



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Emine Betül GÖKTEPE

GEBE ve YENİ DOĞUM YAPAN ÇALIŞAN KADINLARIN YASAL HAKLARI

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Emine Betül GÖKTEPE

GEBE ve YENİ DOĞUM YAPAN ÇALIŞAN KADINLARIN YASAL HAKLARI

Danışman

Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Emine Betül GÖKTEPE'in bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Cem ERGUN (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Şerife DURMAZ (İmza)

Tez Başlığı: Gebe ve Yeni Doğum Yapan Çalışan Kadınların Yasal Hakları

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 30/09/2021

Mezuniyet Tarihi : 27/10/2021

(İmza)

Prof. Dr. Suat KOLUKIRIK
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Gebe ve Yeni Doğum Yapan Çalışan Kadınların Yasal Hakları” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Emine Betül GÖKTEPE





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Emine Betül GÖKTEPE
Öğrenci Numarası	20175258027
Enstitü Ana Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanının Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL
Tez Başlığı	Gebe ve Yeni Doğum Yapan Çalışan Kadınların Yasal Hakları
Turnitin Ödev Numarası	1668149931

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 135 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 08/10/2021 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 12

alıntılar dahil % 23'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orjinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orjinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orjinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

08/10/2021

(imzası)
Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL

İÇİNDEKİLER

GRAFİKLER LİSTESİ	v
TABLOLAR LİSTESİ	vi
KISALTMALAR LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
SUMMARY	x
ÖNSÖZ	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ DURUMU

1.1.	Çalışma Hayatında Kadınların Dönemsel Gelişimleri	4
1.1.1.	Sanayi Devrimi Öncesi Kadınlar	4
1.1.2.	Sanayi Devriminde Kadınlar	5
1.1.3.	Sanayi Devrimi Sonrası Kadınlar	7
1.2.	Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Dönemsel Gelişimleri	9
1.2.1.	Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadınlar	9
1.2.2.	Cumhuriyet Döneminde Kadınlar	10
1.2.3.	Sanayileşme Döneminde Kadınlar	12
1.2.4.	Sanayileşme Sonrası Dönemde Kadınlar	13
1.3.	Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Sorunlar	17
1.3.1.	İş Hayatında Karşılaşılan Sorunlar	17
1.3.1.1.	Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	18
1.3.1.2.	Cam Tavan Sendromu	20
1.3.1.3.	Kayıt Dışı İşlerde Çalışma.....	21
1.3.2.	Aile Hayatında Karşılaşılan Sorunlar	22
1.3.2.1.	İş-Aile Çatışması	22
1.3.2.2.	Kadının Görünmeyen Emeği	22

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI BELGELERDE GEBE VE YENİ DOĞUM YAPAN ÇALIŞAN KADINLAR

2.1. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri	24
2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	24
2.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	26
2.1.3. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve İhtiyari Protokolü.....	28
2.1.4. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu.....	30
2.1.5. BM Milenyum Deklarasyonu	31
2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü.....	32
2.2.1. ILO Bildirgeler	32
2.2.2. ILO Sözleşmeler	33
2.2.2.1. 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme.....	33
2.2.2.2. 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında Sözleşme	34
2.2.2.3. 158 Sayılı Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme	35
2.2.2.4. 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Bulunan Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Muamele Sağlanması Hakkında Sözleşme	35
2.2.2.5. Analığın Korunması, Gebe ve Emziren Kadınları Etkileyen ILO Sözleşmeleri	36
2.2.2.5.1. 183 Sayılı Analığın Korunması Hakkında Sözleşme	36
2.2.2.5.2. 171 Sayılı Gece Çalışması Hakkında Sözleşme	37
2.2.2.5.3. 45 Sayılı Yeraltı İşleri Hakkında Sözleşme.....	38
2.3. Avrupa Birliği Belgeleri	38
2.3.1. AB Kurucu Antlaşmalar Hukuk Mevzuatında Kadınların Korunmasına Yönelik Düzenlemeler.....	39
2.3.2. AB İkincil Basamak Hukuk Mevzuatında Kadınların Korunmasına Yönelik Düzenlemeler.....	40
2.3.2.1. Hamile, Yeni Doğum Yapan ve Emziren Kadın Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Önlemlerin Alınması Konusundaki 92/85 Sayılı Konsey Direktifi.....	41
2.3.3. Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik Hukuku.....	43
2.4. Avrupa Konseyi Belgeleri	44
2.4.1. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı.....	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE GEBE ve YENİ DOĞUM YAPAN ÇALIŞAN KADINLARIN YASAL HAKLARINA GENEL BAKIŞ

3.1. Yeni Doğum Yapan Kadınların Analık Durumu	47
3.1.1. Analık İzni Kavramı	47
3.2. Türk Hukukunda Analık Durumuna İlişkin Düzenlemeler	48
3.2.1. Kanunlar Kapsamında Analık İzni	48
3.2.1.1. İş Kanunları	48
3.2.1.1.1. 3008 Sayılı İş Kanunu	49
3.2.1.1.2. 931 ve 1475 Sayılı İş Kanunları	49
3.2.1.1.3. 4857 Sayılı İş Kanunu	50
3.3. Analık İznin Kullanılması.....	51
3.3.1. Ücretsiz İzin.....	53
3.3.2. Süt İzni.....	53
3.4. Analık Durumundaki Kadınların Çalıştırılma Şartlarına İlişkin Düzenlemeler	54
3.4.1. Kadınların Gece Dönemlerinde ve Hafif İşlerde Çalıştırılması.....	55
3.4.2. Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları Açılması.....	57
3.4.3. Kreş ve Gündüz Bakımevi Desteği.....	59
3.4.5. İş Sözleşmesini Feshe Karşı Koruma	61
3.4.6. Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma İzni	61
3.5. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçilmesi	63
3.5.1. Kısmi Süreli Çalışma Tanımı	64
3.5.2. Kısmi Süreli Çalışma İzni.....	65
3.5.3. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkının Talep Edilmesi.....	67
3.5.4. Kısmi Süreli Çalışmadan Ebeveynlerin Yararlanma Şartları	69
3.5.5. Kısmi Süreli Çalışmanın Sona Ermesi ve Tam Süreli Çalışmaya Geçilmesi	72
3.6. Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadınlara Yönelik İzinlerin Sosyal Güvenlik Hukukunda Yasal Düzenlemeleri.....	73
3.6.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Kadın Çalışanlara Tanınan Haklar	74
3.6.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası	74
3.6.1.2. Analık Sigortası	75
3.6.1.3. Geçici İş Görmezlik Ödeneği	76
3.6.1.4. Emzirme Ödeneği	76

3.6.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Kadın Çalışanlara Tanınan Haklar	77
3.6.2.1. Doğum Borçlanması	77
3.6.2.2. Erken Emeklilik	78
3.6.2.3. Yardımcı Üreme Yöntemi	79
3.6.2.4. Doğum Yardımı	81
3.7. Türkiye İle Kıyaslandığında Bazı Ülkelerde Düzenlenen İzinler.....	82
3.7.1 Almanya.....	94
3.7.2. Fransa.....	96
3.7.3. Norveç.....	98
3.7.4. İsveç	101
3.7.5. Avusturya.....	103
3.7.6. ÇEKYA.....	104
SONUÇ	107
KAYNAKÇA.....	113
ÖZGEÇMİŞ	123

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1. Ülkelere Göre Analık ve Ebeveynlik İzinlerine İlişkin Kamu Harcamaları	92
Grafik 3.2. Ülkelere Göre Annelere Sağlanan Ebeveyn ve Evde Bakım İzninin Uzunluğu (Haftalık)	93
Grafik 3.3. Ülkelere Göre Kadınların ücretli doğum, ebeveyn ve evde bakım izninin uzunluğu, 1970, 1990 ve 2018	93



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücünün Dağılımı (Bin Kişi).....	14
Tablo 1.2. Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdama Katılım Oranları (%).....	15
Tablo 1.3. Türkiye’de Sektörlere Göre Kadın İstihdamı (Bin Kişi).....	16
Tablo 1.4. Türkiye’de Sektörlere Göre Erkek İstihdamı (Bin Kişi).....	16
Tablo 3.5. Ülke Örneklerine Göre Ebeveyn İzin Süreleri	82
Tablo 3.6. Ülke Örneklerine Göre Baba ve Evlat Edinme İzinleri.....	83
Tablo 3.7. Ülkelere Göre Kadınlara Sağlanan Ücretli İzin Hakları	83
Tablo 3.8. Ülkelere Göre Ücretli Doğum İzni.....	85
Tablo 3.9. Ülkelere Göre Erkeklerle Sağlanan Ücretli İzin Hakları.....	86
Tablo 3.10. Avrupa Birliği’nde Bazı Ülkelerinde Ebeveyn İzinlerin Uygulanması	87
Tablo 3.11. Avrupa Birliği’nde Bazı Ülkelerinde Ebeveyn İzinlerin Uygulanması	88
Tablo 3.12. Ülkelere Göre Analık İzni Ödeneği Brüt Kazanç Oranları	89
Tablo 3.13. Ülkelere Göre 103 ve 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi	91

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

AT: Avrupa Topluluğu

BM: Birleşmiş Milletler

CEDAW: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

DMK: Devlet Memurları Kanunu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İşK: İş Kanunu

KSSGM: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

Md. : Madde

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

RG: Resmi Gazete

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SSGSSK: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

TC: Türkiye Cumhuriyeti

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

Yy: Yüzyıl

ÖZET

Günümüzde kadınların ekonomik ve sosyal manada birçok problemle karşı karşıya kaldığı bilinmektedir. Bu sorunlardan biri en önemlisi istihdamla ilgili sorunlardır. Kadınların erkekler ile karşılaştırıldığında yaşadıkları sorunlar, kısmen benzer olsa da kadınların fiziksel ve biyolojik özellikleri nedeniyle daha yoğundur. Özellikle “analık hali” olarak anılan gebelik ve doğum sonrası dönem, özlük hakları ve sosyal güvenlik hakları açısından nitelikli korumayı en fazla hak eden aralıktır. Çünkü iş hayatında erkek çalışanlara kıyasla kadını dezavantajlı olarak konumlandıran bu olgular; onların daha fazla problem ile karşı karşıya gelmelerine neden olmaktadır.

Kadınlar Sanayi Devrimi öncesinde ev işlerini ve çocuk bakımını üstlenerek erkek himayesi altında yaşamlarını sürdürmüşlerdir. Sanayi Devrimiyle birlikte ortaya çıkan teknolojik gelişmeler ve evrilen çalışma ilişkileri kadını, ev yerine üretimin yeni mekânı olan devasa fabrikalarda, neredeyse tüm sosyal haklardan mahrum çalışan bireyler konumuna getirmiştir. Daha sonrasında ise kadınların fabrikalarda vasıfsız işlerde çalışmadan uzaklaşarak büro işlerinde çalışmaya başladıkları görülmektedir. Böylece hizmet sektörüne geçiş yapmaya başlayan kadın çalışanlar zamanla iş hayatının önemli kısmında yer almaya başlamışlardır.

Kadınların analık dönemleri oldukça önemli ve zor bir süreçtir. Bu dönemde çalışan annelerin hamilelikle başlayan doğum ve doğum sonrası, emzirme ve çocuğun sağlığı ve bakımı ile devam eden diğer sorumluluklarının sadece kadına bırakılması, iş hayatında üstlendikleri sorumluluklardan dolayı yüklerini arttırmakta ve bu artan yükler çalışan kadınların çalışma performanslarını olumsuz olarak etkilemektedir. İşverenler de bu durumun sonucu olarak kadın çalışanlar yerine genellikle erkek çalışanları tercih etmektedir. Bu ayrımcılık, kadınların istihdamını hem işe alımda hem de işe alım sonrasında iş güvencesi bakımından zorlaştırmaktadır.

Kadınların gebelik ve analık durumlarında çalışma hayatında özel olarak korunmasına yönelik çalışmaların yapılması, koruyucu tedbirlerin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Analık durumunda kadın çalışanların korunmasına yönelik düzenlemelerin amacı, kadının doğum öncesi ve doğum sonrasında sağlığını ve bununla beraber bebeğinin sağlığını korumaya odaklı olmalıdır. Türkiye’de kadınların gebelik ve analık durumunda korunması için düzenlemelere çoğunlukla 4857 Sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda yer verilmiştir. Bu kanunlarda kadın çalışanlara yasal izinler tanınmıştır. Bunlar; ücretli doğum izni, ebeveyn izni, süt izni ve ücretsiz izin gibi haklardır.

Kadınların gebelik ve doğum sonrasında yasal izinlerini kullanması, işverenler açısından çalışmanın kesintiye uğraması olarak görülmektedir. Bu durum, işverenlerin bakış açısına göre dezavantajlı olarak görülmektedir. İşverenler, çalışan kadınların doğum öncesi ve sonrasında çalışma temposundan uzak kalacağı düşüncesinden dolayı çalışan kadınların analık izin hakkını kullanması, hamileyken fazla çalışma yapmaması, çocuğun sağlığı ve bakımı için süt izin hakkını kullanması gibi düzenlemelerin bazı maliyetlere sebep olması bakımından işe alım süreçlerinde kadın çalışanlar daha az tercih edilmekte veya tercih edilmemektedir. Kadınların iş hayatında analık durumunda korunması, işveren tarafından hamilelik sebebiyle iş sözleşmesinin fesih edilememesi ve analık sebebiyle kadınların ayrımcılık yaşamaması adına uluslararası hukukta bu süreçte karşılaştıkları sorunlara ilişkin kadınları koruyucu önemli düzenlemelerin kabul edildiği görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, kadınların gebelik ve analık durumlarında doğum öncesi ve sonrasında Türk Hukuk Sistemi kapsamında (iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından) korunmasına yönelik yapılan düzenlemeleri değerlendirmek ve çeşitli ülke örnekleri ile karşılaştırarak Türk Hukuk Sistemindeki eksikliklere yönelik tespit ve öneriler sunmaktır. Bu kapsamda iş mevzuatı ve sosyal sigorta mevzuatındaki analık durumuna ilişkin kanunlar ve yönetmelikler ile diğer ülkelerde uygulanan yasal düzenlemeler dikkate alınacaktır. Akabinde yapılan yeni çalışmalarla ilgili özellikle “6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair kanun” kapsamında yürürlüğe giren izin haklarına yer verilecektir.

Çalışan kadınların anne olmalarından dolayı iş hayatında karşılaştıkları zorlu süreçte problemlerinin çözümüne ilişkin düzenlemelere izinler ve yardımlar bakımından diğer ülkelerde (Almanya, Fransa, İsveç, Norveç, Avusturya ve Çekya) yeterli şekilde yer verildiği ve birçok uygulama açısından Türkiye’ye göre daha ileri hakların olduğu görülmektedir. Bunlardan en önemlisi kadın çalışanlara tanınan analık izin ve ücretsiz izin sonrası kullandırılan kısmi çalışma izin haklarıdır. Kadın çalışan anne olmasının verdiği sorumluluk ile iş-aile çatışması yaşamaktadır. Ancak sağlanan kısmi çalışma olanağı sayesinde, doğumdan sonra bebeğine daha fazla zaman ayırabilmesi ve çalışma hayatına aktif şekilde devam edebilmesi bakımından önemli bir yasal hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısmi çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeler kısmen de olsa Avrupa Hukuk sistemine yönelik düzenlemelerle benzerlik gösterse de kısmi çalışma iznini yeniden düzenleyen değişiklikler, önemli bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın sonuç kısmında yapılan değerlendirmelerde Türk Hukuk Sistemine kıyasla diğer ülkelerde uygulanan düzenlemelerin daha ileri haklara sahip olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Analık İzni, Gebe ve Emziren Kadın, Ebeveyn İzni, Kısmi Çalışma,

SUMMARY

PREGNANT AND NEWBORN LEGAL RIGHTS OF WORKING WOMEN

Today, it is known that women face many problems in economic and social terms. One of these problems is employment related problems. Compared to men, the problems experienced by women are more intense due to their physical and biological characteristics, although they are partially similar. Especially the pregnancy and postpartum period, which is referred to as "maternity status", is the interval that most deserves qualified protection in terms of personal rights and social security rights. Because these facts that put women at a disadvantage compared to male employees in business life; causes more problems.

Before the Industrial Revolution, women undertook the housework and childcare and continued their lives under the auspices of men. Technological developments and evolving labor relations that emerged with the Industrial Revolution made women work as individuals deprived of almost all social rights in giant factories with new production sites instead of homes. Later, it is seen that women moved away from working in unqualified jobs in factories and started to work in office jobs. Thus, women employees who started to transition to the service sector began to take part in an important part of business life over time.

The maternity period of women is a very important and difficult process. In this period, leaving the other responsibilities of working mothers, starting with pregnancy, breastfeeding and continuing with the health and care of the child, to women only increases their burden due to the responsibilities they undertake in business life, and these increased burdens negatively affect the working performance of working women. As a result of this situation, employers generally prefer male employees instead of female employees. This discrimination complicates the employment of women in terms of job security both during and after recruitment.

It is necessary to carry out studies for the special protection of women in working life in case of pregnancy and maternity, and to implement protective measures. The aim of the regulations for the protection of female workers in maternity status should focus on protecting the health of the woman before and after birth and her baby. Regulations regarding the protection of women in case of pregnancy and maternity in Turkey are mostly contained in the Labor Law No. 4857 and the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510. In these laws, legal permissions were granted to female employees. These; (paid) maternity leave, parental leave, maternity leave and unpaid leave.

The fact that women use their legal leave during pregnancy and postpartum causes work interruptions for employers, and women employees are disadvantaged from the point of view

of employers because they use their leaves. Since employers think that working women will stay away from the working tempo before and after the birth, female employees are less preferred in the recruitment processes, since regulations such as using the right of maternity leave, not working overtime while pregnant, and using the right to breast-feed for the health and care of the child cause some costs. is doing. In international law, it is seen that important regulations have been made to protect women in order to protect women in business life in case of maternity, the employer cannot terminate the employment contract due to pregnancy and there are problems that women face to prevent the problems they face. discrimination because of maternity.

The aim of this study is to evaluate the arrangements made for the protection of women in pregnancy and maternity situations before and after birth within the scope of the Turkish Legal System (in terms of labor and social security legislation) and to present findings and suggestions for the deficiencies in the Turkish Legal System by comparing them with the examples of various countries. Bu kapsamda iş mevzuatı ve sosyal sigortalar mevzuatında yer alan analık durumuna ilişkin kanun ve düzenlemeler ile diğer ülkelerde uygulanan yasal düzenlemeler dikkate alınacak ve yenilikler detaylı olarak analiz edilecektir. Regarding the innovations made later, especially the permission rights that came into force with the Income Tax Law No. 6663 and the Law on Amending Certain Laws will be included.

It is seen that in other countries (Germany, France, Sweden, Norway, Austria and Czechia) the regulations regarding the solution of their problems in the difficult process they encounter in business life due to being mothers are sufficiently included in other countries (Germany, France, Sweden, Norway, Austria and Czechia) and that they have more advanced rights than Turkey in terms of many practices. The most important of these are the maternity leave and partial work leave rights granted to female employees after unpaid leave. The woman experiences work-family conflict with the responsibility of being a working mother. However, thanks to the partial employment opportunity provided, it is an important legal right in terms of allocating more time to her baby after birth and continuing her working life actively. Although the legal regulations on partial work are partially similar to the regulations on the European Legal system, the changes that reorganize the partial work permit appear as an important need. In the evaluations made in the conclusion part of the study, it is seen that the regulations applied in other countries have more advanced rights compared to the Turkish Legal System.

Keywords: Maternity Leave, Pregnant and Lactating Woman, Parental Leave, Partial Work

ÖNSÖZ

Çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemleri oldukça önemli ve zor bir süreçtir. Bu süreçte kadınların çalışma hayatında istihdamının sürdürülebilmesi ve iş piyasasından emeğini çekmemesi önemlidir. Çalışan kadınların emeğini çekmesinde rol oynayan biyolojik ve fiziksel durumlarından dolayı sadece kadınlara yüklenen bu sorumluluklar, erkekler tarafından paylaşılarak üstlenilmesi gerekmektedir. Kadınların iş hayatında hamilelik durumlarından dolayı işveren tarafından uğradıkları ayrımcılık sonucunda mağdur olmamaları adına daha fazla özel koruma gerektirecek önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu çalışmada, Kadın-erkek eşitliliğinin toplumsal düzenin her alanında sağlanması gerektiğine vurgu yapılarak, kadın çalışanların iş hayatında yer almasının devamı için gerekli düzenlemelere yer verildiği görülmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde kadın çalışanların tarihsel süreci ele alınarak Sanayi Devrimi öncesi toplumlardan, Sanayi Devrimi sonrasında ve kadınların çalışma yaşamına katılmalarından, günümüze kadar olan süreçte neler ile karşı karşıya kaldıklarının detaylı bir incelemesi yapılmaktadır. İkinci ve üçüncü bölümlerde çalışan kadınların gebe ve analık durumlarında ulusal ve uluslararası belgelerde yapılan düzenlemeler ışığında incelenmesi yapılmış olup, Türkiye ile diğer ülkelerin kıyaslamasına gidilerek yapılan düzenlemeler karşılaştırılmıştır.

Çalışmanın yöntemi nitel bir araştırma olup, betimsel analiz tekniği kullanılarak ortaya koyulmaktadır. Türk İş Hukuku kapsamında ele alınan bilgiler ışığında kadın çalışanların analık ve gebelik durumlarında karşılaştıkları sıkıntıların çözümlerine ilişkin geliştirilen çalışmalar ve yeniliklere bu çalışmada detaylı şekilde yer verilmektedir.

Çalışmanın hazırlanma aşamasında desteklerini ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen her zaman için benimle beraber olan ve çalışmama emek veren, akademik olarak gelişmeme vesile olan değerli danışman hocam Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL'a teşekkür eder ve saygılarımı sunarım. Doğduğum günden beri bugünlere gelmem de büyük emekleri olan, her daim yanımda olan her zaman maddi ve manevi her şekilde beni destekleyen sevgili aileme tüm kalbimle teşekkür ederim.

GİRİŞ

Çalışmanın Konusu

Kadınların ekonomik yaşama katılımının artması toplumsal kalkınmanın gelişmesi açısından önemli olmakla beraber kadınların gelir elde etmesi ve ekonomik özgürlüğünü kazanması toplumsal eşitliğin sağlanması bakımından da önemli bir kıstas olarak görülmektedir.

TÜİK (2020) cinsiyete göre işgücü araştırma sonuçlarına göre; erkeklerde işgücüne katılım oranı %67,2 iken kadınlarda bu oran %31 olarak açıklanmıştır. Söz konusu oranlara bakıldığında kadınların önemli bir nüfusunun ev kadını olarak çalışma yaşamından uzak kaldığı, işgücüne katılım sağlayamadığı söylenebilmektedir. Kadınların evde ev kadını tanımıyla sınırlı kalmayıp aynı zamanda evde anne rolünde olmaları ev içi sorumluluklarını arttırmaktadır. Bu sorumlulukları, kadınların üstlenmesi, çocuğun bakımı ve büyüme sürecinin genel olarak sadece kadının sorumluluğunda görülmesi kadınların iş hayatından vazgeçmelerine neden olabilmektedir.

Her ne kadar geleneksel kadın-erkek ayrımının artık geçerli olmadığı, kadının da erkeğin de biyolojik olarak üstlenilen sorumlulukların paylaşılması gerektiğine dair düzenlemeler yapılmış olsa da Türkiye’de iş hayatında hala devam eden cinsiyetçi ayrım, kadın ve erkeğin paylaşması gereken sorumlulukların sadece kadınlara yükletilmesi sorununun her alanda devam ettiği görülmektedir. Özellikle gebe ve emziren kadın çalışanın kendisiyle aynı bilgi ve beceri birikimine sahip erkek çalışan ile aynı performansı göstermesi için kadına yüklenen sorumlulukların hafifletilerek kadın çalışana pozitif yönde belli ayrıcalıkların verilmesi gerekmektedir.

Kadın çalışanların iş hayatında karşılaştıkları sorunların çözümünde toplumsal fayda sağlayacak şekilde kadının performans düşüklüğüne neden olacak ayrımcılığa ve toplumsal zarara sebebiyet vermeyecek çalışmalara yer verilmelidir. Çalışma hayatında hamilelik ve annelik döneminde kadınların toplumsal verimliliğini arttırmak adına daha fazla güvenceler verilmelidir. 4857 Sayılı İş Kanunu cinsiyet ayrımcılığını yasaklayarak, özellikle kadınların gebe ve emzirme durumlarında karşı karşıya kaldıkları zorluklara yönelik, sosyal güvenlik haklarının korunması adına düzenlemeler yapılmaktadır.

Çalışmanın Önemi

Çalışmada “Türkiye’de kadınların istihdamdan uzak kalmalarının en büyük sebebi gebe ve yeni doğum yapan çalışan kadın olmasıdır” ifadesinden yola çıkarak gebe ve yeni doğum yapan kadınların çalışma yaşamında devamlılığını sürdürmesine yönelik koruyucu

düzenlemeler getirilmektedir. Doğum yapan kadınların istihdamdan uzaklaşmasını engellenmek için Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında güncel mevzuat ışığında kanunlar, yönetmelikler ve sosyal güvenlik hakları şeklinde genelden özele doğru analiz edilmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda, kadınların çalışma hayatına katılımlarını koruyan ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemeler bakımından mevzuattaki farklılıklar bazı ülkeler ve Türkiye örneğiyle ortaya koyulmaktadır. Bu kapsamda refah devlet olma kriterine sahip bazı ülkelerde gebe ve emziren kadın çalışanın korunmasına yönelik çalışmalar incelenmektedir. Refah devlet yapısı bakımından Almanya, Fransa, Avusturya ve Çekya kıta Avrupa'sını, Norveç ve İsveç ise İskandinav kıtasını temsil etmektedir.

Çalışmanın Amacı

Gebe ve yeni doğum yapan kadınların iş ve sosyal güvenlik hukuku kapsamında karşı karşıya kaldıkları çözüm bekleyen birtakım sorunları bulunmaktadır. Bu hususta çalışmanın konusunu teşkil eden kadınların iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından gebelik ve analık durumlarında doğum, doğum sonrasında annenin süt izni, yarım çalışma hakkı ve kısmi çalışması gibi, sosyal güvenlik alanında tedavi, analık sigortası, ödenekler ve doğum yardımları gibi hakların korunması için alınan tedbirler tartışılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, kadınların çalışma yaşamına katılımında gebelik ve analık durumunda yararlandıkları düzenlemelerin, uluslararası sözleşmeler neticesinde iç hukukta yarattığı etkileri, paralel gelişmeler neticesinde yıllar içerisinde yapılan değişiklikleri ve Türk iç hukukundaki koruyucu hükümleri incelemektir.

Çalışmanın Yöntemi ve Kapsamı

Çalışmada araştırmanın evreni Türk Hukuk Sisteminde çalışan kadınların gebe ve yeni doğum yapması durumunda haklarının korunması çerçevesini içerirken, örnekleme İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında çalışan kadınlara tanınan yasal izinler ve yardımlardır.

Çalışmada nitel araştırma modeli kullanılmış olup araştırmanın kapsamı olan gebe ve yeni doğum yapan çalışan kadınların çalışma hayatındaki karşılaştıkları sorunlar araştırılarak konu hakkında derinlemesine bilgiler toplanmaya çalışılmaktadır. Çalışmanın yönteminde betimsel analiz tekniği kullanılarak Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nda gebe ve anne çalışan kadınların korunmasına yönelik alınan tedbirlerin analizi yapılmaktadır. Kadın çalışanın gebelik ve analık durumunda hak edilen yasal izinleri, yarım ve kısmi çalışma hakları, tedaviler ve yardımlar güncel mevzuat kapsamında bazı ülkelerde uygulanan tedbirlerin örnekleriyle beraber değerlendirmesi yapılmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, günümüzde kadın çalışanların iş hayatına katılımının tarihsel gelişiminin kavramsal çerçevesine yer verilmektedir. Kadınların istihdama katılımında etki gösteren faktörler ve sebeplere yönelik literatür çalışması yapılmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde; Uluslararası iş hukuku belgelerinde faaliyet gösteren Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Birliği (AB), Avrupa Konseyi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi kuruluşların anayasal sözleşmelerin hukuki dayanakları ışığında gebe ve yeni doğum yapan kadınları ilgilendiren konulara ilişkin düzenlemeler değerlendirilmektedir. Temel olarak uluslararası kuruluşların gebe ve yeni doğum yapan kadın çalışanın korunması ile ilgili çalışmalar incelenmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, Türkiye örneği tartışılmaktadır. Gebe ve emziren kadın çalışanların Türk İş Hukuku kapsamında, iş sözleşmesinin kurulması, devam etmesi ve sona ermesi aşamasında korunmasına yönelik mevzuatlar, anayasal dayanaklar çatısında son düzenlemelerle birlikte kanun ve yönetmelik şeklinde genelden özele nasıl tanımladığı açıklanmaya çalışılmaktadır.

Ayrıca, Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında yararlanılan analık sigortası, geçici iş göremezlik ödeneği, doğum borçlanması, doğum yardımı gibi hükümlere yer verilerek kadın çalışanın sosyal güvenlik haklarına yer verilmektedir.

Son olarak, ülke örneklerine geçilerek değerlendirmeye alınan ülkelerin gelişmişlik düzeyleri yüksek, refah devlet olma kriterine sahip, sosyal yardım ve politikalarını destekleyici ve uygulamada ebeveyn izninin kullanılmasını ödeneklerle sunan ülkeler olması bakımından başta Almanya, Fransa, Norveç, İsveç, Avusturya ve Çekya gibi ülkelerde gebelik durumunda çalışan kadınlara tanınan haklar ve ebeveyn izni düzenlemesinin uygulanma biçimi detaylandırılmaya çalışılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ DURUMU

Kadınlar tarih boyunca farklı rol ve statüleri ile üretime katkıda bulunarak çalışma yaşamında daima yer alarak, kadınlar istihdamdaki konumlarını bugüne kadar korumuşlardır. Kadınların istihdamda yer alması toplumsal ve ekonomik kalkınma bakımından büyük önem arz etmektedir. Geniş tanımıyla istihdam kavramı; bir işte, bir görevde çalıştırmadır ve bir ekonomide mevcut olan tüm üretim faktörlerinin belli bir dönemde teknolojinin etkin ölçüde kullanılmasıdır (Özmen, 2012: 111). Kadınların istihdamdaki bugünkü konumunu anlamak için Sanayi Devrimi dönemden günümüze kadar geçen tarihsel sürecin incelenmesi gerekmektedir.

1.1. Çalışma Hayatında Kadınların Dönemsel Gelişimleri

Kadın işgücünün tarihsel gelişimi Sanayi Devriminin gelişimiyle önem kazanmıştır. Çünkü Sanayi Devrimiyle birlikte kadın ilk kez emeğinin karşılığı ücretini almaya başlamıştır. Sanayi Devriminden önce kadınlar geleneksel rollerin dışına çıkamamıştır, Sanayi Devrimiyle birlikte işçi olarak çalışmıştır. Bu yüzden kadın işgücünün tarihsel süreçteki durumu ele alınırken Sanayi Devrimi öncesi ve Sanayi Devrimi sonrası olarak ayrı ayrı incelenmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 56).

1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadınlar

Kadınlar tarih boyunca bulundukları dönemin şartlarına göre farklı statü ve konumlarıyla topluma katılım göstermişlerdir. Kadınların toplumdaki cinsiyetçi iş bölümünün yeri ilkel toplumlardan günümüze kadar devam etmektedir. Göçebe hayatında avcılık ve toplayıcılık iş bölümleri kadın-erkek biyolojik özelliklere göre belirlenmektedir. Kadınlar toplayıcı, erkekler ise avlama işlerini üstlenmektedir (Fettah, 2008: 20).

Zaman içerisinde göçebe hayattan yerleşik hayata geçilerek üretim araçlarının da gelişmesiyle beraber yeni uğraş alanları oluşmuştur. Fakat ilkel hayattan yerleşik hayata geçilmesiyle erkek egemen düşüncesinin benimsenmesi de artmıştır. Kölecilik toplumdaki hayvancılık gibi faaliyetlerin yanında tarımsal faaliyetlere de yönelmeler olmuştur. Fiziksel güç ve nüfus artışıyla beraber kadınlar ev işlerine yönelerek üretim sürecinden uzaklaşmıştır. Kadınların ekonomiye katkısı üretimden uzaklaşması nedeniyle azalmıştır. Böylece erkeğin her alanda üstünlüğünün olduğu düşüncesi ivme kazanmıştır. Toplumun yerleşik hayata geçmesiyle hayvanlar evcilleştirilerek, madencilik, balıkçılık gibi ekonomik ve sosyal yapı yeniden şekillenmiştir. Erkeğin toplumdaki statüsünün yükselmesiyle, ataerkillik aile düzenine

geçilmesi kadınların ikincil plana atılmasına neden olmuştur. Kadının analık vasfı ön plana çıkartılarak kadının önceliği çocuk doğurmak, büyütme ve ev sorumluluğunu üstlenmek olarak şekillenmiştir. Kölelik döneminde kölelerin çoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Böylece erkekler ataerkil egemen bir düzende olduğu için kölelerin de hakimi sayılmaktadır (Fettah, 2008: 22).

Ataerkil düzende kadın, üretim sürecinden uzaklaşarak kadının toplumdaki konumu değişmeye başlamıştır. Tarıma bağlı üretimde cinsiyete dayalı iş bölümü yapılarak erkeklerin yaptıkları işler geliri fazla olan işler olarak görülürken kadının yaptıkları işler ise daha çok ev işleri gibi ücretsiz ve değersiz işler olarak görülmüştür. Ataerkil yapıda mülkiyet edinme sadece erkeklere aittir ideolojisi hakimdir. Kadınlar üretimde söz sahibi değildir ve toprakların miras yoluyla erkeklere geçmesi gerektiği düşüncesi benimsenmiştir. Kadınların mülkiyet edinme hakkının olmadığı kabul edildiği sadece kadın doğasına uygun olarak analık vasfını yerine getirmesi gerektiği düşüncesinin yer aldığı bir dönemdir. Mülkiyet konusunda söz sahibi olmayan, miras sisteminde eşitsizlik yaşayan kadınların hane içinde de söz hakkı kalmamıştır (Akıncı, 2018: 16-17).

Feodal düzende toprak sisteminin önemi büyüktür. Köylü kesim yani serfler toprağı terk etmez ve senyör serfler üzerinde hak sahibi olan derebeyidir. Senyörlerin egemenliğinde çalışan serfler tarımsal faaliyetleri sürdürmekle ilgilenir. Serfler toprak mülkiyetine sahip olmadıkları için sadece toprağın ve üretim araçların kullanımından sorumludur. Böylece bütün aile fertleri tarımda çalışmak durumundadır. Kadınlar da tarlalarda çalışarak üretimde yer almıştır. Kadınlar, bu düzende sadece tarlada çalışan değildir ev içi işçisi olarak da çalışmıştır. Ev içi işçi olarak çalışan kadınlar o dönemde yemek ve kalma yeri gideri karşılığında daha sonrasında ise ücret karşılığında çalışmaları yaygınlaşmıştır (Deniz ve Kuloğlu, 2019: 348).

1.1.2. Sanayi Devriminde Kadınlar

“Sanayi Devrimi” çıkık makinesi icadıyla ortaya çıkmıştır ve pek çok gelişme beraberinde gelmiştir. Bu gelişmelerden en önemlisi kadının çalışma hayatına katılmasıdır. Kadınlar daha önceki toplum düzenlerinde dönemin sunmuş olduğu değişiklikler ile ekonomiye bir şekilde katılım sağlamıştır. Fakat Sanayi Devrimi’nin kadın için diğer toplum düzenlerinden farkı ilk kez ekonomik anlamda ücret almasıdır. 1782 yılında James Watt’ın yaptığı buharlı makine icadıyla sanayileşme dönemi başlamıştır ve kadın, ilk kez emeğinin karşılığı olan gelirini Sanayi Devrimiyle almaya başlamıştır. Kadınların Sanayi Devrimi öncesi toplum düzenlerinde görevleri sadece ev içi işler olan kadınlar kendi işinde kayıt dışı üretimde çalışmaktadır. Sanayinin gelişmesiyle birlikte kadınlar ev dışı işlere yönelmeye başlamışlardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197).

