

DEVLET MEMURLARINA TANINAN YARIM ZAMANLI ÇALIŞMA HAKKI

The Statutory Right to Part-Time Work Granted to Civil Servants

Ayşe Almila TANRIVERDİ*

Özet

Kadınların iş hayatına katılımı, pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de iş ve aile yaşamı dengesinin kurulmasında bazı zorlukları beraberinde getirmektedir. Bu zorlukların aşılması ve geleneksel rollerin dönüşümü pek çok ülkede hukuki düzenlemeler yoluyla desteklenmiştir. 1982 Anayasası’nda yer alan sosyal devlet, eşitlik gibi temel ilkeler ve Anayasa’nın aileye ve ailenin toplumdaki yerine verdiği önem birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye’de de iş ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik benzer düzenlemelerin anayasal temelinin bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, ülkemizde memurlara yarım zamanlı çalışma hakkının tanınması, diğer ülke uygulamalarıyla karşılaştırıldığında görece geç gerçekleşmiştir. Yarım zamanlı çalışma hakkının Kanun’da düzenlenmesine rağmen uygulanmasına ilişkin mevzuatın bulunmaması hakkın kullanılmasına ilişkin hukuki ve idari belirsizliklere neden olmuştur. 18.07.2025 tarih ve 32959 sayılı Resmi Gazete ile Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik çıkarılmıştır. Böylece yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir. Çıkarılan bu Yönetmelik, her ne kadar kamu görevlilerinin iş ve aile yaşamı dengesini destekleyen pek çok olumlu düzenleme içerse de bazı hükümlerinin uygulamada sorunlara yol açabilecek yönleri de bulunmaktadır. Bu çalışmada, yarım zamanlı çalışma hakkı, 1982 Anayasası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve ilgili Yönetmelik çerçevesinde incelenmekte; seçilmiş ülke örnekleriyle karşılaştırmalı olarak değerlendirilerek Türkiye’de memurlar bakımından yarım zamanlı çalışma hakkının geliştirilmesi gereken yönlerine ilişkin öneriler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Devlet memuru, kamu görevlisi, yarım zamanlı çalışma, esnek çalışma, ebeveyn izni, çalışma hakkı, ailenin korunması, çocuk hakları

Abstract

Women’s participation in working life, as in many countries, gives rise to challenges in achieving a balance between work and family life in Türkiye. The need to overcome these challenges and to transform traditional roles has been supported in many countries through legal regulations. When the fundamental principles enshrined in the 1982 Constitution—such as the social state and equality—together with the importance attributed to the family and its role in society are taken into account, it becomes evident that Türkiye has a constitutional basis for regulations aimed at balancing work and family life. Nevertheless, the recognition of the right to part-time work for civil servants in Türkiye occurred relatively late compared to the practices of other countries. Although

➤ Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 15.9.2025

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 13.1.2026

* Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kamu Hukuku Bölümü İdare Hukuku ABD., Gaziantep/Türkiye, E-posta: almilaayse@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5215-1527>.



the Civil Servants Law No. 657 grants parent civil servants the right to part-time work due to childbirth and adoption, no implementing regulation was introduced immediately following this statutory recognition. This regulatory gap led to legal and administrative uncertainties regarding the exercise of the right, despite its formal inclusion in the Law. On 18 July 2025, the Regulation on the Exercise of the Right to Part-Time Work by Civil Servants was promulgated in the Official Gazette No. 32959, thereby establishing the procedures and principles governing the use of this right. Although the Regulation contains several provisions that support the reconciliation of work and family life for civil servants, certain aspects of its content may give rise to difficulties in practice. This study examines the right to part-time work within the framework of the 1982 Constitution, the Civil Servants Law No. 657, and the relevant Regulation, and evaluates the Turkish legal framework through a comparative analysis with selected country practices. Finally, the study offers recommendations for improving the implementation and effectiveness of the right to part-time work for civil servants in Türkiye.

Key words: Civil servant, public official, part-time work, flexible work, parental leave, right to work, protection of family, children's rights

GİRİŞ

Kadınlar, özel sektörde olduğu kadar kamu kurumlarında da devlet memuru statüsüyle çalışma hayatında aktif biçimde yer almaktadır. Kadının çalışma hayatına katılımı, 1982 Anayasası'nda düzenlenen çalışma hakkının doğal bir görünümüdür. Kadının iş hayatında var olması, aile hayatındaki kadına geleneksel anlamda biçilen rollerde bazı değişiklikleri gerekli kılmaktadır. Bu değişiklik ihtiyacı, iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına ilişkin hukuki düzenlemeleri gerekli kılmaktadır. Yalnızca kadın memur bakımından değil erkek memur bakımından da iş ve aile dengesinin kurulmasının desteklenmesi oldukça önemlidir. İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması sorunu, günümüz kamu personel rejiminin öne çıkan sorunlarından biridir.

Bu bağlamda, doğum ve evlat edinme gibi aile hayatını doğrudan etkileyen konular yalnızca kadın memurları değil aynı zamanda erkek memurları da doğrudan ilgilendiren konulardır. Konu, ebeveynlik temelli bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Bu konuların hukuk tarafından da düzenlenme ihtiyacının bulunduğu kaçınılmazdır.

Kamu personel rejiminde doğum ve evlat edinmeye ilişkin güncel çalışma modellerinin düzenlendiği görülmektedir. Bu kapsamda; kamu görevlilerine tanınan yarım zamanlı çalışma hakkı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmekte ve bu hakkın kullanımına ilişkin usul ve esaslar da Kanun'a dayanarak çıkarılan Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik ile düzenlenmektedir. Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik çalışmada, kısaca Yönetmelik olarak anılacaktır.

Bu çalışmada, 1982 Anayasası'nın yarım zamanlı çalışma hakkını ilgilendiren düzenlemeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki doğum ve evlat edinme nedeniyle tanınan yarım zamanlı çalışma hakkı ve Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik incelenmekte-

dir. Ülkemizdeki düzenlemeler, seçilmiş ülke uygulamalarıyla karşılaştırılmakta ve yarım zamanlı çalışma hakkının memurlara ilişkin uygulaması değerlendirilerek uygulamanın geliştirilmesine ilişkin öneriler sunulmaktadır.

I. YARIM ZAMANLI ÇALIŞMA KAVRAMI

Esnek çalışma biçimlerinin en eski ve en bilinen türlerinden biri olan yarım zamanlı çalışma¹, kısmi süreli ya da part-time şeklinde çalışma olarak ifade edilmektedir.² Türk Dil Kurumunun sözlüğünde “part-time” ifadesinin açıklaması ise “yarım gün” ifadesine atıfta bulunmakta ve yarım gün ifadesinin anlamı ise “belirli veya alışılmış çalışma saatlerinin yarısı olan süre” olarak tanımlanmaktadır.³ Normal çalışma süresinden kısa, düzenli ve isteğe bağlı olma kısmi çalışma süresinin temel özelliklerindendir.⁴ Ülkelerin yasal düzenlemelerine göre yarım zamanlı çalışmanın kaç saatin altındaki çalışmayı ifade ettiği değişmektedir.⁵

Yarım zamanlı çalışma, bir esnek çalışma modelidir. Yarım zamanlı çalışma, kamu personel hukukunda önemli bir gelişme olup kamu personel rejiminin katı yapısını esneten bir nitelik taşımaktadır. Normal haftalık çalışma süresinin altında kalan bu çalışma biçimi, çoğunlukla öğrenciler, emekliler ve ev kadınları tarafından tercih edilmektedir.⁶ Özellikle iş ve aile dengesini kurabilmek için kadın ya da erkek fark etmeksizin ebeveynlerin ihtiyaç duyduğu bir çalışma modelidir. Çalışma süresindeki esneklik, ebeveynlere iş programlarını çocuk bakım merkezlerinin veya okulların saatlerine uygun biçimde düzenleme olanağı tanımakta; böylelikle iş ve aile yaşamı arasındaki denge daha güçlü bir şekilde kurulabilmektedir.⁷

İş-yaşam dengesi açısından önemli bir yere sahip ve esnek istihdam biçimleri arasında en yaygın olan yarım zamanlı çalışma⁸ ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte erkeklere nazaran kadınlar daha fazla yarım zamanlı çalışmaktadır.⁹ Kadınlar arasında da çocuk sahibi olmayan kadınların yarı zamanlı çalış-

¹ İnci Kuzgun, ‘Türkiye’de Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi’ (2004) 22(2) *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 22.

² Mehmet Kaya ve Bahar Burtan Doğan, ‘Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma’ (2016) 15(58) *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 1078.

³ <https://sozluk.gov.tr/>, 15.11.2025.

⁴ Yücel Öztürkoglu, ‘Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri’ (2013) 1(1) *Beykoz Akademi Dergisi* 112.

⁵ Detaylı bilgi için bkz. Nurgün Kul Parlak, ‘İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi’ (2016) 5(2) *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 123.

⁶ S Uğur ve Y Yiğit, ‘İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı’ (2017) 6(1) *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 96.

⁷ B Metin, ‘İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri’ (2017) *I TİSK Akademi*, 33.

⁸ Kul Parlak (n 5) 133.

⁹ Kul Parlak (n 5) 123.



ma oranının daha düşük olduğu (%20,0), bir çocuk sahibi annelerde bu oranda belirgin bir artış olduğu görülmektedir (%31,3)¹⁰. Annelerin yarım zamanlı çalışma biçimine yönelmelerinin uzun çalışma saatleri ile aile sorumluluklarının uyuşmaması ve çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği veya pahalılığı nedeniyle olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.¹¹ Çocuk sahibi olduktan sonra, yoğun çalışma süreleri nedeniyle ebeveynlerin iş yükü önemli ölçüde artmaktadır. Çalışmanın günün büyük bir bölümünü kapsaması, ebeveynlerin çocuk bakımında ve yetiştirilmesinde yetersiz kalmasına yol açmakta; bu da ailevi sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.¹²

Kadınların istihdamda daha fazla yer almalarını sağlamak, günümüzde hemen her devletin temel amaçlarından biri haline geldiği gibi yaşlı nüfus oranının artmasını önlemek ve genç–yaşlı nüfus dengesini korumak için doğum oranlarının artırılması da devletlerin öncelikli hedefleri arasındadır.¹³ Gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması ve çalışma çağındaki nüfusun azalması, üretim süreçlerinde işgücü dengesini etkilemekte ve bu nedenle özellikle kadınların istihdam oranlarının artırılması öncelikli politika hedefi haline gelmektedir.¹⁴

Kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasıyla birlikte, geleneksel olarak erkeğin gelir sağlayıcı, kadının ise ev içi ve bakım sorumluluklarını üstlendiği aile modeli birçok ülkede dönüşüm geçirmiş, bunun yerine her iki eşin de istihdamda yer aldığı “çift kazananlı aile modeli” giderek yaygınlaşmıştır.¹⁵

Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmeliğe göre yarım zamanlı çalışma; “Doğum veya evlat edinme sonrası, memurların normal haftalık çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenen çalışma şekli”¹⁶ olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma bağlamında da yarım zamanlı çalışma Yönetmelik’te yer alan tanım esas alınmaktadır.

II. YARIM ZAMANLI ÇALIŞMA HAKKI VE EBEVEYN İZNİ İLİŞKİSİ

Çalışan ebeveynlere yönelik çocuk bakım izinleri, ülkelerin siyasal kültürüne ve refah seviyesine bağlı olarak farklı şekillerde uygulanmaktadır. Genel olarak üç kategori öne çıkmaktadır: analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni.¹⁷ Tarihsel

¹⁰ Kul Parlak (n 5) 129.

¹¹ Kul Parlak (n 5) 131.

¹² Y Taşdemir, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2018), 9.

¹³ Taşdemir (n 4) 212.

¹⁴ Metin (n 3) 35.

¹⁵ Metin (n 3) 35.

¹⁶ Yönetmelik md.4/d

¹⁷ A Sumbas, ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni’ (2018) 8(2) Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 171.

süreç incelendiğinde, öncelikle analık/doğum izni, daha sonra babalık izni ve en nihayetinde ebeveyn izni uygulamalarının gündeme geldiği görülmektedir.¹⁸

Analık izni, kavramsal olarak doğum yapan annenin ve bebeğin sağlığını korumak amacıyla doğum sonrası iyileşme sürecine yönelik izin olarak tanımlanmaktadır.¹⁹ Analık iznine göre genellikle daha kısa olan babalık izni²⁰, doğum sonrası babanın eşi ve yeni doğan çocuk ile ilgilenmesine imkân tanıyan bir düzenlemedir.²¹ Babalık izni, babalar için ayrılan ebeveyn izni (parental leave) koşullarından farklıdır; bu, bireysel bir haktır²²

Ebeveyn izni ise kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında fırsat ve uygulama eşitliğini sağlamak için geliştirilen bir hak olup çalışan ebeveynlerin iş ve aile yaşamlarını uyumlu hâle getirmeyi amaçlamaktadır.²³ Ebeveyn izni, her iki ebeveyn tarafından da kullanılabilen bir izin olması nedeniyle anne ve babaya çocuk bakımında birlikte sorumluluk yükleyerek, aile içi rol paylaşımını daha eşitlikçi bir zemine taşımaktadır.

