



**T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**BAZI AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE
EBEVEYN İZİNİ UYGULAMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ESRA BETÜL KAĞAN

BURSA-2020





T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

**BAZI AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE
EBEVEYN İZİNİ UYGULAMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra Betül KAĞAN

Danışman:

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

BURSA-2020

T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

TEZ ONAY SAYFASI

Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda 701613010 numaralı Esra Betül KAĞAN'ın hazırladığı "BAZI AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE EBEVEYN İZİNİ UYGULAMASI" konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 20/02/2020 günü 11:00-12:30 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin BAŞARILI olduğuna OYBİRLİĞİ ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı)

Prof.Dr.İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Üye

Doç.Dr.Selver YILDIZ BAĞDOĞAN
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Üye

Dr.Öğr.Üyesi Umut EROĞLU
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum "BAZI AB ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE EBEVEYN İZİNİ UYGULAMASI" başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.



Tarih ve İmza

17. 2. 2020

Adı Soyadı : Esra Betül KAĞAN
Öğrenci No : 701613010
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Yüksek Lisans
Statüsü : Öğrenci



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih:

Tez Başlığı: "BAZI AB ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE EBEVEYN İZİNİ UYGULAMASI"

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 122 sayfalık kısmına ilişkin, 17/2/2020 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 18'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

17.2.2020

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Esra Betül KAĞAN

Öğrenci No: 701613010

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Y.Lisans Doktora

Statüsü: Öğrenci

Prof. Dr. İsmail KILKIS

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı: Esra Betül KAĞAN
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : xiv + 116
Mezuniyet Tarihi : / Nisan / 2020
Tez Danışmanı : Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

BAZI AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE EBEVEYN İZİNİ UYGULAMASI

İşgücündeki kadınlar sadece işe alma ve terfi konusunda ayrımcılığın devam etmesi nedeniyle değil, işgücü piyasasına özgü faktörler nedeniyle de dezavantajlı grup içerisinde yer almaktadır. Bu nedenle işgücü piyasasında şartların düzeltilmesi kadınların dezavantajını tamamen ortadan kaldırmaz. Çünkü çoğu erkekten farklı olarak, çoğu kadının evlerini yönetme ve çocuklarına bakma sorumluluğunu üstlenme konusunda eşleri yardımcı olmadığı için, ev dışında çalışmanın maliyeti, özellikle profesyonel veya yönetsel kapasitedeki kadınlar için daha fazladır. Dolayısıyla, işgücü piyasasında devam eden ayrımcılık ortadan kaldırılsa bile, olumlu eylem politikaları veya bu gibi diğer yollarla, kadınlar hala erkeklere göre dezavantajlı olacaktır.

Çeşitli eylem politikalarının maliyet ve faydaları erkekler için olduğu kadar kadınlar için de aynı olmadığı sürece, erkekler ve kadınlar eşit değildir. Bu nedenle, onlara eşit muamele etmek adil değildir. Kadınların işteki erkek meslektaşları gibi davranmalarını sağlamak için, toplumun dışındaki toplum örgütlenmelerinde düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Örneğin, fiilen çoğu erkeğin birincil ebeveyn rolünü üstlenmeyeceği düşünüldüğünde, çocuk bakımı sağlayıcı olarak devletlerin gerekli hukuki yollarla bu rolü erkek çalışanların da üstlenmesini sağlaması ayrımcı olmayan sonuçların gerçekleşmesi için çok önemlidir. Özellikle uluslararası hukukta son yirmi yılda kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitliğin sağlanması, iş aile yaşamının uyumlu hale getirilmesi, ebeveynlerin çocuklarına daha fazla zaman ayırabilmeleri için ortaya atılan ebeveyn izninin, birçok AB

ülkesinde olduğu gibi hem paylaşımı hem devredilemezliği hem de esnek zaman uygulamalarına ilişkin düzenlemeleri geliştirilmelidir.

Bu tezin amacı, ebeveyn olan kadın ve erkek çalışanların iş, aile yaşamı ve çocuk bakımından kaynaklanan sorumluluklarını uzlaştırebilmelerini sağlamak ve dengeli bir hale getirilmesini olanaklı kılacak girişimlerden biri olan ebeveyn izni konusunda Avrupa Birliği ülkelerindeki genel düzenlemeleri incelemektir. Bu düzenlemeler içinden örnek uygulama sayılabilecek farklı refah rejimlerini temsil eden üç Avrupa Birliği ülkesindeki ve Türkiye'deki ebeveyn izni uygulamaları üzerinden durum saptaması yapılarak muhtemel çözüm önerileri ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Ebeveyn İzni, Avrupa Birliği'nde Ebeveyn İzni, Analık İzni, Babalık İzni, İş Hukuku

ABSTRACT

Name and Surname: Esra Betül KAĞAN

University : Bursa Uludag University

Institution : Social Science Institution

Field : Labor Economics And Industrial Relations

Branch : Labour and Social Security Law

Degree : Master

Page Number : xiv + 116

Degree Date : / April/ 2020

Supervisor : Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

IN SOME EUROPEAN COUNTRIES AND TURKEY PARENTAL LEAVE APPLICATION

Women in the labor force are in the disadvantaged group not only because of the continuing discrimination in recruitment and promotion, but also due to factors specific to the labor market. Therefore, correcting the conditions in the labor market does not completely eliminate the disadvantage of women. Because unlike most of men, the cost of working outside the home is higher, especially for women of professional or managerial capacity, since most women have no partner in managing their homes and taking care of their children. Therefore, even if the ongoing discrimination in the labor market is eliminated, women will still be disadvantaged by men through positive action policies or other such means.

Unless the costs and benefits of various action policies are the same for men as for women, men and women are not equal. Therefore, it is unfair to treat them equally. In order to ensure that women act as their male counterparts at work, arrangements must be made in community organizations outside of society. For example, given that most men will not assume the primary parent role, it is very important for the non-discriminatory results that governments, as childcare providers, assume the role of male workers in necessary legal means. Especially in international law in the last two decades, the arrangements regarding the parental leave, which is put forward to ensure equality between women and men, to harmonize the work family life, and to allow parents to allocate more time to their children, should be improved, as in many EU countries.

The aim of this thesis is to examine the general regulations in the European Union countries on parental leave, which is one of the initiatives that will enable women and men who are parents to reconcile their responsibilities arising from

work, family life and children. These arrangements within the sample application three European Union countries representing different welfare regimes can be considered situation and possible solutions for making determinations on applications for parental consent in Turkey has tried to put forward.

Keywords: Parental Leave, Parental Leave in the European Union, Maternity Leave, Paternity Leave, Labor Law



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	<i>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</i>
YEMİN METNİ	<i>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</i>
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	<i>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</i>
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU	<i>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</i>
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
İÇİNDEKİLER	xi
TABLolar	xiv
KISALTMALAR	xv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: EBEVEYN KAVRAMI VE EBEVEYN İZİNİNE BAŞLANGIÇ ADIMLARI	3
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. EBEVEYN KAVRAMI.....	4
1.2. EBEVEYN İZİNİ KAVRAMI	5
2. EBEVEYN İZİNİNE BAŞLANGICIN İLK ADIMLARI	6
2.1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN DÜZENLEMELERİ	7
2.1.1. Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme (3 ve 103 Sayılı Sözleşmelerin Revizesi) .	7
2.1.2. 123 sayılı İstihdam (Aile Sorumlulukları olan İşçiler-Kadınlar) Tavsiye Kararı	10
2.1.3. Aile Sorumlulukları Olan İşçilere İlişkin 156 sayılı Sözleşme	11
2.2. DİĞER ULUSLARARASI DÜZENLEMELER.....	13
2.2.1. Birleşmiş Milletler	13
2.2.2. Avrupa Konseyi	13
2.2.3. Avrupa Birliği.....	15
İKİNCİ BÖLÜM: ÇALIŞAN EBEVEYNLERE YÖNELİK ÇOCUK BAKIMI İZİNLERİNE GENEL	
BAKIŞ	19
1. ANALIK / DOĞUM İZİNİ	19

2.	BABALIK İZİNİ.....	23
3.	EMZİRME/SÜT İZİNİ	29
4.	EVLAT EDİNME İZİNİ	34
5.	EBEVEYN İZİNİ.....	36
6.	ESNEK ÇALIŞMA	45
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: BAZI AB ÜLKELERİNDE EBEVEYNLİĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER		56
1.	GENEL PERSPEKTİFTEN AB ÜLKELERİNDE EBEVEYN İZİNİ	56
2.	İSVEÇ EBEVEYN İZİNİ UYGULAMALARI.....	59
2.1.	GENEL OLARAK TARİHSEL GELİŞİMİ	59
2.2.	EBEVEYN İZİNİ HAKKI VE KULLANIMI	61
2.3.	EBEVEYN İZİNİ ÖDENEĞİ	64
3.	ALMANYA EBEVEYN İZİNİ UYGULAMALARI	65
3.1.	GENEL OLARAK TARİHSEL GELİŞİMİ.....	65
3.2.	EBEVEYN İZİNİ HAKKI VE KULLANIMI.....	66
3.3.	EBEVEYN İZİNİ ÖDENEĞİ.....	67
4.	AVUSTURYA EBEVEYN İZİNİ UYGULAMALARI	70
4.1.	GENEL OLARAK TARİHSEL GELİŞİMİ.....	70
4.2.	EBEVEYN. İZİNİ HAKKI VE KULLANIMI.....	72
4.3.	EBEVEYN İZİNİ ÖDENEĞİ.....	74
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TÜRKİYE'DE 4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA		
EBEVEYNLERE YÖNELİK İZİNLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....		77
1.	ANALIĞA İLİŞKİN DÜZENLEMELER	77
1.1.	ANALIK/ DOĞUM İZİNİ.....	79
1.2.	EMZİRME/ SÜT İZİNİ	81
1.3.	ALTI AYA KADAR ÜCRETSİZ İZİN.....	89
1.4.	HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR ÜCRETSİZ İZİN/ YARIM ÇALIŞMA.....	90
1.5.	BABALIK İZİNİ.....	93
1.6.	KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKI	95
2.	EVLAT EDİNMEYE İLİŞKİN DÜZENLEMELER	98
2.1.	ANALIK İZİNİ.....	98
2.2.	ALTI AYA KADAR ÜCRETSİZ İZİN.....	100
2.3.	HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR ÜCRETSİZ İZİN	101

2.4.	MAZARET İZİNİ.....	102
2.5.	KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKI	102
	SONUÇ.....	103
	KAYNAKÇA	106
	TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.



TABLolar	Sayfa numarası
Tablo: 2.1. AB'ye üye ülkelerde ve Türkiye'de annelere sunulan ücretli izin hakları 2018 (Analık, ebeveyn ve evde bakım izni)	22
Tablo: 2.2. AB'ye üye ülkelerde ve Türkiye'de babalara sunulan ücretli izin hakları 2018 (Babalık, ebeveyn ve evde bakım izni)	27
Tablo: 2.3. AB Ülkelerinde Emzirme/ Süt İznine Hak Kazanmaya İlişkin Ulusal Mevzuat Hükümleri (1994 ve 2013'e göre)	31
Tablo: 2.4. AB Ülkelerinde Emzirme/ Süt İznini Uygulanmasına İlişkin Ulusal Mevzuat Hükümleri (1994 ve 2013'e göre)	33
Tablo: 2.5. AB Üyesi Ülkelerde Babalara Tanınan Ebeveyn İzni Süreleri ve Ödemeler	43
Tablo: 2.6. Çalışan Ebeveynlere Odaklanan Esnek Çalışma Saatleri ile İlgili Bazı AB Ülke Mevzuatları	49
Tablo: 2.7. AB Ülkelerinde Çocuk Bakım Tesislerinin Mevcudiyeti	52
Tablo: 3.1. AB Ülkelerinde Mevcut Ebeveyn İzni İçinde Babaların Ebeveynlik İzni Kullanma Yüzdesi	58
Tablo: 4.1. Süt İzinleri Hesaplaması	86

KISALTMALAR

Kisaltmalar	Bibliyografik Bilgiler
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AÇSHB	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
a.g.e.	Adı Geçen Eser
AİÜİKSÇY	Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik
AK/ EC	Avrupa Konseyi
BEEG	Almanya Ebeveyn İzni Kanunu (Bundeselterngehd und Elternzeitgesetz)
BK	6098 sayılı Borçlar Kanunu
CEEP	Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi
Eski İK	1475 sayılı İş Kanunu
ETUC	Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
FMLA	Amerika'da Aile ve Tıbbi İzin Yasası
GGASŞ	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
GSS	Genel Sağlık Sigortası
GYES	Çocuk Bakım Yardımı
GYET	Çocuk Yerleştirme Desteği
HUF	Macaristan Para Birimi
ILO/UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	4857 sayılı İş Kanunu
KEİG	Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
MSchG	Avusturya Anneler İçin Ebeveyn İzni Kanunu (Mutterschutzgesetz)
OECD	Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Teşkilatı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSCB	Sovyet Sosyalist Cumhuriyet
SSGSS	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
UNICE	Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonları Birliği
VKG	Avusturya Babalar İçin Ebeveyn İzni Kanunu (Vater-Karenzgesetz)

GİRİŞ

Çalışma ilişkilerinde kırılma noktası sayılabilecek en önemli gelişmelerden biri kadının çalışma hayatı içinde daha fazla yer almasıdır. Özellikle “Bread- winner” diye nitelendirilen erkeğin çalışıp “evin geçimini sağlama” görevini tek başına üstlendiği ataerkil toplumlarda kadının önceliği evin ve ailenin bakımını sağlamak olmuştur. Kadına yüklenen bu iş tanımı, kadınların çalışma hayatı içinde ikinci planda kalmasına yol açmıştır. Bu nedenle kadınların çalışma hayatına aktif olarak geçişlerinde hem ailelerine hem de iş yaşamlarına katkı sağlayacak düzenlemeler gecikmiştir.

Nitekim pek çok dünya ülkesinde ve özellikle Türkiye’de ev ve iş yükümlülüklerinin paylaşılması çoğu zaman hala sadece kadının görevi olarak kabul edilmektedir. Kadın ve erkekler arasında çalışma alanında fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemeleri kabul eden, alınan önlemleri destekleyen ve uygulayan, aile sorumluluklarının paylaşımını bir politika sorunu olarak gören ülkelerde toplumun, kamu kurumlarının, ebeveynlerin, işverenlerin ve sendikaların rolleri tartışılmakta ve bu konuda öncelikli sorumluluğu ise anne ve babanın ortak olarak paylaştığı görülmektedir.¹

İş ve aile hayatının uyumlaştırılması Avrupa Birliği ülkelerinde 1990’lı yıllardan beri devletin yasal bir görevi olarak kabul edilmiştir. Türkiye’de ise yakın zamana kadar, kadının asıl bulunması gereken yerin evi olduğu düşüncesiyle, konu gündeme dahi getirilmemiştir. Bunun yanı sıra Türkiye’de sanayileşme sürecinin tam anlamıyla yaşanmaması ve çalışma yaşamına ilişkin hukuki düzenlemelerin gecikmiş olması, beraberinde kadınların çalışma yaşamı içerisinde korunmasını öngören düzenlemelerin yetersizliği, iş ile aile hayatının dengede tutulmasına yönelik hukuki düzenlemelerde de geç kalınmasına yol açmıştır. Bu nedenle son yıllarda iş hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi korumak ve tamamlamak için çalışma hayatını düzenleyici aile dostu iş hukuku uygulamaları ön plana çıkmaya başlamıştır.

¹ Lütü İnciroğlu, “Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?”, *İSGHD*, Cilt:13, Sayı:49, 2016, s.163

Türkiye’de de ebeveynlerin çocuğun bakımı sorumluluğunu paylaşabilmeleri ve kadının işgücüne katılımının önündeki bu engelin kaldırılması ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır. Başlangıçta gebelik doğum emzirme ile ilgili kadını koruyucu nitelikteki düzenlemeler yapılmışken, zamanla analık nedeniyle kadının işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalmamasını sağlayıcı düzenlemeler öngörülmüş, son yıllarda da aile yükümlülüklerinin eşit biçimde paylaşımına yönelik mevzuatta değişiklikler yapılmıştır. Mevcut düzenlemelerin yeterli olmadığı düşünülse de bazı izinlerin tanınmış olmasının, bu süreçte kadının işgücüne katılımını bir nebze de olsa destekleyici konuma getirdiği söylenebilir.

Çalışmada, ebeveyn izninin ülkemizdeki başarısı değerlendirip bu iznin aslında kadınlar ve erkekler arasında eşit hak ve sorumlulukları teşvik etme kapasiteleri bakımından olumlu bir sonuç mu doğurduğu yoksa doğum izni hükümleri ile birlikte izin kullanımının yaygınlaşmasının kadınların çalışma hayatından daha da soyutlanmasına mı neden olduğu sorularına yanıt aranmıştır. Bu doğrultuda Avrupa ve Türkiye’deki ebeveyn izni düzenlemeleri ve uygulamalarının hukuki durumu karşılaştırılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Avrupa’da ebeveyn izni uygulamasının örnek model olarak kabul edilebileceği ülkeler, çalışmamızda esas alınarak hem literatüre katkı sağlamak hem de ülkemize izin düzenleme ve uygulamaları konusunda yeni bir bakış açısı kazandırmak amaçlanmıştır.

Bu amaçla çalışmada, İsveç, Almanya, Avusturya tarafından benimsenen analık / ebeveyn politikaları arasındaki farklılıklar ve benzerlikler belirlenerek, bu politikaların gelişimini şekillendiren temel süreçlerin özellikleri incelenmeye çalışılmıştır. Son bölümde Türkiye’deki mevcut durum yasal çerçevede dikkate alınarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından ebeveyn izni konusunda neler yapılması gerektiğine dair önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM: EBEVEYN KAVRAMI VE EBEVEYN İZİNİNE BAŞLANGIÇ ADIMLARI

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çocuğun bakımına yönelik izinler ile ilgili literatür araştırmasında, genellikle ebeveynlere verilen izinlerin iki farklı şekilde kategorize edildiği görülmektedir. Doğum/analık ve babalık izni bir grupta, ebeveyn izni diğer grupta ele alınmaktadır. Annelik (analık/doğum izni) ve babalık izni genellikle bir çocuğun doğumunun etrafında yoğunlaşır ve ülkeden ülkeye değişen sürelerde olmakla birlikte nispeten kısa bir süreyi kapsamaktadır. Çoğu analık/doğum izni hakkı 14 ila 20 hafta arasındadır. Babalık izni ise daha kısadır, genellikle günlerle ölçülmektedir. Buna karşılık, ebeveyn izni çocuğun doğum sonrasında bakıma muhtaç olduğu yaşa kadar olan daha uzun bir süreyi ifade etmektedir. 12 haftadan üç yıla kadar değişmektedir ve daha düşük ikame oranlarına sahiptir.²

Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği gibi uluslararası örgütler üyesi olduğu ülkeleri, ebeveynlere verilen izinlerin her iki ebeveyne yönelik olarak geliştirilmesi iyileştirilmesi yönünde teşvik etmektedir. Ancak uluslararası örgütlerin bu yöndeki girişimleri ve Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarının taleplerine rağmen, doğum sonrası dönüşümlü ücretli ebeveyn izni düzenlemesi ülkemizde henüz yapılmamıştır. Çünkü Türkiye'de her iki ebeveyne yönelik ücretli izin gerektiğini düşünenler olsa bile, bu iznin büyük bir kısmının anne tarafından kullanılması gerektiği görüşü daha yaygındır. Bu eğilim AB ülkeleri genelinde de ağırlıktadır. Özellikle ekonomik olarak gelişmekte olan ülkelerde, izni annenin kullanması gerektiğini düşünenler belirgin olarak çoğunluktadır.

Buna karşılık insani gelişme endeksinde ilk sıralarda yer alan ülkelere bakıldığında, anne ile baba arasında iznin eşit olarak kullanılması gerekliliğini savunanların (gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelere göre) ağırlıklı olduğu görülmektedir. İnsani Gelişme Vakfı bu durumu, ülkelerin ekonomik zenginliğinden öte insan hayatının zenginleşmesine ve insanların sahip oldukları fırsatlara, onlara sunulan

² Yusuf Emre Akgündüz, Janneke Plantenga, "Labour Market Effects of Parental Leave in Europe", *Cambridge Journal of Economics*, 2013, s. 845-846; Ahu Sumbaş, "Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni", *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2018, s.170

seçme şansına odaklanarak açıklamaktadır. Toplumsal yaşamı ekonomik büyüme üzerinden açıklama eğiliminde olan Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ise, ebeveynlerin evin geçimi ve çocuk bakımına dair özgür seçimler yapması yukarıda sayılan nedenlerden ötürü mümkün olmamaktadır.³

8 Mart 2017 Dünya Kadınlar Günü'nde BM iyi niyet elçisi Anne Hathaway'in, ücretli ebeveyn izni ve babaların da bu hakka sahip olması gerektiği yönünde yaptığı konuşma konuyu uluslararası gündemde daha görünür kılmıştır. Bu konuşma kadınların ve erkeklerin ebeveyn olmak istedikleri için ekonomik olarak cezalandırılmadıkları bir dünyanın oluşturulmasını teşvik etmiştir.⁴

1.1. EBEVEYN KAVRAMI

Türk Dil Kurumu ebeveyn kavramını “anne ve baba” olarak tanımlamıştır.⁵ Bir insanı doğuran ya da yetiştirip büyüten aile büyükleri için kullanılan addır. Anne ve babanın her ikisinden bahsetmek için kullanılır. Bir ebeveyn ayrıca bir neslin çıkarttığı soy olarak da detaylandırılabilir.

Yabancı kaynaklardaki tanımlara göre bir ebeveyn, kendi türündeki yavrularına bakarlara verilen addır. Bu kavram insanlarda bir çocuğun ebeveynliğini ifade etmektedir. Çocukların bir veya daha fazla ebeveyni olabilir ancak biyolojik olarak iki ebeveyni bulunmaktadır. Biyolojik anne-babalar, çocuğun oluşumunu meydana getiren erkek ve çocuğu doğuran kadındır. Tüm insan topluluklarında biyolojik anne ve baba, çocuklarını büyütmelemlen sorumludur. Ancak, bazı ebeveynler biyolojik olarak çocukları ile ilişkili olmayabilir.

Evlat edinen bir ebeveyn, biyolojik ebeveynlerin yavrularını besleyen ve yetiştiren, ancak aslında biyolojik olarak çocukla soy bağı olmayan bir ebeveynidir. Evlat edinilen ebeveynleri olmayan çocuklar, dedeleri veya diğer aile üyeleri tarafından da yetiştirilebilir. Bir çocuğun doğumdan yetişkinliğe kadar fiziksel, duygusal, sosyal ve entelektüel gelişimini destekleme ve onu yetiştirme süreci ebeveynlik olarak ifade

³ Özlem Erkmen Taşkent, “Doğum İzinleri: Ücretli Ebeveyn İzni'nde Türkiye Sınıfta Kaldı”, <http://www.dokuz8haber.net/emekdunyasi/dogum-izinleri-ucretli-ebeveyn-izninde-turkiye-sinifta-kaldi/>, (15.04.2019)

⁴ “Speech: “Paid parental leave is about creating freedom to define roles” UN Women Goodwill Ambassador Anne Hathaway”, <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/3/speech-anne-hathaway-iwd-2017>, (20.04.2019)

⁵ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=EBEVEYN, (04.04.2019)

edilmektedir. Ebeveynlik yukarıda da söz edildiği gibi genellikle söz konusu çocuğun biyolojik ebeveynleri tarafından yapılırsa da biyolojik ilişki dışında bir çocuğun diğer yetiştirilme yönlerini de ifade etmektedir.⁶

1.2. EBEVEYN İZİNİ KAVRAMI

En basit tanımıyla izin, bir şey yapmak için verilen veyahut alınan özgürlük, müsaade, ruhsat, icazet, çalışma hayatından bakıldığında ise bir kimseye çalıştığı yerde verilen tatildir.⁷ Yabancı literatüre de baktığımızda izine yönelik benzer tanımları görmek mümkündür.⁸ İzin, çalışma hayatında bulunan kişilerin bedensel ve zihinsel olarak dinlenmelerini sağlayan aynı zamanda sosyal ve psikolojik olarak da gelişimlerine olanak veren zaman dilimidir. Çalışma mevzuatlarında farklı ihtiyaçlar için tanımlanmış izin türleri bulunmaktadır.⁹ Ancak çalışmanın asıl odaklandığı konu ebeveyn iznidir.

Yukarıda da bahsedildiği gibi ebeveyn, bir çocuğu doğuran ya da evlat edinen kişilerdir. Bu bağlamda doğum/analık izni, süt izni, babalık izni, yarı zamanlı çalışma izni gibi ebeveynlere tanınan izinler mevcuttur. Ancak çalışma esas olarak sıralanan bu kısa süreli kısmen de cinsiyete bağlı ebeveyn izinleri dışında, daha uzun süreli olan, çocuğun bakımı için her iki ebeveyne verilen (ebeveynlerce ortak da kullanılabilen) ve tek izin biçiminde kullanılan ebeveyn iznini incelemeye çalışmaktadır.¹⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre ebeveyn izni, analık izninin bitiminden sonra, çalışan anne ve babalara yeni doğan çocuklarına bir süre bakabilmeleri için istihdam, sosyal güvenlik ve ücret açısından kendilerini güvencede hissetmeleri amacıyla verilen izin olarak

⁶ <https://www.definitions.net/definition/Parent> ; <https://www.definitions.net/definition/Parenting> (07.07.2019)

⁷ <https://sozluk.gov.tr/?kelime=e-izin>, (04.01.2020)

⁸ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/leave>, (04.01.2020)

⁹ Tülay Ulusoy, "Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum*, 2017/2, s.745

¹⁰ Paylaşılan ebeveyn izni, her iki ebeveynin de yeni doğan bebeklerine bakmaları için sağlanan esnek bir izin şeklindedir. Uygunluk ve işverene bildirme gereklilikleri yerine getirilirse, yeni ebeveynler çocuğa bakmak için ülkelerinde yasalarla sağlanan süre boyunca izin hakkını nasıl paylaşacaklarına karar verebilir. Paylaşılan ebeveyn izni, çocuğun doğumundan sonra genellikle bir yıl içinde alınan, 3-4 yıla kadar uzanan ve bu şekilde ülkedeki izin süreleriyle ilgili mevcut düzenlemeler doğrultusunda çalışanların, yasal paylaşımlı ebeveyn izin ücreti hakkına da sahip olabildikleri bir izin hakkıdır. (<https://elliswhittam.com/blog/understanding-unpaid-parental-leave/>, 22.07.2019)

tanımlanmaktadır. Ayrıca ebeveyn izninin evlat edinen ebeveynlere de verileceği düzenlenmiştir.¹¹

Burada sözü edilen ebeveyn izni, annelere tanınan analık/doğum izni veya babalara tanınan babalık izninin bitiminden sonra, ebeveynlerden birinin veya evlat edinenin kullanabileceği ayrı bir izin süresidir. Daha çok toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme amacı taşıyan sosyal gerekçelere dayalı, her iki ebeveyne yönelik bütüncül yapı içinde düzenlenen, ebeveynler arasında çocuk bakımında eşit paylaşımı teşvik eden bir izin uygulamasıdır. Burada hem anne hem de baba çocuğun bakımı için uzun sürelerde izin alabilmektedir. Böylece istihdamda cinsiyet eşitliği, kadının ekonomik bağımsızlığı, çocukların anne veya babanın bakımı ile yetişmesinin sağladığı refah ve babanın aile-ev sorumluluğuna katılması mümkün olmaktadır.¹² Bu tür düzenlemeler sonucunda sağlanan haklarla ebeveynler çalışma hayatlarına devam ederken çocuklarıyla da ilgilenebilme imkânı bulabilecek ve bu da kadının çalışma hayatından ayrılmasının önündeki bir engeli kaldırmış olacaktır.

2. EBEVEYN İZİNİNE BAŞLANGICIN İLK ADIMLARI

Ebeveyn olmanın getirdiği en önemli yükümlülüklerden biri, çocuğun bakıma ihtiyaç duyduğu zamanlarda yanında olmak ve gereken hizmetlerini sağlamaktır. Bu hizmetlerin yerine getirilebilmesi ise ebeveynlerin çalışma hayatlarında üstlendikleri rollerle doğrudan ilgilidir. Bir başka deyişle yoğun bir çalışma temposu olan ebeveynler çocuklarına karşı görevlerini tam anlamıyla yerine getiremeyebileceklerdir. Bu durum hem aile içi ilişkileri hem de çalışanın işyerindeki verimini etkileyerek olumsuz sonuçların doğmasına neden olabilecektir.¹³

Bu ve benzer nedenler aile ve çalışma hayatı dengesinin önemini ortaya çıkarırken kadın ve erkek işçiler açısından eşitlik ve ayrımcılık yasağı kavramlarının gerekliliğini gündeme getirmiştir. Bu konuda özellikle ebeveynlik izni düzenlemelerine yer verilmesi

¹¹ Eileen Drew, "Parental Leave in Council of Europe Member States", *Council of Europe*, Strasbourg, CDEG (2004) 14 Final, 2005, <http://www.coe.int/equality>, s.10

¹²Nurgün Kul Parlak, "Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni", *Bilgi* (32), 2016 Yaz, s.62-63

¹³Ali Ekin, Hasan Kayırgan, "Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Özel S., 2014, s.1046-1047

gerekliliği doğmuştur. Uluslararası kuruluşlar sözleşme ve direktifleri ile bu alanda genel çerçeveyi düzenlerken ulusal mevzuatlara da ışık tutmuşlardır.

2.1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN DÜZENLEMELERİ

Aile ve çalışma hayatı konusu kuruluşundan bu yana ILO'nun gündeminde olmuştur. Kadınların çalışma haklarını savunmak anlamına gelen istihdamda annelik hakları ve anneliğin korunması, ILO tarafından ele alınan en eski konulardan biridir. Buradaki temel düşünce, kadınların çalışmalarının hamilelik sırasında ve sonrasında kadının veya çocuğun sağlığını tehdit etmemesi ve kadınların üreme rollerinin ekonomik ve istihdam güvencesini tehlikeye atmamasını sağlamak olmuştur. Anneliğin korunması düşünceyi kadınların istihdama girişlerinin başladığı 1960'lı yıllarda aile sorumlulukları kavramının gündeme alınmasını sağlamıştır.¹⁴ Bu bağlamda ILO'nun kadın çalışanları korumaya yönelik Sözleşme ve Tavsiye Kararı niteliğinde çok sayıda düzenlemesi mevcuttur.

2.1.1. Analiğin Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme (3 ve 103 Sayılı Sözleşmelerin Revizesi)

1919 yılında ILO'nun ilk oturumunda kabul edilen analık korumasının temel ilkelerini ortaya koyan ilk sözleşmesi *Doğumdan Önce ve Doğumdan Sonra Kadınların İstihdamı Konusundaki 3 Sayılı Sözleşme* olup aynı zamanda analık halinin korunmasına yönelik en çok revize edilmiş sözleşmedir. Bu sözleşme ile kadınların doğumdan sonra altı hafta çalıştırılmamaları ve doğumun altı hafta içinde başlayacağına dair tıbbi belge alındığı takdirde, hamile işçinin işi bırakma hakkı olduğu kabul edilmiştir. Sözleşmede ayrıca çocuğunu emzirmesi halinde çalışma saatleri içerisinde günde iki kez yarımşar saat kadın işçiye süt izni verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Hamile ve anne işçilerin korunması ile ilgili ilk uluslararası sözleşme olması nedeniyle önem arz etmektedir.

¹⁴ Yasemin Taşdemir, "Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı*, Doktora Tezi, İstanbul, 2018, s.20

3 Sayılı Sözleşmenin uygulamada yaşanılanları ve sosyal güvenlik alanındaki gelişmeleri de dikkate alacak şekilde 1952 yılında revize edilerek *Analığın Korunmasına İlişkin 103 Sayılı Sözleşme* ve *95 sayılı Tavsiye Kararı* kabul edilmiştir. Aynı temel koruma unsurlarını muhafaza eden ve uygulamayı daha açık hale getiren 103 sayılı sözleşme ile 12 haftalık asgari analık izin hakkı öngörülmüş ve doğumdan sonraki izin süresinin altı haftadan az olmamak üzere, ulusal mevzuatlarla düzenleneceği belirtilmiştir.

İşgücündeki tüm kadınların eşitliği ile annenin ve çocuğun sağlığını ve güvenliğini artırmak için 103 Sayılı Sözleşmenin en son 2000 yılında yeniden revize edilmesiyle *Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme* kabul edilmiştir. Sözleşme bağımlı çalışmanın atipik biçimleri de dahil olmak üzere tüm çalışan kadınları kapsayan bir sözleşmedir. Sözleşmede yer alan hükümlere göre;

* Her üye ülke, sosyal taraflara danışarak gebe veya emziren kadınlar için, annenin veya çocuğun sağlığına zarar verebileceği yahut önemli bir risk oluşturacağı tespit edilen işte çalışma yükümlülüklerinin olmamasına dair gerekli önlemleri alacaktır.

* Kadınlara verilecek analık izni 14 haftadan az olamayacak ve analık izninin 6 haftalık kısmı doğumdan sonra kullanılacaktır.

* Çocuğunu emzirecek kadın çalışanın günde bir veya daha fazla emzirme iznine ya da azaltılmış çalışma saatlerine sahip olması sağlanacaktır. Emzirme izinleri veya çalışma sürelerinden azaltılan saatler çalışma süresinden sayılacak ve buna göre ücretlendirilecektir.

* Analık izni sırasında çalışmayan kadınlara, kendisinin ve çocuğunun uygun yaşam standardında ve sağlıklı yaşayabilmesini sağlayacak seviyede (kadının son maaşının en az 2/3'si) parasal yardım yapılacaktır. Parasal yardımlara hak kazanma koşulları, kadınların büyük çoğunluğu tarafından sağlanabilecek şekilde düzenlenecek ve bu koşulları sağlayamayan kadınlara sosyal yardım fonundan yeterli ölçüde yardım sağlanacaktır.

* Analık izninin sonunda, kadın çalışanın izinden önceki işine veya eş değerinde bir işe ve aynı ücret düzeyi ile geri dönme hakkı garanti edilecektir. Kadın çalışanların

gebeliği veya Sözleşme’de düzenlenen izinleri kullandığı sırada ya da bu izinleri kullandıktan sonra işe geri dönüşlerinde, sözleşmelerinin feshedilmesi hukuka aykırı sayılacaktır. Eğer işveren iş sözleşmesini feshederse, fesih sebebinin gebelik, doğum, doğumun sonuçları ile ilgili olmayan sebebe dayandığını ispat etmekle yükümlü olacaktır.

Görüldüğü üzere 183 sayılı Sözleşme annenin hangi meslekte çalıştığına ve ne tür bir iş yaptığına bakmaksızın (bağımlı işçilerin tipik olmayan biçimlerinde çalışan kadınlar da dahil) çalışan tüm kadınları kapsamaktadır. Sözleşme anne ve çocuk sağlığı, ekonomik güvence ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi alanlara pozitif etki oluşturabilecek bir çerçeve sunmaktadır. Doğum yapan kadının izin hakkı analık hakkının korunmasında temel unsuru oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra annenin kendisinin ve ailesinin geçiminin sağlanması için, almış olduğu izinler sonrasında işe tekrar geri dönebilme güvencesinin olması gerekmektedir. Sözleşme her üye ülkenin analığın, istihdamda ve iş bulmada ayrıma sebep olmaması için gerekli ve uygun önlemleri almasını öngören bir içeriktedir.¹⁵

183 numaralı sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikte olan ve aynı yıl kabul edilen *Analığın Korunmasına İlişkin 191 Sayılı Tavsiye Kararı* ile analık iznine ilişkin yeni düzenlemeler tavsiye edilmiştir. Bunlar arasında, analık izninin 18 haftaya çıkarılması, çoğul doğum halinde analık izin süresinin uzatılması, kadının analık iznini bölme ve bunun zamanını özgürce seçme hakkına sahip olmasının sağlanması, emzirme izni verilmesi ve bu dönemde yapılacak finansal yardımın kadının son maaşının tamamı olması önerilmiştir. 191 sayılı Tavsiye Kararı’nda ayrıca, annenin ölümü halinde veya hastalık gibi nedenlerle annenin çocuğuna bakamadığı hallerde, babanın doğum sonrası kullanılmamış izin hakkından yararlanabilmesi ve analık izinlerinden sonra çalışan anne veya babanın belirli bir süre ebeveyn iznine sahip olmasını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması gerektiğine de vurgu yapılmıştır.¹⁶ Kararda, ebeveyn izninin verileceği dönem, izin uzunluğu ve ebeveyn yardımlarının ödenmesi, çalışan ebeveynler

¹⁵ Taşdemir, *a.g.e.*, s.23-26

¹⁶ Ş. Esra Başkan, “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretli İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Sayı:2, Aralık 2016, s. 89-131, <https://www.jurix.com.tr/article/12640>, (18.06.2019)

arasında ebeveyn izninin dağılımı ve kullanım biçimlerinin ulusal yasalarda yapılacak düzenlemelerle belirlenmesi kabul edilmiştir.¹⁷

Ek olarak evlat edinen ebeveynlerin de özellikle izin, yardımlar ve istihdam korumasıyla ilgili olarak 183 sayılı Sözleşme tarafından sunulan koruma sisteminden yararlanabilmeleri gerektiği belirtilmektedir.