Cinsiyete dayanan geleneksel iş bölümünün benimsemesi 1750’li yıllardan itibaren İngiltere’de sanayinin başlamasıyla beraber değişime uğramaya başlamıştır. “Sanayi Devrimi” olarak adlandırılan bu dönem çırık makinesi icadıyla başlayan, James Watt’ın buharlı makinesi icadıyla devam eden ve demir-çelik üretiminin başta olmasıyla diğer ülkelere de yayılan bir dönemdir. Bu dönemde Avrupa sanayisinde başlayan kitle üretimle beraber tarımda da gelişmeler yaşanmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 57).

Üretim sürecinde el emeğinden makinelerle geçilmesiyle birlikte fabrikalar kurulmaya başlamıştır. Tarımda yapılan yeniliklerle boş duruma gelen ve tarım sektöründe ücretsiz çalışan kadın iş gücü kentlere göç ederek işgücüne dahil olmaya başlamıştır. Tarımla uğraşan kırsal bölgelerdeki kadınlar ve erkekler fabrikalarda çalışmak üzere göç etmiştir. Böylece fabrikalarda emeğinin karşılığı olan ücreti alarak çalışan kişiler işçi olarak nitelendirmiştir ve bu işçiler de işçi sınıfını oluşturmuştur (Acar, 2017: 48).

Sanayileşme döneminin kadın işgücü üzerinde etkisi ilk olarak kente giden kadınların tekstil sektöründe iş bulmasıyla görülmüştür. Tekstil iş kolunda kadınlar genellikle düşük ücretle ve 12 saatlik uzun süreli bir çalışma ile iş hayatında yer almıştır. Ayrıca dokuma sektöründeki gelişmeler kadın istihdamını arttırmıştır. Sanayi Devrimi makinelerin icadıyla birlikte üretimi kolaylaştırmakta böylece iş bölümünün ortaya çıkmasını sağlamıştır. İşlerin bölümlere ayrılması kadının işgücünün de artmasını sağlamıştır. Tekstil kolunda ve sanayi sektöründe istihdam imkânı bulamayan kadınlara da hizmet sektöründe çalışma imkânı tanınmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 57).

Sanayi Devrimi, ilk kez ücretli kadın işgücünün doğmasına yardımcı olan en önemli tarihsel gelişmelerdendir. Başta İngiltere olmak üzere ve diğer Batılı ülkeler dahil işgücünün önemli kısmını kadın işgücü oluşturmaktadır. Her ne kadar kadınlar işgücünün önemli bir kısmını oluşturmuş olsa da sanayileşme döneminin ilk zamanlarında kadın işgücü kötü çalışma şartlarında ve düşük ücret alarak çalıştırılmıştır (Gökkaya, 2014: 373).

Sanayi Devrimiyle beraber değişen tarımsal üretimde sürecinde özellikle üretilen ürünlerin pazarlanması ve satışı gibi işlemler için kadınlar hizmet sektöründe yer almışlardır. Fakat 1929 Ekonomik Bunalım döneminde işsizlik sorununun ortaya çıkması kadınların evlere gönderilmesine neden olmuştur. Kadınların tekrar çalışma yaşamına dönme fırsatını yakalaması II. Dünya Savaşı döneminde olmuştur (Yılmaz vd., 2008: 92).

Kadınların işgücüne katılımının artmasında I. ve II. Dünya Savaşlarının etkisi büyüktür. I. ve II. Dünya Savaşlarının olduğu yıllarda erkeklerin savaşa katılmasından dolayı, erkek işgücünün yerini kadın işgücü almaktadır. Kadınların işgücüne katılımı özellikle II. Dünya Savaşı döneminde artış göstermiştir. Savaş sanayisinin genişlemesiyle erkek işgücünün silah

altına alınması erkek işgücünün emek piyasasından çekilmek durumunda kalmaları, iş piyasasında kadınların işgücüne ihtiyaç duyulmasını sağlamıştır (Sağlık ve Çelik, 2018: 100).

Savaş esnasında erkeklerin yokluğunda emek piyasasında çalışma imkânı bulan kadınların bir kısmı savaş sonrası erkeklerin çalışmaya dönmesiyle birlikte evlere dönüş yapsalar da kadınların önemli bir kısmı çalışmaya devam etmiştir. Böylece II. Dünya Savaşı, kadınların sadece iş tecrübesi kazanmasına neden olmamış, pek çok yönden de kadınların işgücüne katılmalarını sağlamıştır. Ev aletleri teknolojisinde yapılan icatlar (örnek olarak mekanik çamaşır makinesi 1869'da, elektrikli ütü 1882'de) bu dönemde yapılmıştır ve kullanımı yaygınlaşmaya başlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

1.1.3. Sanayi Devrimi Sonrası Kadınlar

Çalışma hayatında kadınların yer alması Sanayi Devrimiyle başlamıştır. Özellikle II. Dünya Savaşından sonra ilk olarak ABD'de başlayan önce Avrupa ülkelerine ve sonrasında diğer ülkelerde ihraç edilen Fordist üretim süreci başlamıştır. Fordist üretim sistemi çalışanların vasıf gerektirmeyen teknoloji ile iş-zaman organizasyonu yapılırken işçiye hiçbir şekilde inisiyatif verilmeyen çalışma teknikleri ile tekdüze şeklinde makineleri kullanan işçilerle standart tüketim malların üretimi olarak ortaya çıkmıştır. Ancak fordist üretim sistemindeki verimliliğin azalması ve standart tüketim mallarından ziyade çok özellikli tüketim ürünlerine talebin artması ülkelerin üretim sistemlerini değiştirmesine neden olmuştur (Özer ve Biçerli, 2003: 59).

Fordist üretim sürecini tanımlayan taylorist katı iş bölümü yerine esnek üretim biçiminde yer alan fabrikada işgücünü farklı alanlarda ve işlerde kullanılması tercih edilmiştir. Esnek üretim biçiminde çalışma saatleri sabit değildir aynı zamanda üretim sürecinin esnekleşmesi ile standartlaşmış üretim malları yerine çeşitlendirilerek değişik ürünlerin üretiminin yapılmasına geçilmiştir. Bu yeni sistem aile içi görevlerinden dolayı işgücüne katılım sağlayamayan kadınlar için çalışma saatlerinde imkan sağlayarak kadınların emek piyasasına girmesini sağlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 59).

1950'li yılların istatistiksel verilerine bakılırsa kadınların işgücüne katılma oranları gelişmiş ülkelerde %47, gelişmekte olan ülkelerde ise %50'dir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınların çalışma hayatına katılmaları yapısal olarak farklılık içermektedir. Gelişmiş ülkelerde tarım sektöründe kadın işgücü oranı %47 iken gelişmekte olan ülkelere %87'dir. 1985 yılına gelindiğinde ise, kadın işgücü oranı %58'e yükselmektedir (Aksoy, 2018: 88).

Küreselleşmenin 1980 yılından sonra hızlanmaya başlamasıyla birlikte sermaye dolaşımının ve ticaretin gelişmesiyle seri üretime dayalı Fordist üretim sisteminin standart

tüketim mallarının yeterli olmaması ve müşterilerin farklı mallara olan taleplerinden dolayı yeni bir üretim modeli olan esneklik işlerlik kazanmıştır. Bu sistem esnek üretimi kapsamıyla ücretlerde ve çalışma şartlarında esnekliği de beraberinde getirmiştir dolayısıyla üretim sistemi değişmesiyle Fordist üretim önemini kaybetmiştir. Kadın işgücünün erkeğe göre daha ucuz olması ve kadınların esnek çalışma saatlerine daha uygun olması, ev işleri, çocuk ve eş bakımlarından dolayı esnek çalışma saatleri olan işler part-time gibi, işleri daha kolay kabul ettikleri için kadın istihdamının artmasını sağlamıştır (Sağlık ve Çelik, 2018: 106).

Küreselleşmenin işgücü piyasasına etkisi öncelikle esnek çalışma sisteminin gelişmesi ile olmuştur. Teknolojik gelişmeler, hizmet ve kamu sektörünün büyümesi kadın iş gücü arzında önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Kadınların yeni iş imkanları bulmalarını sağlamıştır. Fakat yapılan yeniliklere rağmen çoğu kadın hanesinde çalışan kişilerin sayısının az olması ve hane gelirinin düşük olması durumlarında kadının ev içindeki emeğinin rolü artmaktadır. Bu nedenle kadınların istihdamda yer almaları aile içi sorumluluk yükünü azalttığı söylenebilmektedir (Önder, 2013: 43).

Küreselleşmenin kadın işgücü üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Küreselleşme sürecinde üretim sistemindeki değişikliklerden dolayı işgücü piyasalarında kadın işgücü arzını ve ücret düzeyini arttırmıştır. Fakat küreselleşme emeğin esnekleşmesini de beraberinde getirmediği için enformel sektörün gelişmesine dolayısıyla düşük ücretli, ucuz ve esnek işgücü olarak kadınların tercih edilmesine neden olmaktadır. Çok uluslu şirketler, taşeron firmalar düşük ücretle çalışmaya razı vasıfsız kadınlara evlerde iş vermeye başlayarak formel sektörden uzaklaştırmaktadır. Kadın emeğine talebinin artmasını sağladığı gibi ucuz işçi olarak görülmeleri kadınların fakirleşmelerine neden olmaktadır (Kaya, 2009: 29).

Küreselleşmenin bir etkisi de kadının göç etmesine sebep olmasıdır. Enformel sektörde çalışmak üzere ucuz ve esnek kadın işçiliğine olan talebin fazla olması kariyer hedefi olmayan düşük ücretle çalışmaya tabi olan kadınların göç etmelerini arttırmaktadır. Göç eden kadınların çoğunlukla toplumsal cinsiyetçi yaklaşımın kadınlara yüklediği ev işleri ve bakım hizmetlerinde çalıştıkları görülmektedir. Bu durumda gelişmiş ülkelerdeki kadınlar, cinsiyetçi sorumluluklarını daha az gelişmiş ülkelere göç eden kadınlara yükleyerek göçmen kadınların işgücüne katılımını sağlamaktadır (Önder, 2013: 44)

Sonuç olarak, teknolojinin gelişmesine paralel olarak hizmet sektörünün de gelişmesiyle kadın işgücü sayısında artış görülmektedir. 1950’li yıllardan günümüze dek dikkat çeken en önemli nokta çalışma hayatında yer alan aktif kadın sayısının artmasıdır. Küreselleşmenin beraberinde getirdiği değişimlerden hizmet sektörünün rolü büyüktür. 1950’li yıllarda gelişen

lkelerde çalışma hayatına katılan kadınların aktif nüfus içindeki oranı %36,7 iken 1975'te %40,6 ve 1985'de ise %41,4 olduğu görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 199). Bunlara ek olarak eğitim imkanlarının artması, toplumda kadının emeğini alması ve üretimde olmasına yönelik tutumun değişmesi, ocuk bakımı, aile yapısı, evlenme yaşının büyümesi gibi, birçok gelişme ile kadın istihdamında büyük adımlar atılmasına etken olmaktadır (Sağlık ve elik, 2018: 109).

1.2. Türkiye'de Kadınların alışma Hayatındaki Dönemsel Gelişimleri

Kadınların Türkiye'de işgücüne katılımının gelişim süreciyle, dünyada yaşanan gelişmeler farklı değildir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılması bulundukları dönemlere göre farklılık gösterse de kadınların çalışma hayatına girmeleri ve çalışma hayatında kalmaları açısından yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu olmasa da kadınlar mesleklerini sürdürme, mesleklerinde yükselme ve düşük ücretli işlerde çalışmaları konusunda ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Yılmaz vd., 2008: 95).

1.2.1. Cumhuriyet Dönemi ncesinde Kadınlar

Türk toplumunda kadın işgücünün tarihteki konumu cumhuriyetin ilanından öncesine dayanmaktadır. Göçebe hayatının yaşandığı dönemde Türk kadını erkek ile birlikte kılıç kuşanan ve at binen bir konumdayken, yerleşik hayattaki dönemde Türk kadını, kadın-erkek cinsiyetçi ayırımına maruz kalmıştır. İşlerin kadın işi ve erkek işi olarak ayrıldığı ve kadının işlerinin ev içi işler olarak sınırlandırıldığı bir dönemde yer almaktadır (Acar, 2017: 53).

Türk kadınının çalışma hayatındaki ve toplumdaki yeri Osmanlı ve Cumhuriyet dönemi olarak birçok açıdan değişiklikler içermektedir. Osmanlı döneminde kadının çalışma alanı tarım kesimidir. Bu dönemde kadın tarım kesiminde ücretsiz emek, ücretsiz aile işçisi ve küçük üretici olarak yüzyıllar boyu çalışmayı sürdürmüştür. Tanzimat Fermanı, kadınların toplumdaki statüsünde bazı haklara sahip olduğu önemli gelişmelerden biridir fakat Tanzimat ile başlayan bu süreçte kentte yaşayan ekonomik durumu iyi olan kadınlar gayrimüslim okullarda ya da evlerde eğitim görerek toplumda yerini alırken düşük gelirli kadınlar kentlerdeki atölyelerde günde 14-15 saat çalıştırılarak geçimini sağlamaktadır. Kırsal yerlerde yaşayan kadınlar ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmak zorunda kalmıştır (nder, 2013: 38).

Osmanlı döneminde kadın, toplumun gelenek ve göreneklerine göre ailenin geçimine katkı sağlayan bir konumda görülmektedir. Osmanlı'da İşlam kuralları kadınların erkeklerin arka planında kalması gerektiğini savunan kurallar olarak görülmektedir. Bu yüzden kadınlar ekonomik ve kültürel anlamda etkili olamadıklarından, toplumsal hayatlarında birçok kısıtlamalara maruz kalmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1220).

Kadın tarım dışında halıcılık ve dokumacılık sektörlerinde faaliyette bulunmuştur. Sanayi faaliyetler kadının batılı ülkelerde de olduğu gibi dokumacılık, halıcılık alanlarında evde kurulan tezgahlarda çalışmasını sağlamıştır. Zaman içerisinde kadının çalışma alanına dokumacılıkta ev dışında küçük atölyelerde çalışma alanları da eklenmiştir. Kadınlar halıcılık faaliyetinde ürettikleri ürünlerde mülkiyet sahibi değillerdir, parça başına ücret karşılığı evde çalışan kesimi oluşturmaktadır. Kadınların dokumacılık sektörü dışında faaliyetlerinin gelişmesi fabrikalarda çalışmaya başlaması Bursa ipek fabrikası zamanında başlamıştır. Daha sonra İstanbul İplik Fabrikası, Adana Çırçır Atölyeleri, tütün, kibrit gibi, iş kollarında kadın emeği yaygın biçimde kullanılmıştır (Makal, 2010: 17).

1839 Tanzimat Fermanıyla birlikte kadınlar bazı haklara sahip olmuştur. Sanayileşmenin Osmanlı dönemini de etkilemesiyle kadınlardan kölelik ve cariyelik kaldırılmıştır. Sonrasında başlayan modernleşmeyle birlikte eğitim düşüncesi yaygınlaşarak kadınların ebelik kursları, kız ortaokulları, sanayi okulları gibi faaliyetlere katılmaları sağlanmıştır (Parlaktuna, 2010: 1220).

19. yüzyıldan itibaren Tanzimat'tan başlayarak gözlenen sanayileşme çabalarının içinde büyük ölçekli sanayi kuruluşları kurulmaya başlanmıştır. Fabrika konumunda olan sanayileşme çabaların büyümesiyle daha çok kadın işgücü çalışma hayatına dahil edilmiştir. 1915 yılında gerçekleştirilen sanayi açısından büyük kuruluşları baz alan Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, kadınlar çalışanlar %34.44'ünü oluşturmuştur. Bu dönemde I. Dünya Savaşı nedeniyle erkeklerin yaşanan savaştan dolayı piyasadan emeğini çekmesinden dolayı kadın işgücü sadece fabrikalarda, atölyelerde değil birçok iş sahasında çalışmaya başlamıştır. Savaşın kadınların istihdamını olumlu yönde etkilemesi dışında aynı faaliyet kolunda çalışan kadınların erkeklere göre daha düşük ücret alması bakımından da olumsuz bir ayrımcılık yaratmıştır (Makal, 2001: 120).

1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadınlar

Kadın istihdamı Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren çözülmesi gereken bir sorun haline gelmiştir. Tarihsel süreç dikkate alındığında kadın istihdamının düşük olmasında cinsiyete dayalı iş bölümünün etkisi büyüktür. İstihdam düzeyinin düşüklüğünde toplumsal nedenlere bakıldığında başta cinsiyetçi iş bölümü yer almak üzere köyden kente yaşanan göç, aile yapısındaki sorumlulukların kadına yükletilmesinden dolayı kadının eğitim seviyesinin düşük olması, geleneksel aile yapısının bozulması, tarımda yapılan yapısal değişimler ve ekonomide uygulanan politikalar kadınların istihdamının düşmesinde önemli rol oynamaktadır (Karabıyık, 2015: 237).

Cumhuriyet döneminin ilk zamanları çalışma koşullarında değişiklik olmasa da sonrasında yapılan düzenlemeler ile kadın-erkek eşitliği sağlanmaya çalışılmıştır. Cumhuriyetin ilanından itibaren Atatürk'ün önderliğinde kadın haklarıyla ilgili önemli değişiklikler yapılmıştır (Makal, 2001: 121).

1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile kadın-erkek eşit olacak şekilde eğitim tek çatı altında toplanmıştır ve ilköğretim okumak adına çocuklar için okula gitmek zorunlu kılınmıştır. 1926 yılında Türk Medeni Kanun'un kabul edilmesiyle kadın-erkek eşit haklara sahip olmuştur. Beraberinde mallar üzerinde miras hakkı gibi boşanma, çalışma ve eğitim hakkından yararlanan bir kadın kesimi oluşmuştur (Acar, 2017: 56).

Cumhuriyet döneminde kadın emeğinin ortaya koyulması ve işgücünde yer almasına yönelik en önemli yenilikler 1927 yılında yapılan Sanayi Sayımı sonuçlarındadır. Bu sayımın daha öncekilerden farklı olması herhangi bir sınır olmaksızın ülkede bulunan tüm sanayi kuruluşlarının sayım kapsamına alınmasıdır. Ancak bu sayımda işgücünün cinsiyet dağılımı 4 ve daha fazla işçi çalıştırılan işletmeler için yapılmıştır. Yapılan sayım sonuçlarına göre kadın çalışan oranı %25.58'dir. Bu durumda 4 işçiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde her 4 çalışan işçiden biri kadın işçidir. Bu sayım sonuçların oluşmasında I. Dünya savaşından dolayı erkek işgücündeki eksilmeler ve savaştan dolayı eşlerini kaybeden kadınların işgücüne dahil olmak durumunda kalması gösterilmektedir (Önder, 2013: 39).

Kadınların toplum statüsündeki gelişmeleri 1930 sonrasında devletçi iktisat politikaların gelişmesiyle ilerlemiştir. 1930'da Belediye Kanunu ile kadınlara seçmen olarak seçime katılma hakkı tanımlanmıştır ve bu kanun 1934 yılında değiştirilerek Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kadınlara seçme ve seçilme hakkı olarak tanınmıştır (Acar, 2017: 56).

Cumhuriyetin ilk yılları M.Kemal Atatürk döneminde çağdaşlaşma yolunda yapılan yapısal değişiklikler kadınlara çalışma ve eğitim olanağı sağlamıştır. Atatürk, kadınların çalışma yaşamında yer almasına ve korunmasına önem vermiştir. Kadınların korunmasına ilişkin ilk düzenleme olarak Umumi Hıfzıssıhha Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1936 yılında 3008 sayılı kanun ile kadınların çalışma hayatındaki konumlarının korunması sağlanmıştır fakat ücret eşitliği ile ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Kadınlara tanınan birçok hakka rağmen kadınların çalışma hayatına aktif şekilde katılmaları yaklaşık olarak 1950'li yıllara dayanmaktadır. 1950'li yıllarda hizmet sektörünün gelişmesi ile erkekler kadar tercih edilmeseler de kadınların iş hayatına katılmalarını ve yeni iş olanaklarına sahip olmalarını sağlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 200).

1.2.3. Sanayileşme Döneminde Kadınlar

1960-1980 dönemleri özellikle köylerden kente göçün arttığı dönemdir. Köyden kente göçün artmasıyla kentleşme süreci başlamıştır. 1970’li yıllardan itibaren kentsel yaşamın etkisine bağlı olarak kentlerde çalışmak isteyen kadınların istihdam oranı artmıştır. Ancak 1980’li yıllarda kentte çalışmak isteyen kadın işgücünün talebini karşılayacak istihdam olanağı sanayi sektöründe oluşmamıştır. Hizmet sektöründe ise sanayi sektörüne oranla daha hızlı bir gelişme sağlanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201). Kırsal kesimden kente göç eden kadınların işgücüne uyum sağlayamamasında kadınların eğitim seviyesinin düşük olmasının sebebi de bulunmaktadır. Bu yüzden kırsal kesimden gelen tarım sektöründen ayrılan kadınlar vasıfsız işçi olarak görüldüğünden dolayı sanayi sektöründe tercih edilmemiştir (Peker ve Kubar, 2012: 177).

Kente yaşayan kadınların istihdamına resmi istatistiklere göre bakıldığında 10 kadından sadece 3’ü dışarıda ücretli bir işte çalışmaktadır. Erkekler de ise bu rakam 7’dir. Yani 10 kadından 7’si ev hanımı olarak emeğinin karşılığını almadan çalışmaktadır. İşgücü verilerinin tarihsel incelemesi yapıldığında 1955’te kadınların işgücüne katılma oranı %70 iken 1990’lı yıllarda bu oran %30’lara düşmektedir. Nüfus sayımı sonuçlarına göre işgücü oranlarının düşmesiyle paralel olarak ev kadınların oranı 1975’lerde %78, 1990’larda ise %82’ye yükselmiştir. Kırdan kente göç eden kadınların işgücüne katılımında düşük artışlar yaşamasının iki sebebinden biri kırsal yaşamda çalışan kadınlar şehirlere göç ile işgücü piyasalarına katılım sağlayamayıp ev kadını olarak kalmışlardır. İkinci sebebi ise kırsal kesimden sanayi kesimine geçilmesiyle tarımdan ayrılan emek arzının sanayi sektöründe istihdam edilebilecek çalışma alanlarının olmamasıdır (Dedeoğlu, 2000:159).

Hızlanan sanayileşmeden dolayı köyden kente göçün artması ekonomik sıkıntıları getirmiştir. Ekonomik sıkıntı yaşayan ailelerde kadınlar, çalışma yaşamına dahil olarak hanenin geçimine katkı sağlamıştır. Kadınlar, genelde vasıfsız ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmiştir. 1945’de iş kazaları, iş yerlerinde meslek hastalıkları ve sigorta kapsamında analık sigortası kadın işgücü için ilk sosyal güvence sağlayan haklardır. 1961 Anayasası ile kadınların iş hayatında korunması için mevzuatlar yürürlüğe girmiştir, 1971 Anayasası ile de 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girerek 2003’de kadın-erkek eşitliği sağlayan 4857 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe girmiştir (Yörü, 2009: 354).

Türkiye’de 1980’li yıllar kadın emeğinin ortaya koyulduğu emek hareketinin hız kazandığı bir dönem olmuştur. Kadın işgücü mesleği olmayan sadece beden gücü gerektiren çeşitli işlerde emekçi olarak çalışırken bu dönemde girişimci olarak da faaliyet göstermeye başlamıştır. Kadınların faaliyetlerine girişimci olarak devam etmesi girişimciliğin kadınlarla

beraber anılması 1970’li yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. Böylece bu tanım 1980’li yıllarda kadın girişimci olarak varlığını ortaya koymaktadır (Narin, vd. 2006: 69).

1985’de kadınlar adına kurulan önemli bir sözleşme, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), kadın ve erkeğin ekonomik, sosyal ve siyasal gibi tüm haklarının eşit olarak korunması amaçlanmıştır (Gündoğdu, 2018: 17).

Kadınlar 2000’li yıllara kadar istihdam açısından en önemli paya tarım sektöründe sahiptir. Küreselleşme kadının istihdamını Türkiye’de de etkileyerek tarım sektöründen hizmet sektörüne yönlendirmiştir. Çalışma hayatında olan kadınlar daha çok giyim ve tekstil sanayisinde çalışma olanağı bulmuştur. Ancak kadınlar bu sektörlerde üretimin farklılaşmasından dolayı atölye ve evlerde esnek çalışmada bulunarak sosyal güvenceden uzak çalışmıştır. Bugüne kadar ki sürede kadının istihdam içinde payının en büyük olduğu yer tarım iken artık hizmetler sektörü yerini alarak 2016 yılı itibariyle Türkiye’de tarımın payı kadın istihdamında %‘30’a düşmüştür. Kadın istihdamında büyük paya sahip sektör %55 ile hizmetler sektörü olmuştur (Memiş, 2018: 32).

1.2.4. Sanayileşme Sonrası Dönemde Kadınlar

Türkiye’de kadına dair reformlara bakıldığında 1920’li yıllarda başlayarak yoğun olarak 2000’li yıllarda devamlılık sağlamıştır. Türkiye’de Türk Medeni Kanunu 2001 yılı itibariyle ve Türk Ceza Kanunu 2004 kadın haklarıyla ilgili hükümler kadınların lehine iyileştirilmiştir. Örnek olarak aile reisliği kavramının kaldırılması, eşlere eşit hak ve yükümlülükler sağlanmasıdır (Aydın, 2016: 247).

Tarımsal ekonomiden endüstriyel ekonomiye geçişte hızlı şehirleşme, ekonomik ve sosyal değişimler kadın işgücünün gelişimini önemli ölçüde etkilemiştir. Toplumsal yapıda meydana gelen değişimler kadınların bilinçlenmesine, yani eğitim almaya başlamasına, hizmet ve diğer sektörlerde çalışma hayatına katılmasına etkili olmuştur. Böylece kadınlar kendi konumlarının farkında varmışlardır. Fakat toplumun dayattığı geleneksel düşünceler kadınların ev yaşamının dışında çalışmasına engeller getirmiştir. Kadınlar hem ev hem de ev dışı çalışmak istediğinde çatışma yaşamışlardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

Kadınların eğitim düzeyi iş bulmalarında etkili olmaktadır. Lise altı eğitimli kadınların 2010 yılında istihdama katılımı %22, lise eğitimlilerde %32 ve yüksek eğitimlilerde ise %70’dir. Kadınların işgücüne katılımında eğitimin doğrudan etkisi vardır. Kadınların işgücüne katılmaları hem ekonomik özgürlüklerini kazanmaları açısından hem de ülkenin üretime katkısı açısından önem teşkil etmektedir (Aydın, 2016: 249).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının tarihsel gelişimi incelendiğinde Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet Dönemlerinden itibaren kadınların iş piyasasında yer almaya çalıştıkları görülmüştür. Fakat kadınlar iş piyasasında kötü çalışma şartları ve düşük ücret ile karşı karşıya gelmiştir (Kılıç ve Öztürk, 2008:113).

Tablo 1.1. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücünün Dağılımı (Bin Kişi)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2000	6.188	16.890	23.078
2001	6.451	17.040	23.491
2002	6.760	17.058	23.818
2003	6.555	17.086	23.641
2004	5.669	16.348	22.017
2005	5.750	16.704	22.454
2006	5.916	16.836	22.752
2007	6.016	17.098	23.114
2008	6.329	17.476	23.805
2009	6.851	17.898	24.749
2010	7.383	18.257	25.640
2011	7.859	18.867	26.726
2012	8.192	19.147	27.339
2013	8.674	19.597	28.271
2014	9.487	20.461	29.948
2015	9.225	20.453	29.678
2016	9.970	21.028	30.998
2017	10.388	21.461	31.849
2018	10.548	21.844	32.392
2019	10.664	21.933	32.597
2020	9.879	21.024	30.903

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Tablo 1.1’de yer alan verilen Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) internet sitesinde yer alan hane halkı işgücü istatistiklerinden yararlanarak hazırlanmıştır. 2000’lerden başlanarak işgücü dalgalanmaları incelendiğinde tabloda erkeklerin kadınlara göre işgücüne katılım oranlarının yıllara göre sürekli olarak fazla şekilde olduğu görülmektedir. Erkek işgücü, kadın işgücünün nerdeyse iki katından fazlaya yakındır. Kadın işgücünün düşük olması ekonomiye katkısının olmamasına ve üretimden uzak durmasına neden olmaktadır. Kadınların işgücüne dahil olmaları yıllar itibariyle artış eğiliminde olsa da erkeklere oranla işgücü oranları çok düşüktür. Kadının işgücünün düşük olması ekonomik konumunun zayıf olduğunu göstermektedir (Gündoğdu, 2018: 19).

Ayrıca Tablo 1.1’de verilerine göre dünya genelinde yaşanan COVID-19 virüs salgınından dolayı pandemi ilan edilmesiyle ülkemizde 2020 yılında işgücü piyasalarında durgunlaşma dönemi yaşanmış olup salgından dolayı ekonomide yaşanan dalgalanmalar iş piyasalarında kadın-erkek çalışan sayılarının azalmasına neden olmuştur.

Tablo 1.2. Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdama Katılım Oranları (%)

Yıllar	Kadın İşgücüne Katılım	Kadın İstihdam	Erkek İşgücüne Katılım	Erkek İstihdam
2000	26,6	25	73,7	69
2001	27,1	25	72,9	67
2002	27,9	25	71,6	64
2003	26,6	24	70,4	63
2004	23,3	21	70,3	63
2005	23,3	21	70,6	63
2006	23,6	21	69,9	63
2007	23,6	21	69,8	63
2008	24,5	22	70,1	63
2009	26	22	70,5	63
2010	27,6	24	70,8	61
2011	28,8	26	71,7	63
2012	29,5	27	71	65
2013	30,8	28	71,5	66
2014	30,3	27	71,3	65
2015	31,5	28	71,6	65
2016	32,5	28	72	66
2017	33,6	29	72,5	66
2018	34,2	29	72,7	66
2019	34	29	71,7	63
2020	31	27	67,2	59

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları yıllara göre artış göstermektedir. Fakat kadınların istihdama katılım oranları erkeklerden daha düşük kalmaktadır. 2020 yılına bakıldığında kadınların istihdam oranının %27 iken erkeklerin de %59 oranında olduğu görülmektedir. Tablo 1.2 dikkate alındığında Türkiye’de kadın ve erkek istihdam oranlarındaki farkın devam ettiği görülmektedir. Oranlara bakıldığında kadınlar erkeklere göre istihdamda daha az yer almaktadır. Kadın istihdamının erkeklere oranla düşük seyretmesinin sebebi üzerinde durulmalıdır. Bu bağlamda 1980 yıllarında IMF ve Dünya Bankası talepleri doğrultusunda ihracata dayalı serbest piyasa modelinin öne çıktığı, kamu ekonomisinin daraldığı bir büyüme modeline geçilmiş ve özelleştirmeler yapılmıştır. Fakat özel sektör yatırımları artmamıştır. Beraberinde işgücü arzını karşılayacak işgücü talebi olmaması işsizlik artışına özellikle de kadın istihdamının düşmesine neden olmuştur. Son yıllarda kadın istihdam oranları aktif istihdam politikaları ve ekonomide izlenen politikalar sayesinde nispeten de olsa artış eğilimi göstermiştir. Fakat erkeklere oranla kadın istihdam oranların düşük olması cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan bir durumdur. Bu yüzden kadın işgücüne olan talep erkeklere göre daha düşük olmaktadır (Karabıyık, 2015: 239).

Tablo 1.3. Türkiye’de Sektörlere Göre Kadın İstihdamı (Bin Kişi)

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmet	İnşaat
2014	2.533	1.235	3.839	79
2015	2.527	1.230	4.231	71
2016	2.384	1.239	4.006	83
2017	2.471	1.241	4.897	82
2018	2.353	1.444	5.220	82
2019	2.241	1.416	5.268	67
2020	1.891	1.394	5.021	69

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Tablo 1.4. Türkiye’de Sektörlere Göre Erkek İstihdamı (Bin Kişi)

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmet	İnşaat
2014	2.937	5.912	9.394	1.832
2015	2.956	5.944	9.662	1.843
2016	2.920	5.961	10.011	1.904
2017	2.993	6.118	10.349	2.013
2018	2.943	6.222	10.554	1.911
2019	2.856	5.695	10.605	1.482
2020	2.825	5.642	10.040	1.469

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Kadın istihdamının Türkiye’de sektörel olarak dağılımı incelendiğinde tablolarda da görüleceği gibi tarım, sanayi, hizmet ve inşaat sektörlerine göre kadın işgücünün istihdamda en çok bulunduğu sektör tarım sektörü iken yıllara göre kadın istihdamının hizmetler sektöründe artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Tarım sektöründe istihdam azalırken sanayi sektöründe kadın istihdamın payının arttığı görülmektedir. Toplam oranlara baktığımızda hizmet sektörü kadın istihdamı için diğer sektörlerle göre daha fazla istihdamda bulunduğu sektördür. Bunun nedeni hizmetler sektöründeki iş alanların ev odaklı işleri kapsamassından dolayı toplumsal olarak kabul görmesidir. Özellikle yıllara göre artış eğilimlerine göre inşaat ve sanayi sektörü halen kadın işgücünün sınırlı olduğu sektörler olmaktadır (Karabıyık, 2015: 242).

Tablo 1.3 incelendiğinde kadın işgücünün Türkiye’de sektörel dağılımın çarpık olduğu ve sektörler arası verimlilik farklılıkların yüksek olduğu görülmektedir. 2000 yılı sonrası yaşanan krizler henüz kadın istihdamının düşük katılımına çözüm bulamamışken esnek çalışma modelini gündeme getirmiştir. Söz konusu yeni çalışma modeli esnek çalışma kırdan kente göçle birlikte büyüyen kentlerde erkeklerin kayıt dışı ve güvencesiz iş bulmalarını, kadınların ise ev işlerinin yanında kentte tutunabilmek için gelir elde edebilmeleri adına evde ürettiklerini satarak geçimlerini sağlamıştır (Kaya ve Doğan, 2016: 1096).

İstihdam ve işgücü oranlarına baktığımızda Türkiye’de cinsiyet eşitliğinde çok büyük farklılıklar olduğu görülmektedir. Kadınlar %25 istihdam edilirken bu oran erkeklerde %71’dir.

İstihdam oranların da cinsiyet açısından büyük farklılıkların olması kadınlar için belirgin bir kamu politikasının olmamasından kaynaklanmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 50).

1.3. Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Sorunlar

Bu bölümde, kadınların iş ve aile hayatında karşılaştıkları birtakım sorunlar olmak üzere iki ana grupta ele alınacaktır. İlk olarak kadına yönelik yapılan ayrımcılığın cinsiyet açısından iş ve aile hayatında karşılaştığı sorunlara değinilmiştir. İş hayatında kadının işe alım süreçlerinde ve iş terfilerinde cinsiyete dayalı yaşadıkları ayrımcılık üzerinde durularak ardından aile hayatında kadının ev içindeki çalışmasında emeğinin ücretsiz olması ve aile içi sorumlulukların sadece kadına yüklenmesi gibi, konulara değinilecektir.

1.3.1. İş Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

Ekonomik hayatın bir tarafını kadınlar diğer tarafını da erkekler oluşturmaktadır. Kadınların ekonomik yaşama katılmaları ile ekonomik ve sosyal kalkınma düzeyinden yararlanmaları arasında farklılık bulunmaktadır. Bu durum ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre değişiklik gösterse de kadınlar erkeklerin gerisinde kalmaktadır.

Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımı tüm toplum ve medeniyetlerde bir rol ayrımına yol açtığı, bu rol paylaşımı nedeni ile kadının ev ve özel yaşamla sınırlandırıldığı, erkeğin ise toplum içinde eve ekmek getiren, aile gelirini sağlayan ve evde karar verici olarak söz sahibi görülen şeklinde bir rol üstlenmektedir. Kadın çalışma hayatında, çalıştığına karşılığını alma konusunda, eğitimde ve sosyal yaşamında hep “kadın” olmasından dolayı engellere uğramış ve sınırları koyulmuştur. Fakat kadınlar verdikleri uzun mücadeleler sonunda toplum içinde bazı hakları elde etmiştir. Toplumdaki demokrasi ve eşitlik kavramlarının dünya üzerindeki kadın haklarının gelişmesinde etkisinin var olması kadar, kadın hareketlerinin de payı yüksektir. Toplumdaki sosyo-ekonomik değişikliklerle beraber kadınlar hem yasal hem de toplumsal hak ve imkanları elde etmiştir. Ancak yine de bu kazanılan hak ve imkanların tamamının hayata geçirilebildiğini söylemek mümkün değildir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206).

İş hayatında kadın çalışanlar cinsiyete dayalı ayrımcılık sorunun yanında işe alınmada eşitsizlik, düşük nitelikli işlerde çalıştırılma, eşit işe eşit ücretin ödenmemesi, part-time çalışan kadınların sosyal güvencelerinin olmaması, kreş sorunu ve kadına yönelik cinsel tacizlerin olması gibi birçok sorunla karşı karşıya gelmektedir (Yılmaz vd., 2008: 94).

Çalışma ortamında yaşanan zorluklar ve ev işleri ile çocuk bakımının kadının sorumluluğuna bırakılması kadının bu rolü üstlenmesi sonucunu doğurmaktadır. Çalışan kadının ev işlerine yeterli zaman ayıramadığında çoğu kez iyi bir eş ve anne olmamakla kendisi de dahil birçok kişi tarafından suçlanmaktadır. Kadın, yaşamış olduğu bu ikilemden dolayı çoğu

zaman iş hayatında özverili ve başarılı olamadığı için kariyer hayatının ilerlemesinde sorunlar yaşamaktadır (Yılmaz vd., 2008: 95).

1.3.1.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Ayrımcılık kavramı, sözlük anlamında bir kimsenin herhangi bir kişisel özelliği nedeniyle mağduriyete uğratılmasıdır. Ayrımcılık, haklı bir neden olmaksızın eşit olanlara eşit davranılması gerekirken farklı davranılması durumudur. İnsanların diğerlerine göre eşit olmayan ya da dezavantajlı durumunda bulunması ile ortaya çıkan bir olgudur. Bu durumda kalanlar kadınlar, yaşlılar, engelliler ve çocuklar olabilmektedir (Manav, 2014: 733).

Türk hukukunda ayrımcılık, Anayasa md:10'a göre, *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."* ifadesiyle kanun önünde herkesin eşitlik ülkesine uygun hareket etmesi gerektiğini belirtmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu ile md:5'e göre eşit davranma borcu düzenlenmiştir. İşyerinde işveren haklı neden olmaksızın işçiler arası farklı davranamaz ve ayrımcılık yapamaz. Din, dil, renk, ırk, felsefi düşünce ve inanç ne olursa olsun ayırım yapılamayacağı yasaklanmıştır (Manav, 2014: 734).

Kadın istihdamında yaşanan en önemli sorunlardan biri cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasıdır. Yapılan yasal haklar ve düzenlemelere rağmen kadın çalışanların işyerlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığı görülmektedir. Kadınların bu durumu algıladıklarını belirtmeleri de sorunun hala devam ettiğini göstermektedir. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en belirgin nedeni işlerin kadın ve erkek işi olarak ayrılmasıdır. Kadınlar daha çok ev hizmetlerinde, bürolarda ve tarım kesimlerinde düşük ücretli ve vasıfsız olarak çalışmaktadır. Çoğunlukla kadınlar işyerlerinde kariyer yükselmelerinde zorluk yaşamaktadır. Çalışan kadınlara daha az yetenek ve sorumluluk gerektiren işler verilmektedir. Diğer yandan toplumsal statüden hareket ederek ev ve çocuk bakımının sorumluluğu kadınların görevleri arasında sayılmaktadır. Erkeklerle aynı bilgi, eğitim ve yetenek düzeyine sahip olmalarına karşın kadınlar erkeklere göre, işe alımlarda ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Önder, 2013: 52).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınların bireysel gelişimlerine zarar veren ve kadının toplumla bütünleşmesini engelleyen sorunlardan biridir. Bu bakımdan, cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıklamak için kurumsal yaklaşımlara yer vermek gerekmektedir. Bunlar, neo-klasik yaklaşım ve kurumcu yaklaşım olarak ikiye ayrılmaktadır.

Neo-klasik görüş dört yaklaşımı içermektedir. Beşeri Sermaye Modeli, İstatistiksel yaklaşım, Duygusal Ayrımcılık yaklaşımı ve Aşırı Kalabalıklaşma yaklaşımıdır.

Beşeri Sermaye Modeli yaklaşıma göre kadınlar, geleneksel iş bölümünden dolayı doğum ve çocuk bakımı nedeniyle eğitim ilerlemesi ve işyerinde tecrübe kazanamaması kadınların çalışma yaşamından uzak kalmasına neden olmaktadır. Bu yüzden kadınların beşeri sermayesi zayıf kalmakta ve kadınlar iş piyasasında düşük statü ve ücret ile çalışmaya mecbur kalmaktadır. Kadınların evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra işini bırakıp, işgücünden ayrılmalarından dolayı daha az deneyime sahip oldukları için erkeklere göre beşeri sermaye donanımları daha az olmaktadır (Yalçın vd., 2019: 297).

İstatistiksel yaklaşıma göre, topluma yerleşmiş olan düşünce ve tutumlardan dolayı işverenler belirsizlik, ön yargı ve eksik bilgilenecek iş başvurularında kadınları tanımak yerine geçmiş istatistik verilerine odaklanarak ayrımcılık yapmaktadır. Duygusal ayrımcılık yaklaşımına göre, işverenler kadın çalışanları işe alırken ek bir maliyete katlanması gerektiğini belirterek kadınlara aynı işler için daha düşük statü ve ücret teklif ederek ayrımcılık gerçekleştirmektedir. Son görüş ise Aşırı Kalabalıklaşma yaklaşımına göre, yapılan iş ve mesleklerin kadın ve erkek işi olarak gösterilmesidir. Kadınlar ve erkekler aynı beşeri sermaye donanımına sahip olsalar bile aynı işi yaparken daha düşük ücret almaktadır. Bu yüzden kadın çalışanlar emek piyasasında rekabet gücü bulamadığı için daha düşük statülü ve güvencesi olmayan işlere yönelmek durumunda kalmaktadır (Yalçın vd., 2019: 298).

Cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıklayan diğer yaklaşım Kurumcu yaklaşımdır. İkili Rol yaklaşımı, İşgücü Piyasasının Bölünmesi yaklaşımı, Marksist yaklaşım ve Feminist yaklaşım olarak dört şekilde bulunmaktadır.

İkili rol yaklaşımı ataerkil bakış açısını temsil etmektedir. Bu yaklaşıma göre toplumsal cinsiyete dayalı tanımlanan kadın ve erkek rolleri ile kadının asıl sorumluluğunun ev içi görevlerini yerine getirmesidir. Kadının işyerinde ve evde erkeğe tabi olması önemsenmektedir. Kadınlar öncelikle ev işlerini ve sorumluluklarını yerine getirmeli sonrasında kalan zamanlarda ücretli işlerde çalışmalıdır (Acar, 2017: 27).

Kadının birincil görevi ev içi işleri yerine getirmek ve aile içi ihtiyaçları karşılamak olduğundan kadınlar beceri istemeyen, geçici, düşük ücretli ve ikincil işlerde çalışmak durumunda kalarak ayrımcılığa uğramaktadır. İşgücü piyasasının bölünmesi yaklaşımına göre, kadınlar işgücü piyasasında ikincil konumdadır. İşgücü piyasaları birincil ve ikincil olmak üzere iki sektöre bölünmektedir. Birincil işlerin yüksek statülü ve işlerde çalışan erkeklerden oluştuğunu, ikincil piyasanın ise düşük ücret ve statülü kadın çalışanlardan oluştuğunu ileri sürmektedir (Yalçın vd., 2019: 298).

Marksist yaklaşıma göre, üretim maliyetlerin düşürülmesi ile işçilerin de düşük ücrette çalıştırılması için yedek işçi ordusunun olması gerektiğini savunmaktadır. Yedek işçi ordusunu

kadınların oluşturduğunu ve sermayeye ihtiyaç olduğunda devreye girdiklerini ileri sürmektedir (Acar, 2017: 28).

Feminizm kökeni 18.yy dayanan ve cinsiyet üzerine kurulan kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olmasını savunan bir söylem olarak ortaya çıkmıştır. Temelde kadın ve erkek eşitliğini savunması ve cinsiyete dayalı bir söylem olması dışında kadın sorunlarına karşı yaklaşımı konusunda farklılaşmakta ve kadına yaklaşımları da değişmektedir. Feminist yaklaşıma göre, kadınlar sosyal sistem içinde erkeklere göre ikincil konumda olduğuna dair tespitleri bulunmaktadır. Bu teori sosyal sistem içinde erkek egemen üstünlüğünün bırakılması ve bu egemenlikte değişiklik yapılması inancıyla ilgili varsayımlarını paylaşmaktadır (Çetinel, 2016: 122).

Feminist yaklaşım, kadınların neden ikincil ve düşük statülü işlerde çalışmak durumunda kaldığını açıklamaya çalışmıştır. Kadınların hem evde hem de iş yerlerinde ayrımcılık yaşamaya maruz kalmasının nedenini ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel sistemin erkek egemen anlayışına hakim olmasından dolayı kadınlara ayrımcılık yapıldığını ileri sürmektedir (Yalçın vd., 2019: 298).

1.3.1.2. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan sendromu kavram olarak kadınların iş hayatında kariyer basamaklarını çıkarken üst yönetim tarafından başarısına, hedeflerine bakılmaksızın ilerlemesinin engellenmesidir. Cam tavan engelleri işyerlerinde rekabet üstünlüğü yaratacak ve yeteneklerinin kullanılmasıyla işletmeye verimlilik sağlayacak niteliklere sahip kişilerin üst yönetim kademelerinde görev alamamasına neden olmaktadır (Mızrahi ve Aracı, 2010: 150).

Kadınların başarı, yetenek ve eğitim gibi tüm şartların göz ardı edilerek görünmeyen ve engellenemeyen kavram olan cam tavan ilk olarak 1986 yılında “glass ceiling” adında Wall Street Journal gazetesi tarafından kullanılmıştır. Cam tavan kadının yönetici olarak belirli bir yere kadar yükseldikten sonra terfi imkanını alamaması durumudur. Cam tavan sorunun çözümüne yönelik işyerlerinde çeşitli yaklaşımlar ileri sürülmektedir. İlk yaklaşım olarak, kadınlara erkek işlerinde erkek gibi davranması öğrenerek işgücüne katılmalarını önermektedir. İkinci yaklaşım olarak, işyerlerinin kadınların özel durumlarına göre uyum sağlayarak kadınlara doğum izni, esnek çalışma ve kreş gibi hakları sunmaktır. Üçüncü yaklaşım ise, kadınlar üzerinden işyerlerine getirdikleri farklılıkları değerlendirerek kadın ürünlerin kadınlara pazarlandığı işlere yönlendirerek çalışmalarını sağlamaktır. Bu yaklaşımlar daha çok cinsiyet eşitsizliğinin belirtilerine çözüm bulan yüzeysel yaklaşımlardır (Önder, 2013: 53).

Cam tavan sendromun yol açtığı engeller, örgüt performansında sorunlara neden olmaktadır. Kadın yöneticiler açısından cinsiyetlerinden dolayı üst düzeye yükselmelerinin engellendiğini düşünmekte ve motivasyonlarını azaltmaktadır. Kadın yöneticilere karşı cinsiyetçi engeller örgütün ihtiyacı olan yeteneklerin kullanılmasına engel olmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 4).

Cam tavan sendromu engelleri çeşitlidir. Bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireysel engeller, kadının iş hayatına girmesine rağmen evdeki aile ve ev işlerindeki hayatından vazgeçememesi ve kadının çoklu rol karmaşası yaşamasıyla oluşmaktadır. Kadın hem aile hem de iş hayatında zamanı verimli kullanmak zorunda kalması birine ayırdığı zamanı arttığında diğerinden feragat etmesi çoklu rol üstlenme çatışmasına girmesine neden olmaktadır. Kadınların kişisel tercihleri engelinde ise kendine güvenip ve inanmadığından dolayı önemli görevleri üstlenmekten kaçınmaktadır. Kadının özgüvensizliği, kadının yerinin iş mi yoksa ev mi ikilemi, iş ve aile arasında rol çatışması, suçluluk duyguları ve kariyerinde yükselmenin sorumluluklarını almak istememesi gibi kadının kendisinden kaynaklanan cam tavan engelleri bulunmaktadır (Akdemir ve Çalış, 2017: 518).

Örgütsel engeller, örgütün sahip olduğu kültür ve politikalar bakımından kaynaklanan nedenlerdir. Örgüt içersinde kadın ve erkek çalışanların ihtiyaçlarının farklı olması cam tavan sorunun oluşmasına neden olmaktadır. Bazı örgütlerde çalışanların yükselmeleri eşit iken, bazı örgütlerde ise yükselme şartları daha fazla çaba ve emek gerektirmektedir (Akdemir ve Çalış, 2017: 518).

Cam tavan sendromuna neden olan toplumsal engeller mesleki ayrımlardır. Mesleki ayrıma göre toplumda işler kadın ve erkek işi olarak ayrılmaktadır. Toplumun kadına verdiği bu değer kadının hangi mesleği seçmesi ya da hangi işi yapması gerektiğine dair engellerdir (Akdemir ve Çalış, 2017: 519).

Sonuç olarak, kariyer olarak ilerlemenin ve üst düzeye yükselmenin önünün kapalı olduğunu düşünen ve meslek hayatının çok başında olan kadın çalışanlar, aynı pozisyonda çalışmaya devam etmek zorunda kalmaktadır (Acar, 2017: 32).

1.3.1.3. Kayıt Dışı İşlerde Çalışma

Türkiye’de istihdam kayıtlı ve kayıt dışı olmak üzere iki şekilde görülmektedir. Kayıt dışı çalışmanın görüldüğü işyerleri daha çok emeğin yoğun olduğu, küçük ölçekli mal ve hizmet üreten yerlerdir. İşgücü maliyetlerini düşürmek adına üretimin bir kısmı fason olarak küçük işletmelerde yapılmaktadır. Özellikle kentlerde fason üretimin yoğun olduğu yerlerde kayıt dışı

alışan kadınlar yoğunluktadır. Konfeksiyon sanayisinde çalışan kadınlar imalat sanayisine göre daha yoğun kayıt dışı olarak çalışmaktadır (lmez, 2019: 87).

Kadınların kayıt dışı istihdama yönelten ocuk bakımının kadının sorumluluğunda olmasından dolayı çocuğunu bırakacak bir yerin olmaması ya da pahalı olması kadınları emek piyasalarında kayıtlı istihdam etmenin dışına itebilmektedir. Bu yüzden kadınlar evre koşullarına göre evde yapılan terzilik, tekstil, örme gibi işlere yönelmektedir. 1970'lerden bu yana Türk ekonomisinde değişiklerin yaşanmasına rağmen kadınlar işgücü piyasasında yeterince ücretli istihdam imkanı bulamadıkları için kayıt dışı istihdama yönelmektedir (zer ve Biçerli, 2003: 67).

1.3.2. Aile Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

Kadınlar aile hayatında da birtakım sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. İş yaşamında aktif şekilde işgücünde yer alan kadın evlilik yapması ve ocuk sahibi olmasıyla kadına bırakılan sorumlulukların artmasından dolayı iş ve aile yaşamı arasında dengenin bozulmasına neden olmaktadır.

1.3.2.1. İş-Aile atışması

İş hayatında olmak kadın çalışana ekonomik özgürlük, toplumsal değer artışı ve yaşam standardının iyileşmesi olarak pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak diğer taraftan da iş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanmaya çalışılması çalışan kadınların hem anne, eş hem de iş kadını olması rollerinin atışması sonucu iş ve aile hayatının çatışmasını ortaya çıkarmıştır. Günümüzde iş ve aile yaşamı arasında kalan kadın iki rolün verdiği sorumlulukları yerine getirmeye çalışırken ikilemde kalmaktadır. Bu ikilem, kadının ağır bir yük altına girmesine ve aşırı rol yüklemesinden dolayı rolleri birbirine karıştırmasına neden olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

1.3.2.2. Kadının Görünmeyen Emeği

Kadının tarihsel süreçte aile yapılanmasındaki konumunda ataerkil düşünce yapısı etkindir. Kadınların annelik ve özel alanlarına dair eylemleri değersiz olarak kabul edilmektedir. Kadının sergilediği emeğin değersiz ve önemsiz olarak görülmesi, kadının özel alanda yaptığı kutsal ve önemli işlerin toplumsal alanda maddi bir getirisinin olmaması ataerkil düşünce yapısında kadınların tarihsel süreci görmezden gelinmektedir. İlk ağ toplumlarında avcılık ve toplayıcılık konumunda olduğunda, kadının doğası gereği erkeğe göre fiziken daha zayıf olduğu bu yüzden avcılığın g gerektirdiğini ev içi işlerle ilgilenmesi kadının fiziki yapısına uygun düştüğü savını savunmaktadır. Ancak bu durum erkeğin kadından daha üstün

görülebileceğine delil değildir. Geleneksel toplumlarda özellikle ilk çağlarda yaşam tarzı kadınların fiziki olarak karşı cinse karşı ikinci konumda kalmıştır. Fakat 21.yy toplumlarında bilginin büyük güç kaynağı olarak görülmesi kadın ve erkek güç dengelerinin dengelenerek evrildiği görülmektedir. Bu dengelemenin özel alanda sağlanması için kadının ev içi işler için harcadığı emeğin görünür kılınması gerekmektedir (Akyıldırım, 2019: 76).

Kadının görünmeyen emeği, cinsiyete dayalı iş bölümünden kaynaklanan bir emek biçimidir. Bu emeğin görünmezliğin nedeni doğallaştırılmasına dayanmaktadır. Ev içi işler, özel alan ve bu alandaki cinsiyetçi iş paylaşımı ataerkil yaklaşımın modern versiyonu olan kapitalist yaklaşım tarafından doğallaştırılmasıdır. Kadının ev içi emeği doğallaştırılmış görevi olarak görülmektedir. Kadın yaptığı işlerin doğası gereği yerine getirmesi gerektiği işler olarak düşünülmektedir. Doğallaştırma yaklaşımı, emeğin görünmezliğinin yanında ev içi işlerin mesaisinin olmaması gibi, iş ve boş zaman ayrımı yapılmaksızın çalışılması kadın emeğinin harcanmasına neden olmaktadır. Kadınların ev içi yaptığı işler emek ve işgücü harcaması olarak değerlendirilmese de ev dışında bu işler ücretli yapılmaktadır (Karakaya, 2018: 78).

Kadının görünmeyen emeği, evin içinde yaptığı iş genellikle sevgi bağları veya akrabalık ilişkileri olarak iç içe geçmiştir. Ev içi emeğinde kadının sevgi, aşk, merhamet, sorumluluk vb. duygularıyla hareket etmesi duygularıyla ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır. Evin dışında iş ortamında da yapılan çalışma duygusal emek biçiminde görülmektedir. İş ortamında duyguların yapılan işe göre yorumlanması duygusal emek olarak karşımıza çıkarken, kadının ev içinde çocuğun veya erkeğin bakım ihtiyaçların karşılanması biçiminde olması ev ve bakım emeği olarak karşımıza çıkmaktadır. Her iki durum içinde kadının harcadığı emek ve işgücü karşılık beklemeden yapılan emektir (Müldür, 2020: 18).

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI BELGELERDE GEBE VE YENİ DOĞUM YAPAN ÇALIŞAN KADINLAR

Kadınların çalışma hayatında korunmaları konusunda hukuki düzenlemeler uluslararası alanda da yapılmıştır. Kadınların karşılaştıkları birçok sorun çalışma yaşamında korunmalarını kadın-erkek eşit fırsatlara sahip olabilmeleri için gerekli kılmıştır. Özellikle gebe ve yeni doğum yapan çalışan kadınların gebelik ve analık durumunda çalışma hayatında korunmaları için gerek ulusal gerekse uluslararası alanda düzenlemeler yapılmıştır. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadınların gebelik durumunda korunmaları aynı zamanda insan hakları açısından da sorun olarak görülmektedir. Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi ve Çalışma Örgütü gibi uluslararası organizasyonlar sorunların çözümü için çalışmalar yapmaktadır.

2.1. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri

Kadın çalışanların iş hayatında korunmalarına yönelik çalışmalar ilk olarak uluslararası alanda BM tarafından yapılmıştır. BM'nin hem kuruluş Antlaşması'nın hem de Örgüt olarak 1948 yılında kabul edilmesiyle birlikte İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi incelendiğinde başlangıç kısmında “*erkeklerle kadınların hak eşitliğine olan inanç*” ortaya koyulmuştur. CEDAW kadınların korunmasına yönelik sözleşmelerden biridir. 1985 yılında Türkiye tarafından da onaylanmıştır. CEDAW sözleşmesi erkek-kadın eşitliği cinsiyet temeli üzerinde yapılan ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını, kadın-erkek eşitliğini siyasal, ekonomik, medeni, sosyal ve kültürel ya da başka alanlarda kadınların insan hakları bilmesini ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, haklarının ve özgürlüklerinin kullanılmasını sağlamaya çalışmıştır (Taşkent ve Kurt, 2014: 32).

BM'nin çerçevesinde kabul edilen kadın çalışanların korunmasıyla ilgili başlıca belgeler; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (BM tarafından kabul edilen) ile Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesidir (Kökkılınç, 2013: 7).

2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarihinde 217-A (III) sayılı kararıyla ilan edilmesiyle beraber Bakanlar Kurulu Kararı 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmasıyla kabul edilmiştir. BM tarafından kabul edilen ilk temel belgedir.

Kadınlar gibi bazı dezavantajlı gruplara özel düzenlemeler ve olumlu ayrımcılıklar yasalarda düzenlenmektedir. Uluslararası yasal belgelerde toplumsal cinsiyetçi yaklaşımına uygun şekilde çocuk bakımda eşitliği içeren analık durumundaki kadınlarla ilgili doğrudan ve dolaylı maddeler bulunmaktadır. BM'nin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin başlangıç maddelerinde yer alan 1. ve 2/1. maddelerinde kadın ve erkeklerin özgürlük, onur ve haklar bakımından eşitliğini düzenlemiştir (Kumaş, 2017: 575).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin madde 1 ve 2'ye göre;

Madde 1: *“Bütün insanların özgür olmasından ve insanların kendi onurları ve hakları bakımından eşit doğduklarından, akıl ve vicdana sahip insanlar olmasından ve insanların birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmalı gerektiğinden bahsetmektedir.”*

Madde 2:

1. *“Herkes her şekilde ırk, renk, cinsiyet, dil, din ve siyasal ya da başka türden nedenlerden dolayı eşittir ve ayrımcılık yapılamayacağı kanaati getirilmiştir. Ulusal ya toplumsal köken ne olursa olsun mülkiyeti, doğduğu konum veya başka türden statüsü herhangi bir ayrıma uğramadan, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahip olabilecektir.”*
2. *“Ayrıca, bağımsız olması ve yahut da, vesayet altında olması, kendi kendini yönetememesi ya da egemenliği başka şekillerde sınırlanmış bir ülke olması ya da böyle bir ülke olmaması durumunda bir kişi için uyruğu olduğu ülke ya da memleket ne olursa olsun siyasal, hukuksal ya da uluslararası statüsüne dayanarak kişiyle ilgili hiçbir şekilde ayırım yapılamayacaktır”.*

Madde 2'de belirtildiği üzere cinsiyet ayrımcılığının yapılamayacağı ve ayrımcılığın yasak olduğu bildirgede açık şekilde ifade edilmektedir. Bildirgede bireylerin çalışma hakları ile ilgili düzenlemeler ise madde 23., 24., ve 25. maddelerde yapılmaktadır. 25. maddenin 2. bendinde, anne ve çocuklarla ilgili anne ve çocukların özel bakım ve yardım hakların olmasından bahsedilmiştir.

Madde 23:

1. *“Herkes çalışma hayatında dileği gibi çalışma işini özgürce seçmeli, adil şekilde ve elverişli koşullarda iş yaşamında çalışmasını yapmalı ve işsizliğe karşı korunması hakkının olduğunu bilmelidir.”*
2. *“Herkes, herhangi bir ayrıma uğramadan, eşit iş için eşit ücret hakkına sahip olduğunu bilmelidir.”*
3. *“Çalışan herkes, kendisi ve ailesi için çalışması durumunda insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak standartta, çalışmasını adil ve elverişli şekilde yapıldığı ve karşılığında*

ücret almaya hakkının olduğunu bilmelidir. Gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmesi gerektiğini bilmelidir.”

4. *“Herkes, her çalışan çalışma yaşamı boyunca çıkarlarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkını kullanabilmelidir.”*

Madde 24: *“Herkes, çalışma süreci boyunca dinlenmek için ve boş zaman kullanmak için zamana ihtiyacı vardır ve iş saatlerinin makul bir sürede yapılması ve belirli aralıklarla çalışanların ücretli tatil yapma hakkını kullanabilmelidir.”*

Madde 25:

1. *“Herkes, kendisinin ve ailesinin sağlığı için onların iyi yaşaması için belli standartlarda yaşama hakkına sahiptir; bu hak, çalışanlara beslenme, giyinme, konut elde etme, tıbbi ve sağlık bakımı gibi gerekli ve zorunlu toplumsal hizmetleri sağlamalı ve işsiz kalma, hastalanma, sakatlanma, dul kalma, yaşlanma ya da kendi denetiminin dışındaki koşullardan kaynaklanan başka sorunlardan dolayı geçimini sağlayamama durumlarında güvenlik hakkının olduğu bilmelidir.”*

2. *“Anne ve çocukların bakılması için özel bakım ve yardım gerektirdiğini bilmeli ve tüm çocukların evlilik içi ya da dışı doğmuş olmasına bakılmadan aynı toplumsal imkanlardan ve korumadan yararlanacağını bilmelidir.”*

Yukarıdaki belirtilen maddeler incelendiğinde özellikle analık durumunda olan çalışma hayatındaki kadınların özel bakım ve yardım hakları çerçevesinde gebe ve emziren annelere yönelik düzenlemeler pozitif ayrımcılık yapılmasıdır (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 1949).

2.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

1 Aralık 1966 tarihinde Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi BM genel kurul kararıyla kabul edilerek imzaya açılması yapılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti adına New York'ta 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanması yapılmıştır. 4 Haziran 2003 tarihli ve 4867 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunmuştur. Bakanlar Kurulu (BK) 10 Temmuz 2003 tarihli ve 2003/5923 sayılı kararı ile sözleşmeyi onaylamıştır. BK kararı ile sözleşme 11 Ağustos 2003 tarihinde 25196 sayılı RG'de yayınlanmıştır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinin bölüm 2'de yer alan 2.maddesinde sözleşmeye taraf olan devletlerin ekonomik olarak tüm hakların yanı sıra sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında kadınlara ve erkeklere ayırım gözetmeksizin eşit şekilde haklar sağlayacakları taahhüt edilmektedir (Kökkılınç, 2013: 8).

Sözleşmenin 6. ve 7. maddelerinde taraf devletlerin herkesin çalışma hakkının tanınmasını, korunması ve çalışma şartlarından yararlanmasının sağlanmalıdır. Eşit işe eşit ücret güvencesi altında gerekli önemlerin alınması öngörülmüştür.

Madde 6:

“Bu sözleşmeye taraf olan devletler açısından herkes, serbestçe seçtiği ya da istediği, talep ettiği birlikte çalışarak hayatını kazanma fırsatı elde edebileceği çalışma hakkını tanır ve bu hakkın korunması için gereken tedbirlerin alınacağını bilmelidir.”

“Bu sözleşmeye taraf olan bir devletin, yukarıda bahsedilen bu hakkın yerine getirilmesi ve bu hakkın gerçekleştirilmesi için alacağı tedbirlerin teknik ve mesleki bakımından rehberlik ile eğitim programların düzenleyen ve bireyin temel ekonomik hakları ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli bir şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişiminin sağlanmasını tam ve üretken istihdamının sağlanmasını gerçekleştirmeye yönelik politika ve tekniklerin uygulandığını bilmelidir.”

Madde 7:

Bu sözleşmeye göre taraf devletler, herkesin adil şekilde ve çalışma ortamlarının elverişli şekilde çalışma koşullarından yararlanma hakkını kabul etmektedir. Bu haklar özellikle aşağıdaki hakları güvence altına almaktadır;

a) *“Bütün işçiler, emeklerinin karşılığını asgari düzeyde olacak şekilde aşağıdaki sayılanlara göre alabilecektir”*

i) *“Adil ücret hakkı ve eşit işte çalışma hakkı, hiçbir ayırım yapılmaksızın ücretinin eşit şekilde ödeme yapılması gibi, özellikle kadınlara yönelik haklardan kadınların kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklere sunulan çalışma koşullarına kıyasla hiçbir şekilde daha aşağı olmayacağı konusunda ve yapılan işin aynı olması o iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi gerektiği belirtilmektedir.”*

ii) *“Bu sözleşmenin hükümlerine uygun olacak şekilde, çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesi gerektiği belirtilmektedir.”*

b) *“Çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları aşağıdaki sayılanlar şeklinde olacaktır.”*

i) *“Herkes, işyerinde çalışmalarına uygun bir üst kademeye yükselmede her çalışana olduğu gibi eşit olanaklar verilmesi ve bu olanakların işte yükselmenin ve ilerlemenin yalnızca kıdem ve yeterlilik esaslarına göre yapılması gerektiği belirtilmektedir.”*

ii) *“Çalışanların çalışma performanslarını etkileyen boş zaman hakkının olduğunu bilmesi ve dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlanması ve*

çalışanlara ücretli dönemsel tatiller verilmesi ve resmi tatillerde ücret ve tatil verilmesi gerektiği belirtilmektedir.”

Sözleşme 10. Maddesinde özellikle 1. ve 2. bendinde gebe ve yeni doğum yapmış kadınları korumaya yönelik anne kadının doğum öncesi ve sonrası makul bir sürede özel olarak korunmasına ve bu dönemlerde çalışan anne kadına ücretli izin verilmesi gerektiğine yer verilmiştir.

Madde 10:

“Aile yapısı, toplumun doğal ve temel birimidir. Aile yapısına özellikle ailenin kurulması adına ve aileye bağımlı çocukların bakımın sağlanması ve eğitim-öğretim imkanlarının verilmesi ile ailenin sorumlu oldukları sürece katılmaları için çocukların bakımları ve çocukların korunması için en geniş koruma ve yardımın yapılması gerektiği belirtilmektedir.”

“Anne olan kadınlara bebeğin doğumundan önce ve sonra anneye makul bir süreyle özel bir koruma sağlanması önemlidir. Çünkü bu dönemde kadınlar özel korumaya ihtiyaç duyulacak durumdadır ve bu dönemde çalışan anneler ücretli izinden yararlanmalı ya da yeterli sosyal güvenlik tedbirlerini kapsayan izinlerden yararlanmaları gerektiği belirtilmektedir.” ifadeleri ile kadınlara erkekler önünde hiçbir şekilde ayırım yapılamayacağı vurgulanmıştır.

2.1.3. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve İhtiyari Protokolü

CEDAW, BM Genel Kurulu kararıyla 18 Aralık 1979 tarihinde, 34/180 Sayılı kararıyla kabul edilmesiyle birlikte 1 Mart 1980 tarihinde imzaya açılmıştır. 3 Eylül 1981 yürürlüğe girmiştir. Türkiye sözleşmeye 11 Haziran 1985 yılında 3232 Sayılı kanunla katılmıştır. BK katılımının onaylanmasını 24 Temmuz 1985 tarihli 85/9722 Sayılı karar ile Resmi Gazetede yayınlamıştır.

CEDAW, amacı kadınların kalkınma, barış ve eşitliğe katılımını arttırmak ve kadın-erkek eşitliğini geliştirmektir. Sözleşmede erkeklerle kadınların tam olarak eşitliğinin gerçekleşmesi için toplumdaki rollerinde bir değişiklik yapılmasının gerekli olduğu ve kadınlara karşı cinsiyetçi ayrımcılığın ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin alınmasına değinilmiştir (Kökkılınç, 2013: 9).

CEDAW, anneliğin korunması amacıyla madde 4'ün 2.bendine göre sözleşmede belirtilenler dahil taraf devletlerce alınacak önemlerin ayrımcı olarak nitelendirilmeyeceğinden bahsetmektedir.

Madde 4:

“Erkekler ile kadınlar arasındaki eşitliğin fiili olarak gerçekleştirilmesi için ve eşitliğin hızlanması için taraf olan devletler geçici olarak tedbirler alabilecektir fakat bu tedbirler bir ayrımcılık şeklinde görülmemelidir ancak bunlar hiçbir şekilde eşitlikçi olmayan veya farklı türden standartların sürdürülmesi sonucunu doğurmamalıdır. Fırsat ve muamele eşitliğini sağlamaya çalışan taraf devletlerin amacı gerçekleştiğinde bu tedbirlerin uygulanmasına son verilmesi gerektiği belirtilmektedir.”

“Anne olan kadınları korumak için bu sözleşme çerçevesinde alınan tedbirler ya da taraf devletler tarafından alınan bütün özel tedbirler kadınlara yapılmış bir ayrımcılık şeklinde görülmemesi gerektiği belirtilmektedir.”

Sözleşmede kadınların çalışma hayatında istihdam alanında kadına karşı yapılan ayrımcılığın önlenmesi ve çalışan kadınların analık durumunda korunması ile ilgili hükümlere 3.bölümde çalışma hakkı başlıklı madde 11’de yer verilmektedir.

Madde 11:

Taraf devletler kadınları iş hayatında istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek için kadın-erkek eşitliğine dayanarak aşağıdaki konularda önemler alacaklardır:

- *“Tüm insanların vazgeçilmezi çalışma hakkının olması.”*
- *“Eşit seçim kıstasları dahil, erkeklerle eşit istihdam edilebilme hakkının olması.”*
- *“Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkının olması.”*
- *“Terfi, iş güvenliği ve hizmetlerin sağlanan imkânlardan yararlanma hakkının olması.”*
- *“Çıracılık, ileri meslek eğitimi ve bilgi yenilme dahil eğitim görme hakkının olması.”*
- *“Eşit işe eşit ücret verilmesi hakkının olması.”*
- *“Sosyal yardımlar dahil eşdeğer işte eşit muamele görme hakkının olması.”*
- *“Ücretli izin verilmesi ve özellikle hastalık, sakatlık, emeklilik, işsizlik ve yaşlılık gibi diğer çalışamama halleri de dahil olmak üzere sosyal güvenlik hakkının olması.”*
- *“Emniyetli şartlarda çalışma hakkının olması.”*
- *“Sağlığının ve doğurganlığın korunması hakkının olması.”*
- *“Taraf devletlerin kadınlara karşı yapılan ayrımcılığı önlemek adına evlilik ve analık sebebinin olması durumunda etkin çalışma hakkının sağlanması için uygun önlemlerin alınması hakkının olması.”*
- *“Hamilelik döneminde kadına verilen analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkma nedeniyle ayırım yapılamayacağının yasaklanması ve bu ayırımın yapılması durumunda yapanların cezalandırılması hakkının olması.”*

- “Önceki işi, kıdemi ve sosyal hakları saklı kalmak kaydıyla bu haklarını kaybetmeden ücretli analık izin ya da buna benzer sosyal hizmetlerini alabilecek tazminat hakkının olması.”
- “Anne ve babanın aile içi görev ve sorumluluklarında sosyal yaşama katılımlarını destekleyici özellikle çocuk bakımevleri ağının gelişmesinde sosyal hizmet hakkının olması.”
- “Hamilelik süresince kadınlar için sağlığına zararlı olabilecek ve zararlı olduğu kanıtlanmış işlerde kadınlara özgü koruma sağlaması hakkının olması.”