Ebeveyn izni, çocuk sahibi ebeveynlere işlerini kaybetme korkusu olmaksızın belirli bir süre işlerinden uzaklaşma veya çalışma saatlerini azaltma imkânı tanıyarak, çocuklarının bakım ve yetiştirilmesine odaklanmalarına olanak sağlamaktadır.²⁴ Sağlıklı nesillerin yetişmesi açısından çocukların ebeveynleri tarafından bakılması ve yetiştirilmesinin önemi ise bilinen bir gerçektir. Bu hedeflere ulaşabilmek için iş-aile dengesini destekleyen hukuki ve sosyal politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Ebeveyn izninin, belli oranda ücretli, kazanılmış hakların korunduğu, devredilemez ve mümkünse anne ile babaya ayrı ayrı tanınan, hem bir hak hem de bir sorumluluk olarak kurgulanması gerektiği ifade edilmektedir.²⁵ Babalar için ya kısa süreli babalık izni (paternity leave) ya da daha uzun süreli ve devredilemez ebeveyn izni kotası (daddy quota) uygulamaları çocuk bakım sorumluluklarını kadınlar ve erkekler arasında daha eşit dağıtma amacıyla yaygınlaşmaktadır.²⁶ Bu tip uygulamalar, modern ebeveynlerin iş ve aile

¹⁸ Sumbas (n 9) 172.

¹⁹ Sumbas (n 9) 171.

²⁰ Maya Rossin-Slater, 'Maternity and Family Leave Policy' (NBER Working Paper No 23069, National Bureau of Economic Research 2017) 5.

²¹ Sumbas (n 9) 172.

²² Carmen Castro-García and María Pazos-Morán, 'Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe' (2016) 22(3) *Feminist Economics* 56.

²³ Nazlı Elbir, 'Türk İş Hukukunda Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Kısmi Süreli Çalışma ve Yarım Çalışma' (2020) 11(1) *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 135.

²⁴ Taşdemir (n 4) 10.

²⁵ Sumbas (n 9) 190.

²⁶ Laura Addati, Naomi Cassirer ve Katherine Gilchrist, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World* (International Labour Organization 2014) 62, Serena Canaan, Anne Sophie Lassen, Philip Rosenbaum ve Herdis Steingrimsdottir, 'Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries' (IZA Discussion Paper No 15129, IZA Institute of Labor Economics 2022) 15.



yaşamı arasında denge kurmalarını kolaylaştırmakta; ebeveynlerin çocuk sahibi olma konusundaki endişelerini azaltarak nüfus politikaları açısından da olumlu katkılar sunmaktadır.²⁷

Ebeveyn iznine ilişkin düzenlemeler yapılırken, her ülkenin sosyolojik ve kültürel koşullarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir.²⁸ Bu noktada idarenin pozitif yükümlülüğü de önem kazanmaktadır. İdare, sosyal devlet anlayışı gereği aile yaşamını koruyucu düzenlemeler yapmak, ebeveynlerin haklarını güvence altına almak ve yarım zamanlı çalışma hakkını diğer aile dostu haklarla (süt izni, doğum izni, ebeveyn izni) bütünlük içinde uygulamakla yükümlüdür. Ayrıca yarım zamanlı çalışma, çalışanlara dinlenme hakkının kullanılmasında da esneklik tanıyarak, iş yaşamının daha insan hakları temelli bir şekilde düzenlenmesine katkı sunmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımı bağlamında yarım zamanlı çalışma, annelerin hem çocuk bakım sorumluluklarını yerine getirmelerine hem de iş hayatında varlıklarını sürdürebilmelerine katkı sağlamaktadır. Erkekler için yarı zamanlı çalışma hakkı ise, aile içi rol paylaşımının dengelenmesine ve bakım sorumluluklarının eşit biçimde üstlenilmesine hizmet etmektedir. Böylelikle kadın-erkek eşitliğinin güçlendirilmesi, aile yaşamının korunması ve çocuğun üstün yararının gözetilmesi birlikte gerçekleştirilebilmektedir.

Çocuğun sağlığı ve gelişimi bakımından anne ve babasıyla birlikte büyümesi oldukça önemlidir. Bu bağlamda, yarı zamanlı çalışma hakkının aile yaşamına etkileri özellikle önem taşımaktadır. Nitekim yarı zamanlı çalışmanın ebeveyn-çocuk ilişkisine katkısı, çocuğun sağlıklı gelişimini desteklemesi ve aile yaşamının korunmasına hizmet etmesi, bu hakkın toplumsal faydasını açıkça ortaya koymaktadır.

III. 1982 ANAYASASI'NDA YARIM ZAMANLI ÇALIŞMA İLE İLGİLİ DÜZENLENEN HAKLAR

1982 Anayasası'nın başlangıç bölümünde; *“Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu,”* ifadelerine yer verilmiştir.

Yarım zamanlı çalışma hakkı 1982 Anayasası'nda düzenlenen eşitlik ilkesi²⁹ bakımından da önem arz etmektedir. Bu ilke, herkesin kanun önünde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin eşit olduğunu düzenlemektedir. İlke kadınlar ve erkeklerin eşit

²⁷ Taşdemir (n 4) 10.

²⁸ Taşdemir (n 4) 55.

²⁹ Ay md.10.

haklara sahip olduğu vurgulanmakta ve devlete de, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlama yükümlüğü getirmektedir. İlke, çalışma hakkını kullanan kadın ve erkek arasında da cinsiyet veya ebeveynlik rolüne bağlı eşitsizlik oluşmamasını amaçlayan bir araç olarak da yorumlanabilir.

1982 Anayasası'nın "Cumhuriyetin Nitelikleri"ni düzenlediği 2'inci maddesinde Türkiye Cumhuriyeti, "*insan haklarına saygılı, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti*" olarak tanımlanmıştır. Bu ilkeler bağlamında bakıldığında sosyal devletin en önemli görevlerinden birinin toplumun temel unsuru olan aileyi ve özellikle çocuğu korumak olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yarım zamanlı çalışma hakkı, yalnızca ebeveynler için bir çalışma düzenlemesi değil; aynı zamanda devletin sosyal devlet ilkesi ve insan haklarına saygılı olma yükümlülüğünün bir yansımasıdır. Bu yönüyle söz konusu hak, hem aile yaşamının korunmasına hem de toplumsal eşitliğin güçlendirilmesine hizmet eden anayasal bir güvencedir.

1982 Anayasası temel hak ve hürriyetlerin, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da kapsadığını düzenlemektedir.³⁰ 1982 Anayasası'nın konuya ilişkin en temel düzenlemelerinden biri de kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını içeren herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğuna ilişkin düzenlemedir³¹. Maddi ve manevi varlığın korunması ve geliştirilmesi herkes için bir hak olarak düzenlemektedir. Bu temel düzenlemeler ışığında; 1982 Anayasası'nın yarım zamanlı çalışmayla bağlantılı hakları ve bu hakların kullanımında devlete düşen yükümlülükler aşağıdaki başlıklar altında incelenmektedir.

A. Devletin Temel Amaç ve Görevleri

Devletin temel amaç ve görevleri 1982 Anayasası'nın 5'inci maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre; kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak devletin temel amaç ve görevleri arasındadır. Aynı zamanda; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaştırmak şekilde sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya çalışmak da devletin amaç ve görevleri arasındadır. Aynı düzenlemede kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına ilişkin düzenlemeye benzer biçimde maddi ve manevi varlığın gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak devletin görevleri arasındadır. Madde yazımında geçen "çalışmak" ifadesi devletin bu amaçlara ulaşma çabasını göstermekle birlikte bir zorunluluk anlamını çağrıştırmamaktadır. Burada da devletin iktisadi ve sosyal ödevlerin sınırına ilişkin düzenleme ile benzerlik gösterdiği görülmektedir.

³⁰ Ay md.12/2.

³¹ Ay md.17.



1982 Anayasası devletin iktisadi ve sosyal ödevlerinin sınırlarını mali kaynakların yeterliliğine bağlamıştır.³² Yine aynı düzenlemede devletin görevlerini yerine getirirken görevlerini amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek yerine getireceği düzenlenmiştir. Devletin sosyal ve ekonomik alanlardaki görevlerini de Anayasa’da belirlenen görevler olarak belirlemiştir. Anayasada belirlenen görevleri yerine getirme yükümlülüğü yüklerken anayasada sayılmayanlar görev olarak nitelendirilmemiş ve yerine getirme yükümlülüğü yüklenmemiştir. Bu bağlamda bakıldığında 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 hak olarak değerlendirilmektedir.³³

B. Ailenin Korunması ve Çocuk Hakları

1982 Anayasası aileye ilişkin birtakım düzenlemelere yer vermektedir. Herkesin aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkı bu düzenlemeler arasındadır.³⁴ Aileye ilişkin bir diğer düzenleme ise sosyal ve ekonomik haklar ve ödevlerin düzenlendiği bölümde “ailenin korunması ve çocuk hakları” başlığı altındadır. Düzenleme aynı zamanda toplumsal temellere dayanmaktadır. 1982 Anayasası’nın 41’inci maddesine göre; aile, Türk toplumunun temelidir. Bu ifade 1982 Anayasası’nın aileye verdiği önemi açıkça ortaya koymaktadır.

Düzenleme, devletin ailenin korunması için devlete düşen yükümlülükleri de içermektedir. Buna göre; devlete ailenin huzur ve refahı için gerekli tedbirleri alma görevi 1982 Anayasası’nın 41’inci maddesi ile yüklenmektedir. Maddede “özellikle” ananın ve çocukların korunması için devletin gereken tedbirleri alması ve teşkilatı kurması gerektiği düzenlenmektedir.

Çocuğun korunmasına ilişkin düzenlemeler de yine 41’inci maddede yer almaktadır. Her çocuğun korunma ve bakımdan yararlanma hakkına sahip olduğu düzenlenmektedir. Maddenin devamında, çocuğun ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahip olduğu düzenlenmektedir. Bu hak, “çocuğun yüksek yararına” açıkça aykırı olmadıkça kullanılabilir. Çocuğun ana ve babası ile doğrudan ilişki kurması çalışan ana babalar için de gözetilmesi gereken bir haktır. Ana veya babanın çalışma hak ve özgürlüğünü kullanması, çocuğu ile doğrudan ilişki kurması ve sürdürmesine engel olmamalıdır.

Çocuğun korunması, 1982 Anayasası’nda çocuğun her türlü istismara, ihmâl ve şiddete karşı korunması için devletin gereken koruyucu tedbirleri almasını da

³² Ay md.65.

³³ K Demir, ‘Analık Haline Bağlı Olarak Sağlanan Hakların ve Yardımların Temel Anayasal Haklar ve Eşitlik İlkesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi’ (2024) 28(2) AHBVÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, 193.

³⁴ Ay md.20.

içermektedir. Bu bağlamda bakıldığında çocuğun bakımından sorumlu olanların da çocuğa uygulayabileceği istismar ve şiddete ilişkin devletin koruyucu tedbirler alması gerekmektedir. Bu tedbirler arasında çocuğun korunması için gereken hukuki düzenlemeleri yapmak ve hukuk aracılığıyla çocukların korunmasını sağlamak da vardır. Bu tedbirlere örnek olarak, çeşitli ülke uygulamalarında olduğu gibi çocuklara ve kimi zaman yeni doğum yapmış anneye sağlanan profesyonel yetişmiş bakım desteği gösterilebilir.³⁵

C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakkı

1982 Anayasası açıkça çalışma hakkını düzenlemektedir.³⁶ Buna göre; herkes, dilediği alanda çalışma hürriyetine sahiptir. Çalışma hakkının kullanılabilmesi için yaş, cinsiyet vb. gibi herhangi bir sınırlandırıcı düzenleme getirilmemektedir. Bu anlamda sınırlandırıcı düzenlemeler, 1982 Anayasası'nın eşitliğe ilişkin temel ilkelerine aykırılık teşkil edebilir.

