



Volume 9, Issue 4, July 2022, p. 696-716

**Article Information**

***Article Type:*** Research Article

***This article was checked by iThenticate.***

***Doi Number:*** <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3225>

**ArticleHistory:**

**Received**

09/06/2022

**Accept**

14/07/2022

**Available  
online**

15/07/2022

## **EU PARENTAL LEAVE DIRECTIVE UNDER THE EUROPEAN UNION GENDER EQUALITY POLICIES AND MATERNAL LEAVE IN TURKISH LABOR LEGISLATION**

AVRUPA BİRLİĞİ CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI KAPSAMINDA AB EBEVEYN İZİNİ DİREKTİFİ VE TÜRK ÇALIŞMA MEVZUATINDA DOĞUM İZİNİ

**Aybike Elif AKGÜN<sup>1</sup>  
AYNUR AKGÜN<sup>2</sup>**

### **Abstract**

Although it is a fundamental human right to work and ensure their economic independence, it is not yet possible to say that women have the necessary equality of opportunity to participate in employment. It can be said that there are many social and sociological reasons why women are excluded from employment. The first these reasons; Social norms hold solely women responsible for domestic services, women are experiencing an unbalanced burden, work, and family life. All over the world, many texts are produced, and many policies are run to eliminate women are exposed to inequality. European Union is a global leader to human rights and especially women rights. EU who is economically based establishment since founded, approaches to women rights in economical fundamental. And target of EU is increasing the women participation to employment. For these targets, EU attach importance to policies for harmonizing work and family life. In EU, about harmonizing work and family life many social policies are run and many directives are prepared. An important instrument for these policies is leave which is given to employee who is have a child. Leave due to birth expressed in terms containing subtle differences such as maternal leave, paternal leave, and parental leave. Leave due to birth is show up itself as parental leave in EU law. In this study, term of the leave due to birth is how take place in EU directives and national law of candidate country Turkey; Based on the difference between the concepts of maternity leave, paternity leave and parental leave, it has been tried to be analyzed comparatively.

**Keywords:** Gender Equality, Parental Leave, Women's Rights, Equality of Women and Men in Employment, Harmonization of Work and Family Life.

<sup>1</sup> Avukat, [a.elifakgun@gmail.com](mailto:a.elifakgun@gmail.com), ORCID 0000-0003-2931-9704

<sup>2</sup> Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, [aynurakgun42@gmail.com](mailto:aynurakgun42@gmail.com)

### Özet

Çalışmak ve ekonomik bağımsızlığını sağlamak temel bir insan hakkı olmasına rağmen kadınların istihdama katılımında gerekli fırsat eşitliğine kavuşabildiklerini söylemek henüz mümkün değildir. Kadınların istihdamdan uzak kalmalarının toplumsal ve sosyolojik pek çok sebebi olduğu kolayca söylenebilecektir. Bu sebeplerin en başında da toplumsal normların, iş ve aile yaşamı içerisinde yaşanan dengesiz yük dağılımı vasıtasıyla hane içi hizmetlerden sadece kadınları sorumlu tutması sayılabilir. Kadınların maruz kaldığı bu eşitsizliği ortadan kaldırmak için pek çok uluslararası metin hazırlanmış ve dünya genelinde çeşitli politikalar üretilmiştir. Avrupa Birliği, insan hakları ve insan hakları özelinde kadın hakları noktasında da küresel bir lider konumundadır. Kuruluşundan itibaren ekonomik temelli bir oluşum olan Birlik, kadın haklarına da ekonomik bir temelde yaklaşmış ve en temelde kadın istihdamını artırmayı hedeflemiştir. Bu hedef doğrultusunda iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya ve bu doğrultudaki uygulamalara son derece önem veren Avrupa Birliği, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma amacıyla pek çok direktif hazırlamış/sosyal politika aracı kurgulamıştır. Bu araçlardan birisi de çocuk sahibi olan çalışanlara, doğum sebebiyle verilen izindir. Doğum sebebiyle verilen izin, analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni gibi aralarında ince farklılıklar barındıran kavramlarla ifade edilmektedir. İşbu müessese, Avrupa Birliği müktesebatında kendini Ebeveyn İzni olarak göstermektedir. Bu çalışmada; Doğum sebebiyle verilen izin müessesinin Avrupa Birliği direktiflerinde ve aday ülke Türkiye'nin ulusal mevzuatında nasıl yer aldığı; Analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni kavramları arasındaki nüans temelinde, karşılaştırmalı bir şekilde incelenmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyet Eşitliği, Ebeveyn İzni, Kadın Hakları, İstihdamda Kadın Erkek Eşitliği, İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması.

### GİRİŞ

Kadınlar erkek egemenliği tarafından yazılan kurallar altında yaşamaktan başka pek az seçenekleri varken sıklıkla yaşamın öncüllerini, sınırlarını ve kurallarını kabul etmeyi reddetmişlerdir (MacKinnon, 1991: 1285). Dezavantajlı gruplar içerisinde sayılan kadınların toplumsal görünürlük ve insan olarak var oluşlarıyla malik buldukları hakların hukuk sahasında ve toplumsal hayatta tam olarak tanınması için sürdürdükleri hak mücadelesi gerek yasal boyutta gerekse günlük hayata yansıyan uygulamalar üzerinde uzun bir süredir devam etmekte olup son derece önemli kazanımların elde edilmesini sağlamıştır. Zira demokratik bir düzenin varlığından bahsedilebilmesi için herkesin birbiriyle sadece kanun önünde ve kanun lafzında değil, her alanda eşit olduğu bir düzenin kurulmuş olması gerekir. Fakat bugün dahi cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlanabildiğinden bahsetmek mümkün değildir.

Kadın haklarının aynı zamanda insan hakları olduğuna dair bir kuşku yoktur. Bu sebeple cinsiyet eşitliği tam manasıyla sağlanmadığı sürece insan haklarının olması gerektiği şekilde işlerlik kazandığından bahsedilmesi mümkün olmayacaktır. Bu haliyle farklı cinsiyetler arasındaki fırsat eşitliğini ve neticeten cinsiyet eşitliğini sağlamak tüm ulusal ve ulus üstü kurumların en birinci önceliği olmalıdır. 1992 Maastricht Anlaşmasıyla Avrupa Birliği (AB) ismini alarak tüzel kişiliğini kazanan ve yine aynı anlaşmada "özgürlük, demokrasi ve insan haklarına saygı ve temel özgürlüklere ve hukuk kurallarına saygı ilkeleri" üzerine kurulu bulunduğu teyit edilen AB, cinsiyet politikaları ve bu politikalar özelinde de kadın hakları üzerinde son derece aktif bir politika üreticisi konumundadır.

AB'nin cinsiyet politikalarında ve özellikle kadın hakları alanında yaşamış olduğu süreç ve ortaya çıkan politikalarının geçirdiği değişim, dünyada yaşanan ekonomik, siyasi ve sosyal değişimlerle birinci dereceden bağlantılı olup hem yaşanan süreçten etkilenmiş hem de dünya genelinde yaşanan süreci etkilemiş köklü değişimlerdir. Birlik düzeyinde kadın haklarına yönelik başlayan çalışmalar, Roma Antlaşmasıyla birlikte ve ücret eşitliği vizyonu ile başlamış, zaman içerisinde kadınların istihdama katılmasında fırsat eşitliği sağlanmasına doğru gelişmiş ve değişmiştir. Ayrıca kadın haklarına dair politikaların

supranasyonel alan içerisinde kalması da birlik boyutunda tam tutarlı bir politika belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Birliğin bu alandaki rolü doğrudan kural koyucu olmaktan ziyade düzenleyici niteliktedir ve Birlik tarafından hazırlanan metinler de yumuşak, ikincil nitelikli hukuk metinleridir.

Ekonomik temelli bir kuruluş olan AB'nin toplumsal cinsiyet politikaları kökenden itibaren ekonomik temeller üzerine kurgulanmıştır ve kadın istihdamını artırmaya yöneliktir. Avrupa Komisyonu İstihdam ve Sosyal İşler Komiseri Padraig Flynn 1999 yılındaki konuşmasında geleceğin refahı için temel çözümün istihdamın genişlemesi ve özellikle de kadın istihdamının artırılması olduğunu dile getirmiştir. Flynn üye ülkelerin kadınların yeterlilik ve becerilerinden yararlanmak, kadın ve erkeklerin iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için gerekli koşulları sağlamakla yükümlü olduklarını belirterek toplumsal cinsiyet politikalarının izleyen yıllar içinde nasıl bir yol haritası takip edeceğinin de sinyallerini vermiştir (Oktay Yılmaz, 2009: 4). Zira 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren bilgi ve iletişim teknolojilerinin son derece büyük bir hızla küreselleşmesi ekonomik ve sosyal politikaları ciddi şekilde etkilemiştir. Dönüşen ve gelişen ekonomik yapılar, geleneksel üretim sistemlerinin ve istihdam yöntemlerinin çaresiz kalması sonucunu doğurmuştur. Bu kaçınılmaz değişim beraberinde iş ve aile yaşamının yeniden planlanması zorunluluğunu getirmiştir. Dönüşüm neticesinde artık tek bir kimsenin ve genel kabule göre de erkeğin, ailenin geçimini sağlamaktan sorumlu olduğu, kadının ise ev içerisinde kalıp hane içi hizmetlerden sorumlu tutulduğu geleneksel yapı işlerliğini büyük oranda yitirmiştir. Bu sürecin doğal bir sonucu olarak da kadının (özellikle annenin) istihdamının artması ve çift kariyerli aileler ortaya çıkmıştır (Kul Parlak, 2016: 57). Çifte kazançlı aile modeline geçişin hız kazanmasıyla birlikte, zamanla "iyi bir baba" olma için evi geçindirme-aile reisi olma yeterli koşul olmaktan çıkmıştır (Ezer, 2019: 454). Bu değişimler neticesinde de kaçınılmaz bir biçimde iş ve aile yaşamının yeni şartlara uygun olarak dengelenmesi gereksinimi doğmuştur. Zira çalışma hakkı, çalışan kesimin yaşama hakkı ile doğrudan bağlantılıdır (Kaya, Ulaş, Yılmaz, 2016 :61). Bu değişimler neticesinde de kaçınılmaz bir biçimde iş ve aile yaşamının yeni şartlara uygun olarak dengelenmesi gereksinimi doğmuştur.

AB toplumsal cinsiyet politikalarını kurgularken, kadın istihdamını artırmaya yönelik bir hareket planı takip etmiş ve uluslararası ayrımcılık yasağı doğrultusunda dezavantajlı gruplar arasında zikredilen kadınların, hayata erkeklerle eşit koşullarda katılabilmeleri için fırsat eşitliği yaratmak adına, çeşitli politikalar ve hareket planları belirleyerek bu politikalarını direktiflerle somutlaştırmıştır. Kadınların iş hayatına katılımında fırsat eşitliği yaratmak amacıyla hayata geçirilen cinsiyet politikaları temelde 4 alanda gelişme amaçlamıştır;

- a)Çocuk bakımı servisleri,
- b)Ebeveyn izni,
- c)Çalışma alanının ebeveyn olan çalışanların ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi,
- d)Erkeklerin çocuk bakımına katılımı teşvik edecek önlemler.

Bu çalışmanın amacı; AB iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarına, Avrupa Birliği Ebeveyn İzni Direktifi temelinde yaklaşmak, doğum izni üst kavramında ebeveyn izni, analık izni ve babalık izni kavramları arasındaki nüansa dikkat çekmek ve aday ülke olan Türkiye'nin ulusal çalışma mevzuatında doğum sebebiyle verilen izinlere ilişkin yer alan hükümlerin AB direktifi ve politikalarıyla ne kadar uyumlu olduğunu tartışmaktır.