Bu maddede yer verilen konular ışığında koruyucu olması bakımından alınan yasal önlemler bilimsel ve teknik bilgi açısından yeniden periyodik olarak gözden geçirilmeli ve gerektiğinde düzeltilmeli, kaldırılmalı ya da genişletilmelidir.

Sağlık alanında ise, kadınların korunmasına yönelik sağlık hizmetlerinden kadın-erkek eşit şekilde yararlanabilmesinde kadına karşı ayrımı ortadan kaldıracak bütün önlemlerin alınmasına madde 12’de yer verilmiştir. 2. bendine göre; “Taraflar devletler kadına hamilelik, lohusalık ve doğum sonrası dönemde gerekli hizmetlerin sağlanması hamilelik ve emzirme sırasında yeterli beslenmenin yapılması gerektiğinde ücretsiz şekilde hizmet vereceklerdir.” ifadesi ile anlatılmaktadır.

2.1.4. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu 4-15 Eylül 1995 yıllarında 4. Dünya Kadın Konferansında Pekin’de toplanarak, BM Genel Kurulu’nun 50. oturumunda konferansta kabul edilmiştir. 4. Dünya Kadın Konferansı BM Genel Kurulu tarafından 1975 yılı uluslararası kadın yılı olarak ilan edilmiştir. Ardından 1976-1985 yıllarında on yıllık dönemi kapsayan zaman diliminde kadınların statüsünü ve haklarını incelemek kadınların her düzeyde karar verme süreçlerine dahil olmasını sağlamak amacıyla dünya çapında yapılan bir girişimdir. 1985 yılında Nairobi’de yapılan ileriye yönelik stratejilerini incelemek ve 2000 yılına kadar uygulanmak üzere BM tarafından kalkınma, barışın gözden geçirilmesi ve kadın-erkek eşitliğindeki gelişmelerin kaydedilmesi için “Kadınlar adına On Yıllık Dönemi Değerlendirme ve Ortaya Koyma Dünya Konferansı” düzenlemiştir. Bu dönemde soğuk savaşın sona ermesiyle birlikte tüm dünyada demokratikleşme hareketinin başlaması birçok hükümetin kadın-erkek arasında eşitliğin yerleşmesine yönelik yasalar oluşturmasını sağlamış ve cinsiyetçi yaklaşımı güvence altına alan ulusal mekanizmalar kurulmuştur (Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, 1995: 8).

Pekin Deklarasyonunda, üye hükümetlerce kadın haklarının insan hakları olduğunun kabul edilmesi, kadın ve erkeğin eşit şekilde haklara, fırsatlara ve kaynaklara ulaşılması, aile sorumlulukların kadın-erkek için eşit paylaşılması ve aralarında uyumlu bir ortaklık olmasının ailenin ve kendilerinin iyiliği olması kadar demokrasinin de güçlenmesinde önemli olduğu 14. ve 15.maddede ifade edilmektedir (Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, 1995: 3).

Eylem platformunda, üye hükümetlerce kadın-erkek eşitliğin yaşama geçirilmesi, eşit işe eşit ücret hakkının garanti edilmesi ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı engelleyen yasaların yürürlüğe konulması ve uygulanmasında gibi başlıca eylemler 165.maddede açıklanmaktadır. 165. Maddenin c bendinde özellikle analık durumundaki gebe kadınlar için işverenlerin ayrımcı uygulamaları ortadan kaldırması ve kadınların üremeye yönelik rollerini göz önünde tutarak gebelik ve emzire durumlarına bağlı nedenlerle kadınların işten çıkarılması, kadınlara izin verilmemesi veya kontraseptif (gebeliği önleyici haplar) kullanımına dair delil istenmesi gibi durumların ortadan kaldırılması için uygun önlemlerin alınması yer almaktadır. Ayrıca gebelik ve analık iznini kullanan isterse doğum sonrasında çalışmaya geri dönen kadınların ayrımcılık sorununa maruz kalmaması için etkin ve gerekli önlemler alınması gerektiği belirtilmektedir (Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, 1995: 65).

2.1.5. BM Milenyum Deklarasyonu

Birleşmiş Milletler Milenyum (Binyıl) Bildirgesi, BM Genel Kurulu'nun 6-8 Eylül 2000 zaman diliminde New York'taki genel merkezinde yapılan toplantıda kabul edilmiştir. Bildirinin bölümlerinde kadınlara karşı cinsiyetçi yaklaşımının önüne geçilmesi ve kadınların korunması yer almıştır (Kökkılınç, 2013: 13).

Deklarasyonun 1. bölüm 6. maddesinde “özgürlük” başlığında yirmi birinci yüzyıldaki bazı temel değerlerin uluslararası ilişkiler açısından zorunlu görüldüğü belirtilmektedir. *“Kadınlar ve erkekler, açlıktan ve şiddet korkusundan etkilenmeden, baskı ve adaletsizliğe uğramadan, onurlu ve gururlu bir biçimde kendi hayatlarını yaşama hakkına sahiptir ve çocuklarını istediği şekilde yetiştirme hakkına sahiptir.”* şeklindeki ifadesiyle kadın-erkek haklarının korunmasına gerektiğine değinmiştir. Ayrıca “eşitlik” başlığı altında *“hiçbir birey ve hiçbir ulus gelişmeden faydalanma fırsatından yoksun bırakılmamalıdır. Kadınların ve erkeklerin eşit hak ve fırsatlarının sağlanması.”* ifadesiyle kadın-erkek hakkının ve fırsat eşitliğinin korunmasını ve imkân sağlanması gerektiğini vurgulamıştır. 3. bölüm 19. maddesinde 2015 yılına kadar anne ölüm oranlarının dörtte üç oranında azaltılacağı hedefi ile anne ve çocuk ölümlerin önüne geçilmesinden bahsedilmiştir (Birleşmiş Milletler Binyıl Bildirgesi, 2000).

2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü

Uluslararası çalışma normların oluşturulması Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyet alanıdır. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilen uluslararası çalışma sözleşmeleridir. Sözleşmenin üye devletlerce onaylanması isteğe bağlıdır. Uluslararası çalışma sözleşmeleriyle aynı konuda ve birlikte onaylanan tavsiye kararları sözleşmenin uygulanmasında yol göstericidir. Bildirgeler, ILO'nun organları tarafından kabul edilen belgelerdir fakat uygulamada sözleşmelere ve tavsiye kararlarına göre daha esnektir (Kökkılınç, 2013: 20).

ILO çalışma normlarına ilişkin tavsiye ve sözleşmelerde kadın-erkek çalışanlara yönelik ayırım yapmaksızın ilgili düzenlemeler görülmektedir. ILO'nun özellikle normlarında kadın-erkek çalışanların ücret, çalışma saatleri, sosyal hakları ve işçi-işveren ilişkileri gibi konuları kadın-erkek çalışanları kapsamaktadır. ILO'nun kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımı olmaksızın uygulanacak sözleşme ve tavsiye kararları mevcuttur (Ertürk, 2017: 351).

2.2.1. ILO Bildirgeler

ILO bildirgelerinden ilk bildirge 1944'de ilan edilen ve 1946'da ILO anayasasına eklenen Philadelphia Bildirgesidir. İkinci bildirge, Güney Afrika Cumhuriyeti tarafından resmi olarak uygulanan ırk ayrımı yapılmamasına karşı 1964 yılında kabul edilen Irk Ayrımı Bildirgesidir.

Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi, ILO tarafından kabul edilmiş üçüncü bildirgedir. 1944'de toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda başlayan bildirgede konferansta çalışmaya ilişkin temel haklardan *"değerlerin savunulması gerektiği, değişimin desteklenmesinin önemli olduğu ve küresel ekonomide sosyal adaletin olması"* adını taşıyan raporda bahsedilmiştir. Kopenhag'da 1995'de Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi toplanmasıyla birlikte çalışma adına temel haklar konusunu önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir (Kapar, 2004: 182-183).

Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi, ekonomik büyümenin olması için eşitliğin sağlanmasının, toplumsal ilerleme ve yoksulluğun önlenmesinde gerekli olduğu fakat tek başına yeterli olmayacağını savunmuştur. Ekonomik ve sosyal büyümeyi geliştirmek için bunların yanında ekonomik ve sosyal politikanın karşılıklı olacak şekilde birbirlerini güçlendirmesi gerekmektedir. Bu bağlamda ILO'nun bütün konularda çaba ve emek göstermesi gerektiği özel gereksinimi olan kesimlere daha fazla önem verilmesi, sorunlarına yönelik çözüm girişimleriyle politikalar geliştirilmelidir. Gebe ve anne çalışan kadınların sorunları da özel gereksinimi olan kesimlerde yer almaktadır (Kapar, 2004: 186).

2.2.2. ILO Sözleşmeler

ILO sekiz temel sözleşmeden oluşur ve bu sözleşmeler temel hakla güvence altına alınmaktadır. Sözleşmeler temel insan haklarını düzenleyen, tüm üye devletlerin ekonomik düzeyinden bağımsız, saygı gösterdikleri ve geliştirmek durumunda oldukları hakları içermektedir.

Sözleşmeler arasında kadın-erkek ayrımcılık konusu içeren 100 sayılı sözleşmeden bahsederek “*eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği hakkında*” sözleşmedir ve 111 sayılı sözleşme ise “*iş ve meslek bakımından ayırım hakkında*” sözleşmesidir ve bu sözleşmeler ayrımcılığın kaldırılmasını ilgilendiren sözleşmelerdir. 100 sayılı sözleşme ücret ayrımcılığını önlemeyi, kadın-erkek arasındaki ücret eşitliğini desteklemektedir. 101 sayılı sözleşme 100 sayılı sözleşmeye göre sadece ücret olarak değil daha geniş bir alandaki eşitsizliği önlemeye yönelik düzenlenmiştir (Kapar, 2004: 192).

Bunların arasında çalışma hayatındaki gebe ve yeni doğum yapan ile kadınların çalışma hayatında analıkları durumunda korunmalarını düzenlenen sözleşmeler; 103 ve 183 sayılı “*analığın korunması*”, 156 sayılı “*aile sorumlulukları olan çalışanlar*” ve 158 sayılı “*hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi hakkında*” sözleşmelerdir. Ayrıca gebe ve emziren kadını koruyan gece ve yeraltı çalışmasıyla ilgili sözleşmeleri de yer almaktadır.

2.2.2.1. 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme

ILO genel konferansının 6 Haziran 1951 tarihinde gerçekleştirilen 34. oturumda kabul edilen sözleşme Türkiye tarafından 13 Aralık 1966 tarihinde 810 Sayılı Kanun ile kabul edilerek 22 Aralık 1966 ve 12484 sayılı Resmi Gazete’de sözleşme yayımlanmıştır. 19 Temmuz 1967 tarihinde de yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin 1.maddesinde, “*eşit değerde yapılan işler bakımından erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği deyimi, cinsiyet esasına dayanmaktadır ve bu nedenle bir ayırım yapılmadan ücret hadleri belirlenecektir.*” şeklindedir ve ILO’nun 100 numaralı Eşit Ücret Sözleşmesi’nde bahsedilmektedir. Cinsiyet kriteri, biyolojik faktörler, kültürde öğrenilen nitelikler ve kadın-erkekleri farklılaştıran kültürden kültüre farklılık çeşitlilik gösteren sosyal özellikleri ifade etmektedir. ILO’nun Uzmanlar Komitesi, işe girişlerde cinsiyet bakımından, aile durumu, evlilik ve ailevi sorumluluk gibi nedenlerden kadınların istihdama katılımının engellenmesi ayrımcılık oluşturduğuna işaret etmektedir. Eşdeğer iş, eşit iş kavramından daha geniştir. Kadın-erkeklere özgü olan işler ile karşılaştırılması güç olan belirli işleri de dahil

edilmektedir bu nedenle objektif şekilde değerlendirme için eşdeğer işlerin içerik bakımından çalışmalarında gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (Kökkılınç, 2013: 27).

2.2.2.2. 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında Sözleşme

ILO genel konferansının 4 Haziran 1958 tarihinde Cenevre’de 42. toplantısı kabul edilmiştir. İş ve meslek alanında ayırım ile ilgili çeşitli tekliflerin kabulü Türkiye tarafından 811 Sayılı Kanun ile 13 Aralık 1966 tarihinde uygun görülmüştür. Resmi gazetede 12484 Sayılı Kanun ile 22 Aralık 1966 tarihinde yayımlanmıştır.

111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Sözleşmesi; ırk, din, siyasal düşünce, renk, cinsiyet, etnik ve sosyal köken bakımından ayrımcılık yapmaksızın iş verme ve çalışma koşullarında fırsat, eğitim ve uygulama alanlarında eşitsizliği giderme amacı taşıyan, kuralları ile özendirici ve üye ülkelerce politikaların uygulanmasını yönelik ekonomik ve yasal önlemlerin alınmasını hedefleyen bir sözleşmedir (Kökkılınç, 2013: 28).

Sözleşmesi’nin 1. maddesinin 1. bendine göre, “*ayırım gözetmeden ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal olarak yapılan iş veya meslek edinme veya iş veya meslekte yapılan muamelelerde eşitsizliğe sebep olabilecek veya eşitliği bozacak her türlü ayrımcılığının yapılamayacağı, kadın veya erkeği her ne sebep olursa olsun birbirlerinden ayrı tutulamayacağı veya üstün görülemeyeceği şeklinde ilgili üye memleketin temsilcisi varsa bu kişiler tarafından işçi ve işverenler ile diğer ilgili makamlarla konu münakaşa edildikten sonra tespit edilen meslek veya iş edinme sonrasında edinilen iş veya meslekte uygulanan muamelelerin eşitsizliğe sebep olabilecek veya eşitliği bozacak her türlü ayrımcılığın yapılamayacağı yapılan her türlü ayrılık yapılması, ayrı tutulması ve üstün tutulması durumu ayrımcılık kavramı ifade etmektedir*” olarak tanımlanmıştır.

Sözleşmesi’nin 2. maddesine göre devlet yükümlülüklerinde ayrımcılığı ortadan kaldırmak için alınması gereken tedbirler öngörülmektedir, “*bu sözleşmeye göre üye devletler, ulusal şartlara ve tatbikat ne ise buna uygun metotlar geliştirilerek, bu sözleşmede bahsedilen her türlü ayrımcılığın iş veya meslek edinmesi sonucunda ve edinilen iş veya meslekte uğrayacakları muamelelerde eşitlik sağlanmasını geliştirilecek ve eşitliği hedef tutacak milli bir politika tespit edilmeli ve bu politika çerçevesinde yapılacak çalışmaları takip ederek bu politikaların gerçekleşmesini taahhüt etmektedir.*”

Sözleşme maddeleri 1 ve 2’de görüldüğü üzere, ayırım kavramı özellikle kadınlara karşı yapılan hamile olmaları halinde işe alınmamaları ya da işten çıkarmaları düşüncesi ile düzenli şekilde gebelik testi istenmesine maruz kalmaları, medeni durum, gebelik ve doğum gibi

cinsiyete dayalı ayrımcılık doğrudan diğer cinsiyetin aleyhine karşı yapılmış ayrılık gözetme halidir (Kökkılınç, 2013: 30).

2.2.2.3. 158 Sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme

ILO genel konferansının 2 Haziran'da 1982'de Türkiye tarafından kabul edilmektedir. 9 Haziran 1994 tarihinde 399 sayılı kanun çerçevesinde onaylanarak RG'de 18 Haziran 1994'de 21964 Sayılı Kanun ile yayımlanmıştır.

158 Sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme, işveren tarafından geçerli bir neden olmaksızın iş akdinin sonlandırılması durumuna karşı ortaya çıkan ve koruma sağlayan bir sözleşmedir. Ancak bu sözleşmede kadın çalışanlar açısından cinsiyete bağlı iş ilişkisinin sona ermesinin yasaklayan hükümler yer almaktadır. Sözleşmenin 4., 5. ve 9. maddelerinde belirtilen işveren, kadın çalışanla iş ilişkisini cinsiyete bağlı nedenden dolayı fesih etmesi durumunda geçerli bir nedenin bulunup bulunmadığını ispat etme yükü 158 sayılı sözleşme kapsamında işverene verilmiştir (Fettah, 2008: 44).

158 Sayılı sözleşme madde 4'e göre, *"işçinin kapasitesi veya işin yürütülmesine veya işyeri gereklerine dayalı olacak şekilde geçerli bir son verme nedeni olmadıkça işçinin hizmet ilişkisine son verilemeyeceği"* öngörülmüştür. Sözleşmenin 5. maddesinin d ve e fıkrasında özellikle cinsiyet bakımından aşağıdaki durumlarda hizmet ilişkisine son verilmesinde geçerli bir sebep teşkil etmeyeceği belirtilmiştir;

Sözleşme madde 9'da *"işçinin, işine son verilmesine dair yapılan işleme ilişkin ispat yükünün tek başına işçiye yüklenilmemesi için, bu sözleşmenin 1 inci maddesinde belirtilen uygulama yöntemlerinin aşağıdaki olanakları sağlarken birini veya her ikisini sağlaması amaçlanmaktadır."* ifadesi geçerli bir neden olmaksızın yapılan işlemlerde ispat yükümlülüğü işverene aittir.

2.2.2.4. 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Bulunan Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Muamele Sağlanması Hakkında Sözleşme

ILO genel konferansının 67. oturumu Cenevre'de yapılan 23 Haziran 1981 tarihinde kabul edilmiştir. Sözleşme 11 Ağustos 1983'de yürürlüğe girmiştir. 19 madde vardır ve sözleşmeyi 36 ülke onaylamıştır fakat Türkiye bu sözleşmeye henüz taraf değildir.

Sözleşmenin 3.maddesinde, *"her üye kadın ve erkek işçilere etkin bir şekilde fırsat eşitliği sağlanması amacıyla aile sorumlulukları olan, çalışmak isteyen kişilerin ayrımcılığa maruz kalmadan çalışma haklarını kullanması, çalışma hayatına katılmasını sağlamak için aile sorumlulukları ve çalışma hayatı arasında çatışma çıkmaksızın veya ayrımcılığı maruz kalmaksızın ulusal politika hedefi haline gelmesi yönünde politikalar izlenmelidir."*

düzenlemesine yer verilmiştir. Sözleşme iş hayatında olan kadın çalışanların aile sorumluluklarından dolayı çalışma hayatından geri planda kalmamalarını amaçlamıştır. İş hayatında yeterli çocuk bakım alanların olması ve aile sorumlulukları için aileye sosyal destek sağlanması, babaya çocuk bakımı için doğum sonrasında izin verilmesi ve işten aile sorumlulukları sebebiyle ayrılanların tekrar işe alımlarının sağlanması gibi düzenlemeler getirilmesi özellikle kadının istihdamın güvencesinde analık durumunda doğrudan etkilemektedir (Soysal, 2006: 16).

Sözleşmenin 4.maddesinde aile sorumluluğu olan çalışanlara serbest istihdam seçme hakkını kullanmalarını sağlama hakkı verirken, 5. maddesi çocuk bakımı ve aile hizmetleri gibi kamu veya özel toplum hizmetlerinin geliştirilmesi ve ihtiyaçların giderilmesini içermektedir. Son olarak, 8. maddesinde ise aile sorumluluklarından dolayı çalışanın işten çıkarılması geçerli bir fesih sebebi olmayacağı vurgulanmıştır (Yemişken, 2019: 70).

2.2.2.5. Analığın Korunması, Gebe ve Emziren Kadınları Etkileyen ILO Sözleşmeleri

Gebe ve emziren kadınla ilgili doğumdan önce ve sonra çalıştırılmaları hakkında analık durumunda etkileyen sözleşmeler yer almaktadır. Bunlar arasında gebe ve emziren kadını koruyan, gece çalıştırılmasını düzenleyen ve yeraltı işlerinde çalıştırılması yasağı olan sözleşmeler de bulunmaktadır.

2.2.2.5.1. 183 Sayılı Analığın Korunması Hakkında Sözleşme

ILO Cenevre’de 1952 yılında toplanan 35. Birleşiminde kabul edilen ve 7 Eylül 1955’te kabul edilen 103 Sayılı gözden geçirilmiş sözleşmeye göre analığın korunması kapsamındaki sözleşmeyi Türkiye onaylanmamıştır. Toplam 21 maddeden oluşmaktadır.

183 Sayılı sözleşme 1952 tarihli sözleşmenin yenilenmiş halidir ve kadının hamilelik sırasında ve sonrasında, analığı durumunda koruyan gözden geçirilmiş bir sözleşmedir (Ertürk Arslan, 2017: 351). 15 Haziran 2000’de 183 Sayılı Analığın Korunması sözleşmesini ILO 88.konferansında kabul edilmiştir ve henüz Türkiye bu sözleşmeye taraf değildir (Yemişken, 2019: 72).

183 Sayılı Sözleşmesi madde 4’te analık izninden ve süresinden söz edilmektedir. Buna göre, doğum tarihini gösteren doğum belgesi ya da başka uygun bir belge verilmesi durumunda sözleşmenin uygulandığı alanına dahil olan kadına 14 haftadan az olamayacağı hükme bağlanmış şekilde analık izni verilecektir. Ancak bu izin 6 haftadan az olmayacaktır (Soysal, 2006: 18).

Madde 5: “*Analık izni öncesinde veya sonrasında hamilelik ya da doğum sonucuna bağlı bir hastalık, komplikasyon olması durumunda sağlık raporu ile belgelenirse izin verilecektir.*”

Madde 6: “*Dördüncü ve beşinci maddelerdeki izinleri kullanan kadın çalışana yapılan nakit ve sağlık yardımları kadının kendi sağlığını ve çocuğun sağlığının uygun bir yaşam standardında koruyacak şekilde olacaktır.*”

Madde 8: “*Kadının hamilelik ve doğum ya da çocuğunu emzirme sebebiyle yukarıda bahsedilen izin sürelerinde ayrıldığı işine geri dönmesine istinaden yasal düzenlemeler tarafından öngörülen süreler içinde iş akdine son verilmesi hukuka aykırı sayılacaktır.*”

Madde 10: “*Kadının emzirme konusuyla ilgilidir. Emziren annelere günlük çalışma saatinin belli bir süresi için emzirme izni verilmiştir. Günde bir veya birden fazla çalışma saatlerini azaltma hakkı tanınmıştır. İzin süresi ya da çalışma saatlerin azaltılması ulusal yasa ve uygulama ile belirlenecektir.*”

2.2.2.5.2. 171 Sayılı Gece Çalışması Hakkında Sözleşme

Gece çalışma yasağı, kadınların gece çalıştırılmalarını düzenleyen kurallardır. Kadın-erkek eşitliği bakımından kadın işçilerin korunmasına öncelik veren özellikle gebe ve emziren kadını dolaylı olarak etkilemektedir.

ILO tarafından 1948 yılında kabul edilen 89 Sayılı Kadınlarla ilgili Gece Çalışması Sözleşmesinden sonra 1990 yılından yeniden gözden geçirilerek kadın-erkek ayrımı yapmaksızın 171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi olarak düzenlenmiştir (Soysal, 2006: 14).

ILO 77. konferansında 26 Haziran 1990 tarihinde kabul edilerek 1995 yılında yürürlüğe girmiştir fakat Türkiye tarafından onaylanmamıştır (ILO, 171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi).

Sözleşmenin 1. maddesinde gece çalışması ve gece çalışanı tanımlanmaktadır. Gece çalışması tanım olarak, “*yedi saatten az olmayan bir sürede gece yarısından sabah 5'e kadar olan zamanda yapılan tüm işlerdir.*” Gece çalışanı ise, “*gece çalışması yapılmasını gerektiren kişidir.*” olarak belirtmiştir.

Kadın çalışanların, hamilelik süresince gece çalışmasıyla ilgili bilgilere madde 7’de yer verilmektedir.

Madde 7: “*1. fıkra kapsamında kadın işçilere gece çalışmasına alternatif bir iş verilmesinde gerekli önlemlerin alınması için, hamilelik süresince kadın çalışanın doğumdan önce ve sonra en az 16 haftalık bir zaman içinde en az sekiz haftası doğumdan önce olacak şekilde bu süreye anne ve çocuğun sağlığı için gerekli rapora dayanarak eklenen sürelerde*

yukarıdaki belirtilen dönemin bitiminden sonra yetkili makamlar tarafından işverenlerin ve işçilerin en temsili kuruluşlarına danıştıktan sonra belirlenmesi öngörülmüştür.”

“2. fıkra da gerekli önlemlerle, kadın işçinin gece çalışmasından gündüz çalışmasına geçirilmesi, doğum izin süresinin uzatılması ve sosyal güvenlik yardımlarının sağlanmasıdır.”

Madde 7’nin 1. fıkrasında istenilen zamanda kadın işçi gebelik, hamilelik durumlarında veya doğum dışında haksız bir sebep olmadıkça işten çıkarılmayacaktır. 2. fıkradaki gerekli önlemler alınması durumunda kadının geliri, kendi sağlığı ve çocuğun bakımı için gerekli olan ihtiyaçların karşılanmasında yaşam standardını uygun şekilde karşılayacak düzeyde olmalıdır.

2.2.2.5.3. 45 Sayılı Yeraltı İşleri Hakkında Sözleşme

Türkiye’nin onayladığı ilk ILO sözleşmesidir (Soysal, 2006: 13). 4 Haziran 1935 tarihinde Cenevre’de 19. toplantısında kabul edilmiştir. Türkiye tarafından 3229 Sayılı Kanun 9 Haziran 1937 tarihinde kabul görmüştür. Yürürlüğe girmesi 21 Nisan 1938 tarihinde olmuştur (ILO, 45 No’lu Yeraltı İşleri Sözleşmesi).

Sözleşmenin 2. maddesinde, kadının yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde çalıştırılması yasaktır. Sözleşme madem ocağı tanımı, kamu veya özel sektör olsun yeraltında mevcut herhangi bir madenin çıkarıldığı teşebbüslerdir.

Bu düzenlenme ile kadınların maden ocaklarında çalışmaları yasaklanmıştır. Bu hükmün varlığı Türkiye’de ilk imzalanan olma özelliğinden dolayı kadınların korunmasına yönelik düzenlendiği tarih düşünüldüğünde en eski sözleşmelerden biridir. Günümüzde, bu sözleşmenin varlığını sürdürmesi artık gerekli görülmemesi açıktır. Çünkü artık kadın hakları ilerleyip ve geliştiği bir dönemdedir (Yemişken, 2019: 69).

2.3. Avrupa Birliği Belgeleri

Avrupa Birliği, 27 üye devletten oluşmaktadır. Fransa, İtalya, Almanya, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg tarafından 1951 Avrupa Kömür ve Çelik topluluğu, 1957 Avrupa Ekonomik Topluluğu ve 1958 Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu şeklinde üye ülkelerde kurulan örgüt, Avrupa Birliği adı altında tek çatıda toplanmaktadır. Avrupa Birliği Hukuku, üye ülkelerin ulusal hukuklarından bağımsızdır. Üye ülkeler dışında Birlik kendi organları ile kural koyması sadece devletleri değil üye devletleri vatandaşlarını da zorunlu ve yaptırımlı olarak bağlaması bakımından ulusal üstü hukuk olarak nitelendirilmektedir. Avrupa Birliği Hukuku iki basamaklı sistemden oluşmaktadır. Birinci basamakta, asıl kaynak olarak kurucu anlaşmalar yer almaktadır. Bunlar; Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu Anlaşması 1951’de yapılan, Avrupa Ekonomik Topluluğu Anlaşması 1957’de yapılan ve sırasıyla 1958’de yapılan Avrupa Atom Enerjisi Anlaşması’dır. Bu anlaşmalar şu şekildedir; “Füzyon Anlaşması, Avrupa Tek Senedi,

Avrupa Birliği Anlaşması, Bütçe Anlaşmaları, Yeni Üyelerin Kabulüne Dair Anlaşmalar, Maastricht Anlaşması, Amsterdam Anlaşması ve Nice Anlaşması” olarak yer almaktadır. İkincil basamak mevzuatlarına göre ise tüzükler, kararlar, direktifler, tavsiyeler ve görüşler yer almaktadır (Karan, 2009: 28).

2.3.1. AB Kurucu Antlaşmalar Hukuk Mevzuatında Kadınların Korunmasına Yönelik Düzenlemeler

Avrupa Birliği’nde çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği ve kadınların korunmasına yönelik düzenlemeler asıl kaynak olan kurucu antlaşmalar ve ikincil basamaklardır. Kurucu antlaşmalar, AB hukuku bel kemiği niteliğindedir. İkinci basamaklardan ise AB hukuk mevzuatında yer alan direktifler cinsiyet ayrımcılığın kaldırılması ve önlemlerin alınması için yapılan düzenlemelerdir. Tüzükler bağlayıcı niteliktedir ve devletlerde direkt olarak uygulanmaktadır. Direktifler ise, üye devletler için bağlayıcı nitelikte olup, uygulamada devletler kendi şekil ve yöntemlerini uygulayabilmektedir (Karan, 2009: 28).

Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması cinsiyet ayrımcılık hükümlerin yer aldığı ilk antlaşmadır. 1957 tarihinde kurucu üyelerin imzaladığı Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması günümüze kadar gelen süreçte kadın-erkek eşitliğin sağlanmasını temel görevi olarak ortaya koyduğu antlaşmanın 2.maddesinde yer almaktadır. Antlaşmanın 3. maddesi. 2. paragrafında ise Avrupa Topluluğu’nun (AT), kadın-erkek eşitsizliği gidermek için hareket etmesi ve tüm aktivitelerin teşvik edici olması gerektiği vurgulanmıştır. “*Gender mainstreaming*” olgusunun Türkçe kullanımda karşılığı “*bütün politika ve yaklaşımlara toplumsal cinsiyet boyutunun yerleştirilmesi*” olarak geçmiştir (Acar ve Arıner, 2009: 26).

Roma Antlaşması da denilen Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması madde 119’da kadın-erkek arasında eşit işe eşit ücret konusuyla ilk düzenleme olmuştur. Roma Antlaşması bu madde ile ücret eşitliği, kadın-erkek eşitliği, iş gücünde sosyal güvenlik ve yardım alanlarına uzanan tüm alanlarda eşitliğin sağlanmasında ilk düzenlemedir. Kadınların çalışma hayatında korunmasına ilişkin bir madde de Avrupa Konseyine bağlı 1965’de Avrupa Sosyal Şartı’nın yürürlüğe girmesiyle olmaktadır. Roma Antlaşmasından sonraki süreçte kadın-erkek eşitliği alanında AB, bu kapsamda 2000’de ilk politika çerçevesi olarak kabul edilmektedir. 2006’da ise kadın-erkek eşitliğini desteklemek amacıyla 2006-2010 dönemi için AB politikalarında bir doküman olan “*Kadın-Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası*” kabul edilmiştir. 2010 yılına gelindiğinde eşit işe eşit ücret, cinsiyetçi şiddetin sona ermesi, toplumsal cinsiyet eşitliği vs. alanlarda Kadın Şartı kabul edilmiştir. 2010-2015 dönemi bahsedilen eylemleri faaliyete

geçirmek için “*Kadın-Erkek Eşitliği İçin Strateji Belgesi*” kabul edilmiştir (Özdemir ve Demirkanoğlu, 2014: 107)

Amsterdam Antlaşması (1997), yürürlüğe 1999 yılında girmiştir. Avrupa topluluklarını kuran bir antlaşmadır. Sosyal politikalarda ayrımcılık ile ilgili sosyal haklara uyma konusunda daha etkin rol almasıyla yeni bir istihdam stratejisine ihtiyaç doğmaktadır. Antlaşma istihdamın artırılması, işgücü piyasasında eşitlik sağlanmasını, fırsat eşitliği uygulanmasıyla teşvik edici bir rol üstelenerek yeni bir istihdam stratejisi benimsenmiştir (Kökkılınç, 2013: 50).

2000 yılında kabul edilen “*Cinsiyet Eşitliği için Çerçeve Strateji*” cinsiyet eşitliği konusunda AB rolünün sosyal hakların kullanımı, siyasi ve ekonomik yaşama katılma ve temsil olarak kadın-erkek rolleri cinsiyet eşitliği bakımından teşvik edici olma yönünde eylem ve stratejileri uygulamaya konmaktadır. Kadın istihdamının artırılması istihdam stratejisi bakımından iş ve özel yaşamın uyumlulaştırılmasında öne çıkmaktadır (Koray, 2011: 22).

2.3.2. AB İkincil Basamak Hukuk Mevzuatında Kadınların Korunmasına Yönelik Düzenlemeler

AB ikinci basamak hukuk mevzuatında önemli şekilde bahsedilen direktifler, birliğin ikincil hukuk kaynağı olarak görülmektedir. Cinsiyetçi ayrımcılıkla ilgili mücadelede birçok direktif bulunmaktadır. Kadın-erkek eşitliğine ilişkin temel direktifler aşağıda yer almaktadır (Yemişken, 2019: 83);

- “*İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan 2000/78 Sayılı Konsey Direktifi.*”
- “*İstihdam ve Meslekte Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi.*”
- “*Ebeveyn İzni Hakkında Gözden Geçirilmiş Çerçeve Sözleşmenin Uygulanmasına İlişkin 2010/18 Sayılı Konsey Direktifi.*”
- “*Hamile, Yeni Doğum Yapan ve Emziren Kadın Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Önlemlerin Alınması Konusundaki 92/85 Sayılı Konsey Direktifi.*”
- “*Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkekler Arasında Muamele Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulamaya Konulmasına İlişkin 79/7 Sayılı Konsey Direktifi.*”

Yukarıda sayılan AB ikinci basamak hukuk mevzuatı içerisinde yer alan direktiflerden gebe ve yeni doğum yapan kadınların korunmasıyla ilişkili olan d fıkrasında bahsedilen

“Hamile, Yeni Doğum Yapan ve Emziren Kadın Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Önlemlerin Alınması Konusundaki 92/85 Sayılı Konsey Direktifidir.”

2.3.2.1. Hamile, Yeni Doğum Yapan ve Emziren Kadın Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Önlemlerin Alınması Konusundaki 92/85 Sayılı Konsey Direktifi

92/85 Sayılı AB Direktifi, 1989 yılında sosyal faaliyet programı kapsamında yapılan görüşme ile kabul edilen hamile, yeni doğum yapan ve emziren annelerin iş sağlığı ve güvenliğini iyiye götürmek ve bu konuda daha iyi olmasını sağlayacak önlemler alınmasını teşvik ederek 19 Ekim 1992 tarihinde yürürlüğe konmuştur (Yemişken, 2019: 90).

92/85 Sayılı Direktif birinci bölüm 2. maddesinde hamile, yeni doğum yapan ve emziren kadın çalışanların tanımı yapılmaktadır. İkinci bölüm 3. maddesinde; *“üye ülkelerin dayanışma içinde olması, işyerinde iş sağlığı güvenliği ve hijyenin korunması konusunda tavsiye komitesinin yardımlarını alarak komisyon tarafından kadın çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlike arz eden endüstriyel işler, kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin değerlendirildiği rehberlerin hazırlanması öngörülmüştür.”* Madde 4’e göre; *“üye ülkelerin hamile, yeni doğum yapan ve emziren kadın çalışanların sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması adına önlemler alması gerekmektedir. Özellikle emziren kadınların emzirmeleri durumunda olası risklere karşı ne tür önlemler alınması gerektiğine dair karar vermeleri gerekmektedir”* (Aydın, 2014: 211).

