceninin hukuken koruma altına alınması esasen farklı durum ve sonuçlara işaret etmektedir. Embriyo ya da cenini kişi olarak kabul ettiğimizde doğal olarak anne karnındaki bebeğin yaşam hakkının olduğunu savunmamız gerekecektir. Çünkü yaşam hakkının öznesi hiçbir ayırım yapmaksızın kişidir. Ancak aynı durumda embriyo ya da cenini kişi olarak kabul etmediğimiz takdirde anne karnındaki bebeğin yaşam hakkının olup olmadığı sorusuna verilecek cevap noktasında embriyo ya da cenin yaşam hakkının öznesi olarak kabul edilemeyecektir.¹¹⁷ Çeşitli hukuk sistemlerinde ve uluslararası düzenlemelerde embriyo ya da cenini korumaya yönelik hukukî düzenlemeler bulunmaktadır.¹¹⁸ Ülke mevzuatlarında da özellikle gebeliğin sonlandırılmasına ilişkin düzenlemelerde belirli süre konulması, embriyo ve ceninler üzerinde yapılacak bilimsel araştırmalara yönelik düzenlemeler embriyo ya da ceninin yaşam hakkının sınırlarının belirlenmesinde yol gösterici olmaktadır.¹¹⁹

Türk Medeni Kanunu¹²⁰ açısından kişilik anne karnından sağ ve tam doğumla başladığından embriyo kişi olarak dolayısıyla insan olarak kabul edilmemektedir. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken sağ ve tam doğumla beraber kazanılan durumun hak ehliyeti olduğudur. Anılan açıdan hak ehliyetinin kazanılması ve yaşam alanının başlangıcı ve yaşam hakkının korunduğu alan aynı şeyleri ifade etmemektedir. Çalışma konusunun sınırlarını aşmamak adına embriyo veya ceninin hukukî niteliğinden ayrıntılı

¹¹⁷ Hamide Tacir, “Yaşama Hakkı Kapsamında Yaşamın Başlangıcı”, *Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 19(2), 2013, s. 1304.

¹¹⁸ Biyoloji ve Tıbbın Uygulanması Bakımından İnsan Hakları ve İnsan Haysiyetinin Korunması Sözleşmesi, Türkiye tarafından 1997 tarihinde imzalanmış, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 2003 tarihinde onaylanmış ve “Biyoloji ve Tıbbın Uygulanması Bakımından İnsan Hakları ve İnsan Haysiyetinin Korunması Sözleşmesi: İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun adıyla 25311 sayılı Resmî Gazete’de 9.12.2003 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

¹¹⁹ Tacir, s. 1304.

¹²⁰ RG. 8.12.2001, 24607.

bahsedilmeyecektir.¹²¹ Ancak anne karnındaki bebeğin sağlığı ve yaşamı, anneyi doğrudan etkileyen olaydır. Dolayısıyla konu ile bağlantısı açısından analık hali yalnızca annenin yaşam hakkını ilgilendiren bir durum olarak değerlendirilmemelidir. Analık sigortası kapsamında verilen izinler kuşkusuz yalnızca annenin istirahat etmesini sağlama amacına yönelik değildir. Doğum öncesi süreçte anne karnında bebeğin sağlığı doğumdan sonra ise hem annenin hem çocuğun sağlıklarını iyileştirmek amacıyla verilen yasal doğum izinleri kaliteli yaşam hakkının sağlanması açısından isabetlidir yapılacak düzenlemeler henüz anne karnında olan bebeğin de sağlıklı bir yaşam hakkı açısından elzemdir. Dolayısıyla doğmamış bir çocuğun yaşam hakkının olup olmadığı bir yana anne karnındaki bebeğin yaşamı annenin yaşamını doğrudan etkileyen bir olgudur. Bu açıdan analık izinleri hem annenin hem bebeğin sağlıklı yaşamını sürdürmesine hizmet eder.

2. Analık Haline Bağlı Olarak Sağlanan Hakların Kişinin Maddi ve Manevi Varlığını Koruma ve Geliştirme Hakkı İle İlişkisi

Kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkının temelinde insan doğası bulunur. İnsan doğası ise çoğu zaman insanın ihtiyaçları ile tanımlanmaya çalışılır. Başka bir ifade ile temel insan haklarının temel insan ihtiyacı olduğunu söylemek yanlış bir söylem olmayacaktır. Temel insan ihtiyaçlarından bir kısmı “geçim” ve “güvenlik” gibi iki genel kategoride toplanabilecek maddi ihtiyaçlardır.¹²²

Esasen bireyin kişiliği temel haklar ekseninde yer alan hakların sağlanması ve korunmasının da nihai gerekçesidir.¹²³ İnsan onuru, insan haklarının ayrılmaz bir parçasıdır ve hem insan haklarının temelini hem de kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkının temelini oluşturur.¹²⁴

Sosyal güvenlik hakkı idarenin yürütme fonksiyonu aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. İdare tarafından yürütülen kamu hizmetleri ise kişilerin

¹²¹ Tacir, 1307 vd.

¹²² Ali Tarık Gümüş, “Türk Anayasasında Kişinin Maddi ve Manevi Varlığını Koruma ve Geliştirme Hakkı”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(2), 2005, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/262632>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 136.

¹²³ Oğuz Şimşek, “Anayasa Hukukunda İnsan Onuru Kavramı ve Korunması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Doktora Tezi*, 1999, <<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=JUcn3TUK9rJJe4PZ-MP3qA&no=JUcn3TUK9rJJe4PZ-MP3qA>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 47, 48.