Dünya geneline bakıldığında analık izin süresinin 12 hafta olarak kullandırıldığı ülkeler çoğunluktadır.¹⁸

2.1.2. 123 sayılı İstihdam (Aile Sorumlulukları olan İşçiler-Kadınlar) Tavsiye Kararı

1951 yılında, cinsiyete bakılmaksızın *Eşit Ücret Sözleşmesi* ve 1958 yılında, *Ayrımcılık Sözleşmesinin* kabul edilmesiyle birlikte, 1965 yılında ILO'nun kadın işçilerin haklarını korumak amacıyla sorumluluklarını ayırım gözetmeksizin yerine getirebilmelerine ilişkin önlemleri içeren *123 sayılı İstihdam (Aile Sorumlulukları olan İşçiler-Kadınlar) Tavsiye Kararı* kabul edilmiştir. Bu tavsiye bakıma muhtaç çocukları ya da bakım veya desteğe ihtiyaç duyan aile üyeleri olan erkek ve kadın işçiler için düzenlenmiştir. Amaç, erkekler ve kadınlar arasında aile sorumluluklarının paylaşılmasını teşvik etmektir. Karar'da her geçen gün çalışma hayatına katılan kadınların sayısının arttığı ve bu kadınların çalışma hayatı ile aile hayatlarını dengelemede bazı problemler ile karşılaştığı belirtilmiştir. Bu problemlerin sadece kadın çalışanlara ait bir problem olmadığı, ancak çalışan kadınların ailevi sorumlulukları nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıkları gözlenmiştir. Buradan hareketle, aile sorumlulukları olan işçilerin istihdam ve aile sorumlulukları arasında uzlaşmayı sağlayacak tüm önlemlerin alınması gerekliliği vurgulanmıştır. Bu konuda; sorumluluklar gerektirdiğinde ücretsiz izin alınabilmesi, işçilerin eğitimi ve bilgilendirilmesi, kreş ve

¹⁷ Namık Hüseyinli, "Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 1, Yıl 2015, s.282, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/262886>, (18.06.2019)

¹⁸ILO, "Geleceğin Korunması: Annelik, Babalık ve Çalışma", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf, s.2, (17.06.2019)

huzurevleri açılması gibi adımların atılması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca ailevi sorumluluklar nedeniyle çalışma hayatına ara vermek zorunda kalan kadın çalışanların işe geri dönüşleri ile ilgili gerekli tedbirlerin alınması tavsiye edilmiştir.¹⁹

Fırsat ve muamele eşitliği, aile sorumluluğu olan tüm çalışanlara (kadınlara ve erkeklere) verilen hakların yaygınlaştırılması ile elde edilebilecektir. Bu da kadınların geleneksel rolündeki herhangi bir değişikliğe, erkeklerin geleneksel rolündeki bir değişimin eşlik etmesi böylece aile yaşamına ve hane halkına olan görevlerine daha fazla katılımlarının yansıtılması ile gerçekleşebilecektir.²⁰

2.1.3. Aile Sorumlulukları Olan İşçilere İlişkin 156 sayılı Sözleşme

Erkekler ve kadınlar arasındaki eşitliğin sağlanması için kadınların geleneksel rolünün yanı sıra kadınların toplumdaki ve ailedeki rolünde bir değişikliğin gerekli olduğunun farkına varılması ile 1981 yılında *Aile Sorumlulukları Olan İşçilere İlişkin 156 sayılı Sözleşme* ile tamamlayıcı nitelikte *165 sayılı Tavsiye Kararı* kabul edilmiştir. Çocuklarına ya da bakım ve desteğe ihtiyaç duyan aile üyelerine ilişkin sorumlulukları olan erkek ve kadın işçiler için geçerli olan sözleşmenin temelinde, ailevi sorumlulukların kadın ve erkek arasında eşit olarak dağıtılması anlayışı yer almaktadır. İş ve aile yaşamı dengesi kavramını, kadınlara olduğu kadar erkeklere de yaymak için kabul edilmiştir.

Ailevi sorumlulukları olan işçilere fırsat eşitliği sağlamayı garanti altına almayı amaçlayan sözleşmede;

* Aile sorumlulukları olan kadın ve erkek işçilerin işgücüne girebilmelerini ve işgücüne entegre olmalarını,

* Sorumlulukları nedeniyle işten uzak kalanların işgücüne yeniden girmelerini,

¹⁹ Taşdemir, *a.g.e.*, s.21

²⁰ Drew, *a.g.e.*, s.10, <http://www.coe.int/equality>, (15.07.2019)

* Erkek ve kadın arasında aile sorumluluklarının paylaşılmasını teşvik edici ve aile sorumlulukları olan işçilerin istihdam ve aile sorumluluklarını daha iyi dengelemelerini sağlayıcı eğitimlerin verilmesi,

* Bu işçilerin, istihdam ve aile rolleri arasında ayrımcılığa veya çatışmaya maruz kalmamasının sağlanması için ulusal koşullar çerçevesinde gerekli önlemlerin alınması öngörülmekte,

* Aynı zamanda aile sorumluluklarının, iş akdinin feshi için geçerli bir sebep teşkil etmemesi gerektiği belirtilmektedir.²¹

ILO'nun 1993 yılındaki "Aile Sorumlulukları Bulunan İşçiler" konulu raporunda da birçok ülkenin ebeveyn iznine yönelik düzenlemeler yaptığı yer almaktadır. Bu doğrultuda raporda, Avusturya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya ve İsveç gibi ülkelerin Avrupa Konseyi'nin direktiflerini takiben çalışanların izin hakkını yasalaştırdıkları vurgulanmıştır. Bu gelişme, uluslararası düzenlemelerin ulusal mevzuatlar üzerindeki etkisini ve çeşitliliğini göstermektedir.²²

Tüm bu gelişmeler çerçevesinde ILO 1982 tarihinde kabul ettiği *158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi*'nin 5. maddesinde cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik ve doğum izni esnasında işe gelmemenin iş sözleşmesine son verilmesi için geçerli bir neden teşkil etmediğini de açıkça belirtmiştir.

Yukarıda değerlendirilen ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının gelişiminde öncelikle kadın işçilere analık izninin sağlanması ve analık dönemlerinde korunmaları ile ilgili düzenlemelerin yapıldığı sonraları daha kapsayıcı bir yaklaşımla aile sorumlulukları ve fırsat eşitliği çerçevesinde, çalışan anne ve babalara yeni doğan çocuklarına bir süre bakabilmeleri için ekonomik, sosyal güvenlik ve istihdam güvencesi sağlayıcı düzenlemelerle devam edilmiştir. Konumuz bakımından analık izninin (doğum ya da evlat edinme yolu ile) bitiminden sonra anne ve babalara sözü edilen güvenceler sağlanarak verilen izin ebeveyn izni olarak tanımlanmaktadır.

²¹ Drew, *a.g.e.*, s.11

²² Nurgün Kul Parlak, Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş- Yaşam Dengesi, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 1. Baskı, 2016, s.140

2.2. DİĞER ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının yanı sıra bazı uluslararası belgelerde de aile sorumlulukları olan işçilerin eşitliğini sağlamak için uygun önlemlerin alınması gerekliliği düzenlenmiştir.

2.2.1. Birleşmiş Milletler

Birleşmiş Milletler tarafından 1979'da kabul edilen *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi* (CEDAW), Birleşmiş Milletler bünyesinde yer alan temel insan hakları sözleşmelerinden biridir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini odağa alan sözleşme temel olarak kadın haklarının güvence altına alınmasını ve geliştirilmesini hedeflemektedir. Bu amaçla sözleşmede, çocukların yetiştirilmesi ebeveynlerin ortak sorumluluğu olarak kabul edilmekte ve ülkelerin ebeveynlerin aile sorumlulukları ile çalışma yaşamlarını daha iyi dengelemelerini sağlayacak gerekli sosyal tesislerin kurulması önerilmektedir. Ayrıca, erkekler ve kadınlar arasındaki tam eşitliğin ancak erkeklerin ve kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinde bir değişiklik olduğunda elde edilebileceğini vurgulamaktadır.²³

2.2.2. Avrupa Konseyi

1961'de kabul edilen ve 1965'de yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, ekonomik ve sosyal ilerlemeler, insan hakları ve diğer Avrupa gelişmelerinin gerçekleşmesi ile 1996'da revize edilmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ)'nin kabulü Avrupa Sosyal Şartı'nı ortadan kaldırmamıştır. Şart, halen mevcut olup, onaylayan devletleri bağlamaktadır. GGASŞ aile sorumlulukları olan işçilerin ayrımcılığa karşı korunmalarını teşvik etmektedir. Özellikle ebeveynlerin doğum izninden sonra belli bir süre boyunca, (süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler veya uygulamalarla belirlenebilir) çocuğuna bakması için ebeveyn izni alma imkânı sağlayarak ailevi

²³ Heleen Jääger, "What Choice of Equality for Workers with Family Responsibilities?", Faculty of Law Lund University, International Human Rights Law and International Labour Rights Master Thesis, Spring 2014, s.23

sorumlulukların yerine getirilmesinde birtakım önlemler alınmasını öngörmektedir. Bu amaçla üye ülkelerde;

* Sorumlulukları nedeniyle işten uzak kalanların istihdama girmelerini, çalışmalarına devam etmelerini ve yeniden işe girmelerinin sağlanmasını (mesleki rehberlik ve eğitim dahil),

* İstihdam ve sosyal güvenlik koşullarının dikkate alınmasını,

* Çocuk bakımı hizmetleri veya düzenlemelerinin geliştirilmesi veya teşvik edilmesini,

* Aile sorumluluklarının, iş akdinin feshi için geçerli bir sebep teşkil etmemesini sağlayıcı düzenlemeleri geliştirmeyi hedeflemektedir.²⁴

Özetle Avrupa Konseyi üye ülkelere, kadınları ve erkekleri ayrımcılığa uğratmadan, çalışma yaşamını ve aile yaşamlarını daha iyi bir şekilde dengelemelerini sağlamak için eşit fırsatları ve eşit muameleyi destekleyen genel bir politika çerçevesinde harekete geçmeyi önermektedir. Önerinin içeriğinde hem baba hem de annenin, ulusal makamlarca belirlenecek bir dönemde, işlerini, sosyal korumalarını ve istihdam düzenlemelerinde öngörülen haklarını kaybetmeden ebeveyn izni alma hakkına sahip olmaları gerektiği, bu tür ebeveyn izninin yarı zamanlı alınması ve ebeveynler arasında paylaşılmasının da mevcut olması ve hatta yeni doğan çocukların babaları için babalık izni düzenlenmesi de istenmiştir.

Nitekim Konseye üye ülkelerin 2000’li yıllarda değişik tarihlerde yaptıkları konferanslarda da özellikle;

* Ailenin, evi idare etme ve çocuklara bakma sorumluluğunun paylaşıldığı, annenin ve babanın her birinin rollerini sırayla yerine getirdikleri bir yer olması gerektiği,

²⁴ Drew, *a.g.e.*, s.11

* Sürdürülebilir bir aile politikası için cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının bir ön koşul olduğu ve bunun da çalışan annelere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılarak başarılacağı,

* Bununla birlikte sadece erkeklere yönelik hakların (babalık izni gibi) sunulmasının da babanın aile hayatına katılımı ve kilit bir rol oynamasını sağlamada etkili bir yol olabileceği tartışılarak babaların rolüne güçlü bir vurgu yapılmıştır.

Ayrıca, babaların çocuklarına bakmasının sadece bir görev değil aynı zamanda bir hak olduğunu fark etmesi gerektiği de vurgulanmıştır. Sorumluluk sahibi babalığın, vatandaşlık kavramının ayrılmaz bir parçası olarak görüldüğü belirtilmiştir.²⁵

2.2.3. Avrupa Birliği

Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran Roma Antlaşması'nda düzenlenen “kadın ve erkekler için eşit ücret ilkesi”, istihdamda eşitlik politikası kapsamındaki düzenlemelerin başlangıç noktasını oluşturmuştur. Kadın ve erkeklere eşit davranılması AB sosyal politikasının temel amaçlarından biri olduğu için 1970’li yıllardan itibaren Avrupa Birliği Hukuku’nda eşit davranma ilkesi ile ilgili pek çok düzenleme kabul edilmiştir. Bu çerçevede aile ve çalışma yaşamı dengesini düzenleyen çocuk bakım politikaları, esnek çalışma, hamile ve doğum yapan kadınların iş hayatında korunması, ebeveyn izni gibi konuları içeren direktifler de çıkarılmıştır.²⁶

Konumuzla ilgili olarak ebeveyn iznine yönelik direktif teklifi ilk kez 1983’de verilmiş ancak 1996 yılına kadar bir gelişme sağlanamamıştır. 1995 yılında UNICE (Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği), CEEP (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği) ve

²⁵Drew, *a.g.e.*, s.11-12

²⁶ Taşdemir, *a.g.e.*, s.29; Tezcan Açıköz Rana, Maternal Benefits of The Working Women Under EU Law and Comparison with Legal Arrangements and Practices in Turkey, *Marmara Üniversitesi Avrupa Birliği Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s.60-79 Örnek olarak 1975 yılında çıkarılan kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret prensibinin uygulanmasına ilişkin üye ülke yasalarının yakınlaştırılması hakkındaki 75/117/EEC sayılı direktif, 1978 yılında çıkarılan sosyal güvenlik alanında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin kademeli olarak yürürlüğe sokulması hakkındaki 79/7/EEC sayılı direktif, • 1992 yılında çıkarılan hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların işlerindeki güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındaki 92/85/EEC sayılı direktif, 1997 yılında çıkarılan cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80/EC sayılı direktif verilebilir.

ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) aile ve çalışma yaşamını dengelemek, kadın ve erkeklere eşit işlem yapılmasını geliştirmek amacıyla *Ebeveynlik İzinleri Çerçeve Anlaşmasını* kabul etmişlerdir. Bu anlaşmanın üye ülkelerde uygulanmasını sağlamak amacıyla 1996 tarihinde *96/34 / EC sayılı Ebeveynlik İzni Konsey Direktifi* hazırlanmıştır. Ebeveynlik iznine yönelik genel çerçeveyi çizen Direktif, doğum yapan veya evlat edinen ebeveynlere en az 3 aylık ebeveyn izni verilmesini, erkeklerin aile sorumluluklarında eşit pay alması için erkeklerin ebeveynlik izni almaya teşvik edilmesini, ebeveyn iznine hak kazanmak için gerekli çalışma süresini, yapılacak ödemeleri ve izin sonrası istihdam garantisini düzenlemektedir. Direktif üye olan tüm ülkeleri bağlamaktadır.

2010 yılında Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesi tamamen revize edilince *96/34 / EC sayılı Direktif* yürürlükten kalkmış ve *2010/18 EC sayılı Konsey Direktifi* yürürlüğe girmiştir. Direktif, çalışan ebeveynlerin ailevi ve mesleki sorumluluklarını eşitlik ilkesi çerçevesinde dengelemelerine yönelik asgari ihtiyaçları belirlemek üzere çıkarılmıştır. Üye ülkelerde çalışan tüm erkek ve kadınları her türlü sözleşme ilişkisinde ayırım gözetmeksizin koruma altına almaktadır.

Direktif, doğum veya evlat edinme yoluyla çocuk sahibi olan kadın ve erkek işçilere işteki konumunu kaybetmeden, çocuk en fazla 8 yaşına gelinceye kadar en az 4 aylık ebeveyn izni (3 ay olan izin revize sonrası 4 aya çıkarılmıştır) verilmesini öngörmektedir. Üye ülkelere, çalışanların ebeveyn izni için başvuruda bulunmaları veya izin almaları nedeniyle işten çıkarılmalarını önleyici tedbirler alma zorunluluğu getirmiştir. Ebeveyn izninin bitiminde, işçiler aynı işe veya bu mümkün değilse eşdeğer, benzer bir işe dönme hakkına sahiptirler. İzin hakkının kullanılması halinde, ebeveyn izninin başladığı gün itibarıyla kazanılmış ya da kazanılma sürecinde olan haklar, ebeveyn izninin bitimine kadar aynen korunacaktır.

Üye ülkeler, çalışanlarına ebeveyn izni vermek için bir yıldan fazla olmamak kaydıyla hizmet süresi getirebilirler. Eğer işyerinde geçerli nedenler ortaya çıkarsa izin hakkının kullanımı işverence ertelenebilir. Direktife göre, anne veya baba ebeveyn izin hakkını birbirine devredemez sadece paylaşabilirler. Çalışan erkeklerin ve kadınların direktifin sağladığı haklardan eşit olarak yararlanacağı öngörülse bile, direktif ile getirilen

düzenlemelerin ağırlıklı olarak aile ve çalışma hayatını dengeleme anlamına geldiğini söylemek mümkündür.²⁷

Ebeveyn izni direktifini destekleyici görüşler olmakla birlikte, maddi tazminatla ilgili herhangi bir hükmün belirtilmemesi nedeniyle babalar için caydırıcı görülebileceği, ebeveynlerin küçük çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmelerine izin vermesine rağmen, yaşlı veya hasta akrabalar gibi ailenin diğer üyelerinden söz etmemesi, ebeveynlerin iş-yaşam dengesini sağlayıcı düzenlemelerin yetersizliği nedeniyle ebeveyn izni alan babaların oranının sürekli düşük kalması hususlarında eleştirilmektedir. Ebeveyn izni, iş ve ev yaşamını dengelemeyi destekleyen bir sistem olmakla birlikte, erkeklerin ebeveyn izni almadıkça, kadınlar ve erkekler arasında eşit bir çocuk bakımı iş bölümü için umut olmadığına vurgu yapılmaktadır.²⁸

Ebeveynler için iş-yaşam dengesini sağlamak üzere çıkarılan *2010/18 / EU sayılı Konsey Direktifi* revize edilerek yürürlükten kaldırılmış ve 2019 yılı haziran ayında *2019/1158 EU sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi* kabul edilmiştir. Direktif, iş ve aile yaşamının dengelenmesini kolaylaştırmak, iş piyasasında fırsat eşitliği yaratmak amacıyla babalık izni, ebeveyn izni ve bakıcı izni ile ebeveyn veya bakıcı olan işçiler için esnek çalışma düzenlemelerini öngörmektedir. Üye ülkelerde yürürlükte olan iş sözleşmesi veya iş ilişkisi olan tüm çalışanlar için geçerlidir. Bir akrabaya veya çalışanla aynı evde yaşayan ve önemli bir bakıma veya desteğe ihtiyacı olan bir kişiye kişisel bakım veya destek sağlamak için işçinin işten ayrılması anlamına gelen bakıcı izni ilk kez ele alınmıştır. Aynı şekilde ebeveynlerin esnek çalışma düzenlemeleri ile, uzaktan çalışma, esnek çalışma programları veya azaltılmış çalışma saatleri de dahil olmak üzere çalışma modellerini ayarlama olanağı da öngörülmüştür.

Direktifte, babalık izni için işçinin çalışma süresine ve medeni veya aile statüsüne bakılmaksızın 10 iş günü ücretli izin verilmesini, ebeveynlerin her biri için 4 aylık ebeveyn izninin sağlanmasını, ebeveyn izninin ücretli olan 2 aylık kısmının kesinlikle devredilemeyeceğini, ebeveyn izninin uygulanma esaslarını, her bir çalışanın yılda 5 iş günü bakıcı izni alma hakkına sahip olduğunu, çocuğu olan (8 yaşına kadar) işçilerin ve bakıcıların, bakım amacıyla esnek çalışma düzenlemeleri isteme hakkına sahip

²⁷ Drew, *a.g.e.*, s.13; Jääger, *a.g.e.*, s.24-25

²⁸ Drew, *a.g.e.*, s.13-14

olduklarını, izinli oldukları sürede işçilerin haklarının aynen korunacağını öngörmektedir.

AB’de iş, aile ve özel hayatın dengelenmesi cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında bir öncelik olarak kabul edilmiştir. Bu alandaki olumlu politikalardan biri olan ebeveyn izni, kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak ve bakım sorumluluklarının ailede paylaşılmasını teşvik etmek için anahtar faktör olarak kabul edilmektedir.

Ayrıca Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (CFEU), kadın ve erkek işçilere izin veren analık, ücretli doğum izni ve ebeveyn izni nedeniyle haksız işten çıkarmaya karşı korumayı garanti altına almaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM: ÇALIŞAN EBEVEYNLERE YÖNELİK ÇOCUK BAKIMI İZİNLERİNE GENEL BAKIŞ

1. ANALIK / DOĞUM İZİNİ

Hemen her ülke mevzuatında yer alan analık / doğum izni, doğum yapan kadınların doğum öncesini ve sonrasını kapsayacak şekilde belirli bir süre çalıştırılmamalarını, diğer bir ifade ile izinli sayılmalarını düzenlemiştir. Doğum iznine ilişkin ILO sözleşmesi, izin süresinin en az 14 hafta olması gerektiğini öngörmektedir. Bu paralelde Avrupa ülkelerinde genellikle analık izni 14 haftadır. Bazı ülkelerde evlat edinme durumunda da anneye analık izin hakkı tanınmıştır. Bu düzenlemenin amacı, doğum yapan kadının çocuğu ile ilgilenmesi, bakımını yapabilmesi ve kendisinin de tekrar sağlığına kavuşabilmesini sağlamaktır. Analık izni boyunca izinli sayılan ve istihdamdan uzak kalan kadınlara, ülkelere göre süresi ve ödeme oranları değişmekle birlikte, nakit yardımlar yapılmaktadır. Bazı ülkelerde analık izni ayrı bir düzenleme ile ele alınırken, AB ülkelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı olarak izlenen politikalara uygun olarak genellikle ebeveyn izni adı altında düzenlenmiştir.²⁹ Ancak yine de ulusal düzenlemelerdeki izin sistemlerinin çeşitliliği, uluslararası karşılaştırmalar yapmayı kimi zaman zorlaştırmaktadır.

Çok sayıda uluslararası düzenlemede de analık hali ile ilgili koruyucu hükümlere ihtiyaç duyulduğuna vurgu yapılmaktadır. 1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (UDHR) analık ve çocukluk döneminde, sosyal güvence kadar özel bakım ve yardım hakkına da sahip olunması gerektiğini belirtmektedir. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (ICESCR) de doğumdan önce ve sonra makul bir süre boyunca annelere, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımını içeren izinlerin de dahil olduğu özel koruma önermektedir. 1979 tarihli Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ise, temel bir hak olarak tanınan annelik hakkının korumasını güvence altına alacak özel önlemlerin gerekliliğini vurgulamaktadır.³⁰

²⁹ Melek Bütün, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları, Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 2010, s.47

³⁰ ILO, "Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across The World", Cenevre, 2014, s.1

Bir çalışana hamilelik sırasında veya yeni anne olduğunda sağlanan haklar, sadece doğum izni ve bu izin sürecince yapılan ödemelerle sınırlı değildir. Analık hali durumunda pek çok ülkede, kadınlar için analık izin hakkı çerçevesinde yapılan kapsamlı düzenlemeler mevcuttur. Bunların bazıları şöyle sıralanabilir:

* Hamile çalışanlar, bir hekimin tavsiyesi üzerine doğum öncesinde periyodik muayenelere ve bunun yanı sıra doğumu kolaylaştırıcı görüşmelere gitme hakkına sahiptirler. Bu durum için yıllık izinlerinden kullanmaya veya telafi çalışması yapmaya zorlanamazlar. İzinli sayıldıkları bu dönemde ücretlerini tam olarak alırlar.

* Çocuk doğurma yaşında olan, hamile olan ve yeni anne olan kadınların yaptıkları işte ve çalışma ortamlarında risk olup olmadığının Risk Değerlendirme çalışmaları ile belirlenmesi, çalışanın sağlığı, bebeğin sağlığı veya emzirme süreci ile ilgili risk tespit edildiği takdirde bunun ortadan kaldırılması veya azaltılması için, çalışma saatleri, çalışma koşulları veya işleri değiştirilmeli ya da riskin ortadan kaldırılmasına kadar olan sürede ücretli izinli sayılmalıdırlar.

* Çalışanların doğum iznine hak kazanmak için belli bir süre işyerinde çalışma zorunlulukları yoktur. Belirli bir süre öncesinden hamile olduğuna dair işverene bildirimde bulunan kadın işçi bu izin hakkına sahip olmaktadır.

* Doğum iznini kullanan kadın işçi duruma bağlı olarak ya ücretinin tamamını ya da ücretinin bir kısmını (ödenek) alma hakkına sahiptir.

* Kadın işçilerin sadece hamile olmaları veya doğum izninde bulunmaları nedeniyle işten çıkarılmaları haksız işten çıkarmadır. Eğer bu pozisyonda olan bir kadın işçinin işten çıkarılmak istenmesi söz konusu ise, öncelikle ona uygun iş teklifleri alternatif olarak sunulmalıdır.

* Hem anne hem de babanın kullanacağı paylaşımlı ebeveyn izni için, kadın işçinin doğum izninin tamamını kullanmadan, daha erken sona erdirerek ebeveynlik iznini kullanmayı diğer bir deyişle eşiyle paylaşmayı talep etme hakkı mevcuttur.

* Doğum izninden erken dönen kadın işçi, doğum iznine başlamadan önceki aynı işe, aynı şartlarla ve aynı koşullara geri dönme hakkına sahiptir. Ancak, bazı durumlarda örneğin, çalışan doğum iznindeyken işletmenin yeniden yapılandırılması söz konusu

olmuş ve eski işi mevcut değilse, aynı veya eşdeğer koşullara sahip uygun bir iş teklif etmek gereklidir. Esnek çalışmayı talep etme hakkı herkes gibi analık izninden dönen annelerin de sahip olduğu bir hakktır.³¹

Analık daha kapsamlı olarak ebeveyn izni, iş ve aile yaşamındaki dengenin sağlanması ve sorumlulukların paylaşılması bakımından önemli bir konudur.³²



³¹ “Statutory Maternity Leave Rights”, <https://elliswhittam.com/blog/statutory-maternity-leave-rights/>, (26.07.2019)
³² Kassia Angelica Sebalho Souza, *A Comparative Study of Maternity/Parental Leave Policies in the US, Brazil, and France*, A Thesis, Submitted to the Graduate of Faculty of St. Cloud State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in Social Responsibility, July, 2017, s. 19

Tablo: 2.1. AB'ye üye ülkelerde ve Türkiye'de annelere sunulan ücretli izin hakları 2018
(Analık, ebeveyn ve evde bakım izni)

	Ücretli analık/doğum izni			Annelere ücretli ebeveyn ve evde bakım izni			Annelere ücretli toplam izin		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Uzunluk (hafta)	Ortalama ödeme oranı (%)	Tam oranlı eşdeğer (hafta)	Uzunluk (hafta)	Ortalama ödeme oranı (%)	Tam oranlı eşdeğer (hafta)	Uzunluk (hafta)	Ortalama ödeme oranı (%)	Tam oranlı eşdeğer (hafta)
Avusturya	16.0	100.0	16.0	44.0	75.8	33.4	60.0	82.3	49.4
Almanya	14.0	100.0	14.0	44.0	65.0	28.6	58.0	73.4	42.6
Belçika	15.0	63.7	9.6	17.3	20.3	3.5	32.3	40.4	13.1
Bulgaristan	58.6	90.0	52.7	51.9	32.8	17.0	110.4	63.1	69.7
Çekya	28.0	61.0	17.1	35.3	84.5	29.8	63.3	74.1	46.9
Danimarka	18.0	53.0	9.5	32.0	53.0	17.0	50.0	53.0	26.5
Estonya	20.0	100.0	20.0	146.0	44.1	64.4	166.0	50.8	84.4
Finlandiya	17.5	61.0	13.0	143.5	19.1	27.4	161.0	25.1	40.4
Fransa	16.0	53.0	14.5	26.0	13.7	3.6	42.0	42.9	18.0
Güney Kıbrıs	18.0	75.1	13.5	0.0	0.0	0.0	18.0	75.1	13.5
Hırvatistan	30.0	100.0	30.0	26.0	42.1	10.9	56.0	73.1	40.9
Hollanda	16.0	100.0	16.0	0.0	0.0	0.0	16.0	100.0	16.0
İrlanda	26.0	49.5	6.9	0.0	0.0	0.0	26.0	26.7	6.9
İspanya	16.0	100.0	16.0	0.0	0.0	0.0	16.0	100.0	16.0
İsveç	12.9	77.6	10.0	42.9	57.4	24.6	55.7	62.1	34.6
İtalya	21.7	68.2	17.4	26.0	30.0	7.8	47.7	52.7	25.2
Letonya	16.0	80.0	12.8	78.0	49.8	38.8	94.0	54.9	51.6
Litvanya	18.0	67.0	18.0	44.0	100.0	44.0	62.0	100.0	62.0
Lüksemburg	20.0	80.2	20.0	17.3	67.2	11.6	37.3	84.8	31.6
Malta	18.0	86.3	15.5	0.0	0.0	0.0	18.0	86.3	15.5
Macaristan	24.0	90.4	16.8	136.0	37.8	51.4	160.0	42.6	68.2
Polonya	20.0	100.0	20.0	32.0	67.5	21.6	52.0	80.0	41.6
Portekiz	6.0	100.0	6.0	24.1	59.6	14.4	30.1	67.7	20.4
Romanya	18.0	85.0	15.3	90.7	85.0	77.1	108.7	-	-
Slovakya	34.0	75.0	25.5	130.0	21.2	27.6	164.0	32.4	53.1
Slovenya	15.0	100.0	15.0	37.1	90.0	33.4	52.1	92.9	48.4
Yunanistan	43.0	74.4	21.3	0.0	0.0	0.0	43.0	49.5	21.3
Türkiye	16.0	66.7	10.7	0.0	0.0	0.0	16.0	66.7	10.7

Kaynak: Parental Leave Systems, OECD Family Database, 2019, s.3, http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf, (18.12.2019)

Tablo 2.1.'de AB'ye üye ülkelerde ve Türkiye'de annelere sunulan ücretli izinler ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Tablonun ilk bölümünde (1-2-3 nolu sütunlar) analık izninin süresi ve yapılan ücret ödemelerine yer verilmiş ve bu ödemelerin oranına göre izin süresinin gerçekte ne kadarlık bir zaman dilimine karşılık geldiği hesaplanmıştır

(Tam oranlı eşdeğer hafta). İkinci bölümde (4-5-6 nolu sütunlar) ebeveyn ve evde bakım izni adı altındaki izinin aynı esaslar çerçevesinde hesaplaması yer almaktadır. Üçüncü bölümde (7-8-9 nolu sütunlar) izinlerin toplam süreleri aynı esaslarla verilmiştir.

Yukarıdaki tabloda da gözlendiği gibi en kısa doğum izni 6 hafta ile Portekiz’de iken, en uzun doğum izni 58 hafta ile Bulgaristan’dadır. Ancak bu arada bazı ülkelerde doğum izninin doğumla birlikte başladığı bazılarında ise doğum öncesinden başladığı unutulmamalıdır. AB ülkelerinin yarısından fazlasında anneler doğum sırasında 18 hafta ve üzerinde ücretli doğum izni alma hakkına sahiptir. Ülkelerin yaklaşık 1/3’ü annenin önceki kazançlarının tamamını ödemektedir. Ülkelerin yaklaşık 3/4’ünün ödeme oranları ise annenin önceki kazançlarının %75 ve üzerindedir. Ülkeler arasında İrlanda %49,5 ile en düşük ödeme oranına sahip ülkedir. Genel olarak değerlendirildiğinde analık izninde yapılan ödemeler yüksektir.

Annelere sunulan ebeveyn ve evde bakım hizmetlerine ilişkin izinler ülkeler arasında önemli ölçüde değişiklik göstermektedir. Örneğin 130- 146 hafta arasında değişen sürelerle Estonya, Finlandiya, Macaristan ve Slovakya ilk sıralarda yer almaktadır. Buna karşılık Kıbrıs, Hollanda, İspanya, İrlanda, Malta ve Yunanistan’da ücretli ebeveyn ve evde bakım izni hakkı yoktur. AB ülkelerinin 1/4’ünde ücretli izinlerin 50 hafta ve üzerinde olduğu dikkati çekmektedir. Ebeveyn ve evde bakım hizmetlerine ilişkin ücretli izinlerin 20 – 40 hafta arasında yoğunlaştığı gözlenmektedir. Ebeveyn ve evde bakım izni ödeme oranları, doğum izni ücretlerinden daha düşüktür. Bu dönemde annenin önceki kazançlarının tamamını ödeyen tek ülke Litvanya’dır. Genellikle izin süresini uzun tutan ülkelerde ödeme oranı düşük, kısa tutan ülkelerde ise ödeme oranının daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir.

2. BABALIK İZNİ

Babalık izni nispeten yeni bir kavram olup uluslararası sözleşmelerle öngörülmeleyen bir izindir. Analık izni kadar yaygın olmasa da bazı ülkelerde mevcuttur. Babalık izni, çalışan bir babanın çocuğunun doğumundan veya evlat edinilmesinden hemen sonra verilen, istihdama karşı korumalı, analık iznine göre oldukça kısa süreli bir izindir. Kısa süreli olması nedeniyle, babalık izni alan işçiler bu sürede genellikle tam ücret ödemeleri almaya devam etmektedir.

Doğumdan önce babalık izninden yararlanılamaz. Çocuğun tahmini doğum tarihi belirlenmiş ve işverene bildirilmiş olsa da eğer doğum gerçekleşmediyse babalık izni alınmaz. Bebek doğduktan sonraki gün izin başlar. Çoğul doğum gerçekleşmiş bile olsa analık iznindeki gibi ek bir süre söz konusu değildir. Yalnızca bir izin süresi vardır. Babalık izni tek seferde alınmaktadır. Bazı ülkeler ise babalık iznini daha çok ebeveynlik izninin bir parçası olarak değerlendirmektedirler. İlk olarak 1967’de Macaristan’da ve 1974’de İsveç’te başlayan ebeveynlik izni düzenlemesinin, erkek işçilerin ebeveyn olarak rolünün resmi biçimde tanınması anlamına geldiği ifade edilmektedir. Babalık izninin süresi ve ödenecek ücret miktarı ülkeden ülkeye değişmektedir. Bu kimi zaman ülkenin politikasına göre kimi zaman da şirket ile çalışanlar arasındaki anlaşmaya göre belirlenmektedir. Bazı ülkelerde babalık iznine hak kazanmak için belli bir süre çalışmış olma koşulu mevcuttur. Örneğin Singapur’da en az 3 aydır çalışmakta olan ve anne adayıyla resmen evli olan kişiler ücretli babalık iznine hak kazanmaktadırlar.³³

Babalık izninin amacı, annenin emzirme döneminde iyileşmesine, yeni doğan bebekle iletişim kurulmasına, bebekle ilgili bürokratik işlemlerin yapılmasına ve varsa diğer çocukların bakımına katkı sağlayıp, diğer aile ile ilgili sorumluklara katılmak için anneye yardımcı olmayı sağlamaktır. Bu konuda yapılan çalışmalar babalık izni kullanımının, annedeki sağlık komplikasyonlarında azalma, doğum sonrası ruh sağlığının daha hızlı düzelmesi, bebeğin daha sakin olması ve uykusuz gecelerinin azalması gibi anneler ve bebekler üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Bu nedenle pek çok ülkede işverenler, babaların bebekleri doğduğu zaman yıllık izin, mazeret izni gibi yollara başvurmasını önlemek, iş-yaşam dengesini sağlama eğiliminde olan yetenekli işçileri elde tutmak için, ulusal mevzuatlarında ücretli veya ücretsiz babalık iznine ilişkin hüküm bulunmasa bile toplu sözleşme anlaşmaları ile bu izni sağlamaktadırlar.³⁴

Buna karşılık örneğin Amerika Birleşik Devletleri’nde, azınlıkta olan birkaç işveren babalık izni alanlara ücretli izin vermektedir. Buna karşılık işverenlerin, babalık izni için sadece ücretsiz izin vermeleri veya bu amaçla tahsis ettikleri hastalık izni veya

³³ Dewi Ariyani, “Paternity Leave (Cuti Ayah): Apa, Bagaimana, dan Untuk Apa?”, *YIN YANG*. Vol. 12 No. 2 2017, s.354-356

³⁴ ILO, *a.g.e.*, s.52; Riia O’ Donnell, “What is a Paternity Leave Policy? (And Should My Business Have One?)” <https://www.zenefits.com/workest/what-is-a-paternity-leave-policy/> (26.02.2020)

yıllık izin talep ederek babalık izni almak isteyen çalışanlara izin vermeleri, çok daha yaygın bir uygulamadır.³⁵

Birçok ülkede analık/doğum izni, “annelik izni”nden (maternity leave) “ebeveyn izni”ne (parental leave) dönüşmüş olmasına rağmen “babalık izni” (paternity leave) henüz çok az ülkede ebeveyn izni içinde uygulanır durumdadır. AB’ye üye ülkeler babalara, çocuklarına bakmaları için en az bir seçenek sunmaktadırlar. Ya doğumun akabinde kısa bir süre babalık izni ya da doğumdan sonra ve çocuğun karakterinin ilk şekillendiği yıllara kadar ebeveyn izni. Bu ülkelerde babaya özgü izin hakları, ayrı bir haktan ziyade ebeveynlik izninin bir parçası olarak düzenlenmiştir.

Bunun nedenleri arasında babalık izninin annelik iznine göre daha yakın tarihlerde gündeme gelmesi (örneğin Kıbrıs, Çekya ve İrlanda’da 2016-2018 yılları arasında babalık izin hakkı tanınmıştır), babalar tarafından bu iznin kullanılmasına ilişkin yoğun bir talebin bulunmaması ve genel olarak çocuk yetiştirmenin annenin asli görevleri arasında görülmesidir. Örneğin Japonya, yaklaşık 1 yıl süreyle en uzun ücretli babalık izni (ebeveyn izni biçiminde) tanıyan ülke olmuştur. Ancak yüksek rekabetli çalışma koşulları nedeniyle Japonya’da babaların neredeyse hiçbirisi babalık iznini kullanmamaktadır. Kullanım oranı %3 düzeyindedir. Çünkü babalık izni almanın bir erkeğin mesleki itibarına zarar verebileceği ve gelecekteki kazanç potansiyelini etkileyebileceği düşünülmektedir. Nitekim birinci dünya ülkelerinin de dahil olduğu birçok ülkede babalık izni ya hiç yoktur ya da bir haftayla sınırlı tutulmuştur.³⁶

Babalık ve ebeveyn izninin, ekonomik, sosyal ve demografik sonuç üzerindeki olumlu etkisine rağmen, Avrupa’daki babalar tarafından kullanılan izinlerin de düşük olduğu görülmektedir. Araştırmalar, ödeneğin miktarı, uygun fiyatlı çocuk bakım hizmetlerinin varlığı, izin düzenlemelerinin esnekliği, cinsiyet normları ve kültürel beklentiler dahil olmak üzere babalar tarafından izin alımını etkileyen çok sayıda kilit faktörün olduğunu göstermektedir. Yapılan yeni politika düzenlemeleriyle bu sorunun

³⁵Zimmer, Scott, JD, “Paternity leave”, Salem Press Encyclopedia, 2018, s.3, <http://0212uscml.y.http.eds.a.ebscohost.com.proxy.uludag.deep-knowledge.net/eds/detail/detail?vid=3&sid=cdd5554a-8068-4f81-8e51-9113b470b5e8%40sessionmgr4006&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=113931197&db=ers>, (09.07.2019)

³⁶ Esra İyidoğan Pencereci, “Ülkeler Arası Doğum İzni Karşılaştırması”, 2018, Dublin, http://www.gocmenanneler.com/genel/dogum_izni_karsilastirmasi.html, (30.09.2019); Parental Leave Systems, OECD Family Database, 2019, s.7, http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf, (18.12.2019)

belli bir oranda çözülebileceği düşünülmektedir. Bunlar arasında, iyi telafi edilmiş bireysel izin hakları gibi babaları doğrudan izin almaya teşvik eden politikalar, esnek ve bireysel ihtiyaçlara uyumlu izin düzenlemeleri gibi, iş ve aile yaşamını dengeleyen sürdürülebilir bir çözüm oluşturmayı amaçlayan politikalar yer almaktadır.³⁷

Nitekim bu alanda yapılan çalışmalar analık izninin çocuk gelişimi için önemini vurgularken, babalık izni ve ebeveyn izni etkilerinin de çocuk üzerinde uzun süreli olumlu sonuçları olduğuna vurgu yapmaktadır. Çocuğun doğumundan sonra uzun süreli izin alan babaların, bebeğin bakımına daha fazla dahil olmasının bebeğin bilişsel gelişimi için oldukça faydalı sonuçlar verdiği ve güçlü baba-çocuk bağları geliştirmenin anahtarı olduğu ifade edilmektedir.³⁸

Yeni baba olmuş çalışanların, kısa süreli babalık izninin yanı sıra bazı koşullara bağlı olarak daha uzun süreli olan ücretli ve ücretsiz ebeveyn izni alma hakları da bulunmaktadır. Bu haklar evlat edinen babalar için de mevcuttur. Bunun yanı sıra esnek çalışmayı talep edebilirler ancak mevzuatta babalık nedeniyle esnek çalışma hakkı düzenlenmediği için işverenler tarafından makul gerekçelerle reddedilmeleri de söz konusu olabilir.³⁹

Tablo 2.2.'de AB'ye üye ülkelerde ve Türkiye'de ücretli babalık izni ve babalığa ilişkin ücretli ebeveyn izinleri ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Tablonun ilk bölümünde (1-2-3 nolu sütunlar) babalık izninin süresi ve yapılan ücret ödemelerine yer verilmiş ve bu ödemelerin oranına göre izin süresinin gerçekte ne kadarlık bir zaman dilimine karşılık geldiği hesaplanmıştır (Tam oranlı eşdeğer hafta). İkinci bölümde (4-5-6 nolu sütunlar) ebeveyn ve evde bakım izni adı altındaki iznin aynı esaslar çerçevesinde hesaplaması yer almaktadır. Üçüncü bölümde (7-8-9 nolu sütunlar) izinlerin toplam süreleri aynı esaslarla verilmiştir.