Direktif madde 5’e göre; *“hamile ve emziren kadın çalışan olması durumunda risk teşkil edecek bir takım sorunlar ortaya çıkarsa işveren çalışanın haklarına zarar getirmeksizin çalışma koşullarını, şartlarını veya çalışma saatlerini geçici olarak düzenleyerek bu tür risklerin oluşmasına engel olarak gerekli önlemleri alacaktır.”*

Direktif 6. maddesine göre; *“kadın çalışanları korumak için özellikle yasaklanmış durumlar bulunmaktadır. Hamile ve emziren kadınların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atacak görevlerini yerine getirmeleri için hiçbir şekilde zorlanamayacakları belirtmektedir.”*

Direktif 7. maddesine göre; *“gece çalışmasıyla ilgilidir. Kadın çalışanların hamilelik, yeni doğum yapan ve çocuk bakımı sürelerinde gece işlerinde çalışmasının yasaklanması gerektiği belirtilmiştir. Kadın çalışanın gündüz işine geçirilmesi gerektiği veya yer değiştirme durumunun olanaksız olması haklı sebebe dayanıyorsa işten ayrılması ya da analık süresinin uzatılmasının gerektiği belirtilmiştir”* (Aydın, 2014: 212).

Direktif 8.maddesi analık izni düzenlemesiyle ilgilidir. *“Üye ülkeler, kadın çalışanlara doğumdan önce ve doğumdan sonra en az 14 haftalık kesintisiz analık izni alabilmelerini*

sağlamalıdır. Taahhüt edilen analık izni, doğumdan önce ve doğumdan sonra verilmesi zorunlu olan en az 2 haftalık zorunlu doğum iznini de içermek zorundadır.”

Direktif 9. maddesi kadınların doğum öncesi kontrollerini yapmaları durumunda izinli sayılmalarıyla ilgili düzenlemedir. *“Kadın çalışanlar gelirlerinde herhangi bir kayba uğramadan doğum öncesinde yapılması gereken kontrollerini (bu kontroller özellikle çalışma saatlerine denk gelmesi durumunda) yapmak için izin almaları konusunda üye devletlerin gerekli önlemleri almaları belirtilmektedir”* (Aydın, 2014: 213).

Direktif en önemli maddelerinden biri 10.maddesi işten çıkarılmanın yasaklanması ile ilgili düzenlemedir. Üye devletler kadın çalışanların hamilelik ve analık durumunda verilen izinlerin başlangıcından sonuna dek geçen sürede işten çıkartılmaların yasaklanması için gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmaktadır. Bu hükme göre, *“üye devletler, gebelik süresinin başından başlayarak analık izninin sonuna kadar devam etmesiyle Madde 2 kapsamında kadının işten çıkarılmasını engelleyecek tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmektedir. Eğer bu durumda 2. Madde kapsamında belirtilen süreler içerisinde kadın işçinin işten çıkartılacak olması durumunda işverenin bu işten çıkartmayı haklı gösterecek sebepleri olursa bu hususları yazılı olarak bildirebilecektir.”* şeklinde ifade edilmektedir. Direktif’in bu maddesi ülke mevzuatına alınması gerektiği ve uygulama aşamasında hakkaniyete uygun ayrımcılığa yer vermeyecek şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir (Yemişken, 2019: 91).

Son olarak Direktif’in 11. maddesi hamile, yeni doğum yapan ve emziren kadınların işe alınma süreçleriyle ilgili düzenlemedir. *“Kadın çalışanların sağlık haklarını korumak ve güvenliklerini sağlamak için bazı hususlar gerçekleştirilmelidir. 2.madde kapsamında bakıldığında kadın çalışanlara ulusal mevzuatta geçen hükümler veya uygulamalar çerçevesinde iş akdi çerçevesinde çalışmasını, ücret almasını veya eşdeğer yardımlardan yararlanmasını sağlayabilmektedir. Öngörülen yardımlar, kadın çalışanın sağlık sorunları nedeniyle çalışma temposuna ara vermek durumunda kalmasının sonucu olarak ulusal mevzuatta da bahsedilen hükme göre, kadın çalışanın elde ettiği gelire eşit olacak şekilde yapılmalıdır.”* Üye ülkeler, burada öngörülen gelir ödemesi gibi yapılan yardımları sağlamak için zorunlu tutulan şartların gerçekleşmesi durumunda yapabilecektir. Bu koşullar kadın çalışanın mağduriyetine sebebiyet vermemesi adına hiçbir şekilde doğumdan önceki 12 aylık bir süreçten fazla bir çalışma olmayacaktır (Aydın, 2014: 213).

Yukarıdaki açıklamalara göre, kadın çalışanların iş ve sosyal haklarının güvence altına alınması öngörülmüştür. Böylece hamilelik ve sonrası süreçte kadınlar için hem işinin hem de ücret gibi eşdeğer yardımlardan yararlanmasının korunması amaçlanmıştır.

2.3.3. Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik Hukuku

Avrupa Ekonomik Topluluğu olan Roma Antlaşması, sosyal güvenlik alanında yapılan düzenlemelerin başında gelmektedir. Roma Antlaşması'nın 51. maddesine göre, serbest dolaşımı sağlamak için ülke mevzuatında üye ülkelerde yaşayan ülke vatandaşı olmayan kişilerin de yardımlara hak kazanması ve hakkının korunmasında sosyal güvenlik yardımlarının yapılmasını öngörmektedir (İzgi, 2008: 88).

Kurucu antlaşmalardan diğeri Maastricht Antlaşması, Avrupa Vatandaşlığı kimliği üye ülkeler ve vatandaşları arasında işbirliği ve uyum için resmiyet kazanmıştır. Fakat antlaşma sonrası sosyal politikaların çalışma hayatındaki esnekliğe zarar verecek olması, asgari düzeyde sosyal koruma olması AB için faydalı olmayacağı gibi birtakım sorunlar ortaya çıkmıştır. AB yeni bir politika gündeme getirerek Sosyal Avrupa yaratılmasını sağlamıştır. Sosyal Avrupa AB tarafından üye ülkelerin sosyal güvenlik sistemine dokunmayan her ülkenin bağımsız bir sistemi olduğunu vurgulamıştır. Böylece her ülke kendi sosyal güvenlik sistemini düzenleyecektir. AB sosyal güvenlik sisteminin ortak amaçları bulunmaktadır şu şekilde sıralanmaktadır:

- “Sosyal güvenlik hakkının kullanılması bakımından serbest dolaşımında bir engel teşkil edecek sorunların olmamasının sağlanması.”
- “Serbest dolaşım nedeniyle sosyal güvenlik haklarına zarar verebilecek durumların olmamasının sağlanması.”
- “Serbest dolaşım sırasında oluşabilecek sosyal risklerin üye ülkeler tarafından vatandaşların sosyal güvenliğini koruyacak uygulamaların sağlanması.”
- “Sosyal güvenlik haklarının kullanılması sonucunda üye ülkeler sosyal güvenlik sisteminin zarar görmeyecek şekilde korunmasının sağlanması.”

AB ülkeleri arasında sosyal güvenlik alanındaki bir başka önemli sorun, sosyal güvenlik sisteminde oluşabilecek farklılıklar nedeniyle uyumlaştırma ve koordinasyonun zarar görmemesini sağlamaktır. Sosyal güvenlik sistemlerinde uyumlaştırma üç şekilde olmaktadır. İlki, sosyal güvenlik alanında üye ülkeleri kapsayan tüzük ve yönetmelik gibi bağlayıcı hükümleri yürürlüğe sokarak gereğini yapmak için uyumlaştırma yapılmasını sağlamaktır. İkincisi, üye ülkelerin birbirlerinin sosyal güvenlik sistemlerini takip ederek ve sistemleri hakkında bilgi edinerek uyumlaştırma yapılmasıdır. Üçüncü olarak ise, uyumlaştırma AB tarafından Adalet Divanı'nda alınan kararlar ve yapılan yorumlar çerçevesinde birlik içinde uyumlaştırmanın yaygınlaştırılması sağlanacaktır (İzgi, 2008: 89).

2.4. Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Birliği Konseyi, 47 üyesinin bulunması ve 28 üyesinin AB üyesi olması ile bir bölgesel insan hakkı örgütüdür. Avrupa Konseyinin çok sayıda insan hakları alanında önemli olan sözleşme, protokol ve şartı bulunmaktadır (Kapar, 2015: 167).

Avrupa Konseyi, 1949 yılında insan hak ve özgürlüklerin korunması düşüncesiyle kurulmuş, 1965 yılında Avrupa çapında hukukun üstünlüğü, ırk, cinsiyet ayrımcılığı olmadan, insan haklarına bağlı, eşitlikçiliği savunan ve barışçıl ortamı destekleyen, Avrupa kültürünü koruyan bir örgüt olarak herkes kendisine tanınan sosyal haklardan yararlanabilecek ve haklarını güvence altına alabilecek Avrupa Sosyal Şartı'nı kabul etmiştir. “*Avrupa Sosyal Şartı*” kadınların işyerinde korunmasıyla ilgili düzenlemelerin yer aldığı sosyal konuların kapsamlı olarak ele alındığı belgedir. 1988 yılında Avrupa Sosyal Şart'ı tamamlayan yeni hakların yer aldığı “*Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol*” kabul edilmiştir. 1996'da Avrupa Sosyal Şartı yeniden oluşturularak, “*Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*” olmuştur. Türkiye ise belgeyi 2007'de bazı maddelerini atlayarak kabul etmiştir (Taşkent ve Kurt, 2014: 32).

2.4.1. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı olarak adlandırılan 9 Aralık 1989'da Strazburg'da kabul edilmesiyle Avrupa Topluluğu'na üye olan ülkelerden İngiltere'nin dahil olmadığı on bir devlet başkanının kabul etmesiyle AT Sosyal Şartı çalışanların temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan bir Avrupa Sözleşmesidir. Özellikle Sosyal Şartın 16.maddesinde, kadın-erkek eşit muamelenin sağlanması ve fırsat eşitliğinin geliştirilmesinin sağlanması öngörülmektedir. Ayrıca maddenin devamında kadın-erkek için meslek ve aile yükümlülüklerin dengelenmesi ve yerine getirilmesi bakımından gerekli tedbirlerin alacağı belirtilmektedir. Avrupa Sosyal Şartı 1961 yılında kabul edildi ve Türkiye tarafından aynı yıl imzalandı (Arıcı, 2017: 235).

Avrupa Sosyal Şartı, uluslararası bir sözleşme niteliğini taşıyan, 19 sosyal hakkı koruma altına alan, 1988 Protokolü ile de 4 yeni sosyal hakkı koruma altına alan ülkeler tarafından bağlayıcı bir niteliği olan belgedir. Avrupa Sosyal Şartı ile eğitim, sağlık, istihdam, sosyal koruma ve ayrımcılığın önlenmesi gibi temel hakları koruma altına almaktadır. Koruma altına alınan maddelerden 8. madde “*Çalışan kadınların analık durumunda korunması*” hakkını detaylı şekilde kurallara bağlamaktadır (Gülnur, 2008: 131).

Avrupa Sosyal Şartı dil, din, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkını sağlaması bakımından önemlidir. Fakat Şart'ın gözden geçirilmesi gerektiğine ihtiyaç duyulmaktadır bu yüzden 1996 yılında

Avrupa Sosyal Şartı yeniden Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı olarak oluşturulmuştur. Türkiye gözden geçirilmiş şartı Ekim 2004 tarihinde bazı maddeler haricinde kabul edilmiştir. Türkiye, 27 Haziran 2007 tarihinde Gözden Geçirilmiş Şart'ı onaylamıştır ve 1 Ağustos 2007'de Türkiye tarafından yürürlüğe girmiştir (Gülnur, 2008: 125).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı her alanda cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla gebe ve yeni doğum yapan kadınların korunmasına yönelik düzenlemeler yapılması gerektiği yönünde hükümlere yer verilmektedir.

Madde 8'de yer alan “*çalışan kadınların analık durumunda korunması*” başlığı ile kadınlara doğumdan önce ve doğumdan sonra ücretli izin verilmesi konusunda yeterli olabilecek şekilde kadınlara sosyal güvenlik yardımı sağlamak adına en az 14 hafta süreyle izin kullandırılması gerektiği düzenlenmektedir. Yine aynı madde devamında kadın çalışanın işverene hamile olduğunu bildirmesi ve doğum iznine kadar süreçte doğum izninde olan hamile kadının iş sözleşmesini işverenin sona erdirmesi hukuka aykırı olarak görülmektedir. Avrupa Sosyal Şartı'nın ekinde yer alan düzenlemeye göre, kadının hamile olduğunu bildirmesi ile doğum izninde olacağı süreçte iş sözleşmesine son verilemeyeceğine dair düzenleme mutlak bir yasak niteliğinde kabul edilmektedir. Ülke mevzuatında kadın çalışanın iş güvencesi hamilelik süreci boyunca geçerlilik gösterecektir. Ancak kadın çalışan hamile olduğunu bildirdiği dönemden sonra iş güvencesi kapsamında değilse işe geri dönemeyecektir hatta iş sözleşmesi feshinin kötüye kullanıldığını kendisinin ispatlaması gerekmektedir (Bilir, 2011: 49).

Son olarak Şartın 27. maddesinde, “*ailevi sorumluluğu olan çalışanlar fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına sahip olmalıdır*” ifadesi ile çalışanların ailevi sorumlulukları taraf devletleri kadın-erkek çalışanlarının devamlılığının sağlanması için uygun önlemleri alması ve etkili bir biçimde haklarının kullanılmasının sağlanmasını taahhüt etmektedir. Özellikle çocukların kreş hizmetleri ve diğer sebeplerden çocuk bakımı gibi ilgili konularda ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri veya uygulama tarafından belirlenecek süre ve koşullarda ebeveynlerden her birine doğum sonrası süreçte çocuğa bakmak için aile izni verilmesi imkânı sağlanmaktadır. Bu tür ailevi sorumluluklar iş akdinin sonlanması için geçerli bir son verme nedeni oluşturmamaktadır (Bilir, 2011: 50).

Söz konusu yukarıda bahsedilen maddeyle kadın-erkek eşitliğini destekleyen tedbirlerin üye ülkeler tarafından alınması gerekmektedir (Yemişken, 2019: 79).

ILO işyerinde “*Annelik ve Babalık başlıklı (Maternity and Paternity at Work, Law and Practice Accross the World)*” dünya genelindeki hukuk ve uygulamaları konu alan makalesinde bölüm 1'de anneliğin korunmasını temel evrensel insan hakları sözleşmelerinde yer alan temel

bir çalışma hakkı olduğundan bahsetmiştir. Anneliğin ve çocuğunun özel bakım ve yardımlarına ek olarak sosyal güvenlik haklarına sahip olduğunu 1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (UDHR), ile belirtmektedir. 1966 Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (ICESCR), annelerin doğumdan önce ve sonrasında belirli bir süre için ücretli izinden ve sosyal haklarından yararlanmak üzere özel koruma içerdiğini belirtmektedir. 1979 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ise, anneliğin korunmasını garanti altına almak için özel tedbirlerin uygulanması gerektiğini vurgulamaktadır (ILO, 2014: 1).

Bölüm 2’de “*doğum izni*” başlıklı konusunda ILO, analık durumunun minimum 14 haftalık doğum izni ile olmasını öngörmesi birçok ülke tarafından benimsenmiştir. Ayrıca 185 ülke ve bölgeden yalnızca ikisi doğum iznine yasal olarak hiçbir nakit yardım sağlamamaktadır. Ancak, 100’ den fazla ülke sosyal güvenlik veya kamu fonları yoluyla yardımları finanse ederek işverenlerin sorumluluğunu azaltmaktadır. Ülkelerin yaklaşık yüzde 34’ ü, doğum izni süresi, nakdi yardım ve finansman kaynağı ile ilgili 183 sayılı Sözleşme’nin gerekliliklerini tam olarak karşılamaktadır. Dünyanın dört bir yanındaki ülkelerin çoğu, doğum izni süresine ilişkin 183 Sayılı Sözleşme hükümlerine uymaktadır (ILO, 2014: 2).

Küresel olarak ele alınan 185 ülke ve 98 bölgenin yüzde 53’ü ILO’nun belirtilen en az 14 hafta olması gereken izin süresini kabul etmektedir. Bunlar arasında 42 ülkenin 18 haftalık izni karşıladığı veya aşıldığı görülmektedir. 60 ülke tarafından 183 sayılı sözleşme ile istenen süreden daha az olacak şekilde, en az 12 haftalık izin düzeyiyle tutarlı olarak 12 ila 13 haftalık izin vermektedir. Sadece 27 ülkede 12 haftadan az doğum izni verilmektedir. Doğu Avrupa ve Orta Asya gibi gelişmişlik düzeyine sahip ülkelerin neredeyse tümünde 14 haftalık standardı karşılamaktadır. Genel olarak en az 14 haftalık izin standardını karşılayan ülkeler bölgeler arasında farklılık göstermektedir (ILO, 2014: 9).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE GEBE ve YENİ DOĞUM YAPAN ÇALIŞAN KADINLARIN YASAL HAKLARINA GENEL BAKIŞ

Uluslararası düzenlemeler ve Türk Hukuku kapsamında iş ve sosyal hukuku bakımından yer alan düzenlemeler gebe ve yeni doğum yapan kadın çalışanların korunmasında büyük öneme sahiptir. Kadın çalışanlara ilişkin koruyucu düzenlemelere Türk İş Hukuku kapsamında 4857 Sayılı İş Kanunu’nun farklı hüküm ve içerikleri ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından çıkartılmasıyla ilgili yönetmeliklerinde hükümlere detaylı şekilde rastlamak mümkündür. Ayrıca, Sosyal Güvenlik Sisteminde 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun hükümlerinin bir bölümü cinsiyetçi ayrımcılığın engellenmesine yöneliktir. Diğer hükümleri ise, kadın çalışanların biyolojik durumları nedeniyle özel olarak korunmasını gerektiren gebelik ve analık durumlarına ilişkin hükümlerdir. Üçüncü bölüm kapsamında detaylı olarak ulusal mevzuatta yer alan koruyucu düzenlemelerden bahsedilecektir.

3.1. Yeni Doğum Yapan Kadınların Analık Durumu

Analık, kadının cinsiyetine özgü, kadın bünyesinde oluşan fizyolojik bir durum olarak belirtilmektedir. Bebek sahibi olmak isteyen kadınlar doğum sonucu ile biyolojik olarak anne olmaktadır. Analık durumu, kadınların gebe olması, doğum yapması ve lohusalık yaşaması olarak üç durumdan oluşmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda kadınların gebelik ve analık durumlarına ilişkin koruyucu düzenlemeler yer almasına rağmen analık durumuna ilişkin bir tanım bulunmamaktadır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası 5754 Sayılı kanun kapsamında yapılan değişiklik ile “analık” durumu tanımlanmıştır (Tuaç, 2017: 203).

3.1.1. Analık İzni Kavramı

Kadınların doğum öncesi ve sonrası biyolojik durumlarını, kendisinin ve bebeğinin sağlığını korumak adına kadın çalışana verilen izne "analık izni" denmektedir. Bu iznin tanımı “*bebeğin doğumuyla başlayan, doğumdan sonra annenin kendini toparlayabilmesi ve yeni doğan bebeğine fiziksel ve psikolojik olarak bakabilmesi için kendisine verilen izindir*” olarak açıklanmaktadır. Doğum ve analık izni tanımları aynı olarak kullanılmaktadır. 29.01.2016 yılında yapılan değişiklik neticesinde analık dönemi, doğum öncesi ve sonrasında çocuk ile

anne arasında, evlatlık durumu ve annenin vefatında çocuk ile baba arasında bağın kurulması ile çocuğun bakımı için sadece doğum değil sonrasındaki geçen süreci kapsamı bakımından söz konusu izin "analık izni" olarak nitelendirilmektedir (Emir, 2019:69).

Avrupa Parlamentosu Tavsiye Kararında analık izninin evlat edinen kadınlara da verilmesi bakımından anne-çocuk ilişkisi bağının kurulmasının annenin biyolojik olarak kurduğu bağdan koparılması amacıyla genişletilmesi bu izne "doğum izni" denilmesinin doğru olmayacağı belirtilmiştir (Emir, 2019: 70).

3.2. Türk Hukukunda Analık Durumuna İlişkin Düzenlemeler

Kadınların çalışma hayatında yer almasıyla birlikte fiziksel farklılıkları da dikkate alınarak kadın-erkek eşitliğin sağlanması ve kadın çalışanların korunması için yasal koyucular tarafından çıkarılan kanun ve yönetmelikler kadınların çalışma hayatında devamlılığı açısından olumlu etkiler sağlamıştır. Fakat yasal koyucuların kadınlar için düzenledikleri bazı yasalarda özellikle kentli kadınların işgücüne katılım oranını azaltmasına neden olmuştur (Özer ve Biçerli, 2003: 70).

3.2.1. Kanunlar Kapsamında Analık İzni

Türk iş hukuk sisteminde bakıldığında gebe ve yeni doğum yapan kadınların çalışmalarıyla korunmasına ilişkin düzenlemeler işçi ve işveren iş ilişkisi kapsamında değerlendirilmesi bakımından iş kanunları kapsamında detaylandırılmaktadır. Gebe ve yeni doğum yapan çalışan kadınlara yönelik iş kanunlarında önemli hükümler yer almaktadır. Yıllara göre sırasıyla iş kanunları, 1936 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kanunları takiben, 931 ve 1475 Sayılı İş Kanunları getirilmiştir. 2003 yılında ise, 4857 Sayılı yeni İş Kanunu detaylı ve kadınlara yönelik düzenlemelerin mihenk taşı niteliğinde olan iş kanunun yürürlüğe girmiştir. Çalışan kadınların gebelik ve doğumla ilgili korunmasına ilişkin Temmuz 2004 tarihli ve 25522 sayılı RG’de yayımlanan “*Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*” yürürlüğe girmiştir (Topkaya, 2016:76).

3.2.1.1. İş Kanunları

Gebe ve yeni doğum yapan çalışan kadınların iş hayatında korunabilmeleri ve erkeklere göre çalışma hayatına daha zor tutunabilmeleri durumunun incelenmesi bakımından uluslararası belgeler ve kanunlar büyük bir öneme sahiptir. Kadın çalışanlara bırakılan ağır sorumluluklar, çalışma hayatında karşılaştıkları güçlükler, iş ve özel hayatlarında maruz kaldıkları cinsiyetçi yaklaşımlardan dolayı kadınların, yüklerini hafifletmek ve karşılaştıkları

sorunları çözmek amacıyla dünyanın pek çok ülkesinde çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle kanunlar, kadınlara yönelik koruyucu düzenlemelerin yer aldığı en önemli belgelerdir. Türk iş hukuku kapsamında iş kanunları iş hayatında yer alan kadınlara yönelik cumhuriyet döneminden günümüze kadar ki dönemde kadınların korunmasına yönelik hukuki düzenlemelere yer vermiştir (Kurt, 2018: 62).

3.2.1.1.1. 3008 Sayılı İş Kanunu

1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu'na bakıldığında bu kanun Cumhuriyet döneminde yapılan ilk iş kanunu özelliğine sahiptir. Bu kanun, kadın çalışanların lehine olup iş sözleşmesinin askıda kalma sürelerini arttırma yönünden pozitif yönde düzenlemelere yer vermiştir. Madde:25 1.fıkrasına göre; *“kadın çalışanların gebe olmaları durumunda doktor muayene ettikten sonra doğumun gerçekleşmesi ile beklenen tarihten 3 hafta önce ve doğumdan sonra 3 hafta boyunca çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmektedir. Gerek doğum öncesi gerekse doğum sonrası izin sürelerinin doktor tarafından sağlık durumlarına göre değerlendirilmesiyle altışar haftadan on iki haftaya kadar çıkartılabileceğinden bahsedilmektedir”* denilmektedir. 3008 sayılı kanunun madde: 26'ya göre; *“kadın çalışanın çalıştırılmasının yasak olduğu sürede doğum izni kullanan kadının iş sözleşmesinin süreli feshi halinde bildirim sürelerinin işlemeyeceği hükmü belirtilmiştir.”* İşveren, kadın çalışana fesih ile ilgili ihbar sürelerini gebe kadının doğumdan önce ve sonra kanuni izin sürelerinin bitiminden sonra başlayacağını belirtilmiştir. O dönemde iç yönetmeliklere veya iş sözleşmelerine göre *“gebe ve emzikli ayrıca çocuklu olan kadınlarla yapılan iş akitlerin fesih yapılmasının bu kanun hükmüne göre geçersiz sayılacağı belirtilmektedir.”* Bu görüş daha sonraki 931 ve 1475 Sayılı İş Kanunları ve 4857 Sayılı İş Kanunu döneminde uygulanmaktadır (Münir, 2009: 15).

3.2.1.1.2. 931 ve 1475 Sayılı İş Kanunları

3008 Sayılı kanunun yerini daha sonrasında 1967 yılında 931 Sayılı İş kanunu almaktadır. Fakat bu kanun yürürlükte 3 yıl kalmıştır. Bu kanuna göre, gebe ve doğum yapan kadın çalışanın feshe karşı korunmasına ilişkin kadın çalışan lehine iki yönde değişiklik yapılmıştır. İlk yapılan değişiklik md:70'e göre; *“1.fıkra ile analık durumu halinde doğum izni süresi uzatılmaktadır. Kadın çalışanın doğum izin süresi doğum yapmasından önce altı ve doğum yapmasından sonra altı hafta olmak üzere 12 haftalık süreye çıkartılmaktadır.”* Md:70 2.fıkrasına göre; *“doğum izin süresinin doktorun kontrol etmesiyle rapor vermesi durumunda bu süreler arttırılabilecektir.”* hükmü bağlanmaktadır ve arttırılacak doğum izin süresi ile ilgili belirli bir üst sınır konulmamaktadır. İkinci yapılan değişiklik ise, md:17 1.fıkrasına göre;

“analık halinde işine devam edemeyen kadın işçinin iş aktinin sona erdirilmesi ve işverenin derhal fesih hakkı doğum izin sürelerinin bitiminde geçerli bir sebep halinde başlayabilecektir ve sözleşmenin askıda kalacağı görülmüştür.” Buna göre işverenin bildirimsiz fesih hakkı doğum ve gebelik halinde 12 haftalık sürenin bitiminde başlayacak şeklinde düzenlenmiştir. Böylece gebe ve doğum yapan kadının iş sözleşmesinin feshine karşı korunması amaçlanmıştır. 931 Sayılı İş Kanunun 12.5.1970 tarihli kararı ile iptal edilmesinden sonra 1971 tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunda gebe ve emziren kadınların çalışmasıyla ilgili *“Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla, Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair”* tüzük çıkarılmıştır (Münir, 2009: 15).

Analık halinde çalışma yasağı, 931 Sayılı kanunda olduğu gibi 1475 Sayılı kanunda md: 70’te düzenlenmiştir. Md: 70’e göre, kadın çalışanların doğum nedeniyle çalıştırma yasağı olduğu süre dışında *“kadın çalışana doğum sonrası altı haftadan sonra eğer kadın çalışan isterse altı aya kadar yapılacak ücretsiz izin verileceği ve bu süre yıllık ücretli izin hakkından sayılmayacağı belirtilmektedir.”* belirtilen bu hüküm ile, 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında yer alması bakımından aşağıda detaylı şekilde incelenecektir.

3.2.1.1.3. 4857 Sayılı İş Kanunu

2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kadın çalışan ile ilgili kadınların korunmasına yönelik birçok hüküm içermektedir (Taşkent ve Kurt, 2014: 35). Çalışan kadınların çalışma hayatında korunmasına ilişkin kapsamlı şekilde düzenlemeler İş Kanunu’nda yer almaktadır. Mevzuatta gebelik ve analık dönemlerine ait pozitif ayrımcılık yapıldığı md:74’de kadınlara ilişkin düzenlemeler görülmektedir. Yasal koyucu, gebelik ve analık döneminde anneyi ve doğacak çocuğu oluşacak tehlikelere karşı korumakla birlikte kadın çalışana izin hakkı tanıyarak koruyucu önlemler getirmiştir (Köseoğlu, 2017: 103).

İş Kanunu’nun 5. maddesinin 3.fıkrasında, *“yapılan işin aynı veya eşit değerde olması durumunda bu iş için cinsiyet nedeniyle karşı tarafa daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı belirtilmektedir”* ifadesiyle iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet ve gebelik nedeniyle işverenlerin kadın çalışanları işe almada cinsiyete bağlı ayırım yapamayacakları belirtilmiştir. İşverene yüklenen eşit davranma yükümlüğü sözleşme başlamasından sonuna kadar devam edecektir. Buna göre, *“işveren çalışanlarına biyolojik olarak ya da işin niteliği ve kapsamına ilişkin sebepler zorunluluk yaratmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesi yapılmasında, sözleşmenin şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde çalışanına cinsiyet sebebiyle kadın çalışana ise özellikle gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı şekilde farklı bir işlem yapamayacağı belirtilmektedir.”* ifadesine yer verilmiştir. Söz konusu maddeye göre işverenler

hem işe alma konusunda hem de ücret ve çalışma şartlarında cinsiyet ve gebelik söz konusu olduğunda ayırım söz konusu olmayacaktır (Hüseyinli ve Yiğit, 2017: 316).

Kanunun öngördüğü anlamda cinsiyet ve gebelik durumunda işin niteliğine ilişkin nedenleri sınırlı tutmak gerekir. Cinsiyet ve gebelik durumuna göre işin niteliği gereği farklı işlemi zorunlu kılan nedenlerde bulunmaktadır. İşin yapılmasının işin özelliklerine göre belli bir cinse özgü olması ve diğer cinsten beklenmesinin aykırı düşmesi durumunda olan nedenlerdir. Örnek olarak, meme kanseriyle ilgili hazırlanan bir kamu spotunda kadın işçinin oynatılması verilebilir (Mollamahmutoğlu vd., 2019: 195).

İşe alımda gebelik durumunda ayırım yasağı beraberinde işverenin kadın çalışanı işe alırken gebe olup olmadığını sorma hakkı yoktur böyle bir sorunun geçerliliği söz konusu olmamaktadır. Kadın, gebe ya da hamile olup olmadığı sorusunun sorulmasına cevap vermek zorunda değildir. Bu şekilde kadının bu belirtilen soruya cevap vermemesi iş kanunun md:25 2. fıkrasına göre aykırılık oluşturmamaktadır. İş kanunu md:25 2.fıkra (a) hükmüne göre; “iş sözleşmesi yapıldığı sırada sözleşme yapılan kişide gerekli vasıflar veya şartların kendisinde bulunmadığı anlaşılmaması halinde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, işvereni yanıltmak maksadıyla gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek ve sözler söyleyerek işvereni yanıltması şeklinde belirtilmektedir.” ifade etmektedir (Münir, 2009: 17).

3.3. Analık İznin Kullanılması

İş Kanunu analık haline “çalışma ve süt izni” başlıklı md:74 ile gebe ve yeni doğum yapmış kadınlara bir takım izin hakları tanımlanmıştır. Birinci fıkrası uyarınca, “kadın işçiler, doğum yapmadan önce izin alabilecek ve bu izin sekiz hafta olacaktır, aynı şekilde doğum yaptıktan sonra da izin alabilecektir ve bu izin de sekiz hafta olacaktır toplamda kadın çalışana analık durumu için on altı haftalık bir izin süresi verilecektir. Çoğul gebelik halinde bu izin süreleri artabilecek olup doğum yapmasından önceki zamana çalıştırılmayacak sekiz hafta olan izin süresine iki hafta daha eklenecektir. Ancak, sağlık durumu uygun olursa eğer doktorun kontroller sonrası onay vermesiyle kadın çalışan isterse doğum yapmadan önceki zamanda üç haftaya kadar işyerinde çalışabilecektir. Bu durumda, kadın çalışanın çalıştığı sürelerde kazandığı analık izin hakları doğum sonrası sürelerle eklenecektir.” 2011 tarihinde 6111 Sayılı Kanun’un 76. maddesi ile md: 74’e bir cümle eklenerek, “kadın çalışan eğer belirlenen doğumdan önce erken bir doğum gerçekleştirirse doğumdan önce kullanmadığı izin hakları çalıştırılmayacak süreler olmasından dolayı doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılacaktır.” ifadesiyle birinci fıkrada belirtilen sürelerin sabit olmadığı, doktor

raporuyla arttırılabileceği işveren izni gerekmediği ve bu izin hakkını kazanmak için sadece gebelik ve doğum yapmanın yeterli olduğu açık şekilde belirtilmiştir (Köseoğlu, 2017: 104).

Analık izni, doğumdan önce ve sonrasında annenin hem kendisinin hem de bebeğin sağlığının korunması önceliğindedir. Ayrıca bu izin annenin bebeğiyle ilgilenmesi amacıyla doğum yapan kadına tanınan bir haktır. Analık izin süreleri kadın çalışana tanınan bir hak iken, işveren tarafından kadının analık durumunda çalıştırılması yasağıdır. Bu izin sürelerinde gebe kadınların kanun koyucu tarafından çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 4857 kanunla kadın çalışanlara tanınan doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta izin hakkından yararlanabilmesi için işyerlerinde belirli bir süre çalışma şartı bulunmamaktadır. Analık izni doğum sonrasında annenin bebeği ile vakit geçirmesine imkân tanımıştır. Kadın çalışana isterse sağlık durumunun ve doktor onayının olması şartıyla doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilme hakkı verilmiştir. Kadın çalışanın kendi isteğinin ve doktor onayının olması kanunda belirtilmesinden dolayı doğumdan önce üç haftaya kadar çalışılmasını işveren talep edemediği gibi işverenin rızasının alınması durumu da söz konusu değildir (Emir, 2019: 84-86).

6663 sayılı kanunun md:22 ile iş kanunu md:74'e iki fıkra eklenmiştir. Md:74'ün birinci ve altıncı fıkrasına ise bazı cümleler eklenmiştir. 6663 sayılı kanun md:22'ye göre incelendiğinde; *“kadının doğum sırasında veya doğum sonrası ölmesi durumunda, doğum sonrası kullanılamayan süreler artık babaya kullanılacaktır. Üç yaşını doldurmamış bir bebeği evlat edinen eşlerden biri veya evlat edinen kişiye bebek teslim edilmesiyle birlikte fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu izin hakkının toplam sekiz haftalık kısmı analık izni olarak kullanılacaktır.”* Bu fıkra ile birlikte annenin ölmesi durumunda doğum sonrası analık izni babaya kullanılacaktır. Kadın çalışanın analık izni dışında gebeliği sürecinde ve doğum sonrası yeni doğan bebeğiyle ilgili de hakları bulunmaktadır. Md:74 dördüncü ve beşinci fıkrasına göre; *“hamilelik dönemi boyunca kadın işçi bebeğinin durumunu öğrenmek ve takip etmek adına periyodik şekilde her ay olabilecek gibi ayda birden fazla da olabilecek şekilde bebeğin durumunu kontrolü için ücretli izin kullanabilecektir. Hamile kadının doktorun raporu ile gerekli görülmesi durumunda, sağlığına ve bebeğin sağlığına uygun düşecek daha hafif işlerde çalıştırılması gerekecektir. Bu durumlar söz konusu olduğunda işçinin ücretinde herhangi bir indirim yapılamayacaktır.”* Böylece kadın çalışanın doğum öncesi kendi sağlığı ve bebeğinin sağlığı için sahip olduğu izin hakları bulunmaktadır (Ulusoy, 2017: 748).