1982 Anayasası, çalışmayı bir hak olarak düzenlediği gibi aynı zamanda çalışmayı bir ödev olarak da düzenlemektedir.³⁷ 1982 Anayasası'nın açık düzenlemesine göre çalışma, herkesin hakkı olduğu gibi aynı zaman da herkesin ödevidir. Çalışma ödevi düzenlenirken de Anayasa yine herhangi bir sınırlandırma getirmemektedir. Dolayısıyla çalışma, erkeğin olduğu kadar kadının da hem hakkı hem de ödevidir. 1982 Anayasası'nda kamu hizmetine girme de bir hak olarak düzenlenmektedir.³⁸

Çalışma bir hak ve ödev olmakla birlikte 1982 Anayasası, çalışma şartları bakımından çocuklar, kadınlar ve bedeni ve ruhi yetersizliği olanların özel olarak korunacaklarını düzenlemektedir.³⁹ Bu düzenlemeler arasında; yaşına, cinsiyetine ya da gücüne uymayan işlerde kimsenin çalıştırılmayacağı sayılabilir.

1982 Anayasası, dinlenmenin çalışanlar için bir hak olduğunu düzenlemektedir.⁴⁰ Kanun'la ücretli hafta, bayram tatili, yıllık izin haklarının ve şartlarının düzenleneceği 1982 Anayasasınca öngörülmektedir.

1982 Anayasası'na göre ücret, emeğin karşılığıdır.⁴¹ Ücrette adaletin sağlanması için gerekli tedbirlerin alınması devlete düşen yükümlülüklerdendir. Bu bağlamda, yapılan işe uygun adaletli bir ücret elde edilmesi ve sosyal yardımlardan yararlanılması için gereken tedbirlerin devlet tarafından alınması gerekmektedir.⁴²

³⁵ Bkz. Ülke Uygulamalarında Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı ve Ebeveyn İzni başlığı.

³⁶ Ay md.48.

³⁷ Ay md.49.

³⁸ Ay md.70.

³⁹ Ay md.50.

⁴⁰ Ay md.50/3.

⁴¹ Ay md. 55.

⁴² Ay md. 55/2.



1982 Anayasası'nda herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu düzenlenmektedir.⁴³ Devlete de sosyal güvenlik hakkını sağlayacak gerekli tedbirleri alma ve teşkilatı kurma yükümlülüğü yüklenmektedir. Düzenlemelerde görüldüğü gibi çalışma ve sosyal güvenlik hakkına ilişkin devletin alması gereken tedbirler ve yapması gereken düzenlemeler bulunmaktadır. Sosyal güvenlik hakkı; sağlık hakkı, yaşam hakkı ve kişinin maddi ve manevi bütünlüğünü koruma ve geliştirme hakkı ile sıkı bir bağlantı içerisinde olduğundan⁴⁴ devletin bu hak ile ilgili yapacağı her düzenleme alacağı her tedbir doğrudan diğer hakları da etkileyecektir.

D. 1982 Anayasası'nın Yarım Zamanlı Çalışma Hakkına Bakışı

1982 Anayasası'nın başlangıç bölümünden itibaren temel hak ve özgürlükleri düzenleme prensibi, hakların kapsamını ve devletin yükümlülüklerini belirlemek şeklindedir.

1982 Anayasası 2'inci maddesinde devletin nitelikleri arasında sosyal bir devlet olduğunu düzenlemekte, bireyin ve ailenin korunmasını devlete bir ödev olarak yüklemektedir. Bu bağlamda, yarım zamanlı çalışma, sosyal devletin yükümlülükleri arasında yer alan bireyin ve ailenin korunmasını sağlamak görevini yerine getirmesini sağlayan bir araç olarak değerlendirilebilir.

1982 Anayasası'nda devletin sosyal ve ekonomik alandaki görevleri tanımlanmış olup, sadece burada sayılan hususlar devletin yerine getirmekle yükümlü olduğu görevler arasında kabul edilmektedir. Bu bağlamda bakıldığında bireyler açısından sosyal güvenlik hakkı kapsamında ileri sürülebilecek haklar arasında yer alan analıkla bağlantılı sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler, aynı zamanda bireyin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı ekseninde devletin düzenleme yükümlülüğü altında görülmektedir. Konu bağlamında düzenlenmesi beklenen bir diğer hak da sevgi hakkıdır. Sevgi hakkının çocuklara yönelik anayasal bir hak olarak tanınması gerektiği ifade edilmektedir.⁴⁵

1982 Anayasası'nda, ailenin Türk toplumunun temeli olduğu vurgulanmakta ve devlete, "ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması için gerekli tedbirleri alma" ödevi yüklemektedir. 1982 Anayasası'nda özellikle altı çizilen husus ailenin korunmasının esasen annenin ve çocukların korunmasıyla mümkün olduğudur.⁴⁶ 1982 Anayasası ile devletin ailenin huzur ve refahını sağlamak için gerekli tedbirleri almak bir görev olarak belirlenmiştir. 1982 Anayasası annenin ve çocuğun korunmasına özel vurgu yaparak, gerekli tedbirlerin

⁴³ Ay md.60.

⁴⁴ Demir (n 23) 201.

⁴⁵ Detaylı bilgi için bkz. S Zorlu ve S Zorlu, 'Çocuklar İçin Sevgi Hakkı Mukayeseli Bir İnceleme' (2019) 21(Özel S.) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1866.

⁴⁶ MB Tahtalı, 'Toplumsal Cinsiyet Algısı Bağlamında Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Memur ve İşçilerin Ebeveynlik Kaynaklı İzin Haklarına İlişkin Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme' (2021) 25(1) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 505.

alınmasını ve teşkilatlanmanın yapılması gereğini düzenlemektedir. Yine aynı maddede, her çocuğun korunma ve bakımdan yararlanma hakkına sahip olduğu belirtilmiş; anne ve babasıyla kişisel ilişki kurma hakkı güvence altına alınmıştır. Çocuğun yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça çocuk, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir. Çocuğun anne ve babasıyla kişisel ilişki kurması ve sürdürmesi hakkı ebeveynlere yarım zamanlı çalışma hakkı tanınmasıyla mümkün olabilmektedir.

Ailenin korunması ve çocuğun korunması birbiri ile doğrudan ilişkili iki konu ve hak olduğundan bu hakların korunması için çalışma şartlarının esnekliği oldukça önemli olmaktadır. Devletin aileyi koruma ödevi, devlete doğrudan bir yükümlülük yüklediğinden çalışma şartlarının yarım zamanlı çalışmayı da kapsayan ya da aileyi koruyacak nitelikte düzenlenmesi, devlet bakımından bir yükümlülük olarak düşünülebilir. Bu kapsamda izinlerle yalnızca anne değil, aynı zamanda çocuk da korunmakta, doğum öncesinde anne karnındaki bebeğin ve annenin sağlığını, doğum sonrasında ise hem annenin hem de çocuğun sağlığını güvence altına almayı hedefleyen doğum izinleri; yaşam hakkı, sağlık hakkı ve kişinin maddi-manevi varlığının geliştirilmesi hakkı bağlamında olması gereken düzenlemeler olarak görülmektedir.⁴⁷

Çalışma bir hak ve ödev olmakla birlikte 1982 Anayasası, çalışma şartları bakımından çocuklar, kadınlar ve bedeni ve ruhi yetersizliği olanların özel olarak korunacaklarını düzenlemektedir.⁴⁸ Bu düzenlemeler arasında; yaşına, cinsiyetine ya da gücüne uymayan işlerde kimsenin çalıştırılmayacağı sayılabilir. Bu grupların korunması, yalnızca yasaklayıcı hükümlerle değil devletin aktif yükümlülükleriyle mümkündür.

1982 Anayasası, devlete çalışma hakkına ilişkin olarak bazı yükümlülükler yüklemektedir. Bunların arasında yine devletin gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Buradaki tedbir kavramından hukuki düzenlemeler yapmak yoluyla da alınması gereken tedbirler anlaşılabılır. Bu tedbirler, devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmesi, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri koruması, çalışmayı desteklemesi, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik ortam yaratılması ve çalışma barışını sağlamasını için alınmalıdır. Düzenlemelerden de görülmektedir ki devletin çalışmayı desteklemesi için gerekli tedbirleri alması gerekmektedir. Bu tedbirler arasında doğum yapmış kadının çalışma hakkını kullanabilmesi için gerekli düzenlemeler yapmak da yer almaktadır. Ebeveyn iznine ilişkin düzenlemeler, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek yükümlülüğü kapsamında değerlendirilebilmektedir.⁴⁹

⁴⁷ Demir (n 23) 201.

⁴⁸ Ay md.50.

⁴⁹ A Ekin ve H Kayırgan, 'Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni' (2014) 15 (Özel S.) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1059.



Çalışma hakkı, bireyin çalışmak istediği işte çalışabilmesini ve yaşamını insan onuruna yakışır bir şekilde sürdürebilmesini sağlayan bir gelir elde etmesini güvence altına alan temel bir insan hakkıdır ve bu yönüyle doğrudan yaşama hakkı ile bağlantılıdır.⁵⁰ 1982 Anayasası, çalışma hakkını ve ödevini düzenlemekte; devlete çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma barışını sağlamak ve işsizliği önlemek için gerekli tedbirleri almaya ilişkin yükümlülük yüklemektedir. 1982 Anayasası, devletin çalışma hayatını teşvik etme görevine özel önem vermektedir.

1982 Anayasası, dinlenmeyi çalışanlara tanınmış bir hak olarak kabul etmekte ve ücretli hafta tatili, bayram tatilleri ile yıllık izin haklarının ve şartlarının kanunla düzenleneceğini öngörmektedir.⁵¹ 1982 Anayasa'sında hem çalışma hakkı hem de dinlenme hakkı düzenlenmiş olduğundan bu iki hakkı dengeler nitelikte bir düzenlemenin hukuk sisteminde yer alması gerekir. Böylelikle hem bireyin çalışma hakkı korunmuş olmakta hem de çalışma hakkına bağlı olan dinlenme hakkının da uygulanmasına imkân tanınmış olmaktadır. Hakların dengelenmesi hem çalışma hakkını hem dinlenme hakkının uygulanmasını sağlayacak hem de ailenin korunması hakkının da destekler nitelikte olacaktır.

1982 Anayasası'ndaki başlangıç bölümü, başta sosyal devlet ilkesi olmak üzere temel ilkeler, çalışma ve dinlenme hakkı ile ailenin korunması ve çocuk hakları olmak üzere temel hak ve özgürlükler birlikte değerlendirildiğinde, yarım zamanlı çalışmaya yönelik düzenlemeler yapılması devlete düşen anayasal bir yükümlülük olarak görülmektedir.

Anayasa'nın 65. maddesi, devletin sosyal ve ekonomik alandaki görevlerini mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getireceğini düzenlemektedir. Bu hüküm, sosyal hakların uygulanmasını sınırlamakla birlikte, çalışma hakkı, sağlık hakkı ve ailenin korunması gibi temel hakların hayata geçirilmesini engellememelidir.

Çalışma hakkı, aile hayatının korunması, kadın ve çocuk sağlığının gözetilmesi gibi anayasal ilkeler, yarım zamanlı çalışma hakkının zeminini oluşturmaktadır. Doğum sonrası yarım çalışma izni, çocuğun ilköğretim çağı başlayana kadar tanınan kısmi süreli çalışma hakkı ve ücretsiz doğum izni gibi düzenlemeler, anayasalarda güvence altına alınan temel hakların gerçekleştirilmesini amaçlayan haklardır.⁵²

IV. 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU'NA GÖRE YARIM ZAMANLI ÇALIŞMA

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu⁵³ ile kamuda çalışanlara ilişkin düzenlemeler yapılmaktadır. Devlet memurları; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve bu Kanun'a dayanılarak yayınlanan tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlerin

⁵⁰ Demir (n 23) 193.

⁵¹ Ay md.50/3.

⁵² Demir (n 23) 201.

⁵³ Resmi Gazete 23/7/1965, No 12056.

kendileri için uygulanmasını isteme haklarına sahiptirler.⁵⁴ Bu yönetmeliklerin arasında 657 sayılı Kanun’a dayanılarak çıkarılan Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik de bulunmaktadır.⁵⁵ Bu başlık altında, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre çalışma süresi ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre yarım zamanlı çalışma incelenmektedir.

A. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda Çalışma Süresi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda memurların çalışma süresi genel olarak 40 saat şeklinde düzenlenmektedir.⁵⁶ Ancak özel kanunlarda ya da özel kanuna ya da Devlet Memurları Kanunu’na dayanarak düzenlenecek olan yönetmeliklerde farklı çalışma sürelerinin öngörülebileceği düzenlenmektedir.⁵⁷ Kurumların ve hizmetlerin özelliklerine göre çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir.⁵⁸ Günlük çalışma süresinin saat aralığına ilişkin bir düzenleme öngörülmemekle birlikte haftasonu tatiline kanunda yer verilmesi nedeniyle haftaiçi 40 saatin tamamlanmasını sağlayacak süre tespiti yapılmaktadır.

