

ÇALIŞMA YAŞAMINDA AİLE DOSTU İŞ HUKUKU UYGULAMALARI

Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi,

Arş. Gör. Seher DEMİRKAYA

Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ÖZET

Çalışma yaşamında iş ve aile yaşamının uyumu giderek önem kazanmaktadır. Çalışanlar iş ve aile yaşamları arasında denge kurmakta zorlanmakta, bazen bir taraf ikinci planda kalmaktadır. Özellikle kadımlar açısından hem annelik görevini yerine getirmek, hem evin idaresinden sorumlu kişi olmak, hem de çalışma yaşamı içerisinde yer almak güçlüklerle yol açmaktadır. Bu noktada devlet tarafından desteklenen, aile yaşamı ile iş yaşamını uzlaştırıcı politikalar önemli bir gereksinim haline gelmektedir. Bu politikaların uygulanması ise ancak yasal düzenlemelerin yapılması ile mümkün olmaktadır. Aile dostu iş hukuku uygulamaları başlığı altında toplanan ve iş ile aile yaşamını dengelemeyi amaçlayan yasal düzenlemeler ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte genellikle çocuk sahibi olunması aşamasında devreye girmekte ve çalışanların iş ile aile yaşamını dengeleyici/düzenleyici rol oynamaktadır. Çalışmada öncelikle konuya ilişkin kavram ve kapsam belirlendikten sonra ülke örnekleri üzerinden aile dostu iş hukuku uygulamaları ele alınacaktır. Daha sonra Türkiye açısından mevcut aile dostu iş hukuku uygulamaları yasal düzenlemeler çerçevesinde açıklanmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Aile dostu iş hukuku, analık izni, babalık izni, ebeveyn izni, kısmi süreli çalışma.

FAMILY FRIENDLY LABOUR LAW IMPLEMENTATIONS IN WORKING LIFE

ABSTRACT

Harmonization of work and family life becomes increasingly important in working life. Employees have difficulties in balancing work and family life, and sometimes one side becomes the second. Especially, in terms of women,

*Hakem denetiminden geçmiştir.

there are difficulties both in being a person responsible for housekeeping and motherhood as well as being involved in working life. At this point, the family life supported by the government and the conciliatory policies for work life and family life gains more importance. The implementation of these policies possibly made by the necessary legal regulations. Family friendly labour law enforcement law regulation under the heading vary from country to country, but usually step in the process of becoming child-bearing and play a role in regulating the work and family life of employees. First of all, in this study, the concept and scope of the subject will be determined and then the applications of family friendly labour law will be explained through country examples. Afterwards, Turkey will be explained by the current family friendly labour law implementations within the framework of legal regulations.

Key Words: Family friendly labour law, maternity leave, paternity leave, parental leave, part-time working.

GİRİŞ

Çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşümün en önemli sonuçlarından biri kadının çalışma yaşamı içinde daha fazla yer almasıdır. Özellikle ataerkil toplumlarda kadının önceliği evi ve ailesinin bakımınıdır. Kadına yüklenen bu işlev, kadınların çalışma yaşamı içinde ikinci planda kalmasına yol açmış; bu sebeple de kadınların çalışma yaşamına geçişlerinde hem ailelerine hem de iş yaşamlarına katkı sağlayacak düzenlemeler gecikmiştir.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması Kıta Avrupa'sında 1990'lı yıllardan beri devletin yasal bir görevi olarak kabul edilirken, Amerika'da yıllarca özel alana ait bir sorun olarak ele alınmıştır. Türkiye'de ise yakın zamana kadar, kadının asıl bulunması gereken yerin evi olduğu düşüncesiyle, konu gündeme dahi gelmemiştir (Ünlütürk Ulutaş, 2014: 80).

Türkiye'de sanayileşme sürecinin tam anlamıyla yaşanmaması ve çalışma yaşamına ilişkin hukuki düzenlemelerin gecikmiş olması, beraberinde kadınların çalışma yaşamı içerisinde korunmasını öngören düzenlemelerin yetersizliği, iş ile aile yaşamının dengeye getirilmesine yönelik hukuki düzenlemelerde de geç kalınmasına sebep olmuştur. Bu nedenle son yıllarda iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengeyi korumak ve tamamlamak için çalışma yaşamını düzenleyici aile dostu iş hukuku uygulamaları ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu çalışmada, aile dostu iş hukuku bakımından farklı ülke uygulamalarına ilişkin temel bilgiler verilerek, Türkiye'de aile dostu iş hukuku kapsamında değerlendirilecek uygulamaların hukuki durumu açıklanmaya çalışılacaktır.

1. AİLE DOSTU İŞ HUKUKU UYGULAMALARI

Endüstrileşmeyle birlikte ekonomik, kültürel ve sosyal alanda yaşanan değişiklikler çalışma yaşamı bakımından da yeni oluşumları ve yaklaşımları beraberinde getirmiştir (Özen Kapız, 2002: 139). Meslek/iş ve aile hayatının uyumluluğu kavramı son yıllarda daha çok tartışılmaya başlanmıştır. İlk zamanlarda kadınların hem erkeklere olan maddi bağımlılıklarını önlemek hem de kendilerini geliştirme fırsatı yaratmak amacıyla, eşit iş ve eğitim fırsatları içeren iş ile aile hayatını uzlaştırıcı fırsat politikaları ağırlıklıyken; son yıllarda bu eşitlik fırsatları sürdürülebilir aile politikalarına dönüştürülmüştür (Schmidt, 2005-2006: 451). İş ile aile yaşam alanlarının etkileşimindeki değişiklik iş-aile yaşamı dengesini ve bu dengeyi sağlayabilmenin önemini de giderek arttırmıştır (Özen Kapız, 2002: 139).

1.1. Kavram

İşçiye aile ihtiyaçlarına dayalı olarak ne zaman ve ne kadar çalışacağına ilişkin söz söyleme hakkı veren uygulamalar için birbirinden farklı kavramlar tercih edilmektedir. İş hukuku teorisyenleri ve uygulamacıları bu tür uygulamalara “Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları (Family Friendly Labour Law)” adını verirken, insan kaynakları yöneticileri ve Avrupa Birliği literatürü bu uygulamalara “İş-Yaşam Dengesi Uygulamaları (Work-Life Balance)”¹ adını vermektedir (Aydın, 2011: 371). Bu kavramların yanında “İş-Kişisel Yaşam Entegrasyonu”, “İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması/Uzlaştırılması/Bağdaştırılması”, “İş-İş Dışı Yaşam Dengesi” gibi kavramlar da kullanılmaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2014: 82).

Aile dostu iş hukuku uygulamaları; aile ile iş hayatı arasında denge kurmayı amaçlayan, iş ile aile yaşamı arasındaki çatışmayı iş organizasyonu, iş süreleri, işyeri uygulamaları ve işyeri kültüründe değişiklik yaparak çözmeye çalışan programlar olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2011: 372). Aile dostu iş hukuku uygulamaları kavramını iş yaşam dengesi kavramı bağlamında ele alanlar; çalışanların aile ve iş sorumluluklarının uyumu, çalışma yaşamında kontrol sahibi olma, iş ve iş dışındaki aktivitelerde esneklik, sosyallik ve bireysellik olarak tanımlamaktadırlar (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12; Özen Kapız, 2002: 140).

Aile dostu uygulamaların hem işçiye, hem işverene, hem de ülke ekonomisine pek çok yararı bulunmaktadır. Kadınlar ve erkekler için iş yaşam dengesi-

¹ İş-Yaşam Dengesi (Work-Life Balance) kavramına ilişkin farklı yazarların tanımları için bkz. Benito Osorio, Muñoz Aguado ve Villar, 2014: 218-219.

ni kolaylaştıran bu uygulamalar aynı zamanda çalışma hayatını desteklemeye ve geliştirmeye de yardımcı olmaktadır (Shagvaliyeva ve Yazdanifard, 2014: 20). Bu uygulamalarla çalışanların motivasyonu artmakta, verimleri yükselmekte, işyerine bağlılıkları güçlenmekte, işe devamsızlıkları ve işyeri stresi azalmakta, yüksek iş tatmini sağlanmakta ve işgücü devri düşerek maliyetler azalmaktadır (Aydın, 2011: 372).

1.2. Kapsam

Aile dostu iş hukuku düzenlemeleri daha esnek çalışma koşulları ile iş ve aile yükümlülüklerinin dengelenmesine yardımcı olan düzenlemelerdir. Aile yükümlülükleri; küçük ve bakıma muhtaç çocukların, eşlerin veya yaşlı ebeveynin ve sürekli veya geçici yardıma ihtiyaç duyan yakınların bakımını kapsamaktadır. Aile dostu uygulamalar işgücünün kalitesini arttırmanın yanında işe alım ve eğitim maliyetlerini azaltmakta, işe devamsızlıkları önleyerek ve çalışanların işyerine olan bağlılığını arttırmakta, esnek uygulamalarla da hem çalışanların üretkenliği hem de işyerinin karlılığı artmaktadır².

Aile dostu iş hukuku uygulamalarının kapsamı ülkenin ekonomik ve sosyal durumuna göre değişebilmektedir. Ancak her durumda kapsam işçinin aile yaşamını dengelemeye yönelik iş hukuku uygulamalarının varlığı ile ölçülmektedir. Aile dostu iş hukuku uygulamalarını farklı şekillerde gruplandırmak mümkündür. Bir yaklaşıma göre bu uygulamalar; işçilere aile görevlerini yerine getirmek amacıyla işyerinden geçici olarak uzaklaşma imkânı veren (bakım izinleri, esnek çalışmalar gibi) uygulamalar ve aile sorumluluklarını yerine getirmek üzere iş süreleri içinde ona zaman tanıyan (işyerindeki kreş uygulamaları gibi) uygulamalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bir diğer yaklaşıma göre ise aile dostu iş hukuku uygulamaları; aile yaşamı ile ilgili izinler (analık izinleri, babalık izinleri gibi) ve aile gereksinimlerine bağlı esnek çalışmalar (kısmi süreli istihdam, iş paylaşımı gibi) şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır (Aydın, 2011: 376-377; Suviranta, 2005-2006: 440-441).

İş ve aile yaşamını düzenleme konusunda Kıta Avrupası ülkelerinde ve Anglosakson ülkelerde farklı yollar izlenmektedir. İskandinav ülkelerinde, çalışan anneleri desteklemek için ebeveyn izni ödemeleri, ailelere doğrudan gelir transferi ve çocuk bakım hizmetleri sunulmaktayken; Anglosakson ülkelerde çoğunlukla yarı zamanlı çalışma modelleri uygulanmaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2014: 83). İskandinav ülkelerinde çocuk bakımı ile ev işlerinin erkek eşle bir-

2 https://www.safework.sa.gov.au/uploaded_files/Parents_Work_Life.pdf (Erişim Tarihi: 02.03.2017).

likte üstlenilmesini ve iki kişinin de çalışmasını destekleyen politikalara daha sık rastlanmaktadır. İngiltere, Fransa ve Portekiz’de ise erkeklerin ev işlerinde daha çok yer almalarını destekleyen politikalar görülmektedir (Crompton ve Lyonette, 2005: 381-383).