Bu çalışmada az evvel zikrettiğimiz temel alanlardan salt yeni doğan çocuk kaynaklı anne, baba ve/veya her iki ebeveyne de verilen izin müessesesi üzerinde durulmuş olup diğer temel alanlar farklı çalışmaların konusu olabilecekleri sebebiyle çalışma dışında bırakılmıştır.

## **II.Avrupa Birliği Cinsiyet Politikalarında Ev ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması, Ebeveyn İzni ve Ebeveyn İzninin Bu Husustaki Rolü**

İstihdamda cinsiyet eşitliğinin sağlanması Birlik'in kurulduğu ilk yıllarda gündemde olmamıştır. Orta ve Doğu Avrupa'daki ekonomik durum hem erkekleri hem de kadınları

hanenin aile ekonomisinin hayatta kalmasına katkıda bulunmaya zorlamıştır (Boje, Ejrnæs, 2008: 13). Dönüşen ve giderek daha küresel bir nitelik kazanan ekonomik yapılar nedeniyle sosyal politikalar da üretimi ve dolaylı olarak istihdamı artırma yönünde değişiklik göstermiştir. AB toplumsal cinsiyet politikalarında 1982-85 yıllarını kapsayan Birinci Eylem Planı ve 1986-90 yılları aralığını kapsayan İkinci Eylem Planı, kadın istihdamını artırmaya ve kadınların iş hayatında aktif rol üstlenebilmelerini sağlamak için, fırsat eşitliği yaratmaya yönelik bir duruş sergilemiştir.

AB bünyesinde, özellikle İkinci Eylem Planında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması gerekliliği vurgulanmıştır. Bu uyumlaştırma doğrultusunda Birlik tarafından tüm çalışma sahalarda istihdam edilmiş olan hamile yahut yeni doğum yapmış kadınların haklarının hukuken koruma altına alınması ve analık durumuna sahip kadın çalışanların iş hayatında varlıklarını maksimum koruma ile devam ettirebilmesi ve iş hayatından uzak kalmamaları için çeşitli düzenlemeleri içeren direktifler hazırlanarak düzenleyici nitelikte hukuk metinlerine vücut verilmiştir (Oktay Yılmaz, 2017: 197). Nitekim Mart 1992’de Avrupa Birliği Konseyi tarafından çocuk bakımı konusunda bir tavsiye kararı yayınlanarak iş ve aile yaşamının uyumlaştırılabilmesi için çocuk bakımı, anne/babaya doğum sebebiyle verilecek özel izin, iş yerinin çalışan ebeveynlerin ihtiyaçlarına uygun düzenlenmesi ve erkeklerin çocuk bakımına katılmasını destekleyecek uygulamaları desteklemiştir (Council Recommendation, 1992). Bu bağlamda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılma politikaları, AB’nin sosyal politikalarının taşıyıcı kolonlarından biridir. Nitekim özellikle son yıllarda AB genelinde kadınların istihdam oranını artırmak üzere belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi için sosyal politikalar içinde en çok yer alan konu iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasıdır (İğde, 2011: 58).

Çalışan ebeveyne çocuk doğumu sebebiyle bir izin hakkı tanınması uzun bir geçmişe sahiptir. Doğum izni ilk olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 1965 yılındaki 123 Numaralı Kadın (Aile Sorumlulukları ile Beraber) İstihdamı Sözleşmesi ile gündeme taşınmıştır. Devam eden süreçte ILO’nun 1981 yılındaki 165 Nolu ve 156 Nolu Sözleşmeleri ile de iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için gereken desteğin sağlanması ve aile sorumluluğu taşıyan tüm çalışanlara eşit muamelede bulunularak gerekli fırsat eşitliğinin sağlanması gerekliliği ortaya konulmuştur. İzleyen dönemde yine ILO’nun 183 sayılı Analığın Korunmasına İlişkin Sözleşmesi ile çalışan tüm kadınların; anne sağlığı, ekonomik güvenlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve doğum sonrasında dinlenme hakları koruma altına alınmıştır. ILO’nun 103 Sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi ile öngörülmüş olan 12 haftalık izin bu sözleşme ile en az 14 haftaya çıkarılmış ve izin sonrası annelere iş güvencesi sağlanmıştır (Hüseyinli, 2015: 282). ILO’nun söz konusu sözleşmeleri AB’nin ebeveyn izni direktifi çalışmalarına da öncülük etmiş durumdadır.

AB’nin temel metinlerinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması devam eden süreçte kendisine ciddi bir şekilde yer bulmuştur. AT (Avrupa Topluluğu) Sosyal Şartı’nın 16 maddesi “Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele” başlığını taşımakta olup temelde istihdam ve iş hayatındaki koşullar bakımından (ücret eşitliği, sosyal güvenlik, eğitim, istihdama katılma şartları gibi) cinsiyetler arası eşitlik sağlanması ve bu amaca yönelik olarak da iş ve aile yaşamındaki sorumlulukların uyumlaştırılması gerektiğini vurgulamıştır (Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers, 1990: 7).

Birlik’in sosyal politikaları içinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması amacına yönelik olarak da müşterek çocukların bakımı ve bakım için ihtiyaç duyulan izin müessesesi dikkat çekmektedir. Birlik kapsamında 1989 Topluluk Sosyal Şartı’nın kabulünü takip eden süreçte ebeveyn izni müessesesi tartışılmışsa da somut herhangi bir sonuca ulaşamamıştır. Bu durumun çözümü Sosyal Ortakların sürece müdahil sağlanmıştır. Avrupa Düzeyinde sosyal diyalogun tarafları olan UNICE (*Union of Industrial and Employer’s Confederations of Europe*-Avrupa Sanayici ve İşverenler Konfederasyonları Birliği), CEEP (*European Center for Public Enterprise*-Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi) ve ETUC (*European Trade Unions Confederation*-Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu)’un bu konuda bir düzenlemeyi uygun görmesi üzerine daha sonrasında Ebeveyn İzni Direktifi vasıtasıyla yürürlüğe girecek olan “Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesi” adını taşıyan bir çerçeve anlaşması üzerinde uzlaşmıştır. Bu sözleşme, Avrupa düzeyinde

sosyal diyalog yolu ile oluşturulan ilk sözleşme niteliğindedir (İğde, 2011: 69). Çalışma hayatına ilişkin söz konusu düzenlemelerin amacı kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almasını sağlamak ve aile ve çalışma hayatı arasında denge kurulmasını sağlamaktadır (Manav, Özdemir, Erdoğan, 2021: 126). İş hayatı ile aile yaşamını uyumlaştırma politikasının işlerliği için vazgeçilmez nitelikte olan ebeveyn izni, Birlik boyutunda bağlayıcı hukuk metinleri düzeyinde ilk olarak AB'nin 96/34EC Sayılı Direktifi ile doğrudan düzenlenerek somutlaştırılmıştır. 96/34EC sayılı direktifin ardından 2010/18EC sayılı revize edilmiş Ebeveyn İzni Direktifi'nin de yayınlanmasıyla ebeveyn izni müessesine dair somut metinler güncel halini almıştır. Bu direktiflerin yanında AB'nin 2008 yılındaki "İş-Yaşam Dengesi Paketi" de ebeveyn iznine yönelik önemli bir gelişme niteliğindedir.

Hamilelik, doğum ve bebek/çocuk bakımına ilişkin izinlerin veya esnek çalışma imkânlarının iki türlü amacı vardır: kadınların istihdama katılımını kolaylaştırmak ve arttırmak, böylece çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine de katkı sağlamak ve hem kadın hem de erkek işçilerin iş yaşamı ile aile yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olmak (Elbir, 2020 :137). Çocuk sahibi olmanın aileye maddi ve manevi bir sorumluluk yüklemenin yanında ciddi bir bakım külfeti de getirdiği açıktır. Gerek hamilelik sürecinin zorlu ve özel ihtiyaçlara sahip bir süreç olması, gerekse yeni doğan bakımının ara verilmesi mümkün olmayan, hassas bir dönem olması, hamilelik dönemi içinde gebe çalışanın ve doğumu takip eden süreç içinde de çocuk sahibi olan ebeveynlerden çocuk bakımı sorumluluğunu üstelenen kişinin -ki bu kişi de genel kabule göre annedir- iş hayatından uzak kalması zorunluluğunu doğurmaktadır. Bu sürecin istihdamdan tam ve temelli bir ayrı kalma durumu yaratmamasını sağlamanın ve iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasının sağlanmasının en uygun ve kolay yöntemi çalışanlara bu özel durumları için çocuk doğumunu temel alan bir 'izin' imkânı sağlanmasıdır. Çünkü kadın işçi, iş ve annelik hayatını birlikte eskisi gibi yürütmesini mümkün olmadığı durumlarda karşılaştığında veya bebeğin bakımı için verilen yasal izin süreleri yetersiz kaldığında çalışmaya ara vermeyi ya da doğumla birlikte değişen koşullarına daha uygun bir işte çalışmayı isteyebilir (Öztürk, 2020 :161). Ebeveyn izni kadınların iş ve aile yaşamı arasında denge kurmalarını sağladığı gibi erkek çalışanlar için de aile ve iş sorumluluklarını dengeli bir şekilde yerine getirebilme imkanı sunmaktadır. Fırsat eşitliğine hizmet eden politikalar esas itibarıyla; çalışan kadınlara yönelik olmakla birlikte ebeveyn izninin erkeklere de fırsat eşitliği sunduğu söylenebilir (Işığışık, 2005: 785)

Bu haliyle istihdama katılımın sürekli, her iki cinsiyet açısından da eşit derecede ulaşılabilir olması ve istihdam noktasında Birlik tarafından hedeflenen cinsiyet dengesine ulaşılabilmesi için ebeveyn izni müessesesi vazgeçilemez niteliktedir.

#### **A. Doğum İzni Başlığı Altında Ebeveyn İzni, Analık İzni ve Babalık İzni Kavramları**

Çocuk sahibi olan ebeveyne doğum sebebiyle verilen izin, doğum izni üst kavramıyla ifade edilebilir. Fakat bu üst kavram çerçevesinde, doktrinde kullanılan ebeveyn izni, analık izni ve babalık izni şeklinde ayrı kavramsallaştırmalar söz konusu olmuştur. Söz konusu kavramlar birbirinin muadili olarak kullanılmaktaysa da –özellikle doğum izni ve analık izni kavramları- kavramlar arasında nüanslar bulunduğu gerçeği de gözden kaçırılmamalıdır. Kavramların zihinleri ve uygulamaları yönetir nitelikte olduğu ve bir sosyal politika alanı içerisinde kullanılan kavramların o politikanın hangi boyutta uygulamaya geçeceğine işaret edeceğini söylemek çok yanlış olmayacaktır. Bu anlamda söz konusu iznin birlik sosyal politikalarına ve cinsiyetler arasında tam eşitliği sağlama amacına ne kadar uygun olduğunun tartışmasında kavramların farklılıkları üzerinde tartışmak da yerinde olacaktır.

Avrupa Parlamentosu Araştırma Servisi tarafından Mart 2019 infograpik raporunda yer alan tanımlama kısmına göre "*Analık izni; Doğumdan hemen önceki ve sonraki dönemde anneler için işten ayrılma, Babalık İzni; Analık İznine benzer şekilde babalar veya tanınmış ikinci ebeveynler için işten ayrılma ve Ebeveyn izni; Her iki ebeveyn tarafından alınabilecek analık/babalık izninden sonraki izin*" (European Parliamentary Research Service, 2019) şeklinde tanımlanabilir.