Günlük çalışma saat aralığının ise bölgelerin ve hizmetlerin özelliklerine göre değişebileceği kanunun düzenlemeleri arasındadır.⁵⁹ Engelliler için ise özel hükümler yer almaktadır. 24 saat kesintisiz çalışması gereken hizmetlerde çalışma saat ve usulü tespit edilirken engelli ve hamile kadın memurlar için özel düzenlemeler öngörülmektedir.⁶⁰

B. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, çeşitli insani durumları mazeret izni başlığı altında düzenlemektedir. Bunların arasında hamilelik ve doğum hâlleri de bulunmaktadır.⁶¹ Devlet Memurları Kanunu’nu düzenlemede “analık izni” ifa-

⁵⁴ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 17.

⁵⁵ Resmi Gazete 18.07.2025, No 32959.

⁵⁶ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 99.

⁵⁷ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 99/3.

⁵⁸ 24/11/2012 tarihli ve 28477 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak Bakanlıkların çalışma saatleri 09.00-18.00 ve öğle dinlenme saati de 12.30-13.30 olarak belirlenmesi örneğinde bu yetkinin kullanılmış olduğu görülmektedir.

⁵⁹ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 100.

⁶⁰ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu md.101.

⁶¹ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu madde 104: “F) Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanırlar.



desini kullanarak bu süreyi bir çalışma yasağı olarak değil bir izin süresi olarak düzenlemektedir.⁶² Doğum sonrası için ise ayrıca günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilme hakkı düzenlenmektedir. Bu madde uyarınca; yarım zamanlı çalışma hakkı yalnızca doğum yapan kadın memura verilmiştir. Maddeye göre; doğum yapan memur analık iznini kullandıktan sonra ayrıca süt izni kullanmadan yarım zamanlı çalışabilmektedir. Bu hak, doğum yapan kadın memura birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle tanınmaktadır. Doğumun çoğul gerçekleşmesi hâlinde süreler birer ay ilave edilmektedir. Doğan çocuğun engelli olması ya da doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde yarı zamanlı çalışma sürelerinin on iki ay olarak uygulanacağı düzenlenmektedir.

Bu izin, kadın memurun günlük olağan çalışma süresinin yarısını iş yerinde geçirmesi, sonrasında ise idari izinli sayılması şeklinde değerlendirilmektedir.⁶³ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104'üncü maddesinde memurun çalışacağı sürelerin ilgili kurum tarafından belirleneceği düzenlenmektedir.

Memurun yarı zamanlı çalışabileceği hâllerden bir diğeri, evlat edinme hâlidir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine evlat edinme hâlinde verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren yarı zamanlı çalışma hakkından tıpkı doğum yapan memura tanınan haklar çerçevesinde yararlanabileceklerdir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek maddesi ile doğum sonrası yarım zamanlı çalışmaya ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.⁶⁴ Düzenleme, doğum yapan

Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.”

⁶² Ş Gökçeoğlu Balcı, ‘Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi’ (2017) 3 Çalışma ve Toplum, 1281.

⁶³ Tahtalı (n 37) 483.

⁶⁴ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Ek Madde 43: “Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır.

Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ise ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir. Bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de

memurun ya da eşi doğum yapan memurun çocuğunun mecburi ilköğretim ça-ğının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan döneme kadar yarım za-manlı çalışabileceğini içermektedir. Yarım zamanlı çalışmaya başlamak için süt izni kullanmaksızın haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesi talep edilmelidir. Düzenlemede çalışma saatlerinin kurum tarafından belirleneceği ifade edilmektedir.

Düzenlemeden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesinde aranan süreler de yarım zamanlı çalışanlar için yarım zamanlı ça-lıştıkları dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak kabul edilir.

Kanun'da yarım zamanlı çalışmanın kabul edildiği bir diğer hâl de evlat edin-medir. Buna göre; bir çocuğu eşiyle birlikte veya tek başına evlat edinen memur-lar ile memur olmayan eşin tek başına evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya evlat edinmeye ilişkin kanundaki diğer izinler sonrasında yarım zamanlı çalışmaya ilişkin dü-zenlemeden faydalanabilirler.

Kanun'un düzenlemesinde, yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır. Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı-nın Kullanımına İlişkin Yönetmelik, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek 43'üncü maddesine dayanılarak çıkarılmıştır.⁶⁵

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104'üncü maddesinde düzenle-nen yarım zamanlı çalışma hakkı ile yine aynı kanunun ek 43'üncü maddesinde düzenlenen yarım zamanlı çalışma hakkı arasında farklılıklar bulunmaktadır. 104'üncü madde de "F" fıkrasında yarım zamanlı çalışma hakkı yalnızca kadın-lar için düzenlenmişken bu hak ek 43'üncü madde de hem kadın hem erkek her iki ebeveyn için de düzenlenmektedir. İki düzenleme arasındaki diğer bir fark, yarım zamanlı çalışma hakkının uygulanabileceği süre ve günlük çalışma süre-sine ilişkindir. Mâli anlamda doğurduğu sonuçlar bakımından da iki düzenleme arasında farklılıklar bulunmaktadır.

istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca sekiz haftalık izin verilmesi ya da aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu izinlerin bitiminden itibaren bu fıkra hükümlerinden yararlanır.

Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir."

⁶⁵ Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik md 3- (1) Bu Yönetmelik, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek 43 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.



V. DEVLET MEMURLARININ YARIM ZAMANLI ÇALIŞMA HAKKININ KULLANIMINA İLİŞKİN YÖNETMELİĞE GÖRE YARIM ZAMANLI ÇALIŞMA

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na dayanarak hazırlanan Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik⁶⁶ ile, doğum veya evlat edinme sonrası memurların yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmektedir. Yönetmelik; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (A) fıkrasında belirtilen memurlar hakkında uygulanır.⁶⁷ Ayrıca Yönetmelik'te, bu haktan yararlanamayacak memurlar da belirlenmektedir. Yönetmelik'te kamu kurum ve kuruluşlarında, şube müdürü ile dengi ve üstü yönetici ünvanlı kadrolarda görev yapan memurlar ile yurt dışı teşkilatında görev yapan memurların yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamayacağı düzenlenmektedir.⁶⁸

A. Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmeliğe Göre Yarım Zamanlı Çalışmada Süre ve Çalışma Şekli

Yönetmelik'te yarım zamanlı çalışma dönemi tanımlanmaktadır. Buna göre; doğum yapan kadın memur için doğum sonrası analık izninin ve doğum nedeniyle kullanabileceği izinlerin bitimiyle başlayan çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönem yarım zamanlı çalışma dönemidir.⁶⁹

Eşi doğum yapan memurun yarım zamanlı çalışma dönemi de babalık izninin bitiminden itibaren başlamakta ve doğum yapan kadın memura tanınan hak gibi

⁶⁶ Resmi Gazete 18/07/2025, No 32959.

⁶⁷ Yönetmelik md. 2.

⁶⁸ Yönetmelik md. 10.

Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamayacak memurlar

MADDE 10- (1) Kamu kurum ve kuruluşlarında, şube müdürü ile dengi ve üstü yönetici ünvanlı kadrolarda görev yapan memurlar ile yurt dışı teşkilatında görev yapan memurlar yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamaz.

(2) Birinci fıkra kapsamında bulunmayan ve yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamayacak memurlar, kamu hizmet sunumunu zafiyete uğratmayacak ve aksatmayacak şekilde, hizmet gerekleri ve kamu yararı açısından kurum, teşkilat, hizmet sınıfı ve kadro ünvanı bazında kurumlarınca değerlendirilerek;

a) Cumhurbaşkanlığında ve Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlarında üst yöneticinin,

b) Bakanlıklar ve bakanlıklara bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlarında ilgili Bakanın,

c) Yükseköğretim kurum ve kurullarında Yükseköğretim Kurulu Başkanının,

ç) İl özel idarelerinde İçişleri Bakanının,

d) Diğer mahalli idarelerde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanının,

teklifi üzerine Cumhurbaşkanlığının onayı ile belirlenir.

⁶⁹ Yönetmelik md. 5.

çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan döneme kadar yarım zamanlı çalışma hakkı tanınmaktadır.⁷⁰

Yönetmelik evlat edinme nedeniyle yarım zamanlı çalışma dönemini de düzenlemektedir.⁷¹ Buna göre; bir çocuğu eşiyle birlikte veya tek başına evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin tek başına evlat edinmesi hâlinde memurun yarım zamanlı çalışma süresi; çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadardır. Bu süre; evlat edinilen çocuğun fiilen teslim edildiği ya da evlat edinilme nedeniyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tanınan izin sürelerinin bitiminden itibaren başlamaktadır.

B. Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmeliğe Göre Yarım Zamanlı Çalışmadan Yararlanma Şartları ve Kurum Değerlendirmesi

Yönetmelik'te yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanma şartları da düzenlenmektedir.⁷² Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanma şartlarından ilki; kişinin kendisinin ya da eşinin doğum yapmış olmasıdır. İkinci şart, Devlet Memurları Kanunu'nda doğum ile ilgili düzenlemelerde olduğu gibi doğan çocuğun sağ olmasıdır. Aynı çocuk için daha önce bu haktan yararlanmamış olmak da aranan diğer şartlardandır. Bu haktan yararlanabilmek için kadro ünvanının, yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamayacak kadro ünvanları arasında yer almıyor olması gerekmektedir. Haktan yararlanmak için talepte bulunmak da aranan diğer bir şarttır.

Evlat edinme hâlinde yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanma şartları da doğum nedeniyle yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanma hakkına benzerdir. Yararlanma şartları; aynı çocuk için daha önce bu haktan yararlanılmamış olması, yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamayacak kadro ünvanları arasında yer almıyor olması ve haktan yararlanabilmek için talepte bulunulmuş olmasıdır.⁷³

Yarım zamanlı çalışma hakkından faydalanabilmek için memur, yarım zamanlı çalışma dönemi içindeki herhangi bir zamanda, yarım zamanlı çalışmayı kurumundan talep edebilir.⁷⁴ Memur, yarım zamanlı çalışma hakkından faydalanmak için talepte bulunurken yarım zamanlı çalışacağı günlere ve çalışma saatlerine ilişkin tercihini de belirtmelidir. Tercih Yönetmelik'teki esaslara uygun olacak şekilde yapılmalıdır.⁷⁵

⁷⁰ Yönetmelik md. 5/2.

⁷¹ Yönetmelik md. 5/3.

⁷² Yönetmelik md. 6.

⁷³ Yönetmelik md. 6/2.

⁷⁴ Yönetmelik md. 7/1

⁷⁵ Yönetmelik md.9.

Kurum tarafından yapılacak değerlendirme, yalnızca talebin Yönetmelik'te düzenlenen şartlara uygunluğu yönünden olmalıdır.⁷⁶ Memurun yarım zamanlı çalışmaya ilişkin talebinin en geç bir ay içinde sonuçlandırılmış olması gerekmektedir.

İzin talebine ilişkin değerlendirme; hizmet ihtiyacı ve memurun talebi dikkate alınarak yapılır. Yönetmelik hükümlerine göre memurun haftalık yarım zamanlı çalışacağı günler ve çalışma saatleri, yetkili amir tarafından belirlenir. Yönetmeliğe göre değerlendirmeyi yapacak yetkili amir; üst yöneticiyi veya üst yönetici tarafından hizmet birimleri itibarıyla yetki verilen amiri, ifade eder.⁷⁷ Bu yöneticiler; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nda belirtilmektedir. Bu değerlendirmenin bünyesinde bulunan takdir yetkisinin sınırsız olduğu düşünülmemelidir.

Kamuda idari amir, hizmetin niteliğine, işin gerekliliklerine ve hukuki düzenlemelere bağlı olarak esnek çalışmanın uygun olup olmadığına ilişkin değerlendirme yapar. Yarım zamanlı çalışma talebi üzerine idari amirin mutlak bir izin verme zorunluluğu bulunmamakta aksine talebin değerlendirilmesine ilişkin takdir yetkisini ortaya çıkarmaktadır. Takdir yetkisinin kullanımı ise pek çok unsurun birlikte değerlendirilmesi gerektirmektedir. Bu unsurlar arasında, kurum türünün uygunluğu, plânlama ve denetim gerekliliği, personelin niteliği bulunmaktadır.⁷⁸ Kimi bazı kurumlarda amirin yarım zamanlı çalışmaya izin vermesi; hizmetin gereği olarak kısıtlanmakta kimi zamanda iş ve işlemlerin yoğunluğu, türü ve takvimi nedeniyle plânlamanın aksamaması nedeniyle sınırlandırılmakta⁷⁹ ve yarım zamanlı çalışma talebinde bulunan çalışanın eğitim, kültür ve donanımına göre de farklılık arz etmektedir.⁸⁰

Yarım zamanlı çalışma talebinin idari amir tarafından reddedilmesi üzerine talepte bulunan memurun dava açma hakkı doğmaktadır. Talebin reddi, idare hukukuna özgü kurallara göre düzenlenmesi gereken bir işlem olduğundan talep karşısında idarenin sessiz kalması veya talebin reddedilmesi hâlinde memur dava açabilecektir.⁸¹ İdare mahkemesinde açılacak davada 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu hükümlerine göre yetkili mahkemede dava açılacaktır.