1.2.1. Çalışma Süreleri

Aile dostu iş hukuku uygulamalarında çalışma sürelerine ilişkin kullanılan en yaygın uygulama, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesidir. Ataerkil toplumlarda kadınların öncelikli görevi ev hayatını düzenlemek ve çocuk veya yaşlı/hastalara bakmak olduğundan kadınların çalışma hayatına girmesinde büyük engellerle karşılaşmıştır. Bu noktada, aile dostu iş hukuku uygulamaları çerçevesinde, özellikle de bakıma muhtaç kişisi (çocuk, yaşlı veya hasta) bulunan kadınlar açısından çalışma sürelerinin ayrıca düzenlenmiş olması büyük önem taşımaktadır. Belirtmek gerekir ki, çalışma sürelerinin sadece kadın çalışanlar açısından düzenlenmesi yeterli değildir. Çalışma yaşamının ve aile hayatının dengelenmesinde kadın ve erkek arasındaki eşitliğin korunması için kadın çalışanlar yanında erkek çalışanlara yönelik (bakıma muhtaç kişisi bulunan ve her iki ebeveynin de çalıştığı durumlarda) benzer düzenlemeler de yapılmalıdır. Durum bu açıdan değerlendirildiğinde, hem kadın hem erkek çalışanlar için çalışma sürelerinin aile yapısını koruyucu şekilde düzenlenmesi gerektiği bir kez daha ön plana çıkmaktadır. Bu şekilde hem kadın hem erkek açısından benzer şartlar altında çalışma yaşamı, aile dostu uygulamaları destekleyici bir hal alacaktır. Aile dostu iş hukuku uygulamaları anlamında çalışma süreleri kavramıyla ifade edilmek istenen, çalışma sürelerinin aileyi koruyucu şekilde yeniden düzenlenmesidir. Bu sayede çalışanlar hem çalışma yaşamı içinde etkin bir şekilde yer almaya devam edebilecek, hem de aile yapılarını/düzenlerini korumaya devam edebilecekler; bakmakla yükümlü oldukları kişilerle ilgilenmeyi sürdürürken aynı zamanda da ekonomik bağımsızlıklarını ve güvencelerini devam ettirebileceklerdir.

Aile dostu iş hukuku uygulamalarının yaygın modellerinde aile izinleri yer almasına rağmen, uygulamalara bakıldığında esnek çalışma sürelerinin de giderek önem kazandığı görülmektedir. Esnek çalışma uygulamaları arasında kısmi süreli çalışma, tele çalışma, evde çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma gibi modeller yer almaktadır. Esnek çalışmanın olduğu işyerlerindeki esneklik uygulamalarının çalışanların aile yükümlülüklerinin yerine getirilmesine yardımcı olduğu görülmüştür. Esnek çalışma uygulamalarından biri olan tele çalışma; çalışanlara en verimli oldukları zamanı seçebilme, iş ve aile yükümlülüklerini dengeleme ve çocukların günlük programına uyum sağlayarak çalışabilme imkânı verebilmektedir. Tele çalışma gibi ev eksensiz çalışmalar da

iş ve aile yükümlülüklerinin bir arada yerine getirilmesine olanak tanımaktadır (Baybora, 2014: 97).

Aile dostu iş hukuku uygulamaları çerçevesinde en çok karşılaşılan esnek çalışma şekli kısmi süreli çalışmadır. Bu tür çalışma kadınlar arasında oldukça yaygındır. Ülkeler arasındaki kadın istihdamının dağılımını uygulanan iş ve aile politikaları etkilemektedir. Aile politikaları gündüz bakım hizmetleri, ücretli ebeveyn izinleri, yaşlılara yönelik evde bakım hizmetleriyle desteklendiğinde hem kadın hem erkek işgücü piyasası içinde daha kolay yer almakta ve aile çift gelir kazanabilmektedir. Aksi durumda, ailenin ücretli istihdamı tek bir eş tarafından gerçekleştirilmekte, diğer eş ev işleriyle, çocuk veya yaşlı bakımıyla uğraşmak zorunda kalmaktadır (Drange ve Egeland, 2014: 59).

İngiltere'de 2003 yılında esnek çalışma talep hakkına ilişkin düzenlemeyle babalardan ziyade annelerin esnek çalışma hakkının hukuki temele oturtulması amaçlanmıştır. 2006 tarihli İş ve Aileler Kanunu (The Work and Families Act) ile esnek çalışmayı talep hakkı yetişkinlerin bakımını da kapsayacak şekilde genişletilmiş; 2014 yılında yürürlüğe giren Esnek Çalışma Düzenlemeleri (The Flexible Working Regulations) ile de tüm çalışanlar esnek çalışma talebinde bulunma hakkını elde etmiştir. Çalışanın esnek çalışma talebinde bulunabilmesi için başvuru yaptığı tarih itibariyle en az yirmialtı haftadır sürekli olarak çalışıyor olması, herhangi bir oniki aylık dönem içerisinde sadece bir defa yazılı olarak talepte bulunması gerekir (Baybora, 2014: 99-100). Uygulamayla, altı yaşın altında çocuğu veya onsekiz yaşın altında engelli çocuğu bulunan ebeveynler için çalışma saatleri esnekleştirilmiştir. Bu esneklik düzenlemeleri; çalışma saatlerinde, çalışma saatlerinin planlanmasında veya çalışma yerinin değiştirilmesinde kullanılabilir. Ayrıca bu uygulama 2007 yılından itibaren yetişkinlerin bakımı için de uygulanmaktadır (Dulk, 2011: 304).

Almanya'da çalışanlar, çocuğun doğumundan sonra, üç yıla kadar çalışma sürelerini azaltma ve sonrasında tekrar tam zamanlı çalışmaya dönme hakkına sahiptirler. Üç yıla kadar ebeveyn izni alma hakkını kullanan anne ve babalar, çocuk bakımı için çalışmalarını yarıda kesebilir veya haftada onbeş ile otuz saat arasında yarı zamanlı çalışmaya geçebilirler (Peus, 2006). *İspanya*'da kadınların 2002 yılından beri, altı yaşın altındaki çocuklarının bakımı için çalışma saatlerini azaltma talebinde bulunma hakları olmakla birlikte, işverenler uygun işlerin bulunmaması halinde bu talebi reddedebilmektedirler. *Fransa*'da normal haftalık çalışma süresi otuz beş saattir ve kadınların çalışma sürelerini azaltma talebinde bulunması ancak sözleşmede kalıcı bir değişiklik yapılmıyorsa mümkündür (Silim ve Stirling, 2014: 8).

İskandinav ülkelerinde kadınların yarı zamanlı çalışmalarında ailelerinin ve özellikle de çocuklarının istekleri dikkate alınmaktadır. Bu ülkelerde, kadınların yaklaşık %20-25'inin yarı zamanlı çalışmalarının sebebi aileleridir (Drange ve Egeland, 2014: 51). İsveç'te anne ve babalar çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar normal çalışma saatlerini %25'e kadar azaltma hakkına sahiptirler³. Ayrıca, İsveç'te çalışanların, arkadaşlarıyla zaman geçirmek ve dinlenmek için haftalık çalışma saatlerini altı ila sekiz saat arasında azaltılmasını (tüm ücretleri ödenerek) talep etme hakları da bulunmaktadır⁴. *Japonya*'da çocuk bakım izni kullanmayan ve bir yaşın altında çocukları bulunan çalışanların işverenlerce çalışma saatleri kısaltılmakta veya esnek çalışma saatleri uygulanmaktadır (Morozumi, 2005-2006: 522).

1.2.2 İzin Süreleri

Aile dostu iş hukuku uygulamalarında izin sistemi, farklı koşullarda ailelerin çocukları ile evlerinde kalma fırsatı sunan bir sistem anlamına gelir. Çocuk bakım izinleri ve ebeveyn izinleri çocuğun bakımına katılan her iki ebeveyne de verilir. Aile dostu iş hukuku uygulamalarının en önemli kısmını oluşturan aile izinlerinin temel özelliği, çalışanların isteğine bırakılmış olmasıdır. Çalışanların izin haklarına ilişkin düzenlemeler ülkeden ülkeye değişmekle birlikte bu izinler gebelik süresinden başlayarak doğum öncesi ve doğum sonrasını, hatta çocuğun yetiştirilmesi dönemini de kapsamaktadır. Bu kapsamda çalışanlara tanınan izin hakları; analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni olarak üçe ayrılmaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 734; Aydın, 2011: 377). Ayrıca, bazı ülkelerde çalışanların çocukları ve bakıma muhtaç yakınları için bakım iznine yönelik düzenlemeler de bulunmaktadır. Analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni süresince taraflara belirlenen düzeyde ödemeler de yapılmaktadır⁵. Avrupa ülkelerinin hemen hemen tümünde analık izni süresince ücret ödenmekte ancak ödenecek olan ücretin koşulları ve süresi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Babalık iznine ve ebeveyn iznine ilişkin koşullarda ve yararlanma düzeylerinde de yine ülkeler arasında farklılıklara rastlanmaktadır.

1.2.2.1. Analık İzni

Çalışma hayatında kadın çalışanlar, hamilelik ve analık dönemlerinde, içinde buldukları durumdan olumsuz yönde etkilenebilmektedirler. Uluslararası

3 <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/> (Erişim Tarihi: 25.03.2017).

4 <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/e-facts/e-fact-57-family-issues-work-life-balance/view> (Erişim Tarihi: 03.04.2017).

5 http://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_10/spl_78/pdfs/41.pdf (Erişim Tarihi: 25.02.2017).

ve ulusal mevzuatlarda bu husus göz önünde bulundurularak, kadın çalışanların hamilelik ve analık dönemlerinde korunmalarına yönelik özel koruyucu düzenlemeler getirilmiştir. Avrupa Birliği düzeyinde kadın işçilerin bu dönemlerinde özel olarak korunmalarını sağlamak amacıyla Avrupa Birliğinin 92/85/EEC sayılı Hamile Çalışanlar Direktifi (Pregnant Workers Directive–PWD) kabul edilmiştir. Direktifte; hamilelik döneminde doktor kontrolleri için işveren tarafından izin kullandırılması, hamile kadın işçilerin işlerinin değiştirilmesi, doğum izni ve fesih yasağı gibi hallere ilişkin genel hükümler yer almaktadır. Direktifin 2. maddesine göre “*hamile çalışan*” kendi durumunu ulusal kanun ve/veya uygulamalara göre işverenine haber veren çalışanı; “*loğusa çalışan*” ulusal kanun ve/veya uygulamalara göre loğusa sayılan ve bu kanun ve/veya uygulamalara göre içinde bulunduğu durumundan işverenini haberdar eden çalışanı; “*emzikli çalışan*” ise yine ulusal kanun ve/veya uygulamalara göre emzikli kadın sayılan ve bu kanun ve/veya uygulamalara göre bulunduğu durumdan işverenini haberdar eden çalışanı ifade etmektedir⁶. Bu duruma göre, hamilelik dönemi kadın işçinin hamilelik durumunun tespitinden itibaren çocuğun doğum anına kadar geçen süredir. Analık dönemi de çocuğun doğumundan başlayarak kadının loğusalık ve emzirme dönemleriyle birlikte çocuğun büyütülmesi ve bakımı için geçen sürelerdir (Urhanoglu Cengiz, 2009: 21, 24). Kanımızca, analık döneminin kapsamına hamilelik döneminin de dahil edilmesi gerekir. Kaldı ki, analık izni açısından da hem hamilelik döneminde hem de çocuğun doğumundan sonra annenin yasal izin hakkı bulunmakta, bu kapsamda analık dönemi hamilelik, çocuğun doğumu ve sonrasında ifade etmelidir.

