

Uluslararası Düzenlemeler Işığında Babanın Ebeveyn İzni: İspanyol Hukuku ve Türk Hukuku Bakımından Karşılaştırmalı Bir İnceleme^(*),^(**)

Fathers' Parental Leave in the Light of International Regulations:
A Comparative Analysis of Spanish Law and Turkish Law

Arş. Gör. **Burcu EZER**^(***)

Öz

Ailevi sorumlulukların anne yerine her iki ebeveyn tarafından üstlenilmesi gerektiğine yönelik gelişmeler, ebeveyn izinlerinin uluslararası alanda yeniden şekillenmesine neden olmuştur. Günümüzde çocuk bakım sorumluluğuna ilişkin politikaların sadece kadın üzerinden yürütülmesinin faydadan çok zarara sebep olduğu çeşitli biçimlerde ortaya koyulmuştur. Bu sebeple yakın süreçte erkek ebeveynleri hedef alan çok sayıda ebeveyn izni kabul edilmiş; ayrıca, erkeklerin bu izinlere başvurmasını teşvik edecek düzenlemeler oluşturulmuştur. Henüz gelişimini tamamlamayan bu süreç, hemen hemen her ülkede toplum yapısına uygun olarak farklı şekillerde ele alınmaktadır. İspanyol Hukukunda erkek ebeveynlerin çocuk bakımı sorumluluğuna katılımına yönelik bu süreç, ücretli babalık izninin düzenlenmesiyle hız kazanmıştır. Her ne kadar Türk Hukukunda doğrudan erkek ebeveyni hedef alan ve bakım sorumluluğunda kendisine aktif bir rol yükleyen ebeveyn izinlerine rastlanmasa da, bu yönde olumlu sayılabilecek gelişmelerin varlığından söz etmek mümkündür.

Anahtar Kelimeler

Ailevi Sorumluluk, Cinsiyet Eşitliği, Ebeveyn İzni, Babalık İzni, Babalık Kotası.

Abstract

Advances that family responsibilities should be undertaken by both parents instead of mothers have led to the reshaping of parental leave policies internationally. Nowadays, it has been shown in various ways that the policies on child care responsibility that carried out only through women may cause harm rather than benefit. For this reason, a large number of parental leaves targeting male parents were recently adopted; furthermore, regulations have been applied to encourage men to apply for these leaves. This process, has not yet completed its development, is handled in

(*) Bu makale, Yükseköğretim Kurulu'nun yurt dışı araştırma bursu ile Universitat de Valencia'da (İspanya) ziyaretçi araştırmacı olarak bulunulan süre zarfında kaleme alınmış ve bu sebeple örnek ülke olarak İspanya seçilmiştir.

(**) Makalenin editörlüğe gönderildiği tarih: 02.09.2019. Birinci hakeme sevk tarihi: 02.09.2019. Raporun birinci hakemden dönüş tarihi: 03.09.2019. İkinci hakeme sevk tarihi: 02.09.2019. Raporun ikinci hakemden dönüş tarihi: 09.09.2019.

(***) Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı,
E-posta: burcuezer@anadolu.edu.tr,
Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0003-4376-656X>.



different ways in almost every country in accordance with its social structure. In Spanish law, process of participation of fathers in childcare responsibility has been accelerated by entitled paid paternity leave. Even though there is no parental leave in Turkish Law that directly targets the fathers and assumes them an active role in care responsibility, it is possible to talk about the positive developments in this respect.

Keywords

Family Responsibility, Gender Equality, Parental Leave, Paternity Leave, Daddy Quotas.

GİRİŞ

Günümüzde ebeveynliğe dayanan izin hakkı, sosyal koruma ve aile politikaları ekseninde dünya genelinde temel bir hak olarak kabul görmektedir. 19. yüzyılla birlikte yoğun bir biçimde hukuki düzenlemelere konu olan bu izin türü, önceleri sadece kadınları hedef alarak “analık izni” ekseninde düzenlenmiş; sonraları ise “babalık izni”, “ebeveyn izni” gibi geniş bir eksene yayılmıştır. Başlangıçta doğuma dayalı sınırlı bir koruma sağlayan ve doğum yapan çalışan anneyi doğumdan önceki ve/veya sonraki evrede sınırlı bir süreyle koruyan bu izinlerin kapsamı zamanla genişlemiş; çocuk bakımı, evlat edinme, engelli veya hasta çocuk bakımı gibi ebeveynlikten kaynaklanan geniş bir izin ağı oluşturulmuştur. Ayrıca ebeveynlere çalışma şekli ve zamanı konusunda söz söyleme hakkı tanınarak ebeveynlik sebebiyle esnek çalışma şekilleri düzenlenmiştir.¹ Bu süreçler her ülkede aynı zamanda gerçekleşmese de, varılan sonuç ve ebeveynlere tanınan imkânlar genellikle birbirine benzer olmuştur.

Ebeveynlik hali oldukça uzun bir süre sadece anne üzerinden ele alındığı için erkek ebeveynin bu süreç içerisinde değerlendirilmesi ve çalışma hayatına ilişkin hukuki düzenlemelere konu edilmesi nispeten yenidir. Bu çalışma ile ebeveynlikten kaynaklanan izinlerin babaya ilişkin boyutlarını ele almak amaçlanmaktadır. Bu sebeple, çalışma ve aile hayatının uyumlu hale getirilmesindeki politika değişikliklerini anlayabilmek için öncelikle geçmişten bugüne yaşanan gelişmelere kısaca değinmek yerinde olacaktır.

Tarihsel süreç boyunca çoğunlukla ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu olan kadının, çalışma hayatına girmesi ve işgücüne katılım oranının artması ile birlikte ebeveynliğin çalışma yaşamındaki ilk etkileri ortaya çıkmaya başlamıştır. Zaman içerisinde analık nedeniyle çalışma yaşamından kısmen ya da tamamen ayrılmak zorunda kalan kadın çalışanlara yönelik çeşitli düzenle-

¹ Çalışma hayatına ilişkin aile dostu bu düzenlemeler arasında esnek çalışma modeli, yoğunlaştırılmış çalışma (denkleştirme çalışması), uzaktan çalışma, tele çalışma ve vardiya değişikliği gibi uygulamalar sayılabilir. S. Belope-Nguema/J. A. Fernández-Cornejo/L. Escot/E. del Pozo-García Why Spanish Fathers do not Request the Reconciliation Measures Available in Their Companies?, *Social Politics*, 2018, 25(2), s.204.

melere başvurulmuş; bu düzenlemelerle analık sebebiyle kadın çalışanların karşılaşılabileceği olumsuzluklar giderilmeye çalışılmıştır.

Aile dostu politikalar olarak adlandırılan bu düzenlemeleri; ebeveynlerin ve çocuğun çıkarlarına odaklanmak ve iş hayatına esneklik getirmek suretiyle iş ve aile hayatını uzlaştıran; işgücüne katılımını arttırarak kadını ekonomik anlamda güçlendirmeyi hedefleyen politikalar olarak tanımlamak mümkündür.² Analık izni, babalık izni, ebeveyn izni, süt izni, esnek çalışma gibi çocuk bakımına ilişkin her türlü izinler; bu izin süreleri boyunca iş güvencesi ve ayrımcılık yasası, ebeveynlerin izin dönemi gelir kaybını gidermeye yönelik ödemeler, ebeveynlere sağlanan bakım ödenekleri; çocuk ve anneye yönelik sağlık hizmetleri, anneye risksiz çalışma ortamı tesis etme gibi hususlar aile dostu politikalara örnek olarak gösterilebilir.³

Zamanla aile dostu politikaların tamamının kadınların iş hayatındaki devamlılıkları bakımından olumlu bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmıştır. Analık sebebiyle kadınlara tanınan haklarda artış gözlenmiş; nispeten yetersiz olan analık izin sürelerinin uzatılması, kısa vadede kadın çalışan lehine görünürken uzun vadede tam tersi bir etki göstermiştir. Bu düzenlemeler bir yandan anne ve çocuğun sağlığının korunmasına hizmet ederken, diğer yandan kadın çalışanların kariyerini olumsuz yönde etkilemiş ve ekonomik bağımsızlıklarına gölge düşürmeye başlamıştır.⁴ Diğer bir söyleyişle, aile hayatının sürdürülebilirliği adına “ödül” olarak getirilen bu düzenlemeler, çalışma hayatında kadın için birer “ceza”ya dönüşmüş ve cinsiyet eşitsizliğini arttıran sebepler arasında yer almıştır.⁵

Uzun izin süreleri nedeniyle iş hayatından bir süre uzak kalan kadınların işe alınmaları veya çalışma hayatında teşvik edilmeleri güçleşmiştir.⁶ Her ne kadar kadınlar yasal haklarını kullansalar da, uygulamada ebeveynlik nedeniyle iş hayatından uzun süre ücretli olarak uzak kalmanın karşılığı, kadınlara yönelik

² S. Jayasekaran/I. Kämpfer/C. Kip/B. Knaak, *Business and Family-Friendly Policies: An Evidence Brief*, New York, UNICEF, 2019, <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Business-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, E.T.: 24.08.2019; D. Chopra/M. Krishnan, *Linking Family-Friendly Policies to Women's Economic Empowerment*, New York, UNICEF, 2019, <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Gender-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, E.T.: 24.08.2019.

³ Jayasekaran vd., 2019, a.g.e., s.2-3; Chopra/Krishnan, 2019, a.g.e., s.1-3.

⁴ Jayasekaran vd., 2019, a.g.e., s.4.

⁵ “Paid Parental Leave, Including Mandatory Paternity Leave”, *Human Development Report 2015: Work for Human Development*, (Ed: S. Jahan), New York, United Nations Development Programme, 2015, s.123, http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf, E.T.: 24.08.2019. (Paid Parental..., 2015); Chopra/Krishnan, 2019, a.g.e., s.3.

⁶ Chopra/Krishnan, 2019, a.g.e., s.5.

ayrımcı uygulamalar olmuştur. Bu ayrımcı uygulamalara işe alım sırasında çalışandan belirli bir süre hamile kalmama taahhüdü alma, çalışanın hamilelik testine tabi tutma, ebeveyn iznine başvuran kadınlara yeniden işe başladıklarında mobbing uygulama, çalışanın işini/işyerini değiştirme, kariyerinin ilerlemesine engel olma, izin dönüşü çalışanın işine son verme gibi haller örnek verilebilir. Tüm bu sebepler işverenlerin kadın istihdamı yerine erkek istihdamına yönelmesine sebep olmuş; pozitif ayrımcılık düşüncesiyle getirilen analık eksenli uygulamalar cinsiyet eşitsizliğine hizmet eder hale gelmiştir.

Açıklanan hususlar doğrultusunda, aile ve çalışma hayatının uzlaştırılmasının sadece “anne” üzerinden üretilen politikalarla gerçekleştirilemeyeceği ortaya çıkmıştır. Bu tür uygulamaların sürdürülmesi halinde, aile hayatının devamlılığı uğruna kadının çalışma hayatının göz ardı edileceği anlaşılmıştır. Böylelikle, aile ve çalışma hayatı arasında denge kurarken aynı zamanda cinsiyet eşitliğini de gözeten yeni politikalara ihtiyaç duyulmuş; hem kadın hem de erkek ebeveyni özne olarak kabul eden düzenlemelere odaklanılmıştır.

Diğer taraftan, iş hayatına ilişkin etkilerinden bağımsız olarak, cinsiyet rollerine ilişkin toplumun çeşitli birimlerinde kırılmalar ortaya çıkmış; iş paylaşımı ve ailevi sorumluluklara bakış açısı hızlı bir değişim göstermiştir. Kadınların toplum içinde daha güçlü bir konuma erişmeleri ve kadınla erkeğin evle ilgili sorumlulukları paylaşmalarıyla birlikte erkeğin baskın rolü değişmeye başlamıştır. Yürütülen cinsiyet eşitliği politikaları aynı zamanda babaların çocuk bakımına dâhil olmasını teşvik edici düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Toplumdaki babalık algısının değişmesi ile birlikte çocuk bakımından sadece kadının değil erkeğin de sorumlu olduğu düşüncesi hızla savunulmaya başlanmış; çalışma hayatında cinsiyet eşitliği yaratmanın yolunun, öncelikle bunu evde sağlamaktan geçtiği düşüncesi önem kazanmıştır.⁷

Bir diğer söyleyişle, hem kadının hem de erkeğin bir işte çalışarak ev idaresinin sorumluluğunu beraber üstlendiği çifte kazançlı aile modeline (*dual-earner family*) geçişin hız kazanmasıyla birlikte, zamanla “iyi bir baba” olmak için evi geçindirme-aile reisi olma (*breadwinner model*) yeterli koşul olmaktan çıkmıştır. Aksine, yeni bir yaklaşım olarak, çocukları ile daha fazla vakit geçiren, çocuklarının gelişiminde ve bakımında aktif bir rol üstlenen, “ilgili baba” olarak adlandırabileceğimiz baba modeli (*involved father*) ön plana çıkmıştır.⁸ Böylelikle geleneksel olarak erkeğin öncelikle ailenin mali yükünü sırtlayan,

⁷ ILO, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, Cenevre, International Labour Office, 2014, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf, E.T.: 21.08.2019.

⁸ Belope-Nguema vd., 2018, *a.g.e.*, s.202, 208.

“eve ekmek getiren” rolü; para kazanan ancak aynı zamanda ev işleri ve çocuk bakımına da katkı sağlayan ilgili baba olarak ifade edilen ideal baba figürüne doğru evrimleşmeye başlamıştır.⁹

Çalışma hayatındaki ebeveynlerin sorumluluğuna yönelik politikalar o zamana değin anne üzerinden üretildiği için, hukuki düzenlemelerin eksikliği nedeniyle çalışma ve aile hayatında çatışma yaşayan çalışan babaların sayısında gün geçtikçe artış gözlenmiştir.¹⁰ Tüm bu yaşanan gelişmeler doğrultusunda, “çalışan baba” profili ile “ilgili baba” profilinin çalışma yaşamında ortak bir paydada buluşturulması ve çalışan babaların çalışma yaşamına yönelik durumlarının yeniden düzenlenmesi bir zorunluluk halini almıştır.

1970’lerden itibaren erkek ebeveynler ve babalık kurumu, aile politikalarının öznelerinden biri haline gelmiştir. Her ülkede farklı şekillerde düzenlense de, esas itibarıyla erkeklere çocuk bakımı konusunda birincil düzeyde sorumluluk yükleyen düzenlemeler hız kazanmıştır. Bu düzenlemelere erkeklerin çocuk bakımını kadınlarla aynı düzeyde üstlenmesinin ve çalışma hayatından kadınlara aynı sürede uzak kalmasının cinsiyet rolleri arasındaki farklılığı ortadan kaldıracığı görüşü hakim olmuştur.¹¹ Bunun sonucunda çocuk bakımı nedeniyle kısmi veya tam süreli olarak iş hayatına ara verme, mali destek ve hizmet alma gibi anneye tanınan olanakların aynısı veya muadili babaya da tanınmaya başlanmıştır.

Örneğin analık izninin bir kısmının babaya transfer edilebilmesi ve bu iznin anne yerine baba tarafından kullanılması, bu amaçla getirilen düzenlemelerden olmuştur. Böylelikle erkeklere, ebeveynlik nedeniyle ortaya çıkması muhtemel riskleri anneye birlikte paylaşma olanağı tanınmıştır. Sözü edilen ebeveynlik risklerini bertaraf etmeye yönelik en önemli düzenleme ise, erkekler için öngörülen babalık ve ebeveyn izinleri olmuştur.¹² Önce İskandinav ülkelerinde, ar-

⁹ *Involved father* terimi tarihsel süreçte ilk olarak Batılı, beyaz, orta sınıf erkeği nitelerek için kullanılmıştır. Günümüzde ise erkeğin geçmişe kıyasla baba ve eş olmaktan gelen sorumluluklarını daha fazla üstlendiği yeni bir baba profilini tanımlamak için kullanılmaktadır. J. Ladge/B. K. Humbert/J. McNett, *The Other Half: Views of Fatherhood in the Organization, Research Perspectives on Work and the Transition to Motherhood*, (Ed: C. Spitzmueller ve R. A. Matthews), İsviçre, Springer, 2016, s.269.

¹⁰ Altıncı Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (2015) sonuçları için bkz. Belope-Nguema vd., 2018, a.g.e., s.201 vd.

¹¹ Çalışan kadının ebeveyn izni kullanım oranı ile cinsiyet eşitliği arasında ters orantı, çalışan erkeğin ebeveyn izni kullanım oranı ile cinsiyet eşitliği arasında ise doğru orantı olduğu yönünde bkz. C. Castro-Garcia/M. Pazos-Moran, *Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe, Feminist Economics*, 2015, 22(3), s.3. Aynı yönde ayrıca bkz. Ladge/Humbert/McNett, 2016, a.g.e., s.267; van Belle, 2016, a.g.e., s.11.

¹² UNICEF’in 1995-2015 yılları arasında ilişkin istatistiğine göre, 1995 yılında 182 ülkeden sadece 39’unda erkek ebeveynin başvurabileceği ücretli babalık veya ebeveyn izni mevcutken; 2015 yı-

dından diğer Avrupa ülkeleri olmak üzere çoğu ülkede ve uluslararası düzenlemelerde erkeklerin aile yaşamı ve çalışma yaşamı arasındaki uyumsuzluklarını gidermek ve bu iki alan arasında dengeyi sağlamak adına ebeveyn izinleri devreye sokulmuştur.¹³ Böylelikle erkeklere hem geleneksel aile babası rolünü sürdürme, hem de yeni babalık modelleri uyarınca ortaya çıkan ilgili baba trendini yakalama imkânı tanınmıştır.¹⁴ Bu izinlerle bir yandan analığın kadın istihdamına yönelik olumsuz etkilerini gidermek ve kadını korumak, diğer yandan erkekleri çocuk bakımına dâhil olmaları için teşvik etmek amaçlanmıştır.¹⁵

Belirtmek gerekir ki, kadına ebeveynliği nedeniyle tanınan hakların aynıysa veya benzerinin erkeğe de tanınması, çalışan kadınların yaşadığı sıkıntıları çözüme kavuşturmada yeterli olamamıştır. Bu düzenlemeler pratikte yeterli düzeyde karşılık bulamamıştır. Diğer bir söyleyişle erkekler, çeşitli sebeplerle kendilerine tanınan bu yeni haklara başvurma konusunda, kadınlar kadar “istekli” olmamışlardır. Bu nedenle ülke uygulamalarında erkek ebeveynlerin çocuk bakım sorumluluğuna katılımı için teşvik edici düzenlemeler getirilmiştir. Günümüzde bu teşvik politikalarının çeşitli ülkelerde farklı yöntemlerle sürdürüğü söylenebilir.

Tüm bu açıklanan hususlar ışığında, -henüz gelişimini tamamlamasa da- Türk Hukukunda benzer bir süreçten söz etmek mümkündür. Kadın çalışana önceleri analık hali sebebiyle başta analık izni olmak üzere bazı haklar tanınmış, analık sebebiyle ortaya çıkabilecek eşitsizliklerin önlenmesine yönelik düzenlemeler getirilmiş, kendilerine daha spesifik bir iş güvencesi sağlanmıştır. Yakın zamanda erkek çalışanları iş hayatında da ebeveyn olarak kabul eden düzenlemelerin getirilmeye başlanması ile birlikte, yerel düzenlemelerin uluslararası mevzuata uyumlu hale gelmesine vesile olabilecek önemli adımlar atılmıştır.

İnada bu sayı 192 ülkede 100'e yükselmiştir. Buna göre 192 ülkenin %52'sinde erkek ebeveynlerin kısa veya uzun süreli ancak ücretli ebeveyn izni mevcuttur. A. Earle/J. Heymann, *Paid Parental Leave and Family-Friendly Policies: An Evidence Brief*, New York, UNICEF, 2019, <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Parental-Leave-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, E.T.: 24.08.2019.

¹³ Çocuk bakımını ve bu sebeple alınacak izinleri annenin alanından çıkarıp ebeveynler arasında paylaşımına sunan ilk düzenlemeler 1974'te İsveç'te, ardından 1978'de Norveç'te kabul edilmiştir. Ebeveyn izinlerinin İskandinav ülkelerinde uygulanma süreci ile ilgili olarak bkz. Nordic Council of Ministers, *Shared and Paid Parental Leave: The Nordic Gender Effect at Work*, 2018, s.7 vd. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1240186/FULLTEXT01.pdf>, E.T.: 20.08.2019.

¹⁴ R. J. Petts/C. Knoester, Paternity Leave and Parental Relationships: Variations by Gender and Mothers' Work Statuses. *Journal of Marriage and Family*, 81 (2), 2019, s.468-469.

¹⁵ A. Escobedo/L. Flaquer/L. Navarro-Varas, The Social Politics of Fatherhood in Spain and France: A Comparative Analysis of Parental Leave and Shared Residence, *Ethnologie Française*, 2012, 1(42), s.119.

2016 yılında 6663 sayılı Kanunla¹⁶ 4857 sayılı İş Kanununa eklenen düzenlemelerle erkek çalışanlara ebeveynlik sebebiyle kısmi çalışmaya geçme; evlat edinme haliyle sınırlı olmak üzere, annenin yerine analık izni kullanma ve (tam veya kısmi zamanlı) ücretsiz izinden yararlanma olanakları getirilmiştir. Bu değişiklikler Türk İş Hukuku mevzuatında erkek çalışana ebeveyn olması nedeniyle tanınan ilk önemli düzenlemeler olarak kabul edilebilir. Ancak uluslararası düzenlemeler ve diğer ülke mevzuatlarıyla karşılaştırıldığında, Türkiye’de ebeveyn izinleri bakımından babanın etkin bir rol üstlendiğinden söz etmek güçtür. Ülkemizde sadece babaların kullanımına özgülenen bir babalık izni olmadığı gibi babaların tam anlamıyla ücretli veya ücretsiz ebeveyn izni de bulunmamaktadır. Bu sebeplerle, erkeklere ebeveynlikleri sebebiyle bazı izinler tanıyan bu değişiklikleri sadece bir başlangıç olarak kabul etmek gerekir.

Bu çalışma, uluslararası mevzuatla uyum sağlanması adına Türk Hukukunda düzenlenmesi elzem görülen erkek ebeveyn izinlerini açıklamak; bu izinlerin gerek diğer ülkelerdeki gerekse uluslararası alandaki uygulamasını ortaya koymak; sosyo-kültürel ve ekonomik benzerlikler sebebiyle örnek ülke olarak seçilen İspanya ile Türkiye arasındaki ebeveyn izinlerine dayalı benzerlik ve farklılıkları ortaya koymak; önümüzdeki süreçte mevzuatımızda düzenlenebilecek erkek ebeveyn izinleri konusuna yeni bir bakış açısı yaratmak amacıyla kaleme alınmıştır.

Bu amaçla çalışmanın ilk kısmında, uluslararası düzenlemeler ışığında ebeveyn izinlerinin tarihsel süreç içerisindeki gelişimini anlatmak, ülke örneklerinin de katkısıyla bu izinleri tanımlamak ve konuya ilişkin kavram karmaşasını açıklığa kavuşturmak amaçlanmıştır. Devamla, örnek ülke olarak seçilen İspanya’daki ebeveyn izinlerini gerek teorik gerekse pratik yönüyle ele almak; son olarak açıklanan tüm hususları Türk Hukuku bakımından değerlendirmek ve yerel mevzuata yeni bir perspektif sunmak amaçlanmıştır.

1. ULUSLARARASI MEVZUAT UYARINCA EBEVEYN İZİNLERİ VE İZİN TÜRLERİ

A. Uluslararası Mevzuat Uyarınca Ebeveyn İzinleri

a. Genel Olarak

Ebeveyn izinlerini tanımlamadan önce bu izinlerin uluslararası mevzuattaki tarihsel sürecine de kısaca değinmek gerekir. Örneğin Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği (AB) gibi örgütlerce ebeveyn izinleri

¹⁶ RG, T.10.02.2016, S.29620.



özel olarak ele alınmıştır. Bu uluslararası oluşumlar, özellikle kadın istihdamını teşvik etmek, çocuk gelişimi ve çocuk sağlığı konusunda bilinç yaratmak için aile politikalarına ilişkin rapor ve yayımlarını son yıllarda arttırmışlardır.