⁷⁶ Yönetmelik md. 8.

⁷⁷ Yönetmelik md.4/1-e.

⁷⁸ Detaylı bilgi için bkz. Gökhan Tenikler, Yakup Özkaya ve Kıvanç Demirci, 'Kamu Çalışanlarının Esnek Çalışma Uygulamalarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi – İzmir Örneği' (2023) 6(1) *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi* 29–52.

⁷⁹ Tenikler, Özkaya ve Demirci (n 82) 48.

⁸⁰ Derya Taner ve Nilüfer Avşar Negiz, 'Kamu İdarelerinde Esnek Çalışma Saatleri Uygulaması Üzerine Bir İnceleme' (2018) 23(3) *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1137.

⁸¹ Emsal karar için bkz. Erzurum 3. İdare Mahkemesi 2022/2291 E. 2023/1204 K. 12/07/2023 T., <https://buromemursen.org.tr/uyemiz-in-yari-zamanli-calisma-talebinin-reddine-iliskin-islemin-iptalini-sagladik>, 11.11.2025.

C. Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmeliğe Göre Yarım Zamanlı Çalışmaya İlişkin İdari Esaslar

Yönetmelik, memurun yarım zamanlı haftalık çalışma süresini, memurun normal haftalık çalışma süresinin yarısı olarak düzenlemektedir. Bu sürenin belirlenmesine ilişkin bazı esaslar belirlemiştir.⁸² Yönetmeliğe göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanan memurun haftalık çalışma günü 3 günden az ve günlük 3 saatten az veya 8 saatten fazla olamamaktadır. Bununla birlikte, yarım zamanlı çalışan memurun günlük çalışma saatleri günlere göre farklı olarak belirlenebileceği gibi günlük çalışma süresi eşit olarak da belirlenebilir. Yetkili amir tarafından haftalık yarım zamanlı çalışma gün ve saatlerinde hizmet ihtiyacına veya memurun talebine göre Ocak ve Temmuz aylarında olmak üzere yılda iki defa değişiklik yapabilir.⁸³ Memurun yarım zamanlı çalışma döneminde, günlük normal çalışmanın başlama ve bitiş saatleri dışında ve öğle dinlenme süresinde çalışamayacağı Yönetmelikçe düzenlenmiştir.

Yarım zamanlı çalışma döneminde; kadın memura ayrıca süt izni verilmez.⁸⁴ Memur, süt izni dışındaki mazeret ve yıllık izinlerini 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirtilen süreler kadar kullanabilir.

Yarım zamanlı çalışma hakkının düzenlenmesi kadın veya erkek memur şeklinde bir ayrıma dayanmamaktadır. Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımında kadın veya erkek ayrımı yapılmamıştır.⁸⁵ Yönetmelik'te, eşlerin her ikisinin de memur olması hâlinde, yarım zamanlı çalışma hakkından her iki eşin de talepleri üzerine faydalanabilecekleri düzenlenmektedir.

Yirmi dört saat kesintisiz yürütülen hizmetlerde görev yapan memurun yarım zamanlı çalışma esasları, kurumu tarafından haftalık çalışma süresinin yarısı dikkate alınarak yine hizmet ihtiyaçları gözetilerek plânlanır.⁸⁶

Yönetmelik'te yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımını kesmeyen durumlar düzenlenmiştir.⁸⁷ Buna göre; yarım zamanlı çalışma hakkını kullanmakta iken aylıksız izne veya refakat iznine ayrılan memur, bu izinlerin bitiminde yarım zamanlı çalışma hakkını kullanmaya devam eder. Ancak memur aynı çocuk için yarım zamanlı çalışma hakkını bir defa kullanabileceğinden tam zamanlı çalışmaya dönen memur, aynı çocuk için bir daha yarım zamanlı çalışma hakkını kullanamaz. Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanım süresi, her bir çocuk için ayrı ayrı hesaplanmaktadır.

Yönetmelik'te kadro unvan değişikliği nedeniyle yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanıp yararlanamama hâli de düzenlenmektedir. Yarım zamanlı ça-

⁸² Yönetmelik md. 9.

⁸³ Yönetmelik md. 9/5.

⁸⁴ Yönetmelik md.9/4-c.

⁸⁵ Yönetmelik md. 9/6.

⁸⁶ Yönetmelik md. 11.

⁸⁷ Yönetmelik md. 16.



İşma hakkını kullanmakta iken bu haktan yararlanamayacak kadro ünvanlarına vekâleten atanma veya görevlendirilme sebebiyle bu haktan yararlanması sona erdirilen memur, bu görevlerinin bitiminde yarım zamanlı çalışmaya devam eder. Kadro ünvanının bu haktan yararlanamayacak kadro ünvanları arasından çıkarılması veya bu haktan yararlanabilecek bir kadro ünvanına atanması hâlinde isteği üzerine bu haktan tekrar yararlanabilecektir.

Devlet memurluğuna atanmadan önce doğum ya da evlat edinme hâli gerçekleşmişse memur, yarım zamanlı çalışma dönemi içinde ise talep etmesi hâlinde yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanabilecektir.⁸⁸

Yarım zamanlı çalışan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır.⁸⁹ Memurun derece yükselmesi ve kademe ilerlemesi de hizmet süreleri bakımından yarım zamanlı çalışılan dönem için yarım olarak değerlendirilir.⁹⁰

D. Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmeliğe Göre Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Sona Erme Hâlleri

Yarım zamanlı çalışma hakkının sona erme hâlleri ve başlama zamanı da Yönetmelik'te sayılmaktadır.⁹¹ Sona erme halleri arasında; memurun yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamayacak kadro ünvanlarına yer değiştirme suretiyle veya naklen atanması ya da vekâleten atanması veya görevlendirilmesi ya da kadro ünvanının bu haktan yararlanamayacak kadro ünvanlarına eklenmesi hâlleri düzenlenmektedir. Yarım zamanlı çalışma hakkını kullanan memur, sona erme hâllerini izleyen ay başından itibaren normal zamanlı çalışmaya dönmektedir.

Yarım zamanlı çalışma hakkının sona erme hâlleri arasında çocuğa ilişkin olanlar; çocuğunun hayatını kaybetmesi, çocuğunun ilkökula başlaması ya da çocuğunun ilkökula başlamaması fakat ilgili mevzuata göre ilkökula başlaması gereken dönemin sona ermesidir.

Bunların dışında; evlatlık ilişkisinin kaldırılması, normal zamanlı çalışmaya dönme talebi de yarım zamanlı çalışma hakkını sona erdiren hâllerdendir.

VI. ÜLKE UYGULAMALARINDA YARIM ZAMANLI ÇALIŞMA HAKKI VE EBEVEYN İZNİ

“Ebeveyn izni” çocuk bakımında sosyal hizmetlerin etkinleştirilmesi ve bakım için erkeğin de izin alabilmesini kapsamaktadır.⁹² Analık izninin ebeveyn iznine dönüşmesi, çocuğun doğumunun ardından başlayan izin hakkının sadece anneye

⁸⁸ Yönetmelik md. 17.

⁸⁹ Yönetmelik md. 12.

⁹⁰ Yönetmelik md. 13.

⁹¹ Yönetmelik md. 15.

⁹² Ekin, Kayırgan (n 40) 1061.

değil babaya da tanınan bir hak olarak uygulanmaya başlanmasıdır. Ebeveyn izinlerini duyarlı hâle getiren izinlerinin temel özellikleri; babalara yönelik kimi zaman özendirici kimi zaman zorunlu düzenlemeler getirmesi, çeşitli aile modellerini dikkate alması ve eşit mesafede durması, iş güvenceli, ücretli izin hakkı ve esnek çalışma imkanları sunması olarak ifade edilmektedir.⁹³ Babaların izin kullanma oranları, devredilemez haklar ve yüksek gelir telafisi uygulamalarıyla artmıştır. Ebeveyn izninin bir kısmının yalnızca babaya özel ayrılması ve babanın bu izni kullanmaması hâlinde iznin kullanılamayacak duruma gelmesi babaların katılımını önemli ölçüde artırmıştır.⁹⁴ İzin kullanılırken ücretin en az yarısı kadar ödemenin yapılması babaların izin kullanma oranını artıran bir unsur olarak görülmektedir.⁹⁵ Ücret telafisi konusunda başarılı görülen Almanya ve İsveç gibi ülkelerde aylık kazancın %67 ila %80'i civarında ödeme izin kullanırken de yapılmaktadır.⁹⁶

1900'lü yılların başında İskandinav ülkelerinde gebelik ve doğumla ilgili ilk koruyucu yasal düzenlemeler yapılmıştır.⁹⁷ İsveç'in ailevi nedenlerle çalışma süresi düzenlemelerinde esneklik sağlayan mevzuat hem kapsam hem de istihdam ve sosyal koruma açısından en ileri düzeyde olduğu söylenebilir.⁹⁸ İskandinav ülkeleri, toplumsal cinsiyet eşitlik ilkesini desteklemek için babanın da anne kadar izin kullanması için kota uygulamakta ve izinleri ücretli ve/veya baba kullanımında ekstra maddi destekli olarak tasarlamaktadır.⁹⁹ Kotalı ve yüksek ücret modelini uygulayan İskandinav ülkeleri (İzlanda, Norveç, İsveç, Finlandiya), babaların izne katılımını artırmak amacıyla devredilemez kotalar ve yüksek gelir telafisi sunan politikalarıyla diğer ülkeler için model olmuştur.¹⁰⁰

1960'ların sonundan itibaren İsveç'te, her iki ebeveynin de çalıştığı ve ev içi sorumlulukları paylaştığı çift kazananlı/çift bakıcılı aile modeline dayalı bir sistem benimsenmiş, 1974 yılında annelik izni yasası ebeveyn iznine dönüştürülmüştür.¹⁰¹ İlk kez 1974'te İsveç'te ebeveyn izni düzenlemesi yapılmış ve Norveç'le Finlandiya'da İsveç'in ardından ebeveyn iznini düzenlemiştir.¹⁰²

⁹³ Sumbas (n 9) 182.

⁹⁴ Addati, Cassirer ve Gilchrist (n 26) 62.

⁹⁵ Taşdemir (n 4) 50.

⁹⁶ Taşdemir (n 4) 256.

⁹⁷ Sumbas (n 9) 172.

⁹⁸ Metin (n 3) 33.

⁹⁹ Sumbas (n 9) 179.

¹⁰⁰ Addati, Cassirer ve Gilchrist (n 26) 62.

¹⁰¹ Metin (n 3) 27.

¹⁰² Sumbas (n 9) 172.



Avrupa Birliğinde ise 1996 yılında ebeveyn izni müktesebat kapsamına alınmış; İngiltere’de ise 1999 yılında yasal zemine kavuşmuştur.¹⁰³ Ancak, Birleşik Krallıktaki aile ile ilgili düzenlemeler, İsveç ve Almanya’nın gerisinde kalmıştır.¹⁰⁴ Avusturya Hukukunda da Alman Hukukunda olduğu gibi ebeveyn izni ücretsiz izinli olma ya da kısmi süreli çalışma şeklinde uygulanmaktadır.¹⁰⁵ Başlangıçta Almanya’da da annelik izni, çocuklara yönelik önemli finansal destekle birlikte annelerin evde çocuk büyütmelemlerini desteklemeyi amaçlamışsa da 2000’li yılların başından itibaren Almanya’da gerçekleştirilen reformlarla birlikte hem istihdamda hem de bakım işlerinde yer alma konusunda kadınlar ve erkekler arasında daha eşitlikçi fırsatlar desteklenmiş, anne istihdamının artırılmasına yönelik çeşitli teşvikler de getirilmiştir.¹⁰⁶

Her ne kadar her iki ebeveyne de aynı imkanlarla evde çocuklarına bakabilme fırsatı sağlayan ilk ülke İsveç olsa da ebeveyn izni sisteminin kurulduğu ilk yıllarda izin daha çok anneler tarafından kullanılmış, zamanla gerçekleştirilen reformlarla babalar tarafından da kullanılmaya başlanmıştır.¹⁰⁷ Bu reformlardan biri de ebeveyn izninde babalık kotasının getirilmesidir. Babaların kotasına ilişkin düzenleme, ebeveyn izninin devredilmez bireysel hak olarak düzenlenmesini kapsamaktadır.¹⁰⁸ Bu anlamda bakıldığında İsveç, hukuki düzenlemeler ve izlediği politikalarla toplumsal değişime ve dönüşüme neden olmuştur. Babaların da çocuk bakımında yer almasını izlediği reformlarla sağlamıştır. İsveç’te reform aşamalı olarak yürütülmüştür. Yasanın ilk hâlinde izin hakkı, baba tarafından anneye devredilebilir şekilde düzenlendiğinden babaların izin hakkını kullanmalarının çok sınırlı düzeyde kaldığı görülmüş babaların ebeveyn izni hakkını kullanmalarını teşvik etmek için ilk olarak 1995 yılında başlatılan uygulamayla baba kotası yani ebeveyn izninin babadan anneye devredilememesi getirilmiştir.¹⁰⁹

Babaların anneye devredemeyeceği ebeveyn izinlerinin olması babaların ebeveyn izni kullanmasını artıran bir unsurdur. Ebeveyn izni anne ile baba arasında seçimlik olduğunda annelerin bu izni kullandıkları gözlemlenmiştir. Babalara ilişkin kotasının bulunmadığı birçok ülkede, babaların ebeveyn iznine katılımının düşük oranda gerçekleştiği görülmektedir.¹¹⁰ İzlanda’da ebeveyn izni kullanılırken mali bakımdan ciddi bir kesinti olmaması babaların izin kullanma oranında büyük bir artışa neden olmuştur.¹¹¹

¹⁰³ M Koray, ‘Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları’ (2011) 2 Çalışma ve Toplum, 23.

¹⁰⁴ Metin (n 3) 33.

¹⁰⁵ Avusturya’daki düzenlemeler için bkz. Taşdemir (n 4) 95 vd.

¹⁰⁶ Metin (n 3) 27.

¹⁰⁷ Taşdemir (n 4) 69.

¹⁰⁸ Detaylı bilgi için bkz. Taşdemir (n 4) 48.

¹⁰⁹ Detaylı bilgi için bkz. Metin (n 3) 27.

¹¹⁰ Detaylı bilgi için bkz. Taşdemir (n 4) 48.

¹¹¹ Ekin, Kayırgan (n 40) 1062.

1970'lerin sonunda babalık izni gelişmeye başlamıştır.¹¹² OECD ülkelerinin çoğu 1990 yılından bu yana babalara özgü ücretli izin hakkını uygulamaktadır.¹¹³ Babaların ebeveyn izni kotalarının şartlarında önemli farklılıklar göstermekle birlikte babalara uygulanan kota, hem kuzey ülkelerinde hem de bazı Doğu Avrupa ülkelerinde (örneğin Çek Cumhuriyeti, Hırvatistan ve Polonya), Güney Avrupa'da (ör. İspanya) ve Avrupa dışında (ör. Japonya) da düzenlenmektedir.¹¹⁴ İş ve aile yaşamının dengelenmesi konusunda devlet müdahalesinin oldukça sınırlı kaldığı Birleşik Krallık'ta konuya ilişkin düzenlemeler yakın zamanda yapılmış, izin uygulamaları temel olarak anneyi hedef almış, 1999'dan bu yana aşamalı olarak geliştirilmiş, babalara yönelik ücretli izin hakkı 2000 sonrasında uygulanmaya başlamış ancak yine de en düşük düzeyde izin hakkı tanınmaktadır.¹¹⁵ Çeşitli farklılıklar olsa da 169 ülkenin 66'sında ebeveyn iznine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.¹¹⁶

Babalara yönelik kota uygulamasında olduğu gibi çocuk bakımına ilişkin izinlerin düzenlenmesi, büyük ölçüde ülkenin benimsediği refah rejimi ile toplumsal cinsiyet eşitliğine bakış açısına bağlı olup daha geleneksel toplumlarda düzenlemeler, genellikle analık/doğum ve ebeveyn izinleri adı altında kadınlara yönelik olup çocuk bakımının kadınların temel sorumluluğu olduğu düşüncesi hâkimiyetini sürdürmektedir.¹¹⁷ Yarım veya esnek çalışmaya dayalı izinlerin anne baba arasında dönüşümlü kullanılmasına imkân verecek şekilde, ücretli ve/veya mali yardımlarla desteklenen uygulamaların başarılı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini göz ardı etmeyen ebeveyn izni örnekleri olduğu görülmektedir.¹¹⁸

İzlanda'da da ebeveyn izni; yalnız babanın kullanacağı süre, yalnızca annenin kullanacağı süre ve anne ya da babanın kullanacağı seçimsel süre şeklinde üçlü bir gruptandırma ile plânlanmıştır.¹¹⁹ Babaların kullanımına ayrılan toplam ücretli izin hakkı İsveç'te 2015 yılı itibarıyla on hafta, Almanya'da yaklaşık 9 hafta, Birleşik Krallık'ta ise iki haftadır.¹²⁰ İsveç'te ebeveyn izni, sadece anneler tarafından kullanılabilen 60 gün, sadece babalar tarafından kullanılabilen 60 gün ve kalan günleri eşlerin arasında paylaşabileceği toplam 480 gündür.¹²¹ Ebeveyn izninin anne ve baba arasında dengeli kullanımı için 2005 yılında İsveç'te iznin

¹¹² Sumbas (n 9) 172.

¹¹³ Metin (n 3) 29.

¹¹⁴ Detaylı bilgi için bkz. Taşdemir (n 4) 48.

¹¹⁵ Naklen Metin (n 3) 28.

¹¹⁶ Taşdemir (n 4) 48.

¹¹⁷ Sumbas (n 9) 173.

¹¹⁸ Sumbas (n 9) 186.

¹¹⁹ Ekin, Kayırgan (n 40) 1062.

¹²⁰ Metin (n 3) 29.

¹²¹ Sumbas (n 9) 180.



15 aya çıkarılması ve beş ayını annenin, beş ayını babanın, beş ayını ise ebeveynlerin seçimine bağlı olarak bölünmesi önerisi getirilmiştir.¹²² Finlandiya’da toplam 48 ay ebeveyn izninin bunun 4 haftası da babalar için ayrılan toplam 32 haftası ücretli ve ebeveyn izni sonrasında, anne ve babaya, çocukları 3 yaşını doldurana kadar ücretsiz çocuk bakım izni ve çocuğun ikinci sınıfının sonuna kadar çalışma saatlerini kısaltarak düzenleme imkânı bulunmaktadır.¹²³ Danimarka’da 1990’ların sonunda ebeveyn izni kapsamında uygulamaya konulan baba kotası, muhafazakâr bir hükümetin yönetime gelmesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.¹²⁴ Finlandiya’da “Toplumsal cinsiyet eşitlik bonusu” denilen kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri dolayısıyla çocuk bakım sorumluluğunu doğal olarak yüklenmelerinin önüne geçmeyi amaçlayan bir izin sistemi uygulanmaktadır.¹²⁵

Çocuğa ilişkin bir diğer konu da bakım hizmetleridir. Bakım hizmetleri formel ve enformel şeklinde ayrılmaktadır. Hem kamu hem de özel sektördeki kreşler ve günlük bakım merkezleri gibi merkezlerde veya aile ortamında profesyonel çocuk bakıcıları tarafından gerçekleştirilen hizmetler Formel çocuk bakım hizmetleri olarak nitelendirilirken akrabalar, arkadaşlar ya da komşular tarafından ücretsiz olarak sağlanan enformel hizmetler kapsam dışındadır.¹²⁶

Bakım hizmetleri, İsveç ve Almanya gibi ülkelerde devletçe desteklenmektedir.¹²⁷ Her ne kadar çocukların bakımı ve eğitimi, öncelikle anne ve babanın sorumluluğu altında da olsa kısa ya da uzun vadede olmak kaydıyla yardıma ihtiyaç duyan anne ve babalara, “Çocuk Koruma Kurumu” ailelere ve çocuklara yardımcı olabilmekte ve çocuklara yönelik hizmetlerin genel olarak *Çocuk ve Eşitlik Bakanlığı* tarafından yerine getirildiği Norveç’te, hem yerel, hem de merkezi otoriteler çocuk refah alanında görev ve sorumluluklara sahiptir.¹²⁸

VII. TÜRKİYE’DE YARIM ZAMANLI ÇALIŞMA HAKKI VE EBEVEYN İZNİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda 104’üncü maddede yalnızca kadınlara yönelik düzenleme yapılmaktayken, aynı kanunda ek madde 43’de hem kadın hem erkek için yarım zamanlı çalışma hakkı tanınmaktadır. Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik’te de 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4’üncü maddesinin (B) fıkrasına göre sözleşmeli personel olarak çalışanlara, yarım zamanlı çalışma hakkı tanın-

¹²² Ekin, Kayırgan (n 40) 1062.

¹²³ Sumbas (n 9) 180.

¹²⁴ Sumbas (n 9) 173.

¹²⁵ İzin sistemi hk. Daha fazla bilgi için bkz. Sumbas (n 9) 180.

¹²⁶ Metin (n 3) 29.

¹²⁷ Ekin, Kayırgan (n 40), 1061.

¹²⁸ Y Mamur Işıkcı ve D İnce, ‘Çocuk Haklarının Korunması ve Geliştirilmesinde Örnek Bir Model: Norveç Çocuk Ombudsmanı’ (2018) 4 Ankara Barosu Dergisi, 58.

mamıştır. Ek madde 43'te atıf yapılan yarım zamanlı çalışmanın usul ve esaslarını düzenleyecek olan yönetmeliğin kanunun düzenlemesinden yaklaşık sekiz yıl sonra çıkarılmış olması bu süre içerisinde uygulamada boşluk ve hak kayıplarına yol açmıştır.

Çeşitli kanunlar ile analık haline bağlı olarak getirilen tüm düzenlemelerin amacının esasen aile birliğini koruyarak, kadın çalışanın çalışma hayatında aktif bir şekilde rol almasını sağlamak olduğu söylenebilir.¹²⁹ Yarım zamanlı çalışma sistemi, bu amacı sağlamak için bir araç olarak kullanılmaktadır. Devletin iş ve aile dengesi oluşturmaya yönelik alabileceği önlemler, sosyal bakım hizmetleri, insana yakışır çalışma süresi, yeterli ve eşit ücret, temel kamu alt yapı yatırımları, analık izinleri- babalık izinleri gibi izin politikaları, sosyal güvenlik yardımları, ücretsiz bakım hizmetleri ile aktif işgücü piyasası tedbirleri şeklinde sıralanmaktadır.¹³⁰ Devletler, işe ve eğitime eşit erişimi sağlamaya yönelik mevzuatı hazırlamakla yükümlüdür.¹³¹ Diğer taraftan çocukları göz ardı ederek hazırlanan politikaların toplumun geleceğine zarar vereceği açıktır.¹³²

Çocukluk dönemi, özel korunma ve gelişiminin güvenceye alınması gereksinimini taşıyan bir dönem olmakta ve çocuk hakları, çocuğun artık o hakkın sunulması gereken yaşını geride bıraktığında önemini büyük ölçüde yitiren haklar olduğundan bu hakların gereklerinin yerine getirilmesi, devletin var gücüyle çaba göstermesini ve ihlâlin hiç gerçekleşmemesini amaçlayan önlemler almasını gerektirmektedir.¹³³ Özellikle yeni doğan ve üç yaşına kadar çocukların bakımı da devletlerin politika önceliklerine göre çeşitli biçimlerde şekillenen önemli bir konudur.¹³⁴ Sadece çocuk değil yenidoğan da kendisi talep edemese de belirli haklara sahiptir ve bu haklar topluma, ülkelerin kanun yapan ve yürüten kurumlarını zorlayan sorumluluklar ve zorunlulukları yükler.¹³⁵ Çocukluğa özgü hâller, kişisel hak niteliğindeki haklarının korunması ve yerine getirilmesinde devletin daha yoğun olumlu edimlerini gerektirir.¹³⁶ Devlet, çocukların haklarına yönelik koruyucu hukuki düzenlemeler yapma sorumluluğundadır.¹³⁷

¹²⁹ Demir (n 23) 162.

¹³⁰ Taşdemir (n 4) 8.

¹³¹ Demir (n 23) 194.

¹³² R Dirican, 'Tarihi Süreçte Çocukluk ve Çocuk Hakları' (2018) 2(2) Çocuk ve Gelişim Dergisi (ÇG-D) Journal of Child and Development (J-CAD), 60.

¹³³ M Algan, Anayasa Hukukunda Çocuk Hakları (Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2020), 869.

¹³⁴ Sumbas (n 9) 171.

¹³⁵ B Atasay ve S Arsan, 'Anne ve Yenidoğan Hakları Barselona Deklarasyonu' (2004) 52 Türkiye Barolar Birliği Dergisi 176.

¹³⁶ Algan (n 116) 868.

¹³⁷ Dirican (n 115) 52.