Açıkça görüldüğü gibi analık izni tamamen cinsiyete bağlı bir izin olup sadece anne tarafından kullanılabilir. Kadınlara gebelik ve doğum yapma gibi özel sebeplerle verilen analık izni kadının çocuk sahibi olma sebebiyle iş yaşamından uzak kalma zorunluluğunun tam ve sürekli bir hale gelmemesi için son derece önemlidir. Ayrımcılık yasağı ile doğrudan bağlantılı olan analık izni iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması çalışmalarında ciddi bir kilometre taşıdır ve vazgeçilmesi mümkün değildir. AB ülkeleri içerisinde annenin doğum sonrası toparlanarak eski sağlığına kavuşmasını amaçlayan bu izinler, kısa süreli olarak belirlenmiş olsa da sadece annenin sağlığına değil yeni doğanın/bebeğin fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının sağlanması için de son derece önemlidir.

Fakat doğum sebebiyle verilen söz konusu bu iznin kanunun lafzında doğrudan “analık” izni olarak isimlendirilmesi ve bahsi geçen izni kullanma imkânının sadece anneye verilmesi çocuk bakımında tüm sorumluluğu doğrudan anneye yükleyen geleneksel aile yapısını da destekler niteliktedir. Ayrıca ücretli izin olarak belirlenmiş olan analık izninin ödeneğinin de çok düşük olması kadının ekonomik bağımsızlığını sağlamakta yeterli değildir. Bu haliyle son derece cüzi bir ödeneye sahip olan ve çocuğun tüm bakımını anneye yükleyerek babayı çocuk bakımından adeta soyutlayan “analık izni” kavramı kadının erkeğe olan ekonomik bağımlılığı sorununu çözmekte yetersiz kalmaktadır. Bu haliyle analık izni kavramı üzerine kurgulanarak verilen ve cinsiyete bağlı bir şekil arz eden herhangi bir iznin, Birlik tarafından son derece önemli kabul edilen toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına uyumlu olduğundan bahsedilmesi mümkün değildir. Ayrıca böylesi bir yasal düzenlemenin uluslararası ayrımcılık yasağı bağlamında devletin fırsat eşitliği sağlama yönündeki yükümlülüğünü yerine getirdiği yönünde yorumlanması da isabetli olmayacaktır.

Ebeveynlik hali oldukça uzun bir süre sadece anne üzerinden ele alındığı için babanın çocuk bakımında değerlendirilmesi ve çalışma hayatına ilişkin hukuki düzenlemelere konu edilmesi nispeten yenidir (Ezer, 2019: 452) Analık izni kavramı gibi babalık izni kavramı da terminolojik olarak cinsiyetçi ve tek yönlü bir kavramdır. Fakat ebeveyn iznine ilerleyen süreçte babanın –veya kabul edilen ikinci ebeveynin- çocuk bakımında çok daha aktif bir rol almasını sağlaması bakımından son derece önemlidir. Bu bakımdan AB 2010/18EC sayılı direktifinde 5. Madde olan ebeveyn izninin hemen öncesinde 4. Madde olarak düzenlenmiştir. Fakat cinsiyet temelli olması bakımından analık izni noktasında getirilen tüm eleştirilerin babalık izni için de yinelenmesi mümkündür. Çocuk bakımının bir çiftin ortak sorumluluğunda olduğu gerçeği göz önüne alınacak olursa doğum sebebiyle alınan iznin analık yahut babalık gibi cinsiyet temelli bir ayrıma tabi tutulması cinsiyetler arası tam eşitlik amacına aykırıdır.

Ebeveyn izni, çocuk sahibi olan ebeveynlerin her ikisine de izin verilmesine işaret eden bir kavramdır. Ebeveynlerin, herhangi bir cinsiyet belirlemesi olmaksızın kullanabileceği ebeveyn izni, anne tarafından kullanılması zorunlu olan doğum sonrası dönemi izleyen dönemler için ‘paylaşılan ebeveyn izni dönemi’ ve ‘kotalı ebeveyn izni dönemi’ olarak ikiye ayrılmaktadır (Sumbas, 2018: 179). Paylaşılan ebeveyn izni döneminde izni kimin kullanacağına karar verme yetkisi çiftte olup diledikleri gibi paylaşabilmektedirler. Kotalı ebeveyn izni döneminde ise izin kimin için düzenlenmişse (anne yahut baba) onun tarafından kullanılması zorunludur, aksi halde izin ve beraberinde getirdiği haklar kaybolacaktır. Nitekim babanın çocuk bakımındaki rolünü teşvik etmek için tasarlanan kotalı ebeveyn izni, “kullan ya da kaybet” politikası olarak tanımlanmaktadır (Sumbas, 2018: 179). Açıkça görülebileceği gibi kotalı ebeveyn izni dönemi çocuk bakımını salt kadının işi olmaktan çıkartmayı ve cinsiyetler arası sorumluluk dengesi sağlamayı amaçlamaktadır. Birlik tarafından, kotalı ebeveyn izni döneminde hedeflenen amaç doğrultusunda; Avrupa genelinde farklılaşma hedeflenen bir husus bireysel ve aile temelli ebeveyn izni uygulamasında babaların katılımını artırmaktır. Çünkü aile hakkına dayalı olan ebeveyn izninin ağırlıklı olarak anneler tarafından kullanıldığı defalarca gösterilmiştir (Belle 2016: 9). Ebeveyn izni kavramsal olarak Birliğin sosyal politikalarına ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacına çok daha uygundur. Şöyle ki; ebeveyn izni her iki ebeveyne de verilen ve tek olan bir izin olması sebebiyle cinsiyetçi bir bakış açısından uzaktır. Alt metin olarak çocuk bakımının her iki ebeveyne de ait olan bir sorumluluk olduğu mesajını da taşımasıyla AB’nin toplumsal cinsiyet politikalarına çok

daha uygun bir kavramdır. Nitekim cinsiyetten bağımsız bir izin özelliğine sahip olan ebeveyn izni, Birlik tarafından yerel ve ulusal düzeyde teşvik edilen bir uyumlaştırma politikasıdır.

Küçüğün üstün yararı bakımından incelenecek olursa babalık izni ve ebeveyn izni uygulamalarının çocuk yoksulluğunu önleme bakımından son derece kilit bir rolü olduğu açıkça ortaya çıkmaktadır. Zira uluslararası metinlerde çocuk yoksulluğunun bir sebebi olarak da ebeveyn ilgisizliği gösterilmektedir. Sağlıklı işleyen babalık izni ve ebeveyn izni uygulamaları noktasında eksiklik yaşanmasının sonucu olarak ebeveynlerin çocuklarına yeterli ilgiyi gösterememesi durumu, çocuk yoksulluğunun artmasında bir etken olarak zikredilebilir. Nitekim OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development-Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü) tarafından hazırlanan 2016 yılı aile verileri incelenecek olursa çocuk yoksulluk oranları ile babalık ve ebeveyn izinleri arasında ters bir orantının olduğu açıkça görülmektedir (Kavas, 2018: 6). Nitekim ebeveyn izni ebeveynlerin ekonomik olarak zorlanmamasını da garantilemektedir. Ebeveyn izni sayesinde çocuk işsizlik stresi altında olmayan ebeveynlerinin her ikisinin de varlığından psikolojik olarak yararlanır ve her iki ebeveyni ile de sağlıklı ilişkiler kurabilir (Drew, 2004: 20). Babaların izin kullanması aile sorumluluklarını üstlenme ve çocuklarıyla doğrudan etkileşimi çocuğun sağlıklı gelişimiyle doğrudan ilişkilidir (International Labour Organization, 2018 :51). Anne baba ve çocukların bir arada bulunmasına rağmen, günlük yaşam yoğunluğu içerisinde çocuklarıyla ilgilenemeyen ebeveynlerin, çocukları ile yaşadıkları iletişim sorunları da zaman içinde bir çatışma durumuna dönüşebilmektedir. İlgisiz kalınan ya da eğitim derken üzerlerinde baskı kurulan çocukların, bu ilgisizlik ya da baskı durumuna karşı ebeveynlerine karşı olumsuz tepkiler vererek bunu farklı şekillerde dışarıya yansıttıkları da bilinmektedir. Bu hali ile ebeveyn izni sadece ebeveynlerin değil aynı zamanda çocuğun da menfaatlerine ciddi şekilde hizmet eder pozisyonundadır.

Ebeveynler arasında çocuk bakımından doğan sorumlulukları eşit paylaşdırmayı öngören ebeveyn izni gibi düzenlemeler, kadının iş hayatından kopmaması için gerekli ortamı da sağlayacağından Birliğin ekonomik temelli hareket planlarına da uyum göstermektedir. Ekonomik planların yanında aile içi sorumluluk dağılımını eşitleyen bir uygulama olması sebebiyle uluslararası ayrımcılık yasağı ve fırsat eşitliği sağlama yükümlülüğü ile de uyumluluk içerisindedir. Bu anlamda zikrettiğimiz türde bir ebeveyn izni geleneksel cinsiyet rolleri ve iş bölümünü dönüştürerek bireysel ve toplumsal düzeyde zihniyet dönüşümünü, politik düzeyde kalıplaşmış cinsiyet temelli ayrımcılıkların kaldırılmasını sağlayarak kadınların çıkarlarına ciddi şekilde hizmet etmektedir (Sumbas, 2018: 181). Fakat toplumsal ve temelden bir dönüşüm sağlayan/hedefleyen ebeveyn izninin kendisinden beklenen yararı tam olarak sağlayabilmesi için ev içi sorumluluk dağılımını daha dengeli hale getirecek ve erkekleri hane içi işlerde aktif kılacak sosyal politikalarla, özellikle de eğitim temelinde desteklenmesi gerektiği son derece açıktır.

### **III. AB Direktiflerinde Ebeveyn İzni Ve Türk Çalışma Mevzuatındaki Doğum İzni Düzenlemelerinin Karşılaştırılması**

#### **A. AB Direktiflerinde Ebeveyn İzni**

Doğum sebebiyle verilecek izin müessesesi noktasında 1992 tarih ve 92/85EC sayılı Hamile, Loğusa, Emziren Kadınların İşyerinde İş güvenliğinin ve Sağlığının Korunması direktifi kıymetli bir gelişmedir. Direktifin 8'inci maddesiyle birlikte AB'ye üye ülkelerde doğum izni süresinin en az 14 hafta olması ve iznin en az iki haftalık bölümünün zorunlu izin olarak kullanılması gerektiği hükme bağlanmış, direktifle belirlenen asgari şartların üstünde bir izin belirlenmesi noktasında ise üye devletlerin takdirine bırakılmıştır. Direktifle izin süresince çalışanın ücret/sosyal yardımlar gibi hizmet sözleşmesinin getirdiği haklardan yararlanma noktasında herhangi bir noksanlık yaşanmaması gerektiği de belirtilmiştir. Direktif kapsamında doğum öncesi ve sonrası belirlenen 14 haftalık izin yanında doğum sonrası doktor kontrolleri için ücretli izin hakkı sağlanması hususu da düzenleme altına alınmış (The Council of The European Communities, 1992), doğum ve analık durumunda kadının özel ihtiyaçları ile iş hayatında varlığının devamlılığı dengelenmeye çalışılmıştır. Her ne kadar direktifte AB ülkelerinde doğum izni süresinin en az 14 hafta olması öngörülmüşse de AP'ye (Avrupa

Parlamentosu) verilen bir öneri ile 14 hafta olan izin süresinin 20 haftaya çıkarılması, ayrıca babalara da en az 2 haftalık doğum izni verilmesi talep ederek babalık izni müessesini dile getirmiştir. Kadın Hakları Komitesi'nin (Women's Right Committee) söz konusu talebin yer aldığı raporu incelemesi ve kabul etmesi üzerine Avrupa Parlamentosunda görüşülen tasarı 20 Ekim 2010'da kabul edilerek yasalaşmış ve böylece Avrupa Parlamentosu, kadın işçilere, ücretlerinde herhangi bir azalma olmaksızın en az 20 hafta analık izni verilmesini onaylamıştır. 1992 gibi erken bir dönemde kadınların analık durumunda yararlanabilecekleri bir izin müessesesi ihdas edilmiş olması son derece kıymetlidir. Ancak bu iznin cinsiyet temelli bir şekilde düzenlenmiş olması toplumsal rollerin yeniden kurgulanması açısından beklenen gelişmeyi sağlamak noktasında yeterli olmayacağı açıktır.