¹²⁴ Şimşek, s. 5.

maddi ve manevi varlıklarını geliştirebilmeleri, sosyal hak ve özgürlüklerin kâğıt üzerinde kalmaması açısından önemli araçlardır.¹²⁵ Sözü edilen durum açısından analık haline bağlı olarak gerçekleştirilen sosyal yardımların ve sosyal hizmetlerin kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirmeye katkısının varlığı şüphesizdir. Devletin gerçekleştirdiği hem sosyal hem kişisel kamu hizmetlerinin kaynağını ise Anayasanın m. 60/II hükmü oluşturur. “Devlet, sosyal güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” ifadesi ile sosyal güvenlik hakkının sağlanması açısından devletin sorumluluk ve ödevleri kamu hizmetleri ile ilişkilendirilebilir.¹²⁶

Anayasal kamu hizmetleri bağlamında devletin sorumluluğundan bahsedebilmek için sözü edilen hizmetlerin somutlaştırılması gerekir. Ancak bu halde idarenin sunmak zorunda olduğu ancak sunmadığı bir hakkı yerine getirme zorunluluğundan söz edilebilecektir. Anılan durum sosyal haklar açısından da geçerlidir. Her ne kadar sosyal hakların Anayasa Mahkemesinin denetimi dışında olduğunu belirten görüşlere rağmen¹²⁷ AİHM sosyal güvenlik hakkının yalnızca savunulmasını değil geliştirilmesi gerekliliğine belirtmiştir. Geliştirilme gerekliliğini dinamik yorum yöntemi kullanarak amaçlayan AİHM, sosyal güvenlik hakkını denetim kapsamında kabul etmiştir. *Airey v İrlanda* kararında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin yalnızca medeni ve siyasi hakları kapsadığı fikrini reddetmiştir.¹²⁸ Anayasa Mahkemesi tarafından 2015 yılında verilen bir Kararda bireysel başvurunun incelenebilmesi için

¹²⁵ Çetin, s. 104, 105.

¹²⁶ Çetin, s. 104.

¹²⁷ 2012 yılından itibaren Türk anayasal düzeni açısından Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru dönüm noktası olarak kabul edilmiş ve bireysel başvuru “anayasa şikâyeti” Anayasa Mahkemesinin hak temelinde anayasal yoruma yaptığı nispi katkının sosyal haklar üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı ifade edilmiştir. Mahkeme her ne kadar bireysel başvurunun başladığı 2012 yılından beri temel hakların korunmasına yönelik kararlar vermişse de sözü edilen koruma kişi hakları ve siyasi haklarla sınırlı kalmış, bireysel başvuru sosyal hakları korumaya yönelik bir imkân olarak görülmemiştir. Serkan Yolcu, “Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmış Doktora Tezi*, 2018, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=5z6ZEShD0d_L37Ndp2KdHA&no=U_k-2rAiMOslzJoc8f3G3w>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 421.

¹²⁸ *Airey v İrlanda*, N. 6289/73, KT: 99.1973., Sözü edilen Kararda sosyal hak ihlallerinin, kişi hakkı veya siyasi hak ihlali olarak görülüp koruma altına alındığı ifade edilmişse de AİHM tarafından verilen başka kararlarda aksi yönde görüş sergilendiği görülmektedir. Sözleşme’nin ekonomik ve sosyal hakları güvence altına almadığı ifade edilen *Pançenko v Litvanya* Kararında ““Sözleşme ücretsiz gecekondü, çalışma hakkı, ücretsiz tıbbi bakım ya da devletten belirli bir yaşam seviyesi için gereken mali yardım talebinde bulunma hakkı gibi ekonomik ve sosyal hakları güvence altına almamaktadır” ifadeleri yer bulmuştur. *Pancenko-Latvia* (N. 40772. 98), Karar Tarihi: 28.10.1999.

kamu gücü tarafından müdahale edildiği iddia edilen hakkın Anayasa ile güvence altına alınmış olmasının yanı sıra AİHS ve Türkiye'nin taraf olduğu ek protokollerin kapsamına girmesi gerektiği, sosyal güvenlik hakkı her ne kadar Anayasa ile güvence altına alınmış bir hak olsa dahi Sözleşme ile düzenlenen bir hak olmadığından bireysel başvuru konusu yapılabilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmiştir.¹²⁹

Kamusal hizmetlerin kurulması ve kaldırılması yasama organına ait bir görev olsa da mevcut bir kamu hizmetinin değiştirilmesi ve modernleştirilmesi idarenin takdir yetkisindedir. Sosyal kamu hizmetlerinden yararlanan kişiler hizmetin iyileştirilmesi için Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yoluyla iç hukuk yolunu tükettikten sonra başvurabilir. İdare uyarılma (değişkenlik) ilkesini gözeterek hizmetin uyarlanması talebini takdir yetkisini kullanarak kabul edebileceği gibi reddedebilir.¹³⁰ Anılan açıdan analık haline bağlı sosyal haklar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı bağlamında devletin ilgili alanda düzenleme yapma yükümlülüğünü ve bireylerinde sosyal güvenlik hakkı çerçevesinde taleplerini içeren haktır.

3. Analık Haline Bağlı Olarak Sağlanan Hakların Çalışma Hakkı İle İlişkisi

Türk Hukukunda Çalışma Hakkı, Anayasanın Temel Haklar ve Ödevler kısmının Üçüncü Bölümünde Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlığı altında 49. maddede düzenlenmiştir.