İdare (devlet), aileyi ve özellikle de ailenin olmazsa olmaz unsuru olan anne ve çocuk ilişkilerini korumalı; anne-çocuk ilişkisinin sağlıklı devam edebilmesi için özellikle çocuğun anneye en çok ihtiyaç duyduğu dönemde annenin çocuğuyla ilgilenebilmesini sağlamalı aynı zamanda mevzuattaki eşitsizlikleri gidermelidir.¹³⁸ İşgücü bakımından esnekliği artırmaya yönelik alınacak tedbirlerin işçilerin sosyal güvencelerinin azalmasına yol açmaması gerekir.¹³⁹

İş hukuku bağlamında konu incelendiğinde dayanağını Anayasa md. 41’den alan aile dostu uygulamalar karşımıza çıkar. Aile ile iş hayatı arasında denge kurmayı amaçlayan, iş ile aile yaşamı arasındaki çatışmayı iş organizasyonu, iş süreleri, işyeri uygulamaları ve işyeri kültüründe değişiklik yaparak çözmeye çalışan programlar olarak tanımlan aile dostu iş hukuku uygulamaları;¹⁴⁰ hem analık izinleri hem de babalık veya ebeveyn izinleri bu uygulamaları hayata geçirmek için kullanılan izin türleridir.¹⁴¹ Türk iş hukukunda ebeveynlere kısmi süreli çalışmayı talep hakkı tanınmakla birlikte “ebeveyn izni” adı altında hukuki bir düzenleme bulunmamaktadır.

İş hukukundaki düzenlemelerde kadın ve erkek işçiler bakımından belirgin farklılıklar olduğu görülmektedir. Erkek işçi bakımından yarım çalışma hakkı, evlat edinme hâlinde erkek işçiye üç yaşından küçük bir çocuğu evlat edinmesi hâlinde tanınmışken evlat edinme dışında biyolojik doğumla çocuk sahibi olunması hâlinde bu haktan faydalanamayacaktır¹⁴². Benzer biçimde, yarım çalışma ödeneği de kadın işçilere doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren tanınmışken erkek işçi ancak üç yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmesi hâlinde mümkün kılınmıştır.¹⁴³ Görüldüğü gibi memur ve işçi erkek bakımından da izin haklarının kullanılması bağlamında farklılıklar bulunmaktadır. Hem kadın ve erkek işçi hem de erkek memur ve erkek işçi arasındaki kamu ya da özel sektör ayrımı bağlamında eşitsizlik doğuran uygulamaların hukuki zeminde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

İşçi ve memur arasında yarım zamanlı çalışma hakkına ilişkin diğer bir fark da işçinin yarım zamanlı çalışma iznini şartlara uygun bir biçimde talep etmesi üzerine işverenin bu talebi reddedememesidir.¹⁴⁴ Aksi durum, yani şartlar uygun

¹³⁸ Tahtalı (n 37) 506.

¹³⁹ Demir (n 23) 194.

¹⁴⁰ Ulaş Aydın, ‘Aile Dostu İş Hukuku: Karşılaştırmalı Bir İnceleme’ in Sarper Süzek (ed), *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, vol 3 (Beta 2011) 372.

¹⁴¹ Ulaş Aydın ve Sevil Demirkaya, ‘Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları’ (2017) 3(6) İş ve Hayat 99.

¹⁴² Elbir (n 23) 144.

¹⁴³ İş Kanunu md.74/6.

¹⁴⁴ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri* (32. baskı, Beta 2019) 775, 2019: 775; Taşdemir (n 4) 265, Sevil Değer Ermumcu, ‘Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı–Ödeneği’ (2017) 19 (Özel Sayı) *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk*

olduğu hâlde işverenin işçiyi haklarından faydalandırmaması İş Kanunu'nun 104'üncü maddesi uyarında idari para cezası ile yaptırıma bağlanmıştır. Bu yönüyle kısmi süreli çalışma, işçi bakımından hukuki güvenceye bağlanmış bir hak niteliği taşımaktadır. Bu güvencenin memurlar yönünden de hukuki düzenlemeye kavuşturulması faydalı görülmektedir.

Özel sektör çalışanlarına yönelik olarak Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır.¹⁴⁵ Yönetmelik, doğumdan ya da evlat edinilmesinden sonra işçinin kısmi süreli çalışma yapabileceği işleri belirlemek ve uygulamaya ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir. Yönetmeliğin 4'üncü maddesinde haftalık çalışma süresi; genel bakımdan haftalık en çok kırk beş saat, kısmi süreli çalışma ise işçinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yaptığı çalışma olarak düzenlenmektedir. Yönetmelik işçiler için kısmi çalışmaya olanak tanımaktadır. Yönetmeliğin üçüncü bölümünde kısmi süreli çalışmanın süresi, şekli ve şartları düzenlenmektedir. Yönetmeliğin 8'inci maddesine göre işçi; ücretsiz izin hakkının bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

Anayasada çocuk haklarına ilişkin geniş düzenlemelerin yapılması, çocuk haklarına ilişkin ilkeleri tanıması ve bu hakları somutlaştıran kanun değişiklikleri yapması, çocuğun haklarının korunmasında sadece bir başlangıç olarak ifade edilmektedir.¹⁴⁶ Çocuklar, devletin eylemlerinden veya eylemsizliğinden toplumdaki bütün diğer gruplardan daha fazla etkilenmektedir.¹⁴⁷ Bu bağlamda bakıldığında devletin düzenleme yaparken çocukları ihmâl etmemesi gerekmektedir. Gelecek nesilleri oluşturacak çocukların bakımı, toplumsal bir sorumluluk olarak görülmesi, bireysel ve kadına özgü bir sorun olarak değerlendirilmemelidir.¹⁴⁸

Yönetmeliğe göre yarım zamanlı çalışma hakkından faydalanma talebi yalnızca Yönetmelik'te düzenlenen şartlara uygunluk yönünden incelenmeli; idareye bu noktada geniş bir taktir yetkisi tanındığı düşünülmemelidir. Yarım zamanlı çalışmaya geçen kadın memurun süt izni kullanmasına imkân tanınmamaktadır. Süt izni kullanan kadın memurun ücretinde kesinti yapılmazken yarım zamanlı çalışma hakkını kullanmaya başladığında ücreti yarıya düşmektedir. Bu durum, yarım zamanlı çalışan memur bakımından ekonomik kayıp olarak görülmektedir.

Başarılı ebeveyn izni örnekleri, yarım veya esnek çalışmaya dayalı izinlerin dönüşümlü kullanılmasını desteklemekte ve çeşitli mali yardımlar ya da ücretli

Fakültesi Dergisi 2014.

¹⁴⁵ Resmi Gazete 08.11.2016, No 29882.

¹⁴⁶ Algan (n 116) 871.

¹⁴⁷ Dirican (n 115) 60.

¹⁴⁸ Sumbas (n 9) 190.



izinler öngörmektedir. Ülkemizde ebeveyn izni kullanan erkeklere ek menfaatler sağlanması ve buna benzer erkeklerin ebeveyn izni kullanmalarının teşvik edecek yollara başvurulmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.¹⁴⁹ Çocuk bakımı konusunun hem anayı hem de babayı da içerir şekilde “ebeveyn” kavramı içinde düşünülmesi¹⁵⁰ gerektiği açıktır. Yarım zamanlı çalışma, eşi doğum yapan memurun da kullanabileceği bir haktır. Bu bağlamda bakıldığında yarım zamanlı çalışma hakkının yalnızca anaya değil babaya da tanınmış olması ebeveyn izin sistemindeki olumlu bir durum olarak görülebilir. Yarım zamanlı çalışma hakkını babanın da kullanabilecek olması pek çok bakımdan fayda sağlar niteliktedir.

Türkiye’nin kalkınma hedeflerinde kadın istihdamının desteklenebilmesi için güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanması yer almaktadır.¹⁵¹ 10’uncu Kalkınma Plânı’nda doğurganlık hızının tedricen yükseltilmesinin hedeflendiği belirtilmekte ve doğurganlıktaki hızlı düşüşün önüne geçilebilmesi için kadınlara yönelik iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı nitelikte uygulamalar ile çalışanlar için doğuma bağlı izin ve hakların geliştirilmesinin, kreşlerin teşvik edilmesinin, esnek çalışma imkânlarının sağlanması gerektiği ifade edilmiştir.¹⁵²

Çocuk bakım hizmetlerinin profesyonelleşmesinin, kurumsallaşmasının ve yaygınlaşmasının Türkiye’de desteklenmediği de ifade edilmektedir.¹⁵³ Oysa bakım hizmetleri, kadın istihdamı açısından kilit önem arz etmektedir.¹⁵⁴ Bakım hizmetlerinin bir kamu hizmeti olarak devlet tarafından düzenlenmesinin iş-aile yaşam dengesini kurmak ve kadın istihdamını artırabilmek için izlenmesi gereken bir yol olduğu düşünülmektedir.¹⁵⁵

Yarım zamanlı çalışma hakkındaki düzenlemeyi olumlu bulan görüşler olduğu gibi olumsuz bulanlar da vardır. Başarılı İskandinav örnekleriyle de benzerlikler taşıyan hem çocuk bakımının iki ebeveyn için öngörülüyor olması hem de çocukların ilkökul çağına kadar yarım zamanlı çalışma hakkının babalara da verilmesi, evlat edinilen aileler ve yarım zamanlı çalışma hakkı noktalarında erkeğe/babaya dair bir düzenleme getirmesi olumlu kabul edilen değişikliklerdir.¹⁵⁶

Olumlu gören görüş, kadının yarım zamanlı çalışma hakkını kullanarak hem evde hem de iş yaşamında aktif olabileceği kanaatindedir. Yarım zamanlı çalışmanın kadının ev yaşamından kopmadan çalışma yaşamına, çalışma yaşamından

¹⁴⁹ Taşdemir (n 4) 48.

¹⁵⁰ Gökçeoğlu Balcı (n 52) 1291.

¹⁵¹ Sumbas (n 9) 183.

¹⁵² Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, 50.

¹⁵³ Sumbas (n 9) 190.

¹⁵⁴ Gökçeoğlu Balcı (n 52) 1288.

¹⁵⁵ Gökçeoğlu Balcı (n 52) 1289.

¹⁵⁶ Sumbas (n 9) 185.

kopmadan da ev yaşamına odaklanmasını sağlayacağı aynı zamanda kadınların da istihdam da aktif bir şekilde var olabilmeleri için kadınlara yönelik pozitif düzenlemeler, sosyal bir devlet olmanın sonucu olarak devlet tarafından yapılması zorunlu olan düzenlemeler olarak görülmektedir.¹⁵⁷ Devlet Memurları Kanunu'na tabii kadın personelin hem gebelik sürecinde, hem de doğum sonrasında elde ettiği haklar bakımından uzunca bir süre ve rahat şekilde çocuğu ve ailesi ile vakit geçirebilmekte ve bu süre boyunca iş kaybı endişesi ile karşı karşıya kalmadığı ifade edilmektedir.¹⁵⁸

Olumsuz gören görüş ise, anne olan kadın memurun çalışma hayatında yer almaya devam etmesine rağmen kadın memurun yarı zamanlı çalışması nedeniyle gelirinin yarısının düşmesini, yarım zamanlı çalışmanın kadın üzerinde yarattığı başlıca olumsuz etki olarak görmektedir. Yarım zamanlı çalışan kadının kazancı azalmaktadır. Baba olmasıyla birlikte erkek devlet memurunun kazancında azalma olmamakta hatta devletten çocuk yardımı almaktayken doğum yapan kadın, çocuğuna bakmak için yarım zamanlı çalışmaya geçtiğinde aylık gelirinde yarı yarıya bir azalma olmaktadır. Kadının gelirindeki bu azalma cinsiyet temelli dolaylı ayrımcılık olarak nitelendirilebilir. Bunun önüne geçecek düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Sadece kadınlara çocuk bakımı için aylıklı ya da aylıksız izin verilmesi ya da yarım zamanlı çalışma hakkı tanınması çocuk bakımından yalnızca kadının sorumlu olduğu yaklaşımına dayanmaktadır.

Doğum yapan kadının ve eşinin memur olduğu düşünüldüğünde yarım zamanlı çalışma hakkını çoğunlukla kadınların kullandığı bilinmektedir. Babalık kotası vb. düzenlemelerle bu iznin baba tarafından kullanılması desteklenmelidir. Yarım zamanlı çalışma hakkını babanın kullanması, özellikle erkek çocukların gelişimi için son derece önemlidir.