³⁷Janna Van Belle, "Paternity and Parental Leave Policies Across The European Union", https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html, (23.08.2019)

³⁸ Nora Reich, "Fathers' Childcare: The Differences Between Participation and Amount of Time, Journal of Family and Economic Issues", Hamburg, January 2012, s.8; Christine Aumayr Pintar, "Progress in Paternity and Parental Leave For Fathers- Are Baby Steps Enough?", <https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/blog/progress-in-paternity-and-parental-leave-for-fathers-are-baby-steps-enough>, (26.02.2020)

³⁹ "What Paternity Rights Do Employees Have?", <https://elliswhittam.com/blog/paternity-rights-employees/>, (27.07.2019)

Tablo: 2.2. AB'ye üye ülkelerde ve Türkiye'de babalara sunulan ücretli izin hakları 2018
(Babalık, ebeveyn ve evde bakım izni)

	Ücretli babalık izni			Babalara ücretli ebeveyn ve evde bakım izni			Babalara ödenen toplam izin		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Uzunluk (hafta)	Ortalama ödeme oranı (%)	Tam oranlı eşdeğer (hafta)	Uzunluk (hafta)	Ortalama ödeme oranı (%)	Tam oranlı eşdeğer (hafta)	Uzunluk (hafta)	Ortalama ödeme oranı (%)	Tam oranlı eşdeğer (hafta)
Avusturya	0.0	0.0	0.0	8.7	75.8	6.6	8.7	75.8	6.6
Almanya	0.0	0.0	0.0	8.7	65.0	5.7	8.7	65.0	5.7
Belçika	2.0	73.0	1.5	17.3	20.3	3.5	19.3	25.7	5.0
Bulgaristan	2.1	90.0	1.9	0.0	0.0	0.0	2.1	90.0	1.9
Çekya	1.0	61.0	0.6	0.0	0.0	0.0	1.0	61.0	0.6
Danimarka	2.0	53.0	1.1	0.0	0.0	0.0	2.0	53.0	1.1
Estonya	2.0	100.0	2.0	0.0	0.0	0.0	2.0	100.0	2.0
Finlandiya	3.0	62.9	1.9	6.0	62.9	3.8	9.0	62.9	5.7
Fransa	2.0	90.4	1.8	26.0	13.7	3.6	28.0	19.2	5.4
Güney Kıbrıs	2.0	75.1	1.5	0.0	0.0	0.0	2.0	75.1	1.5
Hırvatistan	0.0	0.0	0.0	8.7	42.1	3.6	8.7	42.1	3.6
Hollanda	0.4	100.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	100.0	0.4
İrlanda	2.0	26.7	0.5	0.0	0.0	0.0	2.0	26.7	0.5
İspanya	4.3	100.0	4.3	0.0	0.0	0.0	4.3	100.0	4.3
İsveç	1.4	58.4	0.8	12.9	77.6	10.0	14.3	75.7	10.8
İtalya	0.8	100.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.8	100.0	0.8
Letonya	1.4	80.0	1.1	0.0	0.0	0.0	1.4	80.0	1.1
Litvanya	4.0	100.0	4.0	0.0	0.0	0.0	4.0	100.0	4.0
Lüksemburg	2.0	100.0	2.0	17.3	67.2	11.6	19.3	70.6	13.6
Malta	0.2	100.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	100.0	0.2
Macaristan	1.0	100.0	1.0	0.0	0.0	0.0	1.0	100.0	1.0
Polonya	2.0	100.0	2.0	0.0	0.0	0.0	2.0	100.0	2.0
Portekiz	5.0	100.0	5.0	17.3	43.6	7.5	22.3	56.3	12.5
Romanya	1.0	100.0	1.0	4.3	85.3	3.7	5.3	-	-
Slovakya	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Slovenya	4.3	90.0	3.9	0.0	0.0	0.0	4.3	90.0	3.9
Yunanistan	0.4	100.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	100.0	0.4
Türkiye	1.0	100.0	1.0	0.0	0.0	0.0	1.0	100.0	1.0

Kaynak: Parental Leave Systems, OECD Family Database, 2019, s.7,
http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf, (18.12.2019)
31.01.2020 itibarıyla İngiltere AB üyeliğinden ayrıldığı için tabloda yer almamıştır.

Yukarıdaki tabloda da gözlendiği gibi doğumun akabinde verilen ücretli babalık izinleri değerlendirildiğinde 1,5 gün ile en kısa izin Malta'da iken 5 hafta ile en uzun

babalık izni Portekiz'dedir. AB ülkelerinin %80'inde babalık izni süresi 1.5 gün ile 15 gün (2 hafta) arasında değişirken, %25'inde 1 hafta veya daha kısadır. Diğer taraftan Almanya, Avusturya, Hırvatistan ve Slovakya'da ücretli babalık izni düzenlemesi yoktur. Almanya ve Hırvatistan babalık iznini ebeveyn izni içinde düzenlerken Slovakya'da ücretli olarak verilen babalık veya ebeveyn izni mevcut değildir. Bu durumda bebeği olan baba mazeret izni veya ücretsiz izin almak durumundadır. AB'ye üye ülkelerin yarısında babanın önceki kazançlarının tamamı ödenirken, sadece İrlanda'da ödeme oranı %50'nin altındadır. Genel olarak değerlendirildiğinde babalık izni için verilen sürelerin kısa ama yapılan ödemelerin yüksek olduğu söylenebilir.

Babalara sunulan ücretli ebeveyn (sadece babalar tarafından kullanılacak izinler) ve evde bakım hizmetlerine ilişkin izinler ülkeler arasında önemli ölçüde değişiklik göstermektedir. Öncelikle AB'ye üye ülkelerin yaklaşık 3/4'ünde ücretli ebeveyn izni içinde sadece babaların kullanacağı izin süresi ve evde bakım iznine ilişkin bir düzenleme yoktur. Belçika, Fransa, İsveç, Lüksemburg ve Portekiz'de 10 haftanın üzerinde izin süresi hakkı varken, Almanya, Hırvatistan, Romanya ve Finlandiya'da 4 ile 8 hafta arasında değişmektedir. Ebeveyn ve evde bakım izni ödeme oranları, babalık izni ücretlerinden daha düşüktür. Bu dönemde babanın önceki kazançlarının tamamını ödeyen ülke yoktur, en yüksek ödeme oranı %85 ile Romanya'dadır. Ücretli izin hakkını düzenleyen diğer ülkelerde ödeme oranları %13 ile %77 arasında değişmektedir. Genellikle izin süresini kısa tutan ülkelerde ödeme oranının yüksek olduğu ve izin süresi uzadıkça ödeme oranının düştüğü gözlenmektedir.

Babalık izni, aile içinde özellikle çocuğun büyüme ve gelişmesi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Zaman içinde babalık izniyle ilgili kurallar iyileşmiştir. Bunun bir göstergesi de gittikçe daha fazla ülke babalık izniyle ilgili düzenlemeleri açıkça belirlemektedir. 2013 yılında 167 ülkeden 79'u babalık iznini tanımıştır.

Sonuç olarak, babaların çocuğun yetişmesindeki önemli rolü ve iş yaşam dengesinin sağlanması bakımından aile sorumluluğuna ortak olmasının gerekliliği, babaların ebeveyn izni alma eğilimlerini artırmaktadır. Ancak bazı ülkelerde izin alma konusundaki idari zorluklar ve izin süresince yapılan ödemelerin düşüklüğü endişe

yaratmaktadır. Bu endişe özellikle eğitim düzeyi ve geliri düşük olan mavi yakalı çalışan babalar üzerinde en büyük etkiye sahip olmaktadır.⁴⁰

3. EMZİRME/SÜT İZNİ

Uluslararası düzenlemeler (AB Direktifleri ve ILO Sözleşmeleri) annelik ve ebeveyn izniyle ilgili mevzuatın yanı sıra hamile ve emziren çalışanların işyerinde korunmaları için asgari standartları belirlemiş ve bazı önerilerde bulunmuştur. ILO'nun anneliğin korunmasına ilişkin ilk sözleşmesinden beri emziren anneler için çalışma saatleri içinde emzirme/süt izni verilmesi gerekliliği yer almıştır. 3 nolu ILO Sözleşmesinde günde 2 kez 30'ar dakikalık süt izni verilmesi gerektiği belirtilirken, revize edilen 103 ve 183 sayılı Sözleşmeler süt izinlerinin süresini ve sıklığının belirlenmesini ulusal mevzuatlara bırakmıştır. Ayrıca günlük süt izinlerini, günlük çalışma saatlerinin azaltılmasına dönüştürme olanağını da getirmiştir. 183 sayılı Sözleşmesinin 10.maddesinde emzirme izniyle ilgili olarak; bir kadına çocuğunu emzirmek için gün içinde bir veya daha fazla emzirme izni verilmesi veya günlük çalışma saatlerini azaltması (emzirme izni süresi kadar) hakkı tanınmıştır. Emzirme izin sürelerinin veya günlük çalışma saatlerinin azaltıldığı sürelerin, çalışma süresinden sayılacağı ve buna göre ücretlendirileceği düzenlenmiştir. Emzirme izinlerinin süresi, kaç bölünerek kullanılabileceği veya günlük çalışma saatlerinin azaltılmasına ilişkin prosedürlerin ulusal yasa ve uygulamalar ile belirleneceği ifade edilmektedir. İlave olarak 191 sayılı Tavsiye Kararı ise belli sayıda kadın çalıştıran işverenlerin işyerinde veya yakınında kreş ve emzirme odalarının kurulmasını teşvik etmektedir.⁴¹

Uluslararası çalışma standartları analığı koruyucu önlemler içinde emzirmenin desteklenmesine özel bir önem vermekte ve annelerin işe dönüşlerinde emzirmeye devam etmelerini sağlamak için rehberlik edici düzenlemeler yapmaktadır. Emzirme, bebek ile anne arasında kurulan yakın ilişkiyi sürdürmenin bir yolu olduğu gibi annenin sağlığını koruyucu fonksiyona da sahiptir. Aynı zamanda anne sütünün, bebeği enfeksiyonlara ve değişik çocuk hastalıkları riskine karşı koruduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda annenin doğum izni bitip işe döndüğünde, her iki tarafın da emzirmenin sağladığı faydalardan uzak kalmaması için bazı önlemler alınmalıdır. Örneğin işyerinin kreşinin ya

⁴⁰ Pintar, *a.g.e.*, (26.02.2020)

⁴¹ILO, "Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across The World", Cenevre, 2014, s.101

da işyeri yakınında bir yuvanın olması durumunda anne gün içinde bebeğini emzirebilecektir. Böyle bir olanak söz konusu değilse, işveren tarafından kilitlenebilir nitelikte bir anne ve bebek odası, ilk yardım odası veya herhangi bir özel odanın annenin sütünü sağması için ayarlanması gerekmektedir.⁴²

Ülkeler, uluslararası düzenlemelerin ışığında ulusal mevzuatlarında konu ile ilgili bazı düzenlemeler yapmaktadır. Günlük emzirme izinlerinin sayısı, işyerinde emzirme veya sütü sağma için ayrılan süre, ülkeler bakımından farklılık göstermektedir. 160 ülke üzerinde yapılan bir çalışma 160 ülkenin en az 121’inde emziren anneler için süt izni hakkı tanıdığını veya günlük çalışma saatlerinde azalma sağlandığını ve bu sürelerin de genellikle ücretli izin olarak uygulandığını göstermektedir. Buna karşılık 39 ülkenin mevzuatında süt izinleri ile ilgili herhangi bir düzenlemenin olmadığı tespit edilmiştir.

Çoğu ülke izinlerin ne zaman alınabileceğini belirtmezken, birkaç ülke her üç saatte bir emzirme izni vermektedir. Bu düzenlemeler, günlük emzirme izninin toplam süresinin belirlenmesi veya analık koruma sözleşmeleri tarafından zorunlu kılınan çalışma saatlerinin azaltılmasının sağlanması şartıyla ILO standartlarına uygundur. Ülkelerdeki emzirme izinleri genellikle annenin haftalık çalışma süresine ve çocuğun yaşına bağlı olarak düzenlenmiştir. Örneğin İtalya’da günde altı saatten az çalışan emziren annelerin bir saatlik bir emzirme izin hakkı varken altı saatten fazla çalışan emziren kadınlar günde iki kez birer saatlik izin hakkına sahiptirler. Slovakya’da ise, yasal haftalık çalışma süresi boyunca çalışan kadın, çocuk altı aylık olana kadar emzirme için bir kez bir saatlik izin hakkına sahipken, eğer yarım çalışma yapıyorsa izin süresi 30 dakika olmaktadır. Macaristan’da emziren annelere doğumdan sonraki ilk altı ayda günde iki saat izin verilirken, ardından dokuzuncu aya kadar bir saat izin verilmektedir.

Bazı durumlarda emziren kadın, günlük emzirme izinlerinin toplam süresini nasıl dağıtacağını kendisi belirleyebilir. Özel ihtiyaçlar için daha uzun ve / veya daha sık aralıklarla izinlerin verildiği ülke örnekleri vardır. Örneğin Kolombiya’da kadın çalışan, daha sık izin verilmesinin nedenlerini gösteren bir hekim raporu sunabiliyorsa, işveren her biri 30 dakikalık olağan iki izinden daha sık süt izni süreleri vermek zorundadır. Bazı

⁴² “Continuing to Breastfeed When You Return to Work”, <https://maternityaction.org.uk/advice/continuing-to-breastfeed-when-you-return-to-work/>, (26.02.2020)

ülkelerde, işyerinde herhangi bir emzirme alanının bulunmadığı durumlarda emzirme izinleri uzatılabilmektedir.⁴³

Tablo: 2.3. AB Ülkelerinde Emzirme/ Süt İznine Hak Kazanmaya İlişkin Ulusal Mevzuat Hükümleri (1994 ve 2013’e göre)

Ülke	Ücretli Süt İznine Hak Kazanma		Hak Kazanılan Süre (Ay)	
	1994	2013	1994	2013
Almanya	Ücretli	Ücretli	3.5	3.5
Avusturya	Ücretli	Ücretli	Belirtilmemiş	Belirtilmemiş
Belçika	-----	Ücretli	-----	9
Bulgaristan	Ücretli	Ücretli	8	8
Çekya	-----	Ücretli	-----	12
Estonya	-----	Ücretli	-----	18
Finlandiya	-----	Ücretli	-----	Belirtilmemiş
Fransa	Ücretsiz	Ücretli	12	12
Güney Kıbrıs	-----	Ücretli	-----	Belirtilmemiş
Hırvatistan	-----	Ücretli	-----	12
Hollanda	Ücretli	Ücretli	9	9
İspanya	Ücretsiz	Ücretli	9	9
İsveç	Ücretsiz	Ücretli	Belirtilmemiş	Belirtilmemiş
İtalya	Ücretli	Ücretli	Belirtilmemiş	12
Letonya	-----	Ücretli	-----	18
Litvanya	-----	Ücretli	-----	Belirtilmemiş
Lüksemburg	Ücretli	Ücretli	Belirtilmemiş	Belirtilmemiş
Macaristan	Ücretli	Ücretli	9	9
Polonya	Ücretli	-----	Belirtilmemiş	-----
Portekiz	Ücretli	Ücretli	12	12
Romanya	Ücretli	Ücretli	9	12
Slovakya	-----	Ücretli	-----	6
Slovenya	-----	Ücretli	-----	Belirtilmemiş
Yunanistan	Ücretli	-----	Belirtilmemiş	-----
Türkiye	Ücretli	Ücretli	12	12

Kaynak: ILO, “Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across The World”, Cenevre, 2014, s.182-190

⁴³ Rebecca Ray, “A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries”, *Center for Economic and Policy Research*, Washington, 2009, s.3; ILO, “Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across The World”, Cenevre, 2014, s.102

Yukarıdaki Tablo 2.3., AB ülkelerinde ve Türkiye’de emzirme/süt izni hakkının 1994’ten 2013’e nasıl geliştiğini ve süt izninin kaç ay kullandırıldığını göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde süt izni hakkının sağlanmasında bir artış gerçekleştiği ve ücretsiz izinlerden ücretli izinlere doğru bir kaymanın olduğu gözlenmektedir. 1994 yılında ulusal mevzuatlarında süt izni hakkı düzenlenmeyen ülkelerin tamamının 2013 yılında süt izni hakkını düzenledikleri görülmektedir. Buna karşılık Yunanistan ve Polonya’da 1994 yılında mevcut olan emzirme/süt izninin 2013 yılında olmadığı dikkati çekmektedir. 2013 yılında süt izni hakkına sahip olan tüm ülkelerde bu izin ücretli olarak düzenlenmiştir. Süt izninin en kısa kullanıldığı ülke 3.5 ay ile Almanya’dır. Genellikle 12 ay boyunca, diğer deyişle çocuğun bir yaşına geldiği döneme kadar ya da 9 ay boyunca süt izni kullanma hakkı tanınmıştır. Buna karşılık Estonya ve Letonya en uzun süre olan 18 aya kadar süt izni kullanma hakkı sağlamaktadır. İzin hakkının sağlandığı ülkelerin bazıları kaç ay süt iznine hak kazanıldığını belirtmemişlerdir.

Aşağıda Tablo 2.4.’de ise AB ülkelerinde ve Türkiye’de emzirme/süt izni hakkının 1994’ten 2013’e uygulamasının nasıl geliştiği ve gün bazında süt izni olarak kullandırılan izinlerin sayısı ve toplam süreleri yer almaktadır. Ülkelere göre günlük emzirme izinlerinin sayısı ve işyerinde emzirme izni için ayrılan süre farklılık göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde ücretli süt izni hakkının sağlandığı ülkelerin büyük bölümünde, günde 2 kez süt izni kullandırıldığı ve günlük toplam izin süresinin 60 dakika olduğu gözlenmektedir. Ücretli süt izni hakkının tanındığı ülkelerde bu süre 60 dakikadan az değildir. Ülkelerin 1/4’ünde ise günlük toplam süt izni süresi 120 dakika olarak düzenlenmiştir. 3 saate bir olmak üzere daha sık süt izni kullandıran ülkeler de vardır ancak bunlardaki toplam izin süresi kısadır (60 dakika). Bazı ülkeler ise izinlerin ne sıklıkla alınacağını ve toplam ne kadar süt izni kullanılacağını belirtmemişlerdir.

Tablo: 2.4. AB Ülkelerinde Emzirme/ Süt İznini Uygulanmasına İlişkin Ulusal Mevzuat Hükümleri (1994 ve 2013’e göre)

Ülke	Günlük Süt İzni Kullanma Sıklığı		Günlük Toplam Süre (dakika olarak)	
	1994	2013	1994	2013
Almanya	2	2	60	60
Avusturya	2	2	90	90
Belçika	-----	2	-----	60
Bulgaristan	2	2	120	120
Çekya	-----	2	-----	60
Estonya	-----	3 saatte bir	-----	60
Finlandiya	-----	Belirtilmemiş	-----	Belirtilmemiş
Fransa	Belirtilmemiş	2	60	60
Güney Kıbrıs	-----	Belirtilmemiş	-----	Belirtilmemiş
Hırvatistan	-----	2	-----	60
Hollanda	2	Belirtilmemiş	90	Çalışma saatinin %25’i
İspanya	2	1	60	60
İsveç	Belirtilmemiş	Belirtilmemiş	Belirtilmemiş	Belirtilmemiş
İtalya	2	2	120	120
Letonya	-----	3 saatte bir	-----	60
Litvanya	-----	3 saatte bir	-----	60
Lüksemburg	2	2	90	90
Macaristan	Belirtilmemiş	2	60	120
Polonya	2	-----	60	-----
Portekiz	2	2	120	120
Romanya	3 saatte bir	2	60	120
Slovakya	-----	2	-----	60
Slovenya	-----	Belirtilmemiş	-----	60
Yunanistan	Belirtilmemiş	-----	Belirtilmemiş	-----
Türkiye	2	2	90	90

Kaynak: ILO, “Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across The World”, Cenevre, 2014, s.182-190

4. EVLAT EDİNME İZNI

Türk Dil Kurumu'nun yaptığı tanıma göre evlat edinmek, yasayla belirtilmiş şartlar içinde bir kimseyi evlat olarak nüfusuna geçirmektir.⁴⁴ Başka bir tanıma göre evlat edinme, durumu evlat edindirilmeye uygun bir çocukla, durumu evlat edinmeye uygun kişi veya eşler arasında hukuki bağlar sağlanarak çocuk ebeveyn ilişkisinin kurulmasıyla gerçekleşmektedir.⁴⁵

Evlad edinme izni birçok ülkede yasal bir gereklilik değildir ve bazen daha genel bir ebeveyn izni politikası kapsamında ele alınmaktadır. Bununla birlikte işverenler örgütsel hedefleri, değişen işgücünün ihtiyaçları ile uyumlu hale getirmek için ebeveyn izin politikalarını gözden geçirirken evlat edinme izni, babalık izni gibi düzenlemelere de yer vermektedirler. Bu konuda yapılan çalışmalar, dünya çapında şirketlerin yaklaşık %30'unun yasaların gerektirdiğinden daha fazla evlat edinme izni verdiğini ortaya koymaktadır. Yasal gerekliliğin üzerinde evlat edinme izni veren ülkeler arasında Amerika, Avustralya, İngiltere, Kanada, Arjantin, Hindistan, İrlanda, Singapur sayılmaktadır. Bu ülkelerin çoğunda ücretli evlat edinme izni düzenlenmemiş olmasına rağmen, bu ülkelerdeki şirketlerin ücretli evlat edinme izni verdikleri ifade edilmektedir.⁴⁶

Evlad edinme niyetinde olan çalışanların, evlat edinme sürecindeki işlemler için makul sürelerde ücretli izin alma hakları bulunmaktadır. Evlat edindikten sonra ise evlat edinme izni ve ödemesine hak kazanmaktadırlar. Bunun için, ebeveynlerin (münferiden veya birlikte) bir evlat edinme kurumu aracılığı ile eşleştirilmiş ve evlat edinilebilen bir çocuklarının olması gerekmektedir. Evlat edinme iznine hak kazanabilmek için işyerinde belli bir süre çalışma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak bu izin süresince ödenek almak için ülke mevzuatlarında, evlat edinildiği tarih itibarıyla işyerinde belli bir zaman çalışmış olma, evlat edinilen çocuğun belli bir yaşın altında olması veya ebeveynin aylık gelirin asgari bir miktarın altında bulunmaması gibi koşullar aranmaktadır. Evlat

⁴⁴http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=119121, (07.04.2019)

⁴⁵ <https://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/evlat-edinme>, (07.04.2019)

⁴⁶ "Adoption Leave Trends", <https://www.mercer.com/our-thinking/adoption-leave-trends-infographic.html>, (26.02.2020)

edinme ücreti almaya hak kazanamayan ebeveyn ödemesiz evlat edinme izni alma hakkına sahiptir.⁴⁷

ILO'nun 191 sayılı tavsiye kararına göre; ulusal yasa ve uygulamaların evlat edinmeyi sağladığı durumlarda, evlat edinen ebeveynler de özellikle izinler, ödemeler ve istihdam güvencesi ile ilgili koruma hükümlerinden yararlanabilmelidir. 183 sayılı Sözleşmeye göre de doğum izni hükümleri, üye devletlerde evlat edinen ebeveynler için de geçerli olmalıdır. Bu düzenlemeler evlat edinen ebeveynlerin, çocuğun gelişine uyum sağlamasına olanak tanımaktadır. Bazı ülkelerde, analık/doğum veya ebeveyn iznine benzer veya bunlarla aynı olan, evlat edinme izni düzenlemeleri yapılmıştır. Örneğin İngiltere'de, Brezilya'da evlat edinen anneler biyolojik annelere sağlanan yardımlar ve izinlerden aynı koşullarda yararlanmaktadırlar. Kolombiya'da biyolojik anneler için sağlanan tüm avantajlar, 7 yaşın altındaki bir çocuğu evlat edinen anneler için de uygulanmaktadır.

Evlat edinme durumunda çocuğun yasal olarak doğum tarihi, evlat edinen ebeveynlerin evine geldiği gün olarak kabul edilir. Buna göre İzlanda'da, evlat edinen ebeveynler için ebeveyn izni, çocuğun eve geldiği gün başlamaktadır. Bununla birlikte bazı ülkelerde, ebeveynler çocuğu başka bir ülkeden getirmek zorunda kalırlarsa izin haklarını daha erken de başlatabilirler.

Her ne kadar evlat edinme durumunda, kadın için doğum sonrası iyileşmeye gerek olmasa da pek çok ülkede evlat edinme izninin sadece kadın işçiler tarafından kullanılması yönünde düzenlemeler mevcuttur. Evlat edinen babaların evlat edinme iznine hak kazanmaları, yalnız ebeveyn oldukları durumda (münferiden) veya evlat edinen bir annenin mevcut izni almadığı koşullarda mümkündür. Evlat edinen babalar evlat edinme iznine, genellikle bu izninin ebeveyn izni içinde verildiği durumlarda hak kazanırlar. Bununla birlikte, ILO'nun 191 sayılı Tavsiye Kararı'na göre, bir çocuğu evlat edinen her iki ebeveyne de ayrı ayrı izin verilmelidir. Örneğin, İzlanda'da, bir çocuğun evlat edinilmesinden sonra ebeveynlerden her biri üç aya kadar bağımsız ve

⁴⁷“Adoption Leave for Mothers”, <https://www.profamilyleave.gov.sg/Pages/AL.aspx>, (26.02.2020)

devredilemeyen şekilde doğum ve babalık iznine sahiptir. Ayrıca üç ay daha ek bir hakka sahiptirler, bunu diledikleri şekilde kullanabilirler.

Benzer şekilde Yeni Zelanda'da, evlat edinen ebeveynlerin hem doğum hem de babalık izni hakları vardır. Bazı ülkelerde, evlat edinilen çocuğun yaşı izin süresini etkilemektedir. Örneğin Slovenya'da, evlat edinen ebeveynler 4 yaşın altındaki bir çocuğu evlat edindikleri zaman 150 günlük ücretli izin hakkına sahip olurken, 4 ile 10 yaş arasındaki bir çocuğu evlat edindikleri takdirde 120 günlük izin hakkına sahip olmaktadır. Benzer şekilde Letonya'da, evlat edinilen çocuğun 3 yaşına kadar olması durumunda ebeveynler 10 gün izin alabilirken, 8 yaş altında bir çocuğu evlat edinen ebeveynler 6 aya kadar izin alabilmektedirler.

Avustralya'da, evlat edinen ebeveynler, biyolojik ebeveynlerle aynı ebeveynlik ödeneği alma hakkına, bir başka deyişle aynı sürede ücretli ebeveyn izni ve çocuk bakım izni alma hakkına sahiptir. Buna karşın birçok ülkede, evlat edinen ebeveynler için izin hakkı, biyolojik ebeveynlerden daha kısadır. Çünkü biyolojik anneler için mevcut olan doğum öncesi izin, evlat edinen anneler için söz konusu değildir. Evlat edinen anneler, biyolojik annenin doğum sonrası kullandığı izin süresine karşılık gelen süre kadar analık izni kullanırlar. AB'nin ebeveyn iznine ilişkin Direktifine göre, bir çocuğun evlat edinilmesi durumunda kadın ve erkek işçilerin en az üç ay ebeveynlik izni alma hakları da uygulanmalıdır.⁴⁸

5. EBEVEYN İZİNİ

Ebeveyn izni veya aile izni olarak da adlandırılan izin, çalışanlar için iş-yaşam dengesini sağlamanın araçlarından biri olarak hemen hemen tüm ülkelerde uygulanmaktadır. Çalışanlar (erkek ve kadın), sözleşmenin türünden (yarı zamanlı, tam zamanlı vb.) bağımsız olarak bir çocuğun doğumunda veya evlat edinilmesinde ebeveynlik izni alma hakkına sahiptir. Bu izin kimi ülkelerde analık, babalık, evlat edinme izinlerinden ayrı olarak düzenlenirken, kimi ülkelerde de babalık izni ile birlikte düzenlenmiştir. Ancak çoğu kez analık iznini izleyen süreçte uygulamaya girmektedir. Bunun yanı sıra ebeveyn izninin ücretli (paylaşılan ebeveynlik izni) ve ücretsiz (ebeveynlik izni) olmak üzere farklı uygulama modelleri de bulunmaktadır.

⁴⁸ ILO, "Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across The World", Cenevre, 2014, s.69-70

Genel olarak ebeveyn izni, çalışan anne ve babaların, yeni doğan çocuklarına bir süre bakabilmeleri için ücretli ve/veya ücretsiz izin olarak iş sözleşmelerini bir süre askıya almaları, bir başka ifade ile izinli sayılarak çalışmamalarıdır. Bu izin süresi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. İzinlerin kimi zaman, tamamen ailenin tercihine göre ebeveynler arasında transfer edilerek bir aile hakkı olarak kullanılabilmesine imkan tanındığı, kimi zaman da toplam iznin bir bölümünün devredilemeyen nitelikte bireysel hak olarak sadece anne veya babanın kullanımına tahsis edildiği gözlenmektedir.⁴⁹

Ebeveyn izni bir ülkenin cinsiyet eşitliğine yaklaşımının önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Çünkü kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için yıllarca süren çabaları, ebeveyn olmaları ile beraber çoğu kez geleneksel cinsiyet rollerine zorlanmaları sonucunda erimektedir. Bu noktada ilerici/güçlü ebeveyn izni (ücretli) politikaları ile ebeveynliğe geçişin yumuşatılabileceği ve anne-babanın ebeveynlik yüklerinin bölünerek eşitlikçi bir düzenlemenin sağlanabileceği ifade edilmektedir. Bu amaçla bazı ülkeler babalara ayrılan ebeveyn izninin bir bölümü olan “baba kotaları” oluşturmaktadır. Bu sayede babalar evde kalmaya ve daha fazla çocuk yetiştirme sorumluluğu üstlenmeye teşvik edilmekte, kadınların işlerine dönmelerine fırsat tanınmakta ve iznin büyük bölümü sübvansede edilerek ebeveynlerin mali yükü azaltılmaya çalışılmaktadır. Ancak birçok ülkede hala baba kotası bulunmamakta ve bazı ülkelere babalara izin bile verilmemektedir.⁵⁰

Anneler için uzun izin süreleri tanıyan ve babaların da bu süreyi paylaşmalarını teşvik edici nitelikte güçlü ebeveyn izni politikaları diğer bir deyişle paylaşılan/ortak ebeveyn izni uygulayan en iyi ülkeler arasında Finlandiya, İzlanda, Almanya, Norveç ve İsveç gösterilmektedir. Örneğin Finlandiya ebeveynlere 170 hafta ile en uzun izni garanti eden ülkeler arasındadır. İlk 26 hafta boyunca ebeveyn maaşının %70’ni, kalan haftalarda da sabit bir ücreti ödemektedir. Diğer taraftan bu beş ülke arasında babalar tarafından ebeveyn izninin en düşük düzeyde kullanıldığı ülke olarak dikkati çekmektedir.

Tarihsel süreçte cinsiyet normları ile oldukça geleneksel olan Almanya 2000’li yılların ortalarında uygulamaya başladığı politikalarla annelerin istihdama geri dönmelerini sağlamaya yardımcı olmuştur. Bu çerçevede Almanya’da ebeveyn izni 67

⁴⁹ Sumbaş, a.g.e., s.172

⁵⁰ “The 5 Countries With the Best Shared Parental Leave Policies”, <https://theculturetrip.com/europe/sweden/articles/the-5-countries-with-the-best-shared-parental-leave-policies/>, (26.02.2020)

haftadır. Doğum izninin bitiminden itibaren 10 ay boyunca ebeveynin maaşının %67'si ödenmektedir. Ayrıca bir bonus sistemi bulunmaktadır. Her iki ebeveyn de talep ettiği takdirde iki aylık ücretli izin daha verilmektedir.

Norveç her bir ebeveyne zorunlu 10 hafta ayırarak toplam 101 haftaya kadar ebeveyn izni vermektedir. İlk 52 hafta boyunca ebeveynler maaşlarının %80 ile %100'ünü alabilmektedirler. Kalan süreleri ebeveynler aralarında paylaşmaktadırlar. Ayrıca daha düşük bir ödeme oranı ile her bir ebeveyne 1 yıl daha izin verilebilmektedir. Norveçli babaların ebeveyn izni kullanmasını teşvik eden bir bonus sistemi olmamakla birlikte, her şeye rağmen babaların tamamına yakını tüm ebeveyn izninin %40'ını kullanmaktadırlar.

Dünyanın en eşitlikçi ülkelerinden biri olan İsveç ise ebeveynlere toplam 480 gün izin vermektedir. İlk 390 gün boyunca ebeveyn maaşının %77,6'sını ödemektedir. İzin toplamı içinde her bir ebeveyn için 90'ar gün ayrılmıştır ve babaların %88'i bundan yararlanmaktadır. Kalan 300 günü ebeveynler istedikleri gibi paylaşabilirler. Eşit kullandıkları her bir gün için bir bonus alırlar ve çocuk 12 yaşına gelene kadar ebeveyn izinlerinin kullanımına izin verilir. İsveç, ebeveynler arasında yardımları en eşit şekilde kullanan ülkedir ve babalar ebeveyn izni yardımlarının %45'inden fazlasını kullanmaktadırlar.

AB'ye üye olmayan ve küçük bir nüfusa sahip olan İzlanda'da ise ebeveynler 39 haftalık ebeveyn iznine sahiptirler. Bu sürenin 13 haftası anne için, 13 haftası baba için ayrı ayrı düzenlenmiştir. Kalan 13 haftayı ebeveynler uygun gördükleri şekilde paylaşabilmektedirler. İzin süresinde ebeveyn maaşının %80'ni ödenmektedir. Ebeveyn izninin kullanımında erkekleri teşvik etmek için bir bonus sistemi olmamasına rağmen cinsiyet eşitliği yolunda babalar toplam sağlanan hakların %45'ini kullanmaktadırlar.⁵¹

2018 itibariyle, tüm AB üye ülkeleri çocuğun doğumundan sonra bir çeşit babalık ve / veya ebeveyn izni sunmaktadır. Bununla birlikte, izin süresi, tazminat düzeyleri ve iznin bir aile izni mi yoksa bireysel hak mı olduğu konusunda büyük farklılıklar vardır. Kimi zaman babalık ve ebeveyn izni arasındaki ayırım belirsizdir. Bunun nedeni, bazı

⁵¹ "The 5 Countries With the Best Shared Parental Leave Policies", <https://theculturetrip.com/europe/sweden/articles/the-5-countries-with-the-best-shared-parental-leave-policies/>, (26.02.2020)

ülkelerin ayrı bir babalık izni sunmaması, bunun yerine ebeveyn izninin bir miktarını yalnızca babaların kullanması için ayırmasıdır.

AB'de babaların %90'ı ebeveyn izni alma haklarını kullanmamaktadır. Yapılan çalışmalar şimdiye kadar birlik yasal çerçevesinin, erkeklere bakım sorumluluklarında eşit pay almaları için sınırlı teşvikler sağladığı ve birçok üye ülkede ücretli babalık ve ebeveyn iznini düzenlemediğini vurgulayarak, bu eksikliğin babaların düşük izin alma oranına katkıda bulunduğunu ifade etmektedir. Babalık izni ve babaların ebeveynlik izni almasındaki bu ve benzeri engeller de uygulamanın sınırlı kalmasına neden olmaktadır. Kuşkusuz çocuk bakımı sorumluluklarına ilişkin kararlar ailelerin kendileri tarafından alınır. Ancak mevcut çalışmalar, babaların çocuk bakımına katılımının çocuk, babalar, anneler ve işverenler için önemli faydaları olduğunu göstermektedir.

Ebeveyn izni ile ilgili AB Direktifi, babaları çocuk bakımına daha fazla katılmaya teşvik etmek için iznin, bireysel ve devredilemez bir hak olarak oluşturulmasını öngörmektedir. Babalar için özel izin haklarının düzenlenmesinin getireceği potansiyel faydalar arasında,

- * babaların izin alımlarını arttıracığına,
- * ev işlerinin erkekler tarafından paylaşılmasını olumlu yönde etkileyeceğine,
- * kadınların istihdam oranlarını yükselteceğine dikkat çekilmektedir.⁵²

Ebeveyn izni kotası ve bonus izni ile güçlendirilen ebeveyn izni, çocuğun bakımında kadın ve erkeğe eşit sorumluluk yükleyerek babaların aile ve ev sorumluluklarına katılmasına, emek piyasasında cinsiyet eşitliğini sağlayarak kadınların istihdam edilmesine ve çocukların refah içinde ve psikolojik yönden sağlıklı gelişmelerine hizmet etmektedir. Bu politikalar dünya çapında pek çok ülke tarafından giderek daha yaygın düzenlense de Uluslararası İzin Politikaları ve Araştırmaları Ağı tarafından 2018 yılında yapılan araştırma sonuçları, babaların genellikle babalık ve ebeveyn izinleri için yasal haklara sahip olmasına ve babaların yeni doğan çocuk bakımına artan ilgisine rağmen, birçok Avrupalı babanın bu haklardan faydalanmadığını

⁵² Barbara Janta, Katherine Stewart, "Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union Assessment of Current Provision", *Luxembourg: Publications Office of the European Union*, 2018, s. 2,4; Linda Haas, C. Philip Hwang, "Workplace Support and European Fathers' Use of State Policies Promoting Shared Childcare", *Community, Work & Family*, Volume 22, Issue 1, 2019 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13668803.2018.1556204> ,(26.02.2020)

göstermektedir. Örneğin Slovenya’da babaların da bireysel olarak 4,3 aylık yüksek ücretli ebeveynlik izin hakkı vardır, ancak annelere transfer edilebildiği için bundan sadece babaların %6-7’si yararlanmaktadır. Babaların istihdam ve aile rollerine yönelik geleneksel tutumlarını korudukları ve aile hayatına nasıl katıldıklarını tanımlamak için 'hafta sonu babalık' terimini kullandıkları ifade edilmektedir.⁵³

AB mevzuatında ebeveyn izni ilk kez AB’nin 96/34 Sayılı Direktifi ile düzenlenmiştir. Yıllar içinde birlik ülkelerindeki uygulama sonuçlarına bağlı olarak revize edilmiş ve en son Ağustos 2019’da yürürlüğe giren 2019/1158 sayılı İş-Yaşam Dengesi Direktifi ile ebeveyn izni ve esnek çalışma düzenlemeleri modernize edilmiştir. Üye devletlere ulusal mevzuatlarında gerekli değişiklikleri yapmaları için 3 yıl süre tanınmıştır. Direktifin temel amacı erkekler tarafından ebeveyn/aile izinlerinin alınmasını sağlamak ve esnek çalışma düzenlemelerini artırmaktır. Özellikle erkeklerin ebeveyn izni almasını engelleyen çeşitli faktörleri ortadan kaldırmak ve bakım faaliyetlerine katılımlarını teşvik etmek için erkekleri hedef alan önlemler getirmektedir. Direktif özellikle babaların izin haklarının bir kısmını annelere aktarmalarını engellemek yerine “al ya da bırak” seçeneği sunan, ebeveyn izninin devredilemezliği mekanizmasını güçlendirmektedir. Direktifin, ebeveynliği paylaşılan bir sorumluluk olarak kabul ettiği ve cinsiyet eşitliğini sağlamak için çok önemli olan kadın ve erkekler arasındaki bakım sorumluluklarının yerine getirilmesini sağlamaya yönelik önlemleri belirlediği dikkati çekmektedir. Özellikle ebeveynler ve bakıcılar için iş-yaşam dengesini daha iyi şekilde desteklemeyi, erkekler ve kadınlar arasında ebeveyn izninin daha eşit paylaşımını teşvik etmeyi, kadınların işgücü piyasasındaki yetersiz temsilini gidermeyi öngörmektedir. Böylece AB düzeyinde, “erkeklerin aile sorumluluklarının eşit payını almaya teşvik edilmesi” gerektiği açıkça kabul edilmektedir.