Çalışma hakkı herkesin arzu ettiği bir iş ve insan onurunu koruyacak bir gelir ile kişinin yaşamını sürdürmeyi güvence altına alan temel insan hakkıdır. Başka bir ifade ile çalışma hakkı, yaşama hakkı ile doğrudan bağlantılı bir haktır. Söz konusu hak kişinin yaşamını sürdürmeye yetecek bir iş ve gelir ile kişiliğinin gelişimine fayda sağlayacak toplumsal düzen içinde yaşamasını ve özgürleşmesini esas alan bir haktır.¹³¹

Çalışma hakkı içerisinde birden fazla boyutu barındıran bir haktır. Bir yönü

¹²⁹ AYM, Mehmet Hadi Tunç Başvurusu, Başvurma Tarihi: 2013/1958, KT: 7.7.2015, RG. 17.8.2015, 29448.

¹³⁰ Çetin, s. 109.

¹³¹ Pir Ali Kaya/Işın Ulaş Ertuğrul Yılmaz, "Uluslararası İnsan Hukukunda Çalışma Hakkı", *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı: 70, 2016/1, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/432546>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 57.

ile kişilerin çalışacak işe sahip olması anlamını ifade ederken diğer taraftan herkesin çalışma hakkının olması ve çalışma hakkının engellenmemesini güvence altına almayı amaçlar.¹³² Çalışma hakkını diğer hak ve özgürlüklerden ayıran bir özellik bu hakkın kullanılmasının kişinin dışındaki sebeplere bağlı oluşudur. Bu hak kişinin iş ve çalışma ortamı mevcutsa kullanılabilir bir haktır. Bunun yanı sıra çalışma hakkından bahsedebilmek için kişinin uygun çalışma koşullarının; iş güvenliği hakkının, işyerlerinin çalışma ve sağlık koşullarını uygun olmasını isteme hakkının ya da konu itibariyle çocuk, kadın ya da gençlerin özel olarak korunması ile ilgili hakların var olması gerekir.¹³³

Çalışma hakkı, devletlere koruma yükümlülüğü çerçevesinde işe ve eğitime eşit erişimi sağlamaya yönelik mevzuatı hazırlama yükümlülüğü de yükler. İşgücü açısından esnekliği artırmaya yönelik alınacak tedbirlerin işçilerin sosyal güvencelerinin azalmasına yol açmaması gerekir. Çalışma hakkını koruma yükümlülüğü bu açıdan zorla çalıştırma uygulamalarının engellenmesini de içerir.¹³⁴ Anayasa Mahkemesi tarafından 1989 yılında verilen Kararda; "...ferdi planda çalışmak bir hak ve ödevdir. Çalışma başlı başına ahlaki bir vazifedir... Çalışmanın bir hak olduğu noktasından hareket edilerek devletin çalışma imkanlarının, başka deyişle iş alanlarının dengeli gelişmesi için gerekli tedbirleri alması temel ödevlerindedir"¹³⁵ ifadeleri kullanılmıştır.

Çok sayıda kadın kendilerini yoksulluk sınırının üzerine çıkaracak ve güvenli koşullarda çalışmalarını sağlayacak "insana yakışır iş imkânından yoksundur. Pek çok kadın kendilerine destek olacak ve sağlık hizmetlerinden yararlanmalarını sağlayacak geleneksel hukuki korumalardan ve sosyal koruma sistemlerinden yoksundur. Benzer şekilde kadınların pek çoğu ayrımcılıktan, gebelik ve doğum gibi hallerde işini yitirme tehlikesinden korunamamaktadır."¹³⁶

¹³² Çetin, s. 267.

¹³³ İbrahim Ö Kaboğlu, "Anayasada Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları", Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu II Bildiriler. Pamukkale Üniversitesi 4-5-6 Kasım, Petrol İş, 2010, s. 46., Murat Şen, "İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 2014, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787329>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s. 148.

¹³⁴ Çetin, s. 270.

¹³⁵ AYM. 17.111989, E: 1989/6, E: 1989/42.

¹³⁶ Geleceğin Korunması: Annelik, babalık ve çalışma, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf>, Erişim Tarihi 16 Ocak 2024.