Türkiye'nin de kurucu üyesi olduğu OECD; mali istikrarı sürdürme ve dünya ekonomisinin gelişimine katkıda bulunma, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve istihdam bakımından üye ülkeler arasında bir standart oluşturma gibi sebeplerle kuruluşundan itibaren ebeveyn izinlerine ayrı bir önem vermiştir.¹⁷ OECD belgelerinde ebeveyn izinleri analık izni, babalık izni, ebeveyn izni ve evde bakım izni olmak üzere dört temel ayrıma tabi tutulmaktadır.¹⁸ Bugün ABD hariç OECD ülkelerinin tamamında kadınlara en az 12 haftalık ücretli analık izni tanınmıştır.¹⁹ Üye ülkelerin yarısından fazlasında ücretli babalık izni düzenlemesi bulunmakta; üçte ikisinde ise her iki ebeveyn tarafından kullanılabilen ücretli ebeveyn izni yer almaktadır.²⁰

Ebeveyn izinlerin düzenlendiği diğer düzenlemelere Avrupa Konseyi (AK) mevzuatında rastlamak mümkündür. Örneğin revize edilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda analık korumasının yanı sıra ebeveynlerin çocuk bakımından birlikte sorumluluğu düzenlenmiştir. Analık korumasına ilişkin düzenlemede üye devletler, devlet kaynakları veya sosyal güvenlik sistemi ile finanse edilen ücretli bir analık izni ve anneye elverişli bir çalışma ortamının sağlanmasından; anneye ebeveynliği nedeniyle yöneltilebilecek ayrımcılığın önlenmesinden ve izin süresi boyunca kendisine iş güvencesi sağlanmasından sorumlu tutulmuşlardır (m.8). Çocuk bakım sorumluluğu ise özel bir madde ile düzenlenmiş; üye devletler, ailevi sorumluluğa sahip kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini yaratmaya yönelik tedbirlerin alınmasından sorumlu tutulmuşlardır (m.27). Bu kapsamda üye devletlere, analık izni sonrasında çocuk bakımının üstlenileceği ve her iki ebeveynin kullanabileceği bir ebeveyn izni sağlama yükümlülüğü getirilmiştir (m.27/2). AK Bakanlar Kurulu tavsiye kararlarında da Sosyal Şart'ta yer alan hususlara değinilmiş; fırsat eşitliğinin gerçekleştirilmesi adına, Konsey üyesi devletlere iş güvencesi ile donatılan, esnek bir biçimde düzenlenen ve her iki ebeveyne tanınan ebeveyn izni düzenleme yükümlülüğü getirilmiştir.²¹

¹⁷ Ayrıca bkz. OECD Family Database, *PF2.5.: Trends in Parental Leave Policies Since 1970*, 2017, s.1 vd. http://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf, E.T.: 19.08.2019.

¹⁸ OECD Family Database, *PF2.1.: Parental Leave Systems*, 2019, s.1. https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf, E.T.: 19.08.2019.

¹⁹ OECD Policy Brief, *Parental Leave: Where are the Fathers?*, 2016, s.1. <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>, E.T.: 19.08.2019.

²⁰ OECD Policy Brief, 2016, a.g.e., s.1.

²¹ Rec (1996) 14 ve Rec (1996) 5 sayılı tavsiye kararları için bkz. Drew, 2005, a.g.e., s.12.

Cinsiyet eşitliğini her alanda sağlamayı hedef edinen ve bu amaçla düzenlemeler öngören bir diğer örgüt BM'dir. Örgüt'ün Sürdürülebilir Kalkınma 2030 gündemindeki hedeflerden biri cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi ve kadınların güçlendirilmesine yöneliktir. Bu kapsamdaki en önemli düzenlemeler bilindiği üzere Uluslararası Çalışma Örgütü kapsamında yapılmaktadır. Ancak ILO'nun yanı sıra BM çatısı altındaki diğer örgütlerce de aile dostu politikaların yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

BM'nin temel insan hakları sözleşmelerinden biri olan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinde (CEDAW),²² taraf devletlere analık hali nedeniyle kadınların karşılaşılabileceği ayrımcılık hallerini önlenme yükümlülüğü getirilmiş; bu kapsamda özellikle çocuk bakımına ilişkin organizasyonlar oluşturmak yoluyla ebeveynlerin ailevi yükümlülükleri ile iş hayatına ilişkin sorumluluklarının uyumlaştırılması teşvik edilmiştir.

1995 tarihli Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planında da aile ve çalışma hayatının uyumlaştırılması teşvik edilmiş; bu kapsamda devletlere, ailevi sorumlulukların kadın ve erkeklerce eşit düzeyde paylaşılmasını sağlamak adına iş güvenceli ebeveyn izni ve ebeveyn yardımları düzenleme yükümlülüğü getirilmiştir.²³

BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği tarafından yayımlanan ve 2011 yılında yürürlüğe giren Cinsiyet Eşitliği Politikasında²⁴ ise BM'nin cinsiyet eşitliğini teşvik edici politikasına bir kez daha vurgu yapılmıştır. Bu belgede eşitlik ile kast edilenin hak, fırsat ve sorumluluk eşitliği olduğuna dikkat çekilmiş; fırsat eşitliğinin aynı zamanda çalışma hayatında kariyer fırsatlarından eşit ölçüde yararlanmayı kapsadığı belirtilmiştir.

UNICEF'in de çocuk bakımı ve ebeveyn izinleri konusunda çeşitli yayınları bulunmaktadır. UNICEF tarafından en az 6 aylık ücretli analık izni (mümkün olmaması halinde en az 18 haftalık analık izni ve en az 8 haftalık süt izni) düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir.²⁵ UNICEF belgelerinde ve hedeflerinde göze çarpan en önemli husus, analık izni yerine ebeveyn iznine geçişin teşvik edilmesidir.²⁶ Öyle ki, son zamanlarda yayımlanan UNICEF merkezli rapor ve

²² <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>, E.T.: 31.08.2019.

²³ https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf, E.T.: 31.08.2019.

²⁴ https://www2.ohchr.org/english/issues/women/docs/genderequalitypolicy_september2011.pdf, E.T.: 24.08.2019.

²⁵ Earle/Heymann, 2019, a.g.e., s.12;

²⁶ UNICEF, *Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future*, New York, UNICEF, 2019, s.2. <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>, E.T.: 24.08.2019.

belgelerin ortak noktası, erkek ebeveynlerin çocuk bakım sorumluluğuna dâhil edilmesine yönelik politika değişikliğidir.

Önem düzeyi itibariyle ebeveyn izinlerine ilişkin ILO ve AB mevzuatına ayrıca değinmek yerinde olacaktır.

b. Uluslararası Çalışma Örgütü Mevzuatında Ebeveyn İzinleri

Çalışma yaşamında asgari standartlar sağlama ve çalışanların temel haklarını tesis etmeye yönelik temel bir misyonu olan Uluslararası Çalışma Örgütü, kurulduğu yıldan bu yana kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı ayrımcılık ve eşitsizliklere yönelik önemli düzenlemeler kabul etmiştir. Bir süre öncesine kadar ailevi sorumluluklar ile çalışma hayatı arasında denge kurma çalışmalarının sadece kadın çalışanlar üzerinden gerçekleştirilmeye yönelik düzenlemeler kabul eden ILO, son zamanlarda bu tutumun değiştirilmesine yönelik bazı girişimlerde bulunmuştur.

ILO uygulamasında da ebeveynliğe ve çocuk bakımına ilişkin ilk düzenlemeler analık hali üzerinden yapılmış ancak zamanla çalışma yaşamında tesis edilebilecek eşitlikçi bir ortamın ancak ve ancak erkeklerin de dâhil edileceği bir sistem yardımıyla çözülebileceği anlaşılmıştır. Analık koruması, önemi itibariyle yıllar içinde üç ayrı sözleşmenin (1919 tarih ve 3 sayılı, 1952 tarih ve 103 sayılı, 2000 tarih ve 183 sayılı Analık Koruması Sözleşmeleri) konusu olmuştur.²⁷ Bu düzenlemeler uyarınca zaman içerisinde önce analık koruması kapsamına alınan kadın çalışanlar genişletilmiş; ardından analık izni başta olmak üzere ebeveynlik nedeni ile kadın çalışanlara tanınan asgari standartlar artırılmıştır.

ILO mevzuatında ebeveynliğe ve çocuk bakımına ilişkin ilk politika değişikliklerini, 1975 tarihli Uluslararası Çalışma Konferansında görmek mümkündür. Bu Konferansta fırsat eşitliğinin ancak aile sorumluluklarının kadın ve erkek tarafından birlikte üstlenilmesi ile sağlanabileceği belirtilmiştir.²⁸ 1981 tarih ve 156 sayılı Çalışanların Ailevi Sorumluluklarına İlişkin Sözleşmeyle birlikte erkek ebeveynler de ailevi sorumluluklar bakımından özne olarak kabul edilmiştir. Devamla, 165 ve 191 sayılı Tavsiye Kararlarında, analık izni sonrasında ebeveynlere -aile ve çalışma hayatının uzlaştırılması noktasında önemli bir konumda değerlendirilen- ebeveyn izni tanınması gerektiği düzenlenmiştir.²⁹

²⁷ Analık korumasına ilişkin uluslararası çalışma standartlarının oluşturulmasında dikkate alınan diğer önemli sözleşmeler için ayrıca bkz. 100 sayılı Eşit Ücrete İlişkin Sözleşme (1951) ve 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi (1958). ILO, 2014, *a.g.e.*, s.viii.

²⁸ E. Drew, *Parental Leave in Council of Europe Member States*, Strazburg, Directorate General of Human Rights, 2005, s.11. <https://rm.coe.int/1680591662>, E.T.: 27.08.2019.

²⁹ ILO, 2014, *a.g.e.*, s.60-61.

Bu düzenlemelerle birlikte, kadın ve erkeğin toplumdaki geleneksel rollerinin değiştirilmesine yönelik önemli adımlar atılmıştır. Ebeveynliğin yalnızca annenin sorumluluğunda olmadığı kayıt altına alınmış; aile ve çalışma hayatı dengesinin kurulmasında yeni politikaların gerekliliği vurgulanmıştır.

Ancak her ne kadar Örgüt'ün çeşitli düzenlemelerinde aile-çalışma dengesinin kurulmasında yeni bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiğine yer verilse de, belirtelim ki erkek ebeveyne çocuk bakımında aktif bir rol yükleyen temel düzenlemelerden olan babalık izni ve ebeveyn izni henüz ILO sözleşmelerinde düzenlenmemiştir.

c. Avrupa Birliği Mevzuatında Ebeveyn İzinleri

Günümüzde ebeveyn izinlerine yönelik en yenilikçi ve en önemli düzenlemelerin AB mevzuatında yer aldığını belirtmek yanlış olmaz. Nitekim çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliği ve ebeveyn sorumluluklarının çalışma hayatındaki etkileri uzun yıllar boyunca Birliğin gündem konularından biri olmuş ve buna ilişkin çok sayıda düzenleme yapılmıştır. İkinci fırsat eşitliği programında (1986-1990) alınan kararlar doğrultusunda, çalışma hayatı ile ailevi sorumlulukları uzlaştırmak adına, 1986 yılında AB kapsamında bir komisyon oluşturulmuş ve farklı ülkeleri temsil eden uzmanlarca izin politikaları AB gündemine taşınmıştır.³⁰

AB mevzuatında analığa ilişkin haklar, 1992 tarihli Hamile Çalışanlar Direktifiyle (92/85/EEC) düzenlenmiş ve bu direktifle analık dönemine ilişkin asgari düzenlemeler öngörülmüştür. Yine 1992 yılında AB Bakanlar Konseyi çocuk bakımı hakkında bir tavsiye karar (92/241/EEC) yayımlamış; bu kararlar üye devletleri çocuk bakımından doğan sorumluluklar uyarınca kadın ve erkeklerin durumunu düzenlemeye teşvik etmiştir.³¹ Tavsiye kararında çalışan ebeveynlere özgü izinler, çocuk bakım servisleri, sorumluluğun ebeveynler arasında eşit paylaşımı, erkeklerin çocuk bakımına katılımını teşvik gibi hususlar ele alınmıştır.

³⁰ P. Moss, Parental Leave and Beyond: Some Reflections on 30 Years of International Networking, *Revista Española de Sociología*, 27 (3 Supl.), 2018, s.16. Bu komisyonun on yılı aşkın süren çalışmaları sonucunda AB çatısı altında erken çocukluk eğitimi ve bakımı, ebeveynlerin çalışma durumu, erkeklerin çocuk bakımına dair tutumu gibi konuları kapsayan çok sayıda düzenleme yapılmıştır. Bu uluslararası ağ daha sonra izin politikaları ve araştırmalarına yoğunlaşan bağımsız bir çalışma grubu olarak devam etmiş; 2005 yılından itibaren her yıl düzenlediği uluslararası seminerler ve ülke raporları sayesinde konuya ilişkin hatırı sayılır bir doktrin yaratılmasına vesile olmuştur. Söz konusu çalışma grubu ve tarihçesi için bkz. "International Network on Leave Policies & Research" <https://www.leavenetwork.org/introducing-the-network/history/>, E.T.: 10.08.2019.

³¹ Moss, 2018, a.g.e., s.17.



Bu gelişmelerin devamında, Birlik genelinde asgari standartlar oluşturmak adına ebeveyn izinlerine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. İlk olarak 1995 tarihli Ebeveyn İznine İlişkin Çerçeve Sözleşmeyle kapsamlı olarak düzenlenen ebeveyn izni, 1996 tarihli Direktif ile (96/34/EC)³² yasal bir statüye kavuşturulmuştur. Ardından 2010 tarihli yeni Direktif (2010/18/EU)³³ ile Ebeveyn İznine İlişkin Çerçeve Sözleşme revize edilmiş ve 96/34/EC sayılı eski Direktif yürürlükten kaldırılmıştır.

2017 yılında ise ailevi sorumluluklar ve çalışma hayatı arasında denge kurmak, eşitliği ve sosyal adaleti teşvik ederek kadın ve erkeğin sorumluluk paylaşımını daha eşitlikçi bir sisteme oturtmak amacıyla Avrupa Sosyal Haklar Sütunu³⁴ kabul edilmiştir.³⁵ Bu belgede cinsiyet eşitliği (m.2) ve fırsat eşitliği (m.3) başta olmak üzere çalışma hayatını daha eşitlikçi bir hale dönüştürmek adına genel kriterlere ve adil çalışma koşullarının tesisi için özel düzenlemelere yer verilmiştir. Çalışma-yaşam dengesi (m.9) başlıklı hükümlerle bakım sorumluluğu bulunan kadın ve erkeğin; esnek çalışma, bakım servislerine erişim ve ebeveynlikten doğan izinlerin kullanımı bakımından eşit olduğu düzenlenmiştir. Böylelikle ebeveyn izni, direktiflerin yanı sıra genel bir düzenlemeyle ele alınmıştır.

Son olarak 2019/1158³⁶ sayılı direktifle ebeveyn izni oldukça kapsamlı bir biçimde yeniden ele alınmıştır. Bu direktifle erkeklerin çocuk bakımında daha etkin bir rol üstlenmeleri ve ebeveyn izinlerine başvurmaları için önemli teşvik edici düzenlemelere yer verilmiştir. Aynı zamanda, önceki direktiflerde yer

³² Bu Direktif ile anne ve babaların her birine doğum veya evlat edinme halinde en az 3 aylık ve kural olarak transfer edilemeyen ebeveyn izni verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Ancak üye devletlere bu izni transfer edilebilir şekilde düzenleme yetkisi tanınmıştır. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0034&from=EN>, E.T.: 19.08.2019.

³³ Bu Direktif ile doğum veya evlat edinme halinde ebeveynlerin her birine en az 4 aylık ebeveyn izni verilmesi ve bu sürenin en az 1 ayının diğer eşe transfer edilemez şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN>, E.T.: 19.08.2019.

³⁴ European Pillar of Social Rights (2017/C 428/09), RG, T.13.12.2017, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213(01)&from=EN), E.T.: 19.08.2019.

³⁵ European Commission, *Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union*, Lüksemburg, Publications Office of the European Union, 2018, s.2. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>, E.T.: 19.08.2019.

³⁶ Bu Direktif kural olarak 02.08.2019'da yürürlüğe girmiş (RG, T.12.07.2019) ve bu düzenleme ile ebeveyn izinlerini düzenleyen 2010/18/EU sayılı önceki Direktifin yürürlükten kaldırılması amaçlanmıştır. Ancak yeni asgari standartları sağlamaları adına üye devletlere üç yıllık bir geçiş süreci tanınmıştır. Buna göre 02.08.2022'ye kadar 2010/18/EU sayılı Direktif hükümleri geçerliliğini koruyacak; bu tarihten sonra ise 2019/1158 sayılı Direktifin öngördüğü yeni asgari standartlar geçerli olacaktır (m.19-21). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>, E.T.: 19.08.2019.

almayan bir husus olarak, ebeveyn iznine ayrılmaları nedeniyle gelir kaybına uğrayan ebeveynlere yapılacak ödemeler için asgari standartlar getirilmiştir. Bu direktifle ayrıca, ebeveyn izninin yanı sıra, babalık izni bakımından da ilk defa asgari standartlar öngörülmüştür. Ailenin kullanımı yerine kişisel kullanıma özgülenmek üzere babalık izni, ebeveyn izni, bakım izni ve ebeveynlerin esnek çalışma koşulları şeklinde dört temel ebeveynlik izni/durumu ele alınmıştır (m.1).

Belirtmek gerekir ki, ebeveyn izinlerinin her ülkede farklı isimlerle ve farklı yapılarla düzenlenmiş olduğu göz önünde bulundurularak 2019/1158 sayılı Direktifle üye devletler sadece asgari standartları yerine getirmekle yükümlü kılınmışlardır. Diğer bir ifadeyle, tek tip ve yeni bir ebeveyn izni sisteminin inşasına girilmemiş; üye devletlerin öngörülen asgari normları kendi sistemleri uyarınca yerine getirmeleri yeterli görülmüştür. Kanımızca 2019/1158 sayılı Direktif, bugün itibarıyla ebeveyn izinlerine yönelik en önemli uluslararası belge niteliğini taşımaktadır. Bu sebeple ebeveyn izni türleri açıklanırken, yeri geldikçe direktif hükümlerine de yer verilecektir.

B. Ebeveyn İzni Türleri

a. Genel Olarak

Günümüzde kavram karmaşasının en yoğun hissedildiği alanlardan biri ebeveyn izinleridir. Dünyada birçok ülkede uygulaması olsa da ebeveyn izinlerinin adlandırılması her yerde farklılık göstermektedir. Kimi ülkelerde ebeveyn izni kısıtlı bir düzenlemeyle sadece annenin analık iznine karşılık gelirken kimi ülkelerde hak sahipliği babaya da uzanmakta ve ebeveynlik sebebiyle farklı adlarla çeşitli izinlere yer verilmektedir. Bu kapsamdaki izin türlerine; doğum izni, analık izni, babalık izni, süt izni, ebeveyn izni, bakım izni, evlat edinme izni, hasta veya engelli çocuk bakım izni, esnek çalışmaya geçme, kısmi çalışma, çalışmaya bir süre son verme gibi örnekler verilebilir.

Bugün her ülkenin kendi kriterleri doğrultusunda bir ebeveyn izni sistemi inşa ettiğinden söz etmek mümkündür. Örneğin Avrupa ülkelerinin ebeveyn izinleri bakımından takındıkları tutum, refah politikalarına göre dört kategoriye ayrılmaktadır.³⁷ *Liberal rejim* olarak kategorize edilen Birleşik Krallık, Amerika

³⁷ E. Altintas/O. Sullivan, Trends in Fathers' Contribution to Housework and Childcare under Different Welfare Policy Regimes. *Social Politics*, 2017, 24(1), s.83 vd. Bu ayrımın yanı sıra, doktrinde erkeklerin ebeveyn izinlerini kullanmadaki tutumları ve izin kullanım oranları bakımından ülkeler "yüksek", "orta" ve "düşük" katılım şeklinde üç gruba ayrılmıştır. Bu ayrımında yüksek katılım terimi, sosyal demokrat rejiminde kategorize edilen İskandinav ülkeleri için; orta katılım terimi, hem Liberal hem de Korporatist rejimde olduğu belirtilen "Old Europe" ülkeleri için kullanılmıştır. (Politik bir kavram olan Old Europe; literatürde Fransa, Almanya, Birleşik Krallık gibi Ba-

Birleşik Devletleri, Kanada gibi Anglosakson ülkelerinde erkeğin aile reisi olarak kabul edildiği geleneksel sistemin modifiye edilerek ılımlı hale getirildiği bir izin sistemi uygulanmaktadır. Bu rejimde her ne kadar çalışma hayatında geniş bir katılımı olsa da, yine de kadından ev işleri ve çocuk bakımında aslan payını üstlenmesi beklenmektedir. *Sosyal demokrat rejim* olarak kategorize edilen Danimarka, Finlandiya, Norveç, İsveç gibi İskandinav ülkelerinde ise hem kadının hem de erkeğin çalıştığı çift kazançlı aile modeline tam uyum için kadınların çalışma yaşamındaki oranını arttırıcı politikalar güdülmektedir. Bu rejimde devlet, herkesi kapsayan genel nitelikli yardımlar aracılığıyla çocuk bakımında etkin bir rol üstlenmektedir. Eşlerin çocuk bakımından eşit düzeyde sorumlu olmaları devlet politikasıyla teşvik edilmektedir. Hollanda, Fransa, Almanya gibi Kıta Avrupası ülkeleri ise *Korporatist rejim* kapsamında değerlendirilmekte; bu ülkeler bakımından aile merkezli politikalar ağırlık kazanmaktadır. Ebeveynlere sağlanan yardımlar çalışma performansına, statüsüne ve kazancına göre değişmektedir. Liberal rejime benzer şekilde burada da sağlanan yardımlar geleneksel aile yapısı esas alınarak kişileri değil aileyi hedeflemektedir. *Akdeniz rejimi* olarak adlandırılan ve İtalya, İspanya ve Portekiz gibi ülkeleri kapsayan kategoride ise genellikle düşük seviyeli devlet yardımları ve görece az gelişmiş sosyal güvenlik sistemiyle ayakta tutulan bir sistem uygulanmaktadır. Bu rejim bakımından kadının ailevi sorumluluklarına ilişkin geleneksel yaklaşım varlığını korumakta; çocuk bakımının çoğunlukla annenin sorumluluğunda olduğu kabul edilmektedir.

Bu dördü kategorizasyona göre İskandinav ülkeleri erkek ebeveynlerin çocuk bakımı ve ev işlerine katılımının en yüksek olduğu, Akdeniz ülkeleri ise en düşük olduğu ülkelerdir.³⁸ Ancak yapılan araştırmalardan çıkan bir diğer önemli sonuç, cinsiyet rolleri bakımından daha geleneksel yapıya sahip ülkelerin eşitlikçi sistemlere zaman içerisinde daha hızlı uyum gösterdiği yönündedir.³⁹ Örnek ülke olarak seçilen İspanya'nın ebeveyn izinlerindeki kısa ancak dikkat çekici geçmişine bakıldığında da bu sonuç bir kez daha doğrulanmaktadır.

Her ne kadar analık izni, babalık izni, bakım izni gibi farklı kategoriler ya-
ratılarak ebeveyn izni ile analık ve babalık izinlerinin birbirinden farklı izinler

tı/Merkez Avrupa ülkeleri için kullanılmaktadır.) Düşük katılım terimi ise Doğu ve Güney Avrupa ülkelerini nitelemek için kullanılmıştır. Detaylı bilgi için bkz. M. Karu/D. G. Tremblay, *Fathers on Parental Leave: An Analysis of Rights and Take-Up in 29 Countries*, *Community, Work & Family*, 2017, 21(3), s.351 vd.

³⁸ Altintas/Sullivan, 2017, *a.g.e.*, s.85. 2015 yılı resmi istatistiklerine göre erkek ebeveyn tarafından alınan ebeveyn izinlerinin genel kullanıma oranı İzlanda'da %30, İsveç'te %27, Norveç'te %21, Finlandiya'da %11 ve Danimarka'da %10'dur. Nordic Council of Ministers, 2018, *a.g.e.*, s.11.

³⁹ Altintas/Sullivan, 2017, *a.g.e.*, s.86.

olduğu algısına yol açılrsa da, kanımızca bu yaklaşım konuyu daha da karmaşık hale getirmektedir. Analık izni, doğum izni, babalık izni, süt izni, bakım izni, evlat edinme izni gibi farklı isimlere sahip olan ancak aynı amaca hizmet eden tüm bu izinler, esas itibarıyla anne ve babaya ebeveyn oldukları için tanınan izinlerdir. Ebeveyn izni, anne ya da babaya çocuklarının bakımını üstlenmeleri nedeniyle verilen; finanse edilen (ücretli) veya edilmeyen (ücretsiz), çalışma yaşamından uzak kalınan tüm dönemleri ifade eder. Diğer bir ifadeyle, ebeveyn izni terimini çocuk bakımına ilişkin tüm bu dönemlerin tamamını kapsayacak şekilde kullanmak daha doğru olur.⁴⁰ Nitekim aşağıda da değinileceği üzere, kimi ülkelerde ayrıca analık izni ve babalık izni bulunmamakta; anne ve babanın çocuk bakımına ilişkin tüm izinleri ebeveyn izni adı altında düzenlenmektedir.