Ebeveyn izni ise bir bütün şeklinde Birlik tarafından ilk olarak AB'nin 96/34EC Sayılı Ebeveyn İzni Direktifi ile düzenlenmiştir. Sosyal diyalog ortaklarının katılımı ile ihdas edilen Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesi'nin yürürlüğe konulması amacını taşıyan bu direktif ile çalışan ebeveynin iş ve aile yaşamının uyumlaştırılarak düzenlenmesi için asgari unsurlar belirlenmiş ve korunmuştur. Bahse konu direktif uyarınca herhangi bir cinsiyet ayrımı olmaksızın her iki ebeveyn de evlat edinme veya doğum durumunda en az 3 ay ebeveyn izni alma hakkına sahiptir (The Council of The European Communities, 1996). Fakat üç ayın da söz konusu direktifin hedeflediği amaç için yeterli bir süre olmayacağı açıktır. Bunun üzerine 96/34EC sayılı direktifte yer alan 3 aylık süre 2010/18EC sayılı revize edilmiş Ebeveyn İzni Direktifi ile 4 aya çıkarılmıştır (The Council of The European Communities, 2010). Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleriyle uyumlu bir şekilde bu izin hakkının doğumdan itibaren sekiz yaşa kadar olan bir sürede en az üç tam zamanlı şekilde kullanılabilmesi de mümkündür.

Direktifle ebeveyn izninin devredilebilme imkânının olmadığı açıkça düzenlenmiştir. Kadın ve erkek çalışanlar arasında bir eşitlik ve denk muamele amacı güden bu uygulama ebeveyn iznine belli bir standart sağlamış, toplumsal normların kadını iş hayatından uzaklaştırarak tüm izni kullanmasını ve ebeveyn izni ile amaçlanan faydanın ortadan kalkmasını engellemiştir.

Nitekim yine 96/34EC sayılı direktif ile çalışanın gebelik sebebiyle işten çıkarmalara karşı korunduğu da görülebilir. Bu haliyle direktif, ebeveyn izni kullanan çalışanın izin bitiminde iş yerine dönebilmesini, aynı işte/şayet mümkün değilse eşdeğer bir işte çalışmaya devam edebilmesini, herhangi bir gelir kaybına uğramamasını ve kazanılmış yahut kazanılma süreci başlamış tüm haklarını muhafaza edebilmesini güvence altına almıştır. Bu direktif üye ülkelere sosyal güvenliğe ilişkin düzenlemeleri ortaya çıkarırken sosyal güvenlik haklarının sürekliliklerini sağlama yükümlülüğü yüklemiştir.

2010/18EC sayılı direktif daha evvel zikredildiği gibi 96/34EC sayılı direktifin revizyonu niteliğini taşımaktadır. Söz konusu direktif BUSINESSEUROPE (Avrupa Ticaret Konfederasyonu), UEAPME (The European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises- Avrupa El Sanatları, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler veya KOBİ Birliği), CEEP ve ETUC Tarafından Akdolan Yeniden Düzenlenen Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesinin yürürlüğe konulmasını ve 96/34/EC Sayılı Direktifin de yürürlükten kaldırılmasını düzenlemektedir. 96/34/EC sayılı direktifin yürürlükten kaldırılması da 8 Mart 2012'den itibaren geçerli olmuştur (İgde, 2011: 70). Direktifin ekinde yer alan sözleşme ile ebeveyn izni fırsat eşitliği yaratmak için kilit ve vazgeçilemez bireysel bir hak olarak düzenlenmiş ancak taraf devletlere bu izni devredilebilir kılma yetkisi de verilmiştir ayrıca anlaşma ile engelli ve özel bakıma muhtaç çocukları bulunan ebeveynlerin bu özel durumlarının da dikkate alınması gerektiği dile getirilmiştir. 96/34EC sayılı direktif ile olduğu gibi 2010/18EC sayılı direktif ile de ebeveyn iznine yönelik asgari sınırlar belirlenmiştir. Direktif vasıtasıyla biyolojik yahut hukuki olarak çocuk sahibi olan ebeveynlere, çocuk 8 yaşına girene kadar en az 4 ay ebeveyn izni verilmesi öngörülmüştür. Cinsiyetler arası fırsat eşitliği yaratmak ve iznin daha dengeli kullanımını sağlayabilmek amacıyla da belirlenen minimum 4 aylık ebeveyn izninin en az 1 ayının devredilemez nitelikte olması hükme bağlanmıştır. Tıpkı 96/34EC sayılı direktifle düzenlenen ebeveyn izni kullanan çalışanın izin bitiminde eski işyerinde çalışmaya devam edebilmesi (ebeveyn izni sebebiyle işten çıkarılmaya karşı korunması),



eski işinde/mümkün değilse eşdeğer bir işte çalışmayı sürdürebilmesi, herhangi bir ücret azalmasına karşı korunması, kazandığı yahut kazanma sürecinde olduğu tüm haklarını aynen muhafaza edebilmesi belirlemeleri aynen yinelenmiştir. Bu haliyle 2010/18EC sayılı direktif çalışan yanlısı bir duruş sergilemekle beraber kadın çalışanın doğum halinde iş hayatında varlığını sürdürmesine ve kotalı şekilde ihdas edilmiş olmasıyla babaların çocuk bakımında çok daha aktif rol alarak toplumsal normların yeniden kurgulanmasına daha ziyade hizmet etmektedir denilebilir.

92/85EC, 96/34EC ve 2010/18EC sayılı direktiflerin asgari koşulları belirleyen düzenleyici metinler olması nedeniyle ebeveyn izni, ulusal mevzuatlarda direktifler ve AB toplumsal cinsiyet politikaları ile uyumlu ve daha geniş kapsamlı olarak düzenlenebilmektedir. Örneğin; Ebeveyn izninin sona ermesini takip eden süreçte talep eden çalışana yarı zamanlı çalışma yahut ücretsiz izin hakkı sağlanması, ebeveyn izninden yararlanan kimsenin işe dönüşünde eski işiyle aynı şartlara uygun bir görevde işe kabulü, şayet aynı görevde başlaması mümkün değilse, kurumda denk sosyal ve hukuki korumalara sahip olacağı bir konuma kaydırılması, çalışanın iznin başlangıcında sahip olduğu hakların iznin sonuna kadar aynen muhafaza edilmesi ve ulusal mevzuatta/toplu iş sözleşmelerinde/uygulamada doğan haklardan da aynen faydalanabilmesi gibi.

Direktiflerin kabulü ve uygulamaya girmesini izleyen süreçte 2017 yılında ise ailevi sorumluluklar ve çalışma hayatı arasında denge kurmak, sosyal adaleti teşvik ederek toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis etmek adına Avrupa Sosyal Haklar Sütunu kabul edilmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu ile ebeveyn izni direktifler yanında genel bir metinle de düzenleme altına alınmıştır. Zira çalışma ve yaşam dengesini konu alan 9'uncu madde ile bakım sorumluluğu bulunan kadın ve erkeğin; esnek çalışma, bakım servislerine erişim ve ebeveynlikten doğan izinlerin kullanımı bakımından eşit olduğu hüküm altına alınmıştır (European Pillar of Social Rights, 2017). AB hukuku kapsamında direktifler üye devletler için bağlayıcı olmakla beraber doğrudan uygulanabilir nitelikte metinler değildir. Uygulanabilmeleri için üye devlet tarafından iç hukuka alınmaları gerekmektedir (Tekinalp, 1997: 57). Bu sebeple 92/85EC, 96/34EC sayılı ve revizyon niteliğinde bulunan 2010/18EC sayılı direktifin uygulamaya geçirilebilmesi için ulusal metinlerin direktifler doğrultusunda düzenlenmesi ve ulusal kurallar doğrultusunda yürürlüğe alınması gerekmektedir. Çoğu ülkede gebe anne adaylarının doğumdan önceki dönemde izinlerinin bir ayını, doğumdan sonra da kalan kısmını kullanmaktadırlar. Söz konusu doğum sebepli izinlerin süresi analık izni direktiflerine göre değişkenlik göstermektedir.

Örneğin İsveç, Almanya ve İsviçre'de analık izni hususunda 14 haftalık tavsiye izin süresi uygulanırken uygulama pek çok ülkede ortalama 18 haftadır. İtalya ve Polonya'da 20 hafta, İrlanda'da 42 haftaya, Çek Cumhuriyeti'nde ise 28 haftaya uzatılmış izin süreleri mevcuttur. Portekiz ve İngiltere'de analık izninin daha sonra kısaltılarak ebeveyn izni lehine paylaşılması mümkündür (Capital Global Employment Solutions, 2018 :3).

Babalık izninin uygulamadaki görünümü hususunda da analık izninde olduğu gibi bir birlik söz konusu değildir. Lüksemburg, Romanya ve İngiltere gibi bazı ülkelerde babalık izni işveren tarafından ödenirken Danimarka, Çek Cumhuriyeti ve İsviçre'de ücretin %50'si ile %80'i kadarı ödenekten karşılır. Belçika'daki yeni babalar karma bir ödeme almaktadırlar; ilk 10 günlük izinlerinin tamamı ödenmektedir. İlk 3 gün işveren tarafından tamamen ödenirken kalan 7 günlük iznin %82'si Eyalet tarafından karşılır (Capital Global Employment Solutions, 2018 :3).

Ebeveyn izni dünya genelinde tamamlayıcı bir izin olarak ve genellikle analık ve babalık izinlerinden sonra kullanılmaktadır. Fakat İngiltere ve Portekiz'de ödemeli ebeveyn izninin, analık izninin kısaltılması halinde babaya aktarılması mümkündür. Ebeveyn izninin süresi de tıpkı analık izni ve babalık izni gibi ülkeden ülkeye değişkenlik göstermektedir. İrlanda ve Belçika'da AB direktifi uyarında 18 haftalık bir izin söz konusudur. Hollanda, Danimarka, İtalya ve Finlandiya'da 26 haftalık bir izin süresi söz konusuyken Avusturya, Romanya, İspanya ve Çek Cumhuriyeti'nde çocuk üç yaşına girene kadar kullanılabilir. Bununla beraber İsviçre'de ücretli bir ebeveyn izni uygulaması yoktur (Capital Global Employment Solutions, 2018: 4). Açıkça

görülebileceği gibi ülkelerin ulusal mevzuatlarıyla düzenlenen analık, babalık ve ebeveyn izni üye ve aday ülkeler arasında farklı süreler ve ücretler üzerinden uygulanmaktadır. Birtakım ülkelerde ebeveyn izni tamamen ücretsizken bir diğer ülkede yaşanan gelir kaybının büyük oranda telafi edildiği görülebilir. Ebeveyn izninin etkinliğine ilişkin kapsamlı ve karşılaştırmalı çalışmaların yokluğu sebebiyle izin düzenlemelerin Birlik boyutunda da amaçlara ne kadar hizmet ettiğini söylemek zordur. Ancak doktrinde ebeveyn izin etkinliği (gerçek izin kullanım süresi ortalaması) kavramına vurgu yapmakta, ebeveyn izin süresi ile izin ücretlerini oranlayarak ölçmeye çalışmanın daha doğru olduğunu söylemeyen yazarlar söz konusudur (Plantenga, Remery, 2005: 47-48).

