

İSTİHDAMDA EŞİTLİK POLİTİKALARI KAPSAMINDA AVRUPA BİRLİĞİ'NDE VE TÜRKİYE'DE EBEVEYN İZİNİ

Yrd. Doç. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK*

Özet

Giderek artan sayıda kadının ücretli olarak çalışma yaşamında yer alması, çalışan kadına bir çok ekonomik ve sosyo-kültürel fayda sağlamaktadır. Ekonomik bağımsızlık, toplumsal yaşama katılma, kişiliğini geliştirme ve özgüven kazanma bunları başlıca örnekler olarak gösterilebilir. Buna karşılık; çalışan kadınlar, halihazırda, çalışma yaşamında, pek çok sorun ve ayrımcı tutumlarla da karşılaşmaktadır. Bu durum da, istihdamda kadın-erkek eşitsizliğini daha belirgin bir hale getirmektedir. Bu nedenle, günümüzde önem kazanan konulardan birisini de, istihdamda fırsat eşitliği ve bunu sağlamaya yönelik politikalar oluşturmaktadır. Nitekim, son yıllarda, özellikle "Aile ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Politikaları" gündeme gelmektedir. Bunların içinde de "Ebeveyn İzni" konusu dikkat çekmektedir. Ebeveyn İzni, İsveç, İngiltere, Almanya gibi bir çok Avrupa ülkesinde uygulanmaktadır. Avrupa Birliği'ne üyelik yönünde uzun yıllardır yoğun çaba gösteren ülkemizin de, bu konudaki mevcut politikaları gözden geçirmesi, gerekli yasal düzenlemeleri hızla hayata geçirmesi kaçınılmaz görünmektedir.

Abstract

Continuously increasing number of women working with pay in working life, has been providing a lot of economic and socio-cultural advantages for working women. Economic independence, involving in social life, self-reliance and developing personality can be shown as principal examples. On the other hand, working women have also been facing with separative manners and practices. In this condition, man and women inequality in employment occurs remarkably. Therefore, the equality of opportunity in employment and politics supporting that idea are forming one of the topics gaining importance nowadays. On account of this, in recent years, especially "Family and Work Life Adoption Politics" attracts attention. Paternity Leave has been applied in many European

* Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

countries such as Sweden, England and Germany. It seems inevitable that our country which has been struggling for the membership of European Union for years needs to examine the existing politics and to bring necessary regulations in to force as soon as possible.

GİRİŞ

Günümüzde giderek artan sayıda kadının çalışma yaşamına katılması, beraberinde yeni tartışmaları da getirmektedir. Kadınlar, tarihsel süreç içinde; her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde, çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmışlarsa da gerçek anlamda, ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte; ücretli olarak ve işçi statüsünde çalışma yaşamında yer almışlardır. II. Dünya Savaşından sonra da başta gelişmiş ülkeler olmak üzere, tüm dünya da, kadınların, işgücüne katılma oranları giderek artmıştır. Buna karşılık, kadınların ücretli çalışanlar içinde paylarının artması, olumlu ve olumsuz yönleriyle bir çok tartışma, yoruma da yol açmış ve açmaktadır.

Kadınların ücretli olarak çalışma yaşamında yer almaları, bir taraftan ekonomik bağımsızlıklarına kavuşmaları başta olmak üzere; toplumsal yaşama katılmaları, başarı kazanarak mutlu olmaları, kişiliklerini ve kendilerine olan güvenlerini geliştirmeleri gibi pek çok sosyo-kültürel yarar sağlarken; diğer taraftan da çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ile maruz kaldıkları ayrımcı tutum ve uygulamalar nedeniyle, istihdamda kadın-erkek eşitsizliğini daha belirgin bir hale getirmiştir.

Bu bakımdan, toplumsal duyarlılık ve sorumluluğun daha yoğun hissedildiği gelişmiş batılı ülkeler başta olmak üzere; günümüzde tüm dünyada giderek önem kazanan konulardan birisi de, istihdamda fırsat eşitliği ve bu yönde uygulanan politikalarıdır. Bir başka deyişle, günümüzde, istihdamda fırsat eşitliği ve bu eşitliği sağlamaya yönelik önlem ve uygulamaların önemi gün geçtikçe artmaktadır.

Nitekim bu durum, günümüzde dünyanın en önemli ekonomik güçlerinden birisi olarak nitelendirilen Avrupa Birliği'nde de görülmektedir. Avrupa Birliği birçok alanda son derece hızlı ve çağdaş gelişmeler kaydetmiş olmasına rağmen; bazı politika alanlarında halen arzu edilen hedeflere ulaşamamıştır. Kuşkusuz bu politika alanlarının başında da istihdamda kadın-erkek eşitliği ya da daha yaygın kullanımı ile istihdamda fırsat eşitliği politikaları gelmektedir. Son yıllarda, gerek Avrupa Birliği (AB), gerekse üye

lkeler düzeyinde fırsat eşitliği konusunda sarf edilen yoğun çaba ve girişimlere rağmen, varılan nokta; atılan adımların yavaş olması ve uygulamada istenilen sonuçlara tam anlamıyla ulaşılamaması nedeniyle, yetersiz olarak değerlendirilmektedir.

Bu nedenle, günümüzde Avrupa Birliği'nde, istihdamda fırsat eşitliği konusuna ayrı bir önem verilmekte, bu yöndeki çalışmalar, toplumsal duyarlılık ve girişimler aracılığıyla da yoğun bir şekilde sürmektedir. Bir başka deyişle, günümüzde hem AB, hem de AB'ne ye ülkeler düzeyinde, istihdamda kadınlar ile erkekler arasında ayrımcılığı ortadan kaldıracak ve eşitliği sağlayacak çalışmalar, büyük bir titizlilik ve özenle sürdürülmektedir. Nitekim Avrupa Birliği, günümüzde fırsat eşitliği konusunu, istihdam ve sosyal politika alanında yüksek öncelikli bir konu olarak belirlemiş, bu yöndeki çalışmalar, toplumsal duyarlılık ve girişimler aracılığıyla da yoğun bir şekilde sürmektedir.

Diğer taraftan, istihdamda eşit fırsatlar kapsamında da son yıllarda özellikle "Aile ve İ Yaşamının Uyumlatırılması Politikaları" gündeme gelmekte, bu çerçevede de, "Ebeveyn İzni" konusu dikkat çekmektedir. Nispeten yeni bir uygulama olan Ebeveyn İzni, belirli bir yaa gelinceye dek, çocukların bakımı için, her iki ebeveyne de belirli bir süre için izin verilmesidir.

İsveç, İngiltere, Almanya gibi bir çok Avrupa ülkesinde de uygulanmakta olan Ebeveyn İzni, özellikle geçtiğimiz yıllarda İngiltere Başbakanı Tony Blair'ın baba olduktan sonra bu izni kullanmasıyla, yazılı ve görsel basında oldukça ilgi uyandırmıştır. Yine İngiltere Başbakanı Tony Blair gibi, Finlandiya Başbakanı Paavo Lipponen de kızının doğumundan sonra ebeveyn izni kullanmıştır.

1963 yılından beri, AB'ne üyelik yönünde yoğun çaba gösteren ülkemizin de bu süreçte pek çok konu da olduğu gibi, istihdamda fırsat eşitliği ile aile ve i yaşamının uyumlaştırılması konularında da uyguladığı politikaları gözden geçirmesi ve bu anlamda gerekli yasal düzenlemeleri hazırlaması kaçınılmazdır.

Bu çalışmanın amacı, AB'ne üyelik sürecinde AB'de istihdamda eşitlik politikaları kapsamında AB ve Türkiye'de Ebeveyn İzni'ni değerlendirmektir. Bu amaçla; öncelikle Avrupa Birliği'nde Eşitlik Politikaları irdelenecek, ardından da bu politikalar kapsamında AB ve Türkiye'de Ebeveyn İzni, lkemizde bu konuda hazırlanan son yasa tasarısı çerçevesinde değerlendirilecektir.

A- Avrupa Birliği'nde İstihdamda Eşitlik Politikaları

İstihdam ve fırsat eşitliği, içinden çıkılamayacak kadar birbirine bağlı kavramlar olarak değerlendirilmektedir. (Erdut, 2000; 356). Bu nedenle de, bu söz konusu iki kavram, birlikte anlam kazanmakta, tüm ülkelerin temel hedeflerinden olan sosyal adalet ile istikrarlı ve sağlıklı bir ekonomik yapının en temel faktörlerini oluşturmaktadırlar.

Günümüzde, kadın-erkek eşitliği politikalarının önem kazandığı tüm ülkelerde kadınlara, bir taraftan; eğitim, meslek seçimi gibi işgücü piyasasına hazırlanmalarında, ücret, çalışma koşulları, işlerinde yükselme olanakları gibi işgücü piyasasında karşılaştıkları koşullarda fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılırken; diğer taraftan da; ev işleri ile çocuk bakımı gibi geleneksel sorumluluklarının azaltılması amacıyla aile ve iş yaşamlarını uyumlaştırıcı politika ve önlemler alınmaktadır (Koray, 2000; 219).

Bu durum, fırsat eşitliği konusuna ayrı bir önem veren Avrupa Birliği'nde de gerek Birlik, gerekse üye ülkeler düzeyinde son derece açık ve net olarak gözlenmektedir. Nitekim Avrupa Birliği'nde kadın erkek eşitliği, başından beri çalışma yaşamında ortak bir politika olarak benimsemiş ve geliştirilmiş, bu yönde çalışma ve çabalar halihazırda da sürmektedir. (<http://www.istanbulbarosu.org.tr>).

Avrupa Komisyonu, 1970'li yılların başından beri gerek geliştirilen eşit davranma ve fırsat eşitliği ilkeleri önerileriyle, gerek toplumsal duyarlılığın arttırılmasını amaçlayan kampanyalar aracılığıyla ve gerekse de bu girişimlerin finansmanına katkıda bulunarak ve projelere destek vermek suretiyle, kadın erkek eşitliğinin sağlanması yönünde yoğun çaba harcamaktadır. (<http://www.istanbulbarosu.org.tr>). Bu nedenle, AB'liğinin bu konuda öncü bir rol üstlenmiş olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Istihdam_Sosyal.pdf).

Kadın ve erkeklerin eşit muameleye tabi tutulması, AB Sosyal Politikası'nın da temel hedeflerinden birini oluşturmakta; AB'liğinin bir çok Antlaşma ve Direktifinde fırsat eşitliğini vurgulayan hükümler bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nin çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine dair düzenlemeleri, birincil ve ikincil (türeme) kaynaklar (mevzuat) olmak üzere iki başlık altında toplanmakta; birincil kaynaklar arasında, Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşmalar başta olmak üzere, hukukun temel ilkeleri ve bu Antlaşmalarla getirilen düzenlemeler, ikincil ya da türeme kaynaklarda ise; Topluluk

organlarınca oluşturulan tüzükler, direktifler, konsey kararları ve eylem programları yer almaktadır (Çitçi, 1990; 141).

Birincil kaynaklara örnek olarak; bu anlamda, ilk hukuksal kaynak olan 1957 tarihli Roma Antlaşması'nı gösterilebilir. Bir başka deyişle; AB'nde kadın sorununun tarihsel geçmişi, aynı zamanda Avrupa Ekonomik Topluluğu Hukuku'nun temel kaynağı olarak da nitelendirilen 1957 tarihli Roma Antlaşması'na dek uzanmaktadır (Ülger, 2001; 5). Bu konudaki ilk adım, Antlaşma'nın Sosyal Politika başlığı altındaki III. Kısmı'nın, kadın ve erkeklerin eşit işe eşit ücret almalarını öngören 119. maddesine dayanmaktadır Bununla birlikte, söz konusu madde; yalnızca üye devletlere; kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret almalarını sağlama yükümlülüklerini hatırlatmakla kalmamış; aynı zamanda AB'de fırsat eşitliği ile ilgili diğer tartışmaların da başlamasına yol açarak önemli bir dönüm noktası olmuştur. (<http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Esitlek.pdf>). Ancak hemen belirtmek gerekir ki, eşit işe eşit ücret ilkesi, yürütülen tüm çabalara rağmen, Birliğin her yerinde henüz tam anlamıyla uygulanamamaktadır. (<http://www.deltur.cec.eu.int/kitap/sosyal.htm>).

Diğer taraftan, Avrupa Komisyonu'nun da bu konuya ayrı bir önem verdiği görülmektedir. Üye devletler ve sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte, ortak çalışmalar yapan Avrupa Komisyonu'na göre, cinsiyetler arası eşitlik; bir insan hakkı, sosyal adalet ve demokratik temsil sorunudur ve fırsat eşitliğinin toplumsal sistem ile istihdam için de geçerli sayılması, AB'nin ekonomik ve sosyal başarısı için yaşamsal bir önem taşımaktadır (<http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Esitlek.pdf>).

Avrupa Birliği'nin bir başka hayati organı olan Avrupa Birliği Adalet Divanı'da, 1970 yılında 119. Maddeyi daha geniş kapsamlı olarak yorumlayarak, istihdam şansı, sosyal güvenlik ve ücret alanlarında da fırsat eşitliği sağlanmasına yardımcı olmuştur (<http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Esitlek.pdf>).

1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması'na ekli Sosyal Şart'ta da Roma Antlaşmasının 119. maddesinde düzenlenen eşit işe eşit ücret ilkesi bir kez daha vurgulanırken, 2. maddesinde Avrupa Topluluğu'nun kadın erkek eşitliği alanında üye devletlerde alınan önlemleri destekleyeceği ve geliştireceği belirtilmiştir. Diğer taraftan, 6. madde de, kadınların işe girmede ve ilerlemede karşılaşacakları engellerin kaldırılması için önlem alınması gerektiği, bu gibi

düzenlemelerin imtiyaz ya da ayrımcılık sayılmayacağı hükme bağlanmıştır (<http://www.istanbulbarosu.org.tr>).

Avrupa Komisyonu, Avrupa Sosyal Politikası'na ilişkin 1994 yılında yayımladığı White Paper'da da, kadınların iş ve aile yaşamını uzlaştırma olasılıklarını arttırmayı amaçlayan bir dizi öneri ileri sürmüştür. Önerilerden biri de; 1996 yılından itibaren Politikanın uygulanmasında bir izleme aracı işlevini yerine getirmek üzere, yıllık bir "Eşitlik Raporu" yayımlanmasıdır.

Nitekim, bu öneriden yola çıkılarak, 1996 yılından başlayarak hazırlanan ve "izleme" aracı olarak da kullanılan yıllık raporların "Genişleme" başlıklı bölümlerinde, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Komisyonu tarafından ifade edildiği şekliyle; kadın-erkek arasında fırsat eşitliği sağlanmadan tam üyelik olamaz ibaresi açıkça yer almaktadır. Dolayısıyla, bir aday ülkenin kendi fırsat eşitliği mevzuatını AB'nin ağırlıklı olarak çalışma yaşamına yönelik fırsat eşitliği Müktesebatı ile uyumlaştırmadan tam üye olamayacağı öngörülmektedir. Bir başka deyişle, AB, aday ülkelere bazı alanlarda AB Müktesebatına uyum sağlanması için tam üyelik sonrasında bir geçiş süreci öngörebilirken, fırsat eşitliği konusunda tüm AB mevzuatını katılım süreci boyunca "eşzamanlı" olarak gerçekleştirmesini istemektedir (<http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Esitlik.pdf>).

Yine, 1995 yılında Pekin'de yapılan Pekin Eylem Platformu'nda da kararlar alınmadan önce, bu kararların sırasıyla kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerinin tahlil edilmesini sağlamak amacıyla, hükümetlerden ve diğer aktörlerden tüm politika ve programlarda cinsiyet perspektifini dikkate almaları talep edilmiştir (<http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Esitlik.pdf>).

Nihayet bu anlamda son ve en önemli adım ise; AB'de 1997 yılında kabul edilen ve Mayıs 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması'dır. Antlaşma, kadın erkek eşitliğini Topluluğun temel görevlerinden biri olarak belirlemiştir. Roma Antlaşmasınının 119. Maddesi yeniden ve 141. Madde olarak düzenlenirken, aynı zamanda Topluluğa kadın ve erkek eşitliği alanında eylem için kendi hukuki dayanağını verecek şekilde değiştirilmiştir. Bu bakımdan, o tarihten beri, tüm AB kurumları, cinsiyet eşitliği sorununun istihdam, eğitim, öğretim, gençlik, v.b. gibi tüm politika alanlarında ve ister AB düzeyinde, isterse de ulusal ve yerel düzeyde olsun, her faaliyet düzeyinde dikkate alınmasını sağlamayı amaçlamaktadır (<http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Esitlik.pdf>).

Diğer taraftan ikincil mevzuat olarak değerlendirilen AB'nin tüzük, direktif, Konsey Kararları ve eylem programlarında da fırsat eşitliğine ilişkin çok sayıda hükme rastlanmaktadır. Nitekim, çalışmanın konusunu oluşturan ebeveyn iznine ilişkin 3 Haziran 1996 tarihli (96/34/EC) Konsey Direktifi bunlara örnek olarak gösterilebilir. Bu direktifin yanı sıra yine 75/117/EEC kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit ücret ilkesini uygulanmasına ilişkin Direktif, 76/207/EEC İşe alınma, mesleki eğitime giriş ve çalışma şartları ilgili muamele eşitliği Direktifi, 95/593/EC Erkek ve kadınlar için fırsat eşitliği hakkında orta dönemli bir Topluluk Faaliyet Programı oluşturulmasına ilişkin Konsey Kararı gibi yine çok sayıda tüzük, direktif, Konsey Kararları ve Eylem Programlarına örnek gösterilebilir. Ancak çalışmanın konusu gereği yalnızca Ebeveyn İznine ilişkin Konsey Direktifi irdelenecektir.

Tüm bu gelişmeler, AB emek piyasaları açısından fırsat eşitliğine verilen önemin de en belirgin göstergeleri olarak son derece dikkat çekicidir. Nitekim, bu durum, Aralık 1998'de düzenlenen Viyana Zirvesi'nde de ele alınmış ve kadın ve erkeklere fırsat eşitliği sağlanmasının bir bütün olarak istihdam stratejisinin yaşamsal bir unsuru olduğu vurgulanmıştır.

Buna karşılık; Avrupa Birliği'nde kadın erkek eşitliği politikaları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; gösterilen tüm çabalara ve atılan tüm olumlu adımlara rağmen, fırsat eşitliğinin henüz tam anlamıyla sağlanamadığı görülmektedir. Bu yöndeki çalışma ve çabalar sürmektedir (Erdut, 2000; 353). Bu nedenle, günümüzde Avrupa Birliği'nde fırsat eşitliğine yönelik yapılan tüm değerlendirmeler de; AB'de fırsat eşitliğinin henüz sağlanamadığı ve bu eşitliğin tam anlamıyla hayata geçirilebilmesi için yapılacak çok fazla iş olduğu vurgusu dikkat çekmektedir ([http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Istihdam Sosyal.pdf](http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Istihdam_Sosyal.pdf)). Nitekim, Avrupa'da çalışan kadınlar, hala ortalama olarak erkeklerden dörtte bir oranında daha az gelir elde etmekte, daha güvencesiz istihdam olanaklarına sahip olmakta ve kariyer basamaklarında ilerleme anlamında sorunlarla karşılaşmaktadır. Ev işleri ve çocuk bakımı konusunda da sorumluluk büyük ölçüde kadınlara ait olmaktadır (<http://www.deltur.cec.eu.int/kitap/sosyal.htm>).

Bunların yanı sıra Avrupa'da kadınlar, işsizlik sorunundan en fazla etkilenen nüfus grupları arasında yer almaktadır. Avrupa genelinde kadınların istihdam oranları da erkeklerden yaklaşık olarak % 20 oranında daha düşük gerçekleşmektedir ([http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Istihdam Sosyal.pdf](http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Istihdam_Sosyal.pdf)).

Nitekim, bu nedenle, Avrupa Birliği üyesi devletler; Amsderdam Antlaşması ile AB’de yaşanan işsizlik sorunuyla mücadele de “Avrupa İstihdam Stratejisi” adı verilen yeni bir çerçeve oluşturmuşlardır (Ülger, 2001; 8). Söz konusu çerçevede Avrupa İstihdam Stratejisi’nin dört ayağı olarak da nitelendirilen stratejiler belirlemişlerdir. Bu stratejiler; istihdam edilebilirlik, intibak yeteneği, girişimcilik ve eşit fırsatların sağlanmasıdır. Bu dört stratejiden, sonuncusu olan, eşit fırsatların sağlanması direkt olarak kadın istihdamı, istihdamda kadın ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmalarını sağlama ve emek piyasası entegrasyonlarının iyileştirilmesini hedeflemektedir (Ülger, 2004; 8). Bu nedenle de AB üyesi devletler, aşağıda belirtilenleri yapmaya karar vermişlerdir:

1. “Daha çok sayıda kadının çalışma yaşamına girebilmelerine ve geçmişte erkeklerin hakim olduğu branş ve mesleklere giriş olanağına sahip olmalarına yönelik tedbirler almak,
2. Kadınların çalışma yaşamına girmelerini ve orada kalmalarını kolaylaştırmak için, çocuklara ve yaşlılara hizmet veren bakım tesislerinin mevcudiyetini iyileştirmek,
3. Çocuk bakımı için verilen aradan sonra kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri tedricen kaldırmak,
4. Özürlülerin iş bulmada yaşadıkları güçlükler özel dikkat göstermek”(http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Istihdam_Sosyal.pdf).

B- Ebeveyn İzni

“Ebeveyn İzni”, en genel anlatımla; belirli bir yaşa gelinceye dek, çocukların bakımı için, her iki ebeveyne de belirli bir süre için izin verilmesidir. (Koray, 1993; 38). Bununla birlikte; yeni bebek doğduğunda veya yaş sınırı yasa ile belirlenmiş bir çocuk evlat edinildiğinde, çocuk bakımı için annelerin yanı sıra, babalara da izin hakkı düzenlendiği için uygulamada “babalık izni” olarak da nitelendirilmektedir (<http://www.babycenter.com/refcap/8258.html>).

Çalışan kadınlara doğum izni verilmesi uzun yıllardır, tüm ülkelerde, yasalarca düzenlenmiş bir hak olarak alışılmalı bir uygulama olmasına rağmen, ebeveyn izni çalışan kadınların yanı sıra, “erkekler” de doğum izni hakkı tanıyan oldukça yeni ve dikkat çekici bir uygulamadır.

Ebeveyn izni, özellikle çalışan kadınların iş ve aile yaşamları arasında denge kurabilmelerine yardımcı olmak, istihdamda kadın erkek eşitliğini sağlamak, çalışan kadınların çocuk sahibi olma nedeniyle uzun süre iş yaşamından ayrı kalmalarını önlemek ve bunların da ötesinde babaların da ailevi sorumlulukları paylaşmalarına olanak tanımak için başvurulmuş yeni ve önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

Bunun yanı sıra, ebeveyn izni, aynı zamanda, çalışan erkeklere de fırsat eşitliği sunan bir uygulama olarak da dikkat çekmektedir (http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Istihdam_Sosyal.pdf). Bir başka deyişle; fırsat eşitliği sağlamaya yönelik politikalar, esas itibariyle; çalışan kadınlara yönelikken, ebeveyn izni, iznin uygulandığı ülkelerde, erkeklere de fırsat eşitliği sunmaktadır.

Diğer taraftan, ebeveyn izninin son derece önemli bir başka özelliği ise; bu iznin yeni bebek sahibi olan ebeveynlerin yanı sıra; evlat edinen ebeveynler tarafından da kullanılabilmesidir. Nitekim, günümüzde birçok ülkede ebeveyn izni, hem yeni bebek sahibi olmuş, hem de evlat edinmiş ebeveynler tarafından kullanılmaktadır. Bu bakımdan ebeveyn izni; yalnızca yeni doğmuş bebeği olan aileler için değil, aynı zamanda evlat edinme yoluyla çocuk sahibi olmuş ailelere de tanınan bir hak olma özelliğine de sahip bulunmaktadır.

Ebeveyn izninin dikkat çekici bir diğer özelliği ise; bazı ülkelerde ebeveyn iznini kullananlara miktarı yasa ile belirlenmiş ödeme veya yardımların yapılmasıdır. Yani ebeveyn izni, ücretli olabilmektedir. Örneğin Almanya, Fransa ve İtalya'da düşük düzeyde bir ödeme yapılırken, Danimarka'da ise, ebeveynin kazancının % 90'ı düzeyinde bir yardım yapılmaktadır (Koray, 2000; 220). Ancak bu duruma uygulamada nadiren rastlanmakta, izin, genellikle ücretsiz olmaktadır (<http://www.babycenter.com/refcap/8258.html>).

Ebeveyn izni ilk kez, 1974 yılında İsveç'te uygulanmıştır. Bir başka deyişle; Ebeveyn İzni konusunda öncülüğü İsveç yapmıştır (Koray, 1993; 39). Nitekim, 1974 tarihli yasa uyarınca İsveç'te çalışan kadın ve erkeğe, çocuk sahibi olduklarında belli bir süre ücretli izin verilmesi öngörülmüştür. Mevcut yasada daha sonra bir değişiklik yapılarak, izin süresi; sürekli kullanıldığında 18 aya, kısmen kullanıldığında da çocuğun 8 yaşına gelmesine dek kullanılabilmesine olanak sağlanmıştır (Koray, 2000; 220).

Günümüzde ebeveyn izni, bir çok Avrupa ülkesinde yasalaşmış ve uygulanmaktadır. Nitekim, Finlandiya, Danimarka, Fransa, İtalya, İngiltere,

İsveç, Avusturya, Portekiz, Belçika Hollanda, İspanya ve Lüksemburg ebeveyn iznini uygulayan başlıca batılı ülkeler olarak gösterilebilir (www.hurriyetim.com.tr/17.04.2004). Ayrıca, Avrupa Birliği'ne üye, Almanya, Fransa, İtalya, Danimarka, Yunanistan, Portekiz ve İspanya'dan oluşan 7 ülkede de; ebeveyn izninin süresi; 10 hafta ile 3 yıl arasında değişmektedir (Koray, 2000; 220).

Ebeveyn İzni, ilk yasalaştığı ve uygulanmaya başladığı yıllarda az sayıda erkek tarafından kullanılırken, kısa bir süre içinde çocuk bakımı için izin kullanan babaların oranı %30 dolayına yükselmiştir (Koray, 2000; 220). Bir başka deyişle; ebeveyn izni bir çok batılı ülkede yasalaştıktan sonra oldukça sınırlı bir uygulama alanına sahipken günümüzde bu izin hakkında yararlanan erkeklerin sayısı giderek artmıştır. Özellikle de İngiltere Başbakanı Tony Blair'ın geçtiğimiz yıllarda baba olduktan sonra bu izin hakkını kullanması, yazılı ve görsel basında konuya olan ilgiyi de arttırmıştır (www.mmo.org.tr/izmir/bulten/2001-03/p.15.htm). Yine İngiltere Başbakanı Tony Blair gibi, Finlandiya Başbakanı Paavo Lipponen de kızının doğumundan sonra ebeveyn izni kullanan ikinci bir baba olarak bu alanda önemli ikinci bir örneği oluşturmaktadır (<http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Esitlik.pdf>).

C- Avrupa Birliği'nde Ebeveyn İzni

AB'de Ebeveyn İzni; Avrupa İşverenler Konfederasyonu (UNICE), Kamu İştirakleri İşletmeleri Avrupa Merkezi (CEEP) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) arasında sonuçlandırılan Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması hakkında, 3 Haziran 1996 tarihli, 96/34/EC Konsey Direktifi uyarınca uygulanmaktadır (Ülger, 2001; 7).

Söz konusu Direktife göre, AB'de, çalışan anne ve babalar yeni doğan veya evlat edinilen bebeğe bakmak için anne – babalık izni alma hakkına sahiptirler. Buna karşılık, bu iznin anne ya da babadan hangisine verileceği konusunda ayırım yapılmaması gerekmektedir. Ebeveyn İzni süresi 3 ay olup, bu hak devredilememektedir. Ebeveyn iznine başvuru koşulları ise; üye devlet mevzuatı ve toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir (Alp,2003; 3-4). Ayrıca AB'ne üye devletler, aile bireylerinden birinin hastalanması, kaza geçirmesi gibi acil hallerde, çalışan anne ve babanın orada hazır bulunması gereken durumlarda izin almasını veya çalışmadan muaf olmasını sağlayacak önlemleri ulusal uygulamaya uygun olarak alırlar.

D- Türkiye'de Ebeveyn İzni

Ülkemizde, halihazırda, mevcut yasal düzenlemelerde Ebeveyn İzni yer almamaktadır. Ancak, hemen belirtmek gerekir ki, bu konu, daha önceki yıllarda da, geçmiş hükümetler tarafından ele alınmış, bu konuda çeşitli yasa tasarıları hazırlanmış olmasına rağmen, hayata geçirilememiştir (www.hurriyetim.com.tr/17.04.2004).

Bilindiği gibi, ülkemiz AB'ne üyelik konusunda yoğun çaba göstermekte ve bu bağlamda da, Türk yasal mevzuatının AB mevzuatıyla uyumlaştırılması amacıyla çalışmalar büyük bir hızla sürmektedir. Nitekim, bu çalışmalardan birini de; Devlet Bakanı Güldal Akşit Başkanlığı'nda Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından, AB'nin analığın korunması ve evlat edinilmesi halinde ebeveyn izninin kullanılabilmesi hakkındaki Konsey Direktifleri ve 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren yeni Türk Medeni Kanunu'nun evlat edinmeye ilişkin hükümleri çerçevesinde hazırlanan yeni bir kanun tasarısı oluşturmaktadır.

Devlet Bakanı Güldal Akşit Başkanlığı'nda, hazırlanan Kanun Tasarısı Taslağı; "Devlet Memurları Kanunu, İş Kanunu ve SSK Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Yasa Tasarısı Taslağı" adını taşımaktadır. Taslak, ilgili bakanlıklar ve sosyal tarafların görüşleri alındıktan sonra Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sevk edilmiştir (<http://www.mfa.gov.tr/turkce/grupa/ab/abab/ekonomikkriterler020103.htm>).

Taslağın amacı, ülkemizde farklı sosyal güvenlik kuruluşlarına bağlı olarak çalışan kadınların ücretli doğum izni sürelerini eşitlemek, bunun yanı sıra, ücretsiz doğum izninin de, "ebeveyn izni" şeklinde düzenlenerek, çocuk bakım sorumluluğunun anne ve baba arasında ortak paylaşılmasına olanak sağlamaktır. Bir başka deyişle, Taslak, hem ülkemizde farklı sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalışan kadınların ücretli doğum izin sürelerini eşitlemekte, hem de ücretsiz izni, ebeveyn izni şeklinde yeniden düzenlemektedir.

Nitekim Taslağa göre, farklı statüde (işçi ve memur) ve farklı sosyal güvenlik kurumlarına bağlı olarak çalışan kadınların, doğum öncesi ve doğum sonrası ücretli izin hakları, 8'er hafta olarak eşitlenmiştir. İki yasada da yer alan günlük 1,5 saatlik süt izni süresi de 1 yıl olarak belirlenmiştir. Doğum sonrası ücretli izin süresinin bitiminden itibaren, çalışan her iki ebeveynin kullanabileceği 6 ay süreli ücretsiz izin hakkı verilmiştir. Bu izin hakkı

“ebeveyn izni” olarak düzenlenmiştir. Altı aylık izin süresi, talep halinde, 12 aya kadar uzatılabilmektedir. Ebeveyn izninden batılı ülkelerde olduğu gibi, çocuk sahibi olanların yanı sıra evlat edinen ailelerin de yararlanabilmesine olanak sağlanmıştır. Tasarıya göre, en fazla iki yaşına kadar olan bir çocuğu evlat edinen çalışanlar, geçici bakım sözleşmesinin yapıldığı tarihten itibaren doğum sonrası ücretli ve ücretsiz izin hakkını kullanılabilecektir. Nihayet son olarak da taslakta, bu tasarı ile getirilen izinler nedeniyle, işçinin hizmet akdinin feshedilemeyeceği hükmü de getirilerek, hamilelik ve doğum izinleri nedeniyle işten çıkarılmalar da önlenmek istenmiştir.

SONUÇ

Son yıllarda gittikçe önem kazanan konulardan birisini de istihdamda fırsat eşitliği ve bu yönde uygulanan politikalar oluşturmaktadır. Bu durum, Avrupa Birliği’nde de gerek Birlik düzeyinde, gerekse üye ülkelerde son derece önemsenmekte, hatta istihdam da fırsat eşitliği, AB tarafından yüksek öncelikli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Bu bakımdan hem AB düzeyinde hem de üye ülkelerde istihdamda fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik politika ve çabalar yoğun bir şekilde sürmektedir. Ancak, AB’de bu konuda yapılan değerlendirmeler de, olumlu gelişmelere karşılık, bu yöndeki hedeflerin henüz tam anlamı ile hayata geçirilemediği vurgulanmaktadır. Yine de uygulanan çeşitli politika ve önlemler ön plana çıkmakta, bunlar içerisinde aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması politikaları başta gelmektedir. Nitekim, bunlardan biri de nispeten yeni bir uygulama olan Ebeveyn İznidir. Babalık İzni olarak da adlandırılan ebeveyn izni ilk kez İsveç’te uygulanmış, daha sonra da diğer Avrupa ülkelerinde de giderek yaygınlaşmıştır. Ebeveyn İzni, AB düzeyinde de ele alınarak bir çerçeve anlaşma ile düzenlenmiştir.

Avrupa Birliği’ne üyelik yönünde uzun yıllardır yoğun çaba gösteren ülkemizin de, bu süreçte, diğer pek çok konu da olduğu gibi istihdamda fırsat eşitliği ve bu çerçeve de aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması kapsamında ebeveyn iznini düzenlemesi kaçınılmaz görünmektedir. Nitekim bu durum, son yıllarda çeşitli hükümetler tarafından ele alınmış, ancak hala gerekli yasal mevzuat uygulamaya konulamamıştır. Halihazırda bu konu da yeni bir kanun tasarısı teklifi hazırlanmış ve TBMM sunulmuştur. Tasarı’nın kabul edilerek yasalaşması halinde, hem farklı sosyal güvenlik kurumlarında çalışanların doğum izinleri eşitlenmiş, hem de ebeveyn izni ilk kez ülkemizde de hayata geçmiş olacaktır. Böylece, ülkemiz, AB’ne üyelik yolunda önemli bir adımı

daha gerçekleştirecektir. Ancak bu varsayımlar çerçevesinde, uygulamada başarılı sonuçlara ulaşılabilmesi için, kuşkusuz istihdamda fırsat eşitliğinin sağlanması yönündeki diğer politika ve önlemlere de gereksinim duyulacaktır. Bir başka deyişle, istihdamda fırsat eşitliği konusunda başarının anahtarı, koordineli çalışma, varolan eksiklerin ve aksaklıkların da mümkün olduğu kadar hızlı bir şekilde giderilmesine bağlı bulunmaktadır.

KAYNAKLAR

- ALP Sibel (2003), "Türkiye'nin Kadın Ödevleri", www.google.com.tr/search.
- ERDUT Zeki (2000), "Avrupa Birliği'nde Çalışan Kadınların Hakları", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS, Ankara, s. 353-373.
- KORAY Meryem (2000), Sosyal Politika, Ezgi Kitapevi Yayınları, Bursa.
- KORAY Meryem (1993), Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, Basisen Yay: 23.
- ÇİTÇİ Oya (1990), "Avrupa topluluğu, Kadın Çalışması ve Türkiye", Cahit Talas'a Armağan, Mülkiyeliler Birliği Yayınları: 9, Ankara, s. 139-157.
- ÜLGER Seher (2001), "Avrupa Birliği Ülkeleri ile Türkiye'de Kadına ve Kadın Sağlığına Genel Bir Bakış", Ankara, s. 1-46, <http://www.un.org.tr/who/EU/6bultenavbirkadin.htm>
- [http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Istihdam Sosyal.pdf](http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Istihdam%20Sosyal.pdf)
- [http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Eşitlik.pdf](http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-Esitlik.pdf)
- <http://www.deltur.cec.eu.int/kitap/sosyal.htm>
- <http://www.babycenter.com/refcap/8258.html>
- <http://www.hurriyetim.com.tr/17.04.2004>
- <http://www.mmo.org.tr/izmir/bulten/2001-03/p.15.htm>
- <http://www.istanbulbarosu.org.tr>
- <http://www.mfa.gov.tr/turkce/grupa/ab/abab/ekonomikkriterler020103.htm>