Kadın işçinin ya da evlat edinen kimselerin çalışma hakkını sağlamaya yönelik düzenlemeler İş Kanunu'nda yapılan değişiklikler neticesinde daha da kuvvetlendirilmiştir. Çoğunlukla çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrılmak zorunda kalan kadın işçilere getirilen yarım çalışma izni ve çocuğun mecburi ilköğretim çağına kadar kullanılabilir kısmı zamanlı çalışma hakkı esasen kadını iş hayatından uzak tutmamak adına getirilen düzenlemelerdir. Ancak amaç her ne kadar kadın çalışanın istihdamını artırmak olsa da çocuk sahibi olma ihtimali ve söz konusu haklardan yararlanma talebine yönelik ihtimaller işverenlerin işçi seçiminde kadın işçi adaylarını, erkek adaylara nazaran dezavantajlı konuma sürüklemektedir. Her ne kadar işverenin işletmesel kararlar kapsamında çalıştıracağı işçiyi seçme konusunda bir serbestisi kural olarak bulunsa da söz konusu serbestinin sınırlarını ayrımcılık yasakları ve İş Kanunu'nda öngörülmuş iş sözleşmesi yapma zorunluluğu bulunan haller oluşturmaktadır. Anılan açıdan Kanunlar ile öngörülmuş haklardan yararlanmak isteyen işçilere karşı ayrımcı bir muamele sergileyen işverenler hakkında caydırıcı yaptırımlar getirilmesi işverenlerin tutumunun değişmesinde bir nebze de olsa olumlu rol oynayabilir. Nitekim Alman hukukunda söz konusu duruma ilişkin hazırlanan Kanunda işçiyi feshe karşı koruyan özel düzenlemeler getirilmiştir. BEEG'nin 18. maddesinde ebeveyn izni sahiplerinin, feshe karşı korunması amaçlanmıştır. Ebeveyn izni kullanan kimsenin iş sözleşmesi; ebeveyn izninin başlamasından 8 hafta öncesinden başlayarak ebeveyn izni süresinde kural olarak feshedilemez. Fesih yasağı hem geçerli nedenlerle fesihle hem haklı nedenlerle fesihle söz konusudur.¹³⁷ İşçi ebeveyn izni esnasında iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymak şartıyla sona erdirebilir.¹³⁸ BEEG'nin 19. maddesi ise işçinin fesih hakkını düzenlemiştir. İşçi üç aylık ihbar sürelerine uymak kaydıyla ebeveyn izninin sonunda iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Ebeveyn izni döneminde işçinin fesih hakkı, ebeveyn izninden bağımsız olarak değerlendirilmelidir. İşverenin kabul etmesi durumunda ise 3 aylık feshi ihbar süreleri daha da kısaltılabilir. Ayrıca tarafların genel hükümlere göre fesih hakkı saklı olup, taraflar diledikleri zaman iş sözleşmelerini anlaşarak sona erdirebilirler.¹³⁹

¹³⁷ Taşdemir, s. 90., Geçerli fesih ve haklı fesih nedenleri dışında fesih yasağına ilişkin istisnai birkaç durum bulunmaktadır. Şirket iflası söz konusu duruma örnek verilebilir. Sözü edilen durumda dahi denetim makamın (Aufsichtbehörde) feshi onaylaması gerekir. <<https://handbookgermany.de/tr/parental-leave>>, Erişim Tarihi 19 Ocak 2024.

¹³⁸ <<https://handbookgermany.de/tr/parental-leave>>, Erişim Tarihi 19 Ocak 2024.

¹³⁹ Taşdemir, s. 91.

Analık ve ebeveyn izinleri; çocuk sahibi olan kadınların çalışma hayatına devam edebilmelerini ve istihdama dahil olabilmeleri için önerilmiş geçici/sürekli izin uygulamalarıdır.¹⁴⁰

Analık sigortası kapsamında işçiye sağlanan birtakım ödemeler (geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği) ayrıca işçinin çalışmadığı esnada da maddi bakımdan gelir kaybını telafi etmeyi amaçlayan düzenlemelerdir. Bu açıdan söz konusu ödenek miktarlarının yükseltilmesi onurlu bir yaşam sürme adına elzemdir. Emzirme ödeneği her bir çocuk için doğum anında yaşaması şartıyla (canlı doğum) doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenerek Bakanlık Makamınca onaylanan tarife üzerinden verilir. Söz konusu ödenek 2024 yılı için 857,00 TL olarak belirlenmiştir. Analık sigortasından sağlanan haklar dışında yapılan doğum yardımı çerçevesinde birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları içinse 600 TL tutarında bir defaya mahsus doğum yardımı ödemesi yapılmaktadır. Bahsi geçen ödenekler ya da yardımlar kapsamında ödenen paraların miktarının değerlendirmeye tabi tutulamayacak kadar komik rakamlar içerdiği açıktır.

4. Analık Sigortası Kapsamında Sağlanan Hakların Sağlık Hakkı İle İlişkisi

Sağlık hakkı; iyi yaşam sürmek ve hayatını devam ettirmek için insanın en temel ihtiyaçlarından bir diğeridir. Yaşamın ayrılmaz parçası olan sağlık hakkı anayasal düzeyde ele alındığı gibi uluslararası insan hakları belgelerinde de düzenlenmiş bir insan hakkıdır. Sağlık hakkı içeriği itibariyle üç çekirdek hakkı barındıran bir haktır. Temel sağlık hakkı olan haklardan ilki koruyucu/önleyici sağlık hakkıdır. İkinci sağlık hakkı ise tıbbi kaynaklara ulaşma hakkıdır. Sağlık hakkı kapsamındaki üçüncü çekirdek hak ise sağlık hizmeti sağlayıcılarına karşı ileri sürülebilecek haklardır.¹⁴¹ Anayasa Mahkemesinin 2013 tarihli Kararında sağlık hakkının tanımı yapılmıştır. Karara göre; “kişinin toplumdan, devletten sağlığının korunmasını, gerektiğinde tedavi edilmesini, iyileştirilebilmesini, toplumun sağladığı imkanlardan faydalanabilmesini” ifade eder.¹⁴²

¹⁴⁰ Sumbas, s. 173.

¹⁴¹ Sultan Tahmazoğlu Üzeltürk, *Anayasa Hukuku Açısından Sağlık Hakkı*, 1. Bası, Legal, 2012, s. 17, 18.

¹⁴² AYM 03.10.2013, E: 2012/103, K: 2013/105.