Ortaya koyulan tüm bu hususlara rağmen, günümüzde ebeveyn izinleri çoğu hukuk sisteminde analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni adı altında ayrı ayrı ele alınmaktadır. Kimi ülke uygulamalarında bu gruplandırmaya bakım izni de dâhil olmaktadır. Bakım izniyle ebeveyn izni sonrası *genellikle* ücret ödenmeksizin geçirilen izinli süreler kast edilmektedir.⁴¹ Ancak bakım izniyle uygulamada çok sık karşılaşılmamakta; kimi hallerde ebeveyn izni, izin alan ebeveynine ücret ödenip ödenmeyeceğine göre dönemlere ayrılmaktadır. Örneğin ilk aylarda ücretinin tamamını veya büyük bir oranını alan çalışana izninin ilerleyen aylarında kısmi ödeme yapılmakta, bazı hallerdeyse bu sürenin devamında izin ücretsiz hale gelmektedir. Kanımızca bakım izni olarak adlandırılan ebeveyn izni türünü, ebeveyn izninin ücret ödenmeksizin geçen dönemleri gibi değerlendirmek mümkündür. Tüm bu sebeplerle, aşağıda sadece analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni ayrı birer alt başlık olarak ele alınacaktır.

b. Analık İzni

Analık izni ilk olarak 19. yüzyılda; Almanya, Fransa, Belçika gibi ülkelerde anne ve çocuğun fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü korumak adına hukuki düzenlemelere konu olmuştur.⁴² Daha sonra çok sayıda uluslararası insan hakları sözleşmesiyle koruma altına alınan analık izninin temel bir insan hakkı olduğu tartışmasızdır. En genel ifadeyle analık iznini; anne ve yeni doğan çocuğun

⁴⁰ Ebeveyn izni teriminin “analık izni”, “babalık izni” ve “ebeveynler tarafından paylaşılan ebeveyn izni” şeklindeki üç dönemi de kapsayan genel (şemsiye) bir terim olduğu yönünde ayrıca bkz. Nordic Council of Ministers, 2018, *a.g.e.*, s.8. Aynı yönde bkz. UNICEF, 2019, *a.g.e.*, s.4.

⁴¹ OECD Family Database PF2.1., 2019, *a.g.e.*, s.1; J. van Belle, *Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union*, Cambridge, Rand Corporation, 2016. s.5. https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1600/RR1666/RAND_RR1666.pdf, E.T.: 26.08.2019.

⁴² Moss, 2018, *a.g.e.*, s.20.



sağlığını korumak amacıyla doğum öncesi ve sonrasındaki sınırlı bir süreyi koruma altına alan ve genellikle annenin kullanımına özgülenen ebeveyn izni olarak tanımlamak mümkündür.⁴³

Önceleri sadece doğum olayına özgülenen analık izni, zaman içerisinde evlat edinme veya koruyucu ailelik gibi biyolojik olmayan ebeveynlik hallerini de kapsar hale gelmiştir. Bazı hallerde ise analık izni olarak öngörülen sürenin arttırılabilmesi mümkün kılınmıştır. Riskli doğum, çoğul gebelik, çocuk sayısının birden fazla olması (geniş aile), bekâr/yalnız annelik bu hallere örnek olarak gösterilebilir.⁴⁴ Belirtmek gerekir ki, analık izni kimi ülkelerde ayrıca düzenlenmemiş; annenin bu döneme ilişkin izni ebeveyn izni çatısı altında düzenlenmiştir.⁴⁵

Analık izni genellikle doğumdan belirli bir süre önce başlamakta ve doğumdan sonra bir süre daha devam etmektedir. ILO'nun 183 sayılı Analık Koruması Sözleşmesine göre bu iznin süresi, 6 haftalık kısmı doğumdan sonra zorunlu olarak kullanılmak kaydıyla, en az 14 hafta olmalıdır.⁴⁶ AB mevzuatında ise bu süre, 92/85/EEC sayılı Direktif uyarınca; 2 haftalık kısmı doğum öncesi ve/veya sonrasında zorunlu olarak kullanılmak kaydıyla en az 14 hafta olarak kabul edilmiştir.⁴⁷ Her ne kadar uluslararası düzenlemelerle analık izninin süresi konusunda asgari standartlar oluşturulsa da, günümüzde analık izni süresi bakımından ülke uygulamalarında geniş bir çeşitlilik söz konusudur.

Analık izninin kullanımı bakımından çoğu ülke uygulamasında sınırlı bir esneklik rejimi kabul edilmiştir. Nitekim doğum öncesinde ve/veya sonrasında iznin tamamının veya bir kısmının kullanılması kimi ülkelerde zorunlu tutulmuş; hamile veya doğum yapan annenin belirli bir süre boyunca çalışması en-

⁴³ S. Blum/A. Koslowski/A. Macht/P. Moss, *14th International Review of Leave Policies and Research 2018*, s.5. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf, E.T.: 10.08.2019.

⁴⁴ ILO, 2014, *a.g.e.*, s.15.

⁴⁵ Örnek olarak bkz. Avustralya, İzlanda, Yeni Zelanda, Norveç, İsveç ve Portekiz'de analık izni ayrıca düzenlenmemiş; ebeveyn izni içinde düzenlenmiştir. Blum vd., 2018, *a.g.e.*, s.8 vd.; OECD Family Database (2019). *PF2.2.: Parents' Use of Childbirth-Related Leave*, s.4. <http://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf>, E.T.: 19.08.2019.

⁴⁶ 103 sayılı Analık Koruması Sözleşmesinde (1952) bu asgari süre 12 hafta idi. 2000 yılında 183 sayılı Sözleşme ile bu süre 14 haftaya çıkarılmış; yine aynı yıl yayımlanan 191 sayılı Analık Korumasına İlişkin Tavsiye Kararında ise üye devletlerin bu asgari süreyi en az 18 haftaya çıkarmaları teşvik edilmiştir. ILO, 2014, *a.g.e.*, s.9, 12.

⁴⁷ Her ne kadar bu asgari sürenin uzatılmasına yönelik çalışmalar yürütülse de, bu konuda halen bir gelişme yaşanmamıştır. European Parliamentary Research Service, *A New Directive on Work-life Balance*, 2019, s.2 vd. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf), E.T.: 19.08.2019.

gellenmiştir.⁴⁸ Kimi ülkelerde ise analık izninin babaya transfer edilebilmesi mümkün kılınmıştır. Annenin ölümü veya ciddi bir hastalığının bulunması halinde çoğu hukuk sisteminde babaya annenin yerine analık iznini kullanma imkânı tanınmıştır. Ancak analık izninin babaya transfer edilebilmesinin daha geniş kapsamlı düzenlendiği ülkeler de bulunmaktadır.⁴⁹ Bu halde, öngörülen koşulların sağlanması durumunda, anne izin hakkını babaya aktararak çalışma yaşamına dönmekte; baba ise izin süresince çalışmayarak çocuğun bakımını üstlenmektedir. Bu sebeple analık iznini de çalışan babaya tanınan ebeveyn izinleri kapsamında saymak yanlış olmaz.

Günümüzde hemen hemen her ülkede -farklı sürelerle düzenlense de- analık izni ücretli olarak düzenlenmiştir.⁵⁰ Ancak doğum sonrası çalışmayan annenin gelir kaybının karşılanması bakımından çeşitli uygulamalardan söz edilebilir. Örneğin bazı ülkelerde analık izni süresinin tamamında, bazı ülkelerde ise bir kısmında çalışmayan annenin gelir kaybı karşılanmaktadır. Bu ödemeler büyük çoğunlukla sosyal güvenlik sisteminde (veya bazı istisnai hallerde işverence) karşılanmaktadır.

Gelir kaybının karşılandığı (ücretli analık izni) dönemdeki ücretin tutarı da ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Kimi hallerde ebeveyne maktu ödemeler yapılmakta; bu ödemelerde genellik ilkesi gözetilerek haktan yararlanan herkesin gelir kaybı belli bir ölçüde telafi edilmektedir. Ancak çoğunlukla ebeveynlere yapılan ödemeler sosyal güvenlik sisteminde; prim ödeme koşulları ve almakta olunan son ücret uyarınca şekillenmektedir. Bu şekilde yapılan izin ödemelerinde gelir kaybı, ebeveynin son ücretinin tamamı veya bir kısmı uyarınca karşılanmaktadır. ILO'nun 183 sayılı Analık Koruması Sözleşmesinde konuya ilişkin bir asgari standart öngörülmüştür. Buna göre 14 haftalık analık izni süresince gelir kaybı yaşayan anneye son aldığı ücretin en az üçte ikisinin ödenmesi zorunludur.⁵¹

⁴⁸ Örnek olarak bkz. Belçika, Fransa, Almanya, İtalya, Lüksemburg, Macaristan, Slovenya, Azerbaycan, Afganistan, Ekvator ve Cezayir. Blum vd., 2018, a.g.e., s.8; OECD Family Database PF2.2., 2019, a.g.e., s.4; ILO, 2014, a.g.e., s.12-13.

⁴⁹ Örneğin Bulgaristan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, İspanya, Polonya, Birleşik Krallık gibi ülkelerde analık izninin -öngörülen koşulların sağlanması halinde- babaya transfer edilmesi mümkündür. Blum vd., 2018, a.g.e., s.8-11; Meil Landwerlin, 2018, a.g.e., s.20.

⁵⁰ UNICEF'in 2015 yılı verilerine göre 193 ülkeden 185'inde (ülkelerin %96'sında) kadın ebeveynin kullanımına özgülenen ücretli analık veya ebeveyn izni mevcuttur. Earle/Heymann, 2019, a.g.e., s.6. Ücretli analık izni bulunmayan ülkelere Amerika Birleşik Devletleri ve Papua Yeni Gine'yi örnek göstermek mümkündür. Paid Parental, 2015, a.g.e., s.123.

⁵¹ ILO, 2014, a.g.e., s.16.

c. Babalık İzni

Analık iznine göre yeni bir kavram olan babalık izni, toplum yapısının ve toplumsal cinsiyet rollerinin dönüşmesiyle birlikte kabul görmüş ebeveyn izinleri arasında yer alır. Bu izinle amaçlanan en temel husus; ebeveyn olmaktan doğan sorumluluğun bir kısmını babaya devrederek bu sorumluluğun sadece annenin üzerinde olmasını engellemek ve annenin bu sebeple maruz kaldığı eşitsizlikleri önleyebilmektir. Önceleri daha kısa süreleri kapsayan ve daha düşük ödemeler içeren babalık izni, çok sayıda ülkede yaygınlaşmasıyla birlikte yeni ve kapsamlı bir boyut kazanmıştır.

Babalık iznini en genel ifadeyle; erkek ebeveynin eşi ve yeni doğan çocuğuyla vakit geçirebilmesi için doğumdan sonraki süreci kapsayan, kullanımı genellikle babaya özgülenen ebeveyn izni olarak tanımlamak mümkündür.⁵² Belirtmek gerekir ki, babalık izni de sadece doğum olayına özgülenmemiş; evlat edinme veya koruyucu ailelik gibi biyolojik olmayan ebeveynlik halleri için de mümkün kılınmıştır.⁵³ Analık izninde olduğu gibi babalık izni de kimi ülkelerde ayrıca düzenlenmemiştir. Babanın bu döneme ilişkin izni ebeveyn izni çatısı altında veya farklı adlandırmalarla düzenlenmiştir.⁵⁴ Kimi ülkelerde ise, kısmen babalık izni muadili olarak değerlendirilebilecek mazeret izinleri öngörülmüştür.⁵⁵

Babalık iznine hak kazanma bakımından ülke uygulamalarında bağımlı çalışıyor olma, tam zamanlı çalışıyor olma gibi bazı kriterlerin öngörülmesi oldukça yaygın bir yaklaşımdır. Örneğin ülkelerin büyük bir çoğunluğunda çalışanın kıdemi veya hizmet süresi, izin kullanımına hak kazanma kriteri olarak belirlenmiştir.⁵⁶ Bazı ülke uygulamalarında ise evli olma ve anneyle birlikte yaşama gibi şartlar da aranmaktadır.⁵⁷

⁵² Eurofound, *Promoting Uptake of Parental and Paternity Leave Among Fathers in the European Union*, Lüksemburg, Publications Office of the European Union, 2015, s.1. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1508en.pdf, E.T.: 26.08.2019.; Blum vd., 2018, a.g.e., s.5; OECD Family Database PF2.1., 2019, a.g.e., s.1; ILO, 2014, a.g.e., s.52; van Belle, 2016, a.g.e., s.7.

⁵³ Dikkat çekici bir husus olarak babalık izni 2019/1158 sayılı AB Direktifinde sadece doğum olayına özgülenmiştir. Diğer ebeveyn izinlerinin kullanım koşullarında "evlat edinme" de izin sebebi olarak belirtilmişken babalık izninde izin nedeni olarak sadece "doğum olayı" sayılmış; babalık iznine başvuru halleri zımnen doğumla sınırlandırılmıştır. Bkz. 2019/1158 sayılı Direktif, m.3 ve 4.

⁵⁴ Örneğin İzlanda'da anne ve babanın ebeveyn izinleri doğum izni çatısı altında düzenlenmiştir. Portekiz'de babalık izni ayrı olarak değil, babanın ebeveyn izni olarak düzenlenmiştir. Blum vd., 2018, a.g.e., s.12 vd.; OECD Family Database PF2.2., 2019, a.g.e., s.4.

⁵⁵ Türk Hukukunda da uygulamasına rastlanabilecek mazeret izni (İK ek m.2), Hırvatistan, Libya, Güney Afrika, Çad, Togo, Myanmar, Vietnam gibi ülkelerde mevcuttur. Bu halde çalışanlara ebeveynliğe özgü izin hakkı yerine doğum, ölüm, evlenme, hastalık gibi ailevi durumlara özgü genel bir izin hakkı tanınmıştır. ILO, 2014, a.g.e., s.56.

⁵⁶ ILO, 2014, a.g.e., s.56. Kıdem veya hizmet süresinin hak kazanma koşulu olarak düzenlenmediği ülkelere örnek olarak bkz. İskandinav ülkeleri, Hollanda ve Almanya. van Belle, 2016, a.g.e., s.14.

⁵⁷ Güney Kore ve Filipinler örnekleri için bkz. ILO, 2014, a.g.e., s.57.

Babalık izni uluslararası düzenlemelere yeni yeni konu edilmektedir; bu sebeple sınırlı sayıda belgede düzenlendiğini söylemek yanlış olmaz. Bu belgelerin en önemlilerinden olan AB'nin ebeveyn izinlerine ilişkin 2019/1158 sayılı son direktifinde, Birlik üyesi devletlere eşinin doğum yapması halinde çalışan erkek ebeveynlere en az 10 işgünü ücretli babalık izni tanıma yükümlülüğü getirilmiştir (m.4,8). Ancak babalık izni bakımından üye devletlere kısmi düzenleme serbestisi getirilmiş; iznin tek seferde veya aralıklarla, doğumdan önce ve/veya sonra alınıp alınmayacağını belirleme yetkisi üye devletlere bırakılmıştır.

Analık izninin aksine babalık izninin kullanımı bakımından genellikle daha esnek sistemler inşa edilmiştir. Doğumdan sonra ve öngörülen süre zarfında olmak kaydıyla, babalık izninin kısmi veya tam zamanlı kullanımı mümkün kılınmıştır. Yine babalık izninde genellikle analık izninde olduğu gibi bir zorunlu izin sistemi inşa edilmemiş; babalık izni kullanıp kullanmama büyük ölçüde ebeveynin inisiyatifine bırakılmıştır. Ancak bazı ülkelerde iznin bir bölümünün kullanımının zorunlu tutulduğu uygulamalar da bulunmaktadır.⁵⁸ Babalık izni genellikle annenin çalışma durumundan bağımsız olarak düzenlenmiştir. Bu izne hak kazanmak için annenin gelir getiren bir işte çalışıyor olması aranmadığı gibi bu iznin anne izninde iken (analık izni veya ebeveyn izni) kullanılması da mümkündür.⁵⁹

Babalık izni, kabul edildiği ülkelerde genellikle ücretli olarak düzenlenmiştir. Ancak söz konusu gelir kaybının karşılanma yöntemi ve oranı bakımından ülke uygulamalarında çeşitlilik söz konusudur. Gelir kaybının karşılanma yöntemi ve koşulları genellikle analık izninde olduğu gibidir. Babalık izni genelde gelir kaybının tamamı karşılanacak şekilde düzenlenmektedir. Analık izninde olduğu gibi bu ödemeler büyük çoğunlukla sosyal güvenlik sistemince veya bazı istisnai hallerde işverence yapılmaktadır. Kimi ülkelerde ise babalık izni hüküm ve sonuçlarının toplu pazarlık süreci ile tespit edilmesi yaygındır.⁶⁰

⁵⁸ ILO verilerine babalık izninin bir kısmının veya tamamının kullanılmasının zorunlu olarak düzenlendiği ülkeler Şili, Portekiz ve İtalya'dır. ILO, 2014, a.g.e., s.56. Belçika'da da babalık izninin bir kısmının kullanılması zorunlu tutulmuştur. Eurofound, 2015, a.g.e., s.10.

⁵⁹ Karu/Tremblay, 2017, a.g.e., s.352. Ancak özellikle İskandinav ülkelerinde, babalık iznine annenin analık veya ebeveyn iznini kullandığı süre zarfında başvurulması halinde, bu süre daha kısa olmaktadır. A. Haataja, *Fathers' Use of Paternity and Parental Leave in the Nordic Countries*, Helsinki, The Social Insurance Institution of Finland, 2009, s.5. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf?sequence=1, E.T.: 20.08.2019.

⁶⁰ Örneğin Norveç'te babalık izni ödemeleri devlet tarafından değil, genellikle bireysel veya toplu iş sözleşmeleri uyarınca işverenlerce yapılmaktadır. Blum vd., 2018, a.g.e., s.14; Haataja, 2009, a.g.e., s.7. Toplu iş sözleşmeleriyle babalık izni koşullarını belirleyen diğer ülkelere örnek olarak bkz. Uganda, Belçika, Yunanistan, Portekiz, İtalya, Avusturya, Finlandiya, Danimarka. ILO, 2014, a.g.e., s.57-58.

Her ne kadar henüz uluslararası bir sözleşme ile garanti altına alınmasa da, bugün çoğu ülkede ücretli babalık izni, çalışan babalara hak olarak tanınmaya başlanmıştır.⁶¹ Ancak babalık iznini ailevi sorumlulukların eşit düzeyde paylaşılması yolunda her derde deva nitelikte görmek afaki olur. Nitekim babalık izni çok kısa bir süre içinde yaygınlık kazansa da, bugün ülkelerin çoğu bu izni kısa sürelerle düzenlemeyi tercih etmektedir. Diğer bir ifadeyle, çocuk bakım sorumluluğunun üstlenmesi bakımından ebeveyn izniyle kıyaslandığında, babalık izni önem düzeyi itibariyle ikincil nitelikte kabul edilmektedir.

d. Ebeveyn İzni

Ebeveyn izni ilk olarak 1970'li yıllarda, eşlerin her ikisinin gelir getiren bir işte çalışmakta olduğu ülkelerde ortaya çıkmış; çocuğun bakımını sağlamak ve izin süresi boyunca ekonomik destek ve iş güvencesi sağlayarak ebeveynleri korumak amacıyla kabul edilmiştir.⁶² 1990'lı yıllardan itibaren, cinsiyet eşitliğine yönelik hassasiyetin artmasıyla birlikte, özellikle Avrupa genelinde hızla yayılmıştır. İlk zamanlar çalışan babaların nadiren başvurduğu bu uygulama, izin kullanımını arttırıcı teşvikler sayesinde teoriden pratiğe dönüşmüştür.

Yukarıda değinildiği üzere kimi ülkelerde böylesi bir ayrıma yer verilmeksizin çocuk bakımına ilişkin tüm izinler ebeveyn izni adı altında toplanmıştır. Bazı ülkelerde⁶³ ise ebeveyn izni nispeten daha kısa süreli düzenlenerek ebeveyn izni bitiminde kullanılabilir ek bakım izinleri veya çalışmaya ara verme periyotları kabul edilmiştir. Fakat bu ek nitelikli izinler genellikle düşük ücretli veya ücretsizdir.

Ebeveyn izni konusunda uygulamada büyük bir karmaşanın varlığından söz etmek mümkündür. Neredeyse her ülkenin kendine özgü bir uygulaması bulunmaktadır. Ebeveyn izninin bu geniş uygulamasını izne hak kazanma koşulları ve hakkın öznesi; iznin süresi, izin süresince çalışana ücret ödenip ödenmeyeceği ve ödenecekse bu ücretin oranı, süresi ve kim tarafından ödeneceği; iznin kullanım koşulları, esnek biçimde kullanılıp kullanılmayacağı ve transfer edilip edilemeyeceği gibi çeşitli kıstaslara göre tasnif etmek mümkündür.

⁶¹ ILO'nun 2013 yılı verilerine göre 167 ülkenin 79'unda babalık izni düzenlenmiştir. ILO, 2014, *a.g.e.*, s.59; OECD ülkelerinin yarısından fazlasında babalık izni bulunmaktadır. OECD Policy Brief, 2016, *a.g.e.*, s.1. Yine AB üyesi ülkelerin 13'ü, en az 2 haftalık babalık izni düzenlemesine sahiptir. European Commission, 2018, *a.g.e.*, s.3.

⁶² Annelerin yanı sıra babaları da çocuk bakımına dahil eden ebeveyn izni, ilk olarak 1974 yılında İsveç'te; gelir kaybının kazanca dayalı yapılan ödemelerle giderildiği bir sistem olarak uygulanmıştır. Escobedo/Flaquer/Navarro-Varas, 2012, *a.g.e.*, s.118-119. Batı Avrupa ülkelerinde ise erkek ebeveynler, ancak 1990'lardan itibaren aile politikalarının öznesi olmaya başlamışlardır. Karu/Tremblay, 2017, *a.g.e.*, s.346.

⁶³ Örnek olarak bkz. Belçika, Hırvatistan, Finlandiya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya ve Portekiz. Blum vd., 2018, *a.g.e.*, s.17.

En genel ifadeyle ebeveyn izni; genellikle hem annenin hem de babanın kullanımına sunulan, doğumdan hemen sonra alınan analık ve babalık izinlerinden farklı olarak yeni doğan çocuğun bakımının belirli bir yaşa gelene kadar üstlenildiği nispeten daha geniş bir süreyi kapsar.⁶⁴ AB'nin 2019/1158 sayılı direktifinde de ebeveyn izni, bireysel kullanıma özgülenen ve her ebeveynin eşit bir düzlemde kullanabileceği bir hak olarak düzenlenmiştir (m.5).

Genellikle analık izninden sonra devreye giren ebeveyn izni, analık ve babalık izinlerini tamamlayıcı bir işleve sahiptir.⁶⁵ Öyle ki ebeveyn izni süre olarak analık ve babalık izinlerinden uzun olsa da, sunduğu ödemeler bakımından daha düşük güvencelidir. Bu izinle ebeveynlere çalışma hayatından tamamen çekilmeksizin çocuklarının bakımını üstlenme fırsatı getirilmektedir. Analık ve babalık izninde olduğu gibi ebeveyn izninin evlat edinme ve koruyucu ailelik gibi biyolojik olmayan ebeveynlik halleri için kullanımı mümkündür. Aynı şekilde ebeveyn izni, eşcinsel birliktelikleri/evliliklerinin yasal kabul edildiği ülkelerde her iki partnere/eşe tanınmaktadır. Yaygın olmamakla birlikte bazı ülkelerde⁶⁶ ebeveyn izninin anne ve baba dışındaki üçüncü bir kişi tarafından kullanımına izin verilmektedir. Çoğul gebelik, engelli veya hasta çocuk sahibi olma, ailenin çocuk sayısının fazla olması hallerinde; ebeveyn izni süresinde ve/veya izin nedeniyle yapılan ödemelerde artıma gidilebilmektedir.

Analık ve babalık izinlerinde olduğu gibi, ülke uygulamalarında ebeveyn iznine hak kazanma bakımından kriterlerin öngörülmesi oldukça yaygındır. Bu kriterler bağımlı çalışıyor olma, atipik çalışma kapsamında olmama gibi genellikle analık ve babalık izinleri ile örtüşür niteliktedir. Örneğin AB'nin 2019/1158 sayılı Direktifinde ebeveyn izni iş sözleşmesi ile çalışan veya ülke hukuk düzenlerinde işçi olarak kabul edilen herkese tanınmıştır (m.2). Ancak ebeveyn izninin çocuk sahibi olan (bağımlı veya bağımsız) her çalışana tanındığı ülke uygulamaları da mevcuttur.⁶⁷

Ebeveyn izninin uygulamada süre bakımından "cömert" bir şekilde düzenlendiğini söylemek yanlış olmaz. Analık ve babalık izinlerinin aksine ebeveyn izni, çocuğun belli bir yaşa gelene kadarki bakımını karşılayacak şekilde, geniş

⁶⁴ Eurofound, 2015, *a.g.e.*, s.1; Blum vd., 2018, *a.g.e.*, s.5; ILO, 2014, *a.g.e.*, s.60; Earle/Heymann, 2019, *a.g.e.*, s.1; van Belle, 2016, *a.g.e.*, s.8; Drew, 2005, *a.g.e.*, s.10.

⁶⁵ OECD Family Database PF2.1., 2019, *a.g.e.*, s.1.

⁶⁶ Örnek olarak bkz. Litvanya, Rusya, Estonya, Özbekistan ve Azerbaycan uygulamaları. ILO, 2014, *a.g.e.*, s.64-65.