## **B. Türk Çalışma Mevzuatında Doğum İzni**

AB hukuku uluslarüstü bir hukuk sistemidir (Tekinalp, 1997: 51). Uluslarüstü bir hukuk sistemi olmanın doğal sonucu olan yetki devri neticesinde üye devletler egemenlikten kaynaklanan yetkilerinin bir kısmını AB'ye aktarmışlardır ve aday ülkelerin temel vaadi de egemenlik kaynaklı yetkilerinden bir kısmını AB'ne aktarmaktır. Bu sebeple AB hukukunun kuralları çoğunlukla üye ve aday devletler açısından uygulama alanı bulmaya yöneliktir. Her ne kadar direktifler doğrudan uygulanabilme niteliğine haiz değilseler de ulusal hukukunu direktifle belirtilen sürede (Helvacı, 2020 8 Aralık: 24) direktiflerle uyumlu hale getirmek doğrudan üye devletlere yönelen bir yükümlülüktür (Tekinalp, 1997: 58). İlgili direktiflerin üye devletlerce, direktifle belirlenen süre içerisinde yürürlüğe konulmaları Komisyonun sürekli denetimine tabidir (Aktuğ, Çelik, 2013: 165). Bu sebeple aday ülke sıfatına sahip olan Türkiye için AB direktifleri etki doğurucu nitelikte olup Türkiye'nin ulusal mevzuatını ve uygulamalarını ilgili direktiflerle uyumlu hale getirmek gibi bir sorumluluğu söz konusudur.

Kadınların doğum sebebiyle iş hayatından çekilmek zorunda kalmaları Türkiye özelinde de ciddi bir problemdir. Özellikle 2000'li yılların başında Avrupa Birliği'ne üye olma sürecine yönelik düzenlemelerin hız kazanması ve kadınların işgücü piyasasına katılmasını sağlayan gelişmelerin yaşanması toplumsal alanda cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemelerin artmasına sebep olmuştur (Erikli, 2020: 55). Her ne kadar ebeveyn izni uygulaması Türkiye'nin adaylık sürecindeki vaatlerinden biri olsa da Türk çalışma mevzuatı kapsamında bu sorunu çözmek için AB direktiflerinde kastedilen şekilde bir ebeveyn izni düzenlemesi/uygulaması söz konusu değildir. Ancak, ebeveyn izni kavramının amacı ve içeriği bakımından ele alındığında, mevzuatta son yıllarda öngörülen yeniliklerden doğum veya evlat edinme sonrası kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ile yarım çalışma izni hakkı tanınmış olması, ebeveyn izninin Türk hukukunda düzenlenmesi yönünde gelişmeler olarak nitelendirilebilir (Elbir, 2020: 141). Çocuk bakımına dair her iki ebeveyni de sorumlu kılan kısıtlı haklar, erkek ebeveyn açısından ne bir teşvik unsuru ne de bir zorundalık hali içermediğinden uygulamada rağbet görmemektedir (Sumbas, 2018: 183). Gerek ülkemizin sosyokültürel yapısı ve yönetim anlayışı gerekse uygulamada rağbet görmeyen ebeveyn iznini talep noktasında herhangi bir kamuoyu baskısı olmayışı Birlik direktiflerine uygun bir ebeveyn izninin yasal boyutta düzenlenmesinin önünde ciddi bir engel olmuştur. Bu noktada yaşanan son gelişme 2008 yılında son yasa tasarısının TBMM'ye gönderilmesi olmuştur. Hazırlanan yasa taslağında doğum ve evlat edinme durumlarında kullanılmak üzere düzenlenen ücretsiz ebeveyn izni, doğum izninin bitiminin ardından 6 aylık bir süre için kullanılabilecek bir izin şeklinde düzenlenmiş ve bu iznin süresinin talep halinde en fazla 12 aya kadar uzatılabilir olması öngörülmüştür (İğde, 2011: 181). Fakat düzenlemede bu iznin devredilemez olduğu göze çarpmaktadır. Bu haliyle mevcut toplumsal düzenimizde söz konusu iznin erkek çalışanlar tarafından kullanılma ihtimali kalmamıştır. Ayrıca ücretsiz izin şekilde düzenlenmiş olan işbu ebeveyn izni kadınların erkeklere olan ekonomik bağımlılığını ortadan kaldırma amacına uzaktan yakından hizmet etmemektedir. Yasa tasarısı şu haliyle kadınların istihdamdaki devamlılığını ve ekonomik bağımsızlıklarını sağlamaktan çok erkek temelli ekonomiye ve geleneksel aile yapısına hizmet etmektedir. Hane içi hizmet sorumluluğunun cinsiyetler arası eşit dağıtılması bir yana kadınların kariyerlerinde çok daha uzun süreli ve ekonomik olarak da erkeğe bağımlı bir kesinti yaşanması sonucu doğuracaktır.

Türkiye’de doğum izinlerine yönelik mevcut düzenlemelere 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (657 DMK), 4857 sayılı İş Kanunu (4857 İşK.), 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda yer verilmiştir.

İş Kanunu’nda çalışan ebeveyne verilen izin müessesesi 74. Maddede “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlığı ile düzenlenmiştir. İlgili kanun maddesiyle analık izni olarak annenin kullanımına sunulan bu süreler toplam 16 haftalık süre ise sınırlandırılmış ve çoğul gebelik halinde dahi doğumdan önce kullanılacak sürece sadece iki hafta gibi cüzi bir rakam eklenmiştir. Çocuğun evlat edinilmesi halinde ise süre sekiz hafta ile sınırlı tutulmaktadır. Son derece sınırlı belirlenmiş olan analık izninin sonunda ise doğum neticesinde sadece kadın işçiye, evlat edinmede ise ebeveynlerden herhangi birine haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilebileceği ve bu izinlerin süreleri ise analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmesi,. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenmesi öngörülmüştür. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanacağı düzenlenmiştir. (4857 İşK., 2003). Çocuğun ölü doğması ya da doğumdan çok kısa süre sonra ölmesi halin ilişkin olarak da kanunumuzda bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte analık izni sadece çocuğun sağlığı açısından değil, ayrıca doğum yapmış kadının hem fiziksel hem de psikolojik olarak iyileşmesine hizmet eden bir süre olduğu için, doğum sonrası kullanılacak olan izinlerde herhangi bir kısaltma yapılmaması önemlidir (Manav, Özdemir, Erdoğan, 2021: 109). Bu hali ile doğum halinde sadece anneye bir izin imkanı sağlanması biyolojik çocuğun bakımını tamamen anneye yükleyen bir düzenleme olarak cinsiyetçi bir bakış açısına sahiptir. Yeni doğanın beslenme gibi bir takım biyolojik ihtiyaçlarını annenin karşılayabilecek durumda olmasına karşın bu noktada paylaşımlı bir izin müessesesi ihdas edilmesi, anneye bu ihtiyacı karşılayarak iş hayatında yer alabileceği bir imkan sağlanması ve iznin her iki cinsiyetin de kullanımına açılması toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama adına çok daha yararlı olacaktır.

4857 İşK. Bünyesinde babalık iznine dair herhangi bir düzenleme söz konusu değildir. Ancak annenin doğumda veya doğumdan sonra ölmüş olması halinde anne tarafından kullanılmamış olan sürelerin babaya kullandırılması imkânı sağlanmıştır. İlgili kanununda ayrımcılık yasağı uyarınca doğum yapan çalışanların salt bu sebeple işten çıkartılması ve işe alınmaması yasaklanmış, analık izninin bitiminde tekrar eski işlerine dönebilmeleri güvence altına alınmıştır. Fakat söz konusu korumaların gerekli caydırıcı yaptırımlardan yoksun olduğu da bir gerçektir.

Analık izni müessesesi, 657 DMK’nın 104’üncü maddesinde ise “Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta ekleneceği şeklinde düzenleme altına alınmıştır (657 DMK, 1965). Söz konusu kanun maddesinde yer alan doğum izni uygulaması da tıpkı devlet memuru olmayan çalışanları hedef alan Türk İş Kanunu’nda olduğu gibi sadece annenin kullanımına sunulmuş bir düzenlemedir. Ancak evlat edinme halinde eşlerden birine sekiz haftalık cüzi bir izin verilme imkânı sağlanmış olsa da tek bir ebeveyn tarafından kullanılacak bu iznin ne ebeveynlerin ne de evlat edinilen küçüğün yeni düzene tam anlamıyla adapte olması için yeterli bir süre olmadığı açıktır.

4857 İş K. ve 657 DMK’da doğum iznine dair süreler aynı olsa ve ortak şekilde annenin doğum esansında ölümü şartına bağlı olarak anneye öngörülen doğum izninden babanın yararlanması öngörülmüş olsa da İşK.’nundan farklı olarak 657 sayılı kanunda Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni verilir (657 DMK, 1965) şeklinde babalara yönelik bir izin müessesesi de düzenleme altına alınmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 15’inci maddesinde ise analık hali, “sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlık” olarak tarif edilmiştir. Aynı maddede sigortalı kadının veya sigortalı 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 özürllülük halleri analık hali kabul edileceği hükmü kendisine yer bulmuştur. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 16'ncı maddesinde kadın sigortalıya doğum sebebiyle ortaya çıkan çalışmama süresince, günlük "geçici iş göremezlik ödeneği" verileceği düzenlemesi kendine yer bulmuştur. Aynı maddede sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, çocuğun yaşaması şartıyla doğumdan sonraki altı ay süresince her ay, doğum tarihinde geçerli olan asgarî ücretin üçte biri tutarında emzirme ödeneği verileceği de belirtilmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinde ise kadın sigortalıya maaşının üçte ikisinin "geçici iş göremezlik ödeneği" olarak ödenmesi için gerekli prim gün sayısının karşılanması şart olarak koşulmuştur. Doğum borçlanmalarında esas alınan sigortalılık kişinin son sigortalılığıdır. Bu sebeple doğum borçlanmalarında, borçlanılan süreler ait sigortalılık statüsünün belirlenmesinde son sigortalılık statüsüne bakılması, sigortalılık tür değiştirmelerini de hızlandıracaktır (Şen, 2020 :220). Ayrıca Sosyal Sigortalar ve Genel Sigortalar Kanununda kadın işçilere madde 4/1 ile doğum borçlanması imkânı sağlanmıştır. Bu borçlanma erkekler için düzenlenen askerlik borçlanması ile aynı nitelikte bir uygulama olarak yerini almıştır. Doğum Borçlanması; kadın çalışanın doğumdan sonra bir işyerinde çalışmaması halinde verilir fakat her durumda iki yılı geçemez. Ancak çalışmaya başladıktan sonraki sürelerin borçlanması mümkün olup istihdama katılmadan önce yaşanan gebeliklerin borçlanması söz konusu değildir. Ayrıca kadın çalışanın yalnızca iki kez doğum borçlanması uygulamasından yararlanması mümkündür.

Doğum sebebiyle verilen izinler noktasında ebeveyn iznine giden yolda önemli bir kilometre taşı olan babalık izni sadece 657 DMK'da kendisine yer bulmuş ve erkek memur eşinin doğum yapması halinde en fazla 10 gün babalık izni verilebileceği düzenlenmiştir. Açıkça görülebileceği gibi 657 sayılı kanuna tabi olan memurlar, doğum izinleri noktasında 4857 sayılı kanuna tabi olan işçilere nazaran çok daha avantajlı konumdadırlar. Kamu sektöründe istihdam edilen kişiler arasında memurlar ve diğer kamu görevlileri arasındaki kanundan kaynaklanan en ciddi eşitsizlik, doğum izinlerinin kullanılma biçimlerinde ve bu süreçte elde edilen haklarda görülmektedir (Tahtalı, 2021: 498) Bu haliyle söz konusu düzenlemelerin bir ikilik yarattığı ve ortada objektif bir gerekçe de olmaması sebebiyle eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiği ortadadır.