Hem anayasal düzeyde hem de uluslararası insan hakları belgelerinde düzenlenmiş sağlık hakkı; bireyin diğer haklardan hatta hakların en önemlisi sayılan yaşam hakkından tam anlamıyla yararlanabilmesi için oldukça önemlidir. Sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşamayı içerisinde barındıran sağlık hakkı; sosyal güvenlik hakkının hayata geçirilmesi ve onun tanımlanması açısından da oldukça önemlidir. Sağlık hizmetleri ve bu hizmetlerin araçlarının belirli bir ücret ya da bedel karşılığında sunulduğu ülkelerde; toplumun söz konusu bedeli karşılamaktan yoksun kalan kesimleri açısından sağlık hakkı ve sosyal güvenlik hakkının birbirinden ayrı düşünülmesi mümkün değildir. Sağlık haklarının anayasal düzeyde tanınmış olması, bu hakların anayasal kamu hizmeti şeklinde düzenlenmesi sonucunu doğurmuştur.¹⁴³

Sağlık hakkının diğer haklarla ilişkisi incelenirken, sağlık hakkının sosyal haklar kategorisinde yer alması ve çoğu zaman da devlete sorumluluk yükleyen pozitif statü hakkı olduğunun göz önünde bulundurulması gerekir. Sosyal hakların niteliği esasen sağlık hakkının sınırları ve gerçekleştirilmesi konusunda belirleyici olmaktadır.¹⁴⁴

Sağlık hakkı özellikle toplumun dezavantajlı kesimini oluşturan gruplar bakımından daha fazla anlam ifade etmektedir. Bu hakla beraber kişiler fiziksel ve ruhsal sağlıklarını koruyabilmekte bunun yanında toplum dışına itilme duygusundan arınabilmekte ve toplumsal yaşama katılabilme olanağı elde etmektedir.¹⁴⁵ Hal böyleyken analık sigortası ile sağlanan haklar çerçevesinde ve genel sağlık sigortası çerçevesinde bireylere birtakım sağlık yardımları yapılmakta ve söz konusu yardımlar devlet tarafından desteklenmektedir. Sosyal hakların ortak paydasının söz konusu hakların “devletlerin mali kaynakları elverdiği ölçüde sosyal iyinin sağlanması için adımlar atılmasını gerektirmeleri” olduğu göz önüne alındığında sağlık hakkının esasen hak olmaktan daha ziyade ulaşılmak istenen bir hedef olduğu ifade edilmiştir.¹⁴⁶

5. Analık Sigortası Kapsamında Sağlanan Hakların Eşitlik İlkesi İle İlişkisi

Sanayi devriminden sonraki süreçte çalışma koşulları göz önüne alındığında kadınların çalışma hayatına devam edebilmeleri için analık/

¹⁴³ Çetin, s. 260.

¹⁴⁴ Çetin, s. 264.

¹⁴⁵ Bulut, s. 204, 205.

¹⁴⁶ Çetin, s. 265.

ebeveyn izinlerinin kadınların pratik ve stratejik ihtiyaçlarına olumlu cevap verebilecek uygulamalar olduğu söylenebilir. Kadın ve erkeklerin eşit şartlarda istihdam edilebilmelerinin öngörüldüğü çalışma hayatında ve toplumsal cinsiyet eşitliğini temel edinmiş bir toplum arayışında, sözü edilen düzenlemelerin yalnızca kadınlara yönelik olarak algılanmasının miadını doldurduğu söylenebilir. Her geçen gün kadınların daha fazla sayıda çalışma hayatına dahil olması ve çocuk bakımında yalnızca kadını sorumlu gören izin uygulamaları kadınları daha fazla çifte yükün, eşitsizliğin ve ev içi emeğin sorumlusu ve mağduru konumu haline getirmektedir. Bu açılardan ebeveyn izinlerine yönelik getirilmiş düzenlemelerde ilk yaklaşım toplumsal cinsiyet eşitliğine dair zihniyetin tezahür etmesi bir diğeri ise kadınlar ve erkekler arasında çalışma hayatında fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesidir.¹⁴⁷

Kadınlar çalışma hayatının dezavantajlı grupları arasında sayılmaktadır. Öyle ki kadınların yalnızca kadın olması ve ileride hamile olma süreçlerine dair bir ihtimal olması dahi kadınların çalışma hayatında yer edinmemelerine ilişkin büyük bir sebeptir. Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) tarafından verilen *Dekker v VJV Centrum* kararı işçi adayının hamilelik nedeniyle işe alınmamasına ilişkin en önemli kararlardan birisidir. Başvuranın işin gerektirdiği nitelikleri taşımasına rağmen ve işveren tarafından uygun aday olarak nitelendirilmesine rağmen, hamile olması sebebiyle işe alınmaması cinsiyet temelinde doğrudan ayrımcılık olarak değerlendirilmiştir. Söz konusu ayrımcılığın işverenin ekonomik menfaati de dahil olmak üzere diğer menfaatlerle haklı ya da meşru gösterilemeyeceği ifade edilmiştir. ABAD söz konusu durumu şu şekilde ifade etmiştir “...hamilelik nedeniyle sadece kadınların istihdamının reddedilebileceği ve dolayısıyla böyle bir reddin cinsiyet temelinde doğrudan ayrımcılık teşkil ettiği göz önünde bulundurulmalıdır. Hamilelik nedeniyle işe gelmemenin mali sonuçları nedeniyle istihdamın reddedilmesi, esasen hamilelik olgusuna dayalı olarak değerlendirilmelidir. Bu tür bir ayrımcılık, hamile bir kadını işe alan bir işverenin doğum izni süresince uğrayacağı mali kayba ilişkin gerekçelerle haklı gösterilemez.”¹⁴⁸

¹⁴⁷ Sumbas, s. 173.

¹⁴⁸ 8 November 1990, Case C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker and Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus, <https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:61a79cb0-7c8e-4507-977c-bbbc20cf4c47.0002.03/DOC_1&format=PDF>, Erişim Tarihi 16 Ocak 2024, parag. 12.