Analık döneminde kadının korunması, kadınların ve ailelerinin haklarını, sağlığını ve ekonomik güvenliğini sağlama yönündeki çabaların merkezinde yer almaktadır. Analığın korunmasında; annenin ve yeni doğmuş bebeğin sağlığının korunması ve iş güvencesinin sağlanması (işten çıkarılmaya ve ayrımcılığa karşı korunma, doğumdan sonra yeniden işe başlama ve analık sırasında ücret ve diğer yan ödemelerin devam ettirilmesi) gibi iki amaç gözetilmektedir⁷.

92/85/EEC sayılı Hamile Çalışanlar Direktifinde analık izni süresi en az on-dört hafta olarak belirlenmiş ve bu sürenin en az iki haftasının doğumdan önce

6 https://www.csgb.gov.tr/media/2079/calismamevzuat%C4%B1_abd.pdf (Erişim Tarihi: 31.07.2017).

7 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf (Erişim Tarihi: 25.04.2017).

kullanılması zorunlu tutulmuştur⁸. Bu süre; İspanya ve *Fransa*'da⁹ onaltı hafta, *Danimarka*'da onsekiz hafta ve *Birleşik Krallık*'ta yirmialtı haftadır (Aybars, 2007: 585). Ayrıca *Birleşik Krallık*'ta en az yirmialtı hafta mevcut işverenin yanında çalışan kadın işçilere yirmialtı hafta daha analık izni verilerek, toplam analık izni süresi elli iki haftaya çıkarılmaktadır. *Hollanda*'da ise analık izni süresi onaltı haftadır ve tüm süre için ücret ödenmektedir (Dulk vd., 2011: 304).

Analık izni süresince ödenen ücretler ise yine ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Analık izin ücreti; *Danimarka*'da saatlik kazanca, *Fransa*'da kazancın %84'üne, İspanya'da tavan kazancın %100'üne dayanmaktadır (Aybars, 2007: 585). *Birleşik Krallık*'ta ise altı hafta için ortalama aylık kazancın %90'ına ve sonraki yirmi hafta için de haftalık yüz sterlin veya haftalık ücretin %90'ına dayanmakta; kalan dönem için ise ödeme yapılmamaktadır (Dulk vd., 2011: 304). *Finlandiya*'da kadınlar, hamileliğin en az yüz elli dört gün sürmesi ve hamileliğin dördüncü ayı bitmeden önce sağlık muayenesinden geçilmesi şartıyla analık ödeneğine hak kazanırlar. Analık ödeneğinin, bir bebeğin ihtiyaç duyabileceği ürünleri kapsayan bir paket veya nakit para yardımı olarak alınabileceği *Finlandiya*'da analık izni süresi yüz beş gündür (Drange ve Egeland, 2014: 62). Analık yardımı, doğumdan önceki otuz ile elli işgünü ve doğumdan sonraki ilk yüz elli işgünü için ödenmektedir (Hasbi vd., 2012: 94). *Norveç*'te analık izni süresi onüç haftadır ve bu süre için ücret ödenir¹⁰.

Almanya'da 1985 yılında yapılan bir değişiklikle analık izni ebeveyn izni haline dönüştürülmüştür (Schmidt, 2005-2006: 464). Analık döneminde, iş sözleşmesiyle çalışan hastalık sigortası üyesi kadınlar analık yardımından son üç aydaki ortalama net kazançlarının tamamı tutarında bir meblağı, doğumdan önce altı hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere almaktadırlar. Sigortalının, net kazancının analık yardımından yüksek olması halinde aradaki fark işverence ödenmektedir. *Belçika*'da analık izni beklenen doğum tarihinin altı hafta öncesinden başlamakta (doğumdan önceki hafta zorunlu, diğer haftalar isteğe bağlı) ve doğumdan sonraki dokuz haftayı kapsamaktadır. Bu sürenin ilk otuz günü için ücretin %82'si, diğer günler için ücretin %75'i nakit yardım olarak ödenmektedir (Hasbi vd., 2012: 49, 61).

8 <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/10> (Erişim Tarihi: 28.07.2017).

9 Fransa'da ilk ve ikinci çocuk için 16 hafta analık izni süresi, üçüncü ve sonraki çocuklar için analık izin süresi ise 24 haftadır. https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf (Erişim Tarihi: 10.04.2017).

10 https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf (Erişim Tarihi: 10.04.2017).

Japonya'da analık izni süresi ondört haftadır ve bunun altı haftasının doğumdan sonra kullanılması zorunludur. Analık izni süresince ücret ödenmemesine rağmen, sağlık sigortası sisteminden ücretin %60'ı ödenmektedir (Morozumi, 2005-2006: 519). *Avusturalya*'da ve *Birleşik Devletler*'de analık iznine ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamakta, *Avusturya*'da onaltı hafta, *Şili*'de onsekiz hafta, *Hrvatistan*'da otuz hafta, *Macaristan*'da yirmidört hafta, *İtalya*'da beş ay, *Meksika*'da oniki hafta, *Polonya*'da yirmialtı hafta, *İrlanda*'da kırkiki hafta, *Yeni Zelanda*'da onaltı hafta ve *İsrail*'de yirmialtı hafta analık izni verilmektedir¹¹.

1.2.2.2. Babalık İzni

Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin aile dostu iş hukukuna yansımalarından biri de çocuğun doğumu halinde babaya verilen babalık iznidir. En genel tanımıyla babalık izni; eşinin doğum yapmasından sonra ulusal mevzuatta yer alan hükümler çerçevesinde babaya belli sürelerle ücretli veya ücretsiz olarak verilen iznidir. Babalık izninin temelinde anne ile babanın çocuğun bakımında ve yetiştirilmesindeki sorumlulukları paylaşması düşüncesi yatmaktadır.

Babalık izni, babalara çocuklarına bakabilmelerine ve yeni anne olan eşlerine fiziksel ve duygusal anlamda destek olabilmelerine fırsat vermektedir. Babalık izni hükümlerinin yaygınlaşması, babalıkla ilgili anlayışların değişip geliştiğini göstermektedir. Bu durum, çocuğun yetiştirilmesiyle, bakım ve ücretsiz çalışmaya ilişkin cinsiyet dengeli yaklaşımların da bir göstergesi olarak kabul edilmektedir¹². Babalık izninden yararlanma koşulları, babalık izni süresi ve izin süresince ödenecek ücretlere ilişkin düzenlemeler ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte babalık izni hakkını tanıyan ülke sayısı oldukça sınırlıdır.

Finlandiya'da aile dostu iş hukuku politikaları kapsamında, ebeveynlerin çocuk yetiştirmek için maddi ve psikolojik tüm desteklere sahip olmasını sağlamak ve çocuklara güvenli bir ortam yaratmak düşüncesiyle, kadınların işgücü piyasasına katılımını destekleyici birçok aile reformu uygulamaya konulmuştur. Uygulanan aile politikaları; ailelerin çocuklarıyla daha çok zaman geçirmesine imkân sağlamak, ebeveynlerin çalışma yaşamını kolaylaştırmak ve babalık izni sayesinde babaların sistemden daha fazla yararlanmasını sağ-

11 Yeni Zelanda dışındaki ülkelerde analık izni süresince ödeme yapılmaktadır. Detaylı bilgi için bkz. https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf (Erişim Tarihi: 10.04.2017).

12 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf (Erişim Tarihi: 25.04.2017).

lamak üzere şekillendirilmiştir. *Finlandiya*'da babalık izni süresi elli dört gündür; 2013 yılındaki değişikliklerle, bu sürenin onsekiz günü annenin de izin- de olduğu sürede kullanılabilirken, otuz altı günü annenin izin kullanmadığı dönemde kullanılmalıdır¹³. Baba, izni çocuk iki yaşına gelmeden kullanmak zorundadır (Drange ve Egeland, 2014: 62-63). *Birleşik Krallık*'ta babalık izin süresi iki haftadır ve bu sürede sabit tutarda bir ödeme de yapılır. *Hollanda*'da babalık izninin iki gün ücretli, üç gün ise ücretsiz olarak kullanılabilmesi mümkündür¹⁴. Babalık izni süresi *Avusturalya*'da iki gün, *Belçika*'da iki hafta (on işgünü), *Şili*'de bir hafta (beş işgünü), *İtalya*'da bir gün, *Kore*'de bir hafta (beş işgünü), *Litvanya*'da dört hafta, *Meksika*'da bir hafta (beş işgünü), *Yeni Zelanda*'da mevcut işverenle çalışılan süreye göre değişmekle birlikte bir veya iki hafta, *Norveç* ve *Polonya*'da iki hafta, *Slovenya*'da onüç hafta, *İsveç*'te on gün ve *İspanya*'da da onbeş gündür¹⁵. *Norveç*'te ise doğumdan sonra iki haftadır ve ücretsizdir (Brandth ve Kvande, 2016: 258).

Danimarka'da ailelere hamilelik, analık ve evlat edinme hallerinde nakit yardımlar yapılmakta ve ebeveynler elli iki hafta boyunca bu aile yardımlarından yararlanmaktadır. İlk ondört hafta süresince normal şartlar altında bu izinden anne yararlanabilir. Ancak bu süre boyunca babalar da günlük nakit yardımlarıyla iki hafta boyunca babalık izni kullanabilirler. Kalan otuz iki haftalık izni nasıl kullanacaklarına ebeveynler kendileri karar verir ve ücretsiz olarak ek otuz iki hafta daha kullanabilirler. *Danimarka*'daki izin sürelerinin elli iki haftası ücretli ve otuz iki haftası ücretsizdir veya altmış ile altmış altı hafta arası azaltılmış bir ücrete hak kazanılarak bu süre daha da uzatılabilmektedir (Drange ve Egeland, 2014: 60).

1.2.2.3. Ebeveyn İzni

Aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında değerlendirilen aile izin sistemi ebeveynlere farklı koşullar altında çocuklarıyla birlikte evde kalma fırsatı sunmak üzere tasarlanmıştır. Ebeveyn izinleri ya da çocuk bakım izinleri, annenin veya babanın çocukla birlikte evde kalmasını sağlayarak her iki ebeveynin de çocuk bakımına katılmasında eşit fırsatlar sunar. Bu kapsamda

13 http://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_10/spl_78/pdfs/41.pdf (Erişim Tarihi: 10.04.2017).

14 <https://nltimes.nl/2017/04/11/dutch-dads-deserve-three-months-paid-paternity-leave-organizations> (Erişim Tarihi: 10.09.2017). Ayrıca *Hollanda*'da babaların, çocuklarının doğumundan sonra onlarla daha çok zaman geçirmelerini sağlamak için babalık izni süresinin üç aya çıkarılmasına çalışılmaktadır.

15 https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf (Erişim Tarihi: 10.04.2017).