Ebeveyn izin hakkını güçlendiren direktif öncelikle kadın ve erkek tüm çalışanların doğum (analık izninden ayrı) ve evlat edinme durumunda en az 4 aylık ebeveyn izni alma hakkını güvence altına almıştır. Özellikle erkekler tarafından ebeveyn izninin alınmasını teşvik etmek amacıyla 01 Ağustos 2022’ye kadar 4 ayın en az 1’inin ebeveynler arasında devredilemeyeceğini, 02 Ağustos 2022’den itibaren ise devredilemeyecek sürenin 2 aya çıkarılacağı belirtilmektedir. Direktif, 02 Ağustos 2022’den itibaren işçilere en az 2 aylık doğum izni süresince ödeme yapılmasını veya

⁵³ Haas, Hwang, a.g.e., (26.02.2020)

ödenek alınmasını ve ödenek miktarının en azından iş göremezlik seviyesinde olması gerektiğini öngörmektedir. Ödeme miktarı üye ülkeler tarafından belirlenecektir. Aynı zamanda ülkeler ebeveynlik izninin yarı zamanlı olarak esnek biçimlerde alınmasına da izin vermelidirler. Son olarak, direktif esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakkını önemli ölçüde genişletmektedir. Ebeveynlik izni alan bir çalışanın iznin bitiminde aynı işine geri dönme hakkına sahip olduğu ve 01 Ağustos 2022'ye kadar çalışanlara ebeveyn izninden döndüklerinde esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakkı da verilmektedir. 02 Ağustos 2022'den itibaren ise sekiz yaşına kadar olan çocuklu tüm çalışan ebeveynlere ve bakıcılara uzaktan çalışma, azaltılmış çalışma saatleri gibi esnek bir şekilde çalışma fırsatı sunulmaktadır.⁵⁴

Direktif, yalnızca AB genelinde asgari standartların temelini çizmeyi amaçladığı için bazı ülkelerin daha ileri düzenlemeler yapması mümkündür. Aslında, ebeveyn / aile izni ve ödeme planları AB ülkeleri arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir ve bu yeni direktifin yürürlüğe girmesinden sonra da farklılıkların devam edeceği söylenebilir. Örneğin İngiltere'de en az bir yıl süre ile çalışanların her çocuk için 18 haftaya kadar ücretsiz ebeveynlik izni alma hakları vardır. Biyolojik ebeveynler veya evlat edinen ebeveynler çocuk 18 yaşına gelene kadar bu izni talep edebilirler. Her çocuğa ilişkin olarak her yıl sadece dört haftalık ebeveyn izni kullanabilirler ve bu iznin kullanımı için belli bir süre öncesinden işverene bildirimde bulunmak gereklidir.

Paylaşılan ebeveynlik izni ise, ebeveynlerin bir çocuğun doğumunda veya evlat edinilmesinde toplam 52 haftaya kadar ve bir kısmı ücretli olmak üzere alınan izni ifade etmektedir. Paylaşılan ebeveyn izni ve ödeneğe hak kazanmak için, ebeveynlerin işyerinde en az 26 haftadır çalışıyor olmaları ve ortalama kazançlarının hükümet tarafından her vergi yılında belirlenen alt kazanç sınırından az olmaması gerekmektedir. Koşulları sağlayan ebeveynlere her yıl hükümet tarafından belirlenen bir oranda 39 haftaya kadar yasal ortak ebeveyn izni ücreti ödenmektedir. Paylaşılan ebeveyn izninin kullanılması ve ödemelerin yapılabilmesi için, doğumdan iki hafta sonrasına kadar

⁵⁴ Elisa Chierigato; "A Work-Life Balance For All? Assessing The Inclusiveness Of Eu Directive 2019/1158", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 36, Issue I (2020), s. 8-9; "EU Rights to Work-Life Balance", *European Commission*, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-rights-work-life-balance_en, (26.02.2020),

zorunlu doğum izninin kullanılması ancak sonrasında ücretli doğum izni veya babalık izni ya da evlat edinme izni sürelerinin sona erdirilmesi diğer bir ifade ile vazgeçilmesi gerekmektedir.⁵⁵

Yapılan çalışmalar ebeveyn izni içinde, babalar için devredilemeyen bireysel bir hak olduğunda ve ulusal yasalarla (yani Finlandiya, Norveç, İsveç'te) iyi bir şekilde telafi edildiğinde, babalara cömert izin ödenekleri sağlandığında babaların izin alma konusunda daha istekli olduklarını, daha fazla izin alarak olumlu tepki verdiklerini ve bu haklarını kullandıklarını göstermektedir. Buna karşılık iznin annelere devredilebildiği durumlarda ya da izin ödeneklerinin düşük veya hiç olmadığı ülkelerde babaların nadiren izin aldığı dikkati çekmektedir. Dünyadaki çoğu ülke maalesef babalara hâlâ zayıf yasal izin hakkı sağlamaktadır. Bununla birlikte çalışmada, pek çok farklı kültürdeki ülkede hala bakım hizmeti verenler olarak anneler ve çalışanlar olarak babalar için beklentilerin cinsiyetlendirildiği, babalara yüksek ücretli izin için kişiselleştirilmiş haklar sağlansa bile, cinsiyetçi ideal işçi normunun değişime çok dirençli olduğu vurgulanmaktadır.⁵⁶

⁵⁵“Maternity, Paternity, Adoption, Parental & Shared Parental Leave Policy”, 2017/06, www.e-act.org.uk, (26.02.2020)

⁵⁶ Haas, Hwang, *a.g.e.*, (26.02.2020)

Yukarıdaki tablo AB üye ülkelerde babalara tanınan ebeveyn izni sürelerini ve bu süre içinde yapılan ödemeleri göstermektedir. Ebeveyn izni AB genelinde 16 üye ülkede kişisel bir haktır, 2 üye ülkede birey ve aile hakkının bir karışımıdır ve 10 üye ülkede ise bir aile hakkı olarak düzenlenmiştir. Sadece 10 AB ülkesinin babalar için ayrılmış bir izin süresi vardır, ancak bu ülkelerde bile bu hak genellikle annelere devredilmektedir. Buna ek olarak, 13 üye ülke yüksek ücretli bir ebeveyn izni sunarken, bu ülkelerin sadece 10'unda yüksek ücretli izin süresi 8 hafta veya daha fazladır. Her ne kadar yeni direktif izin sürelerinde en azından iş göremezlik (hastalık) düzeyinde bir ödeme yapılarak telafi edilmesini önermekte ise de tablodan da görüldüğü gibi ücret ödeme seviyeleri ülkelere göre önemli ölçüde değişiklik göstermektedir.

Genel olarak, sadece 13 üye ülkede iyi ödenmiş olarak kabul edilebilecek bir iş göremezlik ücreti sunulmaktadır (önceki kazançların en az %66'sı). Avrupa Parlamentosu İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi, Direktif önerisini gözden geçirerek ödeme düzeyini en azından işçinin brüt ücretinin %75'ine eşit hale getirmeyi önermektedir. Buna karşılık 7 üye ülkede ise izin süresince herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Bazı ülkelerde ise ebeveyn izninin ilk dönemlerinde iyi ödeme yapılmakta daha sonra ücretsiz döneme geçilmektedir. Kimi ülkelerde ise, önce iyi ödeme, daha sonra sabit ödeme ve sonrasında ücretsiz döneme geçilerek izin süresi devam etmektedir. Bazı ülkelerde ise izin süresince değişmeyen sabit ödeme yapılmaktadır.⁵⁷

Sonuç olarak ebeveynlik izni hakkı, ebeveynlerin bir bebeğe veya küçük bir çocuğa bakması için uzun süreli bir izni ve iş- aile yaşamını dengelemenin önemli bir yolu olarak kabul edilmektedir. Bir zamanlar annelere odaklanan politikalar, artık babaları doğrudan ebeveynlik sürecine dahil etmek için yer değiştirmekte ve fırsatlar sunmaktadır. Ebeveyn iznini düzenleyen ülkelerde ebeveynlik izni almak isteyen ebeveynler, bu tür izin ve yardımlardan yararlanabilmek için belirli yasal koşulları yerine getirmek zorundadır. İzin planları arasında önemli bir ayırım, ücretli olup olmadıklarıdır. Bununla birlikte, ebeveyn iznini sağlayan ülkeler arasında, izin koşulları, yardımların ödenmesi ve ebeveynlere sağlanan esneklik derecesi açısından büyük farklılıklar bulunmaktadır.

Ebeveynlik izni programlarının çoğu, genellikle çocuk yetiştirme amacıyla zaman ayıran anne veya baba için işe dönüş fırsatı sunmaktadır. Ebeveyn izni sunan ülkelerin

⁵⁷ Janta, Stewart, *a.g.e.*, s.4-5

büyük çoğunluğunda, her ikisi tarafından aynı anda alınamasa da anne ve baba arasında paylaşılmak üzere bir aile hakkı olarak tasarlanmıştır. Bununla birlikte, erkeklerin ebeveyn izni alma olasılığı bulunan ülkelerde bile, genellikle bunu yapan annelerdir. Erkeklerin izin kullanma oranları genellikle düşüktür. Babaları izin almaya teşvik etmek için Avrupa Birliği Direktifinin yaklaşımı olarak, ebeveynlerin her birine bireysel ve "devredilemez" bir izin hakkı düzenlemesi yapılması öngörülmektedir.

6. ESNEK ÇALIŞMA

Çeşitli faktörler iş ve aile yaşamı arasında gerginlik yaratabilir özellikle ebeveynliğe yönelik izinlerin ya da çocuk bakımı düzenlemelerinin yetersiz olduğu ülkelerde çalışan kadınların ihtiyaçları karşılanmayabilir. Bu gerginlik sadece çalışanların kişisel refahını değil aynı zamanda iş performanslarını ve işe bağlılıklarını da etkileyebilmektedir. Bu nedenle, iş-aile sorumlulukları çatışması, ebeveynleri yarım çalışma veya kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma modellerine yöneltmektedir. Günümüzde, erkeklerden daha fazla kadınlar, anne ve bebek faktörleri nedeniyle doğumdan sonra işe dönmenin yaratacağı zorluklarla karşı karşıyadır. Çalışan anneler aynı anda bir işi yönetmek, çocukları büyütmek ve bir evin işlerini yürütmek zorundadırlar. Bu nedenle, doğumdan sonra kadınların işe dönüşünü kolaylaştırmak, iş-yaşam dengesini sağlamak için esnek çalışma düzenlemeleri, uygun uygulamalar olarak kabul edilir.⁵⁸

Yarı zamanlı çalışanların payı ve ebeveynlerin yarı zamanlı çalışmaya karar vermesinin nedenleri ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. 2013 yılında AB ülkelerinde yarı zamanlı istihdam, çalışma çağındaki nüfusun ortalama olarak %15-16'sını oluşturmuştur. Nitekim 2019 yılında AB üyesi ülkelerde, ebeveynlerin ve bakıcıların mevcut iş-yaşam dengesini iyileştirmek amacıyla babalık izni, devredilemez ebeveyn izni ve esnek çalışma için yeni kurallar kabul edilmiştir. Burada amaçlanan, özellikle kadınların çocuk sahibi olduktan sonra tamamen işten vazgeçmemelerini ve

⁵⁸ Ana M. Lucia Casademunt, Antonia M. Garcia Cabrera, Laura Padilla Angulo, Deybbi Cuellar Molina, "Returning to Work after Childbirth in Europe: Well-Being, Work-Life Balance, and the Interplay of Supervisor Support", *Front Psychol*, Volume.9, 2018, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5808277/>, (26.02.2020)

kadınların, AB genelinde istihdam oranının erkeklerden %11,6 daha düşük olması nedeniyle, işgücünde kalmasını teşvik etmektedir.⁵⁹

Bazı ülkelerde ebeveyn iznini yarı zamanlı çalışma düzenlemeleriyle birleştirme/değiştirme eğilimi vardır. Bu tür düzenlemeler, 1993'e kadar Avusturya, Fransa, Finlandiya ve İsveç'te yapılmıştır. Almanya, 2001 yılında ilk kez ebeveyn izni sırasında yarı zamanlı çalışma hakkını belirlemiş ve ebeveyn izni ile yarı zamanlı çalışma düzenlemelerini birleştirmek mümkün kılınmıştır. Ancak bu yalnızca kısa süreli çalışmalarda geçerli olmuştur. 2004 yılına kadar, ebeveyn izni ile yarı zamanlı çalışmayı kolaylaştıran ülkeler arasında Hırvatistan, Danimarka, Estonya, Yunanistan, İtalya, Letonya, Litvanya, Hollanda, Norveç, Slovakya, İspanya ve İngiltere sayılabilir.⁶⁰

Çalışma koşullarını, özellikle esnek çalışmanın kadınların doğumdan sonra işgücü piyasasında kalmasına nasıl yardımcı olabileceğini inceleyen çalışmalar, büyük ölçüde yarı zamanlı çalışmaya veya çalışma saatlerini azaltmaya odaklanmaktadır. Aslında yarı zamanlı çalışma annelerin aile talepleri ile işlerini dengelemelerine, ebeveynlerin aileleriyle daha fazla zaman geçirmelerine yardımcı olsa da ailenin toplam gelirini azaltırken uzun vadede kariyer fedakarlıklarını da beraberinde getirmektedir. Çünkü yarı zamanlı çalışanlar, iş güvenliği, terfi, eğitim ve işsizlik yardımları bakımından tam zamanlı çalışanlara kıyasla genellikle dezavantajlıdır. Ayrıca birçok kadın için, yarı zamanlı bir işe geçilmesi hem mesleki statülerinde hem de ücret seviyelerinde bir düşüşe neden olmaktadır. Buna rağmen esnek çalışma talep etme hakkının son on yılda hızlı bir şekilde genişlemesi üzerine 2009 yılında ortalama 27 Avrupa ülkesinde, tüm şirketlerin %57'si işçilerine esnek çalışma koşulları sağlamıştır.

Aile dostu uygulamalar olarak adlandırılan yarı zamanlı istihdamın en yüksek payı, çalışma nüfusunun yaklaşık yüzde 40'ının yarı zamanlı çalıştığı Hollanda'da bulunmakta, bunu İsviçre ve İngiltere izlemektedir. Slovakya, Çekya ve Macaristan gibi Doğu Avrupa ülkelerinde ise yarı zamanlı istihdam oranı %5'in altındadır ve bu nedenle bu ülkelerde önemli bir rol oynamamaktadır. Yarı zamanlı çalışmanın cinsiyet dağılımında ise derin

⁵⁹ Andrew Roberts, "European Parliament Proposes New Rules For Parents to Juggle Work and Home Commitments", <https://www.thejournal.ie/meps-european-parliament-flexible-work-commitments-4130018-Jul2018/>, (26.02.2020); Sabine Laudage, "Part- Time Work And Family Building in OECD Countries", *CESifo DICE Report* 1/2015, http://www.ces-munich.de/ifoHome/facts/DICE/Social-Policy/Family/Work-Family-Balance/Part-time-work-family_dicereport115-db3/fileBinary/Part-time-work-family_dicereport115-db3.pdf,s.46

⁶⁰ Drew, *a.g.e.*, s.24-25

bir cinsiyet farkı gözlemlenmektedir. Haftada 1-29 saat çalışan 0-14 yaş arası çocuklu ebeveynlerin çoğunluğu kadın işgücüne aittir. Cinsiyetler arasındaki fark batı Avrupa ülkelerinde en yüksek ve Doğu Avrupa ülkelerinde nispeten düşüktür. Yarı zamanlı çalışmanın toplam istihdamdaki payının en yüksek olduğu Hollanda'da, çalışan kadınların yaklaşık yüzde 80'i yarı zamanlı çalışmaktadır.⁶¹

Esnek çalışmaya yönelik taleplerin artışında; mali desteğin de sağlandığı doğum, babalık, ebeveyn izni gibi gelişmeler ile kamu çocuk bakımı hizmetlerinin kısıtlılığı, fiyatlarının yüksekliği, belli bir yaşın üzerindeki çocuklara bakım hizmeti sunulması gibi faktörler büyük rol oynamıştır. Son on yılda çocuk bakım hizmetlerinin büyük ölçüde gelişmesine rağmen AB ülke ortalamasının, 0-2 yaşın sadece %28'inin resmi çocuk bakımında olduğu, bunların yarısının da tam zamanlı bakımda (%14'ü) olduğu ifade edilmektedir. Buna karşın çocuk bakım hizmetlerinin çok gelişmiş olduğu Danimarka ve İsveç'te bu oranlar sırasıyla %70 ve %57'dir.⁶²

Annelerin doğumdan sonra çalışma saatlerini azaltıcı esnek çalışma modellerini tercih etmelerini etkileyen faktörleri araştıran çalışmada;

*doğumdan önce kısa saatlerle çalışan kadınların doğumdan sonra çalışma saatlerini azaltma olasılıklarının daha düşük olduğu buna karşılık doğumdan önce uzun saatlerle çalışanların bunu azaltma olasılığının daha yüksek olduğu,

*ilk doğumların çalışma saatlerinde azalmaya yol açtığı (büyük olasılıkla daha önce çocuğu olan kadınlar bu doğumdan önce istihdam modellerini ayarlamış olabilirler)

* çalışma saatlerinin azaltılması talebinin doğumdan hemen sonra değil, birkaç ay hatta birkaç yıl sonra gerçekleştiği,

* vasıflı işlerde çalışan kadınların, yönetsel mesleklerdeki kadınlara kıyasla çalışma saatlerini koruma olasılıklarının daha yüksek olduğu,

*babanın işsiz olmasının, kadının çalışma saatlerini düşürme olasılığını azalttığı

⁶¹ Roberts, *a.g.e.*, (26.02.2020); Laudage, *a.g.e.*, http://www.ces-munich.de/ifoHome/facts/DICE/Social-Policy/Family/Work-Family-Balance/Part-time-work-family_dicereport115-db3/fileBinary/Part-time-work-family_dicereport115-db3.pdf,s.47

⁶² Heejung Chung, Mariska van der Horst "Women's Employment Patterns After Childbirth and The Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking", *University Of Kent*, UK, Volume: 71 issue: 1, 2018, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726717713828>, (26.02.2020)

tespit edilmiştir. Bu çalışma, kadınlara doğumdan sonra esnek çalışma fırsatı tanınmasının istihdamda kalmalarına yardımcı olabileceğini göstermektedir.⁶³ Nitekim istihdamda fırsat eşitliğinin sağlanmasına ilişkin uluslararası düzenlemeler gereği, birçok ülke yasayla yarı zamanlı çalışma hakkını getirmiştir. Söz konusu mevzuat tüm çalışanlar için geçerli olmakla birlikte özellikle bakım sorumlulukları olan çalışanlara odaklanmaktadır.

Ebeveynler arasında yarı zamanlı çalışmada değişik alternatiflerle karşılaşılmaktadır. Bir ebeveynin yarı zamanlı ve diğer ebeveynin tam zamanlı çalışması, her iki ebeveynin de tam zamanlı çalışması, bir ebeveynin tam zamanlı çalışması ve diğerinin çocukları önemseydiği için çalışmaması, hiçbir ebeveynin istihdamda olmaması veya her iki ebeveynin de yarı zamanlı çalışması gibi uygulamalar mevcuttur. Örneğin bir ebeveynin tam zamanlı, diğerinin yarı zamanlı çalıştığı heterojen aile modeli Avusturya, Almanya, İsviçre, İngiltere ve özellikle Hollanda'da çok popülerdir. Buna karşılık Baltık ülkelerinde, Finlandiya, Portekiz, Slovakya'da ailelerin yüzde 50'sinde, her iki ebeveyn de tam zamanlı çalışmaktadır. Ebeveynlerin çalışma modeli tercihlerinde özellikle çocuğun yaşı ve tam süreli hizmet veren uygun fiyatlı çocuk bakımevlerinin bulunması belirleyici olmaktadır. Çocuk büyüdükçe ve okul öncesi kamu çocuk bakımı yaygın olarak sağlandıkça ebeveynlerin birinin yarı zamanlı diğerinin tam zamanlı çalışması daha yaygın olarak gözlenmektedir. En küçük çocuğun okula başlamasıyla (6-14 yaş arası) birlikte, her iki ebeveyn tam zamanlı çalışmaya geçmektedir.⁶⁴

Avrupa ülkeleri incelendiğinde Estonya, İspanya, Letonya, Litvanya, Avusturya, Portekiz, Slovenya, Finlandiya, İsveç, İngiltere ve Norveç, bakım sorumlulukları olan çalışanları desteklemek için yarı zamanlı çalışma konusunda yasal düzenlemelere sahiptir. Kapsanan grup ve kısa süreli çalışma dönemi ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, bakım sorumlulukları olan çalışanlar için yarı zamanlı çalışmaya ilişkin yasal haklar aşağıdaki Tablo 2.6'da düzenlendiği şekilde özetlenebilir.

⁶³ Chung, Horst, *a.g.e.*, (26.02.2020)

⁶⁴ Laudage, *a.g.e.*, s.47-48

Tablo: 2.6. Çalışan Ebeveynlere Odaklanan Esnek Çalışma Saatleri ile İlgili Bazı AB Ülke Mevzuatları

Avusturya	1 Temmuz 2004'ten sonra doğan çocukların ebeveynleri, çocuk 7 yaşına gelene kadar yarı zamanlı çalışma hakkına sahiptir. Ancak yarı zamanlı çalışma hakkı, en az 20 çalışanı olan şirketlerle sınırlıdır ve aynı işverenin işyerinde en az 3 yıl boyunca istihdam edilmiş olmalıdır. Diğer ebeveynler ise, çocuk 4 yaşına gelene kadar çalışma süresinin kısalmasını talep edebilirler. Her iki durumda da yarı zamanlı çalıştıkları süre boyunca, bu çalışanlar işten çıkarmaya karşı olağan koruma ve tam zamanlı çalışmaya geri dönme hakkına sahiptirler.
Birleşik Krallık	2003 yılının Nisan ayında, küçük çocuklu ebeveynler için esnek çalışma talep etme hakkı tanınmıştır. Mevcut işverene en az 26 hafta hizmet veren 6 yaşından küçük çocuğu olan (veya eğer engelli ise 18) ebeveynler esnek çalışma talep edebilir. Esnek çalışma, çalışma saatleri, günler veya işyerindeki bir değişikliği içerecek şekilde tanımlanmaktadır. Nisan 2007'den itibaren bu hak, Çalışma ve Aileler Yasası kapsamında, çoğu akrabaya veya çalışanla aynı adreste yaşayan bir başkasını kapsayan bakıma muhtaç bir yetişkine bakan çalışanlara genişletilmiştir. Nisan 2009'dan itibaren mevzuat 16 yaşına kadar olan tüm çocukların ebeveynlerine genişletilmiştir. İşverenler bu talebi ciddiyetle ve çalışanın kişisel koşullarına bakılmaksızın dikkate almakta ve ticari nedenler varsa reddedebilmektedirler.
Çekya	15 yaşından küçük çocukları olan kadınlar ve hamile kadınlar için yarı zamanlı istihdam imkânı Kanun ile düzenlenmiştir.
Finlandiya	Finlandiya yasalarına göre, tam zamanlı çalışan ebeveynler çalışma saatlerini azaltma ve yarı zamanlı çalışma hakkına sahiptir. Bu fırsat, çocuk okulun ikinci yılını bitirene kadar veya 3 yaşın altında çocukları olan tüm ebeveynlerle ilgilidir. Ebeveyn sabit oranlı bir tazminat aldığı için bu aslında kısmen ücretli bir bakım iznidir. Buna ek olarak, çalışanlar sosyal veya sağlık nedenlerine bağlı olarak sınırlı bir süre (en fazla 26 hafta) yarı zamanlı çalışmayı isteyebilir. Özel düzenlemeler işveren ve çalışan arasında anlaşmaya tabidir.
Portekiz	12 yaşından küçük (engelli veya kronik olarak hasta ise yaş sınırı olmayan) çocukların ebeveynleri yarı zamanlı çalışma (aksi kararlaştırılmadıkça genellikle normal saatlerin %50'si- sabah, öğleden sonra veya üç gün) veya esnek çalışma saatleri talep etme hakkına sahiptir. Fakat bu sadece bir

	ebeveyn için geçerlidir. Yarı zamanlı süre 2 yıla sınırlıdır ancak çocuk 2 yaşından büyük ise 3 yıla kadar çıkabilmektedir. İşçinin çalıştığı pozisyonun doldurulması zor ise, işveren bu talebi reddedebilir.
Slovenya	Çalışanın seçenekleri çocuk sayısına bağlıdır. Bir çocuğu olan ebeveynler, çocuk üç yaşına gelene kadar veya daha fazla çocuk olması durumunda, en küçük çocuk altı yaşına gelene kadar yarı zamanlı çalışabilirler.
Yunanistan	Hem kamu hem de özel sektörde çocuk bakımı izni, çalışma saatlerinin düşürülmesi veya belirli bir süre tamamen izinli sayılmak şeklinde olmaktadır. Özel sektörde ebeveynler için düzenlenen bu hak, kamu sektöründe yalnızca anneler için vardır. Çocuk bakımı izni uygulaması aşağıdaki şekildedir: 1) Doğum izni sona erdikten sonra 30 ay boyunca özel sektörde çalışan bir anne (ya da kullanmazsa çalışan bir baba) günde bir saat daha az çalışma hakkına sahiptir. İşveren ile anlaşması üzerine, doğum izninden sonraki ilk yıl için günde iki saat daha az, sonraki altı ay boyunca günde bir saat daha az çalışması söz konusu olabilir. Ya da alternatif olarak izinli sayıldığı saatlerin eşdeğer zamanını sürekli izin olarak alabilir. 2) Kamu sektöründe çalışan bir anne, çocuk 2 yaşına gelene kadar günde 2 saat, çocuk 2 ila 4 yaş aralığında iken bir saat daha az çalışma hakkına sahiptir. Alternatif olarak 9 ay sürekli izin almayı seçebilir.
İspanya	6 yaşın altında çocukları olan veya bakıma muhtaç akrabaları olan çalışanlar (ikinci derecesine kadar) orantılı olarak daha düşük bir ücret alındığı sürece, çalışma gününü azaltma hakkına sahiptirler. Çalışma süresi azaltılırken, haftalık çalışma süresinin en az üçte biri veya en fazla yarısı olmalıdır. Bu çalışma ebeveynlerin bireysel hakkı gibi görünse de aynı şirketteki iki veya daha fazla çalışan bu hakka sahipse, işveren bu hakkın işletmenin doğru işleyişine bağlı olarak sınırlandırılabilir.
İsveç	Ebeveynler, çocuk 8 yaşına gelene kadar veya okuldaki ilk yılı bitirene kadar normal çalışma süresini dörde birine kadar kısaltma hakkına sahiptirler.
Polonya	Düzenleme oldukça sınırlıdır, işverenler çalışanları yarı zamanlı çalışma olasılığı konusunda bilgilendirmek zorundadır. Ayrıca, çalışanlar ebeveynlik iznine alternatif olarak yarı zamanlı çalışmayı isteyebilir.
Estonya	Hamile veya engelli bir çocuğu ya da 14 yaşın altında çocuğu olan kadınlar yarı zamanlı çalışmayı talep etme hakkına sahiptirler. Böyle bir talebi işveren yerine getirmekle yükümlüdür.

Letonya	14 yaşından küçük çocuğu olan veya 16 yaşından küçük engelli çocuğu olan ebeveynler ile hamile kadınlar yarı zamanlı çalışma hakkına sahiptirler.
Litvanya	Hamile, yakın zamanda doğum yapmış veya emziren kadınlar, 3 yaşından küçük çocukları olan ebeveynler, 14 yaşından küçük çocukları olan yalnız ebeveynler veya 16 yaşından küçük engelli çocukları olan ebeveynler yarı zamanlı çalışma hakkına sahiptirler.
Norveç	Bakım sorumlulukları gibi özel ihtiyaçları olan ebeveynler, şirket için büyük sıkıntıya neden olmadıkça, çalışma saatlerini azaltma hakkına sahiptirler.

Kaynak: Janneke Plantenga & Chantal Remery with The Assistance of Petra Helming, “Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries”, 2005, s.66; Janneke Plantenga, Chantal Remery, “Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality, A Comparative Review of 30 European Countries”, European Commission, Manuscript Completed in November 2009, s.30-34

Ebeveynlerin büyük oranda da kadın çalışanların doğum sonrasında yarım çalışma veya kısmi süreli çalışmayı tercih etme nedenleri arasında; çocuk bakımevlerinin sayıca yetersiz ve yüksek ücretli olması, genellikle 3 yaşın altındaki çocuklar için hizmetin sınırlı olması ve daha çok kısmi süreli hizmet vermeleri ifade edilmektedir. Ayrıca ülkenin GSYH'nin yüzdesi olarak çocuk bakımına yapılan kamu harcamaları da bakımevlerinin sayısını ve kalitesini ölçmek için iyi bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Bir başka ifade ile, çocuk bakımı ve okul öncesi hizmetlere yapılan kamu harcamaları ile yarı zamanlı istihdam arasında parabolik bir ilişki gözlenmektedir. Aşağıdaki tablo 2.7'de AB'ye üye ülkelerde çocuk bakımevlerinin niteliği ve hizmetlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo: 2.7. AB Ülkelerinde Çocuk Bakım Tesislerinin Mevcudiyeti

Almanya	Batı ve Doğu Almanya arasında kapsama oranlarında hala büyük farklılıklar bulunmaktadır. Doğu Almanya'da küçük çocuklar için kayıt oranı %37 iken Batı Almanya'da sadece %3'tür. 1996 yılından bu yana federal yasa ile 3 yaşın üzerindeki her çocuğun kamu tarafından sağlanan ve finanse edilen bir çocuk bakım tesisinde bulunma hakkı olduğu belirtilse de, bakımevlerinin çoğunun yarı zamanlı olması ve yemek sunmaması nedeniyle yararlanma oranı düşüktür.
Avusturya	Zorunlu okul çağından önceki son iki yılda çocuklar için neredeyse evrensel çocuk bakımı mevcuttur. Ancak 3 yaşın altındaki çocuklar için çocuk bakımı çok sınırlıdır. 3 yaşın altında çocuğu olan çalışan kadınların yaklaşık %60'ı resmi olmayan çocuk bakımına güvenmektedirler.
Belçika	0-3 yaş arası çocukların yaklaşık %30'u kamu çocuk bakımı düzenlemeleri kapsamındadır ve neredeyse 3 ila 6 yaş arasındakilerin tamamı eğitime dayalı bakım hizmetine dahil edilmiştir. Çalışan ebeveynler için asıl sorun -özellikle 2,5 yaşından büyük çocuklar için- tesislerin çalışma saatleridir.
Birleşik Krallık	1997'den beri çeşitli düzenlemelerle çocuk bakımı ve erken eğitim hizmetlerinin erişilebilirliği, satın alınabilirliği ve kalitesinin artışı amaçlamıştır. Ancak, bakımevlerinin çoğunun yarı zamanlı olması ve 3-4 yaş grubunu hedeflemesi nedeniyle gayri resmi düzenlemelerin yoğun bir kullanımı vardır. Ayrıca, okul çağındaki çocuklar için okul dışı hizmet sağlanması çok sınırlı kalmaktadır.
Bulgaristan	Azalan doğurganlık oranı, yüksek işsizlik oranları ve düşük yaşam standartları nedeniyle kreş sayısı ve kreşlerdeki çocuk sayısı azalmıştır. 1-3 yaş arasındaki çocukların kayıt oranı yaklaşık %10 iken anaokulları kullananların göreceli payı 4-6 yaş arasındaki tüm çocukların yaklaşık %95'idir. Bunun nedeni büyükannelerin çocukların bakımında (3 yaşına kadar) aktif bir rol oynamasıdır.
Çekya	Kasım 1989'dan sonra, kısmen ebeveyn izni süresinin uzaması nedeniyle küçük çocuklar için tesislerin sayısı keskin bir şekilde düşmüştür. Şu anda 6 ay ila 3 yaş arası çocukların %1'inden azı çocuk bakım tesislerine kayıtlıdır.
Danimarka	2005'ten itibaren, tüm belediyeler 9 aylıktan 6 yaşına kadar çocuk bakımı garantisini vermektedirler. Belediye başarısız olursa, ebeveynler, ilgili yaş grubundaki çocukları için, azami günlük bakım masrafları ile özel bakıma karşılık gelen tutarı tazminat olarak talep etme hakkına sahiptir.