Türkiye'nin de taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde (CEDAW), hamilelik ya da analık iznini kullanan işçilerin işten çıkarılması ve kendilerine karşı ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Ayrıca, çocuk bakımevlerinin geliştirilerek anne-babaların aile yükümlülüklerini, kamu hayatına katılmayla birleştirmeyi amaçlayan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasının teşvik edilmesi gerekliliği belirtilmiştir. CEDAW ilgili hizmetleri devletin sorumluluk alanı içerisinde görmekte ve bu sorumluluğun profesyonel bakım hizmetleriyle sağlanmasını teşvik edici yaklaşım benimsemektedir.¹⁴⁹

Türk Hukukunda iş sözleşmesinin kurulması esnasında gebelikleri nedeniyle işe alınmayan işçilerin başvurusu neticesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu tarafından verilen kararlarda¹⁵⁰ işverenler idari para cezası yaptırımına tabi tutulmuştur. Benzer şekilde çok yakın bir tarihte Kurul tarafından verilen 2023/456 sayılı Kararda da işe alımda memurluk sınavını kazanan başvuran işçi adayının hamile olduğunu Bankaya bildirmesinin ardından atama onayının iptal edilmesi neticesinde cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kaldığı sonucuna varılarak muhatap işveren hakkında 89.571 Türk lirası idari para cezası uygulanmıştır.¹⁵¹

Eşitlik ilkesi açısından denilebilir ki; ebeveyn izninin ya da analık haline bağlı olarak öngörülen izinlerin amacı evrensel olarak kabul görmüş olan analık/doğum iznini tamamlayan ve anne ve babanın her ikisini de içine alan eşitlikçi bir düzenleme sunmak olmalıdır. Türkiye'nin taraf olduğu pek çok uluslararası antlaşma, çocuk bakımına dair izin düzenlemelerinin eşitlik ilkesine uygun yapılması gerekliliğini savunmaktadır. Sözü edilen duruma Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı m. 33 örnek verilebilir. Düzenlemede ebeveyn izni hakkı, sosyal bir hak olarak sınıflandırılmıştır. Benzer şekilde 1996 tarihli 34 sayılı Avrupa Birliği Ebeveyn İzni Sözleşmesi'nde de kadın-erkek arasındaki cinsiyetçi rollerin dönüşümü noktasında ebeveyn izinleri düzenlenirken toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı uygulamalar teşvik edilmiştir.¹⁵² Analık haline bağlı olarak uygulanan doğum sonrası yarım

¹⁴⁹ CEDAW tam metni için; <<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>>, Erişim Tarihi 22 Ocak 2024.

¹⁵⁰ TİHEK 2020/176 Karar Sayılı Kararı ve 2020/8 Karar Sayılı Kararı., <www.tihek.gov.tr>, Erişim Tarihi 16 Ocak 2024.

¹⁵¹ <<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/ois4s6.%20s>>, Erişim Tarihi 16 Ocak 2024.

¹⁵² Sumbas, 174.

çalışma izninin ve kısmi çalışma izninin ebeveynlerden yalnızca kadına tanınmamış olması eşitlik ilkesinin sağlanması açısından yerindedir. Bunun gibi düzenlemenin aynı zamanda evlat edinen eşlere ya da çocuğu tek başına evlat edinen kimselere sağlanmış olması cinsiyet temelinde ya da medeni hal temelinde ayrımcılığın gündeme gelmemesi açısından isabetlidir.

Analık haline bağlı olarak öngörülen zorunlu dinlenme izni olarak nitelendirilen analık izni süresince ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin ise yalnızca çalışan kadın sigortalıya tanınıp, kadının doğum esnasında ya da doğum sonrasında ölmesi halinde bu haktan babanın faydalanması durumunda veya analık izninden evlat edinenlerin faydalanması halinde bu kişilerin geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanamamaları ise eşitlik ilkesine aykırılık teşkil eden bir durumdur. Kanun ile verilmiş dinlenme hakkı bir anlamda karşılığında devlet tarafından yardımın sağlanmaması nedeniyle yalnızca kâğıt üzerinde kalan bir hak olarak nitelendirilebilir. Kişiler geçim kaygısıyla ücretlerinden mahrum kalmamak için bu izin sürelerini kullanamayacaklardır. 5510 sayılı Kanunda yapılacak değişikliklerle beraber analık iznini kullanan kişi her kim olursa olsun izni kullandığı süre içerisinde kendisine geçici iş göremezlik ödeneği verileceğinin kararlaştırılması Anayasal hakların kullanılması açısından yerinde olacaktır.

SONUÇ

Kadın çalışanın çalışma hayatında aktif bir şekilde rol alması için kadının aile yaşamı ve çalışma yaşamı arasında uyumun sağlanması gerekir. Bunun gibi refah devletten bahsedebilmek için kadın ve erkeğin işgücü piyasasına birlikte katılımı sağlanmalıdır. Kadının çalışma hayatından uzak kalmaması için onun lehine pozitif ayrımcılık teşkil eden birtakım düzenlemelerin yapılması zorunludur. Özellikle kadınların annelik süreciyle beraber çalışma hayatından uzaklaştıkları bir gerçektir. Ayrıca, analık süreciyle beraber kişinin giderlerinde meydana gelecek artış kaçınılmazdır. Kişilerin geleceğe güvenle bakabilmesi ve tehlikelerden uzak kalabilmesi için sosyal devlet tarafından toplumsal risklere karşı korunması gerekir. Bu kapsamda annenin hem gelir kaybını ya da gider artışını telafi etmek amacıyla sosyal sigorta sistemi kapsamında birtakım ödemeler gerçekleştirilmektedir. Emzirme ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği sosyal sigortalar sisteminde doğum yapan kadın işçiye ya da eşi çalışmayan erkek işçiye yapılan ödemelerdir. Sözü edilen ödemeler yanında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından doğum yardımı yapılmakta ve analık haline bağlı olarak çeşitli sosyal hizmetler verilmektedir. İş Kanunu'nda da kadının iş hayatı ve aile hayatı arasındaki