çoğunlukla anne veya babanın hamilelik, doğum ve analık izni ile babalık izni sonrasında ebeveyn izni kullanma hakkı bulunmakta ve bu dönemde ödeme de yapılmaktadır¹⁶.

Ebeveyn iznine ilişkin düzenlemeler için ortak ve benzer koşullar bulunmamakla birlikte, Avrupa Birliği üye ülke mevzuatlarında bu konuya ilişkin benzer bazı düzenlemelere rastlanmaktadır. Avrupa Birliği düzeyinde hem kadınlar hem de erkekler için ebeveyn izni süresi Avrupa Birliğinin 2010/18/EU sayılı Ebeveyn İzni Direktifinde (Parental Leave Directive–PLD) en az dört ay olmak üzere düzenlenmiştir¹⁷.

Almanya'da 1985 yılında analık izninden ebeveyn iznine dönüştürülen düzenlemeye göre ebeveyn izni süresi çocuk üç yaşına gelinceye kadar kullanılmaktadır. Bu iznin ilk iki yılının çocuğun doğumundan veya evlat edinilmesinden hemen sonra kullanılması gerekirken, kalan süre çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar herhangi bir zamanda kullanılabilir (Ray, 2008: 14; Peus, 2006) ve hatta süre daha da uzatılabilmektedir (Schmidt, 2005-2006: 465). Ebeveyn izni süresince her aile oniki aylık normal ücretlerinin %67'sini alırlar (Ray, 2008: 14). *Almanya*'da ayrıca doğumdan sonra çocuklarına kendileri bakmak isteyen ve bu nedenle çalışmayan veya tam zamanlı olarak çalışmayan ebeveynlere belli koşulların sağlanması halinde devlet tarafından ebeveyn parası adı altında aylık ödemeler yapılmaktadır (Erkul, 2012: 67).

Avusturya'da ebeveyn izni çocuk iki yaşına gelinceye kadar verilmekte ve ebeveynlerin her ikisinin de çocuğun bakımını paylaşmaları halinde bir yıla kadar sabit bir ödeme yapılmaktadır. *Belçika*'da çocuk dört yaşına gelinceye kadar her ebeveynin dört ay ebeveyn izni kullanma hakkı vardır (her ebeveyn bu süreyi altı aylık yarı zamanlı çalışmayla da kullanabilir) ve herhangi bir teste tabi olmadan sabit bir ödeme yapılmaktadır. *Kıbrıs*'ta doğum izninin bitmesinden sonra her ebeveyn onsekiz hafta izin kullanabilir ve bu izin dönemi ücretsizdir. *Çek Cumhuriyeti'nde* (Çekya'da) çocuk dört yaşına gelinceye kadar en fazla üç yıl süreyle anne ve baba ebeveyn izni kullanabilir ve bu dönemde sabit tutarlı bir ödeme yapılır. *Danimarka*'da her ebeveyne otuz iki haftaya kadar izin verilir ve bu dönemde, alınan ücret üzerinden orantılı bir ödeme yapılır. İzin, çocuk dokuz yaşına gelinceye kadar parça parça da kullanılabilir (Riedmann vd., 2006: 67-69). *Birleşik Krallık*'ta ise ebeveyn izni süresi

16 http://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_10/spl_78/pdfs/41.pdf (Erişim Tarihi: 10.04.2017).

17 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3Aem0031> (Erişim Tarihi: 28.07.2017).

onsekiz haftadır ve ücretsizdir. *Belçika*'da her çocuk için dört ay, *Şili*'de altı haftasının sadece anne tarafından kullanılması zorunlu olmakla birlikte oniki hafta, *İtalya*'da çocuk oniki yaşına gelinceye kadar altı ay, *Kore*'de çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar oniki ay, *Polonya*'da yirmialtı hafta ve *Avusturalya*'da da elli iki hafta ebeveyn izni hakkı bulunmaktadır¹⁸. *Hollanda*'da ebeveyn izni süresi onüç haftadır ancak 2009 yılından sonra bu süreyi yirmialtı haftaya kadar uzatma hakkı verilmiştir. Ayrıca ebeveynler izin yerine altı ay boyunca yarı zamanlı çalışma hakkına da sahiptirler. Ebeveyn izni süresinin ilk onüç haftası için kamu sektöründe çalışılıyorsa ücretin %70'i ödenir ve özel sektörde çalışılıyorsa da herhangi bir ödeme yapılmaz (Dulk, 2011: 304; Ray, 2008: 21).

Japonya'da çocuk bir yaşına gelinceye kadar her ebeveynin izin kullanma hakkı bulunmaktadır ve bu bireysel bir haktır. Aynı zamanda her iki ebeveynin de doğum izniyle birlikte oniki ay izin hakları olmasına rağmen, iznin bir kısmının kullanılması halinde bu sürenin çocuk ondört aylık oluncaya kadar uzatılmasına da imkan tanınmaktadır (Nakazato ve Nishimura, 2016: 203). *Yunanistan*'da çocuk üçbuçuk yaşına gelinceye kadar ebeveyn izni kullanılabilir (kamu sektöründe çalışanlar için ebeveyn izin süresi daha uzundur) ve her ebeveyn için maksimum üçbuçuk ay boyunca ücret ödenmez. *İspanya*'da analık izninden sonra çocuk üç yaşına gelinceye kadar en fazla bir yıl ücretsiz olarak ebeveyn izni kullanılabilir. Ebeveynler bu süreden sonra eski işine veya benzer bir işe dönme hakkına sahiptirler. Ancak doğumdan sonra iznin üç yıla kadar uzatılması durumunda, ikinci ve üçüncü yıllarda tekrar eski işine dönme hakkı, işyerinde boş bir pozisyonun bulunması halinde uygulanır (Riedmann vd., 2006: 67-69). *İrlanda*'da çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar her ebeveynin onsekiz hafta ücretsiz ebeveyn izni kullanma hakkı vardır ve her iki ebeveynin de aynı anda izin kullanabilmesi mümkündür (Daly, 2016: 180).

İsveç'te ebeveynlerin doğum veya evlat edinme hallerinde dört yüz seksen gün ebeveyn izni kullanma hakları vardır. Bu süre uluslararası standartlardaki en uzun süredir ve aile dostu uygulamalar içinde en bilinenidir. Sürenin üç yüz doksan günü için ebeveynler ücretlerinin %80'ini, doksan gün için de sabit bir ücret alırlar. Ebeveyn izni çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar alınabilir. Her çocuk için ebeveynlerin izin hakkı bulunmaktadır ve ebeveynler birkaç çocuk için izin sürelerini birleştirerek de kullanabilirler¹⁹. *Norveç*'te ebeveyn izni süresi ailelerin tercihlerine göre değişebilmektedir. Eğer ebeveyn izni olarak

18 https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf (Erişim Tarihi: 10.04.2017).

19 <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/> (Erişim Tarihi: 25.03.2017).

kırk altı hafta kullanılırsa ücretlerinin %100'nü; elli altı hafta kullanılırsa da ücretlerinin %80'ini alma hakkına sahiptirler. Ancak doğumdan önce annenin üç hafta daha izin kullanarak bu süreleri kırk dokuz veya elli dokuz haftaya çıkarması da mümkündür. Ebeveynler çocuk üç yaşına gelinceye kadar bu izni kullanabilirler²⁰. *Finlandiya*'da yüz beş günlük doğum izninden sonra ebeveyn izni verilir ve izin süresi yüz elli sekiz işgünüdür, ancak çoğul gebeliklerde her fazla çocuk için bu süreye altmış gün eklenir. Ebeveyn iznini babanın kullanması halinde izin süresine oniki gün daha eklenir. *Finlandiya*'da ebeveynler yedi yaşın altında bir çocuk evlat edinmişlerse de ebeveyn izni kullanma hakkı kazanırlar (Aydın, 2011: 378).

1.2.2.4. Bakım İzni

Bakım izni, çocuğun veya bakıma muhtaç diğer aile yakının evde bakımının üstlenilmesini gerçekleştirmek amacıyla uygulanan izindir. Bu izin kapsamına bazı ülkelerde geniş anlamda aile fertleri girerken, bazılarında sadece çocuk bakımı girmektedir.

Yaşlılığı, hastalığı veya engeli sebebiyle bakıma muhtaç olanların korunması, çalışma hayatının ve dolayısıyla da sosyal güvenlik sistemlerinin en önemli konularından biridir. Günümüzde, devletler bakıma muhtaç olanların korunması için çoğu ülkedeki gibi sosyal yardım ve hizmetler kapsamında ya da Almanya, Japonya ve Güney Kore gibi ülkelerde olduğu gibi sosyal sigorta kapsamında gerekli tedbirleri almaktadırlar. Bakıma muhtaçlık ile aile hayatı arasındaki ilişki göz önünde tutulduğunda öncelikle bakımın ev ortamında ve mümkün olduğunca aile fertlerince yerine getirilmesi hedeflenmekte, bu amacı destekleyici tedbirler alınmaktadır (Kabakçı, 2012: 57).

Almanya'da 2008 yılında kabul edilen Bakım İzni Kanunu ile çalışanlara ev ortamında bakıma muhtaç yakınlarına bakabilmeleri ve iş ile aile tarafından bakımı bağdaştırıcı imkanlar sağlanması amaçlanmıştır. Kanunda, çalışanlara acil ve zorunlu hallerde on işgününe kadar önceden izin almaksızın çalışmama hakkı verilmekte ve bu hakkın kullanımı Feshe Karşı Korunma Kanunu dışında özel olarak iş güvencesi kapsamına alınmaktadır. Ayrıca Kanun kapsamında bakıma muhtaç yakını bulunan kişiye altı aya kadar ücretsiz izin hakkı verilmekte ve bu sürede iş sözleşmesi askıda kalabilmekte veya işverenin kabulü ile haftalık çalışma süresi önemli ölçüde azaltılabilmektedir (Kabakçı, 2012: 64, 73).

20 https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf (Erişim Tarihi: 10.04.2017).

Finlandiya'da çocuk üç yaşına gelene kadar kullanılmak, işverene iki ay öncesinden bildirilmek, en çok iki defa birer aylık süreleri aşmamak ve her iki ebeveynin de aynı anda kullanmaması koşuluyla çocuk bakım izni verilmektedir. Aynı zamanda on yaşından küçük çocuğu hasta olan ebeveynlere dörder gün, ani hastalık durumlarında ise ailevi sebeplerle mazeret izni kullanma hakkı tanınmaktadır. Bu izinler sebebiyle geçici olarak işten ayrılmak fesih sebebi kabul edilememekte, fesihler doğrudan geçersiz sayılmakta ve tüm izinlerin sonunda işçi eski işine veya eski işine benzer bir işe alınmak zorundadır. Doğrudan bakım izni kapsamında değerlendirilmese de aile dostu iş hukuku uygulamaları arasında değerlendirilmesi gereken bir diğer uygulama da çocuk bakım hizmetinin verilmesidir. Bu uygulamada, okul çağına altındaki çocuğu bulunan anne ve babalar maddi durumları ve yaptıkları işleri dikkate alınmaksızın, çocuklarını gündüz bakım evlerine bırakabilmektedirler. Yerel makamlar (belediyeler) talep başvurusundan sonraki iki gün içerisinde yer ayarlamak ve anne ve babanın çalışma dönemlerinin değişmesi halinde ise akşam, gece veya hafta sonu da bakım hizmeti sağlamak zorundadırlar. Bu hizmetin karşılığı ailenin gelirine göre değişmekle birlikte, çok düşük gelire sahip aileler için ücretsizdir. Ayrıca, bu kapsamda çocuk okula başlamadan önce bir yıl ücretsiz okul öncesi eğitim de sağlanmaktadır (Drange ve Egeland, 2014: 62-63; Aydın, 2011: 378). *Fransa*'da da üç-altı yaş arası hemen hemen tüm çocukların ve iki yaşın altındaki çocukların önemli bir kısmının doğrudan devlet kreşlerine yönlendirilmesi sağlanmaktadır (Crompton ve Lyonette, 2005: 383). *Norveç*'te ücretli ebeveyn izninden sonra her ebeveynin bir yıl ücretsiz evde çocuk bakım izni hakkı bulunmaktadır (Brandth ve Kvande, 2016: 260).