3.3.1. Ücretsiz İzin

İş Kanunu md:74 altıncı fıkraya göre; *“kadının isteği halinde toplamda verilen on altı haftalık analık izin süresinin tamamlanması veya çoğul gebelik durumunda on sekiz haftalık sürenin tamamlanması halinde bu izinlerin bitiminde kadın işçiye altı aya kadar ücretsiz izin hakkı verilecektir.”* 6663 Sayılı Torba Kanun kapsamında İşK md:74 yapılan değişiklikle md:22’ye ek cümle eklenerek; *“bahsedilen ücretsiz iznin çocuğun üç yaşını doldurmaması durumunda evlat edilen bir çocuk olması şartıyla eşlerden birine veya evlat edinen kişinin kendisine verilecektir. Bu altı aylık süre, yıllık kazanılan ücretli izin hakkı kapsamında hesaplanan izin olarak dikkate alınmayacaktır.”* ifadesini içermektedir. Doğum öncesi ve sonrası işveren ve işveren vekili çalıştırma yasağına aykırılık yaparsa İşK md:104 gereğince; *“74. Maddesinde bahsedilen izinlerin kullandırılmamasının işveren tarafından yapılması ve hükme aykırı olacak şekilde doğum yapılmadan önce ve doğum yapıldıktan sonraki sürede gebe veya doğum yapan kadınların çalıştırılması ya da izin hakkı olan ücretsiz izin verilmemesi durumunda işveren veya işveren vekillerine idari para cezası uygulanacaktır.”* (Hüseyinli ve Yiğit, 2017: 328).

İşe alımda kadın aday yeni doğum yapmış emziren bir anne ise yukarıda bilgisi verilen gebe kadınlardan farklı olmamaktadır. İşK md:74 birinci fıkrası gereğince işverene bilgi vermesi durumunda işe başvuru yaptığı tarihte işsiz bile olsa doğumdan sonraki sekiz haftalık analık iznini kullanacaktır. İşveren iş sözleşmesinin oluşması sırasında kadın çalışana doğum izin süresini takiben altı aylık ücretsiz izin hakkını kullanıp kullanmayacağını sormalıdır ve aldığı bilgiye göre iş sözleşmesini oluşturmalıdır. Aksi takdirde iş sözleşmesi başladıktan sonra kadın çalışan doğum izni kullandıktan sonra işe gelirse ve altı aylık ücretsiz izni kullanacağını talep ederse işveren, işçinin o tarihe kadar iş görme borcunu yerine getirmeden iş sözleşmesini feshedebilecektir (Münir, 2009: 19).

3.3.2. Süt İzni

İş Kanunu md:74’ün yedinci fıkrasına göre; *“kadın işçiler iş hayatına yasal izinleri kullanıp döndükten sonra bir yaşından küçük çocuklarını emzirebilmek için günde bir buçuk saat olacak şekilde süt izni kullanmaktadır. Bu süreyi kadın çalışan hangi saatler arasında kullanmak isterse kullanacaktır ve bu izin süresini kaç bölünerek kullanacak ise kadın işçi kendisi belirleyecektir. Belirlenen bu sürelerde çalışma yapılmamasına rağmen günlük çalışma süresinden sayılacaktır.”* Bu hüküm ile anne kadınlar günde bir buçuk saat bir yaşından küçük çocuklarını emzirebilecektir. Bu nedenle kadın çalışanların hakkı olan süt iznini kullandıkları dönemlere ilişkin çalışmamalarına rağmen ücretlerinde kesintiye gidilemeyecektir. İş Kanunu,

“Çalışma süresinden sayılan haller” başlıklı md:66 e bendine göre; “çocuğunu emziren kadın işçilerin emzirmek için çalışmadığı sürelerde çocuklarına süt vermek için işten ayrıldıkları süreler çalışma sürelerinden sayılmaktadır.” Çoğul gebelik halinde bir buçuk saatlik sürenin artırılıp artırılmayacağı ilgili madde düzenlenmemiştir. Anne çalışanın bir buçukluk saatlik sürede birden fazla çocuğunu emzirmede bir sakınca görülmemektedir. Uygulamada kadın çalışanların günlük olan toplam bir buçuk saatlik izni toplu şekilde kullandıkları da görülmektedir. Fakat süt izninin toplu şekilde kullanılması ne yasa koyucunun ne de kanun hükmünün getirilme amacıyla örtüşmemektedir (Uğur ve Uğur, 2017: 672).

Bu konuyla ilgili üzerinde durulması gereken diğer konu ise, işverenin verilen bu süt iznini kadın çalışana kullandırmaması durumunda kanun hükmünü göz ardı etmesinden dolayı hukuki sonuçlarının ne olacağı da önem arz etmektedir. İşK md:104’e belirtildiği gibi sadece gebe ve yeni doğum yapan kadın çalışana izin konusunda kanunda belirtilen yasal izinler ve ücretsiz izin verilmediği takdirde idari para cezası öngörülmektedir. Fakat doğum yapan kadın çalışana süt izni verilmemesi durumunda işverene herhangi bir yaptırım bağlanmamaktadır. Bu konuda kural olmaması da işverence süt izni hakkının yok sayılmasına neden olmaktadır (Taşkent ve Kurt, 2014: 42).

Yukarıda söz edilen süt izninin işveren tarafından kadın çalışanın istediği üzerine günlük olarak kullandırılması zorunludur. Aksi durumda kadın çalışan İş Kanunu md:24’e göre iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilecektir. Süt izni isteyen kadın çalışanın iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilirse fesih geçerli ve haklı bir sebebe dayanmayacaktır. İşK md:18 d ve e bendine göre; “kadın işçilere ayırım yapacak şekilde ırk, renk, cinsiyet, medeni durum, aile yükümlülükleri, hamilelik, gebelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler ile ayrımcılık yapılamayacağı kanunun 74.üncü maddesinde öngörülen izinleri ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu süreler içinde işe gitmemesi durumunun iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep oluşturmayacağı belirtilmektedir (Tuaç, 2017: 215).

3.4. Analık Durumundaki Kadınların Çalıştırılma Şartlarına İlişkin Düzenlemeler

Analık durumunda kadınların çalıştırılma şartları annenin ve doğacak bebeğinin sağlığının ve güvenliğinin korunması bakımından önem teşkil etmektedir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği sağlanmasını, şartlarının iyileştirilmesini düzenleyen tedbirler yer almaktadır. Bütün işyerlerin kapsanması yanında ilgili kanun kadın işçiler için koruyucu hükümleri de içermektedir. Anayasa md:50’ye göre çalışma şartları bakımından kadınların cinsiyetçi ayrıma sebep olacak işlerde çalıştırılmaması ve kadına özgü biyolojik sebeplerden dolayı gebelik, analık durumlarından dolayı korunması

gerekmektedir. Bu bakımdan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'un md:10 özel politika gerektiren grup kadınlar olarak dördüncü fıkraya göre; *“gebe ve emziren kadınlara yönelik işveren tarafından verilmesi gereken kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin iş yerinde sağlanması, kadınların çalışma ortamlarında ve çalışanlarla beraber bu ortamlarda maruz kaldıkları risklerin belirlenmesi için iş yerlerinde kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapılmaktadır.”* hükmü ile işverene yükümlülük verilmiştir (Yemişken, 2019: 104).

İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirirken gebe veya emziren çalışanlara yönelik özel çalışmalar içerecek şekilde kadın çalışanların çalışma şartlarını çıkarılan yönetmeliklerdeki hükümlere göre dikkate alması gerekmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'un md:30'a istinaden, *“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair yönetmelik”* hazırlanmıştır. Bu yönetmelikte işyerinde gebe, yeni doğum yapan kadın çalışanın sağlığının ve güvenliğinin sağlanması için önlemlerin alınması ve bu çalışanların hangi zaman diliminde ne gibi işlerde çalıştırılmasının yasak olduğunun belirlenmesi, hangi işlerde, hangi şart ve usullerde çalışması gerektiğine dair düzenlemeler yer almıştır. Bu yönetmelik dışında *“Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında”* yönetmelik hükümlerine göre de analık durumda kadın çalışanların çalıştırılma şartlarına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır (Emir, 2019: 171).

Gebe ve yeni doğum yapmış kadın çalışanlar yalnız çalıştırılmamalıdır. Zorunluluk hali söz konusu olduğunda işyerinde bulunan diğer çalışanlarla kolay şekilde iletişim kurabilmesi için işverenin gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Gebe çalışanın ayakta çalışmaması mümkünse oturarak çalışması sağlanmalıdır. İşin ve işyerinin fiziksel, biyolojik ve kimyasal özellikleri göz önüne alınarak çalışma şartlarına ilişkin özel önlemler alınmalıdır. Özel önlemler kapsamında kadın çalışanların kendilerinin sağlığını bozacak ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek ağır işlerde, eller ve araçsız şekilde taşıma yapma işlerinde çalıştırılması yasak olacaktır. İşveren, gebe çalışanı koruyucu, vücuduna uygun ve vücut ölçülerin değişmesine göre yenilenen ekipmanlar temin etmelidir. Uygun koruyucuların sağlanmadığı durumlarda kadınların bu tarz işlerde çalıştırılmaması gerekmektedir (Emir, 2019: 174).

3.4.1. Kadınların Gece Dönemlerinde ve Hafif İşlerde Çalıştırılması

Kadın çalışanın üstleneceği işin ya da işyerinin özelliği gereği kadının hamile olmasının bilinmesi gebe ile bağdaşmayan işlerde çalışmaması gerektiğinden dolayı bilinmesi gerekmektedir. Gebe kadının istihdam edilmek üzere başvurduğu işin niteliği gereği ağır iş olarak nitelendirilen işlerde çalışmasının uygun olmayacağı ve bu işlerde çalışıyor olmasının gebelik durumuyla bağdaşmayacağı kabul görmektedir. Özellikle hamile kadınların

çalışmasının gebelik için sakıncalı olduğu işlere örnek vermek gerekirse radyasyonun çok fazla olduğu ve radyasyon yayan ortamlara maruz kalma durumunda gebelik ile ilgili soruların sorulmasında sakınca olmadığı belirtilmektedir. İşe alım süreçlerinde kadın işçi başvurduğu işin niteliği gereği gebelik ile bağdaşmayan işlerde çalışması uygun olmayacağı için böyle durumlarda işverene gebeliğini bildirmek zorundadır (Yiğit ve Topkaya, 2017: 54).

İş Kanuna göre, kadınların belirli iş ve işyerlerinde çalışması yasa tarafından yasaklanmıştır. Böylece kadınların iş sözleşmesi yapılmadan önce yasal olarak korunması amaçlanmıştır. İş Kanunu md:72'ye göre kadın çalışanların *“çalıştırılması uygun olmayan işler örnek olarak maden ocakları ile kablo döşemesi yapılan ağır iş olan yerlerde, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında olan veya su altında çalışılacak işlerde yaş sınırlamasına bakılmadan her kadının çalıştırılmasının yasaklandığı belirtilmektedir.”* ifadesi yer almaktadır. Kanunun md:73'e göre; *“gece postalarında ve gece yapılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin çalıştırılmasına ilişkin belirlenen usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanması gereken bir yönetmelikte gösterilecektir.”* ifadesiyle belirtilen Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik RG'de 24.07.2013 tarihli 28717 sayılı olarak yayınlanmıştır. Bu yönetmeliğin md:5'e göre; *“gece postalarında çalıştırılacak kadınlar bu işlerde en fazla yedi buçuk saat çalışabilecektir. Ancak turizm gibi özel güvenlik gerektiren ve sağlık hizmetlerinin yürütüldüğü işlerde ve işyerlerinde alt işveren tarafından faaliyet yürütülen bu işlerde kadın çalışmak isterse yani yazılı şekilde onay vermek şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.”* ifadesi yer almaktadır. On sekiz yaşını doldurmuş kadınların sanayi işlerinde gece çalışmalarında herhangi bir yasak bulunmamaktadır. Gebe ve analık durumundaki kadınların gece çalıştırılmasının yasak olması ilgili yönetmeliğin md:9 göre; *“kadın çalışanlar, hamile olduklarının doktor raporuyla tespit ettirdikten sonra doğum yapana kadar ki geçen süreçte, doğumdan sonra emzirmeye başlayan kadınlar ise doğum tarihinden başlamak üzere geçen süreçte kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla gece postaları gibi işlerde 1 yıl süre ile çalıştırılmayacaktır. Bu bahsedilen 1 yıllık süre emziren kadın çalışanlar için kendisinin veya çocuğunun sağlığını tehlikeye atacak şekilde ise işyeri doktorunun verdiği raporla belgelenmesi durumunda bu süreye altı ay daha bir süre eklenecektir.”* ifadesiyle kadın çalışanların gebelik ve analık durumunda korunması amaçlanmaktadır (Taşkent ve Kurt, 2014: 36).

Kadın işçilerle ilgili *“Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”* hükümleri çerçevesinde çalışma koşulları ve izinler *“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”*

hükümlerinde hakları saklı kalmak kaydıyla gece postaları yerine gündüz postalarında çalışma yapılması gerekecek şekilde düzenlenmesi öngörülmektedir (Kökkılınç, 2013: 109).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te md:8'e göre, *"kadın çalışanların gebelik dönemi boyunca gece çalıştırılmaları yasaktır. Gebe olduklarını sağlık raporu ile belirttikten sonra doğum yapılacak zamana kadar geçen sürede kadınlar hiçbir şekilde gece çalıştırılmasına zorlanamayacaktır. Ayrıca kadın işçi yeni doğum yaptıktan sonra doğum devamı itibarıyla 1 yıl boyunca gece çalıştırılamayacaktır. Eğer bu sürelerin bitiminde kadın işçinin gece çalışması sağlığı açısından sakıncalı ise sağlık raporu ile belirttiği takdirde gece çalıştırılmaz."* (Uğur ve Yiğit, 2017: 80).

3.4.2. Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları Açılması

İş Kanunu yürürlüğe girdiğinde *"2004 tarihli ve 25522 sayılı RG'de yayınlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"* hükümleri yürürlüğe girmiştir. Ancak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSG) kabul edilince İş Kanunu md:88'göre, *"gebe, yeni doğum yapan ve doğum sonrası emziren kadınların çalıştırılma şartlarını düzenlemek amacıyla 16.08.2013 tarihli ve 28737 Sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile değiştirilmektedir."* yönetmelik md:2'ye göre; *"2012 tarihli ve 6331 sayılı İSG kapsamındaki kadın çalışanların olduğu ve çalıştırılanların yer aldığı işyerlerinde uygulanacaktır."* ifadesi yer almaktadır.

İSG'ye dayanılarak çıkartılan *"Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"* hükümlerinin amacı md:1'de belirtilmektedir. Buna göre; *"gebe, yeni doğum yapan ve doğum sonrası emziren çalışanın işyerinde sağlığı için gerekli düzenlemelerin sağlanması ve güvenliğinin korunmasına yönelik çalışmaların geliştirilmesini destekleyecek gerekli önlemlerin alınması ve bu önlemler çerçevesinde çalışanların hangi zaman diliminde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği zaman dilimindeki işlerde ise hangi şart ve usullere uygun yapılacağı, emzirme odalarının nasıl olacağı veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağı ile kurulacak yurtların hangi şartları taşıması gerektiği belirtilmektedir."* Ayrıca yukarıda da bahsedilen gebe ve emziren kadınlara özgü gece çalışma yasağının kapsamı ve çalıştırılma saatinin, 7,5 saat ve daha az olması gerektiği ile çocuğun ve kendisinin muayene izni gibi çeşitli düzenlemelerin yer aldığı görülmektedir (Yemişken, 2019: 105).

Md:13'e göre; *“kadınların yaşlarına bakılmaksızın ve medeni durumları ne olursa olsun, iş yerlerinde eğer 100-150 kadın çalışan bulunuyor ise o işlerinde bebeklerini emzirmek isteyen kadın çalışanlar için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı bir yer olacak şekilde fakat işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunlu tutulmaktadır.”* bu ifadeye ek olarak yönetmelik ek 5'te belirtilen şartları taşımaktadır. Kadın işçi sayılarının en az 100 olması durumunda işyerlerinde emzirme odası açma yükümlülüğü bulunduğundan işverenlerin kadın işçi sayısını 100'ün altında tutmalarına neden olabilecektir (Balci, 2017: 1282).

Yine aynı maddenin ikinci fıkrasına göre; *“kadınların yaşlarına bakılmaksızın ve medeni durumları ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışan olan işyerlerinde, çocuklarının yaşları 0-6 yaşında ise çocuklarının bakımının sağlanması ve çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı bir yer ve iş yerine yakın olacak şekilde yönetmeliğin ek 5'te belirtilen şartları taşıması koşuluyla bir yurt ya da kreşin kurulması zorunlu olacaktır. Yurdun ya da kreşin emziren kadının iş yerine en çok 250 metre olması gerektiği fakat 250 metreden uzak ise işverenin taşıt sağlaması gerektiği belirtilmektedir.”* ifadesiyle işverene bir yurdun kurulması zorunluluğu verilmektedir. Ayrıca md:14 ile yönetmelikte belirtilen oda ve yurttan yararlanacak çocuklar birinci fıkraya göre, kadın işçilerin çocukları ile annesi ölen erkek işçilerin çocukları veya vekâleti babaya verilen çocuklar faydalanacaktır. Odalara, 0-1 yaşındaki çocuklar, yurtlara ise ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış 0 ile 6 yaş arasındaki çocukların alınacağı belirtilmiştir. İkinci fıkraya göre, bu yurtlardan yararlanacak 0-24 aylık, 25-48 aylık ve 49-66 aylık çocukların birbirinden ayrı bulundurulması gerekmektedir (Yemişken, 2019: 105).

Bu yönetmelik hükmünce işverene verilen en çok 250 metre olması gereken uzaklığın 250 metreden uzak olması durumunda ise bu yurtlara ya da kreşlere taşıt sağlama yükümlülüğü verilmiştir. Bu kapsamda işverenler birleşerek oda ve yurt kurma girişimini ortaklaşa şekilde yapabilecekleri gibi yönetmelikte belirtilen nitelikleri taşıyan yurtlarla da anlaşma sağlayabilecektir. İşverenin belediye ve mücavir sınırları içinde tüm işyerleri içinde çalışan toplam kadın sayısına bakılarak oda ve yurt yükümlülüğü belirlenecektir. Yönetmelikteki kurallara göre, oda ve yurtlarda bulunması gereken ilaç ve tıbbi gereçler, çalışacak personellerin nitelikleri, çocukların muayenesi, beslenme, eğitim ve geliştirilmeleri yer almaktadır. Md:21'in birinci ve ikinci fıkrasına göre; *“yapılacak olan kreş ve yurtların ile odaların ve binaların kurulmasıyla ilgili olarak, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme gibi giderler yapılması durumunda bu giderlerin tamamı işverenlerce karşılanacaktır ve bu yerlerin denetlenmesini ayda en az bir defa olmak şartıyla işveren veya işveren vekili tarafından yapılacaktır. Bu*

yerlerdeki eksiklerin giderilmesinde bu yerleri gözlemleyen ve denetleyen işveren, işveren vekili, işyeri hekimi veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorumlu kişiler tarafından yapılacaktır.” ifadesi öngörülmektedir. Md:22’e göre, “kreş odalarının veya yurt binaların kurulmasında ortaklaşa birden fazla işveren dahil olmuş ise bu durumda bu işverenler veya işveren vekilleri ayda en az bir defa olmak şartıyla toplanarak bu yerlerin yönetim ve gözetimine dair kararların alınıp uygulanmasına dair çalışmalar yapılacaktır.” işverenler oda ve yurtların bildirilmesini md:23’e göre, “açılma tarihlerinden itibaren işyerlerinde açtıkları kreş odaları ve yurt binalarıyla ilgili bilgi ve belgelerini, bir rapor haline getirmek suretiyle en geç 30 gün içinde Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göndermeleri gerekecektir.” ifadesi yer almaktadır (Kökkılınç, 2013: 117).

İlgili yönetmeliğindeki madde 9’a göre; “gebe ve emziren kadınların günde 7,5 saatten fazla çalıştırılması yasaktır. Bu hüküm kanunda emredici olmasından dolayı aksi kararlaştırılamaz.” ifadesi yer almaktadır. İlgili yönetmelik hükmünde kadın işçinin fazla çalıştırılması yapılmayacağı açıkça belirtilmesine rağmen kadın işçinin haftalık çalışma süresi 45 saatten fazla olmaması gerektiğinden dolayı kadın işçiye fazla çalıştırma yapılması durumunda işveren İş Kanunu madde 104 kapsamında idari para cezası ödemesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca işçi fazla çalışma ücretine hak kazanmaktadır (Emir, 2019: 187).

3.4.3. Kreş ve Gündüz Bakımevi Desteği

Çalışan annelere tanından diğer yardımlardan biri de kadın çalışana kreş ve gündüz bakımevi yardımlarında gelir vergisinden belli oranlarda muaf tutulma uygulamasıdır. Bu uygulama “Gelir Vergisi Genel Tebliği”nde 193 sayılı gelir vergisi kanunun 2018 yılında 7103 Sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun yapılan değişikliklerin uygulanmasına ilişkin usul ve esasların belirlenmesi bu tebliğin amaç ve kapsamını oluşturmaktadır.” Kanunun 23. maddesinin 1. Fıkrasına madde 4 bendi eklenmiştir. Buna göre; “işverenler tarafından verilecek olan kadınlar için yapılan, kadın hizmet erbabı adı altında kreş ya da gündüz bakımevi hizmetinin sağlanması suretiyle ortaya çıkacak menfaatler karşılanacaktır. İşverenler tarafından bu hizmetlerin verilmediği durumlarda kreş ya da gündüz bakım evini açmak yerine bu eğitimi veren ve bu hizmetleri sağlayan şirketlere yani gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerine doğrudan yapılması şartıyla da sağlanabilecektir. Bu hizmetten her bir çocuk yararlanarak aylık maaşın asgarî ücret olarak ele alındığında aylık brüt tutarının %15’ini aşmayacak şekilde bu istisna kapsamındaki hizmetlerden yararlanacaktır. Kreş ya da gündüz bakımevi hizmetini sağlayan işverenlere yapılan ödemeler sonucunda belirlenen istisna tutarı ne kadar ise o tutarı aşan

kısmı ile hizmet veren kuruma bu amaçla nakit olarak yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler ücret olarak vergilendirilecektir. Bu bentte yer alan asgari ücretin aylık brüt tutarı olan %15 oranının %50'ye kadar arttırılması veya yükseltilmesi Bakanlar Kurulu (BK) tarafından yapılacak olup bu istisnanın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkili kurum ise Maliye Bakanlığı olacaktır.” hükmü yer almaktadır. Yapılan düzenleme ile annelere büyük bir destek sağlanmakla birlikte işveren tarafından kadın çalışana sağlanan kreş yardımı ek bir yardım olarak değerlendirilmektedir. 2018 tarihli ve 30412 sayılı RG’de yayımlanan BK kararının 2018/11674 sayılı kararı ile %15 olan oran bu tarihten itibaren asgari ücretin brüt tutarının %50’si olarak belirlenmiştir. Gelir Vergisi Genel Tebliği’ne göre, kreş ve gündüz bakımevi hizmetinin işveren tarafından sağlanması durumunda bu hizmetten yararlanan kadın çalışana yönelik menfaatin tamamı gelir vergisinden istisna olacaktır. Kadın çalışana sağlanan bu menfaatin ücret istisnasında olmasında kreş ve bakım evlerinden alınması ödemenin kreş ve bakım evi imkânı sağlayan mükelleflerce yapılması gerekmektedir. Bu durumda kadın çalışana bu ödemeler doğrudan yapılmayacaktır. Gelir Vergisi Genel Tebliği’nde 193 sayılı gelir vergisi kanunun 2018 tarihli “103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununa göre” madde 7’de 2. fıkrasında açıkça hükme alınmıştır. Buna göre; “işverenler tarafından, yapılacak olan kreş ya da gündüz bakımevi hizmetinin işyerlerinde kurulmadığı durumlarda, kadın çalışana bu hizmeti sağlayacak şirketlerin kreş ve bakım evlerinin bulunması durumunda bu yerlerin gelir veya kurumlar vergisi mükellefleri tarafınca işletilen kreş ya da gündüz bakım evleri için yapılacak ödeme amacıyla sağlanması beklenen menfaatlerin istisna kapsamında olduğu belirtilmektedir. Kadın çalışana sağlanan kreş ve bakımevi menfaati ücret istisnasına tabi tutulabilmesi için, bu hizmeti aldığı şirketlerin yani kreş ve gündüz bakımevini işleten yerlerin gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerince alınması gerektiği ve ödemenin bu hizmetten yararlanan kadın çalışana değil doğrudan bu hizmeti sağlayan mükelleflere yapılması gerektiği belirtilmektedir. Kadın çalışana ise doğrudan yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler ücret olarak vergilendirilecektir.” bu hükmü örnekle açıklamak yapılan yardımı anlamak adına daha etkili olacaktır. Kanunda bahsedilen örneklerden birine göre; “B isimli bir Ltd. Şti olsun ve bu şirketin asgari ücretle çalışan kadın çalışanı kadın (A), şirket ile kadın çalışan arasında düzenlenen bireysel iş sözleşmesinde, kadın (A) ’nın asıl ücretine ilave olacak şekilde 500 TL tutarında kreş yardımı ödeneceğine karar verilmiş olup bu hizmetin de (B) Ltd. Şti tarafından kadın (A) ’ya yapılacağı sadece bir çocuğu için kreş hizmeti aldığı ve bu hizmet aldığı işletmeye, kreş yardımı olarak aylık 500 TL ödeme yapılacağı belirtilmektedir. Bireysel iş sözleşmesine istinaden asıl ücretine ilave olarak aldığı 500 TL ödeme kadın (A) için aslında kreşe yapılan aylık 500 TL

ödemedir ve bu ödeme asgari ücretin brüt tutarının %50'si olan (3.577.50x%50=1.788,50) TL'yi aşmadığından, gelir vergisinden istisna edilecektir.” ifadesi ile anlatılmaktadır. Kadın çalışanın destekten yararlanması için çocuğunu özel sektörde faaliyet yürüten bir kreşe göndermesi gerekmektedir (Emir, 2019: 503).

3.4.5. İş Sözleşmesini Feshe Karşı Koruma

İş mevzuatında yer alan hükümlerin önemi iş sözleşmesini sınırlandırılması bakımından kadın işçinin korunmasına yöneliktir. Gebelik ve doğum sürecinde olan kadın çalışana diğer çalışanların performansına göre işverence değerlendirme yapılması mümkün değildir. Kadın çalışan hamilelik durumunda dolayı geçici olarak iş performansında düşmeler yaşayacaktır. Bu durumda işverenin hamilelik dönemindeki kadının durumu gözetilmeksizin iş sözleşmesini fesih etmesi geçerli bir nedene dayanmayacaktır. Bu durumda kadın çalışanın iş sözleşmesi fesih edilemeyeceği gibi bildirimli fesih ile iş sözleşmesi sona erdirilmek isteniyorsa, kadının analık durumunda olduğu izin döneminde bildirim süresi işlemeyecektir. İş Kanunu madde 5 gereğince, işverenin cinsiyete dayalı iş sözleşmesini sona erdirmesi ayrımcılık yasağına girecektir (Emir, 2019: 307).

Gebelik ve doğum yapması halinde kadın işçinin feshe karşı korunması kapsamında değerlendirilmesi yapıldığında doğum, gebelik, hastalık gibi fiziki yetersizlik halleri iş ilişkisinin askıda kalması halleridir. Bu hallerden dolayı işe belirli bir süre devam etmesini engellerse haklı fesih nedeni olarak kabul edilir. Bu durumda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz feshetme hakkı İş Kanunu md: 25 birinci (b) alt bentlerine göre, işçinin işe geçici devamsızlığında belirtilen süreleri aşıyorsa başlayacaktır. Kanunun 17.maddesi önerilen işçinin çalışma sürelerine göre bildirim sürelerini altı hafta aşması, doğum ve gebelik halinde kanunun 74.maddesi süresi bitiminde başlamaktadır. Ancak gebelik ve doğumda bu sürelerin aşılması durumunda işveren iş sözleşmesini feshetmediği sürece iş sözleşmesi askıda kalacaktır (Kökkılınç, 2013: 91).

3.4.6. Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma İzni

“6663 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile İşK md:74 ve Devlet Memurları Kanunu md:104 ile anne kadın işçilere ve anne memur kadınlara yönelik bazı değişiklikler yapılmaktadır. 8 Kasım 2016 tarihinde 29882 Sayılı RG’de yayınlanan *“Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik”* kapsamı iş kanuna göre kanunun 13.maddesine dayanılarak hazırlanmaktadır (Ulusoy, 2017: 749).

“Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik’e göre” doğum yapan kadın çalışana çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı verilmektedir. Yönetmeliğin md:6’ya göre; *“analık izin süresi bittikten sonra artık kadın çalışan işe dönebilecektir isterse çocuğunun bakımına daha fazla zaman ayırmak için çocuğun yanında olmak ve daha iyi yetiştirilmesini sağlamak amacıyla en önemli sebep olan çocuğun hayatta olması şartıyla kadın çalışan yarım çalışma yapabilecektir ayrıca istekleri doğrultusunda evlat edinme durumunda çocuğun 3 yaş sınırı olmasıyla evlat edinen kadın ve erkek de bu haktan faydalanacaktır fakat yarım çalışma yapabilmesi için öncelikle **birinci doğumda gün olarak altmış gün, ikinci doğum olduğunda yüz yirmi gün** ve sonraki doğumlarda ise **yüz seksen gün** olacak şekilde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği belirtilmektedir. Çoğul doğum yapılırsa bu sürelerle otuzar gün eklenecektir. Çocuğun engelli doğması gibi bir durumda doktor raporu ile belgelendirmek şartıyla bu süre artık üç yüz altmış gün olarak uygulanacaktır.”* bu ifadeyle doğum yapmış kadın çalışana haftalık çalışma süresinin yarısı kadar en az 60 gün verilmesi gereken yarım izinden kadın çalışan en fazla 360 gün olarak yararlanabilecektir. 6663 sayılı Torba Kanunun md:19’a göre; 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun md:53 üçüncü fıkrasının b bendine alt bentler eklemektir. Bunlardan g bendi ek md:5 kapsamında; *“doğumdan sonra ya da evlat edinilmesi sonrası yarım çalışma ödeneğinin ödemeleri ve prim giderleri şeklindedir ayrıca yarım çalışma kapsamında yapılacak ödenek işsizlik fonundan karşılanacaktır.”* Md:20’ye eklenen *“doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği”* ile ilgili konuyu düzenleyen ek md:5’e göre; *“kadın işçinin doğum sonrası ya da evlat edinme yapması sonrası yarım çalışma ödeneği alması için belirlenen miktarın günlüğü günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Kadın işçinin bu ödenekten faydalanması için aranan şart son üç yıl içinde fona en az 600 gün olacak şekilde işsizlik sigortası fonu yatırması gerekmektedir. Kadın işçi kanunda belirtilmiş olan haftalık çalışması gereken sürenin yarısı kadar fiilen çalışmış olması gerekecektir. Çalışma süresi ise 4857 sayılı Kanunun md:63’te belirtilen hafta olarak bir kişinin çalışması gereken 45 saatlik sürenin yarısı kadar yapılacağı belirtilmektedir.”* kadın işçi yarım çalışma talebini, analık izni bitmeden en az 1 ay önce doğum sonrası *“yarım çalışma belgesi”* ile birlikte işyerine başvurarak yapacaktır. Doğum ve evlat edinme sonrası analık izninin bitmesinden itibaren *“yarım çalışma belgesi”* 2 nüsha olacak şekilde işveren tarafından ve taraflarca imzalandıktan sonra başvurusu gereken süre en geç 30 gün olacaktır. Çalışma ve İş Kurumu’na *“yarım çalışma belgesi”* ile başvuruda bulunması gerekmektedir. Kadın işçi yarım çalışmaya başlayacağı dönemde hafta olarak çalışması gereken çalışma süresinin yarısı kadar yani 22,5 saat çalışma yapabilecektir ve bu sürede çalıştığı ücretini ve primini işvereninden alacaktır. Haftanın kalan diğer yarısı (22,5

saat) kadın işçi ücretsiz izinli sayılacaktır ve bu süre için yarım çalışma ödeneğini devletin kurumu İŞKUR tarafından primlerin yatırıldığı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan alabilecektir. Yarım çalışma ödeneği günlük miktarının hesabında günlük çalışılan sürenin asgari ücrete göre brüt tutarı kadar olacaktır (Balcı, 2017: 1283).

3.5. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçilmesi

Kadınların doğum sonrası yasal izinlerin kullanılması haklarından sonra evli ve çocuklu olmaları durumunda işverenlerine kısmi çalışma talebinde bulunabilmektedir. Kısmi süreli çalışma anne çalışanların hayatlarına devam edebilmeleri bakımından oldukça önemli bir gelişmedir. Kadın çalışanlara verilen kısmi çalışma hakkından iş kanunu md:13 altıncı fıkra kapsamında *“hangi sektörlerde veya işletmelerin işlerinde yapılacak olan kısmi çalışmanın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığın çıkartacağı yönetmelikle belirlenecektir.”* bu düzenleme sayesinde ebeveynlerin kısmi çalışmadan yararlanmaları çalışmalarını kolaylaştırıcı olacaktır. Evlat edinme durumunda da kısmi çalışma yapılabilecektir. Evlat edilenler kapsamında ise, üç yaşını doldurmamış çocuk olması ve bu çocuğun bakımını eşiyle birlikte üstelenen veya sadece kendisi evlat edinenler de çocuğun aileye ya da kendisine teslim edildiği tarihten itibaren kısmi çalışma hakkından faydalanacaktır. Doğum ve evlat edinme durumları nedeniyle kısmi çalışma yapılabilmesi bazı şartların gerçekleşmiş olmasına ve çalışanların talepte bulunmasına bağlanmaktadır. Kanunda yer alan bu düzenlemeler bazı Avrupa ülkelerinde ebeveyn parası ve ebeveyn izni olarak kısmen benzerlik göstermektedir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı doğum veya evlat edinen çalışanlar bakımından emredici nitelikte bir düzenleme olmasından dolayı bu hakkın bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile kaldırılması mümkün değildir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından belirli ve belirsiz iş sözleşmesi akdine sahip olan çalışanlar yararlanabilecektir. İş kanunu md:5 ikinci fıkrası kapsamında; *“belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmış bir çalışan ile karşısında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış bir çalışan olması durumunda işçilere farklı bir işlem yapılmayacağı belirtilmektedir.”* 4857 sayılı Kanunu'nun 13. maddesinin beşinci fıkrasına göre; *“bu kanun kapsamında belirtilen 74 üncü maddesinde öngörülen izinleri çalışan kadın bitirdikten sonra çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar konusu geçen maddeye göre ebeveynlerden birinin istediği doğrultusunda kısmi süreli çalışma talebine başvurabilecektir.”* kanunun 74. maddesindeki düzenlemesiyle iş kanunu kapsamı dışındaki çalışanların da yararlanabileceği belirtilmektedir (Emir, 2019: 195-202).

3.5.1. Kısmi Süreli Çalışma Tanımı

Kısmi süreli çalışma kavramı, genel özelliği çalışma süresinin kısa olmasıdır. İş kanunu madde 13'te yapılan düzenlemelere göre; *“işçinin normal çalışması gereken haftalık çalışma süresi tam süreli iş sözleşmesiyle yapılan bu şartlarda çalışan işçiye göre önemli ölçüde daha az olması durumunda iş sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesi olacaktır. Kısmî süreli iş sözleşmesi kapsamında çalıştırılan işçi, tam süreli ya da kısmi süreli olmasını haklı kılan bir neden olmadıkça, iş sözleşmesinin kısmî süreli şekilde yapılmasından dolayı tam süreli çalışan işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaktır. Kısmi süreli çalışma yapan işçinin ücret ve paraya ilişkin menfaatleri, tam süreli işçiye göre çalışmakta olduğu sürelerle orantılı olacak şekilde ödenecektir.”* çalışmanın kısmi süreli çalışma olarak düzenlenmesi için kısmi süreli çalışmanın sürekli ve düzenli şekilde yapılması gerekmektedir. İş Kanunu Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde 6. Maddesinde; *“kısmi çalışma tanımı, işyerinde yapılan tam süreli iş sözleşmesine göre yapılan çalışmanın tam süreliye göre tam sürenin üçte ikisi oranına denk gelecek kadar çalışma yapılması olarak tanımlanmaktadır.”* iş kanunu md:63'e göre çalışma süresi haftalık 45 saattir. Bu durumda 45 saatin üçte ikisi 30 saate tekabül etmektedir. Bu süre kısmi çalışma süresinin azami süresi olarak karşımıza çıkmaktadır (Emir, 2019: 194).