Estonya	3 yaşından küçük çocuklar için çocuk bakımevleri nadirdir ve şehir ortamında her yaş için ücretsiz yerler yoktur. Yerel yönetimlerin, 3 yaş ve üzerindeki çocuklar için bakımevlerini garanti etmeleri gerektiği düşünülmektedir.
Finlandiya	1990'dan bu yana, 3 yaşın altındaki tüm çocukların, ebeveynlerin işgücü piyasası durumuna bakılmaksızın, belediyelerce çocuk bakım yeri garanti edilmektedir. Bu günlük bakım hakkı, 1996'da okul çağındaki tüm çocukları (7 yıl) kapsayacak şekilde genişletilmiştir.
Fransa	3 yaşından büyük çocuklar için koşullar daha uygundur. Küçük çocuklar için sistem daha az gelişmiştir ve talep karşılanmamaktadır. 3 yaşın altındaki çocukların yaklaşık %20'sine bakım hizmetleri verilmektedir, diğer %20'nin bakımı (kayıtlı) bireysel çocuk bakıcıları tarafından sağlanmaktadır. Diğerleri için ebeveynleri tarafından (ebeveyn izninde olabilecek) veya resmi olmayan bir düzenleme ayarlanmaktadır.
Hollanda	Çocuk bakımı arzındaki büyük artış, artan maliyetlerle birlikte piyasayı az çok dengeye getirmiştir. Küçük çocuklar için kayıt oranı yaklaşık %22'dir, gayri resmi hizmetlerin de geniş bir kullanımı vardır. 4-12 yaş grubundaki çocuklar için hem arz hem talep oldukça sınırlıdır.
İrlanda	Çocuk bakımı hizmetleri büyük ölçüde ücretli ve ücretsiz akrabalar, bakıcılar ve kreşler aracılığıyla sağlanmaktadır, çocuk bakımı için kamu fonları son derece sınırlıdır. Tam gün çalışan tüm kadınların %50'si ücretli bir çocuk bakıcısı, %8'i ücretli akrabaları, %14'ü ise resmi kreşleri kullanmaktadır.
İspanya	4-5 yaş arası çocuklar için tam zamanlı hizmet sağlanırken daha küçük yaşta çocuklar için sınırlı bir hizmet söz konusudur.
İsveç	Kamu çocuk bakımı İsveç'te geniş bir yaş yelpazesi için mevcuttur. 1 ila 12 yaş arasındaki tüm çocukların (1-5 yaş/okul öncesi) (6-12 yaş/okul çağı) tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak çocuk bakımı hakkı vardır. Okul saatlerinden sonra, örneğin boş zamanlarında bakımevlerinde kalabilirler. İşsiz ebeveynlerin ve ebeveyn iznine sahip ebeveynlerin çocuklarının da bakımevine gitme hakkı olduğu için, bakımevine devam eden çocukların sayısı yüksektir.
İtalya	Çocukların yaşına, coğrafi bölgeye ve hane halkı türüne göre çok farklı düzenlemeler mevcuttur. Büyükanne ve büyükbaba, çocuklar küçükken temel bakıcıdır, bakımevlerinin kapsamı küçüktür ve çalışan ebeveynlerin talebini karşılamak için çok yetersizdir. Büyükanne ve büyükbaba çocuklar anaokulu

	ve ilkokula geçtiklerinde de hala önemli ölçüde resmi olmayan destek sağlamaktadır.
Kıbrıs	Çocuk bakımı hizmetlerinin sağlanması sınırlıdır. Büyükanneler, torunlarının bakımında aktif rol oynamaktadır. Ayrıca, orta ve yüksek gelirli aileler için Sri Lanka ve Filipinler gibi ülkelerden bakıcı olarak yerli işçi girişleri vardır.
Letonya	Küçük çocuklar için kamusal hizmet sunan bakımevleri sınırlı olmakla birlikte, 3-6 yaş grubu için geniş bir hizmet sunumu mevcuttur.
Litvanya	3 yaşına kadar olan çocuklar için okul öncesi okullarda kayıt oranı %18 iken 3-6 yaş arası çocuklar için kayıt oranı %60'ın üzerindedir.
Lüksemburg	3 yaşından küçük çocukların yaklaşık %10'u resmi düzenlemelerle hizmet almaktadır, çocuk bakımı maliyetleri yüksektir ve kimi zaman ebeveynlerin çalışma saatleri ile uyumlu olmamaktadır.
Macaristan	3 yaşın altındaki çocuklar için hizmet çok sınırlıdır (%10'un altında), 3-6 yaş grubu için ise anaokullarında hizmet çok yaygındır (%90). Çalışmayan annelerin %30'u kreşlerdeki yer eksikliğinden şikâyet etmektedir.
Malta	Ciddi şekilde çocuk bakımevi eksikliği vardır.
Norveç	1980'den bu yana bakım evleri, çocukları için yer isteyen tüm ebeveynlere hizmet vermeyi amaçlamaktadır. 1-5 yaş arası çocuklar için hizmet kapasitesi %80'i aşmıştır.
Polonya	1989'dan beri çok sayıda çocuk bakımevi kapatılmış veya özelleştirilmiştir. 3 yaşına kadar olan çocuklar için hizmet veren bakımevi oranı %2'ye düşmüştür.
Portekiz	Hedef, 5 yaşın altındaki çocukların %90'nına hizmet vermektir. Ancak ebeveynlerin çoğu, akrabalarının ya da arkadaşlarının yardımcıları tarafından sağlanan hizmetlerden yararlanmaktadırlar.
Slovakya	0-3 yaş arası çocuklar için çocuk bakımevi hizmetleri sınırlıdır. Anaokuluna kayıt oranları 3 yaş grubu için %40, 5 yaş grubu için %70 arasında değişmektedir.
Slovenya	1-3 yaş grubundakilerin %40'ından fazlası kamu anaokullarına kayıt yaptırmıştır. 4-6 yaş arası çocuklar arasında kayıt oranı %65'tir. Bununla birlikte, kentsel ve kırsal alanlar arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır.
Romanya	Çocuk bakımevleri sayıca çok yetersizdir. Ayrıca, bakımevlerindeki personelin yetersiz niteliklerinden dolayı çocuk bakım hizmetlerinin kalitesi sorunlara neden olmaktadır.
Yunanistan	3 yaşın altındaki çocuklar için hizmet alanı çok dar olmakla birlikte 3 yaşından itibaren okul çağına kadar olanlar için daha geniş hizmet mevcuttur. Bununla

	birlikte, kamu çocuk bakımı hizmetinin yerleştirilmesinden dolayı, ciddi bir güvenilir veri eksikliği bulunmaktadır.
--	--

Kaynak: Janneke Plantenga & Chantal Remery with the assistance of Petra Helming, “Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries”, 2005, s.36-37

Sonuç olarak, yarı zamanlı çalışma ebeveynlerin çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmelerini ve daha iyi bir iş-aile dengesi kurmalarını sağlamaktadır. Yarı zamanlı çalışma tercihi, bir ailenin en küçük çocuğunun yaşına ve çocuk bakımı ile okul öncesi hizmetlere yönelik kamu harcamalarına bağlı görünmektedir. İskandinav ülkeleri ve Fransa, en büyük GSYİH payını kamu çocuk bakımı için harcamaktadır ve bu nedenle ebeveynler tam zamanlı çalışmayı tercih ettikleri için yarı zamanlı çalışma nispeten düşüktür. Çocuk bakımı hizmetinin yetersiz olduğu ülkelerde ise yarı zamanlı çalışmanın, ebeveynlerin işgücüne katılımını artıran aile dostu uygulamaların en iyisi olduğu görünmektedir.⁶⁵

⁶⁵Laudage, *a.g.e.*, s.48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: BAZI AB ÜLKELERİNDE EBEVEYNLİĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

1. GENEL PERSPEKTİFTEN AB ÜLKELERİNDE EBEVEYN İZİNİ

Ebeveyn izni, küçük çocuklu ebeveynler için iş ve aile yaşamını uzlaştırmayı amaçlayan önemli bir önlemdir. Tüm AB üye ülkeleri, doğum iznini takip eden dönem için yasal ebeveyn izni hükümlerine sahiptir. Bununla birlikte, yasal izin hükümlerinde ülkeler arasında izin süresi, mali destek ve ebeveynlere sunulan esneklik seçenekleri açısından belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Ayrıca, doğum iznini kullanan çalışanların oranında ve izin günleri sona erdikten sonra istihdam şekillerinde de ulusal farklılıklar mevcuttur. Ülkelerin büyük bir bölümünde babalara ücretli izin hakkı tanınarak, ebeveyn izni alma konusunda teşvikler sağlanmaktadır. Diğer taraftan yarı zamanlı çalışma ve ebeveyn izni kullanma gibi esnek uygulamalar yapılmaktadır. Tüm bu çalışmalara karşın; ebeveyn izninin mali ve yasal koşulları, toplumda cinsiyet ayrımına bakış, çocuk bakım hizmetlerinin niteliği, insan kaynakları uygulamalarında ebeveyn iznine yaklaşım, iş güvencesizliği ve işsizlikle ilgili işgücü piyasası koşulları ebeveyn izninin alınma oranlarını doğrudan etkilemektedir.⁶⁶

Tüm Avrupa ülkelerinde, çoğunlukla ebeveyn iznini kadınlar kullanmaktadır. Bu cinsiyet asimetrisi, ekonomik koşullara ve kültürel normlara dayanmaktadır. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirici politika çalışmaları yapılmaktadır. Babalara bireysel bir hak olarak veya babalar için aile temelli hakların ayrılmış bir parçası olarak ve aynı zamanda orta ya da yüksek kazanç oranında finansal desteklerle, erkeklerin ebeveyn izni almaları teşvik edilmektedir. “Kullan” ya da “kaybet” şeklinde sunulan, devredilemez ve tamamen ücretli bir ebeveyn izni hem cinsiyet eşitliğini sağlamak hem de çocukların gelişimine yatırım yapmak için çok önemlidir. Bu konuda yapılan araştırmalarda babalar tarafından izin alınmasının artırılmasının olumlu etkileri olarak aşağıdaki hususlara vurgu yapılmaktadır:

⁶⁶ EFILW, “Parental Leave in European Companies”, *Establishment Survey on Working Time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007, s.5-6

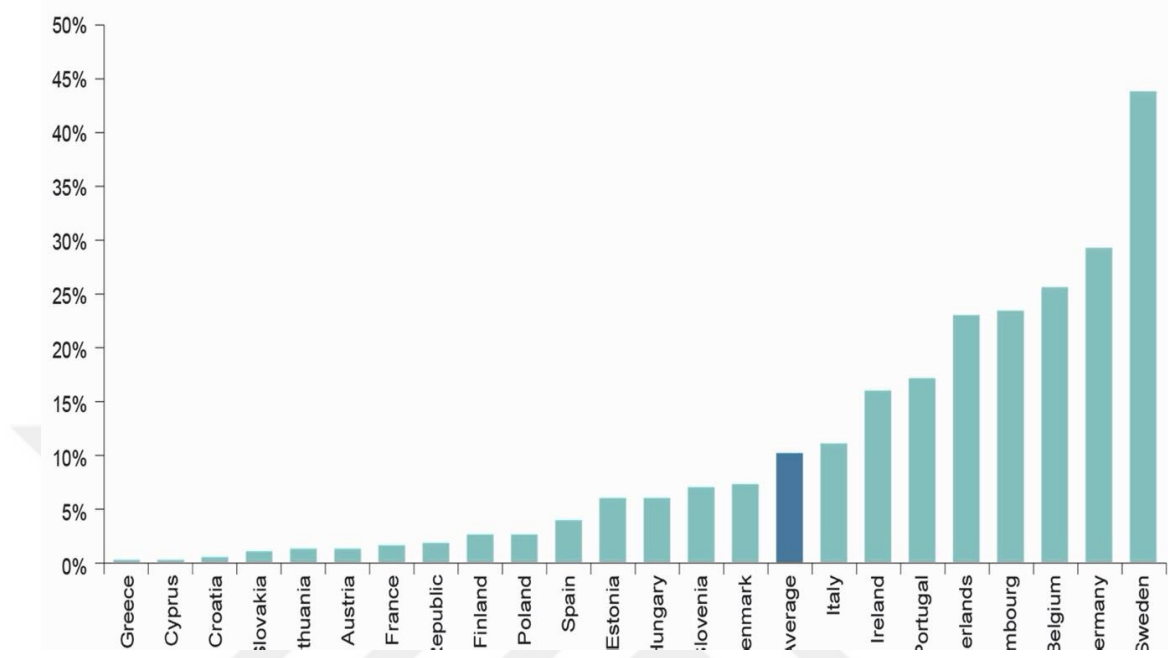
- ✓ evde cinsiyet eşitliğini arttırarak ebeveynlerin aile ve iş sorumluluklarını uzlaştırma yeteneğine katkıda bulunur,
- ✓ kadınların işlerini, istihdam edilebilirliklerini ve işgücü piyasasındaki beklentilerini korumalarına yardımcı olur, kadınların bakım ve ev içi yükünü azaltır, kadınların sağlığını ve esenliğini iyileştirir,
- ✓ erkeğin erkenden çocuklarının yaşamlarına katılımını teşvik eder, empati gelişimleri de dahil olmak üzere çocukların duygusal ve entelektüel gelişimleri üzerinde olumlu etkiler yaratır,
- ✓ belki de en önemlisi, erkeklerin bakım hizmetlerine eşit katılımı, ücretli, devredilemez, eşit izin ile desteklenmesi, daha eşitlikçi, şefkatli bir toplum için zemin hazırlayabilir.

Nitekim ebeveyn izninde ödeneklerin mümkün olduğunca gelirin tamamı üzerinden hesaplanması, izin kullanımında esneklik sağlanması ve devredilemez babalar kotası şeklinde düzenlenmesi özellikle babaların izin alımını etkilemektedir. Avrupa Birliği genelindeki babalar, çoğu zaman izin almama nedeni olarak yetersiz ödenek miktarlarını belirtmektedirler. Örneğin devredilemez babalar kotası sunan İsveç ve İzlanda'da, ebeveyn izni kullanan erkeklerin oranının yükseldiği ya da Estonya'da babalık izni ödeneklerinin önceki kazançların %100'üne yükseltilmesinden sonra, izin alımının %50 arttığı ifade edilmektedir.

Aşağıda Tablo 3.1, 23 AB ülkesinde babaların ebeveynlik izni alımına genel bir bakış sunmaktadır. 2015 yılındaki Avrupa Parlamentosu verilerinden uyarlanan tabloda toplam ebeveyn izni içinde babaların ebeveynlik izni kullanma yüzdesi verilmektedir. 23 AB üyesi ülke için değerlendirildiğinde, babaların ortalama yüzde 10'unun ebeveyn iznini almakta olduğu görülmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere en yüksek düzeyde babalık izni kullanan ülke İsveç'tir. 23 üye ülkede Yunanistan % 0,02 oranı ile babaların ebeveyn iznini en düşük kullandığı ülke olurken, İsveç % 44 ile babaların en yüksek ebeveyn izni aldığı ülkedir. Yukarıda da söz edildiği gibi babaların ebeveyn izni alma oranını artırmayı amaçlayan çok sayıda politika girişimleri mevcuttur ve yapılan araştırmalar bu politikaların uygulanmasının babalar tarafından kabulü arttırdığını ortaya koymaktadır.⁶⁷

⁶⁷ Tim Shand, The need for fully paid, non transferable parental leave: Leaving inequality behind and giving our children the care they need, s.1-6, 2018, US,

Tablo: 3.1. AB Ülkelerinde Mevcut Ebeveyn İzni İçinde Babaların Ebeveynlik İzni Kullanma Yüzdesi



Kaynak: Janna van Belle, Paternity and parental leave policies across the European Union, RAND Corporation 2016, s.9

AB üyesi ülkelerin tümünde ebeveyn iznine ilişkin düzenleme bulunmakla birlikte uygulamasında farklılıklar mevcuttur. Genel olarak AB'de ebeveyn izin süresinin ortalaması 87 haftadır. Ancak ülkeler arasında, örneğin Kıbrıs'ta 18 hafta, Yunanistan'da ise ebeveyn başına 2 yıl olmak üzere, izin süreleri bakımından geniş farklılıklar mevcuttur. Ortalama ebeveyn ödeneği oranı kazançların yüzde 50'sidir. Ödenek sunan ülkelerde miktar, kazançların %25'i ile %100'ü arasında değişiklik göstermektedir. Ebeveyn izninin süresinin uzunluğu ve ödenek farklılıklarının yanı sıra, ülkelerde hak kazanma kurallarına göre de farklılık görülebilmektedir. 14 AB ülkesinde ebeveyn izni bir aile hakkıdır ve ebeveyn izninin toplam süresi her bir ebeveynin izni almasına bağlıdır. Bir başka deyişle ebeveynlerin isteği halinde mevcut ebeveyn iznini, tek bir ebeveynin kullanımını mümkün olabilir. 12 ülkede ebeveyn izni, ebeveynler arasında paylaşılabilen bireysel bir haktır; ancak sadece iki ülkede -Portekiz ve İsveç- ebeveyn izni, paylaşılan ve paylaşılabilen bir bölümden oluşmaktadır.⁶⁸

<http://www.europarl.europa.eu/cmsdata/139328/MenCare-Parental-Leave-Platform-Background-Paper-EU-Parliament-21.02.18.pdf> ; Belle, a.g.e., (25.08.2019)

⁶⁸ Belle, a.g.e., (25.08.2019)

Ebeveyn izninin kullanımı da ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. İzin kullanımının esnek ve izin ücretlerinin yüksek olduğu Danimarka, Finlandiya ve İsveç'te ebeveynlerin çoğunluğu ebeveyn iznini kullanmaktadır. Bu ülkelerde kadınların çoğu ebeveyn izninden yararlanmaktadır. Bununla beraber geniş kapsamlı çocuk bakım hizmetleri ile diğer bakım ve istihdamı uyumlaştırma politikalarının mevcudiyetine bağlı olarak izin sonrası çalışmaya devam edebilmektedirler.⁶⁹

Bu bölümde, Esping-Andersen'in refah devleti sınıflandırmasına göre⁷⁰ muhafazakâr refah rejiminde yer alan Almanya ve Avusturya ile sosyal demokratik refah rejiminde yer alan İsveç ülkelerindeki ebeveyn izni uygulamaları karşılaştırılmaktadır.

2. İSVEÇ EBEVEYN İZİNİ UYGULAMALARI

İsveç'in aşağıda sayılan nedenlerden dolayı ebeveyn izni konusunda örnek model bir ülke olması nedeniyle bu çalışmada da ilk ele alınan ülke olmuştur.

- ✓ Ebeveyn izni ile ilgili dünyada ilk düzenlemeyi yapan ülkedir,
- ✓ Ebeveyn izin süreleri diğer AB ülkelerine göre daha uzundur,
- ✓ Ebeveyn izni döneminde devlet tarafından yapılan ödenekler yüksektir,
- ✓ Ebeveyn iznine ilişkin programlar esnektir,
- ✓ Ebeveyn izni kullanım oranı hem anne hem de baba için oldukça yüksektir,
- ✓ Babalar ebeveyn izni kullanımında ileri haklara sahiptir.

2.1. GENEL OLARAK TARİHSEL GELİŞİMİ

İsveç, Avrupa Birliği'ne üye ülkeler arasında ebeveyn izni ile ilgili düzenlemeyi yapan ilk ülke olmuştur. İsveç'te hem hükümetin hem de toplumun ebeveyn izni

⁶⁹ EFILW, "Parental Leave in European Companies", *Establishment Survey on Working Time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007, s.10

⁷⁰Muhafazakar refah rejimi: Geçmişten kalan hiyerarşik sosyal düzeni koruyan, anti-liberal, sosyal harcamaların yüksek olduğu, gelir transferlerinin erkek aile reislerinin gelir gereksinimlerini karşıladığı, kadının istihdamı ile kadınlara iş sağlamayı kolaylaştıran sosyal hizmetlerin mütevazı olduğu bir model. Sosyal demokrat refah rejimi: Sınıflar arasında eşitlik, sosyal dayanışma ve evrenselliğin en önemli ilkeler olduğu, sosyal hakların devlet tarafından sağlandığı, sosyal eşitlikle ekonomik etkinliği en iyi şekilde birleştiren modeldir.

(Buğra Yıldırım- Fatih Şahin, "Esping-Andersen'in Refah Devleti Sınıflandırması ve Makro Sosyal Hizmet Uygulamaları Temelinde Türkiye'nin Konumu", *OPUS, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Yıl:9, Cilt:11,Sayı:18, Haziran 2019, s.2532-2534)

konusundaki ortak düşüncesi, ebeveyn izninin hem aileleri destekleyeceği hem de istihdamda fırsat eşitliğini sağlayacağı yönündedir. Hükümet her iki hedefe de aynı anda ulaşmanın anahtarı olarak, babaların çocuk bakımında paylarına düşen teşviklerin artırılmasını görmektedir.⁷¹

Ebeveyn iznine ilişkin yapılan düzenlemeler ebeveynlerin hem aile bütçesine katkıda bulunmuş hem de çocuk bakımı konusunda sorumluluğun üstlenilmesinde destekleyici olmuştur. Ebeveyn izni sistemi ilk kez 1974 yılında İsveç Hükümeti tarafından düzenlenmiş ve aynı yıl uygulanmaya başlanmıştır. İsveç, ebeveyn izni ile ilgili ilk düzenlemeyi yapan ülke olmasının yanı sıra anne ve babaya aynı imkanlar ile evde çocuklarına bakabilme fırsatı da sağlayan ilk ülke olmuştur. 1974 yılındaki düzenlemede çocuklarına bakabilmek için anne ve babanın izni kararlaştırdıkları şekilde bölüşmeleri, devlet tarafından sağlanan ücret yardımını da alarak tam olarak izin hakkına sahip olmaları sağlanmıştır.⁷²

1974'de İsveç'te ebeveyn izni uygulanmaya başlandıktan sonra iznin %100'ü kadınlar tarafından kullanılırken, 2007'de bu oran kadınlarda %79, erkeklerde %21 olarak değişiklik göstermiştir.⁷³ Bu sürede sosyal güvenlik sistemi tarafından ebeveynlerin gelir kaybının %90'ını telafi eden bir mali yardım yapılmıştır. 1980 ve 1990 yıllarında, mevzuatta değişikliğe gidilerek izin süresi 12 aya çıkarılmış ve izin süresince ebeveynlere sağlanan ödenek %80'e indirilmiştir.⁷⁴

Ebeveyn izni uygulamasının başlangıcından beri amaç, kadınların istihdamda yer alabilmeleri ve erkekler ile kadınların çocuk bakımı için aynı zamana sahip olabilmelerini sağlamak olmuştur. Ancak 1990'ların başında, babaların kendilerine tanınan ebeveyn izni süresinin, yaklaşık %10'luk kısmını kullandıkları fark edilmiştir. 1995'ten itibaren sistemde yapılan reformlarla babaların izin kullanma oranları arttırılmaya çalışılmıştır. Çünkü 1995 öncesinde İsveç Hukukunda ebeveynlerin, izinlerini diğer ebeveynlere devretme hakları mevcut olduğu için, babaların yaklaşık yarısının, ebeveyn izinlerini annelere devrettikleri görülmüştür. Bunun üzerine babaların en az bir ay ebeveyn izni

⁷¹ ILO, *a.g.e.*, s.63-67

⁷² Taşdemir, *a.g.e.*, s.69-70

⁷³ Selgin Zırhlı Kaplan, "Bizde Doğum İzni, İsveç'te Ebeveyn İzni", *Petrol-Is Kadın Dergisi*, Sayı 37, Aralık 2010, s.24-25

⁷⁴ Taşdemir, *a.g.e.*, s.69-70

kullanabilmelerini sağlamak amacıyla, her ebeveyne bir aylık izin hakkı getirilmiş, bu süre “baba ayı” ve “anne ayı” olarak tanımlanmış, ebeveynler arasında devredilemeyeceği ve ebeveyn, söz konusu süreyi kullanmaz ise o süreye ilişkin haklarını kaybedeceği hükme bağlanmıştır.

2002 yılında devredilemez nitelikte bir aylık izin süresi daha eklenmiş ve toplam izin süresi 16 aya çıkarılmıştır.⁷⁵ Böylece 1 aylık zorunlu babalık izni 2 aya çıkmıştır. 2016 yılında ise 16 haftalık (480 gün) toplam ücretli izin süresinin devredilemez nitelikteki süresi 60 günden 90 güne çıkarılmıştır.⁷⁶

2.2. EBEVEYN İZİNİ HAKKI VE KULLANIMI

Günümüzde İsveç’de neredeyse her aile ebeveyn izni kullanmaktadır. Ebeveyn izni sisteminin uygulanmaya başlandığı ilk yıllarda daha çok anneler tarafından kullanılan ebeveyn izni, yapılan düzenlemelerle babalar tarafından da kullanılmaya başlanmıştır. Başlangıçta çok az sayıda erkek ebeveyn izin hakkını kullanırken 2013 yılında bu oranın %25’e yükseldiği ifade edilmektedir.⁷⁷

İsveç Ebeveyn İzni Kanunu olan Föräldraledighetslagen’ın ilk bölümünde ebeveyn olan çalışanların izin alma haklarının olduğu ve bu hakkın evlatlık edinme durumunda da kullanılabilmesi belirtilmiştir. Kanunun ikinci bölümünde ebeveyn izni hakkını sınırlayan sözleşmelerin geçersiz olduğuna değinilmiştir. Aynı kanunun üçüncü bölümünde ise ebeveyn izni tanımına ve çeşitlerine yer verilmiştir. Buna göre ebeveyn izninin ilk olarak kadın çalışanlar için analık izni olduğu ifade edilmiş; daha sonra ise ebeveyn iznine ilişkin ayrıntılar düzenlenmiştir. Kanunda ebeveyn izni çeşitleri; tam zamanlı izinli olma, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, çocuğun geçici bakımı için izinli olma ve çocuk yetiştirme yardımı alınan dönemde izinli olma olarak sıralanmaktadır.⁷⁸

Kural olarak, İsveç’te yaşayıp ve orada çalışanlar İsveç’te ebeveyn ödeneği alma hakkını kazanmaktadır. İsveç’te yaşayan ancak başka bir İskandinav ülkesinde çalışanlar ise çalışılan ülkede ebeveyn ödeneği alma hakkına sahip olmaktadır. Temel kural, çalışılan ülkede ebeveynlik hakkının kazanılmasıdır. Ebeveyn izni öncesinde veya izin

⁷⁵ Taşdemir, *a.g.e.*, s.69-70

⁷⁶ Taşdemir, *a.g.e.*, s.69-70

⁷⁷ Taşdemir, *a.g.e.*, s.69-70

⁷⁸ Taşdemir, *a.g.e.*, s.71

sırasında başka bir İskandinav ülkesine taşınıldığında, ana kural, çalışanın çalıştığı ülkede ebeveyn ödeneği alma hakkını kazanmasıdır. Aile İsveç'te yaşarken, bir veya iki ebeveynin birden başka bir İskandinav ülkesinde çalışması durumunda ebeveyn izni için kural, sosyal yardımda bulunan ülke aynı zamanda analık için ödeme yapması gereken ülkedir. Ebeveyn izin günleri birbirlerine karşı sayılmaktadır. Yani bir ebeveyn tarafından başka bir İskandinav ülkesinde alınan ebeveyn izni, diğer ebeveynin İsveç'te veya diğer ülkeden izin aldığı zamandan itibaren hesaplanmaktadır. Ebeveynlerden biri, başka bir Nordik⁷⁹ ülkede çalışıyorsa ve ilk önce bu ebeveyn izni bu ülkede kullanmaya başladıysa, İsveç'te ebeveyn izni almak isteyen diğer ebeveynin kalan sürelerini kullanabilmesi için diğer Nordik ülkede çalışan ebeveynin ne kadar ebeveyn izni aldığını kanıtlayabilmeli ve böylece Sosyal Sigorta Kurumu ebeveynin İsveç'te ne kadar süreyle ebeveyn izni alabileceğini görebilmelidir. Her iki ebeveyn de başka bir İskandinav ülkesinde çalışıyorsa, çalışma ülkesinin kuralları uyarınca ebeveyn izni hakkına sahiptir. Ebeveyn izni başlamadan önce İsveç'e taşınırsa ve İsveç'te sigortalıysa, ebeveynin İsveç'te ebeveyn ödeneği alma hakkı bulunmaktadır. Çocuk İsveç'te doğarsa veya ilk yaşına gelinceye kadar İsveç'e taşınırsa, çalışanların ebeveyn ödeneği ile toplam 480 gün hakkı vardır. İsveç'te ikamet eden çocuklar için, yaşamlarının ilk yıllarından sonra ebeveyn yardımı günlerinin sayısı sınırlıdır. Başka bir ülkede, İsveç ebeveyn ödeneğine karşılık gelen bir yardım alınır, bu süre İsveç ebeveyn ödeneğinden düşülecektir. Gelire dayanarak ebeveyn yardımı alınır, ebeveyn izni başladıktan sonra başka bir İskandinav ülkesine taşınmaya devam edildiği sürece İsveç ebeveyn yardımı başka bir İskandinav ülkesine götürülebilir. Ebeveyn izni aldıktan sonra İsveç'e taşınırsa, ebeveyn ödeneğini kendi ülkelerinden İsveç'e getirmek için başvurulmalıdır. İsveç'te ikamet edildiğinde ebeveynlik ödeneğinin nasıl alabileceğini öğrenmek için, taşınılan ülkedeki Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulmalıdır.⁸⁰

İsveç'te, doğum yapan çalışanların tam zamanlı izin hakkı vardır. Annenin doğumdan önceki 60. günden itibaren izin kullanma hakkı vardır. İşçi işten ayrılmak istediğini işverenine bildirip doğumdan en az yedi hafta önce ve doğumdan yedi hafta

⁷⁹ İskandinav ülkeleri Avrupa'nın kuzeyinde yer alan, İsveç, Norveç ve Danimarka'dır. Nordik ülkeler ise bu İskandinav ülkeleri ile birlikte İzlanda, Finlandiya, Faroe Adaları, Aland Adaları ve Grönland'ın oluşturduğu coğrafyadır. <https://www.tripsavvy.com/difference-between-scandinavian-and-nordic-1626695>, (02.10.2019)

⁸⁰ "Svensk föräldrapenning" (İsveçli Ebeveyn Yardımı), <https://www.norden.org/sv/info-norden/svensk-foraldrapenning>, (30.09.2019)

sonra doğum iznini kullanabilir. Ayrıca ebeveynler isterlerse Anne Bakım Merkezi (Mödravårdscentralen-MVC) tarafından düzenlenen ebeveyn eğitimine katılabilir. Bu eğitim sırasında her iki ebeveyn de aynı anda ebeveyn yardımı alabilir.⁸¹ Ayrıca ebeveynler;

- ✓ Çocuk 18 aylık olana kadar tam zamanlı izin hakkına sahiptir.
- ✓ Çocuk sekiz yaşına gelinceye veya birinci sınıfı bitirinceye kadar, isterlerse ücretsiz ebeveyn izin hakkını kullanabilirler.⁸²
- ✓ Çocuk sekiz yaşına gelinceye veya çocuk ilkokulu tamamlayana kadar kısa süreli çalışma hakkını kullanabilirler. (normal çalışma saatinin çeyreği kadar daha kısa)⁸³
- ✓ Çocuk sekiz yaşına gelinceye veya birinci sınıfı bitirinceye kadar kısa süreli çalışma hakkını kullanabilirler. (normal çalışma saatinin dörtte biri kadar daha kısa-ödeneksiz kısmi izin)⁸⁴

İşverene ebeveyn izni alma talebi konusunda bildirim, aksi kararlaştırılmadıkça en geç iki ay içerisinde yapılmalıdır. Bildirimde ne kadar süre izinli olmanın planlandığı belirtilmelidir. Ebeveyn İzni Kanunu'na göre, çalışanların izin sonrası yaptıkları işlere geri dönme hakları mevcuttur. Ancak, çalışanın ebeveynin izinde olduğu sürede şirket yeniden düzenleme veya başka değişiklikler yaparsa, çalışana başka görevler de verilebilecektir.⁸⁵ Ayrıca, çocuk sekiz yaşına gelene kadar ebeveynlerin yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışmaları sırasında ebeveyn izninin parçalı kullanılabilmesi de mümkündür.⁸⁶ Ebeveyn izni, her takvim yılı için en fazla üç döneme bölünebilirse de, ebeveyn ve işveren aralarında anlaşarak izni birkaç döneme ayrılabilir.⁸⁷

Ebeveyn İzni Kanunu'na göre 12 yaşın altında evde bakılması gereken hasta çocuğu olan ebeveynlerin veya çocuğa bakan kişinin hastalanması durumunda geçici ebeveyn ödeneği alma hakkı vardır. Her bir çocuk için yılda 60 güne kadar ödenek

⁸¹“Svensk Föräldrapenning”, *a.g.e.*, (30.09.2019); “Regler för Föräldraledighet” <https://www.babyhjalp.se/ledighet/>, (30.09.2019)

⁸²“Svensk Föräldrapenning”, *a.g.e.*, (30.09.2019); “Regler för Föräldraledighet”, *a.g.e.*, (30.09.2019)

⁸³“Regler för Föräldraledighet”, *a.g.e.*, (30.09.2019)

⁸⁴ Taşdemir, *a.g.e.*, s.73

⁸⁵“Regler för Föräldraledighet”, *a.g.e.*, (30.09.2019)

⁸⁶ Ahmet Elnur, “Refah Rejimleri Bağlamında Babalık Yönelimli Aile Politikaları”, *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, Sayı II (1) 48-66 Araştırma Makalesi, 2019, s.58

⁸⁷“Svensk Föräldrapenning”, *a.g.e.*, (30.09.2019)

sağlanabilir. 60 günlük iznin sonunda durumun özelliğine göre ödenek süresi 60 gün daha uzatılabilir.⁸⁸

2.3. EBEVEYN İZİNİ ÖDENEĞİ

İsveç'te her ebeveyn, kendi bireysel kazançlarına dayalı olarak ebeveynlik izni alma hakkına sahiptir. Tek şart, ebeveynlerin aynı anda izin almamasıdır. Bu yasal farklılıklar nedeniyle hem kadınların hem de erkeklerin ebeveyn izni kullanma oranları yüksektir. İsveç'teki babaların yüzde 80'inden fazlası ebeveyn izni almaktadır.⁸⁹ Ebeveynlerin aynı anda izin kullanabilmeleri çocuğun ilk yaşına kadar olan sürede kullanılmak şartıyla sadece 30 gündür.⁹⁰

İsveç'te ebeveynlerin Devletten ödenek alabilme hakları her çocuk için 480 gündür ve ebeveynler 18 ay boyunca ve daha da sonra bunu kullanabilirler. İlk 390 gün boyunca ödenen ödenek, ebeveynin gelirin'e bağlı olarak değişiklik göstermektedir ve ebeveynin günlük ücretinin %80'i ödenmektedir. Diğer 90 gün için ise günde 180 SEK⁹¹ ödenmektedir. 90 gün anne için 90 gün baba için devredilemez izinden sonra 300 günün yarısı her bir ebeveyn için ayrılmıştır ve bir ebeveyn'den diğerine devredilebilir.

Ebeveynlerin ebeveyn ödeneğine hak kazanabilmeleri için beklenen doğum veya evlat edinme tarihinden 240 gün öncesinde günde 252 SEK'ten fazla gelir elde etmeleri gerekmektedir. Bir ebeveynin geliri yoksa veya gelire ilgili diğer koşulları karşılamıyorsa ödenek tutarı günde 250 SEK olmaktadır. Çoğul gebelikte ebeveynlerin ek ödenek hakları bulunmaktadır. Bu durumda ebeveynin kazancının yaklaşık %80'i oranında ek 90 gün ve yine sabit 180 SEK tutarındadır.

Çalışanın doğum izni varken ebeveyn ödeneği almak için çocuğun doğduğu yıla bağlı olarak farklı kurallar uygulanmaktadır. Ancak öncelikle, çalışanların işten ayrıldığını bildirmesi ve sonra Försäkringskassa⁹²'da ebeveyn ödeneği başvurusunda bulunması gerekmektedir. Başvuru tamamlandığı zaman ödenek 30 gün içinde ödenmektedir.

⁸⁸ Taşdemir, *a.g.e.*, s.74

⁸⁹ Ann-Zofie Duvander, Trude Lappegård, Gunnar Andersson, "Family Policy and Fertility: Fathers' and Mother's Use of Parental Leave and Continued Childbearing in Norway and Sweden", *Stockholm University Research Reports in Demography*, 2008:6, s.5-6

⁹⁰ Taşdemir, *a.g.e.*, s.74

⁹¹SEK: İsveç para birimi KRON'un kısaltmasıdır. Günümüz itibariyle 1 SEK = 0.6197 TRY'dir., <https://www.dovizkurlar.nm-devises.com/isvec-kronu.html>, (28.01.2020)

⁹² Försäkringskassa: İsveç Sosyal Güvenlik Kurumu

Ödenekler her ayın 25'inde ödenmektedir. Ayrıca bazı şirketler, Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan gelen ebeveyn ödeneğine ek ebeveyn ödeneği de sunmaktadır.⁹³

3. ALMANYA EBEVEYN İZİNİ UYGULAMALARI

Almanya'nın;

- ✓ Rusya'nın ardından Avrupa'nın en fazla nüfusa sahip ikinci ülkesi olması,
- ✓ Yüzölçümü bakımından Avrupa'nın en büyük beşinci ülkesi olması ve
- ✓ Avrupa Birliği'nin en büyük ekonomisine sahip ülkesi⁹⁴ olması nedeniyle

çalışmada incelenen ikinci Avrupa Birliği ülkesi olmuştur.

3.1. GENEL OLARAK TARİHSEL GELİŞİMİ

1970'li ve 1980'li yıllardan itibaren birçok Avrupa ülkesinde boşanma oranlarının yükselmesi ve geleneksel aile yapısının bozularak tek ebeveynli aile yapısına dönüşmesi Almanya'da da yeni politikaların oluşturulmasını kaçınılmaz kılmıştır. Bu doğrultuda 1986 yılından beri uygulanmakta olan ebeveyn izni yeniden düzenlenmiştir.⁹⁵

2006'ya kadar, Federal Çocuk Yardımı Yasası'nın (Bundeserziehungsgeldgesetz, BErzGG) yürürlükte olduğu dönemde, ebeveynler çocuk 3 yaşına gelene kadar çocuk yetiştirme iznini paylaşabilmekteydiler.⁹⁶ Ancak aile ve iş ilişkisinde dengenin sağlanması ve iznin erkeklerce cazip hale getirilmesi için 2007 yılında değişiklikler yapılmıştır.⁹⁷ 1 Ocak 2007 yılında erkek egemen aile modelini destekleyen BErzGG kaldırıp, hiçbir ebeveynin uzun vadede eşine veya hükümet desteğine bağımlı olmamasını amaçlayan BEEG yürürlüğe konulmuştur.⁹⁸ Ebeveyn izni de, Federal Ebeveyn Ödeneği (Bundeselterngehd) ve Ebeveyn İzni Yasası (Elternzeitgesetz) olan BEEG tarafından düzenlenmiştir. Yasa, çalışanların ebeveyn izninden faydalanma koşullarının yanı sıra

⁹³ Kaplan, *a.g.e.*, s.25; Taşdemir, *a.g.e.*, s.72,73; "Svensk föräldrapenning", *a.g.e.*, (30.09.2019)

⁹⁴ Prableen Bajpai, "The 5 Largest Economies In The World And Their Growth In 2020", [https://www.nasdaq.com/articles/the-5-largest-economies-in-the-world-and-their-growth-in-2020-2020-01-22\(26.01.2020\)](https://www.nasdaq.com/articles/the-5-largest-economies-in-the-world-and-their-growth-in-2020-2020-01-22(26.01.2020))

⁹⁵ "Die zehn wichtigsten Fakten zur Elternzeit", <https://www.real.de/meine-familie/die-zehn-wichtigsten-fakten-zur-elternzeit/>, (03.09.2019); Taşdemir, *a.g.e.*, s.77

⁹⁶ Taşdemir, *a.g.e.*, s.77

⁹⁷ Hüseyinli, *a.g.e.*, s. 458

⁹⁸ Taşdemir, *a.g.e.*, s.77

tüm ebeveynlerin, çocuklarının doğumundan sonra ebeveyn yardımı olarak adlandırılan bir ödenek alma hakkına sahip olduğunu belirtmektedir.⁹⁹

3.2. EBEVEYN İZİNİ HAKKI VE KULLANIMI

Ebeveyn izni denilince çocuğun anne veya babasının kullanabileceği izin gibi algılansa da yalnızca biyolojik ebeveynlerin değil, yasal ebeveynlerin de yararlanma hakları bulunmaktadır. Böylece evlat edinen ebeveynler veya koruyucu ebeveynler de 36 ay boyunca izinli sayılabilirler.¹⁰⁰ Ebeveyn izninin doğumdan itibaren iki yıl içinde kullanılmaya başlanması gerekmektedir. İşveren kabul ederse, toplam 36 aylık izin süresinin son 1 yılını çocuğun 3 ve 8 yaş arasındaki bir dönemde de kullanabilir. Ebeveyn izni aile temelli olup, anne ya da babadan biri veya her ikisi tarafından birlikte ya da ebeveynler arasında paylaşılarak kullanılabilir.¹⁰¹ Bu süre zarfında, istihdam ilişkisi askıya alınmaktadır. Ebeveynlik izninden sonra, ebeveynler önceki çalışma yaşamlarına dönme hakkına sahiptir.¹⁰²

Analık izni doğumdan önce 6, doğumdan sonra 8 hafta şeklinde kullanılmak üzere toplamda 14 haftadır. Bu sürede analık yardımı yapılmaktadır. Bu 8 haftalık doğum izni de ebeveyn izni olarak sayılmaktadır. Erken ve çoğul doğumlarda ise süre 4 hafta daha uzatılabilmektedir. İşverenden onay alınmasına gerek olmasa da ebeveyn izni en az yedi hafta önceden bildirilmelidir. Bildirim her zaman yazılı olmalı ve ebeveynin kendi imzası gerekmektedir. Bu nedenle ebeveyn izni posta, faks veya sözlü olarak bildirilmemelidir. İşveren ve ebeveynler arasında herhangi bir anlaşmazlık yaşanırsa, bu durumda ebeveyn izninin talep edildiği ve kabul edildiği bu şekilde kanıtlanmış olacaktır.¹⁰³

Ebeveyn izni İsveç'teki gibi Almanya'da da üçe bölünerek kullanılabilir. Ancak bazı durumlarda işveren, ebeveyn izninin ikinci veya üçüncü aşamasını reddedebilir. Sadece serbest çalışan ebeveynler bir işverene bağlı olmadığı için ebeveyn izni talep edemezler. Ancak, serbest çalışan bir kişi, elbette evde ailesiyle birlikte kalabilir ya da çalışma saatlerini farklı şekilde planlayabilir. İzin tarihlerini çalışan belirler ancak

⁹⁹ “Die zehn wichtigsten Fakten zur Elternzeit”, *a.g.e.*, (03.09.2019); Taşdemir, *a.g.e.*, s.77

¹⁰⁰ “Die zehn wichtigsten Fakten zur Elternzeit”, *a.g.e.*, (03.09.2019)

¹⁰¹ “Die zehn wichtigsten Fakten zur Elternzeit”, *a.g.e.*, (03.09.2019); Taşdemir, *a.g.e.*, s.77; Bütün, *a.g.e.*, s.51

¹⁰² “Die zehn wichtigsten Fakten zur Elternzeit”, *a.g.e.*, (03.09.2019)

¹⁰³ “Elternzeit und Elterngeld”, <https://www.elternzeit.de/>, (03.09.2019); Bütün, *a.g.e.*, s.51

işin işleyişini aksatacak sebepler varsa ebeveyn izni işverence reddedilebilir. Ebeveyn izni süresince çalışanlar işten çıkarmaya karşı korunmaktadırlar. Sadece bir anne olarak değil, baba olarak da ebeveyn izni hakkı vardır. Babalar için de ebeveyn izni talebi aynıdır, doğum izni süresi içinde ebeveyn iznine de başvurulabilir. ¹⁰⁴Almanya’da ebeveyn izni kullanım oranı %85’tir. Çoğunlukla kadınlar tarafından tercih edilmekte, çocuk 1 yaşına gelene kadar evde kalıp sonrasında yarı zamanlı çalışmaya geçilmektedir. Babaların ise sadece %5’i ebeveyn izni kullanmaktadır.¹⁰⁵

Almanya’da 3 yıllık ebeveyn izni süresince çalışanlar ücretsiz izinli olmaktadır. Bu süreçte ebeveynler isterlerse;

- ✓ Ebeveyn izninin 14. ayından itibaren, yarı zamanlı çalışma hakkı vardır. Ancak tam zamanlı çalışanların izin bitiminde eski işlerine dönme hakkı bulunurken, yarı zamanlı çalışanların bu hakları bulunmamaktadır.¹⁰⁶
- ✓ Ebeveyn izni süresince haftalık 30 saati aşmamak koşuluyla kısmi süreli çalışma da yapılabilir.
- ✓ Ebeveyn izni süresince hem ücretsiz izinli olma hem kısmi süreli çalışma hakkını beraber veya sırayla kullanabilir.
- ✓ İşverenler, 15 kişiden fazla çalışanın olduğu işyerlerinde çalışanlara bu hakkı sunmak zorundadır.