⁶⁷ Örneğin Azerbaycan'da ebeveyn izni çocuk bakımı sorumluluğu olan her çalışana (anne, baba, bekar ebeveyn veya diğer aile üyesi) ücretli olarak tanınmıştır. İspanya'da ise bağımlı veya bağımsız, atipik veya geleneksel sözleşmelerle çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın tüm ebeveynlere (ücretsiz) ebeveyn izni tanınmıştır. ILO, 2014, *a.g.e.*, s.64-65.

bir zaman aralığı için düzenlenmektedir. Ancak genellikle bakıma konu olan çocuğun yaşı esas alınarak ebeveyn izninin azami süresi tespit edilmekte; ebeveynlerin izne başvurabilmesi için çocuğun bu yaşın altında olması koşulu aranmaktadır.⁶⁸ Örneğin AB'nin 2019/1158 sayılı Direktifinde bu yaş en çok “sekiz” olarak belirlenmiş; ancak Birlik üyesi devletlere bu konuda düzenleme serbestisi getirilerek daha erken bir yaşın düzenlenebilmesi mümkün kılınmıştır (m.5).

Her ne kadar uygulamada bu izin türüne genellikle ebeveynlerin her ikisinin de çalışıyor olması halinde başvuru da, ebeveyn iznine başvurabilmek için kural olarak ebeveynlerin her ikisinin çalışıyor olması aranmaz. Nitekim bazı ülke uygulamalarında erkek ebeveyn izni annenin de aynı zamanda evde kalması veya ebeveynlerin ebeveyn izinlerine eş zamanlı olarak başvurabilmeleri mümkündür.⁶⁹

Ebeveyn izni analık ve babalık izinlerine göre daha uzun süreli öngörüldüğü için, çoğu ülkede ebeveyn iznine ilişkin esnek uygulamalar kabul edilmiştir. Buna göre ebeveyn izninin genellikle tek bir defada kullanılması koşulu aranmamakta, iznin aralıklarla kullanımına izin verilmektedir.⁷⁰ Ebeveyn izni bakımından diğer bir önemli husus, bu iznin tam veya kısmi zamanlı olarak kullanılabilmesidir. Ebeveyn izinleri kapsamında çoğu ülkede ebeveynlere çalışma hayatından tamamen ayrılmaksızın kısmi zamanlı izni kullanma imkânı verilmektedir.

Ebeveyn iznini hakkın öznesine göre “sadece anneye tanınan ebeveyn izni”, “anne veya babaya tanınan ebeveyn izni”, “anne ve babaya ayrı ayrı tanınan ebeveyn izni” olmak üzere üç temel kategoriye ayırmak mümkündür.⁷¹

Kimi ülkelerde⁷² ebeveyn izninin tamamı sadece anneye özgülenmiş ve kural olarak babaya izin kullanma hakkı verilmemiştir. Bu ülkeler bakımından

⁶⁸ Örneğin bu yaş sınırı Güney Kore’de 6, Belçika’da 12, İzlanda’da 8, Litvanya ve Rusya’da 3’tür. ILO, 2014, *a.g.e.*, s.65.

⁶⁹ Karu/Tremblay, 2017, *a.g.e.*, s.347-348.

⁷⁰ Ebeveyn izninin esnek kullanıma cevaz verip vermemesi kadınlardan çok erkeklerin izne başvuru kararlarını etkilemektedir. Nitekim ebeveyn izni esnek kullanılabilir olsa da kadınlar genellikle izni tek seferde veya uzun sürelerle kullanmayı tercih etmektedir. Erkeklerde ise izin kullanımının esnek olup olmadığı izne başvuru kararını doğrudan etkilemekte; izne kısa aralıklarla başvurma daha yaygın görülmektedir. ILO, 2014, *a.g.e.*, s.67.

⁷¹ Blum vd., 2018, *a.g.e.*, s.5.

⁷² Günümüzde ebeveyn izninin sadece anneye tanınmasına sık rastlanmamaktadır. Örnek olarak bkz. Gine, Ürdün, Kuveyt, Bulgaristan ve Şili uygulamaları. Ancak Şili ve Bulgaristan’da erkeklerin anneye tanınan ebeveyn izninin bir kısmını kullanabilmeleri annenin rızası ile kısmen mümkün kılınmıştır. ILO, 2014, *a.g.e.*, s.62. İleride değinileceği üzere, Türk Hukukunda da ücretsiz olarak düzenlenen ebeveyn izni kural olarak anneye tanınmıştır. Erkeklerin bu izni kullanabilmesi sadece evlat edinme veya annenin vefatı durumunda mümkündür (İK m.74/2).

çocuk bakımına ve aile hayatına ilişkin geleneksel yaklaşımın sürdüğünü; annenin çalışma hayatında olsa da halen çocuk bakımından sorumlu kişi olarak kabul edildiğini söylemek mümkündür.

Kimi ülkelerde⁷³ ebeveyn izni anne veya babaya birlikte tanınmış ancak izin kullanmak istememeleri halinde ebeveynlere bu süreleri birbirlerine transfer edebilme imkânı getirilmiştir. Ebeveyn izninin bu şekilde düzenlendiği hallerde izin hakkı ailenin kullanımına özgülenmiştir. Böylelikle izni kimin kullanacağına müdahale etmeyerek taraflara izni kullanma ve paylaşma konusunda geniş bir serbesti tanınmıştır. Ancak bu hallerde ebeveyn izni, büyük çoğunlukla sadece anne tarafından kullanılmaktadır.⁷⁴ Diğer bir söyleyişle, transfer edilebilir şekilde düzenlenen ebeveyn izni, ileride değinileceği üzere, cinsiyet eşitliğini sağlamak yerine cinsiyet eşitsizliğini artırıcı ve kadınların kariyerlerini engelleyici bir etki taşımaktadır.⁷⁵

Kimi ülkelerde⁷⁶ ise ebeveyn izni ailenin kullanımına değil kişisel kullanıma özgülenmiş, anne ve babaya ayrı ayrı izin süreleri öngörülmüştür. Ancak bu sürelerin taraflarca kullanılmaması halinde diğer ebeveyne transfer edilmesine müsaade edilmemiş; başkasına devri mümkün olmayan bir hak yaratılmıştır. Buna göre, taraflar kendi payına düşen izni kullanmazsa, öngörülen süre sonrasında hakkın kullanımı düşmektedir. Ebeveyn izninin anne ve babaya ayrı ayrı tanındığı bu hallerde, uygulama genellikle üç ayaklı bir sistem üzerine inşa edilmektedir. Ebeveyn izni sadece annenin izin payı ve babanın izin payı toplamından oluşmamakta; bunlara ek olarak tarafların kullanımı konusunda söz hakkı sahibi oldukları üçüncü bir izin payı daha bulunmaktadır.⁷⁷ Bu üçüncü pay, transfer edilemeyen izin sürelerinin aksine, taraflar arasında serbestçe kullanılabilen bir izin dönemini ifade etmektedir.

⁷³ Örnek olarak bkz. Avusturya, Bulgaristan, Kanada, Estonya, Finlandiya, Macaristan, Litvanya, Polonya, Rusya, Slovakya uygulamaları. Blum vd., 2018, *a.g.e.*, s.16.

⁷⁴ Moss, 2018, *a.g.e.*, s.19; Castro-Garcia/Pazos-Moran, *a.g.e.*, s.13; Karu/Tremblay, 2017, *a.g.e.*, s.347; ILO, 2014, *a.g.e.*, s.61.

⁷⁵ Castro-Garcia/Pazos-Moran, 2015, *a.g.e.*, s.4-5; Karu/Tremblay, 2017, *a.g.e.*, s.346.

⁷⁶ Örnek olarak bkz. Avustralya, Belçika, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İsrail, İtalya, Japonya, Kore, Hollanda, Portekiz, Slovenya, Birleşik Krallık. Blum vd., 2018, *a.g.e.*, s.16.

⁷⁷ Bu üç ayaklı sisteme verilebilecek en iyi örnek İzlanda'dır. 2000 yılında babalık kotası uygulamasını devreye sokan İzlanda'nın bugünkü sisteminde ebeveyn izni dokuz ay süreli ve üç aşamalıdır. Bu dokuz aylık sürenin üç ayı annenin, diğer üç ayı ise babanın kullanımına özgülenmiş olup bu sürelerin karşı tarafa transferi mümkün değildir. Kalan üç aylık süre ise ebeveynlerce kendi isteklerine göre paylaşılıp kullanılabilir niteliktedir. Nordic Council of Ministers, 2018, *a.g.e.*, s.12; Haataja, 2009, *a.g.e.*, s.7.

2019/1158 sayılı AB Direktifinde de, bu üç ayaklı yapının yaygınlık kazanmasına yönelik düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre Birlik üyesi devletler, yerel düzenlemelerle belirlenecek olan yaştan önce kullanılmak üzere, ebeveynlerin her birine dört aylık ücretli ebeveyn izni hakkı tanımakla yükümlü kılınmışlardır. Bu dört aylık sürenin iki aylık kısmının ise transfer edilemez şekilde düzenlenmesi zorunlu tutulmuştur. Buna göre, Direktifin yürürlük tarihiyle birlikte AB üyesi devletlerde de üç ayaklı ebeveyn izinlerinden sıklıkla söz edilecektir.

Değınildiğı üzere, ebeveyn izninde transfer yasağına, erkek ebeveynlerin çocuk bakımı konusunda daha fazla sorumluluk üstlenmesini sağlamak adına başvurulmaktadır. Babalık kotası (*daddy quotas*) adı verilen bu uygulama kimi ülkelerde babalık izni yerine uygulanmaktadır.⁷⁸ Kimi ülkelerde ise erkek ebeveynlerin bakım sorumluluğunu arttırmak için babalık kotası dışında yöntemlere başvurulmaktadır. Örneğın kendisine tanınan izin süresini kullanması halinde erkek ebeveyne ek izin süresi, ek ücret ödemesi veya vergi muafiyeti gibi imkânlar (*daddy bonus*) sağlanmaktadır.⁷⁹ Belirtelim ki, bu yöntemler sayesinde çocuk bakımında babaların etkin bir rol üstlenmesi yönünde ciddi bir yol kat edilmiştir. Nitekim ebeveyn izni kullanımında erkeklerin en yüksek orana sahip olduğı ülkelerin büyük bir çoğunluğında bu teşvik edici uygulamalar bulunmaktadır.⁸⁰ Ancak tüm bu iyileştirmelere rağmen, bugün halen İskandinav ülkeleri haricinde erkeklerin ücretli ebeveyn iznine başvuru oranı, kadınlara göre oldukça düşüktür.⁸¹

Ebeveyn iznine ilişkin bir diğđer önemli ayırım, izin süresince çalışmayan ebeveynin yaşadığı gelir kaybının karşılanıp karşılanmayacağı; karşılanacaksa bunun ne düzeyde olacağı ve ödemelerin kim tarafından üstlenileceğine ilişkindir. Bu ayırım uyarınca “ücretsiz izin”, “maktu ücretli izin” ve “kazanca bağılı ücretli izin” şeklinde üç temel uygulamadan söz etmek mümkündür.⁸² Belirtelim

⁷⁸ Babanın transfer edilemez ebeveyn izni hakkı olarak ifade edebileceğimiz babalık kotası, ilk olarak 1995 yılında İsveç’te, bir aylık süre koşuluyla uygulanmaya başlanmış; ardından 2002 yılında bu süre iki aya çıkarılmış ve gelir kaybını karşılama oranı %80 olarak belirlenmiştir. ILO, 2014, *a.g.e.*, s.62. Belirtelim ki İskandinav ülkelerinde ayrıca bir babalık izni olmayıp babanın ebeveyn izni babalık kotası uygulaması ile düzenlenmiştir. Nordic Council of Ministers, 2018, *a.g.e.*, s.7.

⁷⁹ Örnek olarak bkz. İsveç, Almanya, Avusturya, Finlandiya, İtalya ve Fransa uygulamaları. OECD Family Database PF2.1., 2019, *a.g.e.*, s.1; Escobedo/Flaquer/Navarro-Varas, 2012, *a.g.e.*, s.119; Moss, 2018, *a.g.e.*, s.19; ILO, 2014, *a.g.e.*, s.63; Haataja, 2009, *a.g.e.*, s.13; Eurofound, 2015, *a.g.e.*, s.7-8.

⁸⁰ OECD, 2016, *a.g.e.*, s.14; Nordic Council of Ministers, 2018, *a.g.e.*, s.7-8. Babalık kotası için öngörülen süre arttıkça erkeklerin kullandığı izin süresinin de arttığı yönünde bkz. Karu/Tremblay, 2017, *a.g.e.*, s.346, 353.

⁸¹ OECD Family Database PF2.2., 2019, *a.g.e.*, s.4.

⁸² Karu/Tremblay, 2017, *a.g.e.*, s.348.

ki, ebeveyn izninin analık ve babalık izinlerini kapsayıcı şekilde düzenlendiği hallerde ebeveyn izni genellikle ücretlidir. Ancak analık ve babalık izninden ayrı bir izin olarak düzenlendiği hallerde gelir kaybının önleme düzeyi nispeten düşük olmaktadır.

Ebeveyn izninin ücretli olduğu hallerde ödemeler büyük çoğunlukla sosyal güvenlik sisteminde karşılanmakta ve ödeme tutarı ebeveynin kazancı ve sigorta primleri uyarınca belirlenmektedir. Ebeveynin kazancının ödeme miktarına esas alındığı bu hallerde çoğu zaman tavan uygulamasına da başvurulmaktadır. Kimi hallerde ise ödemeler kamu kaynaklarından ve vergilerden karşılanmakta; bu halde ebeveynlere yapılan ödemeler genellikle maktu oranlı olmaktadır.⁸³

Ebeveyn izninin ücretli olduğu hallerde genellikle izin kullanılan sürenin uzunluğuna göre kademeli bir ödeme sistemi belirlenmektedir.⁸⁴ Örneğin iznin ilk dönemlerinde görece daha yüksek ödemeler yapılırken izin süresi uzadıkça gelir kaybını karşılama oranı düşüş göstermektedir. Ebeveyn izninin ücretsiz olduğu dönemlerde ise çalışma hayatından uzak kalan ebeveynin işini kaybetmemesi için uygulamada yaygın olarak özel iş güvencesi normları getirilmektedir. Böylelikle izin bitiminde ebeveynin aynı işe veya yaptığı işe benzer bir işe dönmesi garanti altına alınmaktadır.

C. Erkek Ebeveynlerin Ebeveyn İzinlerine Katılımının Değerlendirilmesi

Erkek ebeveynlerin çocuk bakımında etkin bir rol üstlenmesi, çalışma hayatındaki cinsiyete dayalı eşitsizliklerin azaltılmasında ve kadınların erkeklerle eşit çalışma imkânlarına sahip olmasında büyük önem taşımaktadır. Nitekim doğum sebebiyle ayrımcılığa uğrayan veya işini kaybeden kadın çalışan sayısı tüm iyileştirici düzenlemelere rağmen her yıl artarak devam etmektedir. Her ne kadar çalışan babalara yönelik yeni düzenlemelerle erkeklerin de çocuk bakımında aktif bir rol üstlenmeleri amaçlansa da, çoğu çalışan babanın söz konusu düzenlemeleri yeterince benimsemediği açıktır. Bugün halen ebeveyn izinleri büyük ölçüde analık izni bitiminde anne tarafından alınmaktadır.⁸⁵ Çoğu ülkede erkeklerin ebeveyn izinlerine başvuru oranları istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Bu sebeple erkek ebeveynlerin ebeveyn izinlerine başvurma/başvurmama nedenlerine de kısaca değinmek gerekir.

⁸³ Ebeveyn izni ücretinin maktu oranlı olduğu ülkelere örnek için bkz. Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Macaristan, Lüksemburg, Polonya, Slovakya ve İsveç. Eurofound, 2015, *a.g.e.*, s.2.

⁸⁴ Kademeli ödeme sistemi benimseyen ülkelere örnek olarak bkz. Belçika, Finlandiya, İtalya, Hollanda, Portekiz ve Birleşik Krallık. Castro-Garcia/Pazos-Moran, *a.g.e.*, 8.

⁸⁵ van Belle, 2016, *a.g.e.*, s.8; ILO, 2014, *a.g.e.*, s.67.

Erkek ebeveynlerin ebeveyn sorumluluğuna katılımını etkileyen çeşitli faktörlerden söz etmek mümkündür. Erkeklerin ebeveyn izinlerine yeteri kadar sıcak yaklaşmamasındaki en önemli nedenlerden biri, bu süreçte gelir kaybının hiç veya yeterli düzeyde karşılanmamasıdır. Bir diğer önemli neden ise, çalışan babalara kendilerine tanınan izni kullanmak istemedikleri takdirde anneye transfer etme imkânının tanınmasıdır. Çeşitli araştırmalarla ortaya koyulduğu üzere, erkek ebeveynlerin izin kullanım oranlarının en yüksek olduğu zamanlar, iznin transfer edilemez şekilde düzenlendiği ve gelir kaybının yüksek düzeyde karşılandığı durumlardır.⁸⁶ Diğer bir ifadeyle, ebeveyn izninin anneye transfer edilebilir ve/veya düşük ücretli olduğu durumlarda izne başvuran erkek ebeveyn sayısı her ülkede çok düşüktür.

Öte yandan, ebeveyn izinlerinin transfer edilemez şekilde düzenlenmesi, erkeklerin ebeveyn iznine katılımını arttıracak her derde deva bir yöntem değildir. Bu durumun en çarpıcı örneklerini Japonya ve Güney Kore oluşturmaktadır. Her ne kadar bu ülkelerde çalışan babalara gelir kaybının karşılandığı uzun süreli ebeveyn izinleri tanınsa da, bu izinlere başvuru oranı halen çok düşük seviyededir.⁸⁷ Bu noktada değinilmesi gereken bir diğer önemli etken, şüphesiz geleneksel cinsiyet normları ve toplumsal algıdır. Çok sayıda ülkede erkek ebeveynler, aile dostu düzenlemelerin teoride ebeveynler için getirildiğini ancak pratikte bu düzenlemelerin çalışan anneleri hedeflediğini düşünmektedir.⁸⁸ Çalışma ve aile hayatı arasında denge kurmak ve bu iki alan arasında uzlaştırıcı çözümler üretmek kadınlarca zorunlu bir husus olarak kabul edilirken, bu konu erkeklerce halen ihtiyari bir husus olarak ele alınmaktadır.⁸⁹

⁸⁶ van Belle, 2016, *a.g.e.*, s.3, 9; ILO, 2014, *a.g.e.*, s.67; P. Romero-Balsas, Consequences Paternity Leave on Allocation of Childcare and Domestic Tasks, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 149, 2015, s.90; ILO, 2014, *a.g.e.*, s.61. Belirtelim ki aynı çıkarımı kadın çalışanlar bakımından yapmak mümkün değildir. Her ne kadar kadınlar düşük ödemeli veya ücretsiz ebeveyn izni kullanmayı tercih etmek istemese de bu konuda alternatifsiz bırakılmışlardır. Kadın çalışanlar, eşlerinin çocuk bakımına dair sorumluluğa ortak olmaması durumunda bu tür düşük korumalı ebeveyn izinlerine (ödemelerin daha yüksek olduğu zamanlara göre nispeten daha düşük oranda olsa da) başvurmayı sürdürmektedirler. Castro-Garcia/Pazos-Moran, 2015, *a.g.e.*, s.3-4, 10, 15.

⁸⁷ 2012-2013 verilerine göre Japonya'da ebeveyn iznine başvuran erkek oranı %2 civarında iken, Güney Kore'de bu oran %4.5 seviyesindedir. OECD, *Background Brief on Fathers' Leave and Its Use*, 2016, s.14. <https://www.oecd.org/els/family/Background-fathers-use-of-leave.pdf>, E.T.: 19.08.2019.

⁸⁸ Belope-Nguema vd., 2018, *a.g.e.*, s.202. Örneğin 2012 yılında yapılan uluslararası bir ankette, ebeveyn izinlerinin büyük bir çoğunluğunun veya tamamının anne tarafından alınması gerektiğini söyleyenlerin oranı, İskandinav ülkeleri, Almanya ve Fransa harici ülkelerde %50'nin üzerinde ölçülmüştür. Türkiye, Çek Cumhuriyeti, Litvanya, Bulgaristan ve Slovakya gibi ülkelerde ise bu oran oldukça yükseklerde, %80'lerde tespit edilmiştir. OECD, 2016, *a.g.e.*, s.12-13.

⁸⁹ Belope-Nguema vd., 2018, *a.g.e.*, s.221. Aynı yönde bkz. Petts/Knoester, 2019, *a.g.e.*, s.471.

İzin kullanım oranını etkileyen bir diğer önemli husus, düzenlemelerin esnek olup olmamasıdır. Tek seferde kullanım yerine periyodlar halinde kullanımın, tam zamanlı kullanım yerine kısmi zamanlı kullanımının mümkün olduğu hallerde erkek ebeveynlerin izne başvuru oranları artmaktadır.⁹⁰ Ebeveyn iznine başvurulmasında diğer etkileyici sebepler arasında sosyoekonomik statü ve eşlerin eğitim durumu, ailenin genişliği, çocuğun yaşı ve cinsiyeti, eşlerin medeni durumu, eşlerin her ikisinin çalışıyor olup olmadığı ve kadının kazancı, çalışılan sektör (özel sektör/kamu sektörü), çalışmanın türü (bağımlı/bağımsız çalışma, tam zamanlı/kısmi zamanlı çalışma) gibi hususları saymak mümkündür.⁹¹ Belli bir seviyenin üstünde geliri olan, tam zamanlı çalışan, lisans ve üstü eğitime sahip olan erkeklerin ebeveyn iznine başvuru oranları daha yüksek seviyede seyretmektedir.⁹²

Erkek ebeveynlerin ebeveyn izinlerine katılım oranlarını arttırmak ve çocuk bakımında daha büyük sorumluluk üstlenmelerini sağlamak adına, ebeveyn izinlerinin her iki ebeveynin kullanımına sunulduğu hemen her ülkede, çeşitli teşvik edici düzenlemelere başvurulmaktadır. Yukarıda değinilmiş olan bu düzenlemelere; izin kullanımının kişiye özgülenmesi (transfer yasağı) ve babalık kotası, iznin kullanılması halinde babaya ek olanaklar tanınması (izin süresinin ve/veya ücretinin arttırılması), (babalık izni bakımından) iznin bir kısmının kullanımının zorunlu tutulması örnek gösterilebilir.⁹³

2. İSPANYOL HUKUKUNDA BABANIN EBEVEYN İZİNLERİ

A. Ebeveyn İzinlerinin Tarihsel Süreci

İspanya bakımından babanın aile reisi olarak kabul edildiği anlayıştan kadın ve erkeğin ev idaresinin sorumluluğunu birlikte üstlendiği çifte kazançlı aile modeline geçiş diğer gelişmiş ülkelere kıyasla daha geç gerçekleşmiştir.⁹⁴ Francisco Franco'nun diktatörlük dönemi boyunca (1939-1975) çalışma ve aile yaşamına ilişkin politikalar gelenekçi-muhafazakâr aile modeli ekseninde seyret-

⁹⁰ van Belle, 2016, *a.g.e.*, s.15; Eurofound, 2015, *a.g.e.*, s.8.

⁹¹ Petts/Knoester, 2019, *a.g.e.*, s.472; Romero-Balsas, 2015, *a.g.e.*, s.91 vd.; Nordic Council of Ministers, 2018, *a.g.e.*, s.9; Eurofound, 2015, *a.g.e.*, s.6.

⁹² ILO, 2014, *a.g.e.*, s.67.

⁹³ van Belle, 2016, *a.g.e.*, s.3, 16; Eurofound, 2015, *a.g.e.*, s.7 vd.