uyumun sağlanması amacıyla çeşitli izin süreleri öngörülmektedir. Üstelik sözü edilen sürelerle ilişkin haklar yalnızca kadın çalışanlara değil aynı zamanda çocuk sahibi olan erkek çalışanlara ya da belirli yaş altında çocuğu evlat edinen kimselere de tanınan sosyal bir haktır. Doğum sonrası yarım çalışma izni ve mecburi ilköğretim çağı başlayana kadar kısmi süreli çalışma hakkı gibi doğum sonrası ücretsiz doğum izni gibi haklar anayasalarda yer alan temel hakları gerçekleştirme amacına yönelik haklardır.

Sosyal güvenlik hakkı; sağlık hakkı, yaşam hakkı ve kişinin maddi ve manevi bütünlüğünü koruma ve geliştirme hakkı ile sıkı bir bağlantı içerisindedir. Bireyi toplumsal risklere karşı koruma kapsamı içerisinde analık haline bağlı olarak gerçekleştirilen düzenlemeler esasen anayasalarda yer alan temel hak ve özgürlükleri sağlamak amacını da içermektedir. Bu açıdan yaşam hakkı, sağlık hakkı, çalışma hakkı ve kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkının analık düzenlemeleri ile bağlantısı kuşkusuzdur. Üstelik bu haklar kapsamında korunmak istenen yalnızca anne değil aynı zamanda çocuktur. Doğum öncesi süreçte anne karnında bebeğin sağlığı ve annenin sağlığı yine doğumdan sonra hem annenin hem çocuğun sağlıklarını iyileştirmek amacıyla verilen yasal doğum izinleri kaliteli yaşam hakkının sağlanması, sağlık hakkı, kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirmesi açısından olması gereken düzenlemelerdir. Sağlıklı bir toplum için annenin ve bebeğin fizyolojik sağlığı kadar psikolojik sağlığı da önemlidir. Çalışma hakkı kapsamında ise kadınların istihdam edilme oranlarının düşük olmasında en büyük etken kadının ev işinde esas sorumlu olarak görülmesi ve ev yaşamı ile çalışma yaşamı arasında uyum sağlayamayacağı düşünülen kadının istihdamda tercih edilmemesidir. Bu açıdan kısmi çalışma süreleri kadının ev yaşamından kopmadan çalışma yaşamına, çalışma yaşamından kopmadan da ev yaşamına odaklanmasını sağlayacaktır. Ayrıca cinsiyet temelinde ayrımcılığın önlenmesi açısından kadınların da istihdam da aktif bir şekilde var olabilmeleri için kadınlara yönelik pozitif düzenlemeler, sosyal bir devlet olmanın getirisi olarak devlet tarafından yapılması zorunlu olan düzenlemelerdir.

KAYNAKÇA

- Baskan Ş E, “4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinlerle Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 2016, <<https://www.jurix.com.tr/article/12640>>, Erişim Tarihi 25 Şubat 2024, s, 89-131.
- Bulut N, “Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar”, 1. Bası, On İki Levha, 2009.
- Canbolat T/ Özkan S D, “Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler”, *İş ve Hayat*, 3 (6), 2017, < <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/404427>>, Erişim Tarihi 25 Şubat 2024, s, 105-136.
- Çakar A S, “Sosyal Hakların Gerçekleştirilebilirliği”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmış Doktora Tezi*, 2018, <<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>>, Erişim Tarihi 25 Şubat 2024.
- Çalışkan A, “İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri”, 1. Bası, On İki Levha, 2018.
- Çelik N / Caniklioğlu N / Canbolat, T / Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 36. Bası, Beta, 2023.
- Çetin E, “Ulusal ve Uluslararası Hukuk Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı ve Etkinleştirilmesi”, Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 2. Bası, Yetkin, 2021.
- Doğan S, “İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması”, 1. Bası, Seçkin, 2022.
- Ekonomi M, “Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”, *Legal İSGHD*, 14 (53), 2017, <https://legal.com.tr/Book/WdDM40n4gkuYxo11gLv77w/9a3eebc361a14fc1a50a99ec70389490?s=>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s, 21-59.
- Ermumcu S D, “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı Ödeneği”, *D.E.Ü Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan*, 19 (Özel Sayı), 2017, <<https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/11-SENEM-DEGER-ERMUMCU.pdf>>, Erişim Tarihi: 25 Şubat 2024, s, 1997-2027.