Ebeveyn izni esnasında kısmi süreli çalışmak isteyen işçinin işverene başvuruda bulunması gerekmektedir. İşçi yedi haftalık ihbar süresine uyup, önceden haber vermek sureti ile her zaman çalışma saatini azaltma talebinde bulunabilir. İşçinin başvuru üzerine tarafların çalışma saatleri konusunda 4 hafta içinde anlaşması gerekmektedir. Bu 4 hafta içinde işveren izni kabul etmiyorsa yazılı olarak bildirebilir. Çalışma süresinin azaltılmasına ilişkin anlaşmanın gerçekleşmemesi durumunda çalışan ebeveyn izni süresince iki defa olmak üzere çalışma saatinin azaltılmasını talep edebilir.¹⁰⁷

3.3. EBEVEYN İZNİ ÖDENEĞİ

¹⁰⁴“Elternzeit und Elterngeld”, *a.g.e.*, (03.09.2019)

¹⁰⁵ Bütün, *a.g.e.*, s.52

¹⁰⁶ Bütün, *a.g.e.*, s.51

¹⁰⁷ Taşdemir, *a.g.e.*, s.78,79,84

Ebeveynlik ödeneği alma hakkına sahip olabilmek için; doğum sonrası çocuğuyla ilgilenmek ve eğitmek, çocuğuyla birlikte bir evde yaşamak, Almanya’da daimi ikametgahın olması, ebeveynin izin süresince haftada 30 saatten fazla çalışmaması gerekmektedir. Öğrenciler ve stajyerler için 30 saatlik kural geçerli değildir, eğitimlerini tam olarak devam ettirebilirler. Doğumdan önceki yılda 500.000 Euro'dan fazla vergiye tabi geliri olan ebeveynler, ebeveynlik ödeneği hakkına sahip değildir. Bekar ebeveynler için ise bu miktar 250.000 Euro'ya düşürülmüştür.¹⁰⁸

Almanya’da üç çeşit ebeveynlik ödeneği vardır:

- ✓ Temel ebeveyn ödeneği (Basiselterngeld)
- ✓ Ek ebeveyn ödeneği (ElterngeldPlus)
- ✓ Ortaklık bonusu (Partnerschaftsbonus)¹⁰⁹

Temel ebeveyn ödeneğinin yanı sıra 1 Temmuz 2015 tarihinden sonra doğan çocukların ebeveynleri için “ElterngeldPlus” olarak adlandırılan ek ebeveyn ödeneği hakkı getirilmiştir. Bu ödenek, anne ve babaların ebeveyn ödeneğini ve kısmi süreli çalışmayı kombine etmelerini kolaylaştırmaktadır. Bu düzenlemeyle çocuklarının doğumundan sonra yarı zamanlı çalışan ebeveynler, ebeveyn ödeneği sürelerini uzatma hakkına sahip olmaktadır. Bu şekilde anne ve babalar, çocuğun ihtiyaçlarını işlerinin gerekleriyle birleştirmek için ebeveynlik ödeneği haklarını çocuklarının doğumundan sonraki 14. ayından sonrasına esnetebilmektedirler. Böylece bir ebeveyn ödeneği ayı, iki ek ebeveyn ödeneği ayı olmaktadır. Temel ebeveyn ödeneğini (Basiselterngeld) veya ek ebeveyn ödeneğini (ElterngeldPlus) seçmek, hatta ikisini birden birleştirmek mümkündür. Her ebeveyn her iki programa da ayrı ayrı başvurabilir.¹¹⁰ Anne ve babalar aynı anda dört ay boyunca haftada 25 ila 30 saat çalışırlarsa, her birine dört ay boyunca ek ebeveyn ödeneği hakkı tanınmaktadır. Bu hakka ise ortaklık bonusu (Partnerschaftsbonus) denilmektedir.¹¹¹

¹⁰⁸“Die zehn wichtigsten Fakten zur Elternzeit”, *a.g.e.*, (03.09.2019)

¹⁰⁹ <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld>, (01.01.2020)

¹¹⁰Elterngeld / Parental Allowance in Germany, https://www.howtogermany.com/pages/parental_allowance.html, (01.01.2020)

¹¹¹ <https://www.howtogermany.com/files/ElterngeldPlus-English-brochure.pdf>, (01.01.2020)

Ebeveynlik ödeneğinin miktarı, çalışanın çocuğunun doğumundan önce kazandığı net gelirine bağlıdır. Bu tutar, ebeveyn izni süresinin ilk on iki aylık döneminde ebeveynlerin maaşlarının yaklaşık %67'si kadardır. Tüm izin süresince ise ödeme miktarı ortalama maaşlarının %22'sine denk gelmektedir.¹¹² Ebeveynlik ödeneği aylık olarak ödenir ve en az 300 Euro ve en fazla 1.800 Euro tutarındadır. İşsiz işçilere ise ayda 300 Euro ebeveyn ödeneği ödenmektedir. Çocuğunun doğumundan önce en az 1.240 Euro net geliri olan ebeveynler bu miktarın %65'ine hak kazanmaktadırlar. 1.220 Euro net gelirle %66 ve 1.000 ile 1.200 Euro arasında net gelirle %67'si ödenmektedir. Birden fazla doğum veya daha büyük kardeşler için aylık miktar artabilir.

Ebeveyn ödeneği çocuğun doğumundan itibaren ilk 14 ayda alınabilir. Kural olarak bir ebeveyn en az iki en fazla on iki aylık ebeveyn ödeneği hakkına sahiptir. Ancak her iki ebeveyn de ebeveyn ödeneğini kullanıyorsa, sözde “eş ayları” olan iki ay daha ödenek alma hakkına sahip olurlar. Dolayısıyla toplam 14 ay ebeveyn yardımı ödenebilir.¹¹³ Eğer çocuğun tek bir ebeveyni varsa ebeveynin ödenekten yararlanma süresi 14 aydır.¹¹⁴

Ebeveyn izni, işverenden resmi bir yazı ile talep edilir. Ebeveyn izin başvurusu, ebeveyn izninin başlamasından en geç yedi hafta önce işverene sunulmalıdır. Bu başvuruda, gelecek iki yılın hangi döneminde ebeveyn izni almak istenildiğine ilişkin bağlayıcı bir karar verilmesi gerekmektedir.

Ebeveynlik ödeneği ile ilgili tüm sorular için ebeveyn yardım merkezleri bulunmaktadır. Bunlar, tüm şehirlerde ve ilçelerde ebeveyn izin hakkının sağlanmasından sonra kurulmuştur. Ebeveyn ödeneği çocuğun doğumundan sonra uygulanabilir ve geriye dönük ödeme yalnızca üç aya kadar yapılabilir. Bu nedenle, başvurunun en kısa zamanda ebeveyn yardım kurumuna gönderilmesi gerekmektedir. Ebeveyn ödeneği almaya hak kazanmak için ebeveyn izni alma zorunluluğu yoktur. Ayrıca serbest çalışanlar, ev hanımları, çıraklar ve öğrenciler de ebeveynlik ödeneği hakkına sahiptir.¹¹⁵

¹¹² Bütün, a.g.e., s.51

¹¹³“Die zehn wichtigsten Fakten zur Elternzeit”, a.g.e., (03.09.2019)

¹¹⁴ Taşdemir, a.g.e., s.94

¹¹⁵“Die zehn wichtigsten Fakten zur Elternzeit”, a.g.e., (03.09.2019)

4. AVUSTURYA EBEVEYN İZİNİ UYGULAMALARI

Avusturya;

- ✓ dünyadaki yaşam kalitesi en yüksek olan ülkeler arasında altıncı sırada ve AB ülkeleri arasında ise dördüncü sırada¹¹⁶ olması,
- ✓ ayrıca AB ülkeleri içinde dünyanın en yaşanabilir ülkelerine liderlik etmesi¹¹⁷ nedeniyle

çalışmada incelenecek üçüncü örnek ülke olmuştur.

4.1. GENEL OLARAK TARİHSEL GELİŞİMİ

Avusturya'nın 1957'de Avrupa'da "ebeveyn" iznini düzenleyen ve annelerin doğum izni bittikten sonra altı ay boyunca ücretsiz izin almalarını kabul eden ilk ülke olduğu ifade edilmektedir. Aynı zamanda Avusturya, Almanya ve İsviçre ile birlikte, istihdam ve çocuk yetiştirme ile ilgili toplumsal cinsiyet rollerine uygun şekilde ailelere kapsamlı bir devlet desteği sağlayan muhafazakar refah rejimlerine sahip ülkeler grubuna aittir. Bu sistemde, finansal destek düzeyi orta yüksek arasındadır, çocuk bakım izni nispeten uzundur ve kurumsal çocuk bakım tesislerinin sayısı sınırlıdır.

1980'lerin ortalarından beri Avusturya'da ve birçok Avrupa ülkesinde de yaşanan düşük doğurganlık oranlarının artırılması amacıyla ülkeler aile politikalarında ve doğum izni düzenlemelerinde değişiklikler yapmaktadırlar. Bu düzenlemeler içinde en sık İsveç örneği¹¹⁸ dile getirilmektedir. Benzer şekilde Avusturya'da da 1990, 1996 ve 2002 yıllarında doğum izni ve ücretli ebeveynlik izinlerinde sürelerinin artırılmasına yönelik yapılan değişiklikler ikinci ve üçüncü doğum oranları üzerinde önemli bir artışa neden olmuştur. Ebeveynlik iznindeyken başka bir çocuğu doğuran kadınlar, "bonus" olarak başka bir tam ücretli izin süresi elde ederek ebeveyn izinlerini uzatmaya hak kazanmaktadır. Bu kural, bir sonraki ebeveynlik izni süresince ebeveynlik ödeneğinin

¹¹⁶ https://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp, (01.01.2020)

¹¹⁷ https://ec.europa.eu/education/study-in-europe/country-profiles/austria_en, (01.01.2020)

¹¹⁸ Ücretli ebeveyn izninin uzatılarak, (daha önce istihdamda olan ve ücretli ebeveyn iznine hak kazanmış olan kadınların) bu süre zarfında kadınların başka bir çocuğa daha sahip olmaları ve böylece ücretli izinlerinin yenilenmesi/uzaması için bir fırsat yaratılması.

alınmasını ve istihdamdaki korumanın uzatılmasını sağlamış, kadınların ikinci ve sonraki doğumlarında sürekli ücretli izinli sayılmaları neticesinde önemli bir teşvik oluşturmuştur.

Ücretli ebeveyn izninin 1990'da bir yıldan iki yıla çıkarılması iznin alınmasını önemli ölçüde arttırmıştır. 1996'da yapılan düzenlemede, çiftlerin çocuğun ikinci doğum gününe kadar tam ücretli izinlerden faydalanmak istemeleri halinde, ikinci ebeveyn tarafından en az 6 ay izin alınması gerektiği öngörülmüştür. Pratikte, babaların ebeveyn izni alma oranlarının düşük olduğu gerçeği karşısında, kadınların büyük çoğunluğu için ebeveyn izni o dönemde 18 aya düşmüştür. 2002 yılında ise, ebeveyn izni sistemi iki ayrı plana dönüştürülmüştür. Bir yandan, belli çalışma süresine sahip olanlar için istihdama karşı korumalı ebeveyn izni öte yandan, yıllık bireysel geliri 14.600€'nun altında olan tüm ebeveynlere çocuk bakım ödeneği sağlanması. 2002 yılından itibaren ücretli ebeveyn iznine hak kazanmak için, daha önceden istihdam edilme koşulunun kaldırılması ve izin süresinin 30 aya kadar uzatılmasına rağmen (veya izin her iki ebeveyn tarafından paylaşılıyorsa 36 ay) Avusturya'da doğum çekiciliğini azaltmıştır.¹¹⁹

Avusturya Hukukunda ebeveyn izni iki ayrı kanunda düzenlenmiştir. Annelerin ebeveyn izin hakkı ve analık iznine ilişkin düzenlemeler Mutterschutzgesetz'de (MSchG), babaların ebeveyn izin hakkına ilişkin düzenlemeler Väter-Karenzgesetz'de (VKG) yer almaktadır. Her iki kanunda yer alan ebeveyn iznine ilişkin düzenlemeler birbiriyle paralellik göstermektedir. Alman Hukukunda olduğu gibi Avusturya Hukukunda da ebeveyn izni ücretsiz izinli olma veya kısmi süreli olarak çalışma şeklinde kullanılabilir. Kanunda belirtilen şartlara uygun olan işçilerin talebi üzerine işveren, işçiye ebeveyn iznini kullandırtmak zorundadır.¹²⁰

Babalar için ebeveyn izni 1990 yılında başlatılmıştır. Ancak izni kullanan erkeklerin oranı her zaman çok düşük olmuştur (yüzde 0,6 ile 2 arasında).¹²¹ Ocak 2019'da dengeli ve modern bir ebeveyn izni sistemini oluşturmak için, başlangıçta yaygın olarak paylaşılan 32 haftanın 8 haftasının sadece babalar için ayrılmasına karar

¹¹⁹ Anna Šťastná, Tomáš Sobotka, "Changing Parental Leave and Shifts in Second and Third-Birth Rates in Austria", *Vienna Institute of Demography (VID)*, Austrian Academy of Sciences, 2009, s.3-7

¹²⁰ Taşdemir, *a.g.e.*, s.95-96

¹²¹ Eva-Maria Schmidt, Andrea E. Schmidt, "International Review of Leave Policies and Research: Austria", April, 2019, s.9,

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/Austria_2019_0824.pdf, (29.01.2020)

verilmiştir. Ancak bu 8 haftanın mutlaka babalar tarafından kullanılma zorunluluğu getirilmemiştir.¹²² 1 Eylül 2019'dan itibaren ise tüm Avusturyalı işverenlerin Babalık İzni Yasası'nda yapılan değişiklik kapsamında, izin isteyen babalara bir aylık ücretsiz izin vermesi zorunlu hale gelmiştir. Bu izin ise babalar tarafından diğer ebeveyne devredilmemek üzere kullanılabilir.¹²³

4.2. EBEVEYN. İZİNİ HAKKI VE KULLANIMI

Çalışan tüm ebeveynler, ebeveynlik durumlarına (biyolojik, evlatlık edinen veya koruyucu anne olarak), ortaklık durumuna veya cinsel tercihlerine bakılmaksızın ebeveynlik izni alma hakkına sahiptir. Ancak serbest meslek sahibi ebeveynlerin ebeveyn izni alma hakkı yoktur. İzin almak için sadece Avusturya'da yasal oturma izni (vatandaşlık değil) gereklidir. Avusturya'da yasal ikametgahı olan tüm ebeveynler, çalışma durumları ve vatandaşlıkları ne olursa olsun, sabit oranlı çocuk bakımı ödeneği alma hakkına sahiptir.¹²⁴

Ebeveynlerin ayrı ayrı yaşadığı, ancak çocuğun velayetini paylaştığı durumlarda, her iki ebeveyn de birlikte yaşayan ebeveynlerle aynı şekilde çocuk bakımı ödeneği almaya ve paylaşmaya hak kazanır. Bekar ebeveynler için özel bir hüküm henüz bulunmamaktadır. Anneler, günde 8 saatten az çalışıyorsa 45 dakikalık emzirme izni alma hakkına sahiptir. Günde 8 saat veya daha fazla çalışıyorsa, günde iki kez 45 dakikalık veya bir kez 90 dakikalık emzirme izni hakkına sahiptir.¹²⁵ Avusturya'da hamile ve emziren kadınların gece çalışması yasaklanmıştır.¹²⁶

Ebeveynler toplamda 52 haftalık babalık/analık yardımı alma hakkına sahiptir. Avusturya'da kısa süreli çalışan kadınlar ve serbest meslek çalışanı olan anneler hariç, çalışan tüm kadınların toplamda 16 haftalık doğum izni hakkı vardır. Doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere kullanılması zorunlu bir izindir.

¹²²“The New Regulation: 8 Weeks of Parental Leave Are Exclusively for Fathers, https://www.advantageaustria.org/dk/oesterreich-in-denmark/news/local/LEGAL_NEWS_Njord_March_2019_en.html, (01.02.2020)

¹²³Alexandra Taufer-Altendorfer, Fiona Webster and Stephanie Rosseau, “Austria Introduces the Right to Unpaid Paternity Leave”, *Mercer*, 2019, s.1, <https://www.mercer.com/our-thinking/law-and-policy-group/austria-introduces-the-right-to-unpaid-paternity-leave.html>, (01.02.2020)

¹²⁴ Schmidt, Schmidt, *a.g.e.*, (31.01.2020)

¹²⁵ Schmidt, Schmidt, *a.g.e.*, (31.01.2020)

¹²⁶ ILO, *a.g.e.*, s.91

Bu süre zarfında anne adaylarının çalışması yasaktır. 16 haftalık doğum izni döneminde verilen annelik ödeneği (Wochengeld) işveren tarafından değil, sigorta tarafından ödenir. Doğum iznini almadan önceki son üç aylık ortalama net gelirin % 100'ü olarak ödenir. Bu ödenek için bir üst sınır belirlenmemiştir.¹²⁷

Ebeveynlik izni (Elternkarenz), çocuk iki yaşına gelene kadar sürer. Her ailenin bu izni alma hakkı vardır. İzin süreleri ebeveynlerin ihtiyaçlarına uygun olarak paylaşılabilir. Fakat anne ve baba için özel olarak ayrılmış izin sürelerinin, bir ebeveyn tarafından kullanılmadığı durumlarda bu izin hakkının diğer ebeveyn tarafından kullanılması mümkün değildir.¹²⁸ Ebeveynlik izni doğum izninden hemen sonra başlar. Toplam izin süresi ebeveynler arasında dönüşümlü olarak en fazla üç bölüme ayrılabilir, her bölüm en az iki aydan oluşur. İki ebeveyn, ilk bir ay hariç, aynı anda ebeveynlik iznini alamazlar; bu ilk bir ay boyunca her iki ebeveyn de çocuk bakım ödeneği alabilir (ancak, çocuk bakım ödeneğinin toplamı aynı kalır); bu durumda, ebeveynlik izni bir ay önce sona erer (yani çocuğun ikinci doğum gününden bir ay önce). İzin süresi boyunca, ebeveynler işten çıkarılmaya karşı korunur. Bakım sırasında, ebeveynler herhangi bir ücret almaz, çocuk bakım ödeneği alır.¹²⁹

İşçi ücretsiz ebeveyn izni kullanmak yerine kısmi süreli çalışmaya da geçebilir. Eğer 3 yıllık kıdemi varsa ve 20'den fazla işçinin çalıştığı işyerinde çalışıyorsa kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin aşağıdaki kurallar belirlenmiştir;

- ✓ Bir ebeveynin ebeveyn izni kullandığı dönemde, diğer ebeveynin kısmi süreli çalışmayı talep etmesi mümkün değildir. Fakat her iki ebeveyn aynı dönemde kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarını kullanabilir.
- ✓ İşçi bu konudaki talebini, yazılı bir şekilde, analık izni süresinin bitimine kadar işverene iletmelidir.
- ✓ Kısmi süreli çalışmada haftalık çalışma süresi en az %20 oranında azaltılmalı ve haftalık çalışma 12 saatten az olmamalıdır.

¹²⁷ Schmidt, Schmidt, *a.g.e.*, (31.01.2020)

¹²⁸“*The New Regulation: 8 Weeks of Parental Leave Are Exclusively for Fathers, a.g.e.*, (01.02.2020); Schmidt, Schmidt, *a.g.e.*, s.1, (29.01.2020)

¹²⁹Raphaella Fischaller, “Paternity Leave in Austria”, *GRIN*, Munich, 2019, s.4, <https://www.grin.com/document/471274>, (01.02.2020); Schmidt, Schmidt, *a.g.e.*, (31.01.2020)

✓ İşveren ile işçinin kısmi süreli çalışmanın başlangıcı, süresi, kapsamı gibi konularda anlaşmaları ve iki tarafın da menfaatlerinin dikkate alınması gerekmektedir. Eğer taraflar dört hafta içerisinde uzlaşma sağlayamazsa işçinin, bildirmiş olduğu koşullarda kısmi süreli çalışmaya başlama hakkı bulunmaktadır.

✓ İşçi her bir çocuğu için kısmi süreli çalışmaya geçmeyi bir defa talep edebilir ve kısmi süreli çalışmanın süresi en az iki ay olmalıdır.

✓ Kısmi süreli çalışma, en erken analık izninin bitiminden sonra talep edilebilir ve çocuk 8 yaşına gelene kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

✓ İşçi kısmi süreli çalışmaya geçmeyi analık izninden daha sonraki bir tarihte talep edecek olursa, kısmi süreli çalışmaya başlamayı istediği tarihten üç ay öncesinde işverene bildirmelidir.¹³⁰

Kısmi süreli çalışma ile ilgili hükümler evlat edinenler için de geçerlidir. Ancak bu durumda kısmi süreli çalışma en erken çocuğun evlat edinilmesi ile başlayacaktır. Kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçinin, çocukla aynı evde yaşaması gerekmektedir.

4.3. EBEVEYN İZİNİ ÖDENEĞİ

Avusturya Hukukunda, çocuk bakım ödeneği sistemi Alman Hukukunda olduğu gibi ebeveyn izninden bağımsızdır. Çocuk bakım ödeneğine hak kazanabilmeye ilişkin şartlar, ebeveyn izninden bağımsız olarak düzenlenmiş olup, gerekli şartların sağlanması halinde ev kadınları, işsizler gibi gruplar ebeveyn izni kullanmasalar da çocuk bakım ödeneğinden yararlanabileceklerdir. Avusturya Hukukunda çocuk bakım ödeneğine ilişkin ayrı bir Kanun (Kinderbetreuungsgeldgesetz) bulunmakta olup belirtilen kanunda ödenekler, dört ayrı kategori içinde düzenlenmiştir. Buna göre;

1. Esnek sabit oranlı çocuk bakım ödeneği (das pauschale Kinderbetreuungsgeld als Konto (KBG Konto)): Ebeveynlerden birinin veya ikisinin de yararlanmayı talep etmesine bağlı olarak ödenecek toplam ödenek miktarı belirlenmiştir. Bu belirlenmiş sabit tutardaki ödenekten yararlanma süresinin, başvuran ebeveyn sayısına göre ve ödeme süresi tercihinin göre değiştiği bir sistemdir.

¹³⁰Taşdemir, *a.g.e.*, s.101-103

2. Gelire bağılı çocuk bakım ödeneği (das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens): Son 6 aydaki net gelirin %80'ninin ödendiği ve ebeveynlerden birinin veya her ikisinin de yararlanmayı talep etmesi durumuna göre yararlanma süresinin uzadığı bir sistemdir.
3. Sabit oranlı çocuk bakım ödeneği (die Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld): Bir ebeveynin çocuğun doğumundan önceki 1 yıl içinde kazandığı gelirin %60'ı ödenmektedir.
4. Ortaklık bonusu (der Partnerschaftsbonus): Ebeveynlerin çocuk bakım ödeneklerini en az 40:60 oranında paylaşmaları durumunda, her bir ebeveyne ortaklık bonusu adı altında ilave bir ödeme yapılır.

Kanunda yapılan değişlikle çocukları 1 Mart 2017'den sonra doğan ebeveynler için çocuk bakım ödeneği yeniden düzenlenmiştir. Şimdiki sistemde iki seçenek sunulmaktadır: Esnek sabit oranlı çocuk bakım ödeneği veya gelire bağılı çocuk bakım ödeneği. Ebeveynler bu iki sistem arasında bir seçim yapacaklardır. Ancak seçtikleri çocuk bakımı yardımı seçeneğini değiştiremezler. Sadece esnek sabit oranlı çocuk bakımı yardımı seçeneğinde, süreyi bir kez değiştirme hakları bulunmaktadır (bu da geri ödeme veya geri ödeme taleplerine yol açabilir).¹³¹

Mevcut düzenlemede, ebeveynlerden birinin esnek sabit oranlı çocuk bakım ödeneğine başvurması durumunda ödenek miktarı 12.366€'dur. Eğer ebeveynlerin ikisi de başvurursa ödenek miktarı 15,449€ olmaktadır. Ödeneğe tek bir ebeveynin başvurması durumunda ödenek, doğum veya evlat edinme itibariyle 365 günlük süre için günlük 33,80€'dur. Ödeneğin günlük 14,53€'ya düşmesi şartıyla 365 günlük süre maksimum 851 güne kadar uzatılabilmektedir. Her iki ebeveynin de başvurması durumunda ödenek tutarı değişmeksizin ödenenin süresi 456 günden 1063 güne kadar çıkabilmektedir. Ödenenin süresi uzadıkça ödenenin miktarı azalmaktadır. Gelire bağılı çocuk bakım ödeneğinde ise son altı aydaki net gelirin % 80'ini ödenmektedir. Sadece bir ebeveyn talepte bulunursa 365 gün, her iki ebeveyn de çocuk bakım ödeneği için talepte bulunursa 426 güne kadar ödeme yapılmaktadır. Ödeme miktarı, günlük maksimum 66 € 'ya kadar (aylık 2.000 €) kadar değişmektedir. Ebeveynler gelirle ilgili bu seçeneği seçer ancak istihdam veya gelir

¹³¹ Schmidt, Schmidt, *a.g.e.*, (31.01.2020), Taşdemir, *a.g.e.*, s.105

koşullarını karşılayamazsa (istihdam edilmemişse veya kazançlar yeterince yüksek değilse), gün başına 33,88 € çocuk bakımı ödeneği almaktadırlar.¹³²

Avusturya'da hem erkekler hem de kadınlar 1990'dan bu yana ebeveyn iznine sahip olmalarına rağmen uygulamada ebeveyn izni kullanıcılarının büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Ebeveyn izni sistemi içinde erkeklerin çocuk bakım izni kullanma oranı düşüktür. Bu konuda yapılan bir araştırmada, erkeklerin Avusturya'da ebeveyn iznini almamasının nedenleri; gelir kaybı, kariyer tehdidi ve cinsiyet rolleri olarak tespit edilmiştir. Erkek çalışanların en büyük korkusu geliri kaybetmek olmuştur.¹³³

¹³² Schmidt, Schmidt, *a.g.e.*, (31.01.2020)

¹³³Taşdemir, *a.g.e.*, s.105,106; Schmidt, *a.g.e.*, (31.01.2020); Fischaller, *a.g.e.*, s.4, (01.02.2020)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TÜRKİYE’DE 4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA EBEVEYNLERE YÖNELİK İZİNLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

1. ANALIĞA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Türkiye’de gebe ve emziren annelerin çalışma hayatında korunmaları ile ilgili mevzuat 1930’lara kadar uzanmaktadır. Başlangıçta doğum izni ve süt izni ile başlayan düzenlemeler zamanla uluslararası düzenlemelerin etkisi ile gelişmiş ve çeşitlenmiştir. Doğum izinleri artırılmış, gebelik döneminde muayene ve tedavi imkanları tanınmış, gebe ve emziren kadınların günlük çalışma süreleri azaltılmış ve çalıştırılacakları işler konusunda sağlık gereklilikleri ön plana çıkmıştır.

Son yıllarda yapılan yasa değişiklikleri ile de kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık ilkesine uygun çeşitli avantajlar sağlanmıştır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadınların doğum ve aile sorumlulukları nedeniyle işten uzak kalma süreleri uzundur ve yarı zamanlı çalışma olasılıkları da daha yüksektir. Bu durum kadın işçilerin mesleki kariyerleri açısından genellikle dezavantaj yaratmaktadır. Söz konusu dezavantajları ortadan kaldırmak ve özellikle gebe ve anne işçilerin korunması amacıyla getirilen düzenlemeler, aslında kadın işçilerin çalışma yaşamına girmesi veya devamında önemli engeller oluşturabilmektedir.¹³⁴

Çalışma hayatında kadın işçileri korumaya yönelik düzenlemelerin büyük bölümü analık haline ilişkindir. Gebelik, doğum, doğum sonrası bebeğin bakımı süreci tamamen kadınların sorumluluğu olarak görülmektedir. Oysa özellikle çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi sürecinde babaların da sorumluluk alması gerekmektedir. Mevzuatta yapılan yeni düzenlemeler ile hem kadınlara hem de eşi doğum yapan erkek çalışanlara hem de evlat edinme yolu ile çocuk sahibi olanlara farklı izin hakları tanınarak doğum izinlerinin kapsamı zaman içerisinde genişletilmiştir. Avrupa ülkelerindeki gibi uzun süreli, ücretli, devredilemez bir ebeveyn izni düzenlemesi mevcut değilse de, yapılan düzenlemeler klasik analık ve süt izni dışına çıkarak ebeveynliği koruyucu niteliğe dönmüştür.

¹³⁴ Şerefettin Güler, “Kullanılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Sayı:8, Ağustos 2017, s.112

Genel olarak ebeveynlik izni, çocuklar belirli bir yaşa gelinceye kadar, onların bakımı ve ailenin korunması için her iki ebeveyne de kanunlarda belirtilen süre boyunca izin verilmesidir.¹³⁵ Ebeveyn izni düzenlemeleri bir taraftan aileyi korurken diğer taraftan iş-yaşam dengesinin sağlanması için bireyleri desteklemektedir.¹³⁶

Ebeveynlere yönelik izinlerin düzenlenmesi yanında etkin kullanılmasını sağlamak da önemli olmaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde ebeveyn izni kullanımını etkileyen bazı faktörler şöyle sıralanabilir. Bunlardan ilki, ödeme düzeyidir. Ödeme düzeyi, ailelerin izin almaları konusunda hem pozitif etki oluşturmakta hem de hangi ebeveynin bu izni kullanacağı üzerinde etkili olmaktadır. Diğer bir faktör kültürel yapıdır. Birçok ülkede kadının geliri ne düzeyde olursa olsun ondan hala çocuğuna bakması beklenmektedir. Üçüncü faktör esnekliktir. Ebeveynler hem çocuklarına bakabilmekte hem de işgücü piyasasında kalabilmektedir. Dördüncü faktör ise, işgücü piyasasının özelliğidir. Kamu sektörü, özel sektörlere göre çalışan ebeveynlere daha fazla güvenlik ve esneklik ile daha yüksek bir ödeme düzeyi sağlamaktadır. Son olarak da ebeveynlerin eğitim düzeylerinin özellikle erkeklerin ebeveyn izni almaları üzerinde olumlu etkisi söz konusudur. Örneğin Danimarka’da eşlerine göre daha az mesleki eğitimleri olan babalar, izin kullananlar arasında büyük bir oranı oluştururken; Almanya’da ise kadınların eğitim düzeyleri ile negatif ilişkili, babaların eğitim düzeyleri ile pozitif ilişkilidir.¹³⁷

Türkiye’de iş hukuku kapsamında değerlendirilecek uygulamaları analık/doğum izni, doğum izni sonrası ücretsiz izin, doğum izni sonrası yarım çalışma ve yarım çalışma ödeneği, kısmi süreli çalışma, doğum yardımı, mazeret izni ile diğer uygulamalar şeklinde sıralamak mümkündür. Bu uygulamalar genellikle kadın işçilere yönelik olmakla birlikte aile hayatını koruyucu ve düzenleyici nitelik taşımaktadır. Erkek çalışanlara ilişkin ise eşinin doğum yapması halinde mazeret izni kullanma ve kısmi süreli çalışma hakkı düzenlenmiştir.

Analık durumunda kullanılan izin haklarının (doğum, emzirme, babalık, 6 ay ücretsiz ve haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin) 6663 sayılı Kanun ile

¹³⁵ Özlem Işığışok, “İstihdamda Eşitlik Politikası Kapsamında Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Mecmuası*, Cilt 55, Sayı 1, 2005, s.8

¹³⁶ Parlak, “Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni”, *Bilgi* (32), 2016 Yaz, s.2

¹³⁷ Bütün, *a.g.e.*”, s.49

yapılan bir değişlikle sadece 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçilere değil, bir iş sözleşmesine dayalı çalışan ve diğer iş kanunları (Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu) kapsamında yer alan tüm işçilere uygulanacağı düzenlenmiştir.¹³⁸

Mevcut düzenlemeler Avrupa Birliği ülkelerindeki uygulamalarla karşılaştırıldığında kadınlar açısından benzer uygulamaların yer aldığı ulusal mevzuatta, erkekler açısından diğer AB ülkelerinin gerisinde kaldığını söylemek mümkündür.¹³⁹

1.1. ANALIK/ DOğUM İZNI

Analığın korunmasında temel unsur, gebeliğinin son döneminde olan ve çocuğu yeni doğan annenin, bu süreçte dinlenme hakkına sahip olmasıdır. Analık izninin amacı da, gebelik ve doğumla ilgili özel fizyolojik gereklilikler nedeniyle doğum öncesi ve sonrası dönemde annenin ve çocuğunun sağlığının korunmasıdır. Analık hali, evrensel insan hakları sözleşmeleriyle güvence altına alınan temel bir emek hakkıdır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 15. Maddesine göre analık hali; "4/a ve 4/b sigortalı statüsüne tabi sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren; doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri" olarak kabul edilmektedir.¹⁴⁰

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Analık halinde çalışma ve süt izni" başlıklı 74. maddesine göre: "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası kullanacağı sürelerle eklenecektir." Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmaması gereken

¹³⁸ Yusuf Yiğit, Selda Topkaya, "Türk İş Hukuku'nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler", *Emek ve Toplum*, Cilt:6, Yıl:6, Sayı:14, 2017, s.60

¹³⁹ Ufuk Aydın, Seher Demirkaya, "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", *İş ve Hayat*, 2017; 3(6), s.87

¹⁴⁰ http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/hastalik_ve_analik/analik_hali, (04.04.2019)

sürelerin, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılabilmesine imkan sağlanmıştır (2011 yılı ve 6111 sayılı Kanun). Bu süreler İş Kanunu’nda belirtildiği üzere, “İşçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.” 6663 sayılı Kanun ile aynı fıkra hükmüne eklenen yeni düzenlemeler ile doğum yapan annenin ölüm ihtimali de dikkate alınmıştır. Buna göre doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan sürelerin babaya kullanılacağı hükme bağlanmıştır. Böylece hükümde belirtilen durumlara dayalı olarak anneye kullanılmayan doğum sonrası sürelerin, baba tarafından kullanılabilmesi sağlanmıştır.¹⁴¹ Babanın bu izinleri kullanabilmesi için vefat eden annenin sigortalı olması gerektiği açıktır.

Doğum öncesi sekiz haftalık rapor, gebeliğin otuz ikinci haftasında başlamaktadır. Ancak, sağlık durumunun uygun olması durumunda, doktorun onayı ile kadın işçinin doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışması halinde, doğum izni otuz yedinci hafta başlayacaktır. Doğum izni süresince kadın işçi SGK onaylı raporlu olacağından, işveren tarafından bu dönemde ücret ödemesi ve SGK prim ödemeleri yapılmamaktadır. Ancak uygulamada bazı işverenlerin kendi inisiyatifleri ile prim ve ücret ödemelerini devam ettirdikleri gözlenmektedir. Kadın çalışanın doğum öncesinde hastaneye giderek “doğum öncesi analık raporu” nu alması ve hastane tarafından SGK sistemine girişin işverence onaylanması sonrasında devlet tarafından analık parası/geçici iş göremezlik ödeneği başlamaktadır. Doğum ile birlikte ise doğum raporunun alınması ve sonrasında aynı aşamaların tekrarı ve bu süreye ait SGK’dan geçici iş göremezlik ödeneğini alabilecektir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun (SSGSSK) “Geçici iş göremezlik ödeneği” başlıklı 18.maddesinde, doğum yapan kadın işçiye yapılacak ödeme düzenlenmektedir. Bu düzenleme uyarınca, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödemiş olan kadınlara, yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise günlük kazancın üçte ikisi tutarında iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.¹⁴²

Belirtildiği gibi kadın işçinin doğum nedeniyle çalışmadığı bu döneme, “doğum izni” denilmektedir. *Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli*

¹⁴¹Cumhur Sinan Özdemir, “İşçi ve Memurların Doğum, Analık ve Süt İzni”, *Vergi Dünyası Dergisi*, 2018, (437) 129-132, s.1

¹⁴²Nalan İlke Çaylı, “Anne Adayları ve Yeni Anneler İçin Doğum İzni Hakları”, <https://www.paradurumu.com/kose-yazisi/anne-adaylari-ve-yeni-anneler-icin-dogum-izni-haklari/2757>, (25.01.2018)

Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (AİÜİKSCY) de ise kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı bu süre için verilen izin “analık izni” olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda iki tanımla da kastedilen izin aynı izindir. İzinli olunan bu dönemde kadın işçinin iş sözleşmesi askıya alınmaktadır. Yargıtay, analık izninde geçen süreyi, kıdeme dahil etmektedir.

İş Kanunu'nun 74. maddesi analık halinde çalışmaya ilişkin önemli esaslara da yer vermiş ve gebelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilmesi hükmüne bağlanmıştır. Ayrıca bu dönemde kadın işçinin çalışması doğumdan belli bir süre öncesine kadar devam edebileceğinden, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe kadın işçi sağlığına uygun hafif işlerde çalıştırılabilecek ve bu halde işçinin ücretinden herhangi bir indirim yapılmayacaktır.¹⁴³ Özellikle gebe çalışanın ve bebeğinin sağlığı bakımından, düşük yapma veya erken doğum riskine karşı çalıştırılacağı işler ve çalışma saatlerinde değişiklik yapılması gerekebilir.