Bir taraftan yaşlanan nüfus için tedbir olarak doğurganlığın artırılması hedeflendiğinden kadın çalışanlara yönelik gebelik, doğum ve doğum sonrası dönemlerde çalıştırma yasağı/doğum izni ve ücretsiz izin sürelerinin giderek artırılması eğilimi gözlenmekte diğer taraftan da kadın istihdamının artırılması hedeflenmektedir.¹⁵⁹ Yarım zamanlı çalışma hakkının kadın istihdamını iyileştirmeye yönelik bir sonuç doğurmayacağı tersine kadınların istihdamda yer almasını olumsuz etkileyebileceği ifade edilmektedir.¹⁶⁰ Doğum izinlerinin yalnız kadın çalışana verilmesi ve sürelerinin artırılması gibi görünürde kadını koruyan kimi düzenlemeler, gerçekte kadının istihdamdan dışlanmasına neden olabilmektedir.¹⁶¹ İstihdam bakımından en çok da 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yarım

¹⁵⁷ Demir (n 23) 201.

¹⁵⁸ Tahtalı (n 37) 509.

¹⁵⁹ Gökçeoğlu Balcı (n 52) 1281.

¹⁶⁰ Sumbas (n 9) 188.

¹⁶¹ Gökçeoğlu Balcı (n 52) 1263.

zamanlı çalışma hakkından faydalanamayacak memur statüsünün dışındaki kamu görevlileri için bir sorun olarak görülmektedir.

İzin hakkı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenen haklar arasındadır.¹⁶² Dinlenme hakkı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda izin hakkı şeklinde kendini göstermektedir. Devlet memurlarının aylıksız izin şartları da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmektedir.¹⁶³ Aylıksız izin kapsamında; doğum yapan memura, eşi doğum yapan memura ve evlat edinen memura ve eşine verilecek izinler de düzenlenmektedir. Bu bağlamda doğum yapan memurun aylıklı izin sürelerinin uzaması pek çok bakımdan olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Yarım zamanlı çalışma hakkını kullanmak isteyen memurun çalışma saatlerinin çalıştığı kurum tarafından belirleneceği düzenlenmektedir. Burada yapılacak olan değerlendirmenin geniş bir takdir yetkisi olarak düşünülmemesi hem kanunun hem de yönetmeliğin ruhuna daha uygun olacaktır.

Baba kotası uygulanan ülkelerde, babaların izin kullanmasını desteklemek amacıyla ek izin ve vergi indirimi gibi “bonus” olarak ifade edilen uygulamalar bulunmakta, ülkelerde baba ebeveyn iznini kullanmadığında devlet tarafından ödenen mali destek azalmaktadır.¹⁶⁴ Ülkemizde de babaların ebeveyn izni kullanmalarının teşvik edilmesine ihtiyaç bulunduğu, ebeveyn izni kullanan erkeklere ek menfaatler sağlama uygulamasına başvurulmasının yerinde olduğu ifade edilmektedir.¹⁶⁵ Ebeveyn izni ya da yarım zamanlı çalışma döneminde maaş kaybının İskandinav ülkelerinde uygulandığı gibi olabildiğince az olması veya ebeveynlik ödenekleri ve vergi indirimleriyle gelirin desteklenmesi önemlidir.

SONUÇ

Yarım zamanlı çalışma hakkı, başta sosyal devlet ilkesi olmak üzere aile yaşamının korunması ve çocuk hakları, ile doğrudan bağlantılı olan çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengenin kurulmasını sağlayacak önemli bir araçtır. Her ne kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yarım zamanlı çalışma hakkı düzenlenmekteyse de hakkın kullanımına ilişkin usul ve esasları düzen-

¹⁶² 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 23.

¹⁶³ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 23.

B) Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.

C) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullanılabilir.

¹⁶⁴ Taşdemir (n 4) 272.

¹⁶⁵ Taşdemir (n 4) 272.

leyen Yönetmeliğin oldukça geç çıkarılmış olması uygulamada hakkın kullanımına ilişkin ciddi bir boşluk doğurmuştur. Kanun'a dayanarak çıkarılan Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik ise hakkın etkin biçimde kullanılmasına ilişkin çeşitli sorunlar barındırmaktadır. Yönetmelikte kapsam dışında bırakılan personel, yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımının amirin değerlendirmesine bırakılmış olması ve bu yetkinin sınırlarının belirsizliği izin hakkını kullanan memurun mali haklarında ciddi kayıpların olması düzenlemenin sorunlu alanları olarak sayılabilir.

Yönetmeliğin amacına ulaşabilmesi için amirin takdir yetkisinin uygulamada doğurabileceği sorunlar takip edilmeli ve ihtiyaç hâlinde yarım zamanlı çalışma hakkının kullanılmasında takdir yetkisinin keyfi kullanımını önlemeyi amaçlayan takdir yetkisini sınırlandıracak yeni düzenlemeler yapılmalıdır.. Kamu hizmetinin yürütülmesinin gerekleri ile başta yarım zamanlı çalışma hakkı olmak üzere bireyin hak ve özgürlüklerini dengeleyen düzenlemeler yapılmalıdır. Düzenleme aynı zamanda kadın memurlarının kariyer ilerlemesinin önünde engel oluşturacak niteliklerinden arınmalı, kadın memurların anne olmak ile çalışma hayatında yükselmek arasında sıkışmasının önüne geçilmelidir.

Mali anlamda yarım zamanlı çalışma hakkını kullanan memurun uğrayacağı hak kayıplarının en aza indirilmesi sosyal devlet ilkesinin uygulanması bakımından oldukça gereklidir. Ücretteki kesintilerin azaltılması ya da ebeveynlere ek mali desteklerin sağlanması gereklidir. Yarım zamanlı çalışma hakkı süresinin başlamasından önce doğumdan sonra bebeğin bakımında anneye tanınan ücretli izin hakkının süresinin uzatılması memurun mali anlamda kaynı duymasının önüne geçeceğinden yerinde olacaktır. Her ne kadar sosyal haklar devletin mali imkânları ölçüsünde yerine getirilecek olsa da yarım zamanlı çalışma yerine ücretli izin hakkının uygulanması ya da yarım zamanlı çalışma süresince yarım maaş ödenmesi yerine maaştan mümkün olan en az kesintinin yapılması teşvik edici olacaktır.

Gerek mali olarak yaşanacak kayıplar gerekse de kademe ilerlemesi gibi memurun kariyerine ilişkin doğacak olumsuz sonuçlar nedeniyle erkek memur tarafından bu iznin kullanılmayacağı kadın memurun ise bu izni kullanması hâlinde çalışma hayatında eşitsizliği beraberinde getirmesi beklenen sonuçtur. Bu sonucun önüne geçmek için babaların yarım zamanlı çalışmalarını teşvik edecek başarılı ülke uygulamalarında sistemleşen babalık kotası ve mali desteklerin artırılması yoluna gidilmelidir. Çeşitli ülkelerin uygulamaları incelendiğinde yarım zamanlı çalışmanın İsveç örneğinde eşitlik ve çocuk hakları temelinde, Almanya örneğinde ise iş güvencesi ve mali destek mekanizmaları ile şekillendiği görülmektedir. Yarım zamanlı çalışma hakkının daha etkin ve hakkaniyetle uygulanabilmesi için taraf olduğumuz uluslararası sözleşmeler ve başta çocuk hakları olmak üzere kadın hakları ve aileye ilişkin haklar göz önüne alınarak başarılı bulunan ülke uygulamaları ülkemize kazandırılmalıdır.



Bizim sistemimiz bakımından da ailenin ve çocuğun korunması temelinde yarım zamanlı çalışma hakkının düşünülmesi, 1982 Anayasası'nın aileyi Türk toplumunun temeli sayan görüş de düşünüldüğünde toplumun aileye ve çocuğa verdiği değer ölçüsünde hukuki düzenlemelerin yapılması beklenmektedir. Düzenlemelerin babalara yönelik olarak genişletmesi gerekmektedir. Devlet memurları için ülkemizde uygulanabilecek usul, yarım zamanlı çalışma süresinde memura ödenecek yarım zamanlı çalışma bedelinin babanın izni kullanması hâlinde artırılması, yarım zamanlı çalışma süresinin bir kısmının baba tarafından kullanılmasına imkân tanınması ve bu sürenin anneye devredilmesinin önüne geçilmesi gibi babalık izninin yarım zamanlı çalışma hakkına entegre edilmesinin sağlanmasıdır. Böylece, çocuğa bakım sorumluluğu kadın ve erkek arasında yeniden dizayn edilmiş; aile ve iş yaşamı dengesinin sağlanmasına katkı sunulmuş olacaktır. Aynı zamanda mevcut düzenlemenin kapsamının ilkökula başlayana kadar olması bir bakımdan olumlu görülse de çocuğun okula başladığı süre sonrasını da ele alan devlet tarafından bakım desteğini içeren bir düzenleme yapılması konunun toplumsal bir olgu olduğu gerçeğine uygun olacaktır.

Her ne kadar çalışma kapsamında olmasa da kamuda yarım zamanlı çalışmanın başta özel ihtiyaç sahibi memurlar ve ailelerini de kapsayacak biçimde genişletilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

KAYNAKÇA

Addati L, Cassirer N ve Gilchrist K, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World* (International Labour Organization 2014).

Algan M, Anayasa Hukukunda Çocuk Hakları (Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2020).

Atasay B ve Arsan S, 'Anne ve Yenidoğan Hakları Barselona Deklarasyonu' (2004) 52 Türkiye Barolar Birliği Dergisi 172.

Aydın U ve Demirkaya S, 'Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları' (2017) 3(6) *İş ve Hayat* 72–104.

Aydın U, 'Aile Dostu İş Hukuku: Karşılaştırmalı Bir İnceleme' in Süzek S (ed), *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, 3. cilt (Beta 2011) 369–395.

Canaan S, Lassen AS, Rosenbaum P ve Steingrimsdottir H, 'Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries' (2022) *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*.

Castro-García C ve Pazos-Morán M, 'Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe' (2016) 22(3) *Feminist Economics* 51–73.

Çelik N, Caniklioğlu N ve Canbolat T, *İş Hukuku Dersleri* (32. Baskı, Beta 2019).

Değer Ermumcu S, ‘Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı–Ödeneği’ (2017) 19 (Özel Sayı) *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1997–2027.

Demir K, ‘Analık Haline Bağlı Olarak Sağlanan Hakların ve Yardımların Temel Anayasal Haklar ve Eşitlik İlkesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi’ (2024) 28(2) *AHBVÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 159.

Dirican R, ‘Tarihi Süreçte Çocukluk ve Çocuk Hakları’ (2018) 2(2) *Çocuk ve Gelişim Dergisi (ÇG-D) Journal of Child ve Development (J-CAD)* 51.

Ekin A ve Kayırgan H, ‘Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni’ (2014) 15(Özel S.) *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1045.

Elbir N, ‘Türk İş Hukukunda Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Kısmi Süreli Çalışma ve Yarım Çalışma’ (2020) 11(1) *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 135–147.

Gökçeoğlu Balcı Ş, ‘Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi’ (2017) 3 *Çalışma ve Toplum* 1263.

Kaya M ve Burtan Doğan B, ‘Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma’ (2016) 15(58) *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 1069–1099.

Koray M, ‘Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları’ (2011) 2 *Çalışma ve Toplum* 23.

Kul Parlak N, ‘İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi’ (2016) 5(2) *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 109–137.

Kuzgun İ, ‘Türkiye’de Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi’ (2004) 22(2) *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17–31.

Mamur Işıkcı Y ve İnce D, ‘Çocuk Haklarının Korunması ve Geliştirilmesinde Örnek Bir Model: Norveç Çocuk Ombudsmanı’ (2018) 4 *Ankara Barosu Dergisi* 52.

Metin B, ‘İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri’ (2017) I *TİSK Akademi* 18.

Öztürkoğlu Y, ‘Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri’ (2013) 1(1) *Beykoz Akademi Dergisi* 109–129.

Rossin-Slater M, ‘Maternity and Family Leave Policy’ (NBER Working Paper No 23069, National Bureau of Economic Research 2017).

Sumbas A, ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni’ (2018) 8(2) *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi* 167.



Tahtalı MB, ‘Toplumsal Cinsiyet Algısı Bağlamında Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Memur ve İşçilerin Ebeveynlik Kaynaklı İzin Haklarına İlişkin Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme’ (2021) 25(1) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 471.

Taner D ve Avşar Negiz N, ‘Kamu İdarelerinde Esnek Çalışma Saatleri Uygulaması Üzerine Bir İnceleme’ (2018) 23(3) *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1131–1152.

Taşdemir Y, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2018).

Tenikler G, Özkaya Y ve Demirci K, ‘Kamu Çalışanlarının Esnek Çalışma Uygulamalarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi – İzmir Örneği’ (2023) 6(1) *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi* 29–52.

Uğur S ve Yiğit Y, ‘İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı’ (2017) 6(1) Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi.

Zorlu S ve Zorlu S, ‘Çocuklar İçin Sevgi Hakkı Mukayeseli Bir İnceleme’ (2019) 21(Özel S.) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1851.

<https://sozluk.gov.tr/>.