2. TÜRKİYE'DE AİLE DOSTU İŞ HUKUKU UYGULAMALARI

Özellikle çocukların bakımı kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkileyen faktörlerden biridir. Bu bakımdan kadın istihdamının artışı sağlamak ve iş ile aile yaşamını uyumlaştırmak açısından yasal düzenlemelerin önemini yukarıda belirtmiştik (Süral, 2016: 142). Türkiye'de, aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında değerlendirilebilecek düzenlemeler bakımından son yıllarda olumlu gelişmeler yaşanmaktadır. İzinler ve çalışma süreleri yönünden 4857 sayılı İş Kanunu, ödemeler ve sosyal sigorta hakları bakımından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan analık haline ilişkin düzenlemelere ek olarak, özellikle 29.01.2016 tarihinde kabul edilen 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun²¹'la getirilen yenilikler analık ve ebeveynlik haline ilişkin haklarda yeni kazanımlara imkân tanımıştır.

21 R.G.T., 10.02.2016, S. 29620.

Türk hukukunda aile dostu iş hukuku uygulamalarının anayasal temelini Anayasa'nın 41. maddesi oluşturmaktadır. Bu maddeye göre; *“Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulamasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar. Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir.”* (m. 41). Bu madde ile açıkça ifade edilmese de mevzuatta yer alacak aile dostu düzenlemeler anayasal olarak da tanınmakta, hatta teşvik edilmektedir (Aydın, 2011: 388). Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen *“(Ek fıkra:7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.”* hükmüne Anayasa'da 2010 yılında yapılan değişiklikle birlikte *“(Ek cümle: 7/5/2010-5982-1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”* hükmü eklenmiştir. Bahsi geçen bu hüküm, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduklarını tekrar vurgulayarak, kadınlar lehine yapılacak pozitif ayrımcı düzenlemelerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağını belirtmiştir.

Türkiye'de aile dostu iş hukuku kapsamında değerlendirilecek uygulamalar; doğum (analık) izni, doğum izni sonrası ücretsiz izin, doğum izni sonrası yarım çalışma ve yarım çalışma ödeneği, kısmi süreli çalışma, doğum yardımı, mazeret izni ile diğer uygulamalar şeklinde sıralanabilir. Bahsi geçen bu uygulamalar genellikle kadın işçilere yönelik olmakla birlikte aile hayatını koruyucu ve düzenleyici hükümlerdir. Erkek çalışanlara ilişkin düzenlemeler; eşinin doğum yapması halinde mazeret izni kullanma ve kısmi süreli çalışma hakkıdır. Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda memur babalar için babalık iznine ilişkin hüküm bulunmaktadır. Diğer ülkelerdeki uygulamalarla karşılaştırıldığında kadınlar açısından benzer uygulamaların yer aldığı ulusal mevzuatta, erkekler açısından diğer ülkelerin gerisinde kaldığını ifade etmek mümkündür.

2.1. Analık (Doğum) İzni

Doğum öncesi, doğum ve doğum sonrası bazı gider artışları ortaya çıkmakta, aynı zamanda gelir kayıplarıyla da karşılaşmaktadır (Güzel, Okur ve Canıklıoğlu, 2016: 424; Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 433). Bazı gelir kayıpları ile gider artışlarının telafisine ilişkin düzenlemeler 5510 sayılı Kanunun analık sigortası hükümleri altında düzenlenmiş ve aile dostu iş hukuku uygulamalarının temelini oluşturmuştur. 4857 sayılı Kanunda ise analık döneminde çalışma ve izin sürelerine ilişkin düzenlemeler yer almıştır. 5510 sayılı Kanunun analık sigortası hükümlerinin kapsamına işçiler ve bağımsız çalışanlar alınırken;

kamu görevlileri için 657 sayılı Kanun'da yer alan hükümlerle analık riskine karşı koruma sağlanmıştır (Sözer, 2015: 323).

5510 sayılı Kanununun 15/2 maddesine göre “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik hali analık hali olarak kabul edilir.”. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te²² analık izni ise; “kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen izin” şeklinde tanımlanmıştır (m.4/a). İş Kanunu'nun 74. maddesine göre analık izni süresi doğumdan önce sekiz (çoğul gebeliklerde on hafta) doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftadır. Doğumdan önceki sürede kadın işçinin sağlık durumunun uygun olması ve doktorun onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilmesi ve kullanılmayan sürenin de doğumdan sonraki sekiz haftaya eklemesi mümkündür.

Kanuna 2011 yılında eklenen hükümlerle²³ kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı sürelerin doğum sonrasında kullanılabilmesi mümkün olmuştur. Ayrıca, Kanuna 2016 yılında 6663 sayılı Kanunla eklenen hükümlerle doğumda veya doğumdan sonra annenin ölümü halinde, kadın işçi tarafından doğumdan sonra kullanılmayan sürelerin babaya kullanılması sağlanmıştır (İK. m.74/1). 2016 yılında yapılan değişiklikle, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık analık izni kullanma hakkı da tanınmıştır (İK m. 74/2)²⁴. Evlat edinme durumuna ilişkin benzer düzenleme Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 5/5. maddesinde yer almaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki; sürelerin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce veya sonra hekim raporu ile artırılabilmesi de mümkündür.

Analık döneminde çalışmayan/çalışmayan işçisi için işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamakta, 5510 sayılı Kanun kapsamında analık halin-

22 R.G.T., 08.11.2017. S. 29882.

23 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, R. G.T., 25.02.2011, S. 27857 (Mükerrer).

24 Aynı hükümler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104/A maddesinde de yer almaktadır.

de çalışmayan kadın sigortalıya uğradığı gelir kaybını telafi etmek amacıyla geçici işgöremezlik ödeneği verilmektedir. Geçici işgöremezlik ödeneğinden sadece kadın sigortalı yararlanmakta, bu ödenek doğumdan önce sekiz (çoğul gebelikte on) ve doğumdan sonra sekiz haftalık süreyi kapsamaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 437-438; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016: 429). Geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanma koşulları; sigortalı olma, analığın tıbben tespit edilmiş olması, prim ödeme koşulunun yerine getirilmiş olması ve Kuruma başvurmadır (Sözer, 2015: 234; Alper, 2015: 243-244). Geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanmanın koşulları; sigortalı kadın için doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta priminin bildirilmiş olması, bağımsız kadın çalışan için ise bu koşulunun yanında Kuruma herhangi bir prim borcunun bulunmamasıdır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016: 428; Alper, 2015: 243). Ödenek tutarı; kadın sigortalının günlük kazancının yatarak tedavilerde yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir (SSGSSK m.18/6). 657 sayılı Kanuna tabi kadın doğum yaptığında gelir kaybına uğramadığı için kendisine ayrıca bir ödeme yapılmaz.

Aile dostu uygulamalar kapsamında nitelendirilebilecek diğer bir uygulama da emzirme ödeneği verilmesidir. Kadın sigortalıya 5510 sayılı Kanuna göre özel sektörde çalışması halinde emzirme ödeneği, kamu kurumunda çalışması halinde doğum yardımı ödenmektedir (Sözer, 2015: 237). Emzirme ödeneği; *“analık sigortası kapsamında sigortalı olan kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması sebebiyle sigortalı erkeğe, Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalılardan, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakanlık tarafından onaylanan tarife üzerinden verilir.”* (SSGSSK m.16/3). Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması sebebiyle sigortalı olan erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az yüz yirmi gün kısa vadeli sigorta priminin bildirilmiş (bağımsız çalışanlar için tüm prim borçlarının ödenmiş) olması gerekir (Alper, 2015: 258). Sigortalılığı sona erenlerin ise bu tarihten itibaren üç yüz gün içinde çocuklarının doğması ve sigortalı kadın veya eşi için doğum tarihinden önceki onbeş ay içinde en az yüz yirmi gün prim ödenmiş olması gerekir (SSGSSK m.16/son). Emzirme ödeneği belirtilen koşulların sağlanması halinde çocuğun doğumundan sonra bir defaya özgü olmak üzere ödenir. Diğer ülkelerde de örneklerine²⁵ rastlanan bu uygulama, yeterince destekleyici olmasa da Türkiye açısından aile dostu uygulamalar kapsamında değerlendirilebilecek olumlu bir düzenlemedir.

25 Diğer ülkelerde genellikle doğum yardımı ya da çocuk yardımı olarak adlandırılmaktadır. Ülke örnekleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Bradshaw ve Finch, 2002.

2.2. Analık (Doğum) Sebebiyle Ücretsiz İzin

Doğum izninin sona ermesiyle birlikte kadın çalışanlar çocuklarının ilk dönemlerinde bakımını devam ettirmek ve çocukları ile daha fazla zaman geçirmek istemeleri sebebiyle izin sürelerini uzatmaktadırlar. Bu durumda analık (doğum) izni süresi biten kadın çalışan ücretsiz izinlerle çocuğu ile ilgilenmeye devam edebilmektedir. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmı Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te ücretsiz izin "*analık izninin bitiminden itibaren işçiyeye isteği halinde verilen izin*" şeklinde tanımlanmaktadır (m. 4/a, d).

İş Kanunu'na göre kadın işçinin talebiyle analık izni süresinin tamamlanmasından sonra altı aya kadar analık sebebiyle ücretsiz izin verilebilmektedir (İK m.74/6; Yön. m.7/1). Yukarıda da değindiğimiz gibi bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi halinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilmektedir (Süzek, 2017: 883; Centel, 2016: 12).

İş Kanunu'na göre doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde ilk doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün ve sonraki doğumlarda yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğumlarda ise bu süreler otuzar gün daha eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır (İK. m.74/2; Yön. m.6/1-4). Ayrıca belirtmek gerekir ki; Kanunun 74/son maddesine göre bu hükümlerden sadece İş Kanunu kapsamında olanlar değil iş sözleşmesi ile çalışan her işçi faydalanmaktadır²⁶.