1.2. EMZİRME/ SÜT İZNİ

Emzirme/süt izni, analık/doğum izninin bitiminden sonra fiilen çalışmaya başlayan annelere çocuk 1 yaşına gelene kadar mevzuat gereğince kullandırılması zorunlu olan izindir. Annenin bu süreyi bebeği ile geçirmesi bebeğin hem beslenmesi hem de gelişimi için çok önemlidir. Anne sütü ile beslenen bebeklerin çevreye daha uyumlu oldukları, zeka düzeylerinin daha yüksek olduğu, daha erken yürüdüklerine ilişkin çalışmalar mevcuttur. Diğer taraftan annenin bebeğini kendi sütü ile besliyor olması, anne için de ruhsal yönden rahatlatıcı olmaktadır. Böylece hem bebeğin hem de annenin fiziksel ve ruhsal gelişimleri sağlanırken, hem de kadın çalışanın istihdamda kalmaya devam etmesi mümkün hale gelmektedir. İş Kanunu'nun 66. maddesi, 74. maddesi ile “*Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin*” 10. maddesi, süt iznine ilişkin düzenlemelere yer vermiştir. Bu düzenlemelere göre kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmek için bir başka deyişle çocuk bir yaşına gelene kadar yaklaşık 10 ay süre ile günde toplam 1.5 saat süt izni verilmelidir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek

¹⁴³ Suat Uğur, Yusuf Yiğit, “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, *Trakya Üniversitesi İİBF E-Dergi*, Haziran 2017, Cilt 6, Sayı 1, s.8-9

kullanılacağını işçi kendisi belirlemektedir. Gün içinde istediği saatlerde kullanabilir. Özellikle büyük şehirlerde yaşayanların bu izni işe 1.5 saat geç giderek ya da akşam 1.5 saat erken çıkarak kullandıkları gözlenmektedir. Süt izninde olunan süre, günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu hüküm, iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanmaktadır. Bu izin sürelerinin yanı sıra gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı ve emziren işçinin doğumu izleyen altı ay boyunca gece çalıştırılmasının da yasaklandığı yönetmelikte açıkça belirtilmiştir. Nitekim gebe işçilerde çalışma sürelerinin uzunluğu düşük yapma, erken doğum veya ölüm doğum gibi riskler ortaya çıkarttığı için özellikle korunması gereken grupta yer almaktadırlar.¹⁴⁴

Süt izninden yararlanmak için kadın işçinin çalışıyor olması gerekmektedir. Bir başka deyişle ücretli ve ücretsiz izinli olunan dönemler, hafta tatili, bayram gibi günler için süt izninin hesaplanması yapılmayacaktır. Nitekim İş Kanunu m.74/2'nin son cümlesinde kadın işçinin ücretsiz izin hakkına ilişkin hükümlerden (çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı ve altı aya kadar ücretsiz izin hakkı) yararlandığı süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı belirtilmektedir. Aynı şekilde (AİÜİKSÇY)'in 6.maddesinde de, ki bu hak mevzuatta biyolojik ebeveynlerden sadece kadına tanınmıştır, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanan (yarım çalışma yapan) kadın işçinin, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izninden yararlanamayacağı açıkça düzenlenmiştir. Çünkü ücretsiz izinde olan ve haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışan bir kadın işçinin boş olduğu/çalışmadığı zamanlarda çocuğunu emzirme olanağının olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle kadın işçi ilgili sürelerde gerçekleştireceği çalışmalarında süt izni kullanamayacaktır.¹⁴⁵

Buna karşılık mevzuatta ebeveynlerinden herhangi birine tanınan kısmi süreli çalışma hakkı ile ilgili olarak, doktrinde yer alan bir görüşe göre, kısmi süreli çalışmaya geçme hakkını ebeveynlerden babanın kullandığı bir durumda tam süreli çalışmaya devam eden kadın işçinin süt iznini kullanma hakkının bulunduğu ve kullanması gerektiği

¹⁴⁴ Güler, a.g.e., s.108; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta Basım, 12. Baskı, 2016, İstanbul, s.882

¹⁴⁵ Suat Uğur, Ömer Uğur, "İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, C.22, S.3, 2017, s.5 ; Ulusoy, a.g.e., s.12

ifade edilmektedir. Ancak kısmi süreli çalışmaya geçme hakkının anne tarafından kullanması durumunda ise, AİÜİKSÇY'nin 9 ve 15.maddelerine göre kısmi çalışmanın hangi gün ve saatlerde yapılacağına belirleyici olacağı ifade edilmektedir. Eğer yarım gün veya günün belirli saatlerinde çalışma şekli olarak belirlenmişse, yarım çalışmada olduğu gibi kadın işçinin süt izninden yararlanamayacağı, çünkü günün çalışmadığı/boş olduğu zamanlarında çocuğunu emzirmeye vakti olacağı vurgulanmaktadır. Ancak haftanın belli günlerinde tam gün olarak çalışma biçimi seçilmişse (örneğin haftada iki tam gün gibi) kadın işçinin çalıştığı günler için süt iznini kullanabileceği ifade edilmektedir.¹⁴⁶ Bu görüşün temelinde çocuğun her gün anne sütünden yararlanması gerektiği yatmaktadır. Nitekim mevzuatta da süt izninin günde bir buçuk saat olarak düzenlenmesinin temelinde de, yeni doğan bebeğin temel besin kaynağı olan anne sütü ile her gün düzenli olarak beslenmesi düşüncesi vardır.

Süt izni kanuna göre çalışan annenin yasal hakkıdır. Bu iznin işveren tarafından verilmesi zorunludur. Diğer bir deyişle iznin verilmesi, işverenin inisiyatifinde olmadığı gibi, işveren tarafından anneye sunulan bir "jest" de değildir. Bu çerçevede işverenin süt iznini kullandırmaması durumunda işçi iş sözleşmesini İş Kanunu madde 24'e dayandırarak haklı nedenle feshedip kıdem tazminatını isteyebilir. Buna karşılık süt iznini kullanmak isteyen işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından bu gerekçe ile feshedilmesi ise, fesih için geçerli veya haklı bir sebebi oluşturmamaktadır (İş K. m. 18).

Yargıtay'ın 2000-2105 yılları arasında verdiği kararlarında¹⁴⁷, "*Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesiyle getirilmiştir. ... İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da, anılan yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür.... Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Böyle olunca süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz.*" ifadelerine yer verilmişse de, belirtilen karar öğretide eleştirilmiştir. Öncelikle kararda İş Kanunu'nun 104. maddesine atıf yapılarak "*... 74.maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki*

¹⁴⁶ Ali Cengiz Köseoğlu, "Türk İş Hukukunda Analık", *İş ve Hayat*, 2(4), 2017, s.121

¹⁴⁷ Yargıtay 9. HD, E. 2007/4893, K. 2007/13796, T. 01.05.2007; Yargıtay 7. HD. 2013/1842 E. 2013/2016 K. 04.03.2013; Yargıtay 9.HD. 2012/7210 E. 2014/11523 K. 07/04/2014; Yargıtay 9.HD. 2010/54 E. 2012/10632 K. 29.03.2012; Yargıtay 9.HD. 2010/33459 E. 2012/2569 K. 01.02.2012; Yargıtay 9.HD. 2011/257 E. 2013/9521 K. 20.03.2013

sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen,işverene..... idari para cezası” öngörülmesine rağmen kanunda süt izni verilmemesi halinde bir cezadan bahsedilmediği, yaptırım dışında bırakıldığı ifade edilmektedir. Ayrıca çalışma süresinden sayılan ve günde 1.5 saatten ayda yaklaşık 40 saati bulan bu sürenin/süt izninin ücretinin, emziren kadın işçiye (gerçekte fazla çalışma şeklinde ödeme yapılması gerekmele birlikte) bir şekilde ödenmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Kanunda cezanın açıkça öngörülmemesi, verilmesi "zorunlu" ve "iş süresinden sayılan" süt izni sürelerini kullandırmayarak işçiye çalıştıran işverenin, fazla çalışma ücreti ödemesi gerekliliğini değiştirmemektedir.¹⁴⁸

Nitekim öğretide yapılan eleştiriler Yargıtay’ın son dönemde verdiği kararlarda anlayış değişikliğine gitmesine, süt izni verilmeyerek çalıştırılmaya devam eden işçi için fazla çalışma ücreti ödenmesine ve işverene de idari para cezası verilmesine yönelik olmuştur.

*“... 4857 sayılı Yasanın 74’üncü maddesine göre kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirebilmeleri için günde 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. İşçi süt iznini toplamak suretiyle toplu kullanma talebinde bulunamaz. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da, idari para cezası olarak anılan yasanın 104’üncü maddesinde öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki ceza yaptırımına bağlanan bir davranışın hukuki bir yaptırımı **da olmalıdır.***

*Süt izni yasadan kaynaklanan bir mazeret iznidir ve **yasal haktır. Kural olarak da ücrete tabidir.***

*Ancak ertelenmeme özelliği vardır ve sonradan kullanılamaz. Bu nedenle de doğduğu an kullanılması için işçi tarafından talep **edilmesi gerekir.** Her ne kadar süt izni karşılığı ücret öngörülmemiş ise de işçiye verilmemesi halinde bağlanan cezai yaptırım gibi hukuki bir yaptırım **da bağlanmalıdır.***

¹⁴⁸ Pelin Tuuç, “Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar- 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:32, Sayı:1, 2017, s.216*; Kayhan Özel, Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği, *Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1, Sayı:28, s.327-328*

İşçi süt izni olan günlük 1,5 saatlik zamanda çalışmış ise bunun karşılığı mesai yapığundan, fazla mesai olarak değerlendirilmeli ve fazla mesainin karşılığı ücret hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır”.

Yargıtay’ın benzer şekilde verdiği bir başka kararda da;

“.....süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 74/7 nci fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağına işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile %50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulü Anayasanın 50/2 nci maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 s. Kanun’un ruhuna daha uygun düşeceğinden.....” ifadeleri yer almaktadır.

Yukarıdaki söz konusu kararlar anne-bebek arasındaki ilişkinin gelişmesi ve sağlıklı bir büyüme için önemli olduğu kadar anne- bebek- toplum üçgeninde de sağlıklı bireylerin yetişmesi bakımından çok önemlidir. Bununla birlikte Yargıtay’ın verdiği bu kararların işverenlerin süt izni kullandırmayarak bu sürelerin ücretini ödemelerinin önünü açmak için verilmiş bir karar olmadığına vurgu yapılmaktadır. Kararın esas amacının, süt iznini kullanamamış kadın işçiye zararının tazmini için normal çalışma süresindeki ücretinden daha yüksek bir ücretin belirlenerek ödenmesidir. Asıl olan süt izninin kullandırılması olup eğer kullanılmamış ise kadın işçinin bu sürelerle ait ücreti daha yüksek oranda almasına olanak sağlanmaktadır.¹⁴⁹

Kanunda süt izninin günlük kullanılması esas olmakla birlikte uygulamada kimi zaman kadın çalışanların, çalıştıkları kurum yöneticileri ile anlaşarak bu izinleri toplu kullandıkları görülmektedir. Bu durum İş Kanunu ile açıkça düzenlenmemişse de eğer süt izinlerini toplu olarak kullanmak çalışanın yararına ise (işyerinin konumu nedeniyle, işçinin işyeri servisini kullanmadan evine ulaşmasının zor olduğu durumlar gibi) ve toplu olarak kullanma yönünde bizzat çalışanın kendisinin talebi varsa, süt izinlerinin toplu

¹⁴⁹ Güler, a.g.e., 101-102,108; <https://sgkrehberi.com/haber/212601/>

olarak kullandırılabilmesi ifade edilmektedir. Burada önemli olan süt izninin toplu olarak kullanılması yönünde çalışanın bizzat kendi talebinin bulunması ve çalışanın buna zorlanmamasıdır. Uygulamada pek çok kadın çalışanın haftalık süt iznini toplu olarak haftanın 1 günü gelmeyecek kullandıkları görülmektedir. Benzer şekilde bazen de yıllık süt izinlerinin tamamını alarak doğum izninden hemen sonra 40-45 gün gelmeyecek kullanmaktadırlar. Ancak böyle bir uygulamanın yani süt izninin toplu olarak talep edilmesinin ve kullandırılmasının, yasa koyucunun amacıyla örtüşmeyeceği açıktır. Çünkü süt izninin günlük kullanılmasının amacı, bebeğin günlük anne sütü ihtiyacının karşılanmasını sağlamaktır. Süt iznini toplu olarak kullanmak hem mevzuata hem de süt izninin amacına uygun değildir. Her ne kadar mevzuatta toplu kullandırılmayacağına dair bir düzenleme yoksa da sütün günlük verilmesi ve bebeğin günlük olarak anneye ihtiyaç duymasından dolayı toplu kullanma yasadaki öngörülmemiştir.¹⁵⁰

Süt izni, işçinin fiilen işe başladığı gün itibariyle başlar ve çocuk bir yaşına gelene kadar hak kullanılmaya devam edilebilir. Doğum raporundan sonra veya ücretsiz izin kullandıktan sonra ya da yarım çalışmadan tam süreli çalışmaya geçtikten sonra fiilen işin başına dönen işçi için süt izni hakkı başlamış olur. Hesaplama yalnızca fiili çalışılan günler esas alındığı için hafta tatilleri, resmî tatiller, izin kullanılan günler veya raporlu olunan günler için süt iznine hak kazanılmamaktadır. Bu nedenle ileriye dönük toplu kullanım hesabı yapmak her zaman doğru sonuca ulaştırmayabilecektir. Süt izninin hesaplamasında öncelikli yapılması gereken, işçinin fiilen işe başladığı tarih ve bebeğin 1 yaşına geldiği tarih arasında kalan süredeki işgünlerini bulmaktır. Her işgünü için 1,5 saat emzirme izni saatleri toplamı günlük yasal çalışma süresi olan 7,5 saate (haftalık 45 saat çalışılan bir işyeri için) bölündüğünde o işçinin emzirme izinlerinin toplamı kaç gün çalışmasına karşılık geleceği bulunmakta ve böylece işçinin izinli sayılacağı günler belirlenmektedir. Örneğin aşağıdaki tabloda örnek bir hesaplama yer almaktadır. Bebeğin doğumundan sonra belli bir süre ücretsiz izin kullanıldığı düşünülen örnekte kadın işçinin işbaşı yaptığı tarihten itibaren hesaplama yapılmakta ve bebeğin 1 yaşına geleceği tarihe kadar günlük kullanması gereken süt izinleri saat üzerinden toplanmaktadır. Daha sonra

¹⁵⁰Şeyda Ürün, “10 Soruda Doğum İzni, Süt İzni ve Analık Ödeneği”, 2015, <https://hukukigundem.wordpress.com/2015/02/06/10-soruda-dogum-izni-sut-izni-ve-analik-odeneği/>, (29.12.2017); “Emzirme İzninin Toplu Kullandırılması Yasal mıdır?”, <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2579-emzirme-izninin-toplu-kullandirilmesi-yasal-midir/>, (29.12.2017)

günlük 7.5 saatlik çalışma süresi üzerinden yapılan hesaplama ile kadın işçi 28 işgünü ücretli izinli olarak işe gelmeyerek, süt izinlerini toplu olarak kullanmış olacaktır. ¹⁵¹

Tablo: 4.1. Süt İzinleri Hesaplaması

ADI SOYADI	XXXX XXXX
BEBEK DOĞUM TARİHİ	19.03.2015
İŞE BAŞLAMA TARİHİ	01.09.2015
1 YAŞINA GELDİĞİ TARİH	19.03.2016
SÜT İZİNİNİ SON HAKEDİŞ GÜNÜ	18.03.2016
AYLAR	İş Günü Sayısı
Eyl.15	20
Eki.15	21
Kas.15	21
Ara.15	23
Oca.16	20
Şub.16	21
Mar.16	14
Toplam	140
Günlük süt izni saati	1,5
Toplam süt izni saati	210
Süt izni kullanacağı iş günü sayısı	28

Kaynak: <http://iskanunu.com>

Ülkemizde, Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu (KESK)'nin üyesi beş bin çalışan kadın üzerinde yaptığı bir araştırmada, çalışan kadınların sadece %21'inin, işyerinde emzirme veya süt verme olanağına sahip olduğu bulgularına erişilmiştir. Birçok işyerinde bu izinlerin yasada belirtildiği şekilde kullandırılması işçiye ve işverene bazı zorluklar çıkarabilmektedir. Kimi zaman işyerinin konumu nedeniyle işçinin bebeğe ulaşımının zor olması, süt iznini amacından uzaklaştırmakta ve bu durumda ne işçiye ne de bebeğe bir yarar sağlamamaktadır. Bu gibi durumlarda işveren, izinlerin toplu kullanılmasına müsaade edebilmektedir. Emzirme izninin amacından çok uzaklaşmadan bebeğin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak bebeğin ve işçinin lehine olacak bu uygulamalar kabul edilebilir olmaktadır. Özellikle büyük şehirlerde çalışan anneler için,

¹⁵¹ "Emzirme İzninin Toplu Kullandırılması Yasal Mıdır?", *a.g.e.*, (29.12.2017)

günlük 1.5 saat süt izni süresinin neredeyse tamamı yolda geçmektedir. Bu nedenle 1.5 saatlik süt izni süresi yetersiz kalabilmektedir.¹⁵²

6111 sayılı Kanun'un 106. maddesi ile 657 sayılı Kanun'un 104. Maddesinde yapılan değişiklik ile devlet memuru olan kadın çalışanlar ise çocuğunu emzirmek için doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren ilk 6 ayda günde 3 saat, ikinci 6 ayda günde 1,5 saat süt izni kullanabilmektedir. Bu durum, kadın çalışanlar arasında eşitliğe aykırılık oluşturmaktadır.¹⁵³ Bu konuda İş Kanunu'nda da iyileştirici benzer düzenlemelerin yapılması memur olmayan kadın çalışanların da emzirme izinlerini daha rahat şekilde kullanabilmelerine olanak sağlayacaktır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesine göre SSGSSK kapsamında iş sözleşmesiyle çalışan emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen veya ruhen engelli hale getiren olay da iş kazası olarak kabul edilmektedir.¹⁵⁴

Doğum sonrası annelerin iş yaşamından kopmamalarını sağlayıcı bir düzenleme olan, emzirme izninin devam etmesine yönelik kanunda belirtilen düzenlemelerin uygulamadaki kontrolünün yapılması, bu amaçla iş yerinde ya da yakın bir yerde kreşlerin bulundurulması, çalışan annelerin doğum izninden sonra emzirmeyi engelleyen faktörlerle karşılaşmamaları için esnek çalışma koşullarının sağlanması ve iş ortamında bebeklerini emzirmelerini kolaylaştıracak veya annenin sütünü sağabileceği ve saklayabileceği uygun bir ortamın sağlanması, sağılan bu sütün babalar tarafından da biberonla bebeğe verilebileceği süt izninin eşler arasında paylaşılabilen bir izin olması, bu amaçla süt izninin cinsiyet ayrımı yapmadan yeniden düzenlenmesi ve babalara da süt

¹⁵² “Emzirme İzninin Toplu Kullandırılması Yasal mıdır?”, a.g.e., (29.12.2017); Sevgi Gökdemirel, Gülçin Bozkurt, Gülbin Gökçay, Ayşe Bulut, “Çalışan Annelerin Emzirme Sürecinde Yaşadıkları: Niteliksel Bir Çalışma”, *Çocuk Dergisi* 8(4), İstanbul, 2009, s.222

¹⁵³ Canan Şener, *Sosyo- Ekonomik Politikalar Çerçevesinde “Üç Çocuk” Söylemi ve Çalışan Algısı*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Sosyoloji Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2014, s.21, 41

¹⁵⁴ Dilek Baybora, “Türkiye’de İşte Aile Haklarına Bakış (Son Yapılan Değişikliklerle)”, *Journal of Business Research Turk*, <https://www.isarder.org>, 2017, s.235

izni hakkı tanınmasının kadınlara yüklenen bu sorumluluğu hafifletebileceği önerilmektedir.¹⁵⁵

1.3. ALTI AYA KADAR ÜCRETSİZ İZİN

İş Kanunu Madde 74'ün altıncı fıkrasında belirtildiği üzere; “İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.” Bu hak kadın işçiye verilmiş seçimlik bir haktır. Kadın işçinin talebi üzerine, işverenin ücretsiz izin vermesi kanundan kaynaklanan bir zorunluluktur. Bu konuda bir Yargıtay kararında, doğum yapan kadın işçinin ücretsiz doğum izni kullanmak istemesi ve işverenin ise buna izin vermemesi durumunda kadın işçinin kendi başına alacağı kararla işverene bildirimde bulunarak ücretsiz doğum iznine ayrılabilmesi karara bağlanmıştır. Dolayısıyla söz konusu karar, bu izin hakkını kullanmak isteyen işçinin işverenden onay almak zorunda olmadığını ve işverenin bu konuda bir inisiyatif kullanamayacağını göstermektedir¹⁵⁶. Diğer taraftan kadın işçi bu izin hakkını kullanmak zorunda değildir, eğer bu izin hakkını kullanmak istemezse, işveren tarafından işçiye zorla kullandırılmayacaktır.¹⁵⁷ Bu izin en fazla 6 ay olabilir, ancak çalışan talep ederse ve işveren de kabul ederse 6 aydan daha uzun süre ücretsiz izin hakkı kullanılabilir.¹⁵⁸ Bununla birlikte 6 aylık ücretsiz izin alan bir kadın işçinin bu sürenin tamamını kullanması şartı da aranmaz. Kadın işçi dilediği zaman izin süresini keserek kısmi süreli veya tam süreli çalışmaya da geçebilir.

Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı, analık izin süresinin bitiminden itibaren kullanılabilir. Ancak İş Kanunu m. 74'de altı aya kadar ücretsiz izin ile ilgili düzenlemeye bakıldığında analık izni sonrası haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkının altı aya kadar ücretsiz izin ile ilgili ilişkisi hakkında bazı karışıklıklar oluşmaktadır. Altı aya kadar ücretsiz izin ile ilgili olarak İş Kanunu m. 74/6,

¹⁵⁵ Fatoş Yorgancı Sökücü, Ergül Aslan, *Kadının Çalışma Durumunun Emzirmeye Etkisi*, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi 2010, İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Dergisi (2012) Cilt 20- Sayı 1:62-68, s.67; Kadriye Bakırcı, “Hangi Çalışma Hukuku? Aile Dostu mu, Kadın Dostu mu?”, İstanbul, <https://research.sabanciuniv.edu/24929/1/BaskaBirAileMumkunMu.pdf#page=112>, 2014, S.72

¹⁵⁶ Yargıtay 9.HD Esas No.2008/36349 Karar No:2009/20734 Karar Tarihi: 13/07/2009

¹⁵⁷ Uğur, Uğur, *a.g.e.*, s.668

¹⁵⁸ Taşdemir, *a.g.e.*, s.63

“İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.” demektedir. 6663 sayılı Kanun’un gerekçesinde de çalışan kadınlara doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren altı aya kadar ücretsiz izin yahut her doğumda değişen sürelerle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilme hakkının verildiği ifade edilmektedir. Bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde Kanunun, analık izni sonrasında haftalık çalışma sürelerinin yarısı kadar çalışma veya altı aya kadar ücretsiz izinden birinin kullanılması doğrultusunda bir sınıflandırma getirmeye çalıştığı sonucuna varılabilmektedir.¹⁵⁹

Yaptığımız çalışmada doktrinde ücretsiz izinlerin kullanımı konusunda farklı görüşler karşımıza çıkmaktadır. Bir görüşe göre Kanun gerekçesinin bağlayıcı olmaması hususu ve analık izni sonrası yarım çalışma izni ile altı aya kadar ücretsiz iznin getirilmesinde işçinin çocuğuyla olabildiğince zaman geçirme amacı birlikte değerlendirildiğinde işçinin her iki izni de kullanma hakkının olduğu şeklinde yorum yapılması çok daha isabetli bulunmaktadır. Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise işçi isterse, analık izin hakkını kullandıktan sonra doğrudan altı aylık ücretsiz izin hakkını ya da yarım çalışma izni hakkını kullanabileceği gibi, altı aylık ücretsiz izin uygulamasına başladıktan kısa süre sonra bundan vazgeçerek yarım çalışma iznini kullanmaya başlayabilecektir. Öte yandan işçi, analık izin hakkını kullandıktan sonra yarım çalışma iznini kullanmaya başladıktan kısa süre sonra bundan vazgeçerek altı aylık ücretsiz izin hakkını da kullanabilecektir.¹⁶⁰

1.4. HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR ÜCRETSİZ İZİN/ YARIM ÇALIŞMA

8 Kasım 2016 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanan AİÜİKSÇY ile yeni doğum yapmış çalışana haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı sağlanmıştır. İlgili yönetmeliğin 6. maddesine göre; “*Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul*

¹⁵⁹ Taşdemir, a.g.e., s.240

¹⁶⁰ Taşdemir, a.g.e., s.240

*doğum halinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.*¹⁶¹ Bir başka deyişle biyolojik ebeveynlerden herhangi birine değil sadece doğum yapmış kadın işçilere isterlerse analık izninin bitiminden itibaren, belirlenen süreler boyunca işyerindeki haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkı getirilmiştir. Erkek çalışan eşinin doğum yapması nedeniyle böyle bir izne hak kazanamaz. Bu hakkın kullanılması işverenin onayına tabi değildir. Bu sayede haftanın kalan diğer yarısında kadın işçiler bebekleri ile ilgilenebileceklerdir. Ancak belirtmek gerekir ki, bu iznin kullanılması durumunda kadın işçiye ayrıca süt izni verilmemektedir. Aynı zamanda yarım çalışmaya başvurmak isteyen kadın işçi için eşinin/erkeğin çalışıyor olma şartı yoktur.

Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkından faydalanabilmek için işçinin işverenden yazılı olarak talepte bulunması gerekmektedir. İşçi talebini, analık izni bitmeden önce (en az bir ay) “doğum sonrası yarım çalışma belgesi” ile birlikte işyerine başvurarak yapacaktır. Başvurunun analık izni bitmeden yapılması önemlidir, çünkü böylece kadın işçi analık izninden döndüğü gibi yarım çalışmaya başlayabilecektir. Doğum sonrası yarım çalışma belgesi 2 nüsha olarak işveren tarafından doldurulacak ve taraflarca imzalandıktan sonra işçi kendisine verilen nüsha ile doğum izninin bittiği tarihten itibaren en geç 30 gün içinde İş-Kur’a başvurması gerekecektir.

İş Kanunumuzda bu talebin ne zamana kadar gerçekleştirilmesi gerektiğine dair bir hükme yer verilmemiştir. Ancak doktrindeki bir görüşe göre bu hakkın yarım çalışma ödeneği ile bağlantısı da göz önünde tutularak, analık hali izninin bitiminden itibaren 30 gün içinde talebin gerçekleştirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bir diğer görüş ise kanun veya yönetmelikte öngörülmemiş olan 30 günlük sınırlamanın getirilmesini isabetsiz bulmakta ve 30 gün geçtikten sonra da bu hakkın kullanılabileceğini, ancak yarım çalışma ödeneğinden başvuru tarihinden itibaren kalan süre kadar yararlanılabileceğini savunmaktadır. Keza İşsizlik Sigortası Kanunu’nun yarım çalışma ödeneğine ilişkin ek madde 5’in devamında, başvuruda gecikilen sürenin doğum ve evlat edinme sonrası

¹⁶¹ Ulusoy, *a.g.e.*, s.749

yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılacağı hüküm altına alınmıştır.¹⁶²

Kadın işçi yarım çalışmayı tercih ettiği dönem içerisinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar (22.5 saat) çalışır ve bu sürenin ücretini işvereninden alır, işveren bu sürenin primini de öder. Haftanın kalan diğer yarısında (22.5 saat) işçi ücretsiz izinli sayılır ve bu süre için yarım çalışma ödeneği İş-Kur tarafından İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanarak ödenir. İşçinin aldığı ücret ne olursa olsun, yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Ödenek, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde aylık olarak ödenmektedir. Örneğin Şubat ayında gerçekleştirilen yarım çalışma uygulamasına ilişkin ödenek, Nisan ayı içinde ödenmektedir. Yarım çalışma yapan kişinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve yarım çalışma ödeneği ise yarım çalışılan süreye orantılı olarak işveren ve İŞKUR tarafından paylaşılarak ödenmektedir. İş-Kur ayrıca yarım çalışma ödeneği ödediği gün kadar sigorta primi de yatırmaktadır.

Söz konusu düzenlemenin özellikle çalışan kadınların yararlanması bakımından pek gerçekçi görünmediği, çalışanın son üç yılda 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması koşulunun, bu seçeneği kullanabilecekleri daha baştan sınırlandırdığı ifade edilmektedir. Özel sektördeki fazla mesai uygulamaları ve iş güvencesinden yoksunluk da göz önüne alındığında, yarı zamanlı çalışmanın uygulanabilmesi zor görünmektedir. Her ne kadar çalışmadıkları sürenin ücret ve primleri işveren tarafından ödenmeyecek olsa bile, bir kadın işçiyi yarım gün çalıştırıp, yarım gün için başka işçi çalıştırmak işveren açısından pratik bir tercih olmayacağı tasarının ilk gündeme geldiği dönemlerde işverenlerce dile getirilmiştir. Dolayısıyla, kadın işçilerin bu düzenlemeyi büyük çoğunlukla kullanamayacağı, kullanma ihtimali olanların ise işverenler tarafından kadın işçinin tercih edilmemesi için bir gerekçe oluşturacağına vurgu yapılmaktadır. Sonuç olarak esnek çalışma seçeneği özel sektörde kadın istihdamını artırıcı değil, azaltıcı yönde etki yapma potansiyeline sahip olmaktadır.¹⁶³

¹⁶² Uğur, Uğur, *a.g.e.*, s. 5

¹⁶³ "Son Torba Yasa ve İş Kanunu'yla İŞKUR Kanunu'nda Değişiklik Öngören Yasa Tasarısı Kadın Çalışanlar için Ne Getiriyor?", http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/torba_yasa_aciklama_KEIG_subat_2016.pdf, (10.07.2019)

KEİG (Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi) Platformu tarafından yapılan açıklamada da söz konusu uygulama ile kadınların yarı zamanlı çalışmaya teşvik edildiği ve geleneksel cinsiyet rollerine hapsedildiği vurgulanmıştır. Birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda altı ay yarı zamanlı çalışma seçeneği sunan yasanın aslında kadınların bu hakları kullanması açısından gerçekçi görünmediği, kadınların bakım yükünü “kısmen” azaltacağı şeklinde yorumlayabilmek mümkünse de diğer yarım gün için bakım ihtiyacının devam ettiği belirtilmiştir. Dünya genelinden örneklere ve Türkiye’de kadın istihdamının durumuna bakıldığında bunun bir tercihten çok bir zorunluluk olarak kadınların önünde durduğu, “kadınları çalışma yaşamının merkezinden ve çalışmayı da kadınların yaşamının merkezinden uzaklaştırmaya” hizmet edeceği vurgulanmıştır. Bununla beraber kadını aile içinde tanımlayan ve yerleşik toplumsal cinsiyet rollerine hapseden normların pekişeceği ve çocuk/yaşlı/hasta bakımının kadınların görevi olduğunun bir kez daha tescillenmiş olacağı da ifade edilmiştir.¹⁶⁴

1.5. BABALIK İZNI

Babalık izni, eşi doğum yapan erkeğe bebekle vakit geçirmesi ve anneye yardımcı olması amacıyla verilen bir izindir. Dünyanın pek çok yerinde özellikle AB üyesi ülkelerde babalık izni olarak ayrıca düzenlenen izin, mevzuatımızda (İş Kanunu m. 74/1’de yer alan annenin ölümü halinde ve evlat edinme durumunda babaların izin kullanabilmesine ilişkin hükümler hariç olmak üzere) mazeret iznine ilişkin düzenleme içinde yer almaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda ek maddede belirtilen mazeret izinleri kapsamında, “işçiyeye, evlenmesi veya evlat edinmesieşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilir” hükmü eklenmiştir. Mevzuatta da belirtildiği gibi ücretli bir izindir. Analık izninden farklı olarak doğum öncesinde değil, doğumun gerçekleştiği gün itibari ile başlamaktadır. BM, Avrupa Konseyi ve ILO belgelerinde babalık izni öngörülmemiştir. AB ise babalık izni konusunda bağlayıcı olmayan düzenlemeler (tavsiye kararları) kabul etmiştir.¹⁶⁵

¹⁶⁴ “KEİG Torba Yasayı Değerlendirdi: Kadınlar İçin Daha Çok Esneklik ve Güvencesizlik”, <http://www.keig.org/keig-torba-yasayi-degerlendirdi/>, (08.07.2019)

¹⁶⁵ Bakırcı, a.g.e., s.68-72, (18.12.2017); Taşdemir, a.g.e., s.67

Babalık izni, doğum iznine paralel olarak kullanılan doğumun gerçekleştiği dönemde çalışmakta olan babalar için diğer ebeveyn izin türlerine göre oldukça kısa süreli bir izin seçeneğidir ve babalar için ayrılan ebeveyn izni koşullarından farklıdır. Babalık izni bireysel bir haktır, diğer bir deyişle sadece babalar tarafından kullanabilen diğer ebeveyne veya çocuğa bakan kişiye devredilemez. Babalık izni düzenlemeleri, süresi, bu süre içinde yararlanılan haklar ülkeden ülkeye değişmekte ve giderek yaygınlaşmaktadır. Bu durum pek çok ülkede babalıkla ilgili anlayışın değişerek geliştiğini göstermektedir. Örneğin AB’de 28 ülkeden 18’inde babalık izni mevcuttur ve AB’de ortalama babalık izni süresi 12,5 gündür. Bizim mevzuatımızda eşi doğum yapan erkek işçiye tanınan babalık izni ilk kez 6645 sayılı Kanun ile 2015 yılında düzenlenmiştir. İş Kanunu’nda yapılan bir değişiklikle ek madde 2’de babalara 5 gün ücretli izin olarak düzenlenmiştir. Bu sürenin bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle arttırılması elbette mümkündür.¹⁶⁶ Kanunda doğum izninde “iş günü” ibaresi yer almadığı için doğum izninin iş gününü kapsamadığı, dolayısıyla doğum hafta sonuna denk geldiğinde bu günlerin de izne dahil olacağı düşünülmektedir. Babalık izni için erkeğin çalıştığı kuruma dilekçe ile başvurması ve dilekçede annenin doğum yapacağı tarihi, izin tarihi gibi bilgileri bulunmalıdır.

Babalık izni, babaların da çocuğun bakımına ve yetiştirilmesine katılımını teşvik etmektedir. Ayrıca yeni anne olanlara fiziksel ve duygusal destek verebilmek için de bir fırsat sağlamaktadır. Babalık izni aynı zamanda babaların ailede oynadıkları rolün, iş ve aile hayatı arasında ulaşılması gereken dengeyi sağlamaktadır. Bununla birlikte, aile yaşamında ve işyerinde cinsiyet eşitliğine yönelik bakış açısının geliştirilmesine de katkıda bulunmaktadır. Örneğin İngiltere eski başbakanı Tony Blair, görevi sırasında babalık izni alan ilk İngiltere başbakanı olmuştur.¹⁶⁷ Ancak uygulamalar göstermektedir ki, babalık izni ücretsiz veya çok düşük ücretli olduğunda gelir kaybına uğramamak için, ücretli olduğunda ise erkeklerin “işlerine bağlı olmadıkları” düşüncesini yaratmamak için yararlanmadıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra maskülenlik kalıpları da erkekler için çocuk bakımı gibi işlerden uzak durmayı getirebilmektedir.

¹⁶⁶Şebnem Gökçeoğlu Balcı, “Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları”, *Çalışma ve Toplum*, 2017/3, s.23

¹⁶⁷ Taşdemir, *a.g.e.*, s.67

1.6. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKI

İş Kanunu 13. maddeye eklenen son fıkra ile İş Kanunu 74. maddedeki analık izni ve ücretsiz izin haklarının bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda ebeveynlerden/anne ya da babadan birinin kullanabileceği kısmi süreli çalışma hakkı getirilmiştir. 4857 sayılı Kanunun 13. maddesine dayanılarak hazırlanan AİÜİKSÇY’de kısmi süreli çalışmanın koşulları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Kısmi süreli çalışma analık iznini tamamlayanların, normal çalışma sürelerinden daha az çalışmalarına fırsat veren izin seçenekleri arasında yer alan yarım çalışma benzeri bir çalışmadır. Kişi şartlarının uygunluğu çerçevesinde bu iki izni de kullanabilme hakkına sahiptir. Her iki izin de çalışanın normal çalışma süresinin altında çalışmasına olanak sağladığı için, uygulamada birbirine karıştırılmaktadır. Kısmi süreli çalışma o iş yerindeki haftalık çalışma süresinin 2/3’sini aşmamak şartı ile, haftalık maksimum 30 saate kadar yapılabilecek çalışmadır. Taraflar daha kısa bir çalışma süresini de kararlaştırabilirler. Kısmi süreli çalışmada çalışılmayan süreler için ücret ödenmesi söz konusu değildir. İşçi çalıştığı saat karşılığında ücret alacak ve sigorta primleri de çalıştığı saat üzerinden yatırılacaktır.

Kısmi süreli çalışmaya doğumdan sonra istenilen zamanda başvurulabilir. Bu konudaki tek kısıtlama çocuğun okul çağına gelmesi ile ilgilidir. Kadın işçi onaltı haftalık analık izni, ilk doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün ve sonraki doğumlarda yüz seksen gün olarak kullandırılan yarım çalışma iznini veya altı aylık ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunulabilmektedir. Kısmi süreli çalışma talebinde bulunmak için kullanılan mevcut iznin (örneğin altı aylık ücretsiz iznin tamamının kullanılması veya yarım çalışmada 180 günün tamamlanması gibi) bitmesini beklemeye gerek bulunmamaktadır. Herhangi bir zamanda mevcut izin kesilerek kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinde bulunulabilir. Kısmi süreli çalışma en çok çocuğun ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ayın başına kadar sürdürülebilir.

Kısmi süreli çalışma hakkı kadın işçi tarafından kullanılabilirdiği gibi, eşi doğum yapan erkek işçi tarafından da kullanılabilir. Her iki ebeveyne de tanınmış bir hak olmakla birlikte, ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacaktır. Bunun tek istisnası, yönetmeliğin 10.maddesinde belirtilen,

ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane veya üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi durumudur. Söz konusu düzenlemeye göre eşlerden birinin geçici olarak işsiz olması durumunda çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması da bu kapsamda mümkün görünmemektedir. Çalışan eş ancak geçici işsiz olan eşin çalışmaya başlamasından sonra kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir.

Kısmi süreli çalışma talebinin, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az 1 ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilmesi gerekmektedir. İşçi kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarihi, haftanın hangi günleri çalışacağını veya haftanın tüm günlerinde çalışacaksa hangi saatler arasında çalışacağını bildirmesi ve talebine eşinin çalıştığına dair belgeyi eklemesi gerekmektedir. Kısmi süreli çalışmanın yapılacağı saat aralıkları, o yerin gelenekleri, işin nitelikleri ve işçinin talebi göz önüne alınarak işveren tarafından belirlenmektedir. Kimi zaman işçi ve işveren aralarında anlaşarak da karar verebilirler. Kısmi süreli çalışmanın usule uygun olarak yapılan talebi işveren tarafından 1 ay içinde karşılanır. Sonucun işçiye de yazılı olarak bildirilmesi gerekir. Eğer işveren süresi içinde cevap vermezse, işçi dilekçesinde belirttiği tarihte kısmi süreli çalışmaya başlayabilir. Fakat bazı işlerde kısmi süreli çalışma yapabilmek için işverenin onayı gerekmektedir. Yönetmeliğin 12. maddesinde işverenin uygun bulması durumunda yapılabilecek işler sıralanmıştır. Bunlar;

- Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetlerinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
- İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerdir.