⁹⁴ Bu konuda en önemli gelişmeler 1995-2007 yılları arasında yaşanmıştır. Öyle ki, ücretli çalışan 25-49 yaş arası kadın oranı 1995 yılında %39 iken bu oran 2007'de %66'ya çıkmış; ülkede yaşanan ekonomik krizin de etkisiyle 2012'de %61 olmuştur. Eurostat verilerinde ise 25-54 yaş arasındaki ücretli çalışan sayısı 2016 yılı için %65.6 olarak belirtilmiştir. G. Meil/P. Romero-Balsas/J. Rogero-Garcia, Fathers on Leave Alone in Spain: "Hey I Want to be Able to do it Like That, Too", *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*, (Ed: M. O'Brien ve K. Wall), İsviçre, Springer, 2017, s.108 vd. Ayrıca bkz. Belope-Nguema vd., 2018, *a.g.e.*, s.203-204.

miştir. 1975 yılında Franco'nun ölümü ve diktatörlük rejiminin sona ermesi ile birlikte ise demokrasiye geçiş süreci başlamış; hukuksal yapının yeniden inşasına yönelik adımlar atılmıştır. Buna rağmen günümüzde İspanya'da halen iki farklı aile modelinin varlığından söz etmek mümkündür.⁹⁵

Diğer ülke uygulamalarında olduğu gibi İspanyol Hukukunda da ebeveynliğin çalışma hayatındaki etkilerini bertaraf etmeye ve çalışan kadını korumaya yönelik ilk düzenlemeler analık koruması ekseninde gerçekleşmiştir. Analık izni, geleneksel bir yaklaşımla ilk olarak 1929 yılında 12 hafta olarak kabul edilmiştir. Bakım izni, tam zamanlı veya kısmi zamanlı ücretsiz ebeveyn izni ise uzun bir süre sonra, 1970 yılında kabul edilmiştir. 1980 yılında ise dokuz aydan küçük çocuğu olan kadın çalışanlara günde bir saatlik süt izni getirilmiştir.⁹⁶

Önceleri erkek ebeveynlere ebeveynlik nedeniyle tanınan tek izin, 1931 yılında 1 gün olarak düzenlenen, 1980'de ise 2 güne uzatılan ücretli doğum izni olmuştur. 1980'de aynı zamanda, erkeklere ilk defa ücretsiz ebeveyn izninden yararlanma imkânı getirilmiş; ancak bu imkân sınırlı bir çerçevede tanınmıştır. Çalışan babanın bu izinden yararlanabilmesi için annenin ücretli bir işte çalışıyor olması ve ebeveyn iznini kullanmaması koşulları aranmıştır. Böylelikle ebeveyn izni kişisel kullanıma değil ailenin kullanım yetkisine özgülenmiştir.⁹⁷

1989 yılında yayımlanan “Kadınlar İçin Fırsat Eşitliği Eylem Planı” ile analık sebebiyle izin kullanımının kadın çalışanların kariyerine olan etkilerini önlemek hedeflenmiştir. Bu doğrultuda kadınlara, 3/1989 sayılı Yasa ile doğuma bağlı izinlerinin bitiminde işe dönmelerini garanti altına alan düzenlemeler getirilmiş; aynı zamanda erkeklerin de bakım izninden ve analık izninden yararlanabilmesine ilişkin değişiklikler yapılmıştır. Böylelikle çalışan baba, anne ile aynı zamanda kullanmamak koşuluyla, analık izninin 4 haftalık kısmını ücretli olarak anne yerine kullanabilmeye hak kazanmıştır.⁹⁸ Bu husus, erkek ebeveynlerin herhangi bir gelir kaybı olmaksızın çocuk bakımına dâhil olmasını sağlayan ilk düzenleme kabul edilebilir.⁹⁹ Ayrıca evlat edinme ve annenin analık iznini kullanmadan veya kullanmayı tamamlamadan vefat etmesi hallerinde de erkek ebeveynlere analık izninden yararlanma imkânı getirilmiştir.

⁹⁵ Belope-Nguema vd., 2018, *a.g.e.*, s.204.

⁹⁶ C. Sánchez Trigueros, Permiso Por Lactancia, *Un Decenio de Jurisprudencia Laboral sobre la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, (Ed: C. Sánchez Trigueros), Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2018, s.474.

⁹⁷ Bkz. Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.107.

⁹⁸ Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.108; G. Meil Landwerlin, Spanish Fathers Benefiting From Maternity Leave: Experience and Policy Demands, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 136, 2018, s.18.

⁹⁹ Meil Landwerlin, 2018, *a.g.e.*, s.17.

Devamında, çalışan babaların çocuk bakımına yönelik haklarının analık izni üzerinden genişletilmesi sürdürülmüştür. 39/1999 sayılı Yasa ile analık izninde babaya transfer edilebilecek kısım 4 haftadan 10 haftaya çıkarılmış; ayrıca erkek ebeveynlere tanınan izin türleri de genişletilmiştir. Ebeveyn izni, annenin izni kullanmaması halinde babanın kullanabileceği bir haktan ziyade, kişisel bir hak olarak erkek ebeveynlere de tanınmış¹⁰⁰; süt izni ise her ikisinin de çalışıyor olması halinde anne veya baba tarafından kullanılabilen bir hakka dönüşürülmüştür.¹⁰¹ 1251/2001 sayılı Yasayla ise analık izninin erkek ebeveynlerce kısmi zamanlı kullanılabilmesi mümkün kılınmıştır.¹⁰²

Tüm bu gelişmelere ek olarak, AB direktiflerinde çalışma-yaşam dengesini kurma amaçlı getirilen yükümlülükleri gerçekleştirmek adına da çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu anlamda, İspanyol Hukukunda çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini sağlamak adına yaşanan en önemli gelişmenin 3/2007 sayılı Cinsiyet Eşitliği Yasası (*Ley Orgánica*) olduğunu belirtmek yanlış olmaz.¹⁰³ Nitekim bu Yasa çalışma yaşamında ayrımcılığı önlemekle kalmamış, aynı zamanda kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitliği teşvik edici düzenlemeler de getirmiştir. Bu teşvik edici düzenlemelerin en önemlisi özel hayat, aile hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmayı hedef alan ebeveynlere yönelik izinler olmuştur.

Bu Yasa ile birlikte ebeveyn izinleri yeniden düzenlenerek içeriği genişletilmiş; ayrıca erkek ebeveynlerin çocukların bakım sürecine daha aktif bir şekilde katılımını sağlamak adına ilk defa babalık izni düzenlenmiştir. Böylelikle ilk defa çalışan babaların sosyal güvenlik sisteminden ödeme aldıkları ebeveynliğe dayalı bir izin kabul edilmiştir. Hamilelik ve doğum nedeniyle cinsiyet eşitsizliklerini annelik kimliği üzerinden önlemeye çalışan gelenekçi yaklaşımdan ayrılmaya yönelik ciddi bir adım atılmıştır. Çünkü bu düzenleme öncesinde çalışma-yaşam dengesi, diğer ülke uygulamalarında olduğu gibi, büyük ölçüde analık izninin esnek kullanımı ve izin dönüşü sağlanan iş garantisi ile analık koruması ekseninde gerçekleştirilmeye çalışılmaktaydı. Bu düzenlemede babalık izni, kullanımı itibarıyla kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak, diğer ebeveyn transferi mümkün olmayacak şekilde düzenlenmiştir.¹⁰⁴ Buna göre çalışan baba, 2 günlük

¹⁰⁰ G. Meil/P. Romero-Balsas/J. Rogero-Garcia, Parental Leave in Spain: Use, Motivations and Implications, *Revista Española de Sociología*, 27 (3 Supl.), 2018, s.29.

¹⁰¹ Sánchez Trigueros, 2018, a.g.e., s.474.

¹⁰² Meil Landwerlin, 2018, a.g.e., s.19.

¹⁰³ F. J. Gómez Abelleira, *Handbook of Spanish Employment Law*, Madrid, Tecnos, 2012, s.71; Escobedo/Flaquer/Navarro-Varas, 2012, a.g.e., s.120; Romero-Balsas, 2015, a.g.e., s.88.

¹⁰⁴ M. B. Fernández Collados, Permiso por Paternidad, *Un Decenio de Jurisprudencia Laboral sobre la Ley de Igualdad Entre Mujeres y Hombres*, (Ed: C. Sánchez Trigueros), Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2018, s.499; L. Escot/J. A. Fernandez-Cornejo/C. Poza, Fathers' Use of Childbirth Leave in Spain, The Effects of the 13-Day Paternity Leave, *Population Research and Policy Review*, 2014, 33(3), s.421-422.

doğum iznine ek olarak 13 gün ücretli babalık izni kullanmaya hak kazanmıştır. Ancak Ocak 2017 itibariyle babalık izni 4 hafta olarak kabul edilmiş¹⁰⁵; ardından Temmuz 2018 tarihinde 5 haftaya, Nisan 2019 itibariyle ise 8 haftaya çıkarılmıştır.¹⁰⁶ Bu iznin önümüzdeki dönemlerde kademeli olarak artırılması ve analık izniyle aynı seviyeye (16 hafta) getirilmesi hedeflenmektedir.¹⁰⁷

B. Erkek Ebeveynin Kullanabileceği Ebeveyn İzinleri

a. Genel Olarak

İspanyol Hukukunda ebeveynlik sebebiyle alınan izinler; doğum izni, analık izni, süt izni, babalık izni, ebeveyn izni ve çocuk bakımı nedeniyle çalışma süresinin azaltılması şeklinde sıralanabilir. Ebeveynlik sebebiyle düzenlenen tüm bu izinlere erkek ebeveynin kısmi veya tam katılımı mümkündür. Ancak kadın ebeveynin doğum iznine ve babalık iznine katılımı mümkün değildir; bu izinler sadece erkek ebeveyn için düzenlenmiştir.

Diğer taraftan İspanyol Hukukundaki ebeveyn izinlerini izin süresince işçiye ücret ödenip ödenmemesine göre de iki temel ekseninde değerlendirmek mümkündür. Doğum izni, analık izni, süt izni ve babalık izni ücretli olarak; ebeveyn izni ve ebeveynlik sebebiyle çalışma süresinin azaltılması ise ücretsiz olarak düzenlenmiştir. Belirtelim ki İspanyol Hukukunda bir ebeveynin çocuk bakım sorumluluğu nedeniyle izin kullanabileceği maksimum periyod üç yıl olup bu sürenin büyük bir çoğunluğu ücretsizdir.¹⁰⁸

İspanyol İş Hukukunda analık ve babalık halleri, iş sözleşmesinin askıya alınma sebepleri arasında sayılmıştır.¹⁰⁹ Buna göre süt izni, doğum izni ve çalışma süresinin azaltılması halleri dışındaki izin periyodlarında; analık izni,

¹⁰⁵ İlk iki yıllık süreçte babalık iznine katılımın beklenenden yüksek olmasının da etkisiyle, 9/2009 sayılı Yasayla 2011 yılından itibaren yürürlüğe girecek şekilde babalık izninin 4 haftaya çıkarılması amaçlanmıştır. Ancak ülkede yaşanan ekonomik kriz sebebiyle yürürlük tarihi defalarca ileri bir tarihe ertelenmiş; nihayet Ocak 2017'de babalık izni 4 hafta olarak yürürlüğe girebilmiştir. Romero-Balsas, 2015, a.g.e., s.89; Belope-Nguema vd., 2018, a.g.e., s.204; Meil Landwerlin, 2018, a.g.e., s.19; A. Martín Valverde/F. Roldíguez-Sañudo Gutiérrez/J. García Murcia, *Decrecho del Trabajo*, 27. Edición, Madrid, Tecnos, 2018, s.787.

¹⁰⁶ 6/2019 sayılı Kraliyet Kararnamesi için bkz. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>, E.T.: 31.08.2019.

¹⁰⁷ 6/2019 sayılı Kraliyet Kararnamesinde babalık izninin 2020'de 12, 2021'de ise 16 haftaya çıkarılacağı belirtilmektedir. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>, E.T.: 31.08.2019.

¹⁰⁸ G. Meil/I. Lapuerta/A. Escobedo, Spain Country Note, *14th International Review of Leave Policies and Research 2018*, (Ed: S. Blum vd.), 2018, s.394. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Spain2018.pdf, E.T.: 07.08.2019.

¹⁰⁹ I. García-Perrote Escartín, *Manual de Derecho del Trabajo*, 8. Edición, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2018, s.593, 597; Fernández Collados, 2018, a.g.e., s.499.

babalık izni veya ebeveyn izninin kullanıldığı hallerde bağımlı çalışan ebeveynin iş sözleşmesi askıda kabul edilir. Ayrıca yıllık izin sürelerinin analık veya babalık izinleri öncesine veya sonrasına ertelenerek kullanılması olanağı İspanyol Hukukunda güvence altına alınan bir diğer husustur.¹¹⁰

b. Doğum İzni (Permiso por Nacimiento)

Doğum izni, kamu görevlileri¹¹¹ ve kendi nam ve hesabına çalışanlar hariç, eşi doğum yapan tüm bağımlı çalışan babalara doğum zamanında kullanmaları adına tanınmıştır. Çalışan babaya verilen bu izin kural olarak 2 gündür ancak babanın yolculuk etmesini gerektiren bir durum bulunması halinde özel sektör bakımından bu izin 4 güne çıkabilmektedir.¹¹² Nisbi emredici nitelikteki bu sürenin bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle arttırılması mümkündür.

Aşağıda değinilecek diğer ebeveyn izinlerinden farklı olarak, bu halde izin sosyal güvence primleri ile değil doğrudan işverence karşılanmaktadır. Diğer bir söyleyişle erkek ebeveyn, ücretini izinli olduğu günlerde de çalışmış gibi tam almaktadır. Bu sebeple doğum iznini Türk Hukukunda evlat edinen veya eşi doğum yapan babaya verilen mazeret iznine benzetmek yanlış olmaz.

c. Analık İzni (Permiso por Maternidad) Baba Tarafından Kullanılması

İspanyol Hukukunda analık izni bağımlı veya bağımsız, kısmi veya tam süreli, belirli veya belirsiz süreli çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın tüm kadın çalışanlara tanınmıştır. Analık izni doğum olayının yanı sıra evlat edinme, koruyucu ailelik ve vesayet hallerinde de tanınmıştır. Bu hak ayrıca eşcinsel evlilikler için de kabul edilmiştir.

Analık izninin süresi doğum öncesinde ve sonrasında kullanılmak üzere toplam 16 (çoğul gebelik, birden fazla çocuk evlat edinme, engelli çocuk doğurma veya evlat edinme hallerinde ve ikiden fazla çocuğu olan aileler için 18) haftadır.¹¹³ Ancak nisbi emredici nitelikte düzenlenen analık izni süresinin bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle veya bölgesel düzenlemelerle arttırılması mümkündür.

¹¹⁰ Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, *a.g.e.*, s.393.

¹¹¹ Kamu sektöründe çalışanların bölgesel düzenlemeler veya toplu iş sözleşmesi hükümleriyle kapsama alınmaları mümkündür. Madrid ve Katalonya bölgesi örnekleri için bkz. Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, *a.g.e.*, s.389.

¹¹² Gómez Abelleira, 2012, *a.g.e.*, s.133; Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, *a.g.e.*, s.389; Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.109; Martín Valverde/Rodríguez-Sañudo Gutiérrez/García Murcia, 2018, *a.g.e.*, s.635; García-Perrote Escartín, 2018, *a.g.e.*, s.598.

¹¹³ Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, *a.g.e.*, s.388; Martín Valverde/Rodríguez-Sañudo Gutiérrez/García Murcia, 2018, *a.g.e.*, s.784; J. F. Blasco Lahoz/J. López Gandía, *Curso de Seguridad Social*, (10. Edición), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2018, s.446; García-Perrote Escartín, 2018, *a.g.e.*, s.594-595.

İzin kullanımı bakımından kadın çalışana kısmi düzenleme serbestisi tanınmıştır. Annenin tasarruf yetkisinin olmadığı kısım, analık izninin doğumdan sonraki ilk 6 haftalık dönemidir; geri kalan 10 haftalık süre için annenin düzenleme serbestisi mevcuttur. Buna göre anne, izninin 6 haftalık kısmını doğumdan hemen sonraki süreçte, bizzat, aralıksız ve tam zamanlı olarak kullanmak zorundadır.¹¹⁴ Geri kalan izin süresinin ise doğum öncesi veya sonrasında; tam zamanlı veya kısmi zamanlı olarak, tek seferde veya parça parça kullanılması mümkündür. Tasarruf serbestisinin tanındığı bu 10 haftalık (çoğul gebelik halinde 12 haftalık veya toplu iş sözleşmesi ile arttırılan süre doğrultusunda) izin süresinin babaya transfer edilmesi ve baba tarafından kullanılması da mümkündür.¹¹⁵ Bu halde erkek ebeveyn analık iznini tam zamanlı veya kısmi zamanlı olarak, tek seferde veya aralıklarla kullanma imkânına sahiptir.

Analık izninin baba tarafından kullanılabilirdiği bir diğer husus ise annenin ölümü halinde söz konusudur. Analık iznini kullanmadan veya süresi bitmeden vefat eden annenin izin süresinin baba tarafından kullanılması mümkündür. Buna göre erkek ebeveyn, annenin izin kullanmadan ölmesi halinde sürenin tamamını, izin süresini tamamlamadan ölmesi halinde ise kalan süreyi kullanabilir. Evlat edinme, vesayet ve koruyucu ailelik halinde de analık izninin baba tarafından kullanılması mümkündür. Bu halde ebeveynler analık izninin kim tarafından ve hangi sürelerle kullanılacağını belirlemekle yetkili kılınmışlardır.¹¹⁶

Analık iznine hak kazanma ve izin kullanma koşulları bakımından bütün kadın işçiler eşit tutulmuştur. Ancak izne ayrılan annenin analık izin süresi boyunca, son ücretinin tamamını almaya devam edebilmesi için belli başlı koşulları yerine getirmesi şarttır. Buna göre annenin doğumdan önceki son 7 yıl içinde 180 günlük veya tüm çalışma yaşamı boyunca 360 günlük sigorta priminin bulunması gerekmektedir.¹¹⁷ Bu halde anne, izin süresince ücretinin tamamını

¹¹⁴ Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, *a.g.e.*, s.387-388; Martín Valverde/Rodríguez-Sañudo Gutiérrez/García Murcia, 2018, *a.g.e.*, s.784; Blasco Lahoz/López Gandía, 2018, *a.g.e.*, s.446-447; J. L. Monereo Pérez/C. Molina Navarrete/R. Quesada Segura/J. A. Maldonado Molina, *Manual de Seguridad Social* (14. Edición), Madrid, Tecnos, 2018, s.256.

¹¹⁵ Gómez Abelleira, 2012, *a.g.e.*, s.155; M. A. Olea/F. Rodríguez-Sañudo/F. E. Guerrero, *Labour Law in Spain*, (3rd edition), Croydon, Wolters Kluwer, 2018, s.82; Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.109; Belope-Nguema vd., 2018, *a.g.e.*, s.204; Escot/Fernández-Cornejo/Poza, 2014, *a.g.e.*, s.422; Martín Valverde/Rodríguez-Sañudo Gutiérrez/García Murcia, 2018, *a.g.e.*, s.784.

¹¹⁶ Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.109.

¹¹⁷ 21 yaşın altındaki anneler bakımından bu koşul aranmamaktadır. 21 ila 26 yaşındakiler bakımından ise doğumdan önceki son 7 yıl içinde 90 günlük veya tüm çalışma yaşamı boyunca 180 günlük sigorta priminin bulunması koşulu aranmaktadır. Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, *a.g.e.*, s.388; Blasco Lahoz/López Gandía, 2018, *a.g.e.*, s.444; Monereo Pérez vd., 2018, *a.g.e.*, s.258.

almakta ve bu ücret sosyal sigorta kapsamında ödenmektedir. Asgari sigorta primi koşulunu sağlamayan kadın işçilereyse maktu nitelikli özel bir analık yardımı öngörölmüştür.¹¹⁸ Bu halde anne, 42 gün boyunca sosyal güvenlik sisteminden analık yardımı almaya hak kazanacaktır.¹¹⁹

Belirtelim ki, bağımsız çalışan, özel sektörde çalışan, iş güvencesi olmayan, geçici işlerde çalışan veya düşük ücretle çalışan kadınlar, genellikle analık iznini kullanamayan gruplar arasında yer almaktadır.¹²⁰ Bu hallerde erkeklerin analık iznini anne yerine kullanmasının önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Nitekim erkekler de analık iznini devralmayı, genellikle anne izin kullanamadığı hallerde tercih etmektedir.¹²¹

d. Süt İzni (Permiso de Lactancia)

Ebeveyn olmaya bağılı olarak babaya tanınan olanaklardan bir diğeri süt iznidir. Değiniildiği üzere 1999 yılında yapılan yasa değışikliğı ile süt izni sadece kadınlara tanınan bir hak olmaktan çıkarılıp erkeklere de tanınmıştır. Böylelikle AB içtihadına uyumlu olacak şekilde süt izni kişisel bir hak olarak kabul edilmiştir.¹²² Ancak bunun için ebeveynlerin her ikisinin de çalışıyor olması aranmıştır. Buna göre koşulların yerine getirilmesi halinde süt izni, anne ve babadan yalnızca biri tarafından kullanılabilir.¹²³

Önceleri sadece doğum olayına özgülenen süt izni, daha sonra analık izninde olduğu gibi evlat edinme, koruyucu ailelik ve vesayet halleri için de düzenlenmiştir.¹²⁴ 2007 yılında yapılan değışiklikle ise çoğul gebelik halinde süt izninin süresinin arttırılması öngörölmüştür.¹²⁵ Bu izin uyarınca anne ya da babadan biri, bebeğı dokuzuncu (kamu sektöründe on ikinci) ayını doldurana dek kazanç kaybı olmaksızın günde bir saat izinli sayılır.

¹¹⁸ 2018 yılı için bu tutar aylık 537€ veya günlük 17.84€'dur. Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, *a.g.e.*, s.387-388.

¹¹⁹ Yalnız anneler, geniş (ikiden fazla çocuğı olan) aileler, çoğul gebelik veya engelli çocuğına sahip olma hallerinde 42 günlük süre 56 güne uzatılmıştır. Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, *a.g.e.*, s.388; Blasco Lahoz/López Gandía, 2018, *a.g.e.*, s.453.

¹²⁰ Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2018, *a.g.e.*, s.31.

¹²¹ Meil Landwerlin, 2018, *a.g.e.*, s.23 vd.

¹²² Gómez Abelleira, 2012, *a.g.e.*, s.135-136; Sánchez Trigueros, 2018, *a.g.e.*, s.475.

¹²³ Sánchez Trigueros, 2018, *a.g.e.*, s.474; Martín Valverde/Rodríguez-Sañudo Gutiérrez/García Murcia, 2018, *a.g.e.*, s.612; García-Perrote Escartín, 2018, *a.g.e.*, s.486.

¹²⁴ 2012 ve 2015 yılındaki yasa değışiklikleri için bkz. Sánchez Trigueros, 2018, *a.g.e.*, s.474. Ayrıca bkz. García-Perrote Escartín, 2018, *a.g.e.*, s.485.

¹²⁵ Sánchez Trigueros, 2018, *a.g.e.*, s.475.

Süt izninin hangi saatlerde ve nasıl kullanılacağını belirleme yetkisi kural olarak izni kullanacak ebeveyne bırakılmıştır. Buna göre ebeveyn bir saatlik süreyi yarımsar saatlik iki bölüm halinde de kullanabilir.¹²⁶ Ayrıca işverenle anlaşmak veya toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmiş olması kaydıyla, anne veya babaya bu süreyi biriktirerek topluca kullanma veya mesai bitimi saatlerine denk getirerek çalışmasını yarım saat erken bitirme imkânı da getirilmiştir. Diğer izinler gibi nisbi emredici nitelikte düzenlenen süt izni süresinin bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle veya bölgesel düzenlemelerle arttırılması mümkündür. Doğum iznine benzer biçimde, süt izninde de ödeme işveren tarafından yapılmaktadır.¹²⁷

e. Babalık İzni (Permiso de Paternidad)

İspanyol Hukukunda babalık izni bağımlı veya bağımsız çalışan ve eşi doğum yapan tüm babalara tanınmıştır. Ancak bu izin sadece eşin doğum yapması haline özgülenmemiştir. Analık izninde olduğu gibi evlat edinme, vesayet ve koruyucu ailelik kapsamında da babalık izninden faydalanmak mümkündür. Yine bu iznin biyolojik babanın yanı sıra doğum yapan annenin eşi veya (eşcinsel evliliklerinde) partneri tarafından kullanılması da mümkündür.¹²⁸ Değindiği üzere 2007 yılında ilk düzenlendiği zaman 13 gün olan babalık izni, zaman içerisinde kademeli olarak arttırılmıştır. 2019 yılı itibarıyla babalık izni 8 haftadır.¹²⁹ Bu süreye üçüncü ve sonraki çocuklar için 2 gün ilave edilmektedir.¹³⁰ Nisbi emredici nitelikte düzenlenen bu sürenin, (özellikle kamu sektöründe) toplu iş sözleşmeleriyle arttırılması mümkündür.¹³¹

Analık izninden farklı olarak babalık izninin tamamının veya bir kısmının anneye transfer edilmesi mümkün değildir. Belirlenen süre zarfında kullanılmayan izin ortadan kalkar. İzne hak kazanmak ve izni kullanabilmek için annenin çalışıyor olması aranmamıştır. Buna göre eşi doğum yapan erkek ebeveyn, doğum itibarıyla (annenin analık iznini kullandığı süre zarfında) veya annenin analık izninin bitiminden hemen sonra (analık izni biten annenin çalışma haya-

¹²⁶ Olea/Rodríguez-Sañudo/Guerrero, 2018, *a.g.e.*, s.98; Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, *a.g.e.*, s.392; Martín Valverde/Rodríguez-Sañudo Gutiérrez/García Murcia, 2018, *a.g.e.*, s.612; García-Perrote Escartín, 2018, *a.g.e.*, s.485.

¹²⁷ Escot/Fernández-Cornejo/Poza, 2014, *a.g.e.*, s.422; Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, *a.g.e.*, s.392.

¹²⁸ Gómez Abelleira, 2012, *a.g.e.*, s.155; Blasco Lahoz/López Gandía, 2018, *a.g.e.*, s.455.

¹²⁹ <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>, E.T.: 31.08.2019.

¹³⁰ Martín Valverde/Rodríguez-Sañudo Gutiérrez/García Murcia, 2018, *a.g.e.*, s.786; Blasco Lahoz/López Gandía, 2018, *a.g.e.*, s.457-458; Monereo Pérez vd., 2018, *a.g.e.*, s.267; Fernández Collados, 2018, *a.g.e.*, s.509.