Kanunda yer alan kısmi süreli çalışma tanımına bakıldığında, tam süreli iş sözleşmesine göre kısmi süreli çalışmadan bahsedebilmek için *“önemli ölçüde daha az”* ifadesinin belirlenmesi durumunda kısmi süreli çalışma söz konusu olacaktır. *“Önemli ölçüde daha az”* ifadesine İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmelik madde 6'da yapılan açıklamalara göre; *“kısmi çalışma işyerinde tam süreyle çalışılan ve buna göre yapılan iş sözleşmesine göre çalışmanın üçte ikisi oranında yapılan çalışmadır.”* hükmü ile açıklık getirilmektedir. Kısmi süreli çalışma, haftanın belirlenen günlerinde tam gün olabileceği gibi haftanın her günü belirli saatlerde veya haftanın belirlenen günlerinde, belirli saatlerde olabilecektir (Kurt, 2018a: 716).

Kısmi süreli tanım, işyerinde tam süreyle çalışılan ve buna göre yapılan iş sözleşmesine göre çalışmanın üçte ikisi oranında yapılan çalışma olarak tanımlanmaktadır. İşçinin kısmi süreli izne başlamasında analık iznini veya analık izin sonrası yarım çalışma iznini veya 6 aya kadar ücretsiz izin hakkını bitirmesinden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağını takip eden ayın başına gelmeden önce işverene herhangi bir zamanda kısmi çalışma talebinde bulunabilmektedir. Kısmi çalışma talebinde bulunması için 6 aya kadar olan ücretsiz iznin bitmesi şartı aranmaz. Ücretsiz izin süresi kesilerek de talepte bulunabilmektedir. Yönetmelik md:9 birinci fıkrasına göre; *“çalışan kişinin tam süreli yerine kısmi süreli çalışma yapmak için talepte bulunması durumunda başlamak istediği tarih bu çalışmayı tüm günlerinde yapacak olması durumunda çalışmaya başlayacağı ve çalışmayı bitireceği saatleri, haftanın hangi günü*

ya da belirli günlerinde çalışılacak olmasını sonucu tercih edeceği çalışma usullerini belirleyecektir.” hükmünde belirtilen tercih ettiği iş günü ve saatlerini bu haktan faydalanmaya başlamadan önce işverene yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir (Özdemir, 2016: 237: 10).

3.5.2. Kısmi Süreli Çalışma İzni

29 Ocak 2016 tarihinde doğum veya evlat edinme durumunda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin düzenleme yürürlüğe girmiştir. Yarım çalışmadan sonra çalışan kadınların çalışma hayatlarını iyileştirmek ve kolaylaştırmak adına iş kanunu md:13 beşinci ve altıncı fıkralarına 6663 Sayılı Torba Yasanın 21.maddesi ile iki fıkra eklemektedir. “*kanunun 74. Maddesinde bahsedilen izinlerin bitmesi sonucunda daha sonrasında kadın çalışan çocuğu mecburi ilköğretim çağının zamanında başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar istediği takdirde ebeveynlerden biri bu çalışmaya kısmi süreli olarak devam edebileceğini kabul ederek talep edebilecektir ve bu talep işveren tarafından doğrudan karşılanması gerekmektedir. İşçinin bu talebi işveren açısından geçerli fesih nedeni sayılamayacaktır. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışma için talepte bulunup kabul edilen işçi çalışmaya başlamasıyla beraber aynı çocuk için bu haktan bir defa yararlanabilecek ve kısmi çalışmasını kendisi ne zaman isterse bırakmasıyla tam zamanlı çalışmaya dönebilecektir.*” (Yemişken, 2019: 142).

Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçinin kısmi çalışmayı bitirip tam zamanlı çalışmaya dönmesi durumunda kısmi çalışmaya başladığında yerine işe aldıkları işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Kısmi çalışma yapan işçi tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isterse bu isteğini işverene başlamak istediği zamandan bir ay öncesinde yazılı olacak şekilde bildirmesi gerekmektedir. Ebeveynlerden birinin çalışmıyor olması durumunda, kısmi çalışmayı çalışan eş talep edemeyecektir. “*Burada kısmi çalışma yapılma şartı evlat edinenler için üç yaşını doldurmamış bir çocuk olması durumunda eşiyle birlikte evlat edinmesi ya da kendisi tek başına evlat edinmesi durumunda çocuğun aileye ya da kendisine fiilen teslim edildiği tarihte bu haktan faydalanabilecektir.*” hükmü yer almaktadır. Söz konusu diğer fıkra ise “*bu işlerin yapılacağı sektörün hangisi veya hangi işlerde olacağına ilişkin kısmi çalışma yapılabileceği bunu uygulayacağı işlerle ilgili usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çıkartacağı yönetmelikle belirleyecektir.*” hükmü yer almaktadır. Söz konusu madde ile kadın işçilere işverene talepte bulunmaları halinde kısmi süreli çalışma hakkı tanınmıştır. Bu haktan yararlanacak kadınlar hem çalışma hayatından uzlaşmadan hem de ilköğretim çağına kadar belirli bir süreçte çocuğun yanında olabilecektir (Yemişken, 2019: 143).

Kısmi çalışma hakkı doğum ve evlat edinme sonucunda ebeveynlerden biri tarafından kullanılabilir. Yarım çalışma izninden farklı olarak kısmi çalışma hakkından evlat edinme

haricinde doğum sonucu olan çocuk için baba işçi de yararlanabilecektir. Hem doğum hem de evlat edinme sonucu ebeveynler bu hakkı kullanabilecektir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu münferiden ya da birlikte evlat edinenler çocuğu aldıktan itibaren kısmi çalışma hakkında bulunabilecektir. Bu hak sadece kadınlara değil ebeveynlere tanınmış bir hak olmasından dolayı hem erkek işçiler hem de evlat edinen işçiler yararlanabilecektir. Yönetmelik md:9'da *“işçi çalışmıyor olması şartına göre eğer eşinin çalışması durumunda bunu kanıtlayan belgeyi kısmi süreli çalışma talep dosyasına eklemelidir.”* ifadesinde diğer eşin çalışıyor olması öngörülmesinden dolayı evlilik dışı birlikte yaşamak resmi olarak eş sayılmadığı için ebeveynlerden biri kısmi çalışma hakkını kullanabilmek için evlilik yapması gerekmektedir. Ancak evlilik dışı çocuk sahibi olan kişi kısmi süreli çalışma hakkından yararlanmak için medeni kanun md:33 gereğince çocuğun vekâletine sahip olması gerekmektedir. Yönetmelik md:10 b fıkrasına göre; *“çocuğun velayeti durumunda mahkeme eşlerden hangisine ya da birine vermiş ise çocuğun velayetine sahip ebeveyn kim ise kısmi çalışma talebinde o ebeveyn bulunabilecektir.”* ifadesiyle eşler boşanmış ise velayet kendisinde olan ebeveyn bu haktan yararlanacaktır (Elbir, 2020: 141).

Ebeveynlerden biri çalışmayacak şartına göre çalışmaması halinde çalışan eş talepte bulunamayacaktır. Fakat ebeveynlerden birinin çalışma şartı yönetmelik md:10'a göre;

“Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ihtiyacı olması ve hastalık durumundan dolayı sürekli tedavisini gerektirmesi bu hastalığın yatarak hastanede ya da üniversite hastanelerinde yapılacak olması durumunda alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi.”

“Çocuğun velayeti durumunda mahkeme eşlerden hangisine ya da birine vermiş ise çocuğun velayetine sahip ebeveyn kim ise kısmi çalışma talebinde o ebeveynin talepte bulunması.”

“Evlat edilenlerden birisi üç yaşını doldurmamış bir çocuk olması durumunda evlat edinilmesi.”

Yukarıdaki kısmi süreli çalışma şartların değerlendirilmesi sadece başvuru sırasında aranmaktadır. Eğer bu şartların kısmi süreli çalışma yapılırken kaybedilmiş ise bu durumda hak edilen çalışmaya devam edilecektir. Kısmi süreli çalışma kullanma talebi için kanunda her iki ebeveynin de çalışıyor olması şartı bulunmaktadır. Bu durumda eşlerden biri çalışmadığı takdirde kısmi çalışma talebinde bulunulması uygun olmayacaktır. Kısmi süreli çalışma hakkından ebeveynlerin aynı anda yararlanması mümkün olmayacaktır. Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin md:9'a göre, *“işçi kısmi süreli çalışmak istediğini belirtmesi üzerine, kısmi süreli çalışma başlayacak ve belirlenen tarih itibari ile tüm iş günlerinde bu çalışmayı yapacak şekilde çalışmanın başlama ve bitiş saatlerini ayarlayacaktır, haftanın hangi günlerinde*

çalışacak ise tercih ettiği iş günleri bu çalışmada yer alacaktır.” ifadesi incelendiğinde, kısmi çalışmaya başlayacak olan işçi işe başlayacağı tarihi, tüm iş zamanında çalışacak ise hangi saatlerde çalışacağını ve haftanın belirli günlerinde çalışacak ise hangi günlerde çalışacağını belirtmesi gerekmektedir (Emir, 2019: 194).

6663 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun md:10 ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu bir madde eklenerek eklenen md:43 ile kendisi veya eşinin doğum yapması memurun analık izin süresinin veya DMK md:104 f fıkrasınca kullanılan iznin ve eşi doğum yapan memurların babalık izninden sonra mecburi ilköğretim çağını takip eden ayın başına gelmeden önce ayrıca süt izni verilmeden haftalık çalışma saatlerin normal çalışma sürelerinin yarısı olarak çalışabileceklerdir. Bu fıkradan yararlanan memura yarım çalışma başlamasından itibaren mali yapılan nakdi olmayan haklar ve yapılan sosyal yardımlara ilişkin yapılan ödemeler yarısı şeklinde yapılacaktır. Görüldüğü üzere mecburi ilköğretim çağına kadar kullanılacak haklardan kısmi süreli çalışma ile işçiler, yarım çalışma ile memurlar hakkında baba da sorumlu olabilecektir. Çocukların bakımı ve gelişimi için hem kısmi süreli çalışma hakkının verilmesi hem de çocuk bakımının ebeveynler için öngörülmesi toplumsal cinsiyet yaklaşımı açısından gelişme göstermektedir (Sumbas, 2018: 185).

3.5.3. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkının Talep Edilmesi

Doğum ve evlat edinme sonrası kısmi çalışmaya geçişten yararlanmak için kişilerin kendisinin talepte bulunması gerekmektedir. Kısmi çalışma hakkı doğrudan tanınan bir hak niteliğinde olmadığından dolayı talep edilmesi söz konusu olacaktır. Kısmi çalışma talebi için kanunda bu hakkın talep edileceği bir zaman aralığı ve işçinin bu çalışmaya başlamadan önce talepte bulunması gereken süre bulunmaktadır. İş Kanunu’nun 13. maddesinin 5. fıkrasındaki hükmünde yer alan düzenlemede de belirtildiği gibi işçinin en erken madde 74’de yer alan izinlerin bitmesinden sonra kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabileceği belirtilmiştir. Bu nedenle kısmi çalışmadan bahsedebilmek için çocuğun mecburi ilköğretim çağını takip eden ayın başından sonra talepte bulunamayacağı, bu tarihten önce çalışanın çocuğun ilköğretim çağını tamamlayana kadar kısmi süreli çalışmaya geçebileceği anlaşılmaktadır. Bu durumda kısmi çalışmanın ne zaman talep edilmesi gerektiğinden ziyade ne zamana kadar talep edilmesi gerektiğine dair bir düzenlemenin yer aldığı görülmektedir (Emir, 2019: 225).

Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği madde 11 fıkra 6’da ilkökula kayıt başlıklı a ve b bentlerinde;

a) “ilkokulların birinci sınıflarına kayıt zamanlarında, o yılın eylül ayı sonu itibarıyla 66. ayını dolduran çocuklar ilkokula kayıt olabilecektir. Gelişim olarak incelendiğinde ilkokula hazır olduğu anlaşılmaması durumunda çocuğun 60. ya da 66. ayında olması arasında çocuğun velisinden yazılı istek ve izin olması durumunda ilkokul birinci sınıfa kaydedilecektir.”

b) “okul müdürlükleri, çocukların 66.67. ve 68. aylık olmaları bakımında yaş olarak ilkokula kayıt hakkını elde etmesi durumunda velileri tarafından verilen dilekçeler ile kaydolabilecektir. Çocuğun 69. 70. ve 71. aylık olmalarında ise ilkokula başlamaya hazır olmadığına sağlık raporu ile belgelenmesi sonucunda çocuğu ya okul öncesi eğitime yönlendirecektir ya da ilkokula kayıtlarını bir yıl erteleyecektir.”

Bu hükümden anlaşıldığı gibi 66. ayını dolduran çocukların ilköğretim çağına geldikleri kabul edilmektedir. Bazı çocuklar için 72. ayın tamamlanması durumunda ilköğretim çağına gelmiş olacağı belirtilmektedir. 66. aya doldurana kadar veya bazı durumlarda 72. ayı dolduranların kısmi çalışma talebinde bulunamayacağı öngörülmüştür. Çocuğun 66 aydan ve bazı durumlardan dolayı 72. aydan küçük olmasında ebeveynler kısmi süreli çalışma talebini kullanabilecektir.

Kısmi süreli çalışmada yönetmeliğin madde:15’de, “kısmi süreli çalışmada süreler belirlenirken günlük ve haftalık çalışma yapılacağı için bu zaman aralıklarına göre o işyerinin gelenekleri işyerinde işçinin yaptığı işin niteliğinin ve işçinin talebi üzerine dikkate alınmak suretiyle işveren tarafından belirlenecektir. Kısmi çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin menfaatleri çalıştığı sürenin çalışma şartlarına orantılı olacak şekilde ödenecektir.” şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. Kısmi çalışma süresinin belirlenmesinde günlük ve haftalık çalışma süresinde yapılacak işlerin zaman aralığı o yerin gelenekleri işçinin yapmakta olduğu işin niteliğine ve işverenin işçinin talebini dikkate almasına bağlıdır. Bu durumda işverenin onayının alınmasının gerekli olmadığı işlerde çalışan işçiler, iznin kullanmada zaman aralığına kendileri karar verebilecektir. Günlük ve haftalık olarak gün ve saatleri veya hangi günlerde hangi saatleri kullanacağını belirleme yetkisi çalışandır. Fakat belirlenen günlük ve haftalık çalışma saatine göre belirlenen zaman aralığı işverende yetkilidir. Bu durumda önemli olan hem işverenin hem işçinin uzlaşma çerçevesinde sağlıklı bir çalışma ortamının oluşması karşılıklı yaklaşımlar ile çalışma saatlerine ilişkin iznin gerçekleşmesi önem teşkil etmektedir (Ulusoy, 2017: 258).

Kısmi çalışma yapmak için talepte bulunmak isteyen işçiler işverenlere kısmi çalışma hakkını kullanmak istediğini bu çalışmaya geçmek istediğini ve istediği çalışma zamanın tarihinden önce bu süreyi en az bir ay olacak şekilde ayarlayarak işverene yazılı bildirmesi gerekmektedir. İşveren işçinin bu talebini yönetmelik madde 11’göre kabul etmek zorundadır

ve işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Yönetmelik madde:11’de işçinin talebinin işverence karşılanmasıyla ilgili bir düzenleme yer almaktadır. *“Usul bakımından işçi tarafından talep uygun olarak yapılmış ise artık işçinin kısmî süreli çalışma talebi, bu talebin bildirildiği tarihinden itibaren süre olarak en geç bir ay içinde karşılanması için işveren tarafından onaylanması gerekecektir.”* ifadesini örnekle açıklamak gerekirse, işverene 02.04.2020’de kısmi çalışma yapmak için yazılı talepte bulunan çalışana işverenin en geç yazılı talebine 01.04.2020 tarihinde cevap vermiş olması gerekmektedir. Fakat istisnai durumlarda işveren işçinin talebini reddedebilir veya yönetmelik madde 12’de belirtilen şartlara göre uymadığını söyleyebilir ancak kısmi çalışmaya uygun olmadığını yine bir aylık süre içinde işçiye yazılı olarak bildirmelidir. Yönetmelik madde 12 istisnai durumlar haricinde bir iş söz konusu olduğunda işverenin uygun bulma ya da bulmama gibi şartlarına bakılmadan artık kısmi süreli çalışma yapılabilir. Fakat işveren istisnai durumlar kapsamında bir iş söz konusu olmadığı halde kısmi çalışmayı uygun bulmaz, talebi reddeder veya cevabı sözlü olumsuz verir ise işçi kısmi çalışma için talepte bulunduğu tarihte veya bu sürenin takibinde istediği zamana uygun ilk iş gününde kısmi süreli çalışma hakkını kullanabilecektir (Elbir, 2020: 142).

Doğum ve evlat edinme sonrası tam süreden kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılmasında işverene en az bir ay önceden yazılı şekilde bildirimle bulunması gerektiği kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir. Yönetmelik usulüne göre uygun şekilde yapılan kısmi süreli çalışma talebinde bulunulan bildirim tarihinden itibaren işveren tarafından 1 ay içinde bu iznin karşılanacağı açık şekilde hükümde belirtilmiştir. Kısmi süreli çalışma izninin yazılı olarak yapılması Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) bakımından bu durumun belgelendirilmesi için önem arz etmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesine geçen çalışanın o ay içindeki otuz günlük çalışması artık daha az bir çalışmayı gerektirdiğinden dolayı otuz günden daha az şekilde SGK’ya bildirilecektir (Emir, 2019: 230).

3.5.4. Kısmi Süreli Çalışmadan Ebeveynlerin Yararlanma Şartları

Kısmi süreli çalışma, doğum veya evlat edinme sebebiyle ebeveynlerin çalışma sürelerinin azaldığı bir kısmi süreli çalışma şeklidir. Doğum ve evlat edinme sonrası ebeveynler her şartta tam süreliden kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanamayacaktır. Kısmi süreli çalışma izninden yararlanması için bazı şartların gerekli olduğu bilinmektedir. İş Kanunu’nun 13. maddesinin 5. fıkrasında yer alan şartların yerine getirilmiş olması gerekmektedir. Bu hakların kullanılması için aranan şartlardan biri, ebeveynlerin ilköğretim çağının doldurmamış bir çocuğa sahip olmasıdır. Bir diğer neden ise, İş Kanunu madde 74’de öngörülen izinlerin

kullanılmış olması gerekmektedir. 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nun madde 3'de 05.07.2019 tarihinde 7180 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun kapsamına göre; *“çocuk için yukarıda belirtilen mecburi ilkokul çağlarına göre yaş olarak 6-14 yaş grubundaki çocuklar, ay olarak da 66-72 aylık çocuklar olarak tanımlanan ilkokulların birinci sınıflarına ilgili çocuklar o yılın 31 Aralık tarihinde kayıt olabilecektir. Ayrıca 72 ayını dolduran çocukların kayıtları da yapılabilecektir. Eğer çocuğun gelişim durumuna göre okula erken başlaması gerekirse veya kaydının ertelenmesi durumu söz konusu ise ilgili hususlar yönetmelikle düzenlenecektir.”* Bu madde de belirtildiği gibi, çocuğun 6 yaşına gelen çocukların ilköğretim çağına geldiği kabul edilmektedir. Bu durumda kısmi süreli çalışma hakkından yararlanılabilmesi için çocuğun 6 yaşına gelmemiş olması durumunda tam süreli kısmi süreli çalışmaya geçilmesi mümkün olabilecektir (Emir, 2019: 209).

İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrasına göre; *“bu kanunun 74. maddesinde belirtilen izinler bitmiş olmalı ki sonrasında mecburi ilköğretim çağı çocuğun bu tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerin isteği üzerine biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir.”* hükmüne göre kısmi süreli çalışmanın başlayabilmesi için öncelikle kanunda belirtilen izinlerin tümünün kullanılması mı gerektiğine dair bazı soru işaretleri yer almaktadır. Her ne kadar maddeye göre tüm izinlerin kullanılması şartı olması gerektiği gibi anlaşılmış olsa da bahsedilen tüm izin hakların kullanılmış olması şartı aranmayacaktır. Öncelikle analık iznin veya ücretsiz izin hakkının kullanılmış olması gerekmektedir. Kadın işçi tarafından kullanılması gereken analık iznin, doğumdan sonraki 8 haftalık izin süresinin tamamlanması gerekmektedir. İş Kanunu'nun 74. maddesinde yer alan izinlerin analık izniyle birlikte yarım çalışma ödeneğine ilişkin altı aya kadar ücretsiz izin hakkından en az ikisini kullanması gerekecektir. Söz konusu izinlerin hepsinin kullanılmamış olması kısmi süreli çalışma geçiş hakkına engel teşkil etmeyecektir (Uğur ve Yiğit, 2017: 82).

Kısmi süreli çalışmaya geçiş talebiyle ilgili olarak, talepte bulunmadan önce yönetmeliğin 8. maddesinin yer alan hükme göre değerlendirme yapılmıştır. Yönetmelik madde 8'e göre, İş Kanunu'nun 74. maddesinde yer alan izinlerin en az ikisinin kullanılması belirtilmiştir. Çocuğun ne zaman doğduğuna bakılmadan yaş ya da ay olarak ilköğretim çağı başlangıcını takip eden ay başına kadarki süreçte kısmi süreli çalışma talebinde bulunmak için analık iznin, yarım çalışma iznin veya altı aya kadar ücretsiz iznin tamamlanmasından sonra kullanılabileceği veya altı aya kadar ücretsiz iznin kullanılırken bu hakkın kesilerek de kısmi çalışma talebinde bulunabileceği öngörülmüştür. O halde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını analık iznin kullanılmasından sonra, analık izin sonrası yarım çalışma kullanılmasından sonra veya analık izin kullanılması sonrasında altı aya kadar ücretsiz izinden sonra ya da bu izin

sırasında kullanabilecektir. Burada belirtilmek istenen yarım çalışma izin hakkının veya ücretsiz izin hakkının seçimlik olarak kullanılmasıdır (Elbir, 2020: 141).

Kısmi çalışmada, işverenin iznine tabi olan işler işverenin onayı olmadan kısmi süreli çalışma yapılamayacak işlerdir. Yukarıda atıf yapılan Yönetmelik md:12 istisnai durumlar haricinde işlere işverenin uygun bulma şartının aranmayacağına burada ayrıntılı değinilecektir. Her ne kadar kısmi çalışmaya geçilmesi doğum ve evlat edinme sonrası işverenden onay almadan yapılacak olsa da bazı istisnalar bu hakkın kullanılmasına sınırlama getirmiştir. Yönetmeliğin “*kısmî süreli çalışma yapılabilecek işler*” başlığını taşıyan madde 12’de, kısmi süreli çalışmanın uygulama alanlarının sınırları belirlenerek, işverenin kısmi çalışma yapılmasına onay vermesi gereken işler aşağıdaki şekilde sayılmıştır. Bunlar;

- “*Özel sağlık kuruluşları kapsamında çalışılacak işlerde ilgili mevzuata göre bu işlerde sorumluluk üstlenen kişilerin mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu olması gibi sağlık hizmeti kapsamında sayılan işlerde kısmi çalışma yapılmadan tam zamanlı çalışması öngörülmesi durumundaki işlerde çalışılması.*”
- “*Nitelikleri dolayısıyla sanayi işleri sayılan sürekli çalıştırılmasını gerektiren hiç durmaksızın birbiri ardına postalar yapılması şeklinde işçilerin çalıştırılması.*”
- “*Nitelikleri dolayısıyla mevsimlik olan işlerde, bir yıldan az süren işlerde ya da kampanya veya taahhüt içeren işlerinde çalışılması.*”
- “*İş süresinin sürekli devam etmesi gereken haftanın çalışma günlerine bölünmesinin uygun olmayacağı işlerde çalışılması.*”

İşveren bu işleri uygun bulması durumunda talep edilen çalışma yapılabilecektir.

Yukarıdaki sayılan istisnalar dışındaki işlerde kısmi süreli çalışma hakkını kullanmak isteyen ebeveynler işverenin onayını aramaksızın kullanabilecektir. İstisna olarak sayılan işlerde kısmi süreli çalışmanın yapılıp yapılmayacağı konusundaki takdir yetkisi işverende olacaktır. Bahsedilen istisna kapsamındaki işler süreklilik arz etmesinden dolayı doğum ve evlat edinenlerin bu işlerde çalışmasından dolayı kısmi süreli çalışma hakkını kullanamayacak olması Anayasa’nın eşitlik ilkesine aykırı düştüğü görülmektedir. Yönetmelikte belirtilen bu istisna işler dışında işçinin işverenden kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını talep etmesine işverenin olumsuz yanıt vermesi mümkün olmayacaktır (Emir, 2019: 241).

3.5.5. Kısmi Süreli Çalışmanın Sona Ermesi ve Tam Süreli Çalışmaya Geçilmesi

Tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçilmesinde, İş Kanunu madde:13 fıkra 2’de “*kısmî süreli iş sözleşmesinin sonlandırılıp ile işçinin iş akdinin kısmi sözleşme olmasından dolayı tam süreli işçiye göre herhangi bir fark içeren işlem yapılamayacağı belirtilmektedir.*” Kısmi süreli çalışan işçi tam süreli çalışan işçinin ücretine ilişkin bölünebilir menfaatlerini tam süreli işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olacak şekilde ödeneceği belirtilmektedir. Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği’nin madde 15 fıkra 2’de bu madde açıkça kısmi süreli çalışanın ücretine ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri yönetmelikte geçtiği şekilde ilgili madde kapsamında da belirtilmiştir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçi kısmi süreli olarak çalıştığı süreye göre ücret alabilecektir. Çalışmadığı iş görmediği süreye ilişkin işçinin herhangi bir ücret talebi olmayacaktır (Emir, 2019: 250).

Kısmi süreli çalışmanın sonlandırılıp, tam süreli çalışmaya geçilmesi, Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği’nin madde 14’de tam süreli çalışmaya geçiş başlığında düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; “*kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, bu hakkını aynı çocuk bir defa kullanabilecektir ve eğer aynı çocuk için bu haktan bir daha faydalanmayacak ise tam süreli çalışmaya dönebilecektir.*”

“*Tam süreli çalışmaya dönecek çalışan bu isteğini yazılı şekilde ve en az bir aylık bir süreden önce bildirecektir.*”

“*Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine gelen tam süreli çalışmaya başlayan kişi kısmiden tam süreliye dönen işçinin işe başlaması durumunda yerine geçen işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir.*”

“*Kısmi süreli çalışmaya geçen işçi tam çalışmaya dönmek yerine iş sözleşmesini fesih ederse yerine alınan işçi yazılı olarak onaylanmak suretiyle artık iş sözleşmesi fesih tarihinden itibaren bu kişinin iş sözleşmesi belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşecektir.*”

İlgili yönetmelik maddesinde belirtildiği gibi kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya geçmek isteyen işçi, bu talebini en az 1 ay öncesinden işverene bildirmektedir. Tam süreli çalışmaya geçmek isteyen işçi artık aynı çocuk için tekrar kısmi çalışma talebinde bulunamayacaktır. İşçinin tekrar tam süreli çalışmaya geçmesi durumunda İş kanunu madde 13’de fıkra 5’e göre, bu fıkra kapsamında; “*kısmi süreli çalışma yapmak için bu çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir defa bu hakkı kullanarak bu haktan yararlanacaktır.*” Bu nedenlerden dolayı kısmi süreli çalışmadan tam süreliye geçen işçinin yerine istihdam edilen işçinin iş sözleşmesi belirli süreli olacağı ya da sona ereceği belirtilmektedir. Bu durumda kısmi süreli çalışma dönme süresinde çocuğun ilköğretim çağına gelmesi son tarih olmamakla beraber

sürenin belirsiz olması hem kısmi süreli çalışmaya geçen işçi yerine alınan ikame işçi için hem de işveren için belirsizlik taşıdığı görülmektedir (Ulusoy, 2017: 757).

Söz konusu kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi bu haktan aynı çocuk için bir defaya mahsus yararlanabilecektir. Yukarıda hükümlerde açık şekilde bu hakkı belirtilmektedir. Kısmi zamandan tam zamanlı çalışmaya geçişte yerine işe alınan ikame işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir fakat işçinin tam zamanlı çalışmaya geri dönmek istemesi durumunda işçi süre olarak en az bir ay öncesinde bu talebini yazılı olarak işverene bildirebilecektir. Bu düzenleme ile işçinin kısmi çalışma talebinde bulunması işveren tarafından geçerli sebep sayılamayacaktır (Tuaç, 2017: 214).

Kanunda tam süreli çalışmaya geçiş hakkını talep etmesi yetkisi işçiye verilmiştir. İşveren işçiden tam süreli geçiş yapmasını talep edemeyecektir. Hatta mevcut düzenlemelerde çocuğun ilköğretim çağına gelmesi durumunda işverenin işçiyi tam süreli çalışması için talepte bulunacağına dair herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Açık bir düzenleme yer almamasına rağmen işveren çocuğun ilköğretim çağına gelmesi durumunda işçinin tam süreli çalışmaya geçmesini isteyebilecektir. Böyle bir durumda işçi tam süreli çalışmaya dönmek istemez ise işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı bir nedenle fesih edilmesi durumu söz konusu olabilecektir (Emir, 2019: 254).

3.6. Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadınlara Yönelik İzinlerin Sosyal Güvenlik Hukukunda Yasal Düzenlemeleri

Türkiye’de S.S.K, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı kurumları birleştirilerek sigortalılar SGK’da tek çatı altında toplanmıştır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlik sisteminde değişiklikler yapılmıştır. Hizmet akdinde, kamuda ve kendi hesabına çalışanlar için 5510 Sayılı kanun bu kapsam içinde yer almaktadır (Bolcan, 2010: 271).

Sosyal güvenlik hukukunda gebe ve emziren anne işçinin korunması için “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” kapsamında sosyal sigorta kolları kısa ve uzun vadeli olmak üzere destekleyici tedbirler yer almaktadır. 5510 sayılı Kanun md:3 altıncı fıkrasına göre sigortalık kavramını; “sigorta kolları bakımından kısa veya uzun vadeli kendi adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gerekecek durumlarda kişinin yaptığı işlemleri kapsamaktadır.” Kısa vadeli sigorta kolları sırayla; iş kazası ve meslek hastalığı, analık sigortası ve hastalık sigortasıdır. Uzun vadeli sigorta kolları ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası olarak nitelendirilmektedir. Sigortalı kadın çalışmaya başladıktan itibaren sigortalı hak ve yükümlülükleri de başlamaktadır (Topgül, 2012: 302).

3.6.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Kadın Çalışanlara Tanınan Haklar

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun ikinci kısım üçüncü bölümünde kısa vadeli sigorta kolları çeşitli kararlar çıkarılmıştır. Bu sigorta kolları içerisinde kadın çalışanlarla alakalı düzenlemeler aşağıdaki şekilde yer almaktadır. Sosyal sigorta sistemi içinde annenin sosyal güvenliği bakımından destekleyici tedbir olarak “analık sigortası” en önemli düzenlemelerden biridir. Analık sigortasında gebe ve emziren anne için geçici iş görmezlik ödeneği ve emzirme ödeneği yer almaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunda ise, emzirme izninde bulunan kadının iş kazası geçirmesi durumunda sigorta kapsamı bulunmaktadır (Arıcı, 2017: 273).

3.6.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası

İş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin prim ödemesi ve devlet katkısı 5510 sayılı kanunun md:81 c bendine göre; “kısa vadeli sigorta kollarında prim oranı belirlenirken sigortalı çalışanın prime esas kazancının %2’si alınmaktadır ve bu primin tamamını işveren ödemektedir. Bu oranı yüzdesel değerini %1,5 oranına düşürmek ya da %2,5 oranında arttırmak Cumhurbaşkanı tarafından verilecek yetkiyle olacaktır.” 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda iş kazasını 5 ayrı şekilde meydana gelen kaza olarak belirlemiştir. 5510 sayılı K. Md:13’e göre bunlar;

1. “Sigortalı kişinin işte bulunduğu zamanlarda.”
2. “İşveren tarafından verilen bir işin yapılması sırasında sigortalının kendi adına, hesabına bağımsız bir şekilde çalışması sırasında yapılan iş nedeniyle olduğu zamanlarda.”
3. “Bir işverene bağlı çalışmasını yapan çalışanın işyeri dışında bir yere görevli olarak gönderilmesi nedeniyle kendi işi olan asıl işini yapmadığı durumlarda geçen zamanlarda.”
4. “Emziren kadınlar için süt iznini kullanmak için çocuğuna süt verebilmek adına geçirdiği zamanlarda.”
5. “Sigortalının işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işi yapmak için işin yapıldığı yere gidiş ve gelişleri sırasında geçen zamanlarda.”

Yukarıdaki durumların oluşması sigortalının hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli duruma gelmesi sonucunda oluşan bir durumdur.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun md:74’de belirtildiği gibi “emziren kadınlara günde bir buçuk saat çocuklarını emzirmeleri için süt izni verilmektedir ve bu süt izin süresinin hangi saatler arasında yapılacağı, kaç bölünerek kullanılacağına kararını kadın işçi verecektir.

Kadın işçinin karar vermesi durumunda bu süreler günlük çalışma süresi olarak sayılacaktır.” maddesinin yer alması yasa koyucunun erkek sigortalılardan farklı olarak kadın sigortalılara biyolojik durumlarından dolayı yüklenen bu durumda kadının süt iznini kullanmak için iş yerinden ayrıldığı zamanlarda kaza geçirmesi durumu iş kazası olarak tanımlanmaktadır (Topgöl, 2012: 304).

Emziren kadın çalışanın süt izni sırasında kaza geçirmesi, Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin md:13’ü 100-150 kadın çalışan bulunan yerlerde işveren tarafından işyerine maksimum 250 metre uzaklıkta emzire odası kurulmasını, 150 ve daha fazla kadın çalışan olan işyerlerine ise 0-6 yaş grubu çocuklar için yurt bulunmasını zorunlu tutmuştur. Bu hükümler gereğince 5510 Sayılı SSGSSK md:13 birinci fıkra d bendinde yapılan düzenleme ile kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için süt iznini kullandığı, izinli kabul edildiği süreler içinde ister emzirme odasında isterse işyerine yakın kreş veya yurda gidip gelirken veya evine emzirme için gidip gelirken uğradığı kazalar iş kazası kabul edilecektir (Coşkun, 2019: 21).

3.6.1.2. Analık Sigortası

Analık sigortası, ilk defa 1945’de Türkiye’de uygulamaya girmektedir. “4772 Sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu” ile uygulamaya girdiği görülmektedir. Bu sigorta kolu analık haline bağlı olarak nakdi ve sağlık yardımıyla gelir kayıplarını ve gelir artışlarını önleyerek sigortalı kadına sosyal güvenlik sağlamaktadır. Analık sigortası, 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda md:15 ile yürürlükte olan bir sigorta koludur. Ayrıca gebelik başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki sekiz hafta ile çoğul gebelikte on haftalık sürede emziren annenin analık ve gebelik durumunda rahatsızlık hallerinde analık sigortası sosyal güvenlik sağlamaktadır. Kanunun 15.maddesinin ikinci fıkrasında analık hali tanımlanmaktadır; “sigortalı kadının ya da erkek çalışanın sigortalı olmayan eşinin kendi çalışmasından dolayı kadın çalışanın ya da sigortalı erkeğin çalışmayan eşinin gelir veya aylık alması durumunda gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonrasındaki izin olan sekiz haftanın, çoğul gebelik halinde ise on haftanın olduğu sürelerde gebelik ve analık durumundan dolayı rahatsızlık ve engellilik hallerinin oluşması analık hali kabul edilmektedir.” şeklinde tanımlamıştır. Analık sigortasında sağlanan maddi yardımlar geçici iş görmezlik ödeneği ile emzirme ödeneğidir. Bunlardan geçici iş görmelik ödeneğinin alınabilmesi için sigortalı kadın analık halinden yararlanmak adına doğum yapmadan önceki bir yıllık bir süreçte en az 90 gün kısa vadeli sigorta primini tamamlaması gerekmektedir. Emzirme ödeneği için ise sigortalı

kadının veya sigortalı olmayan eşinin doğumu halinde sigortalı erkeğinde doğumdan bir yıl önce en az 120 gün kısa vadeli sigorta primini bildirmiş olması gerekir (Arıcı, 2017: 274).