- Ertürk A. A, “Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, (23)1, 2017, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/331996>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, 345-369.
- Ezer B, *Kişisel Durum Değişikliklerinin Sosyal Güvenlik Hukukunda Etkileri*, 1. Bası, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2021, s. 340.
- Gümüş A. T, “Türk Anayasasında Kişinin Maddi ve Manevi Varlığını Koruma ve Geliştirme Hakkı”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 2005, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/262632>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s, 133-172.
- Güzel A / Okur A. R / Caniklioğlu N, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 19. Bası, Beta, 2021.
- Kaboğlu İ. Ö, “Anayasada Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları”, Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu II Bildiriler. Pamukkale Üniversitesi 4-5-6 Kasım, Petrol İş, 2010.
- Karan U, “Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası”, 1. Bası, On İki Levha, 2017.
- Kaya P. A / Ertuğrul Yılmaz I. U, “Uluslararası İnsan Hukukunda Çalışma Hakkı”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı: 70, 2016/1, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/432546>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s, 55-80.
- Kılınç G. M, “Doğuma Bağlı İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması”, *Eskişehir Barosu Dergisi*, 8 (1), 2023, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3047677>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s, 121-135.
- Korff D, Yaşam Hakkı-Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 2. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Kılavuz Kitap. Avrupa Konseyi İnsan Hakları El Kitapları, No.8, Belçika: 2006.
- Köseoğlu A. C, “Türk İş Hukukunda Analık”, *İş ve Hayat Dergisi*, 2 (4), 2016, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/299572>> Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s, 97-124.
- Kurt R, “Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı”, *Mali Hukuk Dergisi*, 14 (159), 2018, <<https://legal.com.tr/Book/>

WdDM40n4gkuYxo11gLv77w/b17aad4be5240789b3471a41544bba7?s=>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s, 705-725.

Manav Özdemir E / Erdoğan C, “Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması”, *Sicil*, Sayı: 45, 2021, <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/504895/turk-hukukunda-kadin-calisanlari-analiginin-korunmasi> Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s, 106-127.

Ocak S, “Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, *İş ve Hayat*, 3(5), 2017, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/945270>> , Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s, 174-227.

Reich N, “Who Cares? Determinants of the Fathers’ Use of Parental Leave in Germany”, *Institute of International Economics Working Paper*, 2010, <<https://ssrn.com/abstract=1619345>>, Erişim Tarihi 14 Ocak 2024. 1-3.

Sumbas A, “Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni”, *Hacettepe HFD*, 8 (2), 2018, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/659201>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s, 167-194.

Sümer H. H, “İş Hukuku”, Gözden Geçirilmiş 26. Bası, Seçkin, 2022.

Süzek S, “İş Hukuku”, 21. Bası, Beta, 2021.

Şahin Emir A, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık”, 1. Bası, Adalet, 2019.

Şakar M, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 14. Bası, Beta, 2021.

Şen M, “İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 2014, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787329>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s, 143-162.

Şimşek O, “Anayasa Hukukunda İnsan Onuru Kavramı ve Korunması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Doktora Tezi*, 1999, <<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=JUcn3TUK9rJJe4PZ-MP3qA&no=JUcn3TUK9rJJe4PZ-MP3qA>>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024.

Tacir H, “Yaşama Hakkı Kapsamında Yaşamın Başlangıcı”, *Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 19(2), 2013, s, 1301-1321.

- Tahmazoğlu Üzeltürk S, *Anayasa Hukuku Açısından Sağlık Hakkı*, 1. Bası, Legal, 2012.
- Taşdemir Y, “Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği”, 1. Bası, On İki Levha, 2019.
- Tuaç P, “Analık Halinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar-6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 2007, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/627601>> Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s, 21-53.
- Ulaşan F, “Limits and Exclusions of the Right to Life Under the European Convention on Human Rights and Turkish Law”, *KHM*, 3(2), 2023, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3328358> >, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024, s, 525-549.
- Yıldırım E, “Sosyal Hakların Dava Edilebilirliği/Edilemezliği ve Anayasa Mahkemeleri: Türk Bakış Açısı”, *Anayasa Yargısı*, Sayı: 31, 2014, <<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/939460>>, s, 153-159.
- Yolcu S, “Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmış Doktora Tezi*, 2018, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=5z6ZEShD0d_L37Ndp2KdHA&no=U_k-2rAiM0slzJoc8f3G3w>, Erişim Tarihi 28 Ocak 2024.
- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara: 2001 <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 9 Ocak 2024.
- <<https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/>>, Erişim Tarih 16 Ocak 2024.
- <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 23 Ocak 2024.
- <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf> Erişim Tarihi 16 Ocak 2024.
- <<https://handbookgermany.de/tr/parental-leave>>, Erişim Tarihi 19 Ocak 2024.
- <https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:61a79cb0-7c8e-4507-977c-bbbc20cf4c47.0002.03/DOC_1&format=PDF>, Erişim Tarihi 16 Ocak 2024.
- <<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>>, Erişim Tarihi 22 Ocak 2024.

<<https://www.tihек.gov.tr/public/images/kararlar/ois4s6.%20s>>, Erişim Tarihi 16 Ocak 2024.

<www.tihек.gov.tr>, Erişim Tarihi 16 Ocak 2024.

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf> Erişim Tarihi 15 Ocak 2024.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156> Erişim Tarihi 19 Ocak 2024.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C183> Erişim Tarihi 19 Ocak 2024.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190> Erişim Tarihi: 19 Ocak 2024.

<https://aile.gov.tr/media/33674/acshb_2019-2023-stratejik-plan.pdf> Erişim Tarihi 12 Ocak 2024.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document> Erişim Tarihi 23 Ocak 2024.

<https://aile.gov.tr/media/33674/acshb_2019-2023-stratejik-plan.pdf> Erişim Tarihi 12 Ocak 2024.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document> Erişim Tarihi 23 Ocak 2024.

<<https://www.escr-net.org/caselaw/2006/government-republic-south-africa-ors-v-grootboom-ors-2000-11-bclr-1169-cc>> , Erişim Tarihi 25 Şubat 2024.