#### **IV. Türk Çalışma Mevzuatında Yer Alan Hükümlerin AB Ebeveyn İzni Direktifleri ile Karşılaştırılması**

Ulusal mevzuatımızda yer alan kanun hükümlerinin lafzı incelenecek olursa kolayca görülebileceği gibi söz konusu maddelerde verilen izin doğrudan bir analık izni olarak düzenlenmiş olup terminolojik olarak cinsiyete dayalı bir şekilde kurgulanmışlardır. Bu haliyle söz konusu hükümler AB toplumsal cinsiyet politikalarının hedeflediği hayatın her alanında ve özellikle de istihdamda tam eşitlik hedefine ulaşma doğrultusunda kendisinden beklenen yararı göstermekten uzaktır.

Kanun maddelerinin lafzında açıkça söz konusu iznin kadın olan çalışan için uygulanabileceği belirtilmiştir. Annenin vefat etmesi durumunda dahi doğuma dayalı izni salt memur babanın kullanabilmesi mümkün kılınmışsa da bu durum söz konusu maddenin cinsiyetçi ve eşitlik ilkesine aykırı bir dille hazırlanmış olduğu gerçeğini ortadan kaldırmayacaktır. AB toplumsal cinsiyet politikalarının temel sütunlarından birinin istihdamda cinsiyetler arası fırsat eşitliği olduğu izahtan varestedir bir husustur. Aday ülke sıfatıyla Türkiye'nin de AB tarafından belirlenen sosyal politikalara uygun hareket etmesi gerekmektedir. Bu husus göz önünde bulundurulacak olursa AB tarafından özellikle istihdam alanında her iki cinsiyete de eşit imkânlar sağlanması yönündeki sosyal politikayla uyumlu hareket edildiği söylenemez.

Kanun lafzında doğrudan analık izni üzerinden bir belirleme yapılarak çocuk bakımının tamamen anne üzerine bırakılması aile yaşamındaki sosyal sorumluluk dengesini zedeleyecek bir husustur. Zira bu durum geleneksel aile yapısını destekleyecek olup kadının hane içi ücretsiz hizmetlerden tam ve tek sorumlu kılarak kadının hem evde hem işte çalışmak zorunda kalmasına ve dengesiz sorumluluk dağılımı altında ezilmesine sebebiyet vermektedir. Ayrıca tamamen çocuk bakımından sorumlu tutulan kadının son derece kısa süreli bir şekilde belirlenmiş olan analık izni müessesinden faydalanmak

yerine, işten ayrılarak istihdamdan tamamen kopması yahut analık izninin süresinin bitmesi üzerine çocuk bakımına devam etmek zorunda olması sebebiyle işten ayrılması sonucu doğurması da Birlik tarafından son derece önemsenen kadın istihdamının artırılması amacıyla uyum göstermemektedir.

Ebeveyn izni yerine tercih edilen analık izni müessesinin anneyi çocuk bakımından tek sorumlu olarak işaret etmesi en iyi ihtimallerde dahi kadının istihdamdan tamamen çekilmesi sonucu yaratmasa bile kadınları yarı zamanlı çalışmaya iterek kadının hukuken ve sosyal alanda yeterli güvencelerden yoksun kalmasına sebebiyet vermektedir. Kadının çocuk bakımında tek aktör olarak belirlenmesi kadının hukuken ve sosyal alanda geri plana itilmesi sonucunu doğurabileceği gibi küçüğün üstün yararına da aykırı sonuçlar doğurmaktadır. Çünkü ebeveyn izni uygulaması babaları çocuk bakımında çok daha aktif şekilde rol alamaya teşvik etmekte ve çocuğun sadece annesiyle değil babasıyla da güvenli, sağlıklı bir ilişki kurmasını sağlamaktadır. Avrupa'da (özellikle ebeveyn izni müessesinin hayata dengeli şekilde geçirildiği ülkelerde) çocukların daha eşitlikçi oldukları, her iki ebeveynle de etkileşim içinde olan çocukların bilişsel gelişiminin daha iyi olduğu ortaya konulmaktadır (Kavas, 2018: 2). Bu haliyle ebeveyn izni yerine yürütülmekte olan analık izni müessesisi hem AB toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına hem de her daim gözetilmesi gereken küçüğün üstün yararına ciddi şekilde aykırı niteliktedir. Analık izni ifadesini ve bu iznin sadece kadınların kullanımına sunulması her kadar bir pozitif ayrımcılık örneği şekliyle yorumlansa da son derece düşük bir ödeneğe sahip olması sebebiyle kadının ekonomik bağımsızlığını sağlayamayacağından, kadını ev ve çocuk bakımına iten bir niteliği vardır. Bu haliyle kadının kamu hayatından çekilerek hane içinde kalması sonucu doğurabilecek böyle bir uygulamanın fırsat eşitliği yaratmak ve ekonomik anlamda kendisinden beklenen yararı sağlamak niteliğinden de yoksun olduğu kolayca görülebilir.

Ayrıca özellikle Türk İş Kanunu ve 657 sayılı DMK'da yer alan hükümler incelenecek olursa; Analık izninin bitiminde kadın veya erkek çalışanlara istekleri hâlinde; İş Kanunu uygulamasına tabi çalışanlar için birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği düzenleme altına alınmıştır. Ücretsiz izin süreleri 657 DMK'da da Doğum yapan memura, analık izni süresinin bitiminden, eşi doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar belirlenmiştir. İşbu düzenlemelerin hem kadın hem erkek çalışanlara yönelik hazırlanmış olması salt kanun lafzı incelenecek olursa iş ve aile yaşamının düzenlenmesi yolunda eşitlikçi bir duruşa hizmet edebilecek niteliktedir. Bu haliyle Birlik politikalarına uygun bir düzenleme şeklinde görünse de Türkiye'nin toplumsal normları düşünülecek olursa söz konusu hükmün uygulamada kadının ücretsiz izin alması şeklinde sonuçlanacağı ortadadır. Zira Türkiye hala evin geçimini erkeğin sağladığı geleneksel aile yapısına sahip bir ülkedir. Bu haliyle kadının Birlik direktiflerine asgari düzeyde uyum sağlayan ve son derece kısa bir süre şeklinde belirlenmiş olan analık izninin sonunda ücretsiz izin almak durumunda kalacak olması kadının ekonomik alanda erkeğe bağımlılığını perçinleyecek bir husus olarak ortaya çıkacaktır. Bu haliyle Türk Çalışma Mevzuatında yer alan analık izni düzenlemesi ve iznin tamamlayıcısı olan ücretsiz izin Birlik tarafından belirlenen iş-aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarının hedeflediği amaçlarla uyum içerisinde değildir.

Ayrıca 657 DMK'da erkek memura elinin doğum yapması halinde 10 gün babalık izni verilebileceği hüküm altına alınmıştır. Fakat 10 gün gibi kısa bir sürenin babanın çocuk bakımında aktif bir rol üstlenmesi ve yeni doğanın bakımının sadece anneye değil kendisine de yüklenmiş bir sorumluluk olduğunun kanun ile hissettirilebilmesi için yeterli bir süre değildir. AB Ebeveyn izni direktifinde de minimum 10 gün olarak belirlenmiş olan babalık iznine süre olarak uyum gösteren 657 sayılı kanun, söz konusu hüküm bir bütün olarak incelenecek olursa Birlik amaçlarına uygun olmaktan uzaktır.

Türkiye'de ücretli analık izni süresi 112 gün olarak belirlenmişken Avrupa'da bu süre ortalama 153 gün olarak kendini göstermektedir. AB ortalamasında annelere yönelik ücretli izin süresi ortalama 460 gün, babalara yönelik ücretli izin süresi ise 43 gün olarak belirlenmiştir. Fakat Türk çalışma mevzuatında analık/babalık izinlerini uzatmak

isteyen çalışanlara sunulan seçenekler ücretsiz izin alma yahut yarı zamanlı/kısmi zamanlı çalışma düzenine geçmektir (Kavas, 2018: 3). Nitekim söz konusu yarı zamanlı ve kısmi zamanlı çalışma imkanlarından faydalanabilecek çalışanlar da sadece devlet memurlarıdır. Devlet memurlarının söz konusu imkândan faydalanabilmeleri eşlerinin de çalışıyor olması şartına bağlı tutulmuştur (Kavas, 2018: 3). Açıkça görülebileceği gibi özel sektör içerisinde babalar için yarı zamanlı/kısmi zamanlı çalışarak çocuklarının bakımında etkin rol alma imkânı sağlanmamıştır. Devlet memurları içinse ancak annenin de çalışması halinde bu imkân sunularak zımnî bir şekilde çocuk bakımında asıl sorumlunun anne olduğunun altı çizilmiş, baba, kendi çocuğunun bakımında adete yardımcı oyuncu olarak değerlendirilmiştir. Bu haliyle Türk çalışma mevzuatında yer alan uygulamaların AB cinsiyet eşitliği politikalarına aykırı olmanın yanında çalışanlar arasında bu denli hayati bir konu hakkında dahi objektif bir gerekçe söz konusu olmamasına rağmen farklı -ve taraflardan birinin dezavantajlı duruma düşmesine sebep olabilecek- uygulamalar içermesi sebebiyle ayrımcılık yasağını da zedelediği açıktır.

Ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 18. Maddesinde analık izni noktasında verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi kadının prim gün sayısını doldurmuş olması şartına bağlanmıştır. Bu haliyle zaten cinsiyet temelli bir ayrımcılık ile hüküm altına alınmış olan analık, geçici iş göremezlik ödeneği doğrultusunda da kadın çalışanlar içinde prim gün sayısının doldurulmuş olup olmadığına bağlı olarak tekrar kategorize edilmektedir. Bu haliyle, istihdamda yer aldığı süre ödenekten yararlanabilmesi için yeterli olmayan kadın çalışanların doğum sebebiyle çalışma hayatından uzak kalmak zorunda kaldıkları sürede maddi gelirlerinden de yoksun kalmaları sonucunu doğurmaktadır. Maddî herhangi bir geliri olmayan, ekonomik olarak erkeğe bağlı kalan kadının çocuk bakımı için gereken maliyeti karşılayamayacağı da açıkça ortadadır. Nitekim diğer kanun maddelerinin de desteklediği gibi çocuk bakımı salt anne üzerine yüklenmiş bir görev olduğundan herhangi bir geliri kalmayan kadın istihdamdan temelli çekilmek ve çocuk bakımı için hane içine dönmek zorunda kalmaktadır. Bu haliyle geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmak için kadın çalışanlar arasında da bir kategorizasyon yoluna gidilmiş olması, kadının istihdamda kalması için hedeflenen fırsat eşitliğini yaratabilme kabiliyetinden yoksun olup Birlik politikalarıyla da uyumlu değildir.

Türk çalışma mevzuatında yer alan hükümlerin birlik direktiflerine aykırı olduğu bir husus da 92/85EC sayılı direktif ile doğum iznine ayrılan çalışanın ücretinde herhangi bir eksilme olmayacağı açıkça hükme bağlanmıştır. Fakat 5510 sayılı kanunun ilgili maddesine bakılacak olursa analık iznine ayrılan kadına "geçici iş göremezlik ödeneği" ödeneceği hükme bağlanmış olup geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı da kişinin ücretinin 2/3'si olarak belirlenmiştir. Bu haliyle doğum izni sürecinde, izin kullanan kadın çalışana ödenecek olan miktar konusunda da ulusal mevzuatımız ile birlik müktesebatı arasında ciddi bir uyumsuzluk söz konusudur. Ayrıca altını önemle çizmek gereken bir diğer husus da babaların çocuk bakımında görev alabilecekleri izin süreleri ücretsiz izin olarak düzenlenmiş olup Türk çalışma mevzuatında babalara yönelik düzenlenmiş doğum sebepli bir ücretli izin uygulaması mevcut olmadığıdır. Açıkça görüldüğü gibi ulusal mevzuatımız ve Birlik müktesebatı arasında sadece annelerin ücret kayıpları değil babaların yaşadığı ücret kayıpları hususunda da uyumsuzluklar mevcuttur.

Bu bağlamda çalışmaya konu maddeler belirlenen süreler bakımından her ne kadar AB direktiflerine asgari düzeyde uygunsa da kanun lafzının cinsiyetçi bir belirlemeye sahip olmasının ve hem izin sürecinde ödeneceği belirlenen ödeneğin birlik belirlemelerinden ciddi şekilde düşük olmasının hem de son derece düşük bir meblağ olan geçici iş göremezlik ödeneğinin prim gün sayısını tamamlamış kadın çalışanlarla sınırlandırılmış olmasının sonuçları itibarıyla AB direktifleriyle uyum içinde olmadığı açıktır. Birlik direktifleriyle uyumlu olmayan böylesi doğum izni uygulamalarının Türkiye gibi geleneksel ve kültürel kodların hakimiyetinde olan kadınların çocuk bakımında tek yük taşıyıcısı konumuna getireceği açıktır (Sumbas, 2018: 190). Diğer taraftan istihdama katılma, ekonomik özgürlük, kamusal alana katılma ve kadının toplumsal statüsü gibi hususlarda da cinsiyet eşitsizliğini pekiştirecek niteliktedir. Bu haliyle Türkiye'de

uygulanmakta olan doğum izni uygulamaları AB toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarıyla da uyumsuzdur.

### SONUÇ

AB meydana getirdiği toplumsal cinsiyet politikalarında özellikle dezavantajlı gruplar arasında zikredilen kadınların sosyal hayata katılımı doğrultusunda fırsat eşitliği yaratma amacını gütmektedir. Bununla beraber ekonomik temelli bir oluşum olan Birlik hem ülkeler temelinde hem de birlik geneli cinsel eşitlik politikalarının belirlenmesinde istihdamı destekleyen, kadınların iş hayatına katılımını %70 gibi ciddi oranlara çıkartmayı hedefleyen bir duruş sergilemiştir. Fakat kadınların hane içi sorumluluklarının son derece ağır olması, analık durumları sebebiyle çocuk bakımı amacıyla evde kalmak zorunda olmaları kadınların istihdama erkekler kadar kolay katılamamaları sonucunu doğurmuştur ve halen doğurmaktadır.

Bu gerçekliğin ve dezavantajın farkında olan AB, kadınlar lehine fırsat eşitliği yaratmak adına aile ve iş hayatının uyumlaştırılması yönünde çeşitli sosyal politika araçları üretmiş ve bu araçları çeşitli direktifler vasıtasıyla somutlaştırmıştır. Bahse konu bu politika araçlarından birisi de ebeveyn izni müessesesidir.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından Kasım 2013 tarihinde yayınlamış olduğu Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporunda da açıkça yer verildiği gibi *“Çalışanlara yönelik belirlenen izin politikaları; kişilerin işgücü piyasasına giriş, işgücü piyasasında kalış ve işgücü piyasasından ayrılma gibi kararlarında doğrudan belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle hamilelik, doğum ve emzirme süreçlerinde sahip olacakları izinler, kadınları işgücü piyasasına katılmaları konusunda teşvik etme veya caydırma konusunda oldukça belirleyicidir”* (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 54). Bu haliyle ebeveyn izni müessesesinin kadınların iş hayatına katılımını sağlama noktasında vazgeçilemez niteliktedir.

Birlik tarafından hazırlanan 92/241/EC sayılı, 96/34/EC sayılı Ebeveyn İzni Direktifi ve 2010/18/EC sayılı Revize Edilmiş Ebeveyn İzni Direktifi kadınların analık durumunda iş hayatından temelli uzak kalarak kamusal alandan hane içine çekilmeleri yerine aktif bir şekilde istihdamlarının devamını amaçlamaktadır. Bu amaçla beraber doğum gibi yorucu ve ağır bir operasyon geçiren kadının doğum öncesi fiziksel sağlığına kavuşması yanında yeni doğanın anneye olan fiziksel ve psikolojik açılığının da mümkün olduğu kadar giderilmesi amaçlardandır.

AB'nin ebeveyn izni ve anne olan kadının da istihdam edilmesi noktasında son derece net ve kesin bir tutumu söz konusudur. Bu bağlamda üye ve aday ülkeler iç hukuklarında da mevzuatlarını ve sosyal politikalarını bu üst politikaya uygun şekillendirmek yükümlülüğü altındadır. Nitekim aday ülke sıfatına sahip olan Türkiye için de durum böyledir. Ebeveyn izni müessesesi Türkiye'nin adaylık sürecindeki vaatleri arasında yer almaktadır. Her ne kadar Türk İş Kanunu 74. Madde ile analık durumunda izin müessesesine yer vermişse de söz konusu bu iznin AB toplumsal cinsiyet politikalarıyla uyumlu olduğundan bahsedilemez.

2010/18EC sayılı direktif ile çocuk sahibi olan ebeveyne -en az- 4 ay ebeveyn izni alma hakkı sağlanmıştır. Bu izni kullanmayı tercih eden ebeveyn, izin bitiminde aynı yahut aynı iş mümkün değilse eşdeğer bir işe dönme hakkına sahiptir. Kazanılmış yahut kazanılma sürecinde olan haklar ebeveyn izni sürecinde de aynen korunacaktır ve ebeveyn izninin kullanılmasının engellenmesi iş akdinin feshi suretiyle dahi mümkün değildir. AB yönetmeliğinde en dikkat çekici husus ebeveyn izni almanın herhangi bir cinsiyete bağlı tutulmamış olduğudur. Çocuk sahibi olma şartını sağlayan kadın yahut erkek tüm çalışanlar bu izinden faydalanabilirler. Bu şekliyle çocuk bakımı sorumluluğunu salt kadının omuzlarına bırakan geleneksel aile yapısının dışında, aile sorumluluğunu çifte dengeli dağıtan bir duruş sergilemiştir.

Türk çalışma mevzuatı ilgili maddelere bakılacak olursa doğum sebebiyle izin alma hakkının sadece kadın çalışana verildiği görülmektedir. Kanun maddesinin cinsiyetçi bir dille hazırlanmış olması hem istihdamda hem de hayatın her alanında tüm sosyal

politika alanlarının temel taşı olması gereken toplumsal cinsiyet eşitliğine tamamen aykırıdır. Söz konusu mevzuat hükümlerinin de geleneksel aile yapısını destekler nitelikte olmasının bir sonucu olarak çocuk sahibi olan kadın çalışan ev ve iş yaşamının ağır sorumlulukları arasında istihdamdan tamamen çekilmek veya en iyi ihtimalle yarı zamanlı çalışmaya geçerek sosyal ve hukuki güvencelerinden büyük oranda vazgeçmek zorunda kalmaktadır. Bu haliyle Türk İş Kanunu'nda yer alan doğum izni müessesinin kadın istihdamını artırmayı ve her alanda toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamayı hedefleyen Birliğin toplumsal cinsiyet politikaları ile olması gerektiği şekilde örtüşmediği açıkça ortadadır. Ayrıca ulusal mevzuatımızda babalık iznine dair de tutarlı bir uygulama bulmak mümkün değildir. 657 sayılı kanuna tabi çalışanlara 10 günlük bir babalık izni imkânı tanınmışken İş Kanunu'na tabi çalışanlara böyle bir imkân sunulmamıştır. Bu haliyle ayrımcılık yasağına da aykırılık teşkil eden bu uygulamaların AB'nin ev ve bakım sorumluluğunu eşit paylaşmayı hedefleyen sosyal politikaları ve ebeveyn izni direktifleriyle uyumlu olduğundan bahsedilmesi mümkün değildir.

Analık izninin sadece kadın çalışana verilmesiyle beraber çocuk bakımı annenin üzerine bir sorumluluk olarak yüklenmiş ve kadının hane içi çocuk bakımı gibi hizmetlerden sorumlu tutulduğu geleneksel yapıyı doğrulayan bir belirleme yapılmıştır. Ayrıca toplamda 16 hafta gibi kısa bir süre olarak belirlenmiş olan analık izni son derece düşük şekilde geçici iş göremezlik ödeneği ile ödeneklendirilmiş olduğundan (2/3 ücret) kadının ekonomik bağımsızlığına destek olamamaktadır. Zira AP tarafından 20 Ekim 2010 tarihinde kabul edilen direktifte açıkça doğum izni kullanan ebeveynin ücretinden herhangi bir kesinti olmaması gerektiği belirtilmiştir. Bu haliyle her iki ebeveynin de kullanımına açılmış olan ebeveyn izni müessesesi izin kullanan çalışanın maddi kayba da uğramasını engelleyerek evi geçindirme noktasında görevini de dengeli bir şekilde dağıtmayı ve izin kullanan kişinin ekonomik bağımsızlığını garantiye almayı amaçlamıştır. Oysa ulusal mevzuatımızda analık izni kullanan kadına ücreti tam olarak değil 2/3 şeklinde ödenmektedir. Gelirinin 1/3'ünü kaybeden kadının ekonomik bağımsızlığının zedelendiği açıkça ortadadır. Ayrıca mevzuatımızda yer alan düzenlemeler kadınların söz konusu bu geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmesi için de prim sayısının doldurulmuş olmasını aramış ve eşit konumda olan çalışanları arasında farklı bir muamele öngörerek istihdama yeni katılan çalışanın söz konusu ödenekten yararlanması imkânını elinden almıştır. Bu bağlamda da ayrımcılık yasağını ihlal eden bu düzenlemelerin AB direktiflerine ve sosyal politikalarına birden fazla alanda aykırı olduğu kolayca görülebilir.

Türk İş Kanunu'na göre işverenlerin analık izni kullanan çalışan yerine geçici işçi istihdamı yoluna gidebilmeleri de kadının izin süresinin bitiminde aynı işe dönmesini son derece güçleştiren bir husustur. Zira izin kullanan kadın işe dönmek istediği zaman çoğunlukla çalışmakta olduğu konumun dolu olduğunu görmekte, çoğunlukla daha alt kademede bir alana yahut yarı zamanlı çalışma seçeneğine geçiş yapmak zorunda kalmaktadır. Geçici işçi istihdamı ile başlayan bu sürecin kadın işçinin istifa etmesiyle sonuçlanan bir mobbing durumuna evirildiği de yargıda sıklıkla dava konusu olmaktadır.

Sonuç olarak; Türk İş Kanunu ile AB Ebeveyn İzni Direktifi arasında sürelerle ve doğum yapan kadına sağlanacak yarı zamanlı çalışma, tekrar aynı işte işe dönebilme hakkı gibi haklarda belli bir paralellik söz konusu olsa da mevzuat metinlerinin hedefledikleri noktalarda sosyal politikalar doğrultusunda ciddi uyumsuzluklar söz konusudur. Kanun hükümlerinden beklenen nitelik toplumu ideale itmek için itici bir güç olmasıdır. Ve bilindiği gibi çocuk yetiştirmek anne ve babanın ortak sorumluluk alanına dahildir. Bu sebeple analık izni olarak kurgulanarak sadece kadına verilen doğum izninin ebeveyn izni şeklinde revize edilerek her iki ebeveynin de yararlanabileceği şekilde düzenlenmesi çocuk bakımı sorumluluğunu anneye olduğu kadar babaya da yükleyeceğinden ev ve iş hayatındaki sorumlulukların daha dengeli dağıtılması amacına hizmet edecektir. Yeni doğanın hem anneye hem babayla sağlıklı bir şekilde ilişki kurmasını sağlayacak, kadın ve erkek çalışanın her ikisinin de dönüşümlü şekilde izin kullanabilecek olmaları kadının da çalışma hayatından uzak kalmadan bu zorlu süreci atlatmasına yardım edecektir. Ayrıca doğum izni esnasında verilen geçici iş göremezlik ödeneğinin de birlik politikalarına uygun şekilde yeniden düzenlenmesi de kadın çalışanların ekonomik bağımsızlığının garantisi olduğundan hem AB cinsiyet eşitliği politikalarına hem de



uluslararası ayrımcılık yasağına çok daha uygun olacaktır. AB toplumsal cinsiyet politikalarında ebeveyn izninden beklenen temel yararın kadın istihdamını artırmak olduğu kadar; Annenin doğum sonrası toparlanarak eski sağlığına kavuşması ve yeni doğanın fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının sağlanması olduğu da göz önünde bulundurularak Türk İş Kanununda yapılacak gerekli değişikliklerle; ana-baba şeklindeki izin ayrımcılığı yerine, “ebeveyn izni” başlığı altında düzenleme yapılmasının ve iznin tek bir cinsiyete verilmek yerine her iki cinsiyet için de kullanıma açılmasının, ödeneğin tekrar gözden geçirilerek ekonomik anlamda imkân eşitliği sağlanmasının daha doğru olacağı düşünülmektedir. Ebeveyn izni anlayışının AB uyum ekseninde yasal zeminine oturtularak, ayrımcılıktan uzaklaştırılan uygulama anlayışının, aile bütünlüğünün sağlanması, çocuk eğitimi açısından da taşıdığı önemin, birey ve kurumsal açıdan sağlanacak “İş-Yaşam dengesinin” çalışanlara, şirketlere ve topluma faydaları göz önüne alındığında; Hem şirket içindeki hem de toplumsal huzuru destekleyeceğinden yaşam kalitesini arttıracığı, her iki cinsiyetin özellikle de kadınların işe devamlılığının ve şirkete bağlılığının artacağı görülmektedir. İş hayatındaki faydaların yanında ebeveyn izninin müşterek çocuğun akıl, ruh ve beden sağlığını geliştireceği, çocukların sağlıklı yetiştirilmesi için birey ve toplumsal açıdan taşıdığı önem göz önünde bulundurulması gereği ve neticeten anne babası mutsuz ve huzursuz olan çocukların da mutsuz ve huzursuz yarınlara taşınmasının birey ve toplumsal açıdan taşıdığı risklere dönük, disiplinler arası bir anlayış ile, eğitim/yönetim bağlamında bağımsız bir araştırma konusu olabileceği düşünülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Aktuğ, S. S., Çelik, U. (2013). “Avrupa Birliği Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukukunun Kaynakları ve Özellikleri”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 155-182
- Belle, J. (2016). “Paternity and Parental Leave Policies Across The European Union”, Document Number: RR-1666-EC. California: RAND Corporation
- Boje, P. Thomas/ Ejrnæs, Anders (2008). “Family Policy and Welfare Regimes”, The International Sociology Association, RC 19 Conference ‘The Future of Social Citizenship: Politics, Institutions and Outcomes’ in Stockholm, Stockholm
- Capital Global Employment Solutions (2018, 4 May). Maternity, Paternity and Parental Leave in Europe, <https://www.capital-ges.com/maternity-paternity-and-parental-leave-in-europe/>
- Comission of The European Communities (1990). Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers: European File 6/90
- Devlet Memurları Kanunu (1965, 14 Temmuz). Resmî Gazete (Sayı: 12056). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>
- Drew, E. (2004). Parental Leave in Council of Europe Member States, CDEG (2004) 14 Final, Strasburg: Directorate General of Human Rights
- Elbir, N. (2020). “Türk İş Hukukunda Doğum Veya Evlat Edinme Sonrası Kısmi Süreli Çalışma Ve Yarım Çalışma”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1) s. 135-147
- Erikli, S. (2020). “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü”, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1) s. 39-60
- European Pillar of Social Rights (2017) 2017/C 428/09, Erişim adresi: [https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213(01)&from=EN)
- European Parliamentary Research Service, At A Glance Infographic, Brussels, March 2019
- Ezer, B. (2019). “Uluslararası Düzenlemeler Işığında Babanın Ebeveyn İzni: İspanyol Hukuku ve Türk Hukuku Bakımından Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5 (2) s. 451-509

- Helvacı, M., (2020, 8 Aralık). Avrupa Birliği Özel Hukuku Seçimlik Dersi Hukuk Fakültesi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Erişim adresi: [http://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=ab\\_dersnotu.pdf](http://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=ab_dersnotu.pdf)
- Hüseyinli, N. (2015). “Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1) s. 271-309
- Kaya, Pirali/ Ulaş, Işın/ Yılmaz, Ertuğrul (2016) “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı”, *Journal Of Social Policy Confernces*, 70 s. 55-80
- International Labour Organization (2018). “Maternity and Paternity at Work Law and Practice Across The World”, Geneva: Gender, Equality and Diversity Branch Conditions of Work and Equality Department
- Işığışık, Ö. (2005). “İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1) s. 777-789
- İğde, G. (2011). “Avrupa Birliği’nde İş Ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları: İspanya Ve Türkiye Örneği”, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Plantenga, Janneke and Remery Chantal (2005), “Reconciliation of Work and Private Life:A Comparative Review of Thirty European Countries”, Brussels, European Commission
- Kavas, A. (2018). Türkiye’de Babalar Çocuk Bakmıyor, Değerlendirme Notu, Ankara: Türkiye Ekonomi Araştırmaları Vakfı
- Kul Parlak, N. (2016). “Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1) s. 56-91
- Mackinnon, C. (2017) “Reflections On Sex Equality Under Law”, *Yale Law Journal*, Vol. 100, March 1991 S.1281-1328
- Manav Özdemir, E., Erdoğan C. (2021) “Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (0) 45 s. 106-127
- Oktay Yılmaz, B. (2017). “Lizbon Stratejisinden Avrupa 2020 Stratejisinde Avrupa Birliğinin Toplumsal Cinsiyet Politikaları Nerede Duruyor”, *The Journal of Academic Social Science*, 5, (54) s. 192-213
- Öztürk, M. (2020). “Analık Halinin Kıdem Tazminatı Bakımından Değerlendirilmesi”, *İzmir Barosu Dergisi*, 58 (2) s.159-198
- Rapid, Speech by Pdraig Flynn European Commissioner Employment and Social Affairs Women’s Committee, Brussels, 1999, aktaran Oktay Yılmaz, B. (2009), “Avrupa Birliği’nin Toplumsal Cinsiyet Politikalarının Değerlendirilmesi”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006), Resmî Gazete (Sayı: 26200). Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>
- Sumbas, A. (2018). “Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni”, *Hacettepe HFD*, 8 (2) s. 167- 194
- Şen, M. (2020). “5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalıların Borçlanabileceği Süreler”, *Mali Çözüm Dergisi*, 30 (157) s. 217- 228
- Tahtalı, M., B. (2021). “Toplumsal Cinsiyet Algısı Bağlamında Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Memur Ve İşçilerin Ebeveynlik Kaynaklı İzin Haklarına İlişkin Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 25 ( 1) s. 471-512

- Taşdemir, Y. (2018). “Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği”, *Doktora Tezi*, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi 534629, İstanbul
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Ankara, 2013
- Tekinalp, Ü., Tekinalp, G., Atamer, Y., M. (1997). *Avrupa Birliği Hukuku*,1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları
- The Council of The European Communities (1992). EU Council Directive 92/85EC Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=EN> (Erişim tarihi: Kasım 2020)
- The Council of The European Communities (1996). EU Council Recommendation, 96/34/EC Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52009PC0410> (Erişim tarihi: Kasım 2020)
- The Council of The European Communities (2010). EU Council Recommendation, 2010/18/EC Erişim adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN>
- Türk İş Kanunu (2003), Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>

## EXTENDED SUMMARY

### Purpose

The aim of this study; Approaching the EU policies for the harmonization of work and family life on the basis of the European Union Parental Leave Directive, drawing attention to the nuance between the concepts of parental leave, maternity leave and paternity leave in the parental concept of maternity leave, and in the national labor legislation of Turkey, which is the candidate country, regarding the leaves due to birth. The aim is to discuss how the provisions are compatible with the EU directive and policies.

### Methodology

This study is a qualitative study, and the method of this study is literature review. In the study, UN Treaties, EU papers, Turkish law texts, and basic human rights treaties were used to form the theoretical part. Concept of prohibition of gender discrimination in UN Treaties, Turkish law texts and EU papers is main concept of this study. In this study maternal leave and parental leave was examined scope of prohibition of gender discrimination policies of EU.

### Findings

In order for women to exist in business life, it is very important to give permission based on the care of the child born. Harmonization of Turkish and EU legislation is also very important for Turkey's candidacy process, and parental leave is Turkey's promise in this process. Part-time work will be provided to women who have given birth, between the periods between the Turkish Labor Law and the EU Parental Leave Directive, and the right to return to work in the same job. Although there is a certain parallelism in such rights, there are serious incompatibilities in line with social policies at the points targeted by the legislative texts. Revising the maternity leave given only to women as parental leave and arranging it in a way that both parents can benefit from, will serve the purpose of more balanced distribution of responsibilities in home and business life, as the responsibility of childcare will be placed on the father as well as the mother.

### Conclusion and Discussion

The EU aims to create equality of opportunity in line with the participation of women in social life, especially among the disadvantaged groups, in the gender policies it creates. However, the Union, which is an economic-based formation, has taken a stance that supports employment both on the basis of countries and in the determination of sexual equality policies throughout the union, and aims to increase women's participation in business life to a serious level like 70%. However, the heavy domestic responsibilities of women and the fact that they have to stay at home for childcare due to their maternity status have resulted in women not being able to participate in employment as easily as men, and still giving birth.

Being aware of this reality and disadvantage, the EU has produced various social policy tools for the harmonization of family and work life in order to create equality of opportunity in favor of women and has embodied these tools through various directives. One of these policy tools is the parental leave institution. The EU has a very clear and definite stance on parental leave and employment of women who are mothers. In this context, member and candidate countries are under the obligation to shape their legislation and social policies in accordance with this top policy. As a matter of fact, this is also the case for Turkey, which is a candidate country. The institution of parental leave is among the promises of Turkey in the candidacy process. Although the Turkish Labor Law includes the institution of leave in case of maternity with Article 74, it cannot be said that this leave is compatible with EU gender policies. However, raising children is part of the joint responsibility of parents. For this reason, revising the maternity leave given to women only as parental leave, which is designed as maternity leave, and arranging it so that both parents can benefit, will serve the purpose of more balanced distribution of responsibilities in home and business life, as the responsibility of childcare will be imposed on the father as well as the mother. However, raising children is part of the joint responsibility of parents. For this reason, revising the maternity leave given to women

only as parental leave, which is designed as maternity leave, and arranging it so that both parents can benefit, will serve the purpose of more balanced distribution of responsibilities in home and business life, as the responsibility of child care will be imposed on the father as well as the mother. It will enable the newborn to establish a healthy relationship with both mother and father, and the fact that both male and female employees can take leave alternately will help the woman to get through this difficult process without being away from working life. In addition, considering the benefits of the "Work-Life balance" to be achieved in terms of individuals and institutions, the understanding of practice that is removed from discrimination, ensuring family integrity, and the importance of child education by placing the understanding of parental leave on a legal basis in the axis of EU harmonization, both within the company and within the company. It is seen that it will increase the quality of life as it will support social peace and increase the continuity of work and company commitment of both genders, especially women.