3.6.1.3. Geçici İş Görmezlik Ödeneği

Sigortalı kişinin iş kazası, meslek hastalığı, analık ve hastalık durumunda SGK tarafından hekim veya sağlık kurullarıyla belirlenen sürelerde raporlu olması nedeniyle geçici olarak çalışmamasına “geçici iş görmezlik” denilmektedir. Sigortalı kadına analık durumunda iş görmezlik dolayı günlük olarak geçici iş görmezlik ödeneği verilir. 5510 sayılı kanunun md:18 birinci fıkrası c ve d bentlerine göre; “*kadın sigortalının analık durumunda doğum yapmadan önceki bir yıllık bir süreçte en az 90 gün kısa vadeli sigorta primini tamamlaması şartıyla doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık analık durumundaki sürelerde, çoğul gebelikte ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye ek olarak iki haftalık süre eklenmesiyle çalışmadığı bu dönemde her gün için ödenmektedir. Sigortalı kadın eğer erken doğum yaparsa doğum yapmadan önce kullanamadığı izin sürelerini çalıştırılmayacak süreler olması bakımından hekimin de onayıyla doğuma üç hafta kalınmasına kadar çalışması durumu da varsa doğum sonrasında bu sürelerin istirahat süresine eklenmesi halinde bu süreler için geçici iş görmezlik ödeneği ödeneği ödenecektir.*” şeklindedir. Geçici iş görmezlik ödeneğinin miktarı ise analık ve hastalık durumunda geçici iş görmezlik geliri yatarak tedavilerde kanunun 17. maddesine göre hesaplanan ödenek sigortalı kişinin günlük kazancının yarısıdır. Eğer tedaviyi ayakta geçiriyor ise kazancının üçte ikisidir (Çamcı, 2019: 75).

Genel sağlık sigortalısının veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı olmalarının ve sağlık hizmetlerinin karşılanmasının sağlanması amacıyla SGK tarafından iş görmezlik durumunun azaltılması ya da ortadan kaldırılması için finansmanı sağlanacaktır. Kurumca finansmanı sağlanacak bu sağlık hizmetlerinden anne kadını ilgilendiren madde 5510 sayılı SSGSSK’nın md:63 birinci fıkrasının c bendidir. Bu madde: “*analık durumu sonucunda ayakta veya yatarak tedavi edilmesi gereken durumlarda hekim muayene edebilmesi için teşhis edilmesi gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleridir. Teşhis konulması durumunda yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler hasta durum takibi açısından rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri sağlık meslek mensubu sayılacaktır ve bu sayılanlar hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler olarak belirtilmektedir.*”

3.6.1.4. Emzirme Ödeneği

5510 Sayılı SSGSSK’nın md:16 üçüncü fıkrasına istinaden; “*emzirme ödeneği sigortalı kadının doğum yapması veya erkek sigortalıya sigortalı olmayan kadının doğum yapması*

durumunda ödenecektir. Kendi çalışmasından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da sigortalı olmayan ama gelir veya aylık alan erkeğin eşine, çocuğun yaşaması kaydıyla her çocuk için doğum tarihinde geçerli olacak bakan tarafından onaylanan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenen tarife göre emzirme ödeneği verilecektir.” sigortalı kadının iş ilişkisi son bulduktan sonra 300 gün içinde doğum yapması halinde emzirme ödeneğinden yararlanacaktır. Md:16 son fıkrasında belirtildiği gibi sigortalı kadının veya eşi analık sigortasından yararlanacak sigortalı erkeğin doğumdan önce on beş ay içinde en az 120 gün prim ödemiş olması şartıyla emzirme ödeneğine hak kazanacaktır. Emzirme ödeneğinden yararlanmak isteğe bağlı yapılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu Harcama Belgeleri Yönetmeliği Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik md:45’e göre; *“doğum durumunda ve emzirme durumunda yapılacak ödemelerin mevzuatta talep dilekçesi istenmeyeceği belirtilmiş ise bu ödemeler hariç tutularak talep dilekçesi olması kaydıyla ödeme belgesi aktarılacaktır.”* bu hüküm gereğince kurum sigortalılardan talep dilekçesi talep etmez. Fakat doğum bilgisi kuruma ulaşmayan evde hemşirelerin ya da doğum bilgisi olan ebelerin yardımı ile yaptırılan doğumlarda emzirme ödeneğini talep etmek için dilekçede bulunması gerekmektedir (Tuaç, 2017: 223).

3.6.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Kadın Çalışanlara Tanınan Haklar

Sosyal güvenlik sisteminde uzun vadeli sigorta kolları malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası olarak belirtildiği için bu sigorta kollarındaki yardımlardan yararlanabilmek için belli bir sürenin geçmesi gerektiğinden mevzuatta uzun vadeli sigorta kolları olarak adlandırılmıştır. Uzun vadeli sigorta kollarını annelerin korunması bakımından sosyal güvenliğine yönelik düzenlemelere aşağıdaki şekilde yer verilmiştir.

3.6.2.1. Doğum Borçlanması

Doğum borçlanması, sigortalık süresi sona eren ya da askıya alınan sigortalıların sonradan kesilen sürelerini prim ödeyerek ve çalışmadığı sürelerini sigortalık süresinden saydırarak hizmet borçlanmasında bulunması durumu olarak tanımlanmıştır. Doğum borçlanması hakkı, 5510 sayılı SSGSSK’nın md:4 (a) bendi ile 2014 yılından itibaren 4/b ve 4/c’lileri de kapsama almıştır. Doğum borçlanması, sigortalı kadının doğum sebebiyle çalışma hayatından uzak kalması durumunda ekonomik risklere karşı telafi amacıyla tanınan bir haktır. 5510 sayılı Kanunun 43.maddesinde doğum borçlanmasında çocuk sayısı üç olarak belirlenmiştir. Fakat 5754 sayılı Kanunun 4a kapsamı yapılan değişiklik ile 41.madde de çocuk sayısı iki olarak sınırlandırılmıştır. Kadın çalışanlar doğumdan sonraki iki yıllık sürede en fazla iki çocuk için her bir çocuk olmak üzere en fazla alınan iki yıllık sürede analık ve ücretsiz

doğum izni süre zarfında sigortalı olarak çalışmadığı durumlar için borçlanma hakkından yararlanacaktır (Yılmaz, 2018: 77).

Kadın çalışan doğum yaptığı esnada sigortalı olması şartı aranmaktadır. Çocuğu sağ olarak dünyaya gelecek ve yaşayacaktır. Sigortalı kadın bu şartlar ışığında iki defa olmak üzere doğum borçlanması yapabilmektedir ve bu sürelerini emeklilik olarak sigortalı saydırabilecektir. İki doğum için yararlanabileceğinden dolayı toplam olarak en fazla dört yıl için doğum borçlanması yapabilecektir. Sigortalı kadının doğum borçlanması için talepte bulunduğu tarihte borçlanacak sürelere ait temel günlük prim kazancı yürürlükte olan brüt asgari ücret ile asgari ücretin 6,5 katı olan tavan tutarı sınırları içinde olmak kaydıyla talepte bulunan tarafından belirlenecek günlük tutarın %32'si olarak hesaplanacaktır (Süral, 2014: 302).

Doğum borçlanması talebinde bulunan kadına doğum sonra adına ödenen prim süreleri borçlanma hesabında dikkate alınmaz. Ödenen prim süreleri iki yıllık süreler düşüldükten sonra borçlanma işlemi yapılır. Eğer doğum sonrası borçlanma yapılacak sürede çocuğun vefatı durumunda kalan süreler borçlanabilecektir (Şen, 2016: 176).

Sigortalı kadına borçlanma tebliği için günlük kazancın tespitinde bazı tarihler önemlidir. Bunlar; adi posta veya kargo yoluyla gönderilen ya da kurum kayıtlarına borçlanma dilekçesinin verildiği tarih, iadeli taahhütlü veya acele posta servisi olarak gönderildiğinde ise postaya teslim edildiği tarih dikkate alınacaktır. Tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde borçlanma talebi doğrultusunda hesaplanan borç tutarı kuruma ya da anlaşmalı bankalara ödenecektir. Eğer borçlanma tutarı bir ay içerisinde ödenmediği takdirde borçlanma geçersiz sayılacaktır. Borçlanma tutarını tebliğ edilmesinden itibaren bu tarihten bir ay içerisinde ödemeyen ya da belli kısmını ödeyen sigortalılar kalan süreler için yeniden başvuruda bulunacaktır (Camkurt, 2010: 267).

3.6.2.2. Erken Emeklilik

Sosyal güvenlik desteği olarak annelere getiren bir diğer destek ise, engelli çocuğu bulunan annelere tanınan erken emekli olma desteğidir. Kadın sigortalının başka birinin bakımına sürekli muhtaç engelli çocuğunun olması, emeklilik ve yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunması sonucunda 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten (17.04.2008) itibaren geçen prim ödemelerinde gün sayıları hesaplanırken dörtte biri kadar prim ödeme gün sayısı olması durumunda toplama eklenerek ve eklenen bu süreler emeklilik için yaş haddini indirebilecektir. 5510 sayılı Kanun md:28'e eklenen düzenlemede 5754 sayılı md:16'ya göre; *“emeklilik veya yaşlılık aylık almak için kadın sigortalı talepte bulunması durumunda eğer*

çocuğunun bakımı başka birinin sürekli bakımının olması şartını taşıyor ve çocuk ağır derece engelli ise bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra bu süreçlerdeki zamanda prim ödeme gün sayıları artık dörtte bir şeklinde prim ödeme gün sayılarının toplamına eklenecektir ve eklenen bu süreler emeklilik için yaş haddi indirimi yapacaktır.” hükmü ile açıklanmıştır. Engelli çocuğu olan annelere erken emeklilik imkânı eklenen bu sürelerin yaştan indirim hakkının olmasıyla sağlandığı görülmektedir (Arıcı, 2017: 278).

Kadın sigortalının emeklilik yaşından indirim ve prim gün sayısına ilave yapılması için bakıma muhtaç engelli çocuğunu SGK’ya tescilinin yapılması gerekmektedir. Ancak bakıma muhtaç engelli çocuğun engellilik halinin ortadan kalkması, tedavi sonucunda iyileşmesi ya da engelli çocuğun ölümünde tescilinin erken yapılması yerinde olacaktır. Tescil işleminin yapılması için zorunlu sigortalılar ve isteğe bağlı prim ödeyen sigortalılar bağlı bulundukları SGK il/merkez müdürlüğüne başvuru yapmalıdır. Başvuruyu alan birim sağlık raporu düzenleme yetkisi sahip kamu kuruluşuna sevk edilerek rapor SGK Bölge Sağlık Kurulunca onaylanarak tescil edilecektir. Bakıma muhtaç engelli çocuğu bulunan kadın sigortalı erken emekli olabilmek için bazı şartları bulunmaktadır. Bakıma muhtaç ağır engelli çocuğun;

- a. Prim ödenen sürelerde yaşaması,
- b. Evlenmemesi,
- c. Mahkeme tarafından sigortalı anneye verilmesi,
- d. Kontrol muayenesine tabi ise kontrol muayenesini yaptırması,
- e. Bakım, rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz, sürekli ve yatılı faydalanmasıdır.

Bu özel şartlarda engelli çocuğun ölüm tarihi, velayetinin anneden alındığı tarih, evlendiği tarih, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden sürekli ve yatılı yararlanmaya başladığı tarih itibarıyla, dörtte bir oranında eklenen prim süreleri ve bu sürelerin emeklilik yaşından indirilmesi sonlandırılacaktır (Göktaş, 2015: 214).

3.6.2.3. Yardımcı Üreme Yöntemi

Sosyal Güvenlik Sisteminde doğal yollardan çocuk sahibi olmayan ve anne olmak isteyen kadın çalışanlara üreme yöntemleri ile çocuk sahibi olma imkânı sağlanarak sosyal güvenlik yardımı yapılmaktadır. 5510 sayılı SSGSSK’nın üçüncü kısmı ikinci bölümünde sigortalıya sağlanan sağlık hizmetlerine ve diğer haklara “finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri ve süresi” başlıklı md:63’te Kurumca yapılacak sağlık yardımlarına bu bölümde yer verilmektedir. 63.madde (e) bendinde ve Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinin 26. madde hükmüne göre evli olan birlikte olduğu eşiyle beraber bir çocuk sahibi olamayan

sigortalıya sosyal güvenlik yardımı çerçevesinde bazı şartların mevcut olması durumunda faydalanabileceği aşağıdaki şekilde belirtilmektedir;

1. *“Yapılan tıbbi yardımlar ve tedaviler neticesinde normal yollarla çocuk sahibi olunamaması.”*
2. *“Sağlık kurulları tarafından çocuk sahibi olmasının yardımcı üreme yöntemleri sayesinde olabileceğinin belirtilmiş olması.”*
3. *“Anne sigortalının en az 23 yaşını doldurması ve 40 yaşına gelmemiş olması.”*
4. *“Yapılan tedavilerden son üç yıl içinde sonuç alınamaması durumunda sağlık kurumu tarafından belgelenmesi.”* (SGK, Sağlık Uygulama Tebliği, 2016).
5. *“Yapılan uygulamanın Kurumla sözleşmeli yapmış olması.”*
6. *“ 5 yıl boyunca genel sağlık sigortalı olması veya 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının ödenmiş olması.”*

SSGSSK’nın md:63 e bendinde yer verilen şartların hepsinin birlikte gerçekleşmesi koşulunu yerine getiren evli sigortalı için *“yapılacak olan denemelerin en fazla üç deneme ile sınırlandırılması üzere yardımcı üreme yöntemi tedavilerinin sonuç vermemesi ile tedavisinin başka tıbbi bir yöntem gerektirse bile mümkün olmayacağı durumlarda ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmetleri veren sağlık kurulları tarafından tıbbi olarak zorunlu görülmesini gerektiren durumlarda Kurum ile sözleşme yapmış olması halinde yardımcı üreme yöntemleri uygulanacaktır.”* Burada deneme sayısının belirlenmesinde tıbbi olarak kaç deneme sonrası başarılı sonuç alma ihtimalinin olacağıdır. Uzman hekimler tarafından deneme sayısı, kanunun belirlediği deneme sayısından ziyade tıbbi veriler neticesinde ne kadar denemede başarılı sonuç alınacağına göre belirlenmelidir. Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği md:26 üçüncü fıkrasına göre; yardımcı üreme yöntemine başlanan kadının denemeden önce 39 yaşını doldurduğu tespit edilirse tedaviye daha önce başlamış dahi olsa yardımcı üreme yöntemi tedavisine ait bedellerin hiçbirisi Kurumca karşılanmacayacaktır (Ertürk, 2014: 261).

Anne olmak isteyen kadın çalışanların yardımcı üretime yöntemleri ile çocuk sahibi olabilmesi sigortalının ödemesi gereken katılım paylarını ödemesi durumunda destekten yararlanabilmektedir. SSGSSK md:68 “katılım payı alınması” hükmüne göre 63. maddenin birinci fıkrasının (e) bendi gereğince ve Sağlık Uygulama Tebliği başlık 1.8.4’e göre; *“ilk denemede sonucunda oranın %30 çıkması, ikinci deneme sonucunda %25 oranında çıkması durumunda bu tedavilerin belirledikleri bedellerine göre katılım payı alınacaktır. Ancak burada üst limit katılım payı dikkate alınmayacak olup bu limitten dördüncü fıkra gereği bahsedilmektedir.”* Yardımcı üreme yönteminde katkı payı, tedavinin sağlandığı sağlık hizmeti sunucusu tedavinin sağlandığı kişilerden tahsil edilmektedir (Topkaya, 2016: 93).

3.6.2.4. Doğum Yardımı

2015 tarihli olarak çıkarılan “6637 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, 29319 sayılı RG’de yayımlanarak yürürlüğe girmektedir. 27.03.2015 tarihinde kabul edilmesiyle doğum yardımı olarak düzenlenen madde Kanun’un 16. maddesidir. 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ek madde olarak eklenmiştir. Ek madde 4’e göre; *“Türk vatandaşlarına çocuğunun canlı doğması durumunda birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için 600 TL doğum yardımı yapılacaktır. Bu yardım Türk vatandaşı olması şartıyla anne veya babaya yapılacak olup her ikisi de Türk vatandaşı olması durumunda anneye yapılacak bir yardımdır. Doğum yardımı, Bakanlıkça belirlenmektedir ve zorunlu durumlar söz konusu olursa babaya ödenmektedir. Doğum yardımının yapılmasında Kimlik Paylaşımı Sistemi kullanılmakta olup burada yer alan nüfus kayıtları esas alınmaktadır. Bu kapsamda yapılan ödemelerin, Bakanlık bütçesiyle konulacak ödenekten karşılanacağı belirtilmektedir. Bu fıkra da belirtilen tutarları artırmaya Bakanlık ile Maliye Bakanlığı birlikte yetkilidir.”* ifadesiyle madde:16 1.fıkra ya göre, Türk vatandaşlarına, canlı doğan birinci çocuğu için 300 TL, ikinci çocuğu için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları için 600 TL doğum yardımı yapılacağı hükmü belirlenmiştir. Söz konusu yardım Türk vatandaşı anne veya babaya yapılmaktadır. Eğer anne ve baba Türk vatandaşı ise sadece anneye yapılacak bir yardım olup zorunlu hallerde ise babaya yapılabilmesi bakanlıkça belirlenecektir.

Madde:16 5.fikrasına göre; *“yapılan doğum yardımı, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmadan ödenmekte olup hacze konu olmayacaktır. Eğer gerçek dışı sebeplerle doğum yardımından yararlananlar yersiz ödemeye sebebiyet vermesi bakımından bu ödemelerin yapıldığı ay itibariyle bir ay içinde ödemenin yapıldığı tarihten geçen her süre 6183 sayılı Kanunun 51 inci maddesinde belirtilen gecikme zammı ile belirlenecek oranda hesaplanarak faiz oranı ne ise faizi de eklenerek yapılan ödemenin iade edilmesi gerekmektedir. Haksız şekilde bu doğum yardımından yararlanılması ödeme yapan kurum tarafından bir yazı ile bildirilecektir. Bu süre içinde doğum yardım ödemesi yapılmaması durumunda artık bu alacak vergi dairesine bildirilecek olup takibi Kanun hükümlerine göre tahsil edilecektir.”* İfadesiyle doğum yardımının vergi ve kesintiye tabi tutulamayacağından ve haczedilemeyeceğinden bahsedilmektedir.

3.7. Türkiye İle Kıyaslandığında Bazı Ülkelerde Düzenlenen İzinler

Türkiye ve değerlendirmeye alınan bazı ülkelerde gebe ve emziren kadın çalışanlarla ilgili doğum izin süreleri ve analık ödenekleri ile ilgili veriler aşağıda yer almaktadır. Türkiye’de verilen analık izin süreleri ile kıyaslandığında, Norveç ve Çekya gibi ülkelerden sonra izin süresinin uzun olduğu ikinci ülke grubuna girmektedir. Ülkeler genel olarak ödeneklerini kamu harcaması olarak yapmaktadır.

Tablo 3.5. Ülke Örneklerine Göre Ebeveyn İzin Süreleri

Ülkeler	Ebeveyn İzin Süreleri	Ebeveyn İzin Ödenekleri
Türkiye	Ebeveyn izni adı altında izin bulunmamaktadır. 16 haftalık analık izni, çocuk ilköğretim çağına gelene kadar kısmi çalışma izni.	Ödenekler, analık izni sigortasından karşılanmaktadır. İş görmezlik ödeneği olarak ayakta tedavide günlük kazancın üçte ikisi olarak verilmektedir.
Almanya	Ebeveyn izni, iznin 12 aylık kısmi çocuk 3 yaşını doldurması ile 8.yaşına gelmesine kadardır. Kısmi çalışma süresi haftalık 15-30 saat.	Ödenekler devlet tarafından ebeveynlik parası olarak verilmektedir. Anne ve baba izne aynı anda çıkarsa birlikte en fazla 14 ay ödenek alabilmektedir.
Fransa	Ebeveyn izni, çocuk 3.yaşına gelene kadar kullanılmaktadır. 16 haftalık analık izni.	Ödenekler, sigorta fonları tarafından karşılanmaktadır. İlk altı ay boyunca sabit olarak almaktadır.
Norveç	Ebeveyn izni, çocuk 3.yaşına gelene kadar kullanılmaktadır. Toplamda 12 haftalık analık izni.	Ödenekler, izin durumuna göre maaşın %80-100 arasında karşılanmaktadır.
İsveç	Ebeveyn izni, çocuk 18 aylık olana kadar verilmektedir. 480 gün izin verilmektedir. Analık izni 14 hafta.	Ödenekler, iznin 390 günü kişinin maaşının yaklaşık %80’i devlet tarafından, kalan 90 gün için ödenecek oran ise işveren tarafından karşılanır.
Avusturya	Ebeveyn izni, çocuk 2 yaşına gelene kadar devam etmektedir. Çocukların 4 yaşını bitirmesine kadar kısmi zamanlı çalışabilmektedir. Analık izni 16 hafta.	Ödenekler, çocuğun 18 aylık olmasına kadar sabit oranlı ücret almaya devam ederse doğumdan sonra 36 boyunca ödeme alabilecektir.

Çekya	Ebeveyn izni, çocuğun 3 yaşını bitirmesine kadar geçen zamanda 156 haftalık izin hakkı. Analık izni 28 hafta.	Ödenekler, izin hakkına ait ücreti, 2-4 yaş arası çocuk için olacaktır ve önceki aylık maaşının %70'i oranında ücret ödemesi yapılacaktır.
-------	---	--

Kaynak: “Affairs 2020, Vigoureux, Blondel, Ringa ve Saurel-Cubizolles 2016, Commission 2020, Dahl, Løken, Mogstad ve Salvenes 2016, Directorate of Labour Inspection 2013, Duvander 2014, OECD 2013, Pertold Gebicka 2020” farklı çalışmalarda yazar tarafından derlenmiştir.

Ülke örnekleri Tablo 3.5’de gösterildiği gibi her ülkenin farklı şekilde ebeveyn izin süreleri ve ödenekleri bulunmaktadır. Ebeveynlere verilen izinleri genel itibariyle ücretli ödemeler olduğu görülmektedir. Devlet tarafından karşılanan bu ödeneklerin hem ücretli olması hem de uzun süreli yapılması bakımından çocuğun yetiştirilmesi için önem arz etmektedir.

Tablo 3.6. Ülke Örneklerine Göre Baba ve Evlat Edinme İzinleri

Ülkeler	Ebeveyn İzin Süreleri
	Babalar ve Evlat Edilenler
Türkiye	5 gün, evlat edinme 8 hafta
Almanya	En az 2 ay babalar için
Fransa	11 gün, çoğul doğumda 18 gün, evlat edinme tek çocuk için 10 hafta, birden fazla çocuk için 22 hafta izin
Norveç	9 Hafta babalar için
İsveç	10 gün, evlat edinme 480 gün
Avusturya	Anne ve baba birlikte 52 hafta
Çekya	7 gün babalar için

Kaynak: “Affairs 2020, Vigoureux, Blondel, Ringa ve Saurel-Cubizolles 2016, Commission 2020, Dahl, Løken, Mogstad ve Salvenes 2016, Directorate of Labour Inspection 2013, Duvander 2014, OECD 2013, Pertold Gebicka 2020” farklı çalışmalarda yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 3.6 incelendiğinde izin süreli bakımından değerlendirildiğinde babalara verilen izinler ülkelere göre farklılık göstermektedir. Özellikle babalar için verilen izinlerin Türkiye ile kıyaslamasına bakıldığında diğer ülkelere göre çok az süreye sahip olduğu görülmektedir. İş kanunu kapsamında babalara verilen 5 gün ücretli izin süresinin arttırılması gerekmektedir. Ayrıca diğer ülkelerde olduğu gibi analık izni gibi babalık izninin de olması gerekmektedir. Fransa’da olduğu gibi çoğul doğum olması durumunda babaya verilecek izin süresinin fazla olması gerektiği de görülmektedir. Babalık izni çocuklara babaların da bakabilmeleri adına anneye fiziksel ve duygusal anlamda yardımcı olabilmeleri adına verilmesi gereken fırsat niteliğinde bir haktır.

Tablo 3.7. Ülkelere Göre Kadınlara Sağlanan Ücretli İzin Hakları

Ülkeler	Ücretli Doğum İzni	Anneler için ücretli ebeveyn ve evde bakım izni
---------	--------------------	---

	Hafta	Ortalama Ödeme Oranı (%)	Hafta	Ortalama Ödeme Oranı (%)
Avustralya	18	42,9	0	0
Avusturya	16	100	44	75,8
Belçika	15	63,7	17	20,3
Kanada	16	49,9	35	53,2
Şili	18	100	12	100
Çekya	28	61	35	84,5
Danimarka	18	53	32	53
Estonya	20	100	146	44,1
Finlandiya	18	74,4	144	19,1
Fransa	16	90,4	26	13,7
Almanya	14	100	44	65
Yunanistan	43	49,5	0	0
Macaristan	24	70	136	37,8
İzlanda	13	68,2	13	68,2
İrlanda	26	26,7	0	0
İsrail	15	100	0	0
İtalya	22	80	26	30
Japonya	14	67	44	59,9
Kore	13	80,2	52	28,5
Letonya	16	80	78	49,8
Litvanya	18	100	44	100
Lüksemburg	20	100	17	67,2
Meksika	12	100	0	0
Hollanda	16	100	0	0
Yeni Zelanda	18	46,8	0	0
Norveç	13	94,2	78	39,4
Polonya	20	100	32	67,5
Portekiz	6	100	24	59,6
Slovakya	34	75	130	21,2
Slovenya	15	100	37	90
İspanya	16	100	0	0
İsveç	13	77,6	43	57,4
İsviçre	14	58,4	0	0
Türkiye	16	66,7	0	0
Birleşik Krallık	39	30,1	0	0
ABD	0	0	0	0
OECD ortalaması	18	-	36	-

Kaynak: OECD, 2018 https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Tablo 3.7’de veriler incelendiğinde dünyada analık izin süresi ortalama 10 haftadır. OECD ülkeleri genelinde ortalama olarak, anneler doğum sırasında 18 haftanın biraz üzerinde ücretli doğum izni hakkına sahiptir. Hem doğum iznine ilişkin ILO sözleşmesine hem de doğum iznine ilişkin mevcut AB direktifine uygun olarak, neredeyse tüm OECD ülkeleri annelere doğum sırasında en az 14 hafta izin vermektedir. Fakat istisna olarak ulusal bazda ücretli izin için hiçbir yasal hak sunmayan tek OECD ülkesi Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’dir. ABD’de doğum izni ile ilgili ulusal çapta yasa bulunmamaktadır. Fakat bazı eyaletlerde yerel yasalar bulunmaktadır. Eyaletlerde yer alan bu hakları bazı işyerleri kendi iç düzenlemeleri ile vermektedir.

Tablo 3.8. Ülkelere Göre Ücretli Doğum İzni

Ülkeler	Haftalık Ücretli Doğum İzni	Ücretli Doğum İzni Boyunca Ortalama Ödeme Oranı (%)
Bulgaristan	58,6	90
Yunanistan	43	49,5
Birleşik Krallık	39	30,1
Slovakya	34	75
Hırvatistan	30	100
Çekya	28	61
İrlanda	26	26,7
Macaristan	24	70
AB ortalaması	22,1	-
İtalya	21,7	80
Estonya	20	100
Lüksemburg	20	100
Polonya	20	100
OECD ortalaması	18,1	-
Avustralya	18	42,9
Şili	18	100
Danimarka	18	53
Litvanya	18	100
Yeni Zelanda	18	46,8
Kıbrıs	18	75,1
Malta	18	86,3
Romanya	18	85
Finlandiya	17,5	74,4
Kosta Rika	17,3	100
Avusturya	16	100
Kanada	16	49,9
Fransa	16	90,4
Letonya	16	80
Hollanda	16	100
İspanya	16	100
Türkiye	16	66,7
Belçika	15	63,7
İsrail (a)	15	100
Slovenya	15	100
Almanya	14	100
Japonya	14	67

İsviçre	14	58,4
İzlanda	13	68,2
Norveç	13	94,2
Kore	12,9	80,2
İsveç	12,9	77,6
Meksika	12	100
Portekiz	6	100
ABD	0	0

Kaynak: OECD, 2018 https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Tablo 3.8’de veriler incelendiğinde analık izni ya da doğum izni ülkelere göre ödeme oranlarına bakıldığında, %100 olarak karşılayan ülke sayısı çoğunluk olmakla beraber en düşük ödeme oranına sahip ülke %26,7 İrlanda olmuştur. Türkiye ise analık izni ödemesi yaklaşık %67’ye denk gelmektedir. Ortalama %50 üzerinde ödeme oranları olmasında dolayı Türkiye analık ödemesi bakımından diğer ülkeleden geri kalmamaktadır.

Tablo 3.9. Ünelere Göre Erkelere Sağlanan Ücretli İzin Hakları

Üneler	Ücretli Babalık İzni		Babalar İcin Ayrılan Ücretli Ebeveyn ve Evde Bakım İzni		Babalara Ayrılan Toplam Ücretli İzin	
	Haftalık	Ortalama Ödeme Oranı (%)	Haftalık	Ortalama Ödeme Oranı (%)	Haftalık	Ortalama Ödeme Oranı (%)
Avustralya	2	42,9	0	0	2	42,9
Avusturya	0	0	9	75,8	9	75,8
Belçika	2	73	17	20,3	19	25,7
Kanada	0	0	0	0	0	0
Şili	1	100	0	0	1	100
Çekya	1	61	0	0	1	61
Danimarka	2	53	0	0	2	53
Estonya	2	100	0	0	2	100
Finlandiya	3	62,9	6	62,9	9	62,9
Fransa	2	90,4	26	13,7	28	19,2
Almanya	0	0	9	65	9	65
Yunanistan	0	100	0	0	0	100
Macaristan	1	100	0	0	1	100
İzlanda	0	0	13	68,2	13	68,2
İrlanda	2	26,7	0	0	2	26,7
İsrail	0	0	0	0	0	0
İtalya	1	100	0	0	1	100
Japonya	0	0	52	58,4	52	58,4
Kore	1	100	52	28,5	53	29,3
Letonya	1	80	0	0	1	80
Litvanya	4	100	0	0	4	100
Lüksemburg	2	100	17	67,2	19	70,6
Meksika	1	100	0	0	1	100
Hollanda	0	100	0	0	0	100
Yeni Zelanda	0	0	0	0	0	0

Norveç	0	0	10	94,2	10	94,2
Polonya	2	100	0	0	2	100
Portekiz	5	100	17	43,6	22	56,3
Slovak cumhuriyeti	0	0	0	0	0	0
Slovenya	4	90	0	0	4	90
İspanya	4	100	0	0	4	100
İsveç	1	58,4	13	77,6	14	75,7
İsviçre	0	0	0	0	0	0
Türkiye	1	100	0	0	1	100
Birleşik Krallık	2	19,2	0	0	2	19,2
ABD	0	0	0	0	0	0
OECD ortalaması	1	-	7	-	8	-

Kaynak: OECD, 2018 https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Tablo 3.9’da verilerde babalık izin ödeme oranları ve babalara ayrılan ebeveyn izinleri incelendiğinde Avrupa ülkeleri ödeme oranları konusunda cömert konumdadır. Başta Norveç ve İsveç olmak üzere Avusturya, Çekya, Portekiz, Lüksemburg gibi ülkeler ödeme oranları ve babalara verilen ebeveyn izin oranları bakımından ön planda yer alan ülkelerdir.

Tablo 3.10. Avrupa Birliği’nde Bazı Ülkelerinde Ebeveyn İzinlerin Uygulanması

Babalık İzni Uygulaması Olan Ülkeler	
Asya	
Bangladeş	10 gün geçici izin
Kamboçya	10 gün ücretli izin
Filipinler	7 günlük evliler için ücretli izin
Singapur	1 haftalık ücretli izin
Doğu Avrupa ve Orta Asya	
Azerbaycan	Eş doğum izninde ise 14 gün ücretsiz izin
Bosna-Hersek	7 iş günü ücretli izin
Kazakistan	5 gün ücretsiz izin
Sırbistan	7 gün ücretli izin
Gelişmiş Ekonomi Ülkeleri	
Avustralya	14 gün ücretli izin
Belçika	10 gün ücretli izin
Bulgaristan	15 gün ücretli izin
Danimarka	2 hafta ücretli izin
Estonya	10 iş günü ücretli izin
Finlandiya	54 iş günü ücretli izin
Yunanistan	2 gün ücretli izin
Macaristan	5 gün ücretli izin
İzlanda	3 aylık ücretli izin
İtalya	1 günlük ücretli izin
Letonya	10 gün ücretli izin

Litvanya	1 ay ücretli izin
Lüksemburg	2 günlük olağanüstü izin
Hollanda	2 gün ücretli izin
Yeni Zelanda	2 hafta ücretsiz izin
Portekiz	İlk 10 gün zorunlu toplam 20 gün ücretli izin
Romanya	5 gün ücretli çalışan ise 10 gün ücretli izin
Slovenya	90 gün ücretli izin
İspanya	15 gün ücretli izin
Latin Amerika ve Karayipler	
Arjantin	2 gün ücretli izin
Bahamalar	1 hafta ücretsiz izin
Brezilya	5 gün ücretli izin
Şili	5 gün zorunlu ve ücretli izin
Kolombiya	8 gün ücretli izin
Dominik Cumhuriyeti	2 gün ücretli izin
Ekvador	10 gün ücretli izin
Uruguay	Özel sektör 3 gün, memurlar 10 gün ücretli izin
Venezuela	14 gün ücretli izin

Kaynak: ILO, 2014 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

Tablo 3.10’da Asya, Avrupa ve gelişmiş ekonomiye sahip ülkelere baktığımızda babalık izinleri bakımından izinlere yer verildiği babalara bebek bakımı konusunda sorumluluk yükletildiği ve aile-iş paylaşımlarının ülkelere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Ücretli veya ücretsiz olarak babalık iznine yer veren ülkelerden özellikle ücretli izin verilmesi konusunda gelişmiş ülkelerden Slovenya 90 gün izin hakkı vermektedir. İkinci olarak Finlandiya 54 iş günü ücretli izin vermektedir. Türkiye’de ise babaya 5 iş günlük ücretli izin süresi ile anneye destek olması ve çocuk bakımı için yeterli zaman verilmemiştir.

Tablo 3.11. Avrupa Birliği’nde Bazı Ülkelerinde Ebeveyn İzinlerin Uygulanması

Ülkeler	Ebeveyn İzinlerin Uygulanması	İzin Ödenekleri	Evlat edilenlerin İzin Hakları
Belçika	Her ebeveyn 17 hafta izin kullanmaktadır. Çocuk 4 yaş olana kadar kullanabilmektedir. Her biri için 4 aydır eğer ebeveyn yarı zamanlı çalışırsa 6 aydır. Analık izin doğumdan 6 hafta önce ve doğumdan sonra 9 hafta olmak üzere toplam 15 haftadır. Ebeveyn izin süresi 3 aydır.	İlk 1 aylık