Yukarıda sayılanlar dışındaki işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilecektir.¹⁶⁸

Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere istediği zaman tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışan işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir.

AİÜİKSÇY ile yapılan düzenlemeye göre kısmi süreli çalışma talebinin işveren tarafından yapılacak bir fesihte geçerli neden sayılmayacağı hükme bağlanmıştır. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin talebin geçerli fesih nedeni sayılmayacağı düzenlenmiş olsa da bu talep sonrasında işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ortaya çıkacak hukuki sonuca ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. İşçinin iş güvencesinden yararlanıyor olması ve kısmi süreli çalışma talebinde bulunmasına bağlı olarak iş sözleşmesinin geçersiz nedenle feshedildiğinin anlaşılması halinde İş Kanunu m.21 kapsamında geçersiz nedenle yapılan feshin sonuçları ortaya çıkmaktadır. İşçinin, iş güvencesinden yararlanamıyor olması durumunda ise İş Kanunu m.21 kapsamında işe iade ve diğer hukuki sonuçlar söz konusu olmayacaktır. Bu durumda işçi sadece kötü niyetli süreli fesih kapsamında bildirim sürelerinin 3 katı tutarında kötüniyet tazminatı alabilecektir.¹⁶⁹

Türkiye'nin Ulusal İstihdam Strateji Belgesi (UIS)¹⁷⁰ ile güvenceli esnekliğin temel yaklaşım olarak kabul edilmesi gerektiği vurgulanmış ve işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması dört temel politika ekseninden biri olarak kabul edilmiştir. Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023 yılları arasında, kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma şekillerinin kullanılması yoluyla iş ve aile yaşamı arasında dengenin kurulmasının sağlanacağını belirtmiştir. Bunun yanı sıra sosyal güvenlik sisteminin esnek çalışanların kayıtlı istihdamlarını teşvik edici biçimde düzenlenmesi öngörülmekte ve

¹⁶⁸ Aydın, Demirkaya, *a.g.e.*, s.93

¹⁶⁹ Baybora, *a.g.e.*, s.239

¹⁷⁰ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140530-7-1.pdf>, (10.12.2019)

kısmi süreli çalışanların oranının 2023 yılı itibariyle AB seviyesine yükseltilmesi hedeflenmektedir.¹⁷¹

2. EVLAT EDİNMEYE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Ülkemizde evlat edinme işlemleri; Türk Medeni Kanun'un 305'den 320'ye kadar olan maddeleri, Çocukların Korunması ve Ülkelerarası Evlat Edinme Konusunda İşbirliğine Dair Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, Küçüklerin Evlat Edinilmesinde Aracılık Faaliyetlerinin Yürütülmesine İlişkin Tüzük ve bu mevzuat ve işleyişe yönelik olarak hazırlanan genelge ve dağıtımli yazılar kapsamında hukuki boyutu yürütölmektedir.

Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) 305. maddesine göre bir küçüğün evlat edinilmesi, evlat edinen tarafından bir yıl süreyle bakılmış ve eğitilmiş olması koşuluna bağlıdır. Evlat edinmenin her halde küçüğün yararına bulunması ve evlat edinenin diğer çocuklarının yararlarının hakkaniyete aykırı bir biçimde zedelenmemesi de gerekmektedir. TMK'nun 306 maddesine göre eşler, ancak birlikte evlat edinebilirler ve evli olmayanlar birlikte evlat edinemezler. Eşlerin en az beş yıldan beri evli olmaları veya otuz yaşını doldurmuş bulunmaları gerekmektedir. Eşlerden biri, en az iki yıldan beri evli olmaları veya kendisinin otuz yaşını doldurmuş bulunması koşuluyla diğerinin çocuğunu evlat edinmesi de mümkündür. Ayrıca evli olmayan kişi de otuz yaşını doldurmuş ise tek başına evlat edinebilir. Ancak otuz yaşını doldurmuş olan eş, diğer eşin ayırt etme gücünden sürekli olarak yoksunluğu veya iki yılı aşkın süreden beri nerede olduğunun bilinmemesi ya da mahkeme kararıyla iki yılı aşkın süreden beri eşinden ayrı yaşamakta olması yüzünden birlikte evlat edinmesinin mümkün olmadığını ispat etmesi halinde, münferiden evlat edinebilir. Buradaki münferiden evlat edinme ibaresini, bir evlilik ilişkisi olmaksızın kadın veya erkek işçinin tek başına evlat edinmesi olarak anlamak, hükmün ve analık izni veya ücretsiz izin sonrası yapılacak kısmi süreli çalışmalar hakkındaki yönetmeliğin ilgili düzenlemelerinin amacına daha uygundur.

2.1. ANALIK İZNİ

¹⁷¹ Çağla Ünlütürk Ulutaş, "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları", Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 70, No.3, 2015, s.744,745; Baybora, *a.g.e.*, s.238

Evlat edinme halinde analık izni, çalışma mevzuatına ilk kez Torba Kanun ile getirilmiştir. 6111 ve 6663 sayılı torba kanunlarla çalışma mevzuatımızda evlat edinme izni düzenlenmiştir. Bu konudaki ilk düzenleme, 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanun ile Devlet Memurları Kanunu'nda yapılmıştır. Kanun'un 108/c maddesinde yapılan değişiklikle, "3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memura istek üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verilir" hükmü getirilmiştir. Diğer bir düzenleme, 29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı Torba Kanun ile İş Kanunu'nun 74. maddesinde yapılan değişiklikle, evlat edinme işçiler açısından da düzenlenmiştir.¹⁷²

6663 sayılı yasayla yapılan değişiklikle yeni doğan çocuğun bakımını üstlenen anne gibi evlat edinen işçinin de evlat edindiği çocuğun bakımını üstleneceği ve onunla ilgilenmesi gerektiği düşünülerek analık izninden yararlanması kabul edilmiştir.¹⁷³ Buna göre, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta boyunca analık izni kullanılacaktır.¹⁷⁴

Üç yaşını doldurmamış çocuk, eşlerden her ikisi veya sadece biri tarafından evlat edinilmiş olabilir. Her iki eş de aynı çocuğu evlat edindiği takdirde, bunlardan sadece biri analık izninden yararlanabilecektir. Bunun gibi, eşlerden sadece birisi çocuğu evlat edindiği takdirde sadece evlat edinenin analık izninden yararlanması söz konusu olacaktır. Doğum yapmayıp küçük bir çocuğu evlat edinenlere evlat edindikleri çocukla ilgilenme olanağını sağlamak üzere analık izni kullanma hakkının yasayla tanınması ileri bir adımı oluştursa da bunun diğer yasalardaki olası yansımaları düşünülmemiştir. Analık izninden yararlanacak evlat edinen kişilere gelir güvencesinin tanınmadığı görülmektedir. İş Kanununun ek m. 2/I' de belirtildiği üzere evlat edinen işçi, sadece beş gün ücretli izin hakkına sahiptir. Sekiz haftalık analık izninin ilk beş günü dışında ise herhangi bir parasal yardım öngörülmemektedir. Bu bağlamda, 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde değişikliğe gidilerek, evlat edinen eşlerden birinin veya bizzat çocuğu evlat edinenin, sekiz haftanın beş günü dışında analık sigortasının parasal yardımından (geçici iş

¹⁷² Balcı, *a.g.e.*, s.22

¹⁷³ İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. (4857 sayılı İş Kanunu madde 74/6)

¹⁷⁴ Tankut Centel, "6663 Sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler- Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi", *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, Sayı:35, İstanbul, 2016, s.11

göremezlik ödeneğinden) yararlandırılması gerekmektedir. Aksi takdirde, evlat edinenin analık izninden yararlanması olanağı, fiilen ortadan kalkacaktır.¹⁷⁵

Evlat edinme için Türk Medeni Kanun’unda belirtilen diğer koşullarla birlikte küçüğün ana babasının rızası veya rızanın aranmamasının koşulları oluştuğunda ise mahkeme kararı da ayrıca gerekmektedir. Kanunda belirtilen usullere uygun olmayan evlat edinme, ebeveyne kısmi çalışma talebinde bulunma hakkı tanımamaktadır. Yasalar nezdinde anne ve babaya tanınan haklar evlat edinmeyle birlikte evlat edinene geçmektedir.¹⁷⁶ Bu hakların evlat edinene geçmesiyle birlikte ebeveynin yararlandığı izinlerden evlat edinen kişiler yararlanmaya başlayacaktır. Bu nedenle evlat edinme izni, ebeveyn izninin alt başlığı içerisinde yer almaktadır ve evlat edinen bu izinlerden yararlanacaktır. Evlat edinen için ebeveynlere tanınan mevcut ebeveynlik izinleri dışında henüz başka bir izin yoktur. Ebeveyn izni evlat edinme iznini kapsamaktadır ve ebeveyn izninde tanınan izin ve süreler evlat edinen için de geçerlidir.

2.2. ALTI AYA KADAR ÜCRETSİZ İZİN

İş Kanunu’nun 74.maddesine göre analık/doğum izni bitiminde kadın işçiye tanınan 6 aya kadar ücretsiz izin hakkı, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene de tanınmıştır.

Evlat edinme durumunda 8 haftalık analık izninin bitiminden sonra bu izinden yararlanmak isteyen işçi, izin kullanmak istediği tarihleri gösterir yazılı bir dilekçe ile işverene başvurur ve kanunen tanınmış bir hak olduğu için işverenin rızası aranmaz. Başvurunun izne ayrılmak istediği tarihten bir ay önce verilmesi gerekmektedir. Ancak bu durumda iş sözleşmesi askıda kalacağı için işçi ücrete hak kazanamayacağı gibi bu sürenin hizmet süresinden sayılması da mümkün olmayacaktır.

Ücretsiz doğum izni en çok 6 aydır ve doğum izninin bittiği tarihten itibaren başlamaktadır. Dolayısıyla doğum izninin bitiminde talep edilmez, kadın işçi çalışma hayatına dönerse, ancak 2 ay sonra doğum izni kullanmak için talepte bulunursa, kullanılabilir ücretsiz izin süresi 4 ay olmaktadır.

¹⁷⁵ Centel, *a.g.e.*, s.12

¹⁷⁶Ferda Yalçın, “Türk Medeni Kanununda Evlat Edinme Hükümleri”, http://www.turkhukusitesi.com/makale_1633.htm, (13.04.2019)

Ücretsiz izin alan işçi bu izin süresinin tamamını kullanmak zorunda değildir. İsteddiği zaman iznini kesip Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin alabilir veya çalışma hayatına geri dönebilir.

2.3. HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR ÜCRETSİZ İZİN

İş Kanunu md 74/2’de belirtildiği gibi doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren kadın işçiye tanınan doğum sonrası ücretsiz yarım çalışma izni, evlat edinmede de hem kadın hem erkek işçilere tanınmıştır. İş Kanunumuzun 74/2’ye göre evlat edinen işçiler de haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma hakkını kullanabileceklerdir. 6663 sayılı Kanun’la 4447 sayılı Kanun’a eklenen ek madde 5 uyarınca, evlat edinme sonrası yarım çalışma yapan işçilere, çalıştıkları dönemin ücretleri işveren tarafından, çalışmadıkları izinli oldukları dönemin ödenekleri ise İşsizlik Sigortası Fonu’ndan yarım çalışma ödeneği adı altında ödenmektedir. İlgili maddede “*Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin ...doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir*” denilmektedir. Başvurunun geciktirilmesi hakkında da “*Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır*” hükmüne yer verilmiştir.

Kanunda birinci, ikinci ve sonraki doğumlar için artan miktarlarda ücretsiz izin hakkı tanınırken evlat edinme bakımından açık bir düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle evlat edinme halinde de birinci evlat edinmede altmış gün, ikinci evlat edinmede 120 gün ve sonraki doğumlarda yüz seksen gün kabul edileceği ile ilgili doktrindeki görüşler geçerli bulunmaktadır.¹⁷⁷

Yarım çalışma izin hakkına biyolojik yolla çocuk sahibi olunmasında sadece anne hak kazanabilirken, üç yaşından küçük bir çocuğu evlat edinme hâlinde bu haktan ebeveynlerin her ikisi de, dolayısıyla erkek işçiler de yararlanmaktadırlar. Mevzuattaki hüküm karşısında, çocuğun tek başına veya birlikte evlat edinilmesi durumunda sadece bir kişinin izin hakkından yararlanabileceği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla izin hakkından, çocuğun birlikte evlat edinilmesi halinde eşlerden sadece birisi, çocuğun münferiden

¹⁷⁷ Uğur, Uğur, a.g.e., s.675

evlat edinilmesi halinde çocuğu evlat edinen kişi yararlanabilecektir. Üç yaşını doldurmuş çocuğun evlat edinilmesi halinde bu haktan yararlanılması mümkün değildir.

Uygulamada kimi zaman karıştırılabilen bir izin olan yarı zamanlı çalışma demek part-time çalışma demek değildir. Yarı zamanlı çalışmada, çalışan kişi sadece işyerindeki haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalıştırılmaktadır.

2.4. MAZARET İZNİ

İş Kanunu'na "Mazeret İzni" başlığı ile 2015 yılında ilave edilen Ek Madde 2'de yer alan düzenlemeye göre, "*İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya dahâlinde üç gün, eşinin doğum yapması ücretli izin verilir.*" Bu kapsamda eşiyle birlikte ya da münferiden evlat edinen işçiye üç gün ücretli izin verilecektir.¹⁷⁸ Bu izin de bir anlamda babalık izni olarak değerlendirilebilir. Evlat edinilen çocukla kısa bir süre de olsa bir arada olmanın psikolojik boyutta yaratacağı iyi hal ya da evlat edinme prosedürüne ilişkin yasal bir takım işlemlerin yapılması gibi amaçlarla kullanılmaktadır.

2.5. KISMİ SÜRELİ ÇALIşMA HAKKI

İş Kanunu 13. Maddeye eklenen son fıkrâ ile biyolojik ebeveynlerin yanı sıra üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren kısmi süreli çalışma imkânından yararlanabilecektir. Ebeveynlerin boşanmış olması durumunda ise velayet kendisinde olan ebeveyn bu haktan yararlanabilecektir. Dolayısıyla evlat edinen işçi madde 74'deki izinlerin (analık, yarım çalışma, ücretsiz izin) sona ermesinden itibaren kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir. Kısmi süreli çalışma hakkından faydalanmaya başlamadan bir ay önce yazılı olarak işverene talepte bulunacaktır. Mevzuatta yazılı koşulların gerçekteşmesiyle kısmi süreli çalışmaya başlayabilecektir.

Kısmi süreli çalışma hakkı ebeveynlerin her ikisine de tanınmıştır. Ancak bu haktan ebeveynlerden sadece biri yararlanabilecektir. Çalışan anne ya da çalışan babadan

¹⁷⁸ Uğur, Uğur, *a.g.e.*, s.676

herhangi biri yararlanabilir. İstedığı zaman aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya da dönebilecektir.

Evlat edinenlerin kısmi süreli çalışma talepleri ile ilgili önemli olan unsur, evlat edinilen çocuğun 3 yaşını doldurmamış olması şartıdır. Diğer tüm koşullar ve uygulamalar biyolojik ebeveynlerle aynıdır.



SONUÇ

Çalışmada ebeveyn izni düzenlemesinin Türk İş Hukuku'nda ve AB ülke mevzuatlarında düzenlenme esasları incelenerek, kadınların işgücü piyasasına girişleri üzerindeki etkisi araştırılmaya çalışılmıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki ebeveyn izni mevzuatının toplam işgücü piyasası üzerindeki etkileri hakkında çok fazla ve güncel bilgi bulunmamaktadır. Yararlanılan çeşitli ulusal raporlar ve ilgili ülke mevzuatlarındaki düzenlemelere bakıldığında, AB ülkelerinin bazılarında izin oranlarındaki uzunluğun iş gücüne katılım oranlarında artış yarattığını göstermektedir.

Annelik ve ebeveyn izni mevzuatındaki değişikliklerin kadınların katılım oranını artırma vurgusuyla uyumlu olması gerekmektedir. Çalışma hayatında annelerin ve anne sağlığının daha iyi duruma getirilmesine yönelik çabalarda ölçeğin genişletilmesi bakımından hükümetlerin öncü rolleri bulunmaktadır. Hükümetler, sendikalar ve işverenler hep birlikte çalışmanın, çalışan/emziren kadınların ve çocuklarının sağlığını

tehdit edici özellikler taşımaması için birlik içinde olmaları gerekmektedir. Buna yönelik çalışanların haklarını güvence altına almada ortak uluslararası çerçeveler, anneliğin korunması sözleşmeleri mevcuttur. Ancak uygulanabilirliği ve işçiyi çalışma hayatında bu izin hakkı süresi boyunca bir ayrımcılığa uğratmaması açısından yeterli etkiye sahip değildir. Çünkü işverenler, her ne kadar yasalarla çalışanlara sağlanan bu hakların bilincinde olsa da çalışma şartlarını ve maddi yetersizliği ileri sürerek ebeveynlerin özellikle de kadın ebeveynlerin bu izin hakkını kullanımının önüne geçmektedir. Bugün gerekli olan, ilkelerle fiili durum arasındaki boşluğun daha fazla kapatılmasıdır. Örneğin Sri Lanka düşük gelirli bir ülke olmasına karşın kayda değer bir ilerleme sağlamıştır. Brezilya da kendi sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde işsiz kadın çalışanlara bile ücretli doğum izni hakkı tanımıştır. Diğer AB ülkeleri de sosyal güvenlik ve emeklilik haklarının kapsamını genişletici adımlar atmaktadır. Böylece aileler çocuk sayısı ile ilgili kendi isteklerini gerçekleştirirken, kendileri ve yaşlılık dönemleri için daha fazla ekonomik güvence sağlamaktadır.

Buna ek olarak babalık izni alma fırsatlarını artırarak aynı zamanda erkeklerin de bakım rollerini üstlenmeleri için daha çok şey yapılması gerekmektedir. Bu konudaki örnekleri siyasetten, sendikalardan ve işveren kesiminden bulmak mümkündür. Bu kesimler anneliğin korunması ve babalık izni alanında daha ileri adımlar için girişim ve yenilik arayışı içindedir. Yine de anneliğin korunması ve babalık izninin önemi konusunda daha geniş bir sahiplenme oluşturulması, Anneliğin Korunması Sözleşmesi'nde yer alan ilkelerin benimsenmesi ve çalışanların haklarına etkili biçimde kavuşmalarının sağlanması gibi alanlarda yapılması gereken işler vardır.

Avrupa düzeyinde asgari doğum ve ebeveyn izni haklarının süre ve ücret üzerinden geliştirilmesi konusundaki son gelişmelerin, ülkemizde de yeniden değerlendirilmesi ve bu hususta yapılan düzenlemelerin daha bağlayıcı olması ve uygulanabilirliğinin sağlanması gerektiği kanısına varılmıştır. Öte yandan, yüksek vasıflı kadınlar için ücretlerdeki azalma ve mesleki ayrımcılığın artması, uzun süreli ebeveynlik izinlerinin olası sonuçları arasında gözükmektedir.

Yüksek vasıflı ve profesyonel işlerde çalışan kadınlar daha az ebeveyn izin kullanmaktadır. Çünkü rutin idari işlerde çalışan veya mavi yakalı olarak çalışan kadınlara göre gelir düzeyinin yüksek olması nedeniyle izin kullanımında gelir kaybı daha yüksek olacaktır. Birçok AB ülkesinde ebeveyn izinlerinin anne ve baba arasında

kullanımda zorunlu sürelerin varlığı babaları bu konuda cesaretlendirmekte ve kadın çalışanın yükünü hafifletmektedir. Ülkemizde de ebeveyn izni süresinde kadın ve erkek çalışanların kullanımı zorunlu günler getirmek ve bunun uygulanışını denetlemek iyi bir adım olacaktır. Ebeveyn izinleri her ne kadar gerek ülkemizde gerek AB ülkelerinde birtakım düzenlemelere tabi tutulsa da bu düzenlemeler, devlet tarafından yeterli düzeyde destek sağlanmadığı sürece kadın çalışanlar için sürelerin artması sadece kadın çalışanları işverenlerinin tercih etmemesi için bir bahane olarak sunulacaktır. İşveren, devlet tarafından yeterli desteği almadığı ve kendi kazanç kaybını minimize edecek bir uygulama olmadığında ilk işe alım aşamasından itibaren kadın çalışana bir bariyer koyacaktır. Halbuki devletlerin yapması gereken önce kadının işe alımını kolaylaştırıcı, erkeklere benzer seviyeye getirici pozitif uygulamalar yapmak olmalıdır.

Daha sonra ebeveyn iznini anne ve baba arasında dönüşümlü olarak eşit veya yakın sürelerle alımını kolaylaştırıp bu konuyu kanunlarla daha denetlenebilir şekilde düzenlemelidir. Çünkü önemli olan bu izin sürelerinin uzunluğunun yanı sıra bu izinlerin ebeveynler tarafından gerçekten tercih edilebilir düzeye getirilmesidir. Günümüz dünyasında ne yazık ki geçim nedeniyle tek bir ebeveynin çalışması yeterli olmayabilir. Bu nedenler sürdürülebilir düzenin gelecekteki nüfus politikalarını iyi bir şekilde planlamak isteyen devletlerin ebeveyn izni konusunda gerekli pozitif düzenlemeleri yapması ve ebeveynlerin ebeveyn oldukları için karşılaşacakları yüksek maliyet ve zorlukları uygun düzeye getirmelidir. Aksi takdirde ebeveynler çocuk sahibi olmak için işlerinin ve refah düzeyinin bozulmasını göze almak istemeyecek ve bu da uzun vadede ülkelerin nüfus artışını önemli ölçüde etkileyecektir.



KAYNAKÇA

KİTAPLAR

KUL PARLAK Nurgün, *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş- Yaşam Dengesi*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 1. Baskı, 2016

SOYSAL Mümtaz, *100 Soruda Anayasanın Anlamı*, 11.baskı, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1997

SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, Beta Basım, 12. Baskı, 2016, İstanbul

MAKALELER

AKGÜNDÜZ Yusuf Emre, PLANTENGA Janneke, “Labour market effects of parental leave in Europe”, *Cambridge Journal of Economics*, 2013

ALTENDORFER TAUFER Alexandra, WEBSTER Fiona, ROSSEAU Stephanie, “Austria Introduces the Right to Unpaid Paternity Leave”, *Mercer*, 2019, s.1, <https://www.mercer.com/our-thinking/law-and-policy-group/austria-introduces-the-right-to-unpaid-paternity-leave.html>

ARIYANI Dewi, “Paternity Leave (Cuti Ayah): Apa, Bagaimana, dan Untuk Apa?”, *YIN YANG*. Vol. 12 No. 2, 2017

AYDIN Ufuk, DEMİRKAYA Seher, “Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, *İş ve Hayat*, 2017; 3(6)

BAJPAJ Preamble, “The 5 Largest Economies In The World And Their Growth In 2020”, <https://www.nasdaq.com/articles/the-5-largest-economies-in-the-world-and-their-growth-in-2020-2020-01-22>

BAKIRCI Kadriye, “Hangi Çalışma Hukuku: Aile Dostu mu Kadın Dostu mu?”, İstanbul, 2014, <https://research.sabanciuniv.edu/24929/1/BaskaBirAileMumkunMu.pdf#page=112>

BAŞKAN Ş. Esra, “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretli İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Sayı:2, Aralık 2016, <https://www.jurix.com.tr/article/12640>

BAYBORA Dilek, “Türkiye’de İşte Aile Haklarına Bakış (Son Yapılan Değişikliklerle)”, *Journal of Business Research Turk*, 2017, <https://www.isarder.org>

BELLE Janna Van, “Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union”, https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html

CASADEMUNT Ana M. Lucia, CABRERA Antonia M. Garcia, ANGULO Laura Padilla, MOLINA Deybbi Cuellar, “Returning to Work after Childbirth in Europe: Well-Being, Work-Life Balance, and the Interplay of Supervisor Support”, *Front Psychol*, Volume.9, 2018, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5808277/>

CENDEL Tankut, “6663 Sayılı Yasa’yla İş Kanunu’na Getirilen Değişiklikler- Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi”, *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, Sayı:35, İstanbul, 2016

CHIEREGATO Elisa, “A Work-Life Balance For All? Assessing The Inclusiveness Of Eu Directive 2019/1158”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 36, Issue I (2020)

CHUNG Heejung, HORST Mariska van der, “Women’s Employment Patterns After Childbirth and The Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking”, *University Of Kent*, UK, Volume: 71 issue: 1, 2018, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726717713828>

ÇAYLI Nalan İlke, <https://www.paradurumu.com/kose-yazisi/anne-adaylari-ve-yeni-anneler-icin-dogum-izni-haklari/2757>

DREW Eileen, “Parental Leave in Council of Europe Member States”, *Council of Europe, Strasbourg, CDEG (2004) 14 Final*, 2005, <http://www.coe.int/equality>

ELNUR Ahmet, “Refah Rejimleri Bağlamında Babalık Yönelimli Aile Politikaları”, *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, Sayı II (1) 48-66 Araştırma Makalesi, 2019

EKİN Ali, KAYIRGAN Hasan, “Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Özel S., 2014

ERKMEN TAŞKENT Özlem, “Doğum İzinleri: Ücretli Ebeveyn İzni’nde Türkiye Sınıfta Kaldı”, 2018, <http://www.dokuz8haber.net/emekdunyasi/dogum-izinleri-ucretli-ebeveyn-izninde-turkiye-sinifta-kaldi/>

EFILW, “Parental Leave in European Companies, Establishment Survey on Working Time 2004-2005”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Dublin, 2007

FISCHALLER Raphaela, “Paternity Leave in Austria”, *GRIN*, Munich, 2019, s.4, <https://www.grin.com/document/471274>

GÖKÇEOĞLU BALCI Şebnem, “Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları”, *Çalışma ve Toplum*, 2017/3

GÖKDEMİREL Sevgi, BOZKURT Gülçin, GÖKÇAY Gülbin, BULUT Ayşe, “Çalışan Annelerin Emzirme Sürecinde Yaşadıkları: Niteliksel Bir Çalışma”, *Çocuk Dergisi* 8(4), İstanbul, 2009, s.222,228

GÜLER Şerefettin, “Kullanılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Sayı:8, Ağustos 2017, s.101-116

HEKİMLER Alpay, “Avrupa Birliği’nin Aile ve İş Yaşamının Uyumsallaştırılması Konusunda Ebeveyn İznine Yönelik Yeni Direktifi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 25-26, İstanbul, 2012

HÜSEYİNLİ Namık, “İş Hukuku Kapsamında Uygulamada Ebeveyn İzni ve Kadın İşgücü Üzerine Etkileri”, 13. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi Yönetim Bilimleri Çalıştayı Bildiriler Kitabı, *Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı*, 2006

HÜSEYİNLİ Namık, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 23, Sayı 1, Yıl 2015, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/262886>

ILO, “Maternity and paternity at work: Law and practice across the world”, Cenevre, 2014

ILO, “Geleceğin Korunması: Annelik, Babalık ve Çalışma”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf

İŞİĞİÇOK Özlem, “İstihdamda Eşitlik Politikası Kapsamında Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Mecmuası*, Cilt 55, Sayı 1, 2005

İNCİROĞLU Lütfi, “Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?”, *İSGHD*, Cilt:13, Sayı:49, 2016

İYİDOĞAN PENCERECİ Esra, “Ülkeler Arası Doğum İzni Karşılaştırması”, 2018, Dublin, http://www.gocmenanneler.com/genel/dogum_izni_karsilastirmasi.html

JANTA Barbara, STEWART Katherine, “Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union Assessment of Current Provision”, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018

HAAS Linda, HWANG C. Philip, “Workplace Support and European Fathers’ Use of State Policies Promoting Shared Childcare”, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13668803.2018.1556204>, *Community, Work & Family*, Volume 22, Issue 1, 2019

JD Zimmer, Scott, “Paternity leave”, *Salem Press Encyclopedia*, 2018, s.3, <http://0212uscm1.y.http.eds.a.ebscohost.com.proxy.uludag.deep-knowledge.net/eds/detail/detail?vid=3&sid=cdd5554a-8068-4f81-8e51-9113b470b5e8%40sessionmgr4006&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=113931197&db=ers>

LAPPEGÅRD Duvander Trude, ANNDERSSON, “Family Policy and Fertility: Fathers’ and Mother’s Use of Parental Leave and Continued Childbearing in Norway and Sweden”, *Stockholm University Research Reports in Demography* 2008:6

KAPLAN Selgin Zırhlı, “Bizde Doğum İzni, İsveç’te Ebeveyn İzni”, *Petrol-Is Kadin Dergisi*, Sayı 37, Aralık, 2010

KÖSEOĞLU Ali Cengiz, “Türk İş Hukukunda Analık”, *İş ve Hayat*, 2(4), 2017

KUL PARLAK Nurgün, “Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni”, *Bilgi* (32), 2016 Yaz

Margarita LEON, MILLNS Susan , Parental, Maternity and Paternity Leave: European Legal Constructions of Unpaid Care Giving Special Issue: Legal Constructions of Unpaid Caregiving, *Northern Ireland Legal Quarterly*, Volume 58, No 1, 2007

O'DONNELL Riia, "What is a Paternity Leave Policy? (And Should My Business Have One?)" <https://www.zenefits.com/workest/what-is-a-paternity-leave-policy/>

ÖZDEMİR Cumhuri Sinan, "İşçi ve Memurların Doğum, Analık ve Süt İzni", *Vergi Dünyası Dergisi*, 2018

ÖZEL Kayhan, "Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011/1, Sayı:28, s.325-330

RAY Rebecca "A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries", Center for Economic and Policy Research, Washington, 2009

REICH Nora, Fathers' Childcare: The Differences Between Participation and Amount of Time, *Journal of Family and Economic Issues*, Hamburg, January 2012

ROBILA Mihaela, "Family Policies in Eastern Europe: A Focus on Parental Leave", Family Studies, Queens College, City University of New York, 2012

SCHMIDT Eva-Maria, SCHMIDT Andrea E., "International Review of Leave Policies and Research: Austria", April, 2019, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/Austria_2019_0824.pdf

STANCEA Isabela, "Theoretical Aspects of the Employees' Right to Unpaid Leave", *AGORA International Journal of Juridical Sciences*, No 2, 2013

SUMBAŞ Ahu, "Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni", *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2018

ŠT'ASTNÁ Anna, SOBTKA Tomáš, "Changing Parental Leave and Shifts in Second and Third-Birth Rates in Austria", *Vienna Institute of Demography (VID)*, Austrian Academy of Sciences, 2009

PLANTENGA Janneke, REMERY Chantal, HELMING Petra, "Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries", 2005

PLANTENGA Janneke, REMERY Chantal "Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality, A Comparative Review of 30 European Countries", *European Commission*, Manuscript Completed in November 2009

TUAÇ Pelin, "Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar-6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:32, Sayı:1, 2017

UĞUR Suat, YİĞİT Yusuf, "İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı", *Trakya Üniversitesi İİBF E-Dergi*, Haziran 2017, Cilt 6, Sayı 1

UĞUR Suat, UĞUR Ömer, “İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.22, S.3, 2017

ULUSOY Tülay, “Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu’nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2017/2

ULUTAŞ ÜNLÜTÜRK Çağla, “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”, Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 70, No.3, 2015

ÜRÜN Şeyda, “10 Soruda Doğum İzni, Süt İzni ve Analık Ödeneği”, *Hukuki Gündem*, 2015, <https://hukukigundem.wordpress.com/2015/02/06/10-soruda-dogum-izni-sut-izni-ve-analik-odeneği/>

YALÇIN Ferda, “Türk Medeni Kanunu’nda Evlat Edinme Hükümleri”, 2013, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1633.htm

YATAR Bedriye İlkay, “Çalışma Hayatında Kadın: Uluslararası ve Ulusal Mevzuat”, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Temmuz- Ağustos- Eylül, 2015, <https://www.ttb.org.tr/dergi/index.php/msg/article/viewFile/537/514>

YILDIRIM Buğra, ŞAHİN Fatih, “Esping-Andersen’in Refah Devleti Sınıflandırması ve Makro Sosyal Hizmet Uygulamaları Temelinde Türkiye’nin Konumu”, *OPUS, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Yıl:9, Cilt:11, Sayı:18, Haziran 2019

YİĞİT Yusuf, TOPKAYA Selda, “Türk İş Hukuku’nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler”, *Emek ve Toplum*, Cilt:6, Yıl:6, Sayı:14, 2017

Quan FORSYTH Samantha Jean, “Bringing up Baby under the FMLA: How the Federal Unpaid Maternity Leave System in the United States Will Not Carry to Term Notes”, *William & Mary Journal of Women and the Law*, Volume 24, 2017

TEZLER

BÜTÜN Melek, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları, Uzmanlık Tezi, *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü*, Ankara, 2010

JÄÄGER Heleen, What Choice of Equality for Workers with Family Responsibilities? , *Faculty of Law Lund University*, International Human Rights Law and International Labour Rights Master Thesis, Spring 2014

SOUZA Kassia Angelica Sebalho, A Comparative Study of Maternity/Parental Leave Policies in the US, Brazil, and France, *A Thesis Submitted to the Graduate of Faculty of St. Cloud State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in Social Responsibility*, July, 2017

SÖKÜCÜ YORGANCI Fatoş, ASLAN Ergül, “Kadının Çalışma Durumunun Emzirmeye Etkisi”, *İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi 2010, İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Dergisi (2012) Cilt 20- Sayı 1

ŞENER Canan, Sosyo- Ekonomik Politikalar Çerçevesinde “Üç Çocuk” Söylemi ve Çalışan Algısı, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Sosyoloji Bilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2014

TAŞDEMİR Yasemin, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, Marmara Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı*, Doktora Tezi, İstanbul, 2018

TEZCAN AÇIKGÖZ Rana, Maternal Benefits of The Working Women Under EU Law and Comparison with Legal Arrangements and Practices in Turkey, *Marmara Üniversitesi Avrupa Birliği Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010

DIĞER KAYNAKLAR

“Adoption Leave for Mothers”, <https://www.profamilyleave.gov.sg/Pages/AL.aspx>

“Adoption Leave Trends”, <https://www.mercer.com/our-thinking/adoption-leave-trends-infographic.html>

AUMAYR PINTAR Christine, “Progress in Paterniy and Parental Leave For Fathers- Are Baby Steps Enough?”, <https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/blog/progress-in-paternity-and-parental-leave-for-fathers-are-baby-steps-enough>, 2018

“Continuing to Breastfeed When You Return to Work”, <https://maternityaction.org.uk/advice/continuing-to-breastfeed-when-you-return-to-work/>

Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/5/dosya-5-3034.pdf>

<https://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/evlat-edinme>

<https://www.definitions.net/definition/Parent>

“Die zehn wichtigsten Fakten zur Elternzeit”, <https://www.real.de/meine-familie/die-zehn-wichtigsten-fakten-zur-elternzeit/>

<https://www.dovizkurlar.nm-devises.com/isvec-kronu.html>

https://ec.europa.eu/education/study-in-europe/country-profiles/austria_en

“Elternzeit und Elterngeld”, <https://www.elternzeit.de/>

“Elterngeld / Parental Allowance in Germany”, https://www.howtogermany.com/pages/parental_allowance.html

“Emzirme İzninin Toplu Kullanılması Yasal Mıdır?”, <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2579-emzirme-izninin-toplu-kullandirilmesi-yasal-midir/>

“EU Rights to Work-Life Balance”, European Commission, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-rights-work-life-balance_en

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld>

<https://www.howtogermany.com/files/ElterngeldPlus-English-brochure.pdf>

“KEİG Torba Yasayı Değerlendirdi: Kadınlar İçin Daha Çok Esneklik ve Güvencesizlik”, <http://www.keig.org/keig-torba-yasayi-degerlendirdi/>

LAUDAGE Sabine , “Part- Time Work And Family Building in OECD Countries”, CESifo DICE Report 1/2015, http://www.ces-munich.de/ifoHome/facts/DICE/Social-Policy/Family/Work-Family-Balance/Part-time-work-family_dicereport115-db3/fileBinary/Part-time-work-family_dicereport115-db3.pdf,s.46

“Maternity, Paternity, Adoption, Parental & Shared Parental Leave Policy”, 2017/6, www.e-act.org.uk

https://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp

“Parental Leave”, <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1637>

“Parental Leave”, <https://philpapers.org/go.pl?id=BABPL&aid=BABPL.1>

“Parental Leave Systems”, OECD Family Database, 2019, s.3, http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

“Regler för Föräldraledighet”, <https://www.babyhjalp.se/ledighet/>

“Regulation on Part-Time Work After Childbirth and Adoption in Turkey”, <https://turkishlaborlaw.com/news/legal-news/436-regulation-on-part-time-work-after-childbirth-and-adoption-in-turkey>

ROBERTS Andrew, “European Parliament Proposes New Rules For Parents to Juggle Work and Home Commitments”, <https://www.thejournal.ie/meps-european-parliament-flexible-work-commitments-4130018-Jul2018/>

“Statutory Maternity Leave Rights”, <https://elliswhittam.com/blog/statutory-maternity-leave-rights/>

“Son Torba Yasa ve İş Kanunu'yla İŞKUR Kanunu'nda Değişiklik Öngören Yasa Tasarısı Kadın Çalışanlar için Ne Getiriyor?”, http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/torba_yasa_aciklama_KEIG_subat_2016.pdf

“Speech: “Paid parental leave is about creating freedom to define roles” UN Women Goodwill Ambassador Anne Hathaway”, <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/3/speech-anne-hathaway-iwd-2017>

“Svensk Föräldrapenning” (İsveçli Ebeveyn Yardımı), <https://www.norden.org/sv/info-norden/svensk-foraldrapenning>

“The New Regulation: 8 Weeks of Parental Leave Are Exclusively for Fathers”, https://www.advantageaustria.org/dk/oesterreich-in-denmark/news/local/LEGAL_NEWS_Njord_March_2019_en.html

“The 5 Countries With the Best Shared Parental Leave Policies”, <https://theculturetrip.com/europe/sweden/articles/the-5-countries-with-the-best-shared-parental-leave-policies/>

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=EBEVEYN

<https://www.tripsavvy.com/difference-between-scandinavian-and-nordic-1626695>

“Understanding Unpaid Parental Leave”, <https://elliswhittam.com/blog/understanding-unpaid-parental-leave/>

“Unpaid Parental Leave”, <https://www.gov.uk/parental-leave>

“What Paternity Rights Do Employees Have?”, <https://elliswhittam.com/blog/paternity-rights-employees/>

<https://www.definitions.net/definition/Parent>

<https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_1_LO_CODE:R123

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf

<https://www.gov.uk/parental-leave>

<https://www.researchgate.net/publication/280096161>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140530-7-1.pdf>

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/hastalik_ve_analik/analik_hali

<https://elliswhittam.com/blog/statutory-maternity-leave-rights/>

<https://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/evlat-edinme>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1252&langId=en&reviewId=66>

4857 sayılı Türk İş Kanunu

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

8 Kasım 2016 tarihinde 29882 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik

10.02.2016 tarih ve 29620 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 6663 sayılı Gelir Vergisi ve Diğer Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun