

**ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER IŞIĞINDA AİLE VE  
ÇALIŞMA YAŞAMININ UZLAŞTIRILMASI KAPSAMINDA  
EBEVEYN İZİNİN UYGULAMADAKİ YERİ**

**Yrd. Doç. Dr. Namık HÜSEYİNLİ\***

**THE ROLE OF PARENTAL LEAVE IN RECONCILIATION  
OF WORK AND FAMILY LIFE BALANCE IN THE LIGHT OF  
INTERNATIONAL AGREEMENTS**

**ÖZET**

*Çalışma hayatında kadın istihdamının düşük oranlarda seyri ister gelişmiş isterse de gelişmekte olan ülkelerde sosyal sorunların başında gelmektedir. İstihdama katılımın düşüklüğü sorununun temelinde kadınların aile yükümlülükleri yatmaktadır. Özellikle çocuk bakımı en çok kadınlar için sorun teşkil etmekte, çalışma hayatına katılımı ve kadınların istihdamının devamlılığını engellemektedir. Nitekim toplumsal yaşamda aile ve çalışma yaşamlarının uzlaştırılması sağlanarak çalışma hayatı içinde daha fazla yer alması bu sorunların çözümü ile mümkün olacaktır. Bu nedenle bakım hizmetlerinde cinsiyet rollerinin değişimi istihdam artışının yanı sıra kadının toplumsal statüsünü de geliştirecektir. Ebeveyn izni çözüm aracı gibi aile sorumluluklarında geleneksel rol dağılımında dengeleyici çözümlerden biri gibi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kaldırılması ve kadınların istihdamı üzerinde etkili olacaktır.*

---

\* Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İnsan Kaynakları Bölümü.

**ANAHTAR KELİMELEER:** Ebeveyn İzni, Cinsiyet Eşitsizliği, Kadın İstihdamı, Çocuk Bakımı, Kadın İşgücü.

**ABSTRACT**

*Low rates of women's employment in work life are one of the main social problems for both developed and developing countries. Main reason behind the low inclusion in employment is the family obligations of women. Childcare in particular constitutes a problem for women, which prevents their involvement in work life and the permanence of their employment. Reconciliation of work and family life in the society and resolution of these problems will enable more involvement of women in work life. Changing gender roles in childcare services will increase both women's employment and status of women in the society. With this respect, solution tools like parental leave and balancing the roles of the family responsibilities will decrease gender inequality in the society and increase the employment of women.*

**KEYWORDS:** Parental Leave, Gender Equality, Women's Employment, Childcare, Women Labor Force.

**GİRİŞ**

Çalışma hayatına kadın işgücünün daha fazla katılımının sağlanması için hem uluslararası belgelerde hem de ülke mevzuatlarda çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Özellikle son yıllarda Avrupa Birliği (AB) sosyal politikası kapsamında demografik sorunlardan kaynaklı olarak ortaya çıkan olumsuzlukların giderilmesi için politikalar izlenmektedir. Çeşitli düzenlemelerle kadın erkek cinsiyetleri arasındaki eşitsizliklerin giderilmesi, çalışma hayatında fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılığın engellenmesi için çaba sarf edilmektedir. Bu doğrultuda çalışma mevzuatlarında kadın istihdamının arttırılmasının sağlanması amacıyla esnek uygulamalar çerçevesinde kadına tanınan ebeveyn izni gibi yasal düzenlemelerle kadının işgücü piyasasında pozisyonunun güçlendirilmesi ve aile ile iş hayatının bir arada yürütülmesi hedeflenmektedir. Çocuk sahibi kadın çalışanların istihdamının bu uygulamalar aracılığıyla devamlı olacağı ve istihdam oranında artış sağlanacağı düşünülmektedir.

Kadınlar açısından doğum öncesi ve doğum sonrası dönemleri yasal düzenlemelerle belirli haklar tanınarak en hassas bir süreçte koruma

sağlanması gereken bir dönemdir. Alınacak önlem ve tedbirler kadının sağlığı için önemli olduğu kadar, çocuğun korunması, bakımının yapılması ve bunun yanı sıra istihdamının devamlılığını sağlayıcı nitelikte olması gerekmektedir. Nitekim kadının cinsiyeti, doğurganlığı ve ebeveynlik sorumluluğu ayrımcılığa sebebiyet vermemesi gerektiği kadar, kadını da toplumsal yaşamdan tecrit etmemesi gerekir. Araştırmalarda, sorunun çözümü açısından eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkelerinin uygulanması, istihdamda fırsat eşitliği politikaları ve aile ile çalışma yaşamının uzlaştırılması temelinde bu yönde de ailevi sorumluluklar ve çocuk bakımının yükünün ebeveyn izni gibi düzenlemelerle paylaşılarak kadınların çalışma hayatına kazandırılması önerilmektedir<sup>1</sup>.

Özellikle eşitsizliğin kaldırılması ve aile ve çalışma yaşamının uzlaştırılmasına ilişkin önlemler kapsamında ele alınan ebeveyn izni AB Temel Haklar Şartının 33. maddesinde, bir sosyal hak olarak düzenlenmiştir. Zaman içinde Avrupa düzeyinde sosyal diyalog yoluyla oluşturulan ilk sözleşme niteliği taşıyan 96/34 Sayılı Yönergeyle düzenlenen Ebeveyn İzni Sözleşmesi bu konuda çerçeve itibarıyla en kapsamlı düzenlemedir. Sözleşmenin hükümleri çerçevesinde çocuk bakımı sorumluluğunun kadınlar üzerindeki baskısının kaldırılması ve kadın erkek arasında cinsiyetçi rollerin dönüşümü için ebeveyn izninin düzenlenmesi ve geniş bir şekilde uygulanmasının teşviki söz konusudur.

Bu doğrultuda çalışma hayatında kadın etkinliğinin artırılarak aile fertlerinin eşitlik temeli üzerinde işgücüne katılımı yönünde kabul edilen uluslararası belgeler, Avrupa Adalet Divanı kararları ve daha sonra ebeveyn izni konusunda ülke uygulamaları kapsamında ülkemizde ebeveyn izni konusunda izlenen süreç incelenmiştir.

<sup>1</sup> **ERALTUĞ**, Ayşegül, Avrupa Birliği Hukuku'nda Ebeveyn İzni, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:9, Cilt: 3, İstanbul, 2006, ss. 112-132.; **İŞİĞİÇOK**, Özlem, "İstihdam ve Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt: 55, Sayı: 1, ss. 777-789.; **EKİN Ali/KAYIRGAN**, Hasan, "Uluslararası Alanda Ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni", DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, ss. 1045-1066; **KAYA**, Gözde, *Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı*, Avrupa Birliği Bakanlığı, Ankara, 2012, s. 226-242.

## **1. Aile ve Çalışma Yaşamı Bileşiminde Kadın İşgücünün Sorunları**

Toplumda yaşanan demografik değişimler ekonomik ve sosyal alanda olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Doğurganlık oranı, ortalama ömür süresinin uzaması nüfus yaşlılığı gibi değişimlerin ekonomik büyüme, istihdam, işgücü üretkenliği, özel tasarruflar, vergi yükü ve yaşam standartları üzerindeki olumsuz etkileri tartışılmaktadır. Neticede işgücü kapasitesinin ve üretkenliğinin azalması, ekonomide genel tasarruf miktarının azalması ve sosyal güvenlik harcamalarının artışı gibi muhtemel sorunlar<sup>2</sup>, ister Avrupa ülkelerinde isterse de diğer ülkelerde sosyal ve ekonomik geleceğin sağlıklı ilerleyişi açısından irdelenmektedir.

Yapılan araştırmalarla çalışma ilişkisinin tarafı olan kadınların işgücüne katılımı erkeklere göre düşük oranlarda kaldığı istatistik verilerle sabittir. Nitekim toplumsal yaşam içinde kadınlar için özel bir sınır çizildiği ve özel alanda kendisi için belirlenen belirli sorumluluklar kapsamında kaldıkları görülmektedir<sup>3</sup>. Özel alan sınırları içinde onlar için tanımlanan “asıl görev” çerçevesinde ev ve çocuk bakımı yükü kadın istihdamını etkilemektedir. Yine geleneksel aile yapısından kaynaklı rol ayrımı kadını eve mahkûm etmekte olup, beceri ve kabiliyetlerini kullanmasını engellemektedir<sup>4</sup>.

Son on yıllar çalışma hayatına kadın işgücü oranlarının yükselişi, kadın haklarının korunması ve artışın devamlılığı açısından çeşitli düzenlemeleri gerekli kılmıştır. İşgücü piyasasına artan oranda katılımlar farklı sorunları da ortaya çıkarmıştır<sup>5</sup>. Keza çalışma hayatının en önemli sorunu gibi kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olabilmeleri amacıyla

<sup>2</sup> **GÖKÇE**, Burcu/**AKIN**, Yılmaz, “Avrupa Birliği’nin Yaşlanma Sorununa Bir Çözüm Olarak Türkiye’nin Üyeliği”, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi Cilt: 8, No:1, Ankara, 2009, s. 30.

<sup>3</sup> **ALKAN**, Ayten, *Yerel Yönetimler ve Cinsiyet*, Dipnot Yayınları, Ankara, 2005, s. 12-13.

<sup>4</sup> **SÜRAL**, Nurhan, “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller Ve Hukuki Çerçeve”, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, İzmir, 2013, s. 297.

<sup>5</sup> **BOLCAN**, Aybike Elif, “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, Çalışma ve Toplum, Cilt: 1, Sayı: 24, İstanbul, 2010, s. 272

uluslararası düzeyde koruyucu haklar sağlayan sözleşmeler düzenlenmiştir. Bu doğrultuda kadın erkek eşitsizliğinin engellenmesi kadının çalışma hayatına aktif katılımını, ekonomik bağımsızlığını, toplumun erkeklerle aynı haklara sahip bireyi konumunu sağlayacaktır<sup>6</sup>.

Ailevi sorumluluklar kadının çalışma yaşamında fırsat eşitliğine sahip olmasını engellemektedir. Bu sorunlar yalnızca kadını değil, aynı zamanda erkekleri de etkilediği çeşitli AB düzenlemelerinde dile getirilse de<sup>7</sup>, genellikle ağırlığın kadınlar üzerinde olduğu bilinmektedir. Bu itibarla uluslararası belgelerle de kadın ve erkek çalışanlar arasında sorumlulukların eşit olarak paylaşılması ile ev içerisinde erkeklerle eşit iş dağılımı değil, kadınların işgücü piyasasına katılımı hedeflenmektedir. Ailevi sorumluluklar ve özellikle bu çerçevede çocuk bakımı yükümlülüğü paylaşımı aile ve çalışma yaşamının uzlaştırılması yolunda bu hedefe ulaşmak için uygulanan bir araçtır<sup>8</sup>.

Kadınların aile ve bakım sorumlulukları esnek biçimli, çalışma koşulları ve saatleri daha uygun işlerde çalışmaya sevk etmektedir. İşgücü piyasasının düzensiz ve güvencesiz işleri olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu ise çalışma gücünün yitirildiği yaşlılık döneminde de güvencesizliği beraberinde getirmekte ve sosyal korumanın vergiler ile finanse edildiği evrensel sosyal güvenlik modelinin kadınlara sağlayacağı güvencenin önüne geçmektedir<sup>9</sup>. Bakım hizmetlerinin paylaşılması ve çeşitli bakım hizmeti uygulamalarının geliştirilmesi bu güvencesizliği belirli ölçüde engelleyebilecektir. Keza ebeveyn izninin ortaya çıkışı işgücü piyasalarında esnek emek talebindeki artışla birlikte yaygınlaşmıştır.

Dünyanın pek çok ülkesinde ailevi yükümlülükler ve bu kapsamda çocuk bakımı ve ailenin diğer üyelerinin bakımı işleri genellikle kadınların üzerindedir. Kadının çalışma hayatına katılımının sağlanması için bu yükümlülüklerin paylaşılması, devletin belirli sağlık ve sosyal hizmetler içeren politikalar izleyerek destek ve programlarla

<sup>6</sup> **UZNER** Hülya, (Derleyen), *Kadın İşçinin El Kitabı*, Türk Metal Sendikası, Ankara, 2011, s. 13.

<sup>7</sup> **SÜRAL**, s. 297.

<sup>8</sup> **KAYA**, age. s. 229.

<sup>9</sup> **GÖKBAYRAK**, Şenay, “İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 2, Sayı: 29, 2011, (ss. 165-190), s. 169.

ailede ve toplumda birden çok rolü olan kadınların giderek artan orantısız yükünü azaltması uygun olacaktır<sup>10</sup>. Ekonomik özgürlüğü bulunan kadın toplumun güçlü bir bireyi olarak toplumsal hayata daha çok katkı sağlayacaktır. Bu nedenle kadın istihdamı engelinin temelinde yatan sorunların tespit edilerek bu yönde uluslararası belgeler ışığında yasal düzenlemeler yapılması, düzenleyici politikalar izlenmesi zorunluluk arz etmektedir.

Kadın işgücü üzerinde etkili olan geleneksel aile yapısından kaynaklı olan bazı engellerin son yıllarda hafiflemiş olduğu söylenebilir. Özellikle gelişmiş ülkelerde hem erkeğin, hem de kadının gelir sağlayarak aile bütçesine yapmış olduğu katkı istihdam yasalarını esnetmiş, ancak ailevi sorumlulukların oluşturmuş olduğu baskıları ortadan kaldıramamıştır. Bu doğrultuda aile ve çalışma yaşamının uzlaştırılması yönünde alınacak tedbir ve düzenlemeler sorunun çözümü olabilir. Konu hem kadın hem de erkek çalışanı ilgilendirse de özellikle sorunun muhatabı, çözümünün etkilediği taraf olarak esasen kadınlardır. AB’nde de izlenen sosyal politikalarla aile ve çalışma yaşamının uzlaştırılması sağlanarak yaşlı nüfusun artışı ve çalışan nüfusun azalması gibi demografik sorunlar kadınlar ve yaşlıların işgücü piyasasına katılımı ile çözümü hedeflenmektedir<sup>11</sup>.

## **2. Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılmasında Ebeveyn İzninin Rolü**

Belirtildiği gibi, kadınların istihdamı önünde başlıca engellerden biri olarak çocuk bakımı sorumluluğu görülmektedir. Nitekim sosyal politika alanında sağlanan hizmetler ve düzenlemeler kadınların üzerinden bu yükü kaldırmakta yetersiz kalmaktadır. Örneğin, çocuk bakımını karşılanabilir bir bedelle nitelikli kurumlar tarafından sağlanması sorunun çözümü açısından önemli bir adım olabilir. Aksi durumda bakım yükümlüğünü kendisi üstlenen kadınlar mecburen ya işgücü piyasasını terk etmeyi ya da kısmi süreli işlerde çalışmayı seçmek zorunda kalacaktır<sup>12</sup>. Günümüz toplumsal hayatında geleneksel aile

---

<sup>10</sup> **GÜNGÖR**, Ayşegül, *Kadın Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk Düzenlemeleri*, Ankara Barosu, Ankara, 2012, ss. 289-313.

<sup>11</sup> **Mc GLYNN**, 2006, s. 94-95’den aktaran: **KAYA**, s. 229.

<sup>12</sup> **ERDUT**, Zeki, “Avrupa Birliği’nde Çalışan Kadınların Hakları”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, TÜHİS Yayın No: 38, Ankara, 2000, s. 357.

yapısından farklı olarak eşlerin çalışmasına olumlu bakılması, erkek işçinin aile reisi olarak ailenin geçimini sağladığı geleneksel yapının ortaya çıkardığı farklı riskler de dikkate alındığında, çözüme muhtaç sosyal sorunlar açısından bakım hizmetleri ve ebeveyn izni uygulamalarının getirilmesi öncelikli talepler olmaktadır<sup>13</sup>.

Uygulamada çocuk bakımına yönelik yasal düzenlemeler ülkelere göre farklılık göstermektedir. Bu uygulamalardan biri gibi ebeveyn izni çocuk bakımı ile ilgili diğer izinlere göre farklı bir izin türü olup<sup>14</sup>, bakım sorumluluk paylaşımında en fazla rolü olan bir düzenlemedir. Bakım hizmetlerinde çok ülkede kadınların, ailenin diğer üyelerinin bakımını üstlenmek açısından önemli bir rol üstlendikleri görülmektedir<sup>15</sup>. Sağlanacak bakım hizmetleri devletin sunum şekline ve aracına bağlı olarak farklılık arz edebilecektir. Bunlardan birincisi bakım hizmetlerinin profesyonel olarak sağlanması, ikincisi parasal desteğin sağlanması ve üçüncüsü ise zamana bağlı olarak sunulan bakım hizmetleri kapsamında ebeveyn izni şeklinde<sup>16</sup> iş güvencesi ve belirli oranda ücret garantisi sağlanarak sorumlulukların paylaşımı yönünde ebeveynlerden birinin izin alarak bakımı üstlenmesi olacaktır. Çocuk sahibi kadınların çalışma hayatından uzaklaşmaması için babalar da sorumluluk alacak ve belirli bir süre ebeveyn izni kullanarak çocuk bakımını üstlenecektir.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sorunları kapsamında çözüm yolları açısından çocuk bakımının kadının temel yükümlülüklerinden bir olarak görülmesi algısının toplumsal politikalar ve hizmet paylaşımları ile değiştirilmesi gerekmektedir. Çocuk bakımı hizmetlerinin oluşturularak sorumluluğun babalara doğru genişlemesi toplumsal cinsiyet algılamalarında dönüşüme sebep olacaktır. Bu yönde amaç ve

<sup>13</sup> **ERDUT**, Tijen “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 6, (ss. 11–49), İstanbul, 2005, s. 41.

<sup>14</sup> **SAYIN**, Aysun, *Avrupa Birliğinde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği*, KEİG, İstanbul, 2008, s. 18-19.

<sup>15</sup> **GÜNGÖR**, s. 50.

<sup>16</sup> **KALFA**, Aslıcan, “Refah Rejimi Bağlamında Çocuk Bakımı Hizmetleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 26, İstanbul, 2010, s. 202; **GÖKBAYRAK**, Şenay, “Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 2, Sayı: 21, İstanbul, 2009, s. 59-60.

hedefler açısından en etkili araçlardan biri gibi ebeveyn izni son yıllarda en çok tartışılan ve talep edilen bir konudur.

Ebeveyn izni çocuk bakım hizmetinin son ayağı olarak eşitsiz cinsiyet rollerini değişimi ve aile ve çalışma yaşamını uyumlaştırma aracı gibi kadınların ailevi sorumluluklardan sıyrılarak çalışma hayatına daha aktif katılımını sağlayacaktır. Diğer yönüyle ise erkekler ebeveyn ve diğer bakım izinleri yoluyla bakım sorumluluklarında daha fazla görev alarak<sup>17</sup> kadınların toplumsal hayata daha fazla katılımında rol oynayacaklar. Neticede bakım sorumluluğu sadece kadınların değil, toplumun diğer bireylerinin de üstleneceği bir etkinlik haline getirilecektir. Toplumsal hayata daha aktif bir katılım, kadının toplumdaki statüsünü değiştirecektir<sup>18</sup>.

### **3. Uluslararası Mevzuatta Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Açısından Düzenlemeler**

Günümüzde sosyal politika alanında önemli bir gelişme katıldığı ve çeşitli sözleşmeler, direktifler ve diğer belgelerle koruma sağlandığı söylenebilir. Çalışma hayatının vazgeçilmez bir bireyi olarak kadınlara ilişkin uluslararası belgelerde yer alan düzenlemeler sözleşmeyi imzalayan ülkeler açısından bağlayıcı niteliği ile ülke mevzuatlarında belirli eksikliklerin giderilmesine ve sözleşmeye uygun uyumlaştırma yapılmasına neden olmaktadır. Çeşitli düzenlemelerle çalışma hayatında kadın çalışanların haklarının geliştirilmesi ve eşitlik çerçevesinde erkeklerle aynı haklara sahip olabilmesi ve kadın istihdamı önündeki engellerin kaldırılması için çaba sarf edilmektedir. Özellikle AB'nin eşitsiz cinsiyet rollerini dönüştürme ve aile ve iş yaşamını uyumlaştırma politikaları dikkat çekmektedir. Aile içinde kadınların ve erkeklerin paylaştıkları işler, kadın ve erkek arasındaki ev yaşamındaki cinsiyete dayalı iş bölümü iş yaşamına da aynı şekilde yansıtılması için piyasa merkezli politikalar desteklenmektedir<sup>19</sup>.

#### **3.1. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri**

Birleşmiş Milletler (BM) sözleşmelerinde ekonomik ve toplumsal haklar bakımından kadınlara yönelik çeşitli koruyucu haklar

---

<sup>17</sup> **DEDEOĞLU**, Saniye, "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile Ve Kadın Emeği", *Toplum Ve Bilim*, Güz 2000, (ss. 139-171), s. 52.

<sup>18</sup> **KALFA**, s. 194.

<sup>19</sup> **DEDEOĞLU**, ss. 52-150-151.



düzenlenmiştir. Ayrımcılığın engellenmesi, eşitlik ilkesinin korunması, çalışma ve aile yaşamının uyumlaştırılması bazında koruyucu hükümler içeren belgeler uluslararası niteliğiyle ülkelere yön verecektir. Özellikle gebelik ve analık nedeniyle belirlenen haklar çalışma hayatında kadın istihdamının devamlılığını sağlayıcı düzenlemelerdir.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)<sup>20</sup> kadınlara, "bütün insanların ayrılmaz bir hakkı olan çalışma hakkı"nın, erkeklerle eşitlik temeli üzerinde sağlanması (md. 11/1/a) ve eşit çalışma fırsat hakkının sağlanması için bütün uygun önlemler alınması (md. 11/1-b) eşitlik ilkesi kapsamında önemli düzenlemelerdir. Sözleşmede gebelik ya da analık izni gerekçeleriyle işten çıkarma veya bu nedenle göre ayırım gözetme yasaklanmıştır. Önceki işini, kıdemini ve toplumsal haklarını yitirmeksizin ücretli ya da benzeri toplumsal yardımlarla doğum izni verilmesi, toplumsal yaşama katılabilmesi için özellikle çocuk bakım kolaylıklarının sağlanması ve geliştirilmesi yönünde aile yükümlülüklerini destekleyici toplumsal hizmetler verilmesi öngörülmüştür (md.11/2). Sözleşme kadının üremedeki rolünün ayrımcılık için bir temel oluşturamayacağı, çocukların yetiştirilmesi konusunda erkeklerle kadınlar arasında ve bir bütün olarak toplumca sorumluluk paylaşmayı gerektirdiği ve dolayısıyla, toplumda ve ailede, kadınların rolü gibi, erkeklerin geleneksel rolünde de bir değişiklik yapılması gerektiğini düzenlemiştir<sup>21</sup>.

Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinde<sup>22</sup> "Adil ve uygun işte çalışma şartları" başlığı ile herkese çalışma ve dinlenme hakkı kapsamında koruyucu haklara yer verilmiştir (md. 7/d). Sözleşme kapsamında toplumun doğal ve temel bir birimi olan aileye, özellikle kuruluşu sırasında ve bakmakla yükümlü oldukları çocukların bakım ve

<sup>20</sup> Sözleşme metni: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), [http://www.unicef.org/turkey/cedaw/\\_gi18.html](http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html), Erişim Tarihi: 17.05.2015.

<sup>21</sup> **ALPKAYA**, Gökçen, "Uluslararası Hukukta Kadının Durumuna İlişkin Bazı Veriler", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Gündüz ÖKÇÜN'e Armağan), Cilt: 47, Sayı: 1-2, (ss. 11-44), Ankara, 1992, s. 36-37.

<sup>22</sup> Sözleşme metni: Ekonomik, Sosyal Ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, [http://www.unicankara.org.tr/doc\\_pdf/metin134.pdf](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf), Erişim Tarihi: 25.05.2015.

eğitim sorumluluğu döneminde koruma ve yardım sağlanması düzenlenmiş ve ayrıca uluslararası uygulamanın uygunluğunun denetimi öngörülmüştür<sup>23</sup>.

Dünya Kadın Konferansı Kararları<sup>24</sup> ile toplumun temel birimi olan ailede kadınların çok önemli bir yeri olduğu, bu birimin güçlendirilmesi gerektiği, vurgulanmıştır. 15 Eylül 1995 tarihli Dördüncü Dünya Kadın Konferansının da kabul edilen “Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu” kararları doğrultusunda bu yönde stratejik hedef ve eylemler belirlenmiştir<sup>25</sup>. Toplumda erkeklerin çok gerisinde kalan kadınların bireysel, ailesel ve bir bütün olarak toplumsal düzeyde aralarındaki eşitliğin sağlanması için cinsiyet rollerinde dönüşüm hedefleri öngörülmüştür. Bu çerçevede çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırma amacıyla, hükümetler tarafından kadın ve erkeklerin çalışma güvenliğine sahip ebeveynlik izni ve yardımlarını artırmak, kadın ve erkeklerin aile sorumluluklarını eşit paylaşmalarını sağlama ve diğer yükümlülükler öngörülmüştür (md. 179/c). Yine evdeki işlerde, özellikle yaşlıların ve çocukların bakımıyla ilgili işlerde aile sorumluluklarının paylaşılması kavramını yerleştirmek için, cinsiyete dayalı işbölümünü değiştirmeye yönelik eğitim politikaları geliştirmek (md. 179/d) cinsiyet rolleri üzerinde kalıpları değiştirecektir. Aynı çerçevede kadınların eşit ve tam düzeyde karar alma sürecine katılımı için alınacak önlemler, ebeveynliğe ilişkin sorumlulukların paylaşımı ve kadının toplumsal yaşama katılımını artırma için aile yaşamıyla çalışma yaşamını uzlaştıracak önlemler (md. 190/i) ile kadının toplum içinde rolü güçlendirilmek istenmiştir<sup>26</sup>.

### **3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri**

Uluslararası Çalışma Örgütü’ne (ILO) göre ebeveynlik izni, annelik izninin bitiminden sonra, çalışan anne ve babalara yeni doğan çocuklarına bir süre bakabilmeleri için istihdam, sosyal güvenlik ve

---

<sup>23</sup> TULUKÇU, N. Binnur, *Dinlenme Hakkı*, Ankara, 2012, s. 72.

<sup>24</sup> GÜNGÖR, s. 37.

<sup>25</sup> TAŞKIN, Lale, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadının Durumu”, C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Sivas, 2004, 8 (2), s. 17; YAKTIL, Gürsel, *Toplumsal Yaşamda Kadın, Toplumsal Yaşamda Kadın*, 7. Baskı, A.Ü.A.Ö.F Yayınları, Eskişehir, 2013, s. 197-199.

<sup>26</sup> Pekin Deklarasyon metni için bkz: GÜNGÖR, s. 135.

tazminat açısından kendilerini bir derece güvencede hissederek verilen izin olarak tanımlanmaktadır.<sup>27</sup>

Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 Sayılı ILO Sözleşmesi “*ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakılmadan yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabii olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı*” ayrımcılık olarak nitelendirmiştir. Ayrımcılık kavramı çerçevesinde üye ülkelerden çalışma ve meslek bakımından herhangi bir ayrımcılığa son verilmesi ve çalışma ve meslek bakımından fırsat ve davranış eşitliği sağlanması yönünde ulusal politika saptanması talep edilmektedir (md. 2).

Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 156 sayılı ILO Sözleşmesi<sup>28</sup> ile aile sorumlulukları ve kendilerine bağımlı çocukları ve bakıma muhtaç diğer aile bireyleri sebebiyle ekonomik hayata katılımı ve ekonomik gelişme imkânları sınırlanan veya engellenen çalışanları ilgilendiren bir belgedir. Sözleşmede “her üye devletin kadınlar ve erkekler arasında gerçek bir davranış ve fırsat eşitliği sağlanması bakımından aile sorumlulukları olan çalışanların ayrımcı uygulamalara maruz kalmaksızın çalışma hayatına katılımını sağlamak, bu kişilere karşı ayrımcı uygulamaları kaldırmak ve aile sorumlulukları ile çalışma hayatını bağdaştırabilmeleri amacıyla ulusal politikalar izlemeleri” yer almaktadır. İş ortamında yeterli sayıda çocuk bakım ünitelerinin yer alması, aile sorumluluklarına ilişkin sosyal destek hizmetlerinin sağlanması, doğum sonrasında babaya da çocuğun bakımı için izin verilmesi, aile sorumlulukları sebebiyle işten ayrılanlara tekrar işe dönebilme imkânının getirilmesi gibi hükümler kadını ve aileyi koruyucu ve istihdam güvencesi getirici hükümlerdir (md. 3).

<sup>27</sup> EKİN – KAYIRGAN, s. 1055-1056.

<sup>28</sup> “Kadın Hakları: Uluslararası Hukuk Ve Uygulama”, “Aile Sorumlulukları Bulunan İşçiler Hakkında Sözleşme”, (Editör: Burcu YEŞİLADALI), İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, s. 481-486. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C183), Erişim Tarihi: 15.05.2015; ŞEN, Murat, *Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler*, Ankara, 2003, s. 275.

İşverenin Girişimiyle Çalışmanın Sona Erdirilmesine İlişkin 158 Sayılı ILO Sözleşmesi medeni hal, aile sorumlulukları, cinsiyet, hamilelik ile doğum izni sırasında işe gelmemenin, işten çıkarmak için geçerli bir gerekçe olamayacağını düzenlemiştir (md. 5/d,e). Sözleşme tüm çalışanlara yönelik genel bir düzenleme içinde belirtilen hallerde kadınlara da koruma sağlayan önemli bir uluslararası sözleşme niteliği taşımaktadır.

Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı ILO Sözleşme<sup>29</sup> tüm çalışan kadınlara uygulanarak anne sağlığı, ekonomik güvenlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve çocuğu doğduğunda annelere dinlenme hakkını anneliğin korunmasının ana unsuru olarak düzenlemiştir. 103 Sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi ile öngörülen 12 haftalık izin bu sözleşme ile en az 14 haftaya çıkarılmış ve izin sonrası annelere iş güvencesi sağlanmıştır<sup>30</sup>. Hamilelik veya doğum ile ilgili nedenlerden ötürü kadın işçinin işten çıkartılmasını kanun dışı sayan sözleşme, işten çıkarmanın hamilelik, doğum ve onun sonuçları veya bakım ile ilgili olmadığını kanıtlama yükümlülüğünü işverene yüklemiştir<sup>31</sup>.

Analığın Korunmasına İlişkin 191 sayılı Tavsiye Kararı ile 183 sayılı sözleşmede öngörülen 14 haftalık iznin 18 haftaya kadar çıkarılması ileri sürülmüştür<sup>32</sup>. Karar doğum izni kullanan kadına iş güvencesi sağlanmasını (md. 5) ve çocuğun çalışan anne ya da babasının, annelik izninin bitimini takip eden dönemde ebeveyn iznini kullanma hakkına sahip olması öngörülmektedir (md. 10/3). Ayrıca kararında ebeveyn izninin verileceği dönem, iznin uzunluğu ve ebeveyn yardımlarının ödenmesi, çalışan ebeveynler arasında ebeveyn izninin dağılımı ve kullanım biçimlerini ulusal yasa ve düzenlemelerle belirlenmesini öngörülmüştür (md. 10/4).

### **3.3. Avrupa Konseyi Belgeleri (Avrupa Sosyal Şartı)**

Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi (Avrupa Sosyal Şartı), insan hakları sözleşmesi niteliği taşıyan uluslararası belge gibi, 1961 ve 1996 tarihli metinlerinde insan haklarından olan sosyal hakların tanınmasını ve

---

<sup>29</sup> 1952 tarihli Analığın Korunmasına İlişkin 103 Sayılı Sözleşmeyi tadil edici nitelikte bir sözleşmedir.

<sup>30</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, Geleceğin Korunması: Annelik, babalık ve çalışma, s. 2, <http://www.oit.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/woman/brosurler/bro02.pdf>, Erişim Tarihi: 04.03.2015.

<sup>31</sup> “Kadın Hakları, s. 487-493.

<sup>32</sup> ILO, Geleceğin Korunması, s. 4,.

güvenceye bağlanmasını sağlamış olup<sup>33</sup>, Türkiye, 1989 yılında çekince koyarak onaylamıştır<sup>34</sup>. Sosyal Şartın kadın-erkek eşitliğine yönelik eşitlik ya da ayırım gözetmeme ilkesine yer vermemesi eleştirilmiş ve bu eksiklik 1988 tarihli Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokolle<sup>35</sup> giderilmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda<sup>36</sup> ebeveyn izin düzenlemesine yer verilerek çocuk sahibi olan kadınların ya da erkeklerin çalışma ve aile yaşamlarının uzlaştırılması hedeflenmiş<sup>37</sup>, cinsiyet temelinde ayırım gözetilmeden, ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit işlem görme hakkı da düzenlenmiştir<sup>38</sup>. Alpkaya'ya göre: Birinci bölümde, "*toplumun temel birimi olarak ailenin tam gelişmesinin sağlanabilmesi için siyasal ve ekonomik korunmaya hakkı vardır*" (md. 16) ilkesi, uluslararası düzeyde, kadın-erkek eşitliğinin sınırlarını çizmenin yanı sıra kadının kendini özgürce gerçekleştirebileceği alan olarak aileyi gören bir anlayışı yansıtmaktadır<sup>39</sup>.

Sosyal Şartın ikinci bölümde, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesinin yanı sıra, kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirme ya da teşvik etme (27/1-c) yükümlülüğü getirilmiştir. Her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasındaki bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağını sağlamak (md. 27/2) ebeveyn iznini öngören temel düzenlemelerdendir.

<sup>33</sup> **GÜLMEZ**, Mesut, "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?" Çalışma ve Toplum, Cilt: 1, İstanbul, 2007, (ss. 27-52), s. 29

<sup>34</sup> **ÇELİK**, Aziz, "Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-2", Sendikal Notlar, Sayı: 25, 2005, (ss. 1-19), s. 2.  
[http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/AB%20Sosyal%20Politikasi%20.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/AB%20Sosyal%20Politikasi%20.pdf), 15.06.2015.

<sup>35</sup> Türkiye 6 Ekim 2004'de çekince koyarak imzalamıştır.

<sup>36</sup> Sözleşme metni için bkz: **GÜNGÖR**, ss. 289-313.

<sup>37</sup> **KÖKKİLİNÇ**, s. 115-116; **KALFA**, s. 207.

<sup>38</sup> **SUR**, Melda, "Çalışma Hayatında Kadının Hukuki Durumu", Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu, (Der. Zafer GÖREN), D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları No: 86, İzmir, 1998, s.173.

<sup>39</sup> **ALPKAYA**, s. 41-42

### **3.4. Avrupa Birliği Belgeleri**

AB düzeyinde kadınların istihdama etkili katılımının sağlanması, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması ve çocuk doğum oranlarının arttırılması üzerinden yapılan tartışmalar doğrultusunda toplumsal cinsiyet rollerinde yapılan dönüştürmeler<sup>40</sup> işgücü piyasasında sorunların hafifletilmesinde çözüm yollarından biri olarak görülmektedir.

Roma Antlaşması ile başlayan ekonomik bütünleşme ve daha sonra siyasi bütünleşmenin sağlanması ile sosyal politika alanında önemli gelişmeler kat edilmiştir<sup>41</sup>. 2010 yılına kadar kadın istihdam oranını %60'ın üzerine çıkarma amacıyla<sup>42</sup> kadınların geniş haklar öngören politikalar izlenmiştir. Sosyal politikalar olmaksızın bütünleşme sağlanamayacağı gerçeğinden hareketle 1987'de Avrupa Tek Senedi<sup>43</sup> ile gelişen süreçte ayrımcılığın yasaklanması, cinsiyetler arasında eşitliyi temin eden hükümlerle kadınların çalışma hayatında istihdama katılımının kolaylaştırılması yönünde birçok haklar geliştirilmiştir. Doğrudan çalışan kadınlarla ilişkili gözükmeyen 1992'de Maastricht Antlaşması ve eki Sosyal Politikaya ilişkin Protokol ve bu antlaşması çerçevesinde hazırlanan Maastricht Sosyal Politika Sözleşmesi<sup>44</sup> ile çalışan kadınlara koruyucu haklar, ebeveyn izni üzerinde uzlaşma sağlanması ve çalışan anne ya da babanın en az üç ay çocuk bakım izni tanınması düzenlemiştir<sup>45</sup>. Yine istihdam politikasının ortak bir Avrupa görevi olduğunu ilk defa ilan eden 1997 tarihli "Amsterdam Antlaşması ve Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma" 'da kadınlara fırsat eşitliği ve

---

<sup>40</sup> **SAYIN**, s. 19. 51.

<sup>41</sup> **DİNÇ**, s. 8.

<sup>42</sup> **KESİCİ**, Mehmet Rauf, "Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumu", Çalışma ve Toplum, Cilt: 11, Sayı: 28, İstanbul, 2011, s. 86.

<sup>43</sup> **ÇELİK**, Aziz, "Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı Ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1", Sendikal Notlar, Sayı: 24, 2005, s. 1-22. [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf). 14.06.2015.; **DİNÇ**, s. 8

<sup>44</sup> Sosyal Politika Antlaşması ayrı bir antlaşma olarak yürürlükten kalkarak AT Antlaşmasına katılmış oldu.

<sup>45</sup> **KALFA**, s. 207.

muamelede eşitlik yükümlülüğü<sup>46</sup>, her iki cins arasında eşitsizliklerin ortadan kaldırılması, mesleki yaşamları ile aile yaşamları arasında en iyi dengeyi kurabilmelerine fırsat tanıyan koşullar yer almıştır. Nitekim Temmuz 1998’de Avusturya’da toplanan “Çalışma ve Sosyal İşler” ve “Fırsat Eşitliği” ortak gayri resmi Konseyi ekonomik bir gereklilik olarak gördüğü fırsat eşitliği çerçevesinde Avrupa sosyal modelini sürdürebilmenin kadınların işgücü piyasasına katılmasına bağlı bulunduğunu ilan edilmiştir. Bu kapsamda kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini bütünleştirme, ayrımcılıkla mücadele etme, mesleki yaşamla aile yaşamını bağdaştırma hedeflenmiştir. Mesleki yaşamla aile yaşamını bağdaştırma çerçevesinde, erişilebilir ebeveyn izin sistemleri ve diğer izin tiplerinde olduğu gibi, çocuklar ve bakma yükümlülüğü olan diğer kişiler için daha nitelikli karşılama hizmetlerinin uygulamaya konulması dâhil, aile yararına politikaları hazırlanması öngörülmüştür.

1990’lı yıllarda ortaya çıkan emek piyasası sorunlarının doğurduğu sıkıntıları gidermek için belirlenen Avrupa İstihdam Stratejisi<sup>47</sup>, sosyal politikaların en önemli bir ayağın oluşturan çocuk bakım hizmetleri üzerinde de durmuştur. Bakım hizmetlerinin de yaygınlaştırılarak istihdam yaratma ve geleneksel aile yapısını dönüştürme, kadın ve gençlerin emek piyasasına girişinin kolaylaştırılması, istihdam politikalarında fırsat eşitliği uygulamaları, çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak gibi aktif iş piyasası önlemleri planlamıştır<sup>48</sup>. Nitekim İstihdam Stratejisinde işgücü piyasasında fırsat

<sup>46</sup> **KESİCİ**, Mehmet Rauf/**SELAMOĞLU**, Ahmet, “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, Haziran 2005, (ss.25-51), s. 32; **ESER YILMAZ**, Burçin/**TERZİ**, Harun, “Türkiye’de İşsizlik Sorunu Ve Avrupa İstihdam Stratejisi Türkiye’de İşsizlik Sorunu Ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 30, Ocak-Haziran, Kayseri, 2008, (ss.229-250) s. 238.

<sup>47</sup> **ÖZAYDIN**, Mehmet Merve, “Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Düşündürdükleri”, İnternet Adresi: [www.harbis.org.tr/media%5Cagudosya.3.doc](http://www.harbis.org.tr/media%5Cagudosya.3.doc), Erişim Tarihi: 14.06.2015, s. 2; **ÖZGÜLER**, Verda Canbey, *Avrupa ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi*, İstanbul, 2013, s. 87-88.

<sup>48</sup> **KALFA**, s. 207; **KESİCİ**, s. 84; Avrupa Toplulukları Komisyonu Tebliği, “Komisyonun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Oluşturulacak

eşitliğini sağlamak, her türlü ayrımcılığı önlemek, çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak, cinsiyet eşitsizliği ile mücadele etmek, kariyer kesintilerine, ebeveyn izinlerine, kısmi süreli çalışmaya ve yüksek kalitede çocuk bakım hizmetlerine yönelik politikalar uygulayarak kadın istihdamının artırılmasını desteklemek stratejinin dört temel unsurunun birisi belirlenmiştir<sup>49</sup>.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedefi ile Komisyon tarafından 1982 tarihinden günümüze kadar uzanan süreçte belirlenen eylem planlarının birincisinde kadın işçiler için eşit muamele ve ebeveyn izninin yaşama geçirilmesi, akabinde uygulanan diğer eylem planlarında kadın erkek eşitliğini ana plan ve politikalara yerleştirme ve kadınların toplumsal statüsünün iyileştirilmesi amaçlanmıştır. 2001-2005 yılları için belirlenen Beşinci Eylem Planı kapsamında ise, ekonomik yaşam, karar alma mekanizmalarına katılım ve temsil eşitliği, sosyal haklar, özel yaşam ve kadın ve erkek için belirlenmiş roller açısından temel hedefler belirlenmiştir<sup>50</sup>.

Bir diğer önemli belge gibi AB Temel Haklar Şartı, Avrupa Anayasası'nın ikinci bölümüne olduğu gibi aktarılmıştır<sup>51</sup>. Belgede sosyal hak çerçevesinde düzenlenen haklar içinde ebeveyn iznine de yer vermiştir. Şartın 20. maddesi kanun önünde eşitlik ilkesini, 21. maddesi vatandaşlık temelinde ayrımcılık yasağını, cinsiyet temelinde

---

Topluluk Çerçeve Stratejisine Yönelik Görüşleri 2001–2005”, 2000, s. 162, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/dis\\_iliskiler/toplum\\_cerceve\\_stratejisi.htm](http://statik.iskur.gov.tr/tr/dis_iliskiler/toplum_cerceve_stratejisi.htm), Erişim Tarihi: 20.05.2015.

<sup>49</sup> **ERTÜRK**, Şükran, *Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifi Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın ve Erkek Eşitliği*, Ankara, 2008, s. 123-124; **ATAMAN**, Berrin Ceylan, “Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Temel Prensipleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası, (Derleyen: Berrin Ceylan Ataman), Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 2005, s. 17.

<sup>50</sup> **GÜNAL**, Pınar, “Avrupa Birliği'nin Güney Avrupa Sosyal Devlet Modeline Etkisi: İspanya Örneği”, T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Yardım ve Dayanışma Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Ankara, 2010, (ss. 81-97), s. 82.

<sup>51</sup> **ODER**, Bertil Emrah, *Avrupa Birliği'nde Anayasa ve Anayasacılık*, İstanbul, 2004, s. 319-321.



ayrımcılığın diğer ayrımcılık biçimleri ile 21. maddede sayılıp yasaklanmasının yanı sıra, 23. maddede kadın erkek eşitliği temelinde her alanda sağlanması düzenlenmiştir. Şartın 33. maddesinde ise ailevi, mesleki yaşamı bağdaştırabilmek üzere herkesin analıkla ilgili bir nedenle işten çıkarılmaya karşı korunma hakkına, ücretli doğum iznine ve doğum veya evlat edinme sonrası ebeveyn iznine sahip olduğu belirtilmiştir<sup>52</sup>.

### 3.4.1. Avrupa Birliği Yönergeleri

Çalışma hayatında eşitliğinin sağlanması kapsamında kadın-erkek eşitliğinin korunması ve ayrımcılığın engellenmesi, eşit işe eşit ücret verilmesi, işe girişlerde, mesleki eğitimde ve diğer alanlarda cinsiyetler arasında ayrımcılık yapılmaması kapsamında kabul edilen yönergeler önemli düzenlemelerdir. Bu çerçevede sosyal politika müktesebatı içinde yönergelerin genel dağılım itibarıyla ağırlıklı işçi sağlığı ve iş güvenliği, ikinci sırada çalışma koşullarına ilişkin olanlar ve üçüncü sırada ise serbest dolaşım ile kadın erkek eşitliği ve ayrımcılık yasağına ilişkindir<sup>53</sup>.

96/34/EC Sayılı Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine İlişkin 03.06.1996 tarihli ve Yönerge<sup>54</sup>, konuya ilişkin olarak en kapsamlı ve sosyal tarafların<sup>55</sup> üstünlük kullanarak özel ve toplu mevzuat oluşturma yöntemiyle kabul ettikleri düzenlemedir. İş ve aile hayatını bağdaştırmak ve erkeklerle kadınlar arasında fırsat ve muamele eşitliğini geliştirmek amacıyla sosyal tarafların ebeveyn izni çerçeve antlaşmasını kabul etmeleri üzerine Avrupa Konseyi üye ülkelerde antlaşmanın yürürlüğünü sağlama amacıyla bu direktifi düzenlemiştir<sup>56</sup>. 8 Mart 2010 tarihli,

<sup>52</sup> Belge metni için bkz; **REÇBER**, Kamuran, *Avrupa Birliği Hukuku*, Bursa, 2013, ss. 710-713.

<sup>53</sup> **ÇELİK**, Türkiye'nin Uyum Süreci-1, s. 19-20; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006: 5'den **KALFA**, s. 207.

<sup>54</sup> 1997 yılında 1997/75 sayılı direktifle İngiltere ve Kuzey İrlanda'yı teşmil edilmiştir.

<sup>55</sup> Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği, (UNICE), Avrupa Kamu İşletmeleri ve Genel Ekonomik Yarar İşletmeleri Merkezi (CEEP), Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC).

<sup>56</sup> **BOLCAN**, s. 262.; **UÇKAN**, Banu, "Avrupa Birliği Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri", Çalışma ve Toplum, Cilt: 3, Sayı: 6, 2005, s. 128-129; **KAYA**, s. 231; **ERALTUĞ**, s. 118.

2010/18/EU sayılı Yönergeyle, Doğum İzni Hakkındaki Çerçeve Antlaşmanın uygulanması ve 96/34/EC sayılı yönergenin ilga edilmesi karara bağlanmıştır<sup>57</sup>. Kadın ve erkeğin mesleki ve ailevi sorumluluklarının uzlaştırılmasını sağlamayı amaçlayan Ebeveyn İzni Yönergesi iznin tüm üye ülkelerde ücretli olarak düzenlememesi, ücrete ilişkin herhangi bir hükme yer vermemesi ve bu eksikliğin 2010/18 sayılı yeni Yönergede de çözüme kavuşturulmaması yönüyle eleştirilmektedir<sup>58</sup>.

Yönergede ebeveyn izninin tanımına yer verilerek, “iş sözleşmesiyle çalışan kadın ve erkeklerin doğum ya da evlat edinme yoluyla anne ve baba olmaları halinde çocuklarının bakımlarını yerine getirebilmeleri için anne ve babalara tanınan izin hakkı” olarak ifade edilmiştir. Yönergenin temel hedefi öncelikle, erkek ve kadın işçilere belirli bir yaşa erişene kadar, çocuklarına bakabilmeleri için en az üç ay boyunca ebeveyn izni verilmesidir<sup>59</sup>. Üç aylık ebeveyn izni, 2010/18 sayılı Yönerge ile dört aya çıkarılmıştır<sup>60</sup>.

Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesi md. 1/1 ile ana ve babaların ebeveyn sorumlulukları ile çalışma hayatındaki sorumlulukları asgari olarak belirlenmiştir. Üye devletlere yürürlükte olan yasal düzenlemelerle, toplu sözleşmelerle, uygulamada tanımlanmış bir iş sözleşmesi veya bir iş ilişkisi ile çalışan tüm çalışanlara, cinsiyet farkı gözetilmeksizin uygulanması yükümlülük olarak sözleşmede belirlenmiştir (md. 1/2). Sözleşme ile doğum veya evlat edinme neticesinde çocuk sahibi olan kadın veya erkek işçilere, çocuk en fazla 8 yaşına gelinceye kadar bakımını üstlenebilmeleri için en az dört aylık ebeveyn iznini garanti etmiş ve verilen izin süresinin ise anne veya baba tarafından birbirine devri yasaklamıştır. Ebeveyn izni olarak verilecek dört ayın üç aylık kısmını eşlerin kendi aralarında devrine izin verilmiş,

---

<sup>57</sup> 2010/18 sayılı Yönerge Tam Metni için bkz. Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: 11, (Editör: Dr. Fazıl AYDIN), Ankara, 2014.

<sup>58</sup> **KONUĞ**, Bahar, “Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi”, Journal of Yaşar University, Cilt: 8, Sayı: Özel, 2013, (s. 1725-1752), s. 1734; **KAYA**, s. 300.

<sup>59</sup> Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Ankara, 2012, s. 25-26.

<sup>60</sup> **KONUĞ**, s. 1734.

ancak bir aylık kısmın devri ise yasaklanmıştır. Yasağın amacı, kocanın ebeveyn izninin tamamını devredememesi ve en azından bir aylık kısmını bizzat kullanmasını sağlamaktır. Devredilemeyen bir aylık sürenin kullanımı ulusal mevzuat ve toplu sözleşmelerin belirlenmesine bırakılmıştır<sup>61</sup>. İzin sonrası iş güvencesinden yararlanacak olan işçinin, izninin başladığı gün itibarıyla kazanılmış ya da kazanılma sürecinde olan hakları ebeveyn izninin bitimine kadar aynen korunacaktır<sup>62</sup>.

#### 4. Avrupa Birliği Adalet Divanı İçtihatları

AB devletlerarasında işbirliği ve bütünleşme amacı taşıyan ulusüstü bir örgüt<sup>63</sup> gibi üye ülkelerde kural koyma gücüne sahiptir. Ancak sosyal politika alanında kural koyma, politika belirleme yetkisi üye ülkelerce Birliğe bırakılmak istenmemektedir<sup>64</sup>. Avrupa bütünleşme önderlerinin görüşü doğrultusunda başarılı bir ekonomik bütünleşmenin sonucunda bir sosyal bütünleşme sağlanacağı<sup>65</sup> beklentisine rağmen statüsü ve yetkisi değişmedikçe, başta eşitlik sorunu olmak üzere diğer sosyal politika konularında da AB'nin zorlayıcı bir yaptırım getirmesinin beklenemeyeceği savunulmaktadır. Bu kapsamda Adalet Divanı kararları etkili bir araç olarak görülse de, direktifler ve çerçeve anlaşmaları doğrultusunda bağlayıcı kararlar alınmasına rağmen bu direktif ve anlaşmaların genel ilkelerle sınırlı olması önemli bir gelişme sağlamasını engellemektedir<sup>66</sup>. Buna rağmen AB'de eşitlik ve ayrımcılığın yasaklanması konusunda yapılan düzenleme miktarı ve Adalet Divanının içtihat sayısı ve içtihatlarının önemi, sosyal politikanın diğer alanlarının çok üstünde olup, ebeveyn izni ihtilaflarında vermiş olduğu kararlarla konuya ilişkin belirleyiciliği ve üye ülkelere yön verici özelliğini ortaya koymaktadır.

Divan uluslararası sözleşmeler çerçevesinde cinsiyete dayalı genel ayrımcılık ve eşitlik ilkesi temelinde vermiş olduğu hükümlerde, çalışma hayatında erkekler ve kadınlar arasında sağlanması gereken

<sup>61</sup> SÜRAL, Türkiye'de Kadın İstihdamı, s. 295.

<sup>62</sup> BOLCAN, s. 262; SAYIN, s. 100.

<sup>63</sup> BAYRAM, Mehmet Hanifi, *Avrupa Birliği Hukuku Dersleri*, Ankara, 2013, s. 91.

<sup>64</sup> KORAY, Avrupa., s. 25.

<sup>65</sup> GÜLMEZ, Mesut, *Avrupa Birliğinde Sosyal Politika*, Türkiye-AB Sendikalar Koordinasyon Komisyonu, Ankara, 2003. s.3.

<sup>66</sup> KORAY, Avrupa..., s. 25.

eşitliği ve ayrımcılık yapılmamasını esas alarak kadın çalışanların çalışma hayatında koruyucu bir tutum izlemektedir.

Ebeveyn izninin diğer izinlerle çakışmalarında bazen sorunlar yaşanmakta ve her iki iznin ayrı-ayrı kullanıp kullanmaması konusunda tereddütler ortaya çıkmaktadır. Adalet Divanının vermiş olduğu bir kararında, toplu iş sözleşmesiyle yıllık ücretli izin kullanılacak dönemin belirlenmiş olması durumunda, ebeveyn izninin bu dönemle çakışması halinde her iki iznin de ayrı-ayrı kullandırılması gerektiğine hükmedilmiştir<sup>67</sup>.

İkiz çocuk sahibi ebeveynlerin yargıya taşıdıkları çifte izin talepleri Divan kararıyla aydınlatılmıştır<sup>68</sup>. Yunan mahkemesine yapılan başvuru doğrultusunda ikiz çocuk sahibi ebeveynlerin çifte ebeveyn izni talebi, ikiz çocuklar için verilen 9 aylık ücretli ebeveyn izni kullandıktan sonra ikinci bir izin istemini uygun görülmemesi nedeniyle Adalet Divanının tarafından reddetmiştir. Kararda yönergenin yorumunun bu izin hakkı tanınmasının her çocuğa göre ayrı bir ebeveyn izni hakkı tanınması anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir. Ancak Divan bir başka kararında ise, toplu iş sözleşmesiyle yıllık ücretli izin kullanılacak dönemin belirlenmiş olması durumunda, ebeveyn izninin bu dönemle çakışması halinde her iki iznin de amaçlarının bir birinden farklı olması nedeniyle ayrı ayrı kullandırılması gerektiğine karar vererek her iki iznin kullanılmasını sağlamıştır<sup>69</sup>.

Ebeveyn İzni Yönergesi izinden yararlanana ebeveyne izninin bitiminde, aynı işe veya bu mümkün değilse buna eşdeğer veya iş sözleşmesine veya ilişkisine uygun benzer bir işe dönme hakkı tanınmasının yanı sıra, ebeveyn izninin başladığı gün itibariyle kazanılmış ya da kazanılma sürecinde olan haklar açısından koruma sağlamaktadır. Nitekim kazanılmış ya da kazanılma sürecinde olan haklar ebeveyn izninin bitimine kadar aynen korunacaktır<sup>70</sup>. Bu itibarla, izne ayrılanın

---

<sup>67</sup> ATRG, C 106, 30.4.2004, s. 4.

<sup>68</sup> CJEU, ZoiChatzi v. IpourgosIkonomikonCase C-149/10, 16 September 2010; theParentalLeave Directive 2010/18, [http://sim.rebo.uu.nl/wp-content/uploads/2015/04/Burri\\_-Parents-who-want-to-reconcile-work-and-care.pdf](http://sim.rebo.uu.nl/wp-content/uploads/2015/04/Burri_-Parents-who-want-to-reconcile-work-and-care.pdf), Erişim Tarihi: 18.06.2015.

<sup>69</sup> Merino Gomez v ContinentalIndustrias del CauchoSA, ATRG, C 106, 30.4.2004, s. 4.

<sup>70</sup> **BOLCAN**, s. 262; **SAYIN**, s. 100.

ebeveynin izni kullanması nedeniyle, izini kullanmadan önce kazanmış olduğu haklar kısıtlanmayacağı gibi, kaybetmesi de söz konusu olmayacaktır. Divanı'nın konuya ilişkin 29.10.2009 tarih ve C-63/08 sayılı kararı ebeveyn izni kullanan işçinin haklarının korunması açısından emsal karar gibi davacının ebeveyn iznini kullanmadan önce kazanmış olduğu haklarının dikkate alınması talebini uygun bulmuştur<sup>71</sup>.

## **5. Karşılaştırmalı Hukukta Ebeveyn İzni**

### **5.1. Avrupa Ülkelerinde Uygulamalar**

AB düzeyinde kadınların istihdama etkili katılımının sağlanması, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması ve çocuk doğum oranlarının artırılması ilkelerinden hareketle hem ebeveyn izni hem de diğer bakım hizmetleri düzenlemeleri yapılması gerekli görülmüştür. Zira bu konuda halen uygulamanın yetersiz olarak belirtilmektedir<sup>72</sup>. Ancak genelde ebeveyn izni en yaygın olarak AB ülkelerinde uygulanmaktadır. Çocuk bakımında sosyal hizmetlerin etkinleştirilmesi ve bakım için erkeğin de izin alabilmesini öngören ebeveyn izni, başta Kuzey Avrupa ülkeleri gibi bazı ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı olarak izlenen politikalara uygun bir şekilde uygulanması daha önceden de söz konusu idi<sup>73</sup>.

Nüfus yaşlanmasının önüne geçme, doğum oranlarını artmasını sağlama, iş ve aile yaşamı uyumlaştırmasının sağlanarak kadınların daha fazla çalışma hayatının içine çekme amacıyla izlenen politikalar açısından çocuk bakımı sorunun kadınların üzerinden kaldırılması yönünde uygulamalar bu politikanın bir parçası olarak görülmektedir<sup>74</sup>. Nitekim İsveç'te sorunun çözümü için ebeveyn izni sistemine bağlı bir politika yürütülmektedir. İspanya, İngiltere, İtalya, Hollanda ve Portekiz gelir vergisi üzerinden ya da çocuk bakım maliyetine katılmak için yardım sistemleri aracılığıyla sağlanan sübvansiyon sağlanması veya Avusturya, Hollanda, İngiltere ve Lüksemburg'da görüldüğü üzere kurumsal anlamda bakım hizmetleri arzını artırmak için yaygın olarak kreş ve bakım evlerinin kurulması sorunun çözümü için

<sup>71</sup> Avrupa Adalet Divanı Kararı, T: 29.10.2009, S: C-63/08, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 25, Çev: Alpay Hekimler, (ss. 601-608), <http://calismatoplum.org/sayi25/hekimler.pdf>, Erişim Tarihi: 23.06.2015.

<sup>72</sup> SAYIN, s. 12-13.

<sup>73</sup> KALFA, s. 205.

<sup>74</sup> GÖKÇE - AKIN, s. 30; KAYA, s. 229.

uygulanmaktadır<sup>75</sup>. Özellikle babaların ebeveyn izninden yararlandırılması Fransa, Almanya ve İngiltere gibi ülkeler ele alındığında kadınların işgücü piyasasını terk etmemeleri yönünde atılan önemli bir adım gibi değerlendirilmiştir<sup>76</sup>.

Uygulamada ebeveyn iznini erkeklerin fazla kullanmadıkları görülmekte, batılı ülkelerde bile fazla kullanılmamaktadır. Bazı ülkelerde erkeklerin kullanımında artışa rağmen görülse de, halen kadınların daha fazla izni kullandığı görülmektedir. Örneğin, İsveç'te bakım izinlerinin yüzde 80'nin, Danimarka ve Finlandiya'da yüzde 95'nin ve Norveç'te ise yüzde 91'nin anneler tarafından kullanıldığı belirtilmektedir<sup>77</sup>. Sorunun çözümü için AB Komisyonu tarafından AB vatandaşlarının ebeveyn izni konusunda daha fazla bilgilendirilerek babalar tarafından kullanımı desteklenmiştir<sup>78</sup>. Babalar tarafından kullanımın teşviki amacıyla İzlanda ve Almanya'daki gibi ebeveyn izni süresinin arttırılması ve eklenen bölümün babalar tarafından kullanılması gibi teşvik edici düzenlemeler yapılmıştır<sup>79</sup>.

Hollanda'da 1985'te çıkarılan ve 1991'de kabul edilen ebeveyn izni yasası ile çalışma saatleri azaltılarak tam zamanlı ve standart çalışma sistemi getirilmiş ve ebeveyn izni giderek yaygınlaşan çeşitli ve bireyselleştirilmiş çalışma saatleri ile uyumlu hale getirilmiştir<sup>80</sup>. Son 15 yılda çocuk bakımı ve kısa veya uzun dönemli ebeveyn izinleri konusunda önemli gelişmeler sağlanmıştır<sup>81</sup>. İzin dönemi 1997 yılında çocuğun 8 yaşına kadar kullanılabilceği ve izin süresi ise 2009 yılında yasayla getirilen değişiklikle 26 haftaya çıkarılmış ve önceden ücretsiz

<sup>75</sup> **ERDUT**, Avrupa Birliği'nde Çalışan Kadınlar, s. 357.

<sup>76</sup> Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, s. 18, <http://www.unicef.org.tr/bilgimerkezidetay.aspx?id=78>, Erişim tarihi: 28.06.2015.

<sup>77</sup> **KORAY**, Avrupa..., s. 29.

<sup>78</sup> **KAYA**, s. 300.

<sup>79</sup> **KORAY**, Avrupa..., s. 29.

<sup>80</sup> **TBMM**, s. 62.

<sup>81</sup> **KAPAR**, Recep, Hollanda'da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri, Çalışma ve Toplum, Cilt: 2, Sayı: 29, İstanbul, 2011, s. 141.

olan izin, bu tarihten sonra asgari ücretin % 50' si oranında ödenmektedir<sup>82</sup>.

Finlandiya'da yasal olarak annelere verilen doğum izninin ardından her iki ebeveyn için tanınan ebeveyn izni süresi doğum izninin bitiminden itibaren 158 gün olarak belirlenmiş ve birden fazla olan her çocuk için 60 gün daha ekleneceği düzenlenmiştir<sup>83</sup>. Hamilelik nedeniyle, analık izni ya da ebeveyn izni sırasında işten çıkarmalar yok hükmünde sayılacaktır<sup>84</sup>. Ayrıca ebeveyn izni sonrasında 3 yaşını doldurana kadar ücretsiz çocuk bakım izni düzenlenmiştir. Yine çocuğun okuldaki ikinci yılının sonuna kadar bir ebeveyn çalışma saatlerini günde maksimum 6 saat ve haftada ortalama 30 saat azaltma hakkına sahiptir. Ebeveyn izni sırayla kullanabilmekte ve her iki ebeveynin aynı anda kullanılmasına izin verilmemektedir<sup>85</sup>.

İsveç'te ilk kez 1974 yılında uygulanarak Avrupa ülkelerine öncülük ettiği söyleneceği<sup>86</sup>, iznin uygulaması 1937 yılında analık izni ile karma bir şekilde uygulamaya dayandığı ifade edilmektedir<sup>87</sup>. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacıyla kadın istihdamının artırılması politikalarını izleyen İsveç'te bu yönde en önemli araç olarak özellikle çocuk bakım hizmetlerini kamusal hizmet gibi yaygınlaştırma yolu tercih edilmiş ve profesyonel bakım hizmetleri, doğrudan ve dolaylı nakit yardımlar ve analık izni, ebeveyn izinleri gibi araçlar kullanılmıştır<sup>88</sup>. Ebeveyn izninin kullanımında görülen eşitsizliğin kaldırılması için,

<sup>82</sup> **TBMM**, s. 62.

<sup>83</sup> Finlandiya Çalışma Ziyareti Raporu, 27-29 Kasım 2006, s. 20, [http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/54293635369dc32358ee2a90/finlandiya\\_raporu\\_finlandiya\\_raporu.doc](http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/54293635369dc32358ee2a90/finlandiya_raporu_finlandiya_raporu.doc), Erişim Tarihi: 29.06.2015.

<sup>84</sup> **ŞENAY**, Emeklilik Güvencesi, s. 168.

<sup>85</sup> **TBMM**, Finlandiya raporu, [www.athgm.gov.tr/finlandiya\\_raporu\\_finlandiya\\_rapor](http://www.athgm.gov.tr/finlandiya_raporu_finlandiya_rapor), Erişim Tarihi: 29.06.2015.

<sup>86</sup> **KORAY**, 1993, s. 39.

<sup>87</sup> **КРАВЧЕНКО, Ж. В/МОТЕЮНАЙТЕ, А.**, Женщины И Мужчины На Работе И Дома: Гендерное Разделение Труда В России И Швеции, Журнал Исследований Социальной Политики, Том: 6, № 2, [http://ecsocman.hse.ru/data/157/633/1219/Kravhenkox2c\\_Moteunajte.\\_Wensiny\\_i\\_muwhiny\\_na\\_rabote\\_i\\_doma.pdf](http://ecsocman.hse.ru/data/157/633/1219/Kravhenkox2c_Moteunajte._Wensiny_i_muwhiny_na_rabote_i_doma.pdf), Erişim Tarihi: 16.06.2015. (ss. 177-200), s. 185.

<sup>88</sup> **KALFA**, s. 198-206.

2005'te İsveç'te iznin 15 aya çıkarılması ve iznin beş ayını anne, beş ayını baba ve kalan beş ayının kullanımını ise ebeveynlerin seçimine bırakılması teklif edilmiştir. Ancak bu teklif kabul görmemiştir<sup>89</sup>. İzin süresi bir bütün olarak doğum izni ve ebeveyn iznini kapsamakta olup toplam 480 gün belirlenmiştir. İzin 60 günü, sadece anneler tarafından, 60 gün ise babalar tarafından kullanılması ve kalan günler eşlerin istedikleri şekilde paylaşılacaktır. Paylaşılabilen iznin 390 günü, kazancın %80'i üzerinden ve kalan 90 gün sabit asgari ücret olarak ödenecektir<sup>90</sup>.

Almanya'da ise 1970'li ve 1980'li yıllardan itibaren birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi boşanma oranlarının yükseldiği ve geleneksel aile yapısının bozularak önemli ölçüde tek ebeveynli aile yapısına dönüştüğü için<sup>91</sup> gerekli politikalar uygulanması kaçınılmaz olmuştur. Bu doğrultuda 1986 yılında uygulanmaya başlanan ebeveyn izni 2001 yılında tekrar düzenlemeye tabi tutulmuştur<sup>92</sup>. Nitekim aile içindeki görev dağılımının, aile ve iş ilişkisinde dengenin sağlanması ve erkeklerce iznin cazip görülmesi için 2007 yılında Alman Ebeveyn Parası ve Ebeveyn İzni Yasası'nda değişiklikler yapılmıştır<sup>93</sup>. İzin kadınlar için tanınan toplam 14 haftalık doğum izni süresi çocuğun 3 yaşı dolana kadar arzu ettikleri tarihte kullanılacaktır. Ancak işverenin kabul ettiği durumlarda ebeveynlik süresinin bir yıllık dilimi ertelenip, çocuğun 3. ve 8. yaşı arasında kullanılabilir. Ebeveynlik süresini kullanan her anne veya babaya şartlar doğrultusunda haftada 30 saate kadar çalışma fırsatı

<sup>89</sup> **EKİN – KAYIRGAN**, s. 1061-1062; **KORAY**, Meryem, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 29, İstanbul, 2011, s. 29-30.

<sup>90</sup> *Erken Yaşlarda Çocuk Refahı*, s. 19-20-41.

<sup>91</sup> **KALFA**, s. 198

<sup>92</sup> **TBMM**, Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 12 Kasım 2013, s. 59, [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\\_raporu\\_2014\\_1.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf), Erişim Tarihi: 29.06.2015.

<sup>93</sup> *Doğum İzni – Ebeveyn Zamanı – Yarım Günlük İş*; s. 11. [http://www.igmetall-wob.de/uploads/media/Mutterschutz\\_tuerkisch.pdf](http://www.igmetall-wob.de/uploads/media/Mutterschutz_tuerkisch.pdf), Erişim Tarihi: 29.06.2015.



tanınmıştır<sup>94</sup>. İzni süresinin ilk on iki ayı maaşın yaklaşık % 67'si ödenmekte olup, toplam izin sonuna kadar ödeme miktarı ortalama ücretin % 22'sine denk gelmektedir<sup>95</sup>.

### 5.2. Eski SSCB Ülkelerinde Ebeveyn İzni

Eski Sovyetler Birliği'nde 1981 yılında uygulanmaya başlayan çocuk bakım izni ve yardımı günümüzde de bazı değişikliklerle bağımsızlığını kazanan cumhuriyetlerce sürdürülmektedir. Nitekim SSCB'de çocuğun üç yaşı dolana kadar verilen çocuk bakım yardımı çalışan devlet ve kolhoz mülkiyetlerinde çalışanların yanı sıra işten ayrılarak eğitimini sürdüren kişilere de tanınmıştır. Bu çerçevede ilgili çalışana çocuğun bir yaşına kadar izin verilmekteydi.

#### 5.2.1. Rusya

Rusya İş Hukukunda “Çocuk Bakım izni” adı altında tanınan izin süresi 3 yıl olmak üzere iki kısımda uygulanmaktadır. İş Kanunu md. 256'ya göre çalışan kadın 1,5 yaşına kadar verilen ebeveyn izni doğum sonrası işyerine doğum belgesi sunularak müracaattan 10 gün sonra izne ayrılabilir. İşveren başvuruyu geri çeviremez. Ebeveyn iznini toplu veya parçalı olarak kullanmak mümkün olup, izni kullanacak kişinin bu nedenle sözleşmesi feshedilemeyecektir. Yasada bu izni kullanan ebeveynin kısmi süreli çalışabileceği düzenlenmiştir.

İzin ücreti 1,5 yıl Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından çocuk bakım ücreti olarak, kalan 1,5 senesi ise işveren tarafından karşılanır. Eğer kamu işvereni ise bütçeden ödenmek üzere İş Fonu tarafından tazminat olarak karşılanır. Doğum izninden sonra 1,5 yaşına kadar ödeme yapılır, ancak bu süre içinde kadın tekrar hamile kalırsa çocuk bakım ücreti ile doğum ücreti arasında tercih yapmak zorundadır. Ücretten yararlananın bu ikisinden birisini seçmesi gerekir. Ancak İş Fonu tarafından ödenen tazminat doğum ücreti ile eş olarak devam edecektir. Mevsimlik işlerde uygulama farklı olup mevsimlik çalışma süresince ücret ödenecektir<sup>96</sup>.

<sup>94</sup> SCHOLZ, Olaf, Almanya Sosyal Güvenlik Mevzuatı, s. 9, <http://www.xn--trkiyeemeklilik-zvb.com/mevzuatlar/genel/3.pdf>, Erişim Tarihi: 30.06.2015.

<sup>95</sup> TBMM, 2013, s. 59.

<sup>96</sup> Постановления Правительства РФ от 10 июня 2005 г. N 368 (СЗ РФ. 2005. N 25. Ст. 2505).

Çocuk bakım ücreti alan kadın işçi, bu süreçte işten ayrıldığı takdirde ücret durdurulacaktır. Ancak bir başka durum işyerinin kapanması halidir ki, işçi kullanmaya başladıktan sonra işyeri kapanabilir. Bu durum işçinin 1,5 yaşına kadar ücret almasına engel değildir. Sebebine bakılmadan işçi 1,5 yaşına kadar doğum sonrası ebeveyn ücreti alması aynı şekilde devam edecektir. Ancak bu işçinin bu haktan yararlanabilmesi için, işsizlik ücreti almaması gerekir. Ücret alınan süre işçini kıdeminden sayılmayacaktır. Yakın gelecek için hazırlanan kanun taslağıyla ebeveyn izninin 4,5 yıla çıkarılması ve ayrıca bu sürenin kıdemden sayılması planlanmaktadır<sup>97</sup>. Evlat edinmelerde çocuk veya çocukların her iki eş tarafından evlat edinildiği durumlarda, bu izin eşlerin kendi tercihleri üzerine eşlerden birine verilir (RF İş K. md. 257).

#### **5.2.2. Azerbaycan**

Azerbaycan hukukunda ebeveyn izni ayrıca düzenlenerek çalışanlara çocuğun üç yaşına kadar ona bakıma göre kısmen ücretli izin alma hakkı düzenlenmiştir. Bağımsızlık öncesi uygulama ile günümüzdeki fark ödenecek ücretin seviyesinin önemli miktarda azaltılmasıdır. Söz konusu ücret “üç yaşına kadar çocuğa bakım muaveneti” adı ile sosyal sigorta ödemesine esas teşkil eden bir ödeme türü olarak tanımlanmıştır. Yönetmelikte<sup>98</sup> ebeveynlerden birine veya ailenin diğer bireyine çocuğa bakıma göre her çocuk için üç yaşını doldurana kadar yasal olarak belirlenen miktarda ödeme yapılması ve izin verilmesi öngörülmüştür. Bu durumda Azerbaycan Cumhuriyeti Emek Mecellesinin md.127.1 gereğince kısmen ücretli sosyal izin hakkına çocuğa doğrudan hizmet eden ebeveynlerden biri veya ailenin diğer üyesi çocuğun üç yaşına kadar bu hakka sahip olacaktır. Ebeveynlerin dışında “ailenin diğer bir üyesi” ifadesinden ister aynı aile içinde yaşayan akrabalar veya çok yakın bir çevrede ikamet eden reşit akraba anlaşılmaktadır<sup>99</sup>.

---

<sup>97</sup> С 2014 Года Увеличен Отпуск По Уходу За Ребенком, <http://www.vesti.ru/doc.html?id=1177915>, Erişim Tarihi: 01.07.2015.

<sup>98</sup> “Mecburi Devlet Sosyal Sigortası Üzere Ödemelerin Ve İşgücünü Geçici Yitirmiş İşçilere İşveren Hesabına Ödenilen Muavenetin Hesaplanması Ve Ödenilmesi Hakkında Yönetmelik”.

<sup>99</sup> **QASIMOV**, Alış, *Emek Hukuku*, Bakü, Qanun Yayınevi, s. 331.

Çocuk bakımını üstlenenin yazılı dilekçesi esasında izin tamamen veya kısmen kullanılabilir. Hamilelik ve doğum izni sona erdikten sonra çocuk bakım izni kullanılabilir. Annenin maaşının yüksek olması durumunda baba hem izni kullanabilecek ve çocuğun bakımını üstlenmenin yanı sıra kısmi bakım ücreti alabilecektir. Nitekim bunun için babanın işyerine başvurması, izin ve bakım yardımı istemesi gereklidir. İzin isteğe bağlı olarak bir bütün olarak veya parçalı olarak kullanılmaktadır<sup>100</sup>.

Müracaat üzerine verilecek bakım izin ücreti zamanında başvurmayan ebeveynin başvurusu üzerine geriye dönük olarak da ödenebilecektir. Üç yaşa kadar kısmi ödeme yapılacak çocuk bakımını izin süresince ödemeler Devlet Sosyal Müdafaa Fonu tarafından ödenecektir. Ödemeler Azerbaycan Cumhurbaşkanının "Çocuğa kulluğa göre kısmen ücretli bakım izni olanlara verilen ödemenin artırılması hakkında" 2013 yılı 23 Ağustos tarihli kararı ile 1,5 yaşına kadar aylık 30 manat, 1,5 yaş ile 3 yaşına kadar ise 15 manat olmak üzere daha düşük ücret olarak belirlenmiştir. Doğum sonrası annenin yatılı tedavi devam ediyor ise, ödeme bakımı sağlayan kişinin aile üyesi olmasa bile ödeme bu kişiye yapılacaktır. Ödeme başlangıcı kadın ebeveyne hamilelik ve doğum izninin sona erdiği tarihte itibaren başlatılmaktadır. Ayrıca yasa çerçevesinde belirli grup çalışanlara ücret miktarında ayrıcalık tanınmıştır. Örneğin, Çernobil kazasında hastalığa yakalanan veya malul olan işçilere kısmen ücretli izin ücretleri yasada belirlenen standart ücretin iki katı şeklinde olacaktır<sup>101</sup>.

İzin kullanan kadın işçi izin süresince kısmi süreli çalışması veya evde çalışması mümkün olmaktadır. Ancak bu durumda izni kullanmasına rağmen ödenen çocuk bakım yardımı durdurulacaktır. Ayrıca çocuk ebeveyne tanınan izin süresince devletin bakım hizmeti sunan çocuk evi veya kreşlerde bulunuyorsa bu durumda çocuk bakım ücreti durdurulacaktır.

### **5. 3. Türkiye Çalışma Hayatında Kadınların Sorunları ve Ebeveyn İzninin Değerlendirilmesi**

Uluslararası belgeler kapsamında değerlendirilen ebeveyn izni Türk hukukunda halen düzenlenmediği için, son yıllarda özellikle bu konu çok tartışılmakta, aile ve çalışma yaşamının uyumlaştırılması ve

<sup>100</sup> QASIMOV, s. 331.

<sup>101</sup> ALİYEV, Mayıs, *Sosial Teminat Hukuku*, Bakü, 2007, s. 356.

eşitsizliklerin giderilmesi bakımından bir an önce ebeveyn izninin yasalaştırılması talepleri tekrarlanmaktadır. Günümüze kadar uygulamaya geçirilemeyen izni sorunu Avrupa Birliği'ne uyum yasaları kapsamında ülkemizin taahhütleri içinde yer almaktadır. İzin hakları bakımından memurlara tanınan hakların daha gerisinde kaldığı gerekçesiyle en azından memurlara paralel düzenlemeler getirilmesi dile getirilen taleplerdendir. Ülkemizde kadınların siyasal, sosyo-kültürel ve ekonomik hayata katılımı ve bu yönde eşitlik ilkesi gereği cinsiyet farkı gözetilmeksizin tüm haklardan eşit yararlanmaları için belli başlı düzenlemeler mevcuttur. Kadınlara hamilelik ve doğum sonrası izinler, süt izni, ücretsiz izin gibi 4857 sayılı yeni İş Kanununda haklar uygulansa da kadın istihdamının verimli bir şekilde sağlanması açısından yeterli olmamaktadır. Bu doğrultuda değişik çalışmalar, tasarılar yapılarak sorunun giderilmesi istense de bu güne kadar bir gelişme kat edilememiştir. Süreç açısından ele alındığında ebeveyn izni tartışmaları öneri ve tasarı şeklinde sunularak sürekli gündemde tutulmuştur.

Doğum İzinlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağı adı altında 2000 yılında Devlet Bakanlığı tarafından hazırlanarak Başbakanlığa gönderilen doğum izinleri konusunda farklı sosyal güvenlik kuruluşlarına bağlı olarak çalışanlar arasında eşitliği sağlamak ve izin sürelerini AB standartlarına uyumlu hale getirmek amaçlanmıştır. Daha sonra izin haklarında her iki ebeveynin de yararlanması konusunda görüşler değerlendirilerek 2002 tarihinde tekrar gönderilmiştir. Tasarı haline getirilmeyen taslakla doğum sonrasında izin süreleri konusunda her iki ebeveyn için bazı haklar verilmesi öngörülmüştür. İşçi ve memur olarak çalışan kadınların ücretsiz doğum izinlerinin anne ve babaların kullanabileceği ebeveyn iznine dönüştürülmesi bu tasarının en önemli getirisi olacaktır. Ayrıca evlat edinme halinde de bu izin haklarından yararlanılabilmesi tasarıyla amaçlanmıştır<sup>102</sup>.

Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'nün 14 Ocak 2005 tarihli Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı<sup>103</sup> ile işçilere verilecek ebeveyn iznine ilişkin değişiklikler

---

<sup>102</sup> **BOLCAN**, s. 262.

<sup>103</sup> Tasarı metni bkz: [https://www.alomaliye.com/devlet\\_memurlari\\_is\\_kanun\\_degis.htm](https://www.alomaliye.com/devlet_memurlari_is_kanun_degis.htm), Erişim Tarihi: 24.06.2015.

yapılmak istenmişse de, işveren kesiminin baskısıyla tasarı gerçekleştirilememiştir. TİSK'in tasarıya ilişkin raporunda ise, ebeveyn izninin Avrupa'ya has sosyal yaşamın ortaya çıkardığı bir farklılık olduğu ve bu nedenle Türkiye için uygun olmadığı ileri sürülmüş, izin hakkının kötüye kullanılabilme ihtimali vurgulanmış ve erkeklere çocuk bakımı için verilse bile, bu zamanın çocuk bakımı için harcanmayacağını iddia edilmiştir<sup>104</sup>. Tasarının 5. maddesi geçici bakım sözleşmesi yapılması halinde ücretli izin süresinin tamamlanmasından sonra çocuğun bakımı için kadın işçiye veya işçi olan eşine altı aylık ücretsiz izin süresi öngörülmüş ve bu sürenin eşlerin talebi halinde birbirini izleyen iki dönem halinde kullanılabilmesi yer almıştır. Yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacak olan bu süre kadın işçi veya eşinin istekleri halinde on iki aya kadar uzatılabilecektir.

Tasarı ile getirilmek istenen bu düzenleme BM CEDAW Komitesine sunulan 2003 raporunda geleneksel ebeveynlik kavramını ve çocuk yetiştirme kadının doğal işlevi olduğu fikrini güçlü bir şekilde sorgulayan hem kadın hem de erkeklerin ilgi ve ihtiyaçları açısından eşlere iş ve özel hayatları için alternatif yollar sağlayacak bir düzenlemedir. Ancak tasarıyla getirilmek istenen ebeveyn izni süresi ücretsiz ve yıllık iznin hesaplanmasında dikkate alınmamıştır. Oysa STK Gölge Raporunda<sup>105</sup> da belirtildiği üzere ebeveyn izni yasasının gerçekleştirilmesinde amaç, mevcut hamilelik izni yasasını tamamlayan bir mekanizma gibi hayata geçirilerek babaların çocuk bakımındaki sorumluluklarını yerine getirmesini sağlamaktır. Bu da Avrupa ülkelerinde uygulandığı gibi, iznin babadan anneye devredilemez biçimde, doğum iznindeki gibi ücretli bir izin olarak yasalaştırması ile mümkündür. Etkin bir biçimde uygulanan ebeveyn izni aile ve iş

<sup>104</sup> **DEDEOĞLU**, Saniye, "Eşitlik mi Ayrımcılık mı?, Türkiye'de Sosyal Devlet ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", Çalışma ve Toplum, Cilt: 2, Sayı: 21, İstanbul, 2009, s. 52.; **EKİN - KAYIRGAN**, s. 1060.

<sup>105</sup> Türkiye'nin Kadına Karşı Ayrımcılığı Önleme Komitesi'ne Sunduğu Altıncı Periyodik Rapor için STK Gölge Raporu CEDAW Komitesi'nin 46. Oturumu için Temmuz 2010, Hazırlayanlar CEDAW Sivil Toplum Yürütme Kurulu ve TCK Kadın Platformu, s. 17, [http://kasuum.ankara.edu.tr/files/2013/02/CedawTR\\_6-gozden-gecirme-golge-rapor.pdf](http://kasuum.ankara.edu.tr/files/2013/02/CedawTR_6-gozden-gecirme-golge-rapor.pdf).; Erişim Tarihi. 14.06.2015.

yaşamının uzlaşması için kadın istihdamını teşvik eden temel uygulamalarından bir olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunda kadınlara verilen 6 aylık ücretsiz izin çocuk bakım izni gibi kadın işçinin talebi halinde verilmesi zorunlu bir izin olarak düzenlenmiştir. Nitekim iznin niteliği açısından yasada verilebilir değil, verilir kelimesi kullanılmıştır<sup>106</sup>. Bu izin kadın işçilere tanınan bir hak gibi talep edildiği durumda işveren tarafından verilmesi gerekir. Aksi takdirde kendisine izin verilmeyen işçi işverenin iradesine aykırı olarak izne ayrıldığı için sözleşmesi feshedilirse işveren ne haklı sebeple ne de geçerli sebeple fesih nedenlerinden yararlanamayacaktır. Nitekim izin kullandırılmayan işçi sözleşmeyi haklı sebeple feshederek tazminat hakkına sahip olabileceği gibi, aynı şekilde sözleşmesi izne ayrıldığı için feshedilirse yine tazminat hakkını koruyacaktır. Bu doğrultuda altı aylık ücretsiz izin doğum izni akabinde talep üzerine işçiye tanınması gerekmektedir. Diğer yönden, kadınların bu izin dönüşü işe geri dönüşlerinde eski işlerinde veya eşdeğer bir işe başlatılmaları zorunlu olacaktır. Mevcut olan düzenleme 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesine göre, doğum yapan kadın işçiye tanınan altı aya kadar ücretsiz izin hakkı evlat edinen ebeveynlere kullandırılmamaktadır.

Çocuk bakımı her iki ebeveynin sorumluluğuna verilmesi ve yalnızca annenin sorumluluğunu öngören anlayışın kırılarak ortak sorumluluk öngören ebeveyn izni konusunun yasalaştırılması çeşitli komisyon raporlarında dile getirilmiştir<sup>107</sup>. Nitekim altı aylık ücretsiz iznin niteliği de dikkate alındığında ülkemizde ebeveyn izni uygulamasından bahsedilemeyecektir. Yıllardır yapılan tüm tartışmalara rağmen bu konuda bir ilerleme kat edilmediği, uluslararası belgelerin ve dünya ülkelerindeki uygulamaların göz ardı edildiği görülmektedir. Son gelişmeler doğrultusunda bugüne kadar İş Kanunumuzda yer almayan babalık izni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ile kabul edilerek işçilere 5 gün babalık izni tanınarak eşinin doğum yapması halinde işçi ücretli izin olarak kullanacaktır. Oysaki 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104/B maddesi gereğince memura, eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine daha önce 3 gün olan babalık izni

---

<sup>106</sup> DEMİR, Fevzi, *İş Hukuku Uygulaması*, İzmir, 2013, s. 94.

<sup>107</sup> SAYIN, s. 100-101

on güne çıkarılmış ve ayrıca eşi doğum yapan memura, doğum tarihinden itibaren isteği üzerine yirmi dört aya kadar ücretsiz izin verilmesi hüküm altına alınmıştır.

Kadın istihdamının önündeki engellerin kaldırılması belli başlı yasal düzenlemelerin yapılmasını ve buna yönelik uygulamaların arttırılmasını gerekli kılmaktadır. Nitekim toplumsal yaşamımızda cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması, kadının aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasının sağlanması kadın istihdamının önünü açacaktır. Türkiye mevzuatında bakım hizmetinin düzenlenmesi açısından İş Kanununu kapsamında doğum izni, ücretsiz altı aylık izin ve işverenlerin kreş ve emzirme odası açma yükümlülüğü yer almaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesi kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplam 16 haftalık doğum izni hakkı bakım açısından Avrupa ülkelerindeki ortalama doğum izni süresinin üzerinde bir düzenlemedir. Bu durum başka bir yönüyle eleştirilmiş, çocuk bakım sorumluluğunu sadece kadına yükleyen ve pratikte de işverenlerin kadın istihdam etme konusundaki ayrımcılığını güçlendiren bir düzenleme gibi değerlendirilmiştir<sup>108</sup>. Diğer yünden “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odalar ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” İş Kanunu kapsamında bulunan işyerlerinde uygulanmasına bazı imkanlar tanımıştır. Yönetmelik 100–150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde 0–1 yaşarası çocuklar için emzirme odaları, 150’den fazla kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde ise 0–6 yaş aralığı çocukların bakılması için kreş açma zorunluluğu getirmiştir. Düzenleme her ne kadar olumlu bir düzenleme gibi gözükse de kapsama alanı açısından oldukça yetersiz olduğu vurgulanmaktadır. Benzeri düzenleme devlet memurları için Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkında Yönetmeliktir. Yönetmelik memurların çalıştıkları kurumlarda 0-6 yaşarası grup için 50 ve daha fazla sayıda çocuk için kreş açılmasını öngörmüştür. Keza TBMM'nin “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporunda kreş açma kıstasının 150 kadın işçi şartı “200 çalışan”<sup>109</sup> olarak önerisi eskisine göre daha geniş kapsama sahip olsa da sorunun çözümü için yeterli olmayacaktır.

<sup>108</sup> ŞENAY, Göçmen Kadınlar, s. 72.

<sup>109</sup> TBMM, s. 169.

Bazı haklar açısından yapılan düzenlemeler çalışanlara olumlu yansımaktadır. Örneğin, doğum dönemi süreleri açısından sosyal güvenlik riskleri açısından verilen haklar gösterilebilir. 5510 sayılı Kanununu md. 28 gereğince, emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul çocuğu bulunanların, 1 Ekim 2008 gününden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenecektir. Eklenecek bu süreler ayrıca emeklilik yaş hadlerinden indirilecektir. Kadın sigortalı, doğumdan sonra iki yıldan daha az bir süreyi çalışmadan geçirmiş ise, bu süreler de borçlanılarak daha erken emekli olmalarına olanak sağlanmıştır.

Bunun yanı sıra Anayasa'nın kadın ve erkek cinsiyetinin eşit haklara sahip olduğu hükmünden yola çıkarak eşitliğin sağlanması yönünde düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda kadınlarla ilişkili çeşitli düzenlemeler yapılmasını öngören T.C. Başbakanlık 25 Mayıs 2010 tarihli "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" genelgesi yürürlüğe girmiştir. Genelgede sosyal güvenlik ve iş hukukunda süt izni, doğum izni, ebeveyn izni ve kadınlara yönelik teşvikler öngörülerek kadın istihdamının artırılması amaçlanmıştır. Bir diğer önemli hedefler belirleyen 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planıdır<sup>110</sup>. Plan kapsamında kadın istihdamının ve işgücüne katılma oranının artırılması tedbirlerinin gerekliliği vurgulanmıştır. Planda aile yaşamının iş yaşamından olumsuz etkilenmesini önlemek amacıyla güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanması hedeflenmiştir.

Uluslararası kurumlar nezdinde de Türkiye'nin ebeveyn izni düzenlemesi de dâhil olmak üzere çocuk bakımına ilişkin yasal altyapısı ve uygulamasının yetersiz olduğu görülmektedir. Yine ülkemizin üyesi olduğu ve her yıl düzenli olarak katılım sağladığı BM Kadının Statüsü Komisyonunun 57. Dönem Toplantısı, "Kadın ve Kız Çocuklarına Yönelik Her Türlü Şiddetin Önlenmesi ve Ortadan Kaldırılması"

---

<sup>110</sup> Onuncu Kalkınma Planının (2014 - 2018) Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına Sunulduğuna Dair Başbakanlık Tezkeresi İle Plan Ve Bütçe Komisyonu Raporu, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss476.pdf>, Erişim Tarihi, 02.07.2015.



konusuyla 2013 toplantısında bu yetersizlik ele alınarak değerlendirilmiştir. Kadın istihdamının geniş bir şekilde ele alındığı toplantıda esnek çalışma saatleri, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılıkları, çocuk bakımı ve kreş hizmetleri, ebeveyn izni ve kadınların karar almada yeri gibi konular başlıca üzerinde durulan konulardan olmuştur<sup>111</sup>.

Bir başka düzenleme, “Aile Paketi”<sup>112</sup> olarak nitelendiren ve 2015 yılı başında çıkarılan tasarı kadının çalışma hayatından kopmaması için getirilen önerilerle tartışmaları beraberinde getirdi. Pakette yer alan ve doğum sonrasında kadın çalışana ilk doğumda 2, ikinci doğumda 4, üçüncü doğumda da 6 ay süreyle yarı zamanlı çalışma imkânı tanınmanın yanı sıra ücretin ödeneceği başlangıçta düzenlenmiştir. Ancak eleştiriler üzerine süre; hem memurlar hem de işçiler için her çocuk doğumunda 6 ay süreli yarı çalışma olarak tekrar düzenlendi. Kadın bu kısmi çalışmaya 16 haftalık izin süresi bittikten sonra başlayabilecektir. Bu süre engelli çocuk sahibi olan kadınlar için 1 yıl olarak belirlenmiştir. Ayrıca çoğul doğumlarda bu süreler 30 gün eklenmesi ve evlat edinme halinde de bu haktan yararlanılması yer almaktadır. Altı aylık süreden sonra kadın çalışan işten çıkarılamaması güvencesiyle çocuğun 6,5 yaşına kadar kısmi süreli çalışabilecek. Tasarıya göre, yasal olarak kanunda belirlenen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışan kadının bu süreye ilişkin ücreti ve sigorta primleri işveren tarafından, çalışmadıkları sürenin ücret ve primleri ise İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanacaktır. Devletin ödeyeceği limit her çalışana ücretinin yarısı ancak üst limit olarak asgari ücret kadar ek ödeme olacaktır. Bakıma muhtaç çocukların belirlenen yaş sınırına kadar kadınlara kısmi çalışma fırsatı verilmesi, çalışma ile bakım işlerini birlikte yürütülmesi amacının tezahürüdür. Bu amacın çalışma yaşamının uyumlulaştırılması adı altında kadınları güvencesiz, esnek zamanlı işlere yönlendirdiği, çocuk bakımının her halükarda kadın görevi olduğu düşüncesini pekiştirdiği ve cinsiyet ayrımcılığını daha da derinleştirdiği yönünde tartışmalar ortaya çıkmıştır. Ancak şunu ifade

<sup>111</sup> TBMM, s. 177-178.

<sup>112</sup> Ailenin Ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarı Metni: <http://www.memurlar.net/common/news/documents/498798/370449.pdf>, Erişim Tarih: 02.07.2015.

etmek gerekir ki, nüfusun doğurganlık oranının yükseltilmesi ve kadın istihdamının da sürekliliği açısından bu düzenleme tek yönlü bir çalışma gibi yetersiz olmaktadır. Bakım sorumluluklarını da içine alacak şekilde bir düzenleme yapılarak uzun vadede sosyal politika hedefleri belirlenmesi doğru olacaktır.

Diğer gelişmiş ülkelerin sağlamış olduğu haklarla karşılaştırıldığında Türkiye'nin sağlaması gereken sosyal politikalar ve ebeveyn izni gibi yasal düzenlemeyi bekleyen konularda epeyce geç kaldığı aşikârdır. İster Avrupa ülkelerinde ister de eski SSCB Cumhuriyetlerinde uygulanan ebeveyn izni uygulaması tüm tartışmalara rağmen halen bekletilmektedir. İzin uygulanabilirliği açısından, özellikle işverenlerin tepkisini engellemek amacıyla, belirli sayıdan az işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanacak ebeveynlik izinlerinden dolayı zarar görme ihtimali bulunan işverenlerin devlet kanalıyla desteklenmesi bu yönde uygulanabilirliğini arttıracaktır. Yine sendikaların işverenler ya da işveren sendikaları ile yapacakları toplu iş sözleşmelerine ebeveyn izinleri hakkında hükümler konularak gerçekleştirilmesi başlangıçta iznin uygulamaya konulması açısından destekleyici önerilerdir<sup>113</sup>.

### **SONUÇ**

Ebeveyn izni uygulamaları ister gelişmiş, isterse de gelişmişlik düzeyi Türkiye'nin altında olan birçok dünya ülkelerinde sürdürülmektedir. Bu bakımdan çalışan anne-babaların mesleki, özel ve aile yaşamlarını uyumlu hale getirebilmeleri açısından sosyal politika araçlarından biri gibi çocuk bakımının ebeveyn tarafından verilerek aile ve çalışma yaşamı dengesi kurulmasına katkı yapmaktadır.

Toplumsal yaşamda kadının aile içindeki konumu, hamilelik ve analık halinde uygun çalışma koşullarının sağlanması, iş güvencesine sahip olması ve istihdamının sürekliliği açısından kadın işçilerin yeterli şekilde koruyucu haklara sahip olmaları gereklidir. Nitekim günümüzde çocuk bakımı gibi kadın istihdamı önündeki engeller toplumun ikincil işgücünü oluşturan kadınların çalışmasını sekteye uğratmaktadır. Oysa toplumda cinsiyete dayalı eşitsizlikleri bertaraf edici ve aile ve çalışma dengesini sağlayıcı ebeveyn izni gibi uygulamalar sosyal politikanın en

---

<sup>113</sup> EKİN - KAYIRGAN, s. 1062-1063.

önemli sorunlarından biri olan kadın istihdamının arttırılmasına da vesile olacaktır.

Ailevi sorumlulukların sadece kadın üzerinde bırakan geleneksel anlayışın yasalarda da sürdürülmesi kadının işgücüne katılmasını etkilemekte ve cinsiyete dayalı işbölümünü derinleştirmektedir. Ülkemizde kadın istihdamının düşük olması nedenlerinin başında bakım hizmetlerinin yetersizliği gelmektedir. Nitekim bakım hizmeti bir bütün olarak ele alındığında, devletin sağlaması gereken kurumsal hizmetler, parasal yardım ve zaman dilimi açısından verilecek izinler olarak geniş bir sosyal politika uygulamasıdır. Sadece ebeveyn izni uygulanması tabii ki, sorunu ortadan kaldırmayacaktır. Ancak bakım hizmetinin bir parçası olarak ebeveyn izninin çalışma hayatına yerleştirilerek ebeveynlere ücretli izin hakkı tanınması bu sorunu belirli düzeyde azaltacak ve erkeklere de sorumluluk yükleyerek çocuk bakımına ilişkin sorumlulukları paylaşmalarına imkân tanınması ile kadın istihdamının sürekliliği arttırılacaktır.

Diğer yönden ebeveyn izni talebinin karşılanması da yeterli olmayacaktır. Ebeveyn izni uygulamasının ortaya çıkaracağı sorunları da kapsayacak şekilde düzenlemeler yapılması gerekmektedir. İznin uygulanmasının önündeki zorlukların aşılması için araştırmalarda da vurgulandığı üzere zor durumda kalacak işverenlere verilecek desteğin yanı sıra, izin nedeniyle çalışma hayatına ara vermiş olan kadınların ve erkeklerin de çalışma hayatına uyumunun sağlanması için gerektiği taktirde hizmet içi eğitim verilerek çözüm sağlanacaktır.

Bilindiği üzere ebeveyn izni yıllardır üzerinde tartışılmasına ve önerilmesine rağmen işveren kesiminin baskısıyla uygulanmaya konulmamıştır. Bir taraftan devletin uzun vadeli sosyal politika projeleri kapsamında nüfusun doğurganlık artışının korunması ve kadın istihdamının arttırılarak sürekliliğinin sağlanması amaçları bu yönde yeni düzenlemeler yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Öte taraftan ise bu gibi düzenlemelerin ortaya çıkaracağı maliyet ve diğer sorunları nedeniyle işveren kesiminin baskısının yanı sıra getirilecek tek yönlü düzenlemeler sorunun çözümüne değil daha da derinleşmesine neden olacaktır. 2015 yılı başında genç nüfus artışının desteklenmesi, doğum yapan anneye doğum yardımı verilmesi, doğum yapan kadınların çalışma saatlerini azaltılması, işverenlerin istihdamda geçici iş ilişkisi kurması, özel istihdam bürolarının genç ve kadın istihdamında rol üstlenmesi

yönünde düzenlemeleri öngören "Aile Paketi" tasarısı bu yönde tartışmaları daha da arttırmıştır.

Temel amacı istihdamı destekleme adıyla hayata geçirilmesi düşünülen bu gibi uygulamalar toplumda bütün kadınların geleceğini ilgilendirmektedir. Aile ve çalışma yaşamının uyumlaştırılmasının ve kadınların çalışma yaşamında konumunun güçlendirilmesi bakım sorumluluklarını yine kadının üzerinde bırakarak sadece kısmi süreli çalışma biçiminin verilmesiyle mümkün olmayacaktır. Toplumsal yaşamda aile ve bakım sorumluluklarının tamamını üstlenmiş kadın tipi olarak değil, tüm bunlardan bağımsız bir birey olarak erkeklerle eşit sorumlulukları paylaşan kadın tipi toplumun sağlıklı gelişimine katkı yapacaktır. Bu doğrultuda devlet sadece kadınların doğum izni, emzirme izni, kısmi çalışma gibi bireysel düzenlemelerle değil, ebeveyn iznini de içinde bulunduran bakım sorumluluklarının çözümünü de kapsayan genel politikalarla kadının toplumsal yükümlülüklerini azaltması gerekmektedir. Yasa ile getirilen düzenlemeler sırf doğum oranı veya istihdam oranlarını artırma amacıyla değil, kadına toplumun bir bireyi olarak zorunlu hakları sağlaması ile zaten olumlu sonuçlar doğuracaktır. Aynı zamanda sadece kadına değil, bu düzenlemelerin ülkenin toplumsal yaşamına sağlayacağı katkıları, sosyolojik yönüyle etkileri de bir bütün olarak değerlendirilerek verilmelidir. Eşitsizliği ve ayrımcılığı toplum yaşamından bertaraf eden, çalışma hayatında kadın ve erkeklerin çalışma barışını temin eden koruyucu haklar doğurganlık oranlarını, istihdam yaratma amacını ve aynı zamanda çocukların sağlıklı gelişimini de etkileyecektir.

#### **KAYNAKLAR**

ALİYEV, Mayıs, Sosyal Teminat Hukuku, Bakü, 2007.

ALKAN, Ayten, Yerel Yönetimler ve Cinsiyet, Dipnot Yayınları, Ankara, 2005.

ALPKAYA, Gökçen, Uluslararası Hukukta Kadının Durumuna İlişkin Bazı Veriler, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Gündüz ÖKÇÜN'e Armağan), Cilt: 47, Sayı: 1-2, Ankara, 1992.

ASLİCAN, Kalfa, Refah Rejimi Bağlamında Çocuk Bakımı Hizmetleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 26, İstanbul, 2010.

ATAMAN, Berrin Ceylan, “Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Temel Prensipleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası, (Derleyen: Berrin Ceylan ATAMAN), Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 2005.

ATAMAN, Hakan, Avrupa Sosyal Şartı Ve Uygulaması, İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara, 2010.

Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Ankara, 2012.

Avrupa Toplulukları Komisyonu Tebliği, “Komisyonun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Oluşturulacak Toplum Çerçeve Stratejisine Yönelik Görüşleri 2001–2005”, 2000, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/dis\\_iliskiler/toplum\\_cerceve\\_stratejisi.htm](http://statik.iskur.gov.tr/tr/dis_iliskiler/toplum_cerceve_stratejisi.htm), 20.05.2015.

BAYRAM, Mehmet Hanifi Avrupa Birliği Hukuku Dersleri, Ankara, 2013.

BOLCAN, Aybike Elif, Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın, Çalışma ve Toplum, Cilt: 1, Sayı: 24, İstanbul, 2010.

CEDAW Sivil Toplum Yürütme Kurulu ve TCK Kadın Platformu (Hazırlayanlar), Türkiye’nin Kadına Karşı Ayrımcılığı Önleme Komitesi’ne Sunduğu Altıncı Periyodik Rapor için STK Gölge Raporu, CEDAW Komitesi’nin 46. Oturumu, Temmuz, 2010, [http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/CedawTR\\_6-gozden-gecirme-golge-rapor.pdf](http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/CedawTR_6-gozden-gecirme-golge-rapor.pdf), 14.06.2015.

Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: 11, (Editör: Fazıl Aydın), Ankara, 2014.

ÇELİK, Aziz, “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye’nin Uyum Süreci-2”, Sendikal Notlar, Sayı: 25, Mart 2005. [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/AB%20Sosyal%20Politikasi%202.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/AB%20Sosyal%20Politikasi%202.pdf), 15.06.2015

ÇELİK, Aziz, “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı Ve Türkiye’nin Uyum Süreci-1”, Sendikal Notlar, Sayı: 24, 2005, [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf), 14.06.2015.

DEDEOĞLU, Saniye, “Eşitlik mi Ayrımcılık mı?, Türkiye’de Sosyal Devlet ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 21, İstanbul, 2009.

DEDEOĞLU, Saniye, Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile Ve Kadın Emegi, Toplum ve Bilim, Sayı: 86, Ankara, 2000.

DEMİR, Fevzi İş Hukuku Uygulaması, İzmir, 2013.

DİNÇ, Meryem, “Çalışma Hayatında Kadınlarla İlgili Hukuki Düzenlemeler”, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 3, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/636.pdf>, 14.05.2015.

Doğum İzni – Ebeveyn Zamanı – Yarım Günlük İş; s. 11. [http://www.igmetall-wob.de/uploads/media/Mutterschutz\\_tuerkisch.pdf](http://www.igmetall-wob.de/uploads/media/Mutterschutz_tuerkisch.pdf), 29.06.2015.

EKİN ALI/KAYIRGAN, Hasan, Uluslararası Alanda Ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni, D.EÜ. Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, İzmir, 2013.

ERALTUĞ KÖKKİLİNÇ, Ayşegül, Avrupa Birliği Hukuku’nda Ebeveyn İzni, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 9, Cilt: 3, İstanbul, 2006.

ERDUT, Tijen, “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, İstanbul, 2005.

ERDUT, Zeki, “Avrupa Birliği’nde Çalışan Kadınların Hakları”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, TÜHİS Yayın No: 38, Ankara, 2000.

Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. <http://www.unicef.org.tr/bilgimerkezidetay.aspx?id=78>, 28.06.2015.

ERTÜRK, Şükran, Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifi Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın ve Erkek Eşitliği, Ankara, 2008.

ESER, Burçin Yılmaz/TERZİ, Harun, Türkiye’de İşsizlik Sorunu Ve Avrupa İstihdam Stratejisi Türkiye’de İşsizlik Sorunu Ve Avrupa İstihdam Stratejisi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 30, Kayseri, 2008.

Finlandiya Çalışma Ziyareti Raporu, 27-29 Kasım 2006. [http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/54293635369dc32358ee2a90/finlandiya\\_raporu\\_finlandiya\\_raporu.doc](http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/54293635369dc32358ee2a90/finlandiya_raporu_finlandiya_raporu.doc), 29.06.2015.

GÖKBAYRAK, Şenay, İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi, Çalışma ve Toplum, Cilt: 2, Sayı: 29, İstanbul, 2011.

GÖKBAYRAK, Şenay, Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar, Çalışma ve Toplum, Cilt: 2, Sayı: 21, İstanbul, 2009.

GÖKÇE, Burcu/AKIN Yılmaz, Avrupa Birliği'nin Yaşlanma Sorununa Bir Çözüm Olarak Türkiye'nin Üyeliği, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi Cilt: 8, No:1, 2009.

GÜLMEZ, Mesut Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz? Çalışma ve Toplum, Cilt: 1, Sayı: 12, İstanbul, 2007.

GÜLMEZ, Mesut, Avrupa Birliğinde Sosyal Politika, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Ankara, 2003.

GÜNAL, Pınar, Avrupa Birliği'nin Güney Avrupa Sosyal Devlet Modeline Etkisi: İspanya Örneği, T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Yardım ve Dayanışma Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Ankara, 2010.

GÜNGÖR, Ayşegül Kadın Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk Düzenlemeleri, Ankara Barosu, Ankara, 2012.

İŞİĞİÇOK, Özlem, "İstihdam ve Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt: 55, Sayı: 1, İstanbul, 2005.

Kadın Hakları: Uluslararası Hukuk Ve Uygulama, "Aile Sorumlulukları Bulunan İşçiler Hakkında Sözleşme", (Editör: Burcu YEŞİLADALI), İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, s. 481-486, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C183, 15.05.2015](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C183, 15.05.2015).

Kadın İşçinin El Kitabı, (Der. Hülya UZUNER), Türk Metal Sendikası, Ankara, 2011.

KAPAR, Recep, Hollanda'da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri, Çalışma ve Toplum, Cilt: 2, Sayı: 29, İstanbul, 2011.

KAYA, Gözde, Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Ankara, 2012.

KESİCİ, Mehmet Rauf Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumu, Çalışma Ve Toplum, Cilt: 11, Sayı: 28, İstanbul, 2011.