Mevzuatta düzenlenen bu iki hüküm yani İş Kanunu m. 74/6'da yer alan altı aya kadar ücretsiz izin hakkı ve m. 74/2'de yer alan altmış gün ile yüz seksen gün arasında değişen ücretsiz izin hakkı, kanımızca kadın işçiyeye seçimsel bir yetki tanımaktadır. Zira, İş Kanunu m. 74/6 hükmüne göre doğum izninden sonra altı aya kadar ücretsiz izin hakkı bulunmakta iken; İş Kanunu m. 74/2'ye göre doğum izninden sonra yarım çalışma imkanına yer verilmektedir. Dolayısıyla kadın işçi doğum izni sonrası dilerse altı aya kadar ücretsiz izin kullanabilecek, dilerse madde 74/2'de yer alan haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izni talep edebilecektir. Kanımızca kadın işçinin bu haklardan

26 Ancak, yarım çalışma ödeneğinden iş akdine bağlı olarak çalışanlar dışındaki özel sandık personellerinin de yararlanabileceği belirtilmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 439).

her ikisini de kullanması, madde metninin kaleme alınışı da değerlendirildiğinde mümkün değildir. Buna karşın, doğum izni sonrası erkek izin kullanacaksa İş Kanunu m. 74/2'nin ve burada yer alan sürelerle izin uygulamasının zorunlu olduğu, erkeğe altı ay ücretsiz izin verilemeyeceği (İş K. m.74/6) söylenebilir. Şu hâlde, doğum izninden sonra kadın işçi dilerse altı aya kadar ücretsiz izin kullanacak ve bunun için kendisine herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. Tam tersine kadın (veya erkek) işçi İş Kanunu m. 74/2'deki haftalık çalışma ve izin hakkını talep ederse, aşağıda da ifade edildiği gibi 4447 sayılı Kanunda yer alan koşulları sağlaması halinde kendisine yarım çalışma ödeneği verilecektir.

Doğum yapan memura doğum sonrası analık izni süresi ile yarım çalışma süresinin bitiminden, eşi doğum yapan memura da doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir (657 s.K m.108/B). Üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi halinde de aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin de memur olması durumunda yirmidört aylık süre birbirini izleyen iki bölüm şeklinde eşlere kullanılabilir (657 s.K. m.108/C).

2.3. Doğum Sonrası Yarım Çalışma ve Yarım Çalışma Ödeneği

Doğum ve lohusalık döneminin kadın işçinin bedensel ve psikolojik açıdan farklı etkilere maruz kaldığı özel bir dönem olması, anne-bebek ilişkisinin sağlıklı bir şekilde kurulması, bebeğin bakımı ve gelişimi için annenin onunla özel olarak ilgilenmesinin gerekliliği izin süreleri dışında, çalışan annenin belli bir süre daha çalışmamasını ve çocuğu ile zaman geçirmesini zorunlu kılmaktadır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2016: 598). Bu gereklilik doğrultusunda hem İş Kanunu'nda hem de 4447 sayılı Kanunda 2016 yılında 6663 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin hükümlerle birlikte aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında değerlendirilebilecek olumlu bir gelişme yaşanmıştır. İş Kanunu'na eklenen hükümlerle (m.74/2) çalışan kadınlara, çocuklarının bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla doğum izni sonrası haftalık çalışma sürelerinin yarısı kadar çalışma olanağı tanınırken; 4447 sayılı Kanunla çalışmadıkları süredeki ekonomik sıkıntıların önüne geçilmesi amacıyla yarım çalışma ödeneği ödenmesi öngörülmüştür (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 439; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016: 693). Başka bir ifadeyle, Kanunda yapılan değişiklikle kadın ve erkek işçilere çocuğun yetiştirilmesi ve bakımı amacıyla yarım çalışmayı talep etme ve bu dönem için işsizlik sigortası kapsamında yarım çalışma ödeneği alma hakkı düzenlenmiştir

Hatırlatmak gerekirse, yarım çalışma hakkını kullanacağı süreler birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün ve sonraki doğumlarda ise yüz seksen gündür.

Yarım çalışma talebinde bulunan işçiye 4447 sayılı Kanunun Ek 5. maddesine göre “İşçiye 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir.”. Doğum veya evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinden²⁷ yararlanmanın koşulları 4447 sayılı Kanunda açıkça belirtilmiştir. Buna göre (4447 s.K. Ek m.5/1);

- İşçinin adına doğum veya evlat edinme olayının gerçekleştiği tarihten önceki son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
- 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması,
- Doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum veya evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir.

Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen kırkbeş saatlik çalışma süresinin yarısı kadardır. Ayrıca, haftalık çalışma süresinin kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda da çalışma süresinin yarısı kadar çalışma yapılması mümkündür. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde İşsizlik Sigortası Fonundan ödenir ve ödeneğin günlük miktarı günlük asgari ücretin brüt tutarıdır (4447 s.K. Ek m.5/1). Başvuruda gecikme veya işgöremezlik ödeneği alma hallerinde hak kazanma koşulları sağlanmasına rağmen ödeneğin ödenmesi mümkün değildir. Süt iznine ilişkin hükümler de bu süre içinde uygulanmaz.

Yarım çalışma döneminde, işçi çalışmadığı için işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamakta, tam süreli olarak çalışmayan işçilerin ücret kayıpları da yarım çalışma ödeneği ile karşılanmaktadır. Bu durumda, çalışana hem çocuklarının yetiştirilmesi ve büyütülmesi aşamasında daha çok serbest zaman tanınmakta hem de ücret desteği sağlanmış olmaktadır.

2.4. Kısmi Süreli Çalışma

Türkiye’de aile dostu iş hukuku kapsamında çalışma süreleri açısından getirilen hükümler hem işgücünün fiziki açıdan güçsüz kesimini oluşturması hem de analık durumları sebebiyle özel olarak korunmalarının gerekliliğinden

²⁷ Doğum/evlat edinme sonrası ücretsiz izin ve yarım çalışma ödeneği ile ilgili detaylı bilgi için bkz. (Ocak, 2017: 174-227).

özellikle kadın işçilere yönelik olmuştur (Süzek, 2017: 881-882; Aydın, 2013: 372). Kısmi süreli çalışma; ev işleri ile çocuk bakımı ve diğer gereklilikler için boş zaman yaratma açısından başvuru, iş ile özel yaşam arasında denge kuran çalışmalardır. Kısmi süreli çalışma özellikle kadınların çalışma yaşamına girişini kolaylaştırmaktadır (Süzek, 2017: 283; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2016:141-142). Aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında değerlendirilecek olan kısmi süreli çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'na 2016 yılında 6663 sayılı Kanunla eklenen madde ve bu maddeye dayalı olarak çıkarılan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmektedir.

İş Kanunu'nun 13/5. maddesine göre “*Bu Kanununun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.*”. Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçinin aynı çocuk için tekrar bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilme hakkı saklıdır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğu fiilen teslim aldıkları tarihten itibaren kısmi süreli çalışma²⁸ talebinde bulunabilirler (İK m.13/5). İş Kanunu'nun 13/6. maddesine göre hangi işlerde kısmi süreli çalışma yapılabileceği Yönetmeliğin 12. maddesinde²⁹ sıralanmıştır.

Kadın işçi analık izni (onaltı haftalık), yarım çalışma izni (ilk doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün ve sonraki doğumlarda yüz seksen gün) veya ücretsiz izin hakkının (altı ay) bitiminden itibaren çocuğunun mec-

28 İşçilerin kısmi süreli çalışma hakkından yararlanması için Alman Hukukunda olduğu gibi işçinin kıdemine veya işyerinin büyüklüğüne ilişkin bir sınırlama getirilmemiştir (Köseoğlu,2017:115). Ayrıca belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışma da haktan yararlanmada bir koşul olarak kabul edilmemiştir (Ekonomi, 2017:28).

29 Kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler şunlardır (Yön. m.12):

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

Ayrıca Yönetmeliğin 12/2. maddesine göre de birinci fıkrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir.

buri ilköğretim çağının³⁰ başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunulabilir. Kısmi süreli çalışma talebinde bulunmak için altı aylık ücretsiz iznin tamamının kullanılması gerekmekte, iznin kesilerek kısmi süreli çalışmaya geçiş talebi hakkının kullanılması da mümkün olmaktadır. İşçi kısmi süreli çalışma talebinde, haftanın hangi günleri çalışacağını veya haftanın tüm günlerinde çalışacaksa hangi saatler arasında çalışacağını bildirmeli ve talebine eşinin çalıştığına dair belgeyi de eklemelidir (Yön. m.9). Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, kısmi süreli çalışma talebinde bulunulamamakta; ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bunun belgelendirilmesi, velayetin eşlerden birine verilmesi halinde velayete sahip ebeveynin talepte bulunması ve üç yaşını doldurmamış çocuğun münferiden evlat edinilmesi hallerinde ebeveynlerden birinin çalışıyor olması koşulu aranmamaktadır (Yön. m.10).

Bu noktada, karışıklığa mahal vermemek için doğum sonrası yarım çalışma ve yarım çalışma ödeneği hakkı ile kısmi süreli çalışma talep haklarını birbirinden ayırmak gerekir. Yarım çalışma uygulaması doğum iznini müteakip İş Kanunu m. 74/2'de yer alan sürelerle anne veya babaya tanınmış bir imkân olup, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışan işçiye çalışmadığı sürenin ücret kaybının telafisi için (4447 sayılı Kanundaki koşulların sağlanması halinde) işsizlik sigortasından yarım çalışma ödeneği ödenmektedir. Kısmi süreli çalışmayı talep hakkında ise ebeveynlerden biri doğum izni, ücretsiz izin ya da yarım çalışmanın bitiminden itibaren çocuk ilköğretim çağına gelene kadar kullanılmak üzere işvereninden kısmi süreli çalışmaya geçme talebinde bulunmakta, bu çalışma düzeni sebebiyle ortaya çıkabilecek gelir kaybını telafi edecek bir mekanizma bulunmamaktadır. Öte yandan yarım çalışmanın ve yarım çalışma ödeneğinin süresi İş Kanunu m. 74/2 gereği altmış ile yüz seksen gün arasında değişirken, kısmi süreli çalışma çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar sürebilir.

Kısmi süreli çalışma³¹ hakkında bahsedilen değişikliklerle, çalışanların tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçmeleri açısından yasal bir dayanak oluşturulmuş ve aile dostu iş hukuku uygulamalarına yönelik olumlu bir gelişme yaşanmıştır. Durum bu olmakla beraber, bu hakkın çalışanlara yeterince

30 Mecburi ilköğretim çağı, 2012 yılında İlköğretim ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanuna göre çocuğun beş yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlamaktadır (Ulusoy, 2017: 755; Köseoğlu,2017:114).

31 Doğum veya evlat edinme sonrası ücretsiz izin ve kısmi süreli çalışma haklarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. (Ekonomi, 2017, 21-57).

anlatılmaması, talebi keyfi olarak reddeden işveren aleyhince yaptırıma yer verilmemesi ve hakkı kullanmak isteyen işçiye yeterli güvence sağlanmaması düzenlemenin eksik yanlarıdır.