¹³¹ Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.109.

tına dönmesi ile) babalık iznini kullanabilecektir.¹³² İznin tam zamanlı ya da kısmi zamanlı olarak kullanılması da mümkündür.¹³³

Ancak son yasa değişikliği ile birlikte bu konuda analık iznine benzer bir yaklaşım izlenerek babalık izninin ilk 2 haftasının doğumdan (evlat edinme, koruyucu ailelik ve vesayet hallerinde mahkeme kararının kesinleşmesinden) hemen sonra ve kesintisiz bir biçimde kullanması zorunluluğu getirilmiştir.¹³⁴ Bu süre dışındaki 6 haftalık kısmın ise aralıklarla kullanılması mümkündür.

Babalık izninin finansmanı analık izninde olduğu gibidir. Erkek ebeveynin babalık izni süresi boyunca almakta olduğu son ücretinin tamamını almaya devam edebilmesi için belli başlı koşulları yerine getirmesi öngörülmüştür. Buna göre babanın doğumdan önceki son 7 yıl içinde 180 günlük veya tüm çalışma yaşamı boyunca 360 günlük sigorta priminin bulunması gerekmektedir.¹³⁵ Bu halde 8 haftalık babalık izni süresince baba, ücretinin tamamını almakta ve bu ücret sosyal sigorta kapsamında ödenmektedir. Analık izninden farklı olarak, babalık izin ücretine hak kazanmak için öngörülen prim şartlarını taşımayan erkek ebeveynlere maktu nitelikte bir ödeme getirilmemiştir.

f. Ebeveyn İzni (Excedencia por Cuidado de Hijos)

İspanyol Hukukunda üç yaşını doldurmamış çocuğa sahip bağımlı çalışan her ebeveynin tam zamanlı olarak ebeveyn izni kullanması mümkündür. Bu iznin kullanımı geniş bir serbesti çerçevesinde düzenlenmiştir. Buna göre anne ya da baba, ebeveyn iznini tek seferde veya herhangi bir sınırlama olmaksızın kısa veya uzun periyodlar halinde kullanabilecektir.¹³⁶ Evlat edinme ve koruyucu ailelik hallerinde de ebeveyn iznine benzer koşullar altında başvurmak mümkündür.

Analık ve babalık izinlerinin aksine İspanyol Hukukunda ebeveyn izni ücretli olarak düzenlenmemiş; ebeveynlerin bu dönemde karşılaştığı gelir kaybı koruma altına alınmamıştır. Buna göre ebeveyn izni kullanan anne veya baba, bu süre boyunca ücrete hak kazanmaz. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşme-

¹³² Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.109; Escot/Fernández-Cornejo/Poza, 2014, *a.g.e.*, s.422; Romero-Balsas, 2015, *a.g.e.*, s.88; Fernández Collados, 2018, *a.g.e.*, s.507.

¹³³ Escot/Fernández-Cornejo/Poza, 2014, *a.g.e.*, s.422; García-Perrote Escartín, 2018, *a.g.e.*, s.598; Fernández Collados, 2018, *a.g.e.*, s.509.

¹³⁴ <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>, E.T.: 31.08.2019.

¹³⁵ Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, *a.g.e.*, s.390; Blasco Lahoz/López Gandía, 2018, *a.g.e.*, s.456; Monereo Pérez vd., 2018, *a.g.e.*, s.268; Fernández Collados, 2018, *a.g.e.*, s.506.

¹³⁶ Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.109.

lerle veya bölgesel düzenlemeler uyarınca aksinin düzenlenmesi mümkündür.¹³⁷ Belirtelim ki, ücretsiz olarak düzenlenmiş olması nedeniyle İspanya’da ebeveyn iznine başvuru oranı, analık ve babalık izinlerine kıyasla -özellikle erkek çalışanlar bakımından- daha düşüktür.¹³⁸

İzin süresince ücret ödemesi öngörülmeven ebeveyn izni için özel bir iş güvencesi sistemi kabul edilmiştir. İzin kullanan ebeveynin izin bitiminde işe dönmesi halinde işinin korunması kademeli olarak düzenlenmiştir. Buna göre izin kullanan ebeveynin, izne başvurduğu ilk yıl, aynı işe/pozisyona dönme hakkı korunmuştur.¹³⁹ İlk yıldan sonraki süreçte ise söz konusu koruma benzer bir işe dönme şeklinde sınırlı olarak düzenlenmiştir.

g. Çocuk Bakımı Nedeniyle Çalışma Süresinin Azaltılması (Reducción de Jornada por Cuidado de un Hijo)

İspanyol Hukukunda 12 yaşından küçük bir çocuğa sahip bağımlı çalışan ebeveynler, günlük çalışma saatlerini azaltma hakkına sahiptir. Çalışma süresinin hangi oranda azaltılacağını belirleme yetkisi ise işçiye bırakılmıştır.¹⁴⁰ Bu halde işçi, azaltılan çalışma süresi oranında daha düşük bir ücret alacaktır. Diğer bir ifadeyle, bu halde de ebeveynlerin muhtemel gelir kayıpları karşılanmamaktadır. Ancak diğer izinlerde olduğu gibi, bireysel veya toplu iş sözleşmeleri yoluyla veya bölgesel düzenlemeler uyarınca ücrete yönelik bu hükmün aksinin öngörülmesi mümkündür.

Ebeveyn izninde olduğu gibi, çalışma süresinin azaltılması halinde de ebeveynin gelir kaybının karşılanmaması nedeniyle izne başvuru oranı erkek ebeveynlerde kadın ebeveynlere göre daha düşüktür. Erkek ebeveynler bu izni daha çok mali gerekçelerle ve eşinin işini korumak adına nadiren üstlenmektedirler.¹⁴¹

¹³⁷ 2000 öncesinde İspanya’daki çoğu bölgesel yönetimde ebeveyn izni kullanılan döneme ilişkin maktu oranlı yardımlar düzenlenmiştir. Ancak yakın zamanda ülke genelinde yaşanan ekonomik kriz sonrası bu yardımların birçoğu kaldırılmış veya azaltılmıştır. Bölgesel düzenlemeler için bkz. Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, a.g.e., s.390-391.

¹³⁸ Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2018, a.g.e., s.32.

¹³⁹ Aynı iş pozisyonuna dönme güvencesi kamu sektöründe çalışanlar bakımından iki yıldır. Üç veya daha fazla çocuk sahibi olan geniş ailelerde ise bu süre 15 ila 18 aya kadar çıkabilmektedir. Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, a.g.e., s.390-391.

¹⁴⁰ Bu azaltma en az %12.5 (1/8) ve en fazla %50 (1/2) oranında olabilir. Bkz. Gómez Abelleira, 2012, a.g.e., s.135; Escot/Fernández-Cornejo/Poza, 2014, a.g.e., s.422; Meil/Lapuerta/ Escobedo, 2018, a.g.e., s.393; Martín Valverde/Rodríguez-Sañudo Gutiérrez/García Murcia, 2018, a.g.e., s.613.

¹⁴¹ Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2018, a.g.e., s.37.

C. Çalışan Babanın Ebeveynliğe Dayalı İzinlere Başvurması

Her ne kadar yasal düzenlemelerle kendilerine belli başlı ebeveyn izinleri tanınmış olsa da, erkeklerin anne yerine çocuk bakımını üstlenmesi ve ebeveyn izinlerine başvurması, babalık izni öncesi az rastlanan bir uygulama olmuştur. Ancak 3/2007 sayılı Yasa ile getirilen babalık izni ile erkeklerin bu sorumluluğu üstlenme oranında çok ciddi bir artış olmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, düzenlendiği ilk yıl olan 2007'den beri babalık iznine başvuru oranı her geçen yıl artarak devam etmektedir. 2012 yılında ülke genelinde yapılan geniş çaplı bir ankete göre, babalık izni kullanmaya ehil olan babaların %75'i bu izni kullanmıştır.¹⁴² İzne başvuranların çok büyük bir kısmı (%97) ise iznin tamamını kullanmıştır.

Başlangıçta 13 gün olarak düzenlenen babalık izninin bugün 8 hafta olarak düzenlenmesi ve 2021 yılına kadar 16 haftaya çıkarılarak analık izniyle eş düzeyde bir izin sisteminin inşasının hızlandırılmasında, bu artışın büyük etkisi olmuştur. Diğer Avrupa ülkelerine göre geleneksel bir toplum yapısına sahip olduğu belirtilen, ancak buna rağmen getirilen değişikliklere kolaylıkla adapte olan İspanyol babaların, ebeveyn izinlerine başvurma eğilimlerine kısaca değinmek yerinde olacaktır.

Her ne kadar babalık iznine başvuru bakımından önemli bir artış gözlemlense de, benzer bir artış diğer ebeveyn izinleri bakımından söz konusu değildir. Büyük ölçüde ücretsiz olarak düzenlenen babalık izni dışındaki ebeveyn izinlerine başvuru oranı hala düşük düzeydedir. Öyle ki sözü edilen 2012 tarihli ankete göre çalışan babaların yalnızca %8'i bakım iznine, %1.8'i çalışma saatlerinin azaltılmasına başvurmuştur.¹⁴³ Analık izninin transfer yoluyla baba tarafından kullanılma oranı da yine oldukça düşüktür.¹⁴⁴ Her ne kadar babalık izniyle birlikte erkeklerin çocuk bakımı konusunda aktif bir rol üstlenmeye başladığından söz edilebilirse de, kadınların çocuk bakımına katılım oranı erkeklere göre beş kat daha fazladır.¹⁴⁵

İspanya genelinde yapılan çalışmalar sonucunda, çalışan babaların ebeveyn izinlerine başvurmasında olumlu etkisi olan hususlar belirlenmeye çalışılmıştır.¹⁴⁶ Buna göre nispeten kısa süre içinde babalık iznine bu denli yaygın olarak

¹⁴² Bu oran kendi hesabına (bağımsız) çalışan, kısa dönem çalışan veya iş sözleşmesine bağlı olarak çalışanlar dışındaki çalışanları göstermektedir. Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.110.

¹⁴³ Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.110.

¹⁴⁴ 2016 yılında analık izninin baba tarafından kullanılma oranı %2.1; 2017 yılında ise %1.9 olarak tespit edilmiştir. Meil/Lapuerta/Escobedo, 2018, *a.g.e.*, s.395.

¹⁴⁵ Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.110.

¹⁴⁶ Detaylı bilgi için bkz. Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.111 vd.

başvurulmasının en önemli sebeplerinden biri, iznin ücretli olarak düzenlenmiş olmasıdır. Bu husus, babalık izni dışındaki diğer ebeveyn izinlerine neden aynı oranda başvurulmadığının da sebepleri arasında gösterilebilir.

Her ne kadar iznin ücretli olarak düzenlenmiş olması önem taşısa da, bu durum erkeklerin izne başvurma eğilimlerini açıklamada tek başına yeterli değildir. Özellikle 2008-2013 yılları arasında etkisini şiddetli bir biçimde gösteren ekonomik kriz, yüksek işsizlik oranları ve yetersiz iş güvencesi gibi hususlar erkeklerin ebeveyn izinlerine başvurmalarını azaltan sebepler arasında yer almıştır. Bu nedenle erkeklerin izne başvuru eğilimleri bakımından bir diğer önemli koşul, izin kullanan ebeveyn izin bitimi sonrası iş garantisinin sağlanmış olup olmamasıdır. Özellikle belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olma veya iş güvencesinin nispeten daha yüksek olduğu kamu sektöründe çalışma, izin kullanma konusundaki diğer belirleyici faktörler arasında yer almaktadır.¹⁴⁷

Babaların eğitim seviyesi, ebeveyn iznine başvurudaki diğer faktörler arasındadır. Buna göre eğitim seviyesi ile çocuk bakımını üstlenme arasında doğru orantı olup eğitim seviyesi arttıkça çalışan babaların izin alma oranı artmaktadır.¹⁴⁸ Çalışan babaların ebeveyn izinlerine başvurmalarını etkileyen bir diğer faktör ise şüphesiz eşin çalışma durumudur. Yapılan çalışmalardan görüldüğü üzere, çalışan babaların ebeveyn izinlerine başvurma oranı, her iki eşin de çalışıyor olması halinde daha fazla olmaktadır.¹⁴⁹

Ebeveyn izinlerine başvurmada söz edilebilecek bir diğer olumlu faktör, ebeveynlerin çocuk bakımında anne ve babanın varlığının çok daha önemli olduğuna dair inançlarıdır.¹⁵⁰ Buna göre çocuk bakımının anne ve/veya baba tarafından sağlanması; büyükanne, büyükbaba, diğer yakın akrabalar, kreş, gündüz bakımevi gibi kişi veya kurumlarca sağlanmasından çok daha etkili ve önemli kabul edilmektedir. Ebeveynler özellikle çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmek, büyük anne ve/veya büyük babalara yük olmamak, çocuğu küçük yaşta bakım evi veya kreşe vermemek ve bu sebeple doğacak masraftan kaçınmak, çocuğun anne sütü ile beslenmesini sağlamak gibi nedenlerle ebeveyn iznini kullanmayı tercih etmektedirler.¹⁵¹

¹⁴⁷ Escot/Fernández-Cornejo/Poza, 2014, *a.g.e.*, s.421, 426-427.

¹⁴⁸ Eğitim faktörünün aksine çalışan babanın yaşı ile izin alma eğilimi arasında doğrudan bir bağlantı olmadığı yönünde ayrıca bkz. Escot/Fernández-Cornejo/Poza, 2014, *a.g.e.*, s.427-428.

¹⁴⁹ Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.112; Escot/Fernández-Cornejo/Poza, 2014, *a.g.e.*, s.428.

¹⁵⁰ Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2017, *a.g.e.*, s.112.

¹⁵¹ Meil/Romero-Balsas/Rogero-García, 2018, *a.g.e.*, s.35-36.

3. TÜRK HUKUKUNDA BABANIN EBEVEYN İZİNLERİ

A. Ebeveyn İzinlerinin Tarihsel Süreci

Türkiye’de refah rejiminin tek kazançlı geleneksel aile modeline dayandığını ve çocuk bakımına ilişkin sorumluluğun çalışma hayatında olup olmadığına bakılmaksızın halen büyük oranda anne tarafından üstlenildiğini söylemek mümkündür.¹⁵² Çeşitli ülkelerde uygulamasına rastlanan ebeveynlikten doğan bakım sorumluluğunun her iki eş tarafından paylaşılması, henüz Türk Hukukunda yaygınlık kazanan bir uygulama değildir. Anayasanın 41. maddesinde ailenin “eşler arasında eşitliğe dayandığı” kabul edilse de, pratikte ailevi sorumluluklar bakımından bir eşitlikten söz etmek güç görünmektedir.

Uluslararası düzenlemelerde olduğu gibi, Türk İş Hukukunda da ebeveynliğe ilişkin ilk düzenlemeler analık hali uyarınca kabul edilmiştir. Erkek ebeveynin çalışma hayatında ebeveyn olarak kabul edilmesi ise oldukça yenidir. Her ne kadar getirilen düzenlemelerle ebeveyn sorumluluğuna ilişkin mevcut yaklaşımın değiştirilmesine yönelik önemli bir adım atılmış olsa da, günümüz itibarıyla bu değişikliğin gerçekleştiğinden söz etmek güçtür.

Ebeveyn izinleri ilk olarak 1936 tarih ve 3008 sayılı Kanunda¹⁵³ analık izni ve emzirme (süt) izni şeklinde sınırlı imkanlar çerçevesinde düzenlenmiştir. Kadın işçiye (doğum öncesi 3 ve doğum sonrası 3 hafta olmak üzere) 6 haftalık analık izni tanınmış; ancak bu sürenin işçinin sağlık durumu uyarınca 12 haftaya kadar uzatılabileceği belirtilmiştir (3008 s.K. m.25). Kadın işçilerin bu süre zarfında çalışmaları yasaklanmış; analık izni, kullanılması zorunlu bir izin olarak düzenlenmiştir. Henüz analık sigortasının kurulmamış olması nedeniyle, çalışan kadının izin dönemindeki gelir kaybının (yarısının) -koşulların sağlanması halinde- işverence karşılanması öngörülmüştür.

1971 tarih ve 1475 sayılı mülga İş Kanunu döneminde ebeveyn izni olarak analık izni ve süt izni düzenlenmiş; önceki kanundan farklı olarak analık izni süresi (doğum öncesi 6 ve doğum sonrası 6 hafta olmak üzere) 12 haftaya çıkarılmıştır (1475 s.K. m.70). 1983 yılında 2869 sayılı Kanun değişikliği ile ise kadın işçilere analık izni sonrası altı aylık ücretsiz izin kullanma imkânı getirilmiştir.

¹⁵² Ç. Ünlütürk Ulutaş, Türkiye’de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadın İstihdamı mı?, *Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?*, (Ed: N. Boztekin), İstanbul, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği, 2013, s.83-84.

¹⁵³ <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>, E.T.: 31.08.2019.

2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunuyla (İK) ise ebeveyn izinleri analık izni, süt izni ve ücretsiz ebeveyn izni şeklinde düzenlenmiştir. Analık izni 12 haftadan (doğum öncesi 8 ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere) 16 haftaya çıkarılmış; çoğul gebelik halinde doğum sonrasındaki süreye 2 hafta eklenmiştir. Bu izinler, mülga kanunda olduğu gibi sadece doğum olayına özgülenmiştir. Yine bu izinler bakımından özne sadece doğum yapan anne olarak kabul edilmiş; erkek ebeveynine ilişkin hiçbir düzenlemeye yer verilmemiştir.

2010 yılında Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması konulu ve 2010/14 sayılı Başbakanlık genelgesi¹⁵⁴ yayımlanmış; bu genelgede kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılmasına ve kadın-erkek fırsat eşitliğine vurgu yapılmıştır.

2011 yılında 6111 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununun analık halini düzenleyen maddesine eklemeye yapılmış; kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı süreleri doğum sonrası sürelerle eklemek suretiyle kullanabilme imkânı düzenlenmiştir. 2015 yılında 6645 sayılı Kanunla getirilen ek maddeyle ise ailevi durumlara özgü mazeret izinleri düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyle ilk defa erkek işçilere eşinin doğumu nedeniyle 5, evlat edinmesi halinde ise 3 günlük ücretli izin tanınmıştır (İK Ek m.2/1).

Ebeveyn izinlerine ilişkin en önemli değişiklikler 2016 yılında 6663 sayılı Kanunla yapılmıştır. Ebeveyn izinlerinin her iki ebeveyni kapsama alması yönündeki uluslararası yaklaşıma paralel olarak, ebeveynlik nedeniyle getirilen izinler annenin yanı sıra kimi hallerde babaya da tanınmıştır. Bu Kanunla birlikte erkek ebeveynine, çocuğu mecburi ilköğretim çağına gelene kadar kısmi süreli çalışmaya geçme ve evlat edinme halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma imkânları tanınmıştır. Bir diğer yenilik olarak analık izninin evlat edinme ve annenin vefatı halinde baba tarafından kullanılabilmesi düzenlenmiştir. Bu değişikliklerle birlikte, ebeveyn izinlerine hak kazanma ve izin kullanma bakımından bağımlı çalışanlar ile kamu görevlileri arasındaki farklılıklar da büyük ölçüde giderilmiştir.

Belirtelim ki, önceki kalkınma planlarında yer verildiği gibi, On Birinci Kalkınma Planında (2019-2023)¹⁵⁵ da kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını sağlamak amacıyla çalışma ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamaların geliştirilerek hayata geçirileceği ifade edilmektedir.

¹⁵⁴ RG, T.25.05.2010, S.27591.

¹⁵⁵ <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>, E.T.: 30.08.2019.

Yaşanan bu gelişmelere ve koyulan hedeflere rağmen, Türkiye’de çalışma ve aile hayatının uyumlaştırılmasında farklı dinamik ve amaçların devrede olduğundan söz etmek mümkündür. Diğer bir söyleyişle, bir yandan çalışma ve aile yaşamının uyumu ve kadın istihdamının artırılması kalkınma hedefleri arasında yer almakta; öte yandan uyumlaştırma sürecinde muhafazakâr aile yapısının sürdürülmesi hedeflenerek, uyumlaştırma hareketlerinin çıkış noktası olan cinsiyet eşitliğini sağlama amacı yok sayılmaktadır.¹⁵⁶

Türk Hukukunda iş ve aile hayatını uyumlaştırma politikaları, uluslararası yaklaşımların aksine, halen büyük ölçüde kadın üzerinden ele alınmakta; erkek ebeveynlerin sürece katılımı tabiri caizse ötelenmektedir. Kadın eksenli politikalarla analık hali üzerinden kadının çalışma yaşamında devamlılığına yönelik iyileştirmelerde bulunulsa da; bu düzenlemeler kadının esnek istihdama mahkûm edilmesine sebep ve kadın istihdamının bir türlü istenilen düzey ve verime ulaşmasına engel olmaktadır.¹⁵⁷ Açıklanan sebeplerle, ülkemiz açısından çalışma ve aile hayatı uyum politikalarında süregelen bir gerginliğin varlığından söz etmek yanlış olmaz.

B. Erkek Ebeveynin Kullanabileceği Ebeveyn İzinleri

a. Genel Olarak

Türk Hukukunda ebeveynlik sebebiyle çalışanlara getirilen izinleri analık izni, süt izni, ebeveyn izni (kısmi veya tam zamanlı ücretsiz izin), mazeret izni ve çocuk bakımı nedeniyle çalışma süresinin azaltılması (kısmi çalışma) şeklinde sıralamak mümkündür. Süt izni haricinde diğer tüm izinler bakımından dolaylı veya doğrudan bir biçimde erkek ebeveynin hak sahipliğinden söz etmek mümkündür. Ancak İspanyol Hukukunun aksine Türk Hukukunda süt izni sadece kadın işçilere tanınmıştır. Türk İş Hukukunda mazeret izni dışında doğrudan erkek ebeveynleri hedef alan bir ebeveyn izni, özellikle babalık izni, bulunmamaktadır. Ancak bu tür izinlerin bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle erkek ebeveynlere tanınması mümkündür.¹⁵⁸

¹⁵⁶ Ünlütürk Ulutaş, 2013, *a.g.e.*, s.86.

¹⁵⁷ Aynı yönde bkz. Ünlütürk Ulutaş, 2013, *a.g.e.*, s.89. Gereğinden fazla “koruma” amaçlı düzenlemelerin kadın çalışanları erkek çalışanlara göre daha pahalı bir işgücüne dönüştürdüğü ve bu düzenlemelerin kadınların işgücü piyasasına girmelerini zorlaştırdığı yönünde bkz. N. Süral, Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, 15 (Özel Sayı), s.292. Pozitif ayrımcılık gözetilmek suretiyle kadın işçilere tanınacak her yeni hakkın, kadının istihdam edilebilirliğini sürdürme şansını azaltacağı; kadınların çalışma yaşamında daha yoğun bir biçimde yer almalarının sağlanması için cinsiyet temelinde tanınacak hakların dengede tutulması gerektiği yönünde bkz. T. Centel, 6663 Sayılı Yasayla İş Kanununa Getirilen Değişiklikler - Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi, *Sicil*, 2016, S.35, s.16.

¹⁵⁸ Süral, 2013, *a.g.e.*, s.292.

b. Analık İzninin Baba Tarafından Kullanılması

Türk Hukukunda analık izni, ebeveyn izinlerinin en kapsamlısı olup kural olarak iş sözleşmesiyle çalışan¹⁵⁹ veya Devlet Memurları Kanununa (DMK) tabi olan kadınlara tanınmıştır. Önceleri sadece doğum olayına özgülenen bu izin, 2016 yasa değişikliğiyle evlat edinme için de mümkün kılınmıştır.

Analık izninin süresi, doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 (çoğul gebelik halinde 18) haftadır. Ancak işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre, doğumdan önce ve sonra, bu sürelerin hekim raporu ile arttırılabilmesi mümkündür. Üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edilmesi halinde bu süre, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 haftadır (İK m.74/1, DMK m.104/A).

Türk Hukukunda analık izninin tamamı bakımından zorunluluk prensibi kabul edilmiştir; buna göre izin süresinin bir bölümünün veya tamamının kullanılmaması mümkün değildir.¹⁶⁰ Diğer bir söyleyişle, doğum yapmasına 8 hafta kalan anne adayının analık izni süresi boyunca çalışması yasa ile engellenmiştir. Zorunluluk prensibinin benimsenmesine karşın, kimi hallerde izin kullanımı bakımından kadın çalışana kısmi düzenleme serbestisi tanınmıştır. Buna göre sağlık durumunun elverişli olması şartıyla ve doktorun onayı halinde, hamile kadının doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışması mümkündür. Bu halde kadına, analık iznini doğum sonrası dönemde 13 haftaya kadar uzatma imkanı tanınmıştır.¹⁶¹ Erken doğum yapan anneler için de aynı imkan getirilmiş; doğumdan önce kullanılamayan sürelerin doğum sonrasındaki döneme eklenmesi mümkün kılınmıştır (İK m.74/1, DMK m.104/A).

İspanyol Hukukunun aksine, Türk Hukukunda analık izni erkeklere sınırlı durumlar için tanınmıştır. Buna göre doğumda veya doğum sonrasında annenin vefatı hâlinde, analık izninin kullanılamayan kısmının baba tarafından kullanılması mümkündür. Bu süre kural olarak 8 haftadır; ancak doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışılması veya erken doğumun gerçekleşmesi halinde, doğum sonrasındaki izin süresine eklenecek sürelerin kanımızca erkek ebeveynce de tanınması gerekir. Analık izninin erkek ebeveynce kullanılabilirdiği bir diğer hal evlat edinmedir. Evlat edinme halinde analık izni, sadece anneye değil ebeveyn-

¹⁵⁹ 6663 sayılı Kanunla yapılan değişiklik uyarınca, İK m.74'te düzenlenen ebeveyn izinleri, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçiler için uygulanır. (İK m.74/son).

¹⁶⁰ Analık izni süresinin tamamını kullanmanın zorunlu tutulmasının kadın çalışanların işgücü piyasına girmelerini zorlaştırdığı yönünde bkz. Süral, 2013, *a.g.e.*, s.292.

¹⁶¹ Aynı yönde bkz. S. Süzek, *İş Hukuku*, 14. Baskı, İstanbul, Beta, 2017, s.871; E. Güven/U. Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 5. Baskı, Eskişehir, Nisan, 2017, s.306; Süral, 2013, *a.g.e.*, s.289.

lerden birine tanımıştır. Buna göre evlat edinen anne ya da baba analık iznine 8 hafta süreyle hak kazanır.

Devlet Memurları Kanununa tabi çalışanlar, analık izni süresince gelir kaybı yaşamamaktadır; bu halde izin kullanan ebeveynler aylığını almaya devam etmektedir. Buna karşılık, iş sözleşmesine tabi çalışanlara analık izni süresi boyunca işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.¹⁶² Bu sebeple iş sözleşmesine tabi çalışanların analık izni dönemindeki gelir kaybının 5510 sayılı Kanun uyarınca analık sigortası kapsamında karşılanması prensibi benimsenmiştir. Koşulları sağlanması halinde ebeveyn, çalışmaktan alıkoymadığı 16 (çoğul gebelik halinde 18) haftalık süre zarfında, analık sigortası kapsamında geçici işgöremezlik ödeneği alabilir.¹⁶³ Bu ödenekle iş sözleşmesi askıya alınan ve gelir kaybı yaşayan sigortalının bu kaybının belli bir ölçüde giderilmesi amaçlanmaktadır.¹⁶⁴

Bu ödeneye hak kazanabilmek için, bağımlı çalışanlar bakımından doğumdan veya evlat edinme tarihinden önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması gerekmektedir (5510 s.K. m.18/1-c). Bağımsız çalışanların bu koşula ek olarak prim ve prime ilişkin her türlü borçlarını ödemiş olmaları şarttır. Prime ilişkin koşulların sağlanması halinde analık izni uyarınca ebeveyn verilecek ödenek, yatarak tedavilerde sigortalının günlük kazancının yarısı; ayakta tedavilerde ise üçte ikisi tutarındadır.¹⁶⁵

Bu noktada, sosyal güvenlik mevzuatına ilişkin bir güncellemenin gerekliliğine değinmek gerekir. Belirtildiği üzere analık izninin evlat edinme ve annenin ölümü halinde erkek ebeveynce kullanılabilmesi İş Kanununa sonradan eklenmiştir. Ancak konuya ilişkin gerekli güncelleme 5510 sayılı Kanunda yapılmamıştır. Bugün halen 5510 sayılı Kanunda analık hali nedeniyle verilecek geçici iş göremezlik ödeneğinin doğum yapan sigortalı kadına yönelik olduğu belirtilmektedir (5510 s.K. m.18/1-c). Ancak prime ilişkin koşulları sağlaması halinde, gerek erkek ebeveyn gerekse evlat edinen ebeveyn analık sigortası kapsamında geçici işgöremezlik ödeneğinin verileceği şüphesizdir. 5510 sayılı

¹⁶² Taraflarca veya toplu iş sözleşmeleriyle bunun aksinin kararlaştırılması mümkündür. Uygulamada işverenlerin sıklıkla tam ücret ile 2/3 tutarındaki geçici işgöremezlik ödeneği arasındaki farkı ödedikleri yönünde bkz. Güven/Aydın, 2017, *a.g.e.*, s.307.

¹⁶³ Detaylı bilgi için bkz. A. Güzel/A. R. Okur/N. Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 17. Baskı, İstanbul, Beta, 2018, s.443 vd.; C. Tuncay/Ö. Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 19. Baskı, İstanbul, Beta 2017, s.452 vd.

¹⁶⁴ Tuncay/Ekmekçi, 2017, *a.g.e.*, s.452.

¹⁶⁵ Buna göre hastanede geçen doğum ve tedavi süreleri dışında, analık izninden yararlanan ebeveyn günlük kazancının üçte ikisi tutarında ödeneye hak kazanacaktır. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2018, *a.g.e.*, s.445-446; A. N. Sözer (2017). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (3. Baskı). İstanbul: Beta, s.249; U. Aydın/S. Demirkaya, *Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları*, İş ve Hayat, 2017, 3(6), s.89.

Kanunun konuya ilişkin maddelerinin mevcut yasal duruma göre güncellenmesi kanımızca isabetli olacaktır.¹⁶⁶

c. Mazeret İzni

Türk İş Hukukunda ebeveynliği nedeniyle çalışan babaya getirilen ilk düzenlemenin, 2015 yılında 6645 sayılı Kanun değişikliği ile İş Kanununa eklenen mazeret izni olduğunu söylemek mümkündür. Esas itibarıyla mazeret izni, herhangi bir geçici iş göremezlik durumu bulunmamasına rağmen, dürüstlük kuralı gereği işçiden çalışmasının istenemeyeceği haller için öngörülmüştür.¹⁶⁷ Bu düzenleme ile evlenme, doğum, ölüm, evlat edinme, ağır hastalık gibi ailevi ilişkilerden veya ebeveynlikten kaynaklanan haller kapsama alınmıştır.

İlgili hükme göre işçiye; evlat edinmesi hâlinde 3 gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise 5 gün ücretli izin verilir (İK ek m.2/1). En az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğun tedavisinde ise, hastalık raporuna dayanması ve çalışan ebeveynlerden yalnızca biri tarafından kullanılması kaydıyla, ebeveyne bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde kullanılmak üzere 10 güne kadar ücretli izin verilir (İK ek m.2/2).

Buna göre evlat edinen veya eşi doğum yapan erkek ebeveyn, belirlenen süre boyunca izinli sayılacak; ilgili döneme ilişkin ücretini, mazeretli olduğu günlerde de çalışmış gibi tam alacaktır. Diğer bir söyleyişle, mazeret izni kullanılması halinde işçinin ücreti işverence ödenecektir.

Eşi doğum yapan kamu görevlisi erkeklere verilecek izin, iş mevzuatından farklı olarak mazeret izni adı altında değil “babalık izni” adı altında¹⁶⁸ düzenlenmiştir (DMK m.104/B). Bu halde eşi doğum yapan erkeğe, isteği halinde 10 gün babalık izni verilir. Bu halde baba, belirlenen süre boyunca izinli sayılmakta; ilgili döneme ilişkin aylığı, izinli olduğu günlerde çalışmış gibi tam almaktadır. İş sözleşmesine tabi çalışanlardan farklı olarak, kamu görevlisi babalara evlat edinme halinde ayrı bir babalık izni süresi tanınmamıştır. Bu halde baba, analık izni kapsamında evlat edinen ebeveynler için düzenlenen 8 haftalık izin süresini kullanabilir.

¹⁶⁶ Doktrinde Centel, mevcut düzenlemeler uyarınca evlat edinen ebeveynlerin mazeret izni süresi dışında analık izni sebebiyle parasal bir yardım alamayacağı, eşinin ölümü nedeniyle analık izni kullanacak olan kocaya da analık sigortasından herhangi bir parasal yardım yapılamayacağı görüşündedir. Yazara göre evlat edinen ebeveynlerin ve erkek ebeveynlerin geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için 5510 s.K. m.18/1-c hükmünde değişiklik yapılması gerekmektedir. Centel, 2016, a.g.e., s.11-12. Aynı yönde bkz. Sözer, 2017, a.g.e., s.246.

¹⁶⁷ N. Çelik/N. Caniklioğlu/T. Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 31. Baskı. İstanbul, Beta, 2018, s.750.

¹⁶⁸ Her ne kadar “babalık izni” olarak adlandırılrsa da, bu düzenleme DMK’da mazeret izni üst başlığında yer almaktadır (DMK m.104). Niteliği gereği bu iznin babalık izni değil, ailevi ilişkilerden veya ebeveynlikten kaynaklanan hallere özgülünen mazeret izni olduğunu kabul etmek gerekir.

d. Ebeveyn İzni (Tam veya Kısmi Zamanlı Ebeveyn İzni)

Türk Hukukunda biri tam zamanlı biri kısmi zamanlı olmak üzere iki türlü ebeveyn izninin düzenlendiğinden söz etmek mümkündür. Bu izinler hem iş sözleşmesiyle çalışan hem de DMK'ya tabi olan ebeveynlere benzer şekillerde tanınmıştır.

Bu izinlerden ilki, kanunda “haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin” adı altında; doğum olayının yanı sıra üç yaşını doldurmamış¹⁶⁹ çocuğun evlat edinilmesi halinde kullanılacak şekilde düzenlenmiştir. Kısmi zamanlı ebeveyn izni olarak niteleyebileceğimiz bu izin, analık izninin bitimiyle birlikte kullanılmak üzere, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla getirilmiştir (İK m.74/2, DMK m.104/B).

Kısmi zamanlı ebeveyn izninin süresi bakımından, çocuk sayısına göre kademeli bir sistem kabul edilmiştir. Bu izne, birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle başvurmak mümkündür. Çoğul doğum hâlinde bu süreler 30’ar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde ise bu süre 360 gün olarak uygulanır.

Kısmi zamanlı ebeveyn iznine başvurabilecekler doğum ve evlat edinme halleri için farklı şekillerde düzenlenmiştir. Doğum halinde izinden yararlanma hakkı sadece anneye tanınmıştır. Evlat edinme halinde ise annenin yerine babanın da izinden yararlanabilmesi mümkündür. Analık izninin aksine isteğe bağlı olarak düzenlenen bu izni kullanmak için işverenden talepte bulunmak gerekir. Kanunda bir süre öngörülmemesi nedeniyle bu talebin makul bir süre içerisinde yapılması esastır.¹⁷⁰ Her ne kadar hakkın kullanımı işverene yöneltilen bir talebe bağlansa da, işverenin bu talebi reddetme yetkisi bulunmamaktadır.¹⁷¹

Kanun metninde “haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin” şeklinde düzenlense de, bu iznin “ücretli” olduğunu belirtmek gerekir. Nitekim 4447 sayılı Kanunun Ek 5. maddesinde, izne başvuran ebeveynlerin gelir kaybının giderileceği yeni bir ödenek (yarım çalışma ödeneği) düzenlenmiştir. Bu ödenek, doğum nedeniyle izne başvurulması halinde anneye; evlat edinme nedeniyle izne başvurulması halinde ise anne veya babaya verilir. Ödeneğe hak kazanabilmek için doğum veya evlat edinme tarihinden önceki 3 yıl içerisinde

¹⁶⁹ Evlat edinme sırasında çocuğun üç yaşını doldurmamış olmasının yeterli olduğu, talep sırasında üç yaşını tamamlamış olmasının önem taşımayacağı yönünde bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2018, a.g.e., s.747.

¹⁷⁰ Hakkın yarım çalışma ödeneği ile bağlantısı nedeniyle analık izninin bitiminden itibaren 30 gün içinde kullanılması; ancak bu süre içerisinde başvurulmaması halinde hakkın düşmeyeceği bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2018, a.g.e., s.747.

¹⁷¹ Süzek, 2017, a.g.e., s.872; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2018, a.g.e., s.748.

600 gün işsizlik sigortası priminin bildirilmiş olması gerekir. Bu koşulun sağlanması halinde izin kullanan ebeveyn İşsizlik Sigortası fonundan yarım çalışma ödeneği alınabilir.¹⁷² Ödenek miktarı günlük olarak belirlenmiş olup bu tutar yarım çalışılan her gün için günlük asgari ücretin brüt tutarıdır.¹⁷³ Bu ödemeler, belirlenen günlük tutar uyarınca aylık olarak yapılır. Buna göre yarım çalışma ödeneğinin maktu nitelikli bir ödeme olduğunu söylemek mümkündür.

Türk Hukukunda ebeveyn izni kapsamında düzenlenen bir diğer izin, “tam zamanlı ebeveyn izni”dir (İK m.74/6, DMK m.108/B-C). Kısmi zamanlı ebeveyn izninde olduğu gibi, bu izin türü de doğum olayının yanı sıra üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi halinde kullanılacak şekilde düzenlenmiştir.

Kısmi zamanlı ebeveyn izninden farkı olarak bu halde kademeli bir izin süresi değil tek tip izin süresi düzenlenmiştir. Buna göre analık izninin tamamlanmasından veya kısmi zamanlı ücretsiz izninden sonra, iş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından 6 aya kadar ebeveyn iznine başvurabilmek mümkündür. 6 aylık bu süre bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle arttırılabilir. Kamu görevlileri bakımından bu süre; analık izninin tamamlanmasından veya kısmi zamanlı ebeveyn izninden sonra başlamak üzere 24 ay olarak belirlenmiştir.

İş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından tam zamanlı ebeveyn izninden doğum halinde yararlanma hakkı sadece anneye; evlat edinme halinde ise annenin yanı sıra babaya da tanınmıştır. Kamu görevlileri bakımından bu ayırım ortadan kaldırılmış; hem doğum hem de evlat edinme hallerinde her iki ebeveyne izinden yararlanma imkanı getirilmiştir.¹⁷⁴ Belirtelim ki, bu izin kullanımı da işverene yöneltilen bir talebe bağlanmıştır ancak işverenin tam zamanlı ebeveyn izni talebini reddetme yetkisi bulunmamaktadır.

Yukarıda sözü edilen yarım çalışma ödeneğinin aksine tam zamanlı ebeveyn izni ücretsiz olarak düzenlenmiştir. Bu izin, ebeveyne sosyal güvenlik sistemi kapsamında bir ödenek talep hakkı doğurmaz.¹⁷⁵ Bu halde izne başvuran ebeveynin gelir kaybı -tarafarca aksi öngörülmedikçe- işverence de karşılanmaz. İş sözleşmesiyle çalışan işçilere bu süre için bir iş güvencesi de getirilmemiştir. Bu halde iş sözleşmesinin genel hükümler uyarınca askıda olduğu kabul edilir.

¹⁷² Tuncay/Ekmekçi, 2017, *a.g.e.*, s.456.

¹⁷³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2018, *a.g.e.*, s.693; Centel, 2016, *a.g.e.*, s.13; Aydın/Demirkaya, 2017, *a.g.e.*, s.92.

¹⁷⁴ Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu sürenin, eşlerin talebi üzerine ve 24 aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde kullanılabilceği düzenlenmiştir. Bkz. DMK m.108/C)

¹⁷⁵ Sözer, 2017, *a.g.e.*, s.246.

e. Çocuk Bakımı Nedeniyle Çalışma Süresinin Azaltılması (Kısmi Süreli Çalışma)

Türk Hukukunda 2016 yılında getirilen bir diğer yenilik, ebeveyn sorumluluğu nedeniyle çalışma sürelerinin azaltılmasına ilişkin olmuştur. Bu düzenleme uyarınca kadın ve erkek ebeveynlere çalışma süresini azaltma/kısmi süreli çalışmaya geçme olanağı tanınmıştır (İK m.13/5, DMK ek m.43). Ancak bu imkândan faydalanabilmek için kural olarak ebeveynlerin her ikisinin de çalışıyor olması gerekmektedir (İK m.13/5).¹⁷⁶ Buna göre, kısmi süreli çalışmaya geçme hakkından aynı anda ebeveynlerin sadece biri faydalanabilecektir.

Ebeveynlik nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçebilmek için, mecburi ilköğretim çağına gelmemiş (6 yaşından küçük)¹⁷⁷ çocuk sahibi olmak şarttır. Ancak 3 yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmesi halinde de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanılması mümkündür. Koşulları sağlayan ebeveynler, işverenlerine -çocukları mecburi ilköğretim çağına gelmeden önce olmak şartıyla- herhangi bir zamanda yöneltecekleri taleple tam zamanlı çalışmadan kısmi çalışmaya geçme hakkıyla donatılmışlardır.

Yukarıda değinilen tam ve kısmi süreli ebeveyn izinlerinde olduğu gibi, kısmi süreli çalışmaya geçmek bakımından da işverene tercih hakkı sunulmamıştır. Buna göre işveren, koşulları sağlayan ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçme yönündeki yazılı talebini karşılamak zorundadır.¹⁷⁸ Aynı şekilde kısmi zamanlı çalışmayı tercih etmişken tam zamanlı çalışmaya dönmek isteyen işçinin de bunu işverene yazılı olarak bildirmesi gerekir. Bu halde de işverenin tam zamanlı çalışmaya dönme talebini karşılamama olanağı yoktur.

Türk Hukukunda ebeveynlik nedeniyle kısmi çalışmaya geçme hakkı birtakım sınırlayıcı hükümlere tabi tutulmuş, esnek bir biçimde düzenlenmemiştir. Örneğin bu hakkın aynı çocuk sebebiyle birden fazla kez, aralıklarla kullanılması mümkün değildir. Diğer bir söyleyişle, kısmi çalışma hakkını kullanan

¹⁷⁶ Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (RG, T.08.11.2016, S.29882) hükmü uyarınca her iki ebeveynin çalışıyor olması şartı "(...) a) Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelenmesi, b) Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması, c) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hâllerinde" aranmaz (Yön. m.10/1).

¹⁷⁷ 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununa göre mecburi ilköğretim çağı; "(...) 6-14 yaş grubundaki çocukları kapsar. İlkokulların birinci sınıflarına o yılın 31 Aralık tarihinde 72 ayını dolduran çocukların kaydı yapılır." (m.3/1).

¹⁷⁸ Kısmi çalışmaya geçme talebinin işverence karşılanmasına yönetmelikle istisna getirilmiştir. Buna göre kısmi çalışma talebinde bulunan işçinin işinin "kısmi süreli çalışmaya imkan verir nitelikte" olması gerekmektedir (Yön. m.12). Aksi halde işverenin bu talebi reddetme imkanı mevcuttur. Aynı şekilde, taraflara kısmi süreli çalışma yapılamayacak işleri toplu iş sözleşmeleriyle belirleme imkanı da getirilmiştir (Yön. m.13).

ebeveynin tam zamanlı çalışmaya dönmesi halinde, aynı çocuk için yeniden kısmi zamanla çalışmaya başvurması mümkün değildir.¹⁷⁹

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik uyarınca, ebeveynlik nedeni kısmi süreli çalışmanın yapılacağı zaman aralığı, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir (Yön. m.15). Bu halde işçi, ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlere çalıştığı süreye orantılı olarak hak kazanır. Diğer bir söyleyişle, ebeveynlik nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçilmesi halinde, ebeveynin yaşaması muhtemel gelir kayıpları karşılanmaz.¹⁸⁰

4. BABANIN EBEVEYN İZİNLERİ UYARINCA TÜRK HUKUKU İLE İSPANYOL HUKUKUNDAKİ DÜZENLEMELERİN KARŞILAŞTIRILMASI

Yukarıda ayrıntısıyla değinildiği üzere, Türk Hukuku ve İspanyol Hukukunda ebeveyn izinleri bakımından benzerlikler kadar farklılıklar da bulunmaktadır. Tekrara düşmemek adına burada yalnızca maddi düzenlemeler uyarınca temel farklılık ve benzerliklerle yer verilecektir.

İspanyol Hukukunda erkek ebeveynlerin dolaylı veya doğrudan bir biçimde kullanabileceği ebeveyn izinleri; doğum izni, analık izni, süt izni, babalık izni, ebeveyn izni ve çalışma süresinin azaltılması olmak üzere altı türdür. Türk Hukukunda ise bunlar; mazeret izni, analık izni, (tam zamanlı ve kısmi zamanlı) ebeveyn izni ve çalışma süresinin azaltılması olmak üzere dört türdür (Bkz. Tablo 1).

Gerek İspanyol Hukukunda gerekse Türk Hukukunda doğum/mazeret izinleri bakımından benzer bir sistemin varlığından söz etmek mümkündür. Her iki uygulamada da ebeveyn, izin günlerinde çalışmış gibi ücretini tam almakta ve bu ücret işverence ödenmektedir. İspanyol Hukukundan farklı olarak Türk Hukukunda izin süreleri nispeten daha uzun düzenlenmiştir. Bunun sebebini çalışan babalara mazeret izni dışında bir izin öngörülmemiş olması şeklinde açıklamak mümkündür.

Analık izninin uygulamasında her iki ülke sisteminde benzerlikler kadar farklılıklar da bulunmaktadır. En dikkat çekici farklılık, Türk Hukukunda annenin analık izninin tamamını kullanmasının zorunlu tutulması ve iznin kullanımı bakımından kendisine tasarruf yetkisi tanınmamasıdır. İspanyol Hukukunda ise

¹⁷⁹ Güven/Aydın, 2017, *a.g.e.*, s.71.

¹⁸⁰ Talepte bulunan işçiye yeterli güvence sağlamaması ve talebe uymayan işverene yeterli yaptırım öngörülmemesi sebebiyle ebeveynlerin getirilen olanaklardan yararlanmasının güç olacağı yönünde bkz. Güven/Aydın, 2017, *a.g.e.*, s.308; Aydın/Demirkaya, 2017, *a.g.e.*, s.94-95.

anne, analık izninin tamamını kullanmak zorunda olmayıp bu iznin bir kısmını babaya transfer edebilme imkânına sahiptir. Kadınlar lehine değerlendirilebilecek bu düzenleme sayesinde, annenin isteği halinde ebeveyn sorumluluğunun bir kısmını babaya devretmesi mümkündür. Annenin ölümü nedeniyle analık izninin kısmen ya da tamamen kullanılamaması durumunda her iki uygulamada da babaya bu izni kullanma imkânı tanınmıştır. Analık izni dönemindeki gelir kaybının karşılanma düzeyi ise her iki ülkede kısmen farklılık göstermektedir. İspanyol Hukukunda prim koşulunun sağlanması halinde gelir kaybı tam karşılanmakta iken Türk Hukukunda bu oran en çok üçte iki düzeyindedir.

Süt izni bakımından iki ülke uygulamasında temel bir farklılık mevcuttur. İspanyol Hukukunda süt izni, AB içtihadıyla uyumlu olacak şekilde anneye özgü bir hak olmaktan çıkarılmış, (her iki ebeveynin çalışıyor olması halinde) babanın da kullanabileceği bir hakka dönüştürülmüştür. Türk Hukukunda ise her ne kadar kanunun lafzında “süt izni” olarak yer alsa da, uygulamada bu izin “emzirme izni” gibi işlev görmektedir. Türk Hukukunda erkek ebeveynlerin anne yerine süt izni kullanmaları mümkün değildir.

Ülke uygulamalarının tamamen farklı olduğu bir diğer husus babalık iznidir. İspanyol Hukukunda tüm çalışan babalara gelir kaybının tamamının karşılandığı bir babalık izni tanınmıştır. 8 hafta süreli bu iznin bir kısmının veya tamamının anneye transferi mümkün olmayıp baba tarafından kullanılması zorunludur. Türk Hukukunda ise babalık izni ile aynı amaca hizmet eden ve yalnızca babanın kullanımına özgülenen bir izin bulunmamaktadır. Kanımızca Türk Hukukunda erkek çalışanların ebeveyn izinlerine katılımını arttırmak adına düzenlemelere başvurulması halinde, bu sürecin İspanya’da olduğu gibi kısa süreli ancak transfer edilemez nitelikte bir babalık izni ile başlatılması yerinde olur. Nitekim İspanya’da babalık izninin kabul edildiği ilk yıllarda, 2 hafta süreli babalık izni, özellikle analık izni ile kıyaslandığında küçük ama önemli bir adım olarak değerlendirilmiş; erkek ebeveynlerin izne başvurma oranının beklenenden yüksek olması üzerine bu sürenin kademeli olarak arttırılmasına başlanmıştır.¹⁸¹

Her iki ülke uygulamasının farklı olduğu bir diğer konu ebeveyn izinleridir. Ebeveyn izni bakımından ülke uygulamalarının uluslararası normların gerisinde kaldığını söylemek mümkündür. Her ne kadar ebeveyn izni, AB’ye uyum yasaları kapsamında Türkiye’nin taahhütleri arasında bulunsun da, Türk Hukukundaki mevcut düzenleme bu taahhüdün oldukça gerisindedir. Türk Hukukunda kısa sürelerle düzenlenmiş olsa da biri maktu ücretli ve kısmi zamanlı, diğeri ise

¹⁸¹ Romero-Balsas, 2015, a.g.e., s.89.

ücretsiz ve tam zamanlı olmak üzere iki ayrı ebeveyn izni bulunmaktadır. Ücretsiz ebeveyn izni iş sözleşmesine tabi çalışanlar için 6 ay; kamu görevlileri için 24 sürelidir. Ücretsiz ebeveyn izni kamu görevlisi babalara doğum hali için de tanınsa da, diğer bağımlı çalışan erkek ebeveynlerin ücretli ve ücretsiz ebeveyn izinlerinden yararlanması evlat edinme ile sınırlandırılmıştır. İspanyol Hukukunda ise görece daha uzun süreli ancak gelir güvencesinden yoksun bir ebeveyn izni sistemi mevcuttur. Bu halde erkek ebeveyn doğum, evlat edinme, koruyucu ailelik, vesayet hallerinde; çocuğu üç yaşına gelinceye kadar izne başvurma hakkına sahiptir. İspanyol Hukukundaki izin sisteminin tek olumlu yanı, izin kullanan ebeveyne kademeli bir iş güvencesinin tanınmış olmasıdır.

Çalışma süresinin azaltılması ve kısmi süreli çalışmaya geçilmesi bakımından her iki sistemin benzer yanları olduğunu söylemek mümkündür. Türk Hukukunda evlat edinmeyle sınırlandırılmayıp doğum halinde de erkek ebeveyn tarafından kullanılabilen tek çocuk bakım izni budur. Gerek İspanyol gerekse Türk Hukukunda, çalışma süresini azaltan babanın gelir kaybının önlenmesine yönelik düzenlemelere yer verilmemiştir. İspanyol Hukukundaki uygulamanın Türk Hukukundaki düzenlemeden en önemli farkı, çocuk 12 yaşına gelinceye kadar kullanılabilmesidir. Türk Hukukunda ise bu çalışma şekli, yalnızca mecburi ilköğretim çağına gelmemiş (6 yaşından küçük) çocuğa sahip ebeveynler için mümkündür.

	İSPANYOL HUKUKU	TÜRK HUKUKU
Doğum/ Mazeret izni	<ul style="list-style-type: none"> - Bağımlı çalışanlar bakımından eşlerinin doğum yapması halinde 2 gün sürelidir. Yolculuk yapılmasını gerektiren hallerde bu süre 4 güne çıkarılır. - İzinde geçen süreler çalışılmış gibi sayılır ve izin ücreti işverence ödenir. 	<ul style="list-style-type: none"> - İş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından evlat edinme halinde 3 gün, doğum halinde 5 gün sürelidir. - Kamu görevlileri için eşlerinin doğum yapması halinde 10 gün sürelidir. İzinde geçen süreler çalışılmış gibi sayılır ve izin ücreti işverence ödenir.
Analık izni	<ul style="list-style-type: none"> - Doğum, evlat edinme, koruyucu ailelik, vesayet hallerinde annenin 10 (çoğul gebelik vd. hallerde 12) haftalık izin hakkını babaya transfer etmesi mümkündür. - Annenin ölümü halinde kullanılmayan izin süresinin tamamının (18 haftaya kadar) baba tarafından kullanılması mümkündür. - Prim koşulunu karşılayan çalışan, izin süresi boyunca ücretinin tamamını SGK'dan alır. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evlat edinme halinde 8 haftalık süreyle anne veya baba tarafından kullanılması mümkündür. - Annenin ölümü halinde kullanılmayan izin süresinin tamamının (13 haftaya kadar) baba tarafından kullanılması mümkündür. - Prim koşulunu karşılayan işçi, izin süresi boyunca ücretinin yarısını veya üçte ikisini SGK'dan alır. Kamu görevlileri aylığının tamamını almaya devam eder.
Süt izni	<ul style="list-style-type: none"> - Doğum, evlat edinme, koruyucu ailelik, vesayet hallerinde anne veya babanın bebek 9. (kamu sektöründe 12.) ayını doldurana kadar günde bir saat izin hakkı vardır. - İzinde geçen süreler çalışılmış gibi sayılır ve izin ücreti işverence ödenir. 	X
Babalık izni	<ul style="list-style-type: none"> - Doğum, evlat edinme, koruyucu ailelik, vesayet hallerinde bağımlı veya bağımsız çalışan tüm babalara 8 hafta süreyle tanınmıştır. - Prim koşulunu karşılayan çalışan, izin süresi boyunca ücretinin tamamını SGK'dan alır. 	X

<p>Ebeveyn izni</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Doğum, evlat edinme, koruyucu ailelik, vesayet hallerinde; çocuk 3 yaşına gelene kadar tek seferde veya aralıklarla kullanılabilir. - Gelir kaybı koruması yoktur, ücretsiz izindir. - Özel iş güvencesi sağlanmıştır. İzin kullanıp işe dönen çalışanın izne başvurduğu ilk yıl aynı işe/pozisyona dönme hakkı vardır. İlk yıl sonrasında işe dönen çalışan benzer bir işe dönme hakkına sahiptir. 	<p>1) Kısmi zamanlı ebeveyn izninin üç yaşından küçük çocuğun evlat edinilmesi halinde baba tarafından kullanılması mümkündür. İzin süresi 60 ila 360 gün arasında değişmektedir.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prim koşulunu sağlayan çalışana maktu nitelikte yarım çalışma ödeneği ödenir. <p>2) Tam zamanlı ebeveyn izninin üç yaşından küçük çocuğun evlat edinilmesi halinde baba tarafından kullanılması mümkündür. Bağımlı çalışanlar için bu süre 6 ay, kamu görevlileri için 24 aydır. Bu izin kamu görevlilerine doğum halinde de 24 ay süreyle tanınmıştır.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gelir kaybı koruması yoktur, ücretsiz izindir. - Bağımlı çalışan işçilere için iş güvencesi öngörülmemiştir. Kamu görevlilerinin iş güvencesi mevcuttur.
<p>Çalışma süresinin azaltılması</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 12 yaşından küçük çocuğun bakımı nedeniyle kullanılabilir. - Gelir kaybı koruması yoktur, azalan çalışma süresi oranında ücret düşer. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mecburi ilköğretim çağına gelmemiş (6 yaşından küçük) çocuğun bakımı nedeniyle kullanılabilir. - Gelir kaybı koruması yoktur, azalan çalışma süresi oranında ücret düşer.

Tablo 1: İspanyol ve Türk Hukuku bakımından çalışan babaların ebeveyn izinlerinin genel çerçevesi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Aile ve çalışma hayatının uzlaştırılmasının sadece anne üzerinden üretilen politikalarla gerçekleştirilemeyeceğinin anlaşılması, zaman içerisinde bu politikaların kadınların yanı sıra erkekleri de hedeflemesine neden olmuştur. Yaşanan gelişmeler doğrultusunda, ebeveyn sorumluluğunun sadece anneye yüklenemeyeceği kabul edilmiş; babanın da bu konuda anne ile eşit düzeyde bir sorumluluk üstlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bunun sonucunda erkek ebeveynleri hedef alan çeşitli ebeveyn izinleri kabul edilmeye başlanmış ve erkeklerin çocuk bakımında aktif bir rol almaları sağlanmıştır.

Uluslararası alanda da çok sayıda düzenlemenin konusu olan ebeveyn izinleriyle ilgili bugün çoğu ülkede politika değişikliğine gidildiğini görmek mümkündür. Ebeveyn sorumluluğunu geleneksel sistem uyarınca anne üzerinden inşa eden ülkeler, ebeveynlere eşit düzeyde sorumluluk veren yeni düzenlemelerle erkek ebeveynlerin çocuk bakım sorumluluğuna katılımını sağlamayı amaçlamaktadırlar. Bu değişim süreci kimi ülkelerde tamamlanmaya yakın iken kimi ülkelerde ise henüz başlangıç seviyesindedir. Örnek ülke olarak seçilen İspanya ve Türkiye'yi değişim sürecinin başlangıcındaki ülkelere örnek göstermek mümkündür.

İspanyol Hukukunda her ne kadar erkek ebeveynlerin ebeveyn sorumluluğuna katılımı yönündeki politikalara yeni yeni başvurulsa da, bu konuda hatırı sayılır bir yol kat edildiğini belirtmek gerekir. Son yirmi yılda cinsiyet eşitliğini sağlama, kadının iş hayatındaki konumunu güçlendirme ve ailevi sorumlulukları ebeveynlere eşit düzeyde paylaşırma bakımından önemli sayılacak düzenlemeler kabul edilmiştir. Öncelikle analık izninin bir bölümü transfer edilebilir şekilde düzenlenerek, annenin ebeveyn sorumluluğunu baba ile paylaşmasına imkân tanınmıştır. Süt izni bakımından kişisel bir hak yaratılmış; bu iznin anne ve baba tarafından birlikte kullanılabilmesi sağlanmıştır. Konuya ilişkin en önemli gelişmeler, şüphesiz babalık iznine yönelik düzenlemelerle gerçekleşmiştir. Doğrudan erkek ebeveynleri hedef alan bu izne, hakkın tanındığı ilk yıldan itibaren geniş bir katılım söz konusu olmuştur. Bu sebeple ebeveyn sorumluluğu politikalarının babalık izni uyarınca yürütülmesine devam edilmiş; önümüzdeki iki yıl içinde bu iznin süre ve koşulları itibarıyla analık izni ile eşit düzeye getirilmesi hedeflenmiştir. Yapılacak düzenlemelerle, ebeveyn sorumluluğunun ilk basamağı bakımından kadın ve erkeğin eşit katılımına dayanan bir sistem inşa etmek amaçlanmaktadır.

İspanyol Hukuku bakımından eleştirilmesi gereken husus, erkek ebeveyn sorumluluğunun büyük ölçüde babalık izni uyarınca genişletilmeye çalışılmasıdır.

Her ne kadar yeni başlayan bir değişim sürecinden söz edilse de, en kısa zamanda erkek ebeveynlerin ebeveyn sorumluluğunun çocuk bakımı yönünden de ele alınması gerekmektedir. Örneğin üç yaşından küçük çocukların bakımının üstlenilmesine imkân veren ebeveyn izni, bugün halen büyük ölçüde kadınlar tarafından kullanılmaktadır. Bunun en önemli sebebi, ebeveyn izninin ücretsiz olarak düzenlenmesi ve izin süresince ebeveynin gelir kaybının karşılanmamasıdır. Yapılması gereken; gelir kaybının kısmen veya tamamen karşılandığı transfer edilemez anne ve baba kotalarıyla, iznin sadece kadınlar tarafından kullanılmasının önüne geçmektir. Benzer güncellemelerin ebeveynlik nedeniyle çalışma süresinin azaltılmasına yönelik de yapılması gerektiği şüphesizdir. Diğer bir söyleyişle, teşvik edici düzenlemeler getirmek suretiyle, özellikle ebeveyn izninin kullanımı ve kısmi süreli çalışmaya geçme konusunda erkeklerin aktif katılımı sağlanmalıdır. Belirtelim ki, 2019/1158 sayılı AB Direktifinde öngörülen, “her ebeveynine iki aylık kısmi transfer edilemez nitelikte olmak üzere dört aylık ücretli ebeveyn izninin tanınması” şeklindeki yükümlülüğün yerine getirilmesiyle birlikte, erkek ebeveynlerin bakım sorumluluğuna katılımı da artacaktır.

Doktrinde de ifade edildiği üzere, Türkiye’de refah rejimi halen büyük ölçüde geleneksel aile modeline dayanmaktadır. Bu nedenle, İspanyol Hukukuna kıyasla, Türk Hukukunda ailevi sorumlulukların değişmesi bakımından daha yeni bir süreçten söz edilebilir. Erkeklerin çalışma hayatında ebeveyn olarak kabul edildiği ilk düzenlemeler, mazeret izinleriyle gerçekleşmiştir. Konuya ilişkin blok düzenlemeler ise 2016 tarihli Torba Kanunla getirilmiş; sınırlı bir alanda olmak üzere, erkek ebeveyn ebeveynliği nedeniyle çalışma hayatına kısmi veya tam süreli olarak ara verme imkânı getirilmiştir. Örneğin, evlat edinme veya annenin ölümü halinde babanın analık izninden yararlanabileceği düzenlenmiş; evlat edinme halinde, babaya kısmi veya tam zamanlı ebeveyn izni kullanma imkânı getirilmiştir. Ayrıca babaya, doğum veya evlat edinme hallerinde ebeveynlik nedeniyle çalışma süresini azaltma ve kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı tanınmıştır.

Erkek çalışanları çalışma hayatında ebeveyn olarak tanıyan bu düzenlemeler şüphesiz kıymetlidir ancak düzenlemelerin bu haliyle pratikte bir karşılığının olacağını söylemek güçtür. Türk Hukukunda öncelikli olarak yapılması gereken, aile ve iş hayatı uyumlaştırma politikalarında değişikliğe gidilmesi; sadece aileyi korumak yerine kadının çalışma ve özel yaşamını da gözeten politikaların benimsenmesidir. Bunun için, uluslararası alanda ve diğer ülke uygulamalarında olduğu gibi, sürece erkek ebeveynlerin de dâhil edilmesi gerekmektedir.

Kanımızca politika değişikliklerine, analık izninin zorunluluk perdesini kırmak yoluyla başlamak mümkündür. Kadın ebeveynin bu izin süresinin ta-

mamını zorunlu olarak kullanmasına son verilmeli; isteği halinde iznin bir bölümünü eşine transfer edebilmesine izin verilmelidir. Diğer bir söyleyişle, erkek ebeveynin analık izninden yararlanması, evlat edinme ve annenin ölümü ile sınırlı kalmamalı; kadın ebeveyne analık izninin kullanımı bakımından kısmi bir serbesti sağlanmalıdır. Bunun yanı sıra, ilk aşamada yapılması gereken bir diğer düzenleme, doğrudan erkek ebeveynleri hedef alan babalık izninin kabul edilmesidir. Gelir kaybının sosyal sigorta kapsamında karşılandığı bir sistemin inşası ile, erkek ebeveyne anneye transfer edilemez nitelikte bir babalık izninin tanınmak önemli bir başlangıç olabilir. Öncelikle 2 veya 3 hafta süreyle düzenlenebilecek bu izinle, babanın ebeveyn sorumluluğuna ciddi anlamda katılımını sağlamak mümkündür.

Analık ve babalık izinlerinin yanı sıra, Türk Hukukundaki çocuk bakımı sorumluluğuna yönelik ebeveyn izinleri de düzenlenmelidir. Öncelikle yapılması gereken, 2016 değişikliği ile karmaşık hale getirilen ebeveyn izni ve kısmi süreli çalışmaya geçme uygulamalarının netleştirilmesidir. 2016 değişikliğiyle birlikte “kısmi zamanlı ücretsiz izin” adı altında esas itibariyle ücretli bir ebeveyn izni düzenlenmiştir.¹ Kanımızca mevcut ebeveyn izni düzenlemelerinde basitleştirmeye gidilmeli ve ebeveynlere kısmi zamanlı uygulamanın yanı sıra tam zamanlı ücretli bir ebeveyn izni de tanınmalıdır. Ücretsiz olarak düzenlenen ebeveyn izni için ise özel bir iş güvencesi sağlanmalıdır.

Tüm bu hususların bir anda yapılmasını ve erkeklerin ebeveyn sorumluluğunun paylaşımında hızlı bir biçimde aktif rol üstlenmesini beklemek şüphesiz gerçekçi değildir. Ancak analık ve babalık iznine yönelik düzenlemelerle bir an önce işe başlanmalı; sonrasında bakım sorumluluğuna yönelik ebeveyn izinleri ile yola devam edilmelidir. Diğer taraftan, erkek ebeveynlere ailevi sorumluluklarda kadınla eşit pay veren düzenlemelerin yapılması ile yetinilmemeli; bunun yanı sıra, getirilen düzenlemelere erkeklerin katılımını teşvik edecek araçlar da geliştirilmelidir. Esnek bir sistem inşa edilerek (izinleri periyotlar halinde kullanma gibi) erkek ebeveynlerin sürece uyumuna katkı sağlanmalıdır.

¹ Bu düzenlemenin ücretsiz izin olmadığı; her iki olanağın “ücretsiz izin” adı altında düzenlenmesinin yerinde olmadığı ve kavram karmaşasına yol açtığı yönünde bkz. Centel, 2016, a.g.e., s.13.

KAYNAKÇA

- “Paid Parental Leave, Including Mandatory Paternity Leave”, *Human Development Report 2015: Work for Human Development*, (Ed: S. Jahan), New York, United Nations Development Programme, 2015, s.123, http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf, E.T.: 24.08.2019.
- A. Earle/J. Heymann, *Paid Parental Leave and Family-Friendly Policies: An Evidence Brief*, New York, UNICEF, 2019, <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Parental-Leave-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, E.T.: 24.08.2019.
- A. Escobedo/L. Flaquer/L. Navarro-Varas, The Social Politics of Fatherhood in Spain and France: A Comparative Analysis of Parental Leave and Shared Residence, *Ethnologie Française*, 2012, 1(42), ss.117-126.
- A. Güzel/A. R. Okur/N. Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 17. Baskı, İstanbul, Beta, 2018.
- A. Haataja, *Fathers’ Use of Paternity and Parental Leave in the Nordic Countries*, Helsinki, The Social Insurance Institution of Finland, 2009, https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf?sequence=1, E.T.: 20.08.2019.
- A. Martín Valverde/F. Rordíguez-Sañudo Gutiérrez/J. García Murcia, *Derecho del Trabajo*, 27. Edición, Madrid, Tecnos, 2018.
- A. N. Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, 3. Baskı, İstanbul, Beta, 2017.
- C. Castro-Garcia/M. Pazos-Moran, Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe, *Feminist Economics*, 2015, 22(3), ss.1-23.
- C. Sánchez Trigueros, Permiso Por Lactancia, *Un Decenio de Jurisprudencia Laboral sobre la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, (Ed: C. Sánchez Trigueros), Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2018, ss.474-498.
- C. Tuncay/Ö. Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 19. Baskı, İstanbul, Beta 2017.
- Ç. Ünlütürk Ulutaş, Türkiye’de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadının İstihdamı mı?, *Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?*, (Ed: N. Boztekin), İstanbul, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği, 2013, ss.80-90.
- D. Chopra/M. Krishnan, *Linking Family-Friendly Policies to Women’s Economic Empowerment*, New York, UNICEF, 2019, <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Gender-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, E.T.: 24.08.2019.
- E. Altintas/O. Sullivan, Trends in Fathers’ Contribution to Housework and Childcare under Different Welfare Policy Regimes. *Social Politics*, 2017, 24(1), ss.81-108.
- E. Drew, *Parental Leave in Council of Europe Member States*, Strazburg, Directorate General of Human Rights, 2005, <https://rm.coe.int/1680591662>, E.T.: 27.08.2019.

- E. Güven/U. Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 5. Baskı, Eskişehir, Nisan, 2017.
- Eurofound, *Promoting Uptake of Parental and Paternity Leave Among Fathers in the European Union*, Lüksemburg, Publications Office of the European Union, 2015, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_document/ef1508en.pdf, E.T.: 26.08.2019.
- European Commission, *Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union*, Lüksemburg, Publications Office of the European Union, 2018, <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>, E.T.: 19.08.2019.
- European Parliamentary Research Service, *A New Directive on Work-life Balance*, 2019, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf), E.T.: 19.08.2019.
- European Pillar of Social Rights, (2017/C 428/09), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213(01)&from=EN), E.T.: 19.08.2019.
- F. J. Gómez Abelleira, *Handbook of Spanish Employment Law*, Madrid, Tecnos, 2012.
- G. Meil/P. Romero-Balsas/J. Rogero-García, Parental Leave in Spain: Use, Motivations and Implications, *Revista Española de Sociología*, 27 (3 Supl.), 2018, ss.27-43.
- G. Meil Landwerlin, Spanish Fathers Benefiting From Maternity Leave: Experience and Policy Demands, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 136, 2018, ss.17-37.
- G. Meil/I. Lapuerta/A. Escobedo, Spain Country Note, *14th International Review of Leave Policies and Research 2018*, (Ed: S. Blum vd.), 2018, ss.387-400. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Spain2018.pdf, E.T.: 07.08.2019.
- G. Meil/P. Romero-Balsas/J. Rogero-García, Fathers on Leave Alone in Spain: “Hey I Want to be Able to do it Like That, Too”, *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*, (Ed: M. O’Brien ve K. Wall), İsviçre, Springer, 2017, ss.107-122.
- I. García-Perrote Escartín, *Manual de Derecho del Trabajo*, 8. Edición, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2018.
- ILO, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, Cenevre, International Labour Office, 2014, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf, E.T.: 21.08.2019.
- J. F. Blasco Lahoz/J. López Gandía, *Curso de Seguridad Social*, (10. Edición), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2018.
- J. L. Monereo Pérez/C. Molina Navarrete/R. Quesada Segura/J. A. Maldonado Molina, *Manual de Seguridad Social* (14. Edición), Madrid, Tecnos, 2018.

- J. Ladge/B. K. Humberd/J. McNett, The Other Half: Views of Fatherhood in the Organization, *Research Perspectives on Work and the Transition to Motherhood*, (Ed: C. Spitzmueller ve R. A. Matthews), İsviçre, Springer, 2016, ss.267-285.
- J. van Belle, *Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union*, Cambridge, Rand Corporation, 2016. https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1600/RR1666/RAND_RR1666.pdf, E.T.: 26.08.2019.
- L. Escot/J. A. Fernandez-Cornejo/C. Poza, Fathers' Use of Childbirth Leave in Spain, The Effects of the 13-Day Paternity Leave, *Population Research and Policy Review*, 2014, 33(3), ss.419-453.
- M. A. Olea/F. Rodriguez-Sañudo/F. E. Guerrero, *Labour Law in Spain*, (3rd edition), Croydon, Wolters Kluwer, 2018.
- M. B. Fernández Collados, Permiso por Paternidad, *Un Decenio de Jurisprudencia Laboral sobre la Ley de Igualdad Entre Mujeres y Hombres*, (Ed: C. Sánchez Trigueros), Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2018, ss.499-519.
- M. Karu/D. G. Tremblay, Fathers on Parental Leave: An Analysis of Rights and Take-Up in 29 Countries, *Community, Work & Family*, 2017, 21(3), ss.344-362.
- N. Çelik/N. Caniklioğlu/T. Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 31. Baskı. İstanbul, Beta, 2018.
- N. Süral, Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, 15 (Özel Sayı), ss.279-309.
- Nordic Council of Ministers, *Shared and Paid Parental Leave: The Nordic Gender Effect at Work*, 2018, <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1240186/FULLTEXT01.pdf>, E.T.: 20.08.2019.
- OECD Family Database, *PF2.1.: Parental Leave Systems*, 2019, https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf, E.T.: 19.08.2019.
- OECD Family Database, *PF2.2.: Parents' Use of Childbirth-Related Leave*, 2019, <http://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf>, E.T.: 19.08.2019.
- OECD Family Database, *PF2.5.: Trends in Parental Leave Policies Since 1970*, 2017, http://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf, E.T.: 19.08.2019.
- OECD Policy Brief, *Parental Leave: Where are the Fathers?*, 2016, <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>, E.T.: 19.08.2019.
- OECD, *Background Brief on Fathers' Leave and Its Use*, 2016, <https://www.oecd.org/els/family/Backgrounder-fathers-use-of-leave.pdf>, E.T.: 19.08.2019.
- P. Moss, Parental Leave and Beyond: Some Reflections on 30 Years of International Networking, *Revista Española de Sociología*, 27 (3 Supl.), 2018, s.15-25.

- P. Romero-Balsas, Consequences Paternity Leave on Allocation of Childcare and Domestic Tasks, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 149, 2015, ss.87-108.
- R. J. Petts/C. Knoester, Paternity Leave and Parental Relationships: Variations by Gender and Mothers' Work Statuses. *Journal of Marriage and Family*, 81(2), 2019, ss.468-486.
- S. Belope-Nguema/J. A. Fernández-Cornejo/L. Escot/E. del Pozo-García Why Spanish Fathers do not Request the Reconciliation Measures Available in Their Companies?, *Social Politics*, 2018, 25(2), ss.201-228.
- S. Blum/A. Koslowski/A. Macht/P. Moss, *14th International Review of Leave Policies and Research 2018*, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf, E.T.: 10.08.2019.
- S. Jayasekaran/I. Kämpfer/C. Kip/B. Knaak, *Business and Family-Friendly Policies: An Evidence Brief*, New York, UNICEF, 2019, <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Business-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, E.T.: 24.08.2019.
- S. Sözek, *İş Hukuku*, 14. Baskı, İstanbul, Beta, 2017.
- T. Centel, 6663 Sayılı Yasayla İş Kanununa Getirilen Değişiklikler - Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi, *Sicil*, 2016, S.35, ss.9-16.
- U. Aydın/S. Demirkaya, Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları, *İş ve Hayat*, 2017, 3(6), ss.72-104.
- UNICEF, *Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future*, New York, UNICEF, 2019, <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>, E.T.: 24.08.2019.
- https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf, E.T.: 31.08.2019.
- <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>, E.T.: 31.08.2019.
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0034&from=EN>, E.T.: 19.08.2019.
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN>, E.T.: 19.08.2019.
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>, E.T.: 19.08.2019.
- <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>, E.T.: 31.08.2019.
- <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>, E.T.: 30.08.2019.
- https://www2.ohchr.org/english/issues/women/docs/genderequalitypolicy_september2011.pdf, E.T.: 24.08.2019.