2.5. Doğum Yardımı

2015 yılından itibaren Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca tüm vatandaşlara doğum yardımı³² yapılması kabul edilmiş ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname-nin Ek 4. maddesine dayanılarak Doğum Yardımı Yönetmeliği³³ çıkarılmıştır. Türk vatandaşlarına canlı doğan birinci çocuğu için 300 Türk Lirası, ikinci çocuğu için 400 Türk Lirası, üçüncü ve sonraki çocukları için 600 Türk Lirası, bir defaya özgü olmak üzere doğum yardımı olarak verilmektedir. Bu yardım, Türk vatandaşı olan anne veya babaya, her ikisi de Türk vatandaşı ise anneye yapılıır (KHK Ek m.4, Yön.m.5). Yönetmeliğe göre evlat edinilen çocuklar için doğum yardımı yapılmamakta, doğum yardımı 15.05.2015 tarihinde ve bu tarihin sonrasında gerçekleşen canlı doğumlar için ödenmektedir (Yön. m.5/8).

Özel sektör işçileri 5510 sayılı Kanun kapsamındaki emzirme ödeneği ile birlikte 6637 sayılı Kanun kapsamında doğum yardımından da yararlanmaktadır. Kamuda çalışan işçiler için Yönetmelikte bir sınırlama getirilmiştir. Kamuda çalışan işçiler tabi oldukları iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde ayrıca doğum nedeniyle bir ödemenin yapılması kararlaştırılmış ve söz konusu ödeme Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının vereceği tutardan az ise sadece aradaki fark doğum yardımı olarak ödenmektedir. Eğer sözleşmelerinde bir ödeme öngörülmemişse iki haktan da yararlanmaktadırlar (Sözer, 2015: 239-240). Özellikle Avrupa ülkelerinde de oldukça yaygın olan doğum yardımı uygulamasının Türkiye'deki örneği olan bu uygulamayı da aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında değerlendirmek gerekir.

2.6. Mazeret İzni

İş Kanunu'nda yer alan ve aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında değerlendirilebilecek bir düzenleme de erkek çalışanlara yönelik mazeret izinlerine ilişkindir. Bahsi geçen hükme göre "İşçiye ...eşinin *doğum yapması*

32 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (R.G.T., 08.06.2011, S. 27958 Mükerrer)'ye 27.03.2015 tarihinde kabul edilen 6637 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (R.G.T.,07.04.2015, S.29319) ile eklenen EK m.4'te düzenlenmiştir.

33 R.G.T., 23.05.2015, S.29364.

halinde beş gün ücretli izin verilir.” (İK Ek m.2). Ayrıca, işçilerin en az %75 oranında engelli veya devamlı hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynlerden sadece biri tarafından kullanılmak üzere, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir (İK EK m.2/2). Türk hukuk sistemi içinde aile dostu iş hukuku uygulamalarından bakım izni niteliği taşıyan yalnızca bu uygulama bulunmaktadır.

Türk iş hukukunda babalık iznine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda “Mazeret izni” başlığı altında eşi doğum yapan memura talebi halinde on gün babalık izni verileceği belirtilmektedir (657 s.K m.104/b).

2.7. Erken Emeklilik Hakkı

Aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında değerlendirilebilecek bir diğer husus da 5510 sayılı Kanunda yer alan erken emeklilik hakkıdır. Kanunda yer alan düzenlemeye göre “(Ek fıkra:17/4/2008-5754/16 md.) Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden indirilir.” (m.28/8). Ancak belirtmek gerekir ki, 5510 sayılı Kanunda yer alan erken emeklilik hakkı sadece sürekli bakıma muhtaç çocuğu bulunan anneye (kadın sigortalıya) tanınmıştır. Kanımızca bu hakkın sadece anneye tanınmış olması yanlış bir uygulamadır, düzenlemenin anneye ya da babaya şeklinde olması gerekirdi.

2.8. Diğer Uygulamalar

Türkiye’de doğrudan aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında değerlendirilmesi tartışılabilir bazı düzenlemeler de bulunmaktadır. Bunlar emzirme odaları ve çocuk bakım yurdu, süt izni ve büyükanne maaşlarıdır.

2.8.1. Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurdu

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik³⁴ hükümlerince işyerlerinde oda ve

34 Yönetmelik (R.G.T., 16.08.2013, S. 28737) hükümlerinde hamile ve anne işçilerin işteki güvenliğinin sağlanması, bu konuda alınması gereken önlemler, bu işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmasının yasak olduğu ve çalıştıkları işlerde hangi koşullarla çalışabilecekleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Yuvalı, 2013: 108).

yurt açma yükümlülüğüne ilişkindir. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanın bulunduğu işyerlerinde emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından emzirme odasının kurulması ile 150'den çok kadının çalıştığı işyerlerinde 0-6 yaş arası çocukların bırakılması ve bakımı ile emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için şartları Yönetmelik'te belirtilen yurtların işverence kurulması zorunludur (m.13/1). Aynı zamanda, Yönetmeliğin 8. ve 9. maddelerinde ve Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte³⁵ gebe ve emziren kadınların çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin hükümler bulunmaktadır.

2.8.2. Süt İzni

İş Kanunu (m.74/7) ve Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (m.10) hükümlerine göre kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için süresi kadın işçi tarafından belirlenmek üzere günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Kanunda bebeğin anne tarafından fiilen emzirilip emzirilmemesine göre bir ayırım yapılmamış, çocuk bir yaşına gelinceye kadar bu sürenin istisnasız verilmesi kabul edilmiştir (Yuvalı, 2013: 110). Aynı zamanda, kadın memura da çocuğunu emzirmesi için analık izninin bitiminden itibaren ilk altı ay için günde üç saat, ikinci altı ay için günde birbuçuk saat emzirme izni verilir (657 s. K. m.104/d). Yarım çalışma döneminde süt izni hükümlerinin de uygulanmayacağı ayrıca belirtilmelidir (Süzek, 2017: 883; Ocak, 2017: 196; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2016: 598-601; Centel, 2016: 13).

2.8.3. Büyükanne Maaşı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi ile üç yaşını doldurmamış *torununa bakan büyükannelere* verilecek yardım ile hali hazırda çalışıyor olan kadınların işgücü piyasasından çekilmelerini önlemek ve çocuklara büyükanneleri ile birlikte büyüme imkânı sağlayarak kültür aktarımına destek olmayı amaçlamaktadır. Proje oniki aylık bir süreyi kapsamakta ve Türkiye genelinde on ilde (Konya, Tekirdağ, İstanbul, Bursa, İzmir, Antalya, Ankara, Kayseri ve Gaziantep) uygulanmaktadır³⁶. Proje kapsamında annenin fiilen çalışıyor olması şartıyla üç yaşını doldurmamış torununa bakan büyükannelere oniki ay boyunca 425

35 R.G.T., 24.07.2013, S. 28717.

36 <https://www.csgb.gov.tr/home/announcements/0098/> (Erişim Tarihi: 12.06.2017).

Türk Lirası karşılıksız olarak verilecektir³⁷: 2017 yılı Mart ayında uygulamaya başlayan projeden genellikle düşük gelir düzeyine sahip ailelerin faydalanması amaçlanmış, Projenin şu anki aşamasında belirlenen illerde yaşayan ve yurtdışındaki koşulları taşıyan altı aylıkla bir yaş arasındaki bebekler için geçerli olmak koşuluyla bir yıl boyunca 6500 aile yararlandırılmıştır³⁸. Pilot olarak uygulamaya başlanan bu Projeye kadın istihdamının desteklenmesi, iş-aile hayatının uyumlaştırılması noktasında önemli bir adım atılmıştır. Uygulamanın yaygınlaştırılmasıyla aile dostu iş hukuku uygulamaları konusunda önemli bir gelişme sağlanacaktır.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamında birlikte yer almaları sonucunda iş ve aile hayatının uyumluluğunun sağlanması ihtiyacı ortaya çıkmış ve beraberinde aile dostu iş hukuku kavramı doğmuştur. Bu çerçevede iş ve aile hayatının uyumlaştırılması amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde koruma politikaları geliştirilmeye ve konu yasalarla düzenlenmeye başlanmıştır. Aile dostu iş hukuku uygulamaları en genel haliyle iş ve aile hayatı arasında denge kurmayı amaçlayan, iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmayı; iş süreleri, işyeri uygulamaları ve işyeri kültüründe değişiklik yaparak çözmeye çalışan sistem olarak ifade edilebilir.

37 Başvuru şartları şu şekilde belirlenmiştir: Türk vatandaşı olmak, belirlenen illerde ikamet ediyor olmak; çocuk ve annenin aynı evde, büyükannenin aynı il sınırları içinde ikamet ediyor olması; başvuru tarihi itibarıyla bakımı üstlenilecek çocuğun üç yaşını doldurmamış olması; annenin özel sektörde iş sözleşmesine tabi sigortalı olarak çalışması ve destek süresince işten ayrılmaması (sigortalı adına en az 360 gün prim ödenmiş olması); annenin en az 18 yaşında olması; annenin İş Kanununun kapsamındaki doğum sonrası sekiz haftalık analık izni süresini geçirmiş olması ve başvuru tarihinde fiilen çalışıyor olması; annenin işvereni ile arasında üçüncü dereceye kadar kan ve kayın hısımlığı bulunmaması; anne ve babanın ücret gelirinin üst sınırı aşmaması (Annenin iki asgari ücretten daha az gelirinin olması ve ailenin toplam gelirinin üç asgari ücretten az olması şartı aranıyor. <http://www.gazetevatan.com/muezzinoglu-acikladi-buyukanne-maasi--1048261-ekonomi/> (Erişim Tarihi: 12.06.2017)); karşılıksız desteğin verilmesi süresince çocuk bakımı amacıyla başka bir bakıcının istihdam edilmiyor olması ve büyükannenin çocuğun bakımını engelleyecek fiziksel veya ruhsal bir rahatsızlığının bulunmaması gerekir.

<https://www.csgb.gov.tr/media/4637/basvuru.pdf> (Erişim Tarihi: 12.06.2017).

38 <http://www.gazetevatan.com/muezzinoglu-acikladi-buyukanne-maasi--1048261-ekonomi/> (Erişim Tarihi: 12.06.2017). (Farklı gazete haberlerinde farklı sayılar söz konusu olmasına rağmen, Bakanlık açıklaması olması sebebiyle bu sayı dikkate alınmıştır.)

Aile dostu iş hukuku uygulamalarının kapsamını çalışma süreleri, izin süreleri ve bu dönemlerde yapılan ödemeler şeklinde belirlemek mümkündür. İş ve aile hayatının düzenlenmesi aşamasında ülkelerin farklı yollar benimsedikleri görülmektedir. Örneğin; İskandinav ülkelerinde çalışan anneleri desteklemek amacıyla ebeveyn izni ve ödemeleri uygulanırken; Anglosakson ülkelerde yarı zamanlı çalışma modelleri benimsenmektedir. Ayrıca, yine farklı ülkelerde çocuğun bakımını ve ev işlerini annenin ve babanın birlikte üstlenmesini sağlayan politikalar, çocukların belli yaşlara kadar devlet kreşlerine yönlendirilmesini içeren politikalara da rastlanılmaktadır.

Aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında en çok karşılaşılan yöntem çalışma sürelerinin esnekleştirilmesidir. Bu kapsamda en sık başvuru alan araç yarı zamanlı çalışmadır. Birçok ülkede annelik halinde kadınlara yarı zamanlı çalışma fırsatı sunulmaktadır. Ayrıca bazı ülkelerde çocuk bakımı için erkeklerle de yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmaktadır.

Aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında yer alan diğer bir yaygın yöntem izin sürelerine ilişkindir. Bu izinler ailelerin çocukları ile daha çok zaman geçirmelerine fırsat sunmaktadır. Aile dostu iş hukuku uygulamaları açısından izinler analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni şeklinde düzenlenmektedir. Çok yaygın olmamakla birlikte bazı ülkelerde bakım izni adıyla kullanılan çocuk, yaşlı, hasta veya engelli bakımını da içeren izinler ile karşılaşılmaktadır. Aile izinlerinin en temel özelliği çalışanın isteğine bırakılmış olmasıdır.

Türk hukukunda Aile Dostu Uygulamalar kapsamında değerlendirilecek hukuki düzenlemeler ağırlıklı olarak kadın çalışanları baz almakta, erkek çalışanlara yönelik sınırlı hükümler getirmektedir. Doğrudan aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında değerlendirilebilecek düzenlemeler doğum (analık) izni, doğum izni sonrası ücretsiz izin, doğum izni sonrası yarı çalışma ve yarı çalışma ödeneği hakkı, kısmi süreli çalışma talep hakkı, doğum yardımı, mazeret izni ve elverişli koşullarla emeklilik hakkıdır. Dolaylı kabul edilebilecek düzenlemeler ise işyerinde emzirme odası ve yurt açılması, süt izni ve büyükanne maaşidir.

Son yıllarda aile dostu iş hukuku uygulamaları ile iş ve aile hayatının dengelenmesi konusu gittikçe önem kazanmaktadır. Gerek analık izinleri gerekse de babalık veya ebeveyn izinleri çalışma hayatında kadınların devamlı olarak yer almasını sağlamayı amaçlamaktadır. Özellikle son dönemlerde Türkiye’de uygulanmaya başlayan doğum sonrası kısmi çalışma ve doğum sonrası yarı çalışma uygulamaları ile anneler hem çalışma yaşamında kalmaya devam et-

mekte hem de çocuklarının bakımını üstlenebilmektedirler. Bu ise bir yandan cinsiyet eşitliğini sağlarken diğer yandan kadın işgücünün ekonomide daha etkin olarak yer almasına imkân tanımaktadır. Durum bu olmakla beraber 2016 yılında mevzuata giren bu hakların yeterli güvence olmaksızın düzenlenmesi ve yeterince tanıtılmaması söz konusu hakların yaşama geçirilmesini sınırlamaktadır.

KAYNAKÇA

- Alper, Y. (2015). Sosyal Sigortalar Hukuku (7.baskı). Bursa: Dora Yayınları.
- Aybars, A. İ. (2007). Work – Life Balance in the EU and Leave Arrangements Across Welfare Regimes. *Industrial Relations Journal*, 38, (6), 569-590.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2338.2007.00464.x/epdf> (Erişim Tarihi: 23.02.2017).
- Aydın, U. (2011). Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, 3. cilt, (Ed. S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayınları, 369-395.
- Baybora, D. (2014). İşte Aile Hakları (İngiltere-Türkiye örnekleri). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Benito Osorio, D., Muñoz Aguado, L. ve Villar, C. (2014). The Impact of Family and Work Life Balance Policies on The Performance of Spanish Listed Companies. *Management*, 17, (4), 214-236. <https://www.cairn.info/revue-management-2014-4-page-214.htm> (Erişim Tarihi: 25.02.2017).
- Bradshaw, J. ve Finch, N. (2002). A Comparision of Child Benefit Packages in 22 Countries-A Summary of the Child Benefit Package For Each Country. Appendix to Research Report no:174. <https://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/rrep174.pdf> (Erişim Tarihi: 09.06.2017).
- Brandth, B. ve Kvande, E. (2016). Norway. 12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016, (Ed. A. Koslowski). 257-264.
http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf (Erişim Tarihi: 11.04.2017).
- Centel, T. (2016). 6663 Sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler – Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi-. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 35, 9-16.
- Child and Family Policy in Finland. (2013). Brochures of The Ministry of Social Affairs And Health 9eng.

http://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_10/spl_78/pdfs/41.pdf (Erişim Tarihi: 25.02.2017).

Crompton, R. ve Lyolette, C. (2005). Work-Life ‘Balance’ in Europe. *Acta Sociologica*, 49, (4), 379-393.

<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0001699306071680> (Erişim Tarihi: 02.03.2017).

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2016). İş Hukuku Dersleri. (29. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Daly, M. (2016). Ireland. 12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016, (Ed. A. Koslowski). 179-184.

http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf (Erişim Tarihi: 11.04.2017).

Drange, I. ve Egeland, C. (2014). Part-Time Work in the Nordic Region II – A Research Review On Important Reasons. Denmark.

<http://www.nikk.no/wp-content/uploads/Part-time-in-the-Nordic-region-II.pdf> (Erişim Tarihi: 26.02.2017).

Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş–Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2, (2), 11-18.

http://sobiad.org/eJOURNALS/dergi_SBD/arsiv/2010_2/02burcu_sefika_dogrul.pdf (Erişim Tarihi: 22.02.2017).

Dulk, L.D., Peper, B., Sadar, N. Lewis, A., Smithson, J. ve Van Doorne-Huiskes, A. (2011). Work, Family, and Managerial Attitudes and Practices in the European Workplace: Comparing Dutch, British and Slovenian Financial Sector Managers. *Social Politics*, 18, (2), 300-329. <https://academic.oup.com/sp/article-lookup/doi/10.1093/sp/jxr009> (Erişim Tarihi: 02.04.2017).

Ekonomi, M. (2017). Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları. *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 14, (53), 21-58.

Erkul, İ. (2012). Almanya’da İşçinin Ebeveyn Parası-Ebeveyn İzni-Babalık İzni ve Türkiye’deki Durum. Eskişehir: Özdemir Ofset.

Güven, E. ve Aydın, U. (2013). Bireysel İş Hukuku (4. baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku (16.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Hasbi, H. vd. (2012). Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Yayınları, Yayın No: 46.

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/basin_odasi/yayinlar/avrupa_birliginde_sgk (Erişim Tarihi: 31.03.2017).

Kabakçı, M. (2012). İş ve Aile Hayatının Bağdaştırılması: Bakım İzni. Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1, 56-82.

Köseoğlu, A. C. (2017). Türk İş Hukukunda Analık. İş ve Hayat Dergisi, 4, 97-124.

Morozumi, M. (2005-2006). Special Protection, Equality, And Beyond: Working Life And Parenthood Under Japanese Labor Law. Comparative Labor Law & Policy Journal, 27, 513-532.

http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cllpj27&div=36&g_sent=1&collection=journals (Erişim Tarihi: 22.02.2017).

Nakazato, H. ve Nishimura, J. (2016). Japan. 12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016, (Ed. A. Koslowski). 203-210.

http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf (Erişim Tarihi: 11.04.2017).

Ocak, S. (2017). Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarımlı Çalışma Ödeneği Uygulaması. İş ve Hayat Dergisi, 5, 174-227.

Özen Kapız, S. (2002). İş – Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4, (3), 139-153.

Schmidt M. (2005-2006). Employment, The Family, And The Law: Current Problems in Germany. Comparative Labor Law & Policy Journal, 27, 451-485. <http://heinonline.org/HOL/Print?collection=journals&handle=hein.journals/cllpj27&id=465> (Erişim Tarihi: 21.02.2017).

Shagvaliyeva, S. ve Yazdanifard, R. (2014). Impact Of Flexible Working Hours On Work – Life Balance. American Journal of Industrial and Business Management, 4, (20), 20-23. http://file.scirp.org/pdf/AJIBM_2014012310201577.pdf (Erişim Tarihi: 22.02.2017).

Silim, A. ve Stirling, A. (2014). Women and Flexible Working Report – Improving Female Employment Outcomes in Europe.

http://www.ippr.org/files/publications/women-and-flexible-working_DEC2014.pdf (Erişim Tarihi: 12.03.2017).

Suviranta, A. (2005-2006). Employment, Family, and The Law in Finland. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 27, 437-450.

http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cllpj27&div=33&start_page=437&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults (Erişim Tarihi: 22.02.2017).

Süral, N. (2016). Kadın İstihdamını İlgilendiren Yeni Düzenlemeler. *TİSK İşveren Dergisi*, 54, (2), 142-146.

Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*. (13. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Sözer, A. N. (2015). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. (2.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Ulusoy, T. (2017). Bir Sosyal Koruma Aracı Olarak İş Kanunu'nda Gebe Ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 53, (2),741-766.

Urhanoglu Cengiz, İ. (2009). Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi. *Kamu-İş*, 10, (4), 21-53.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2014). Türkiye'de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Mı? Esnek Kadın İstihdamı Mı?. *Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü?* (9-10 Kasım 2013 tarihli Konferans Kitabı, (Ed. N. Boztekin). İstanbul: Görsel Dizayn Ofset. https://tr.boell.org/sites/default/files/baska_bir_aile_anlayisi_mumkun_mu.pdf (Erişim Tarihi: 21.02.2017).

Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergi*, 70, (3), 723-750.

Peus, C. (2006). Work-Family Balance? The Case Of Germany-Working Paper. <http://web.mit.edu/workplacecenter/docs/wpc0025.pdf> (Erişim Tarihi: 03.04.2017).

Ray, R. (2008). A Detailed Look At Parental Leave Policies in 21 OECD Countries. Center For Economic and Policy Research, September.

<http://www.lisdatacenter.org/wp-content/uploads/parent-leave-details1.pdf> (Erişim Tarihi: 11.04.2017)

Riedmann, A., Bielenski, H., Szczurowska, T. ve Wagner, A. (2006). *Working Time and Work-Life Balance in European Companies-Establishment Survey On Working Time 2004-2005*. Ireland: European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0627en.pdf (Erişim Tarihi: 27.02.2017).

Tuncay, A.C. ve Ekmekçi, Ö. (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. (18.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Yuvalı, E. (2013). 4857 sayılı İş Kanunu'nun ve ilgili mevzuatın kadın işçiler ile ilgili hükümlerine genel bir bakış. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 106, 93-114.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3Aem0031> (Erişim Tarihi: 28.07.2017).

<https://nltimes.nl/2017/04/11/dutch-dads-deserve-three-months-paid-paternity-leave-organizations> (Erişim Tarihi: 10.09.2017)

<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/10> (Erişim Tarihi: 28.07.2017).

<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/e-facts/e-fact-57-family-issues-work-life-balance/view> (Erişim Tarihi: 03.04.2017).

<https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/> (Erişim Tarihi: 25.03.2017).

http://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_10/spl_78/pdfs/41.pdf (Erişim Tarihi: 25.02.2017).

<https://www.csgb.gov.tr/home/announcements/0098/> (Erişim Tarihi: 12.06.2017).

https://www.csgb.gov.tr/media/2079/calismamevzuat%C4%B1_abd.pdf (Erişim Tarihi: 31.07.2017).

<https://www.csgb.gov.tr/media/4637/basvuru.pdf> (Erişim Tarihi: 12.06.2017).

<http://www.gazetevatan.com/muezzinoglu-acikladi-buyukanne-maasi--1048261-ekonomi/> (Erişim Tarihi: 12.06.2017).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf (Erişim Tarihi: 25.04.2017)

https://www.safework.sa.gov.au/uploaded_files/Parents_Work_Life.pdf (Erişim Tarihi: 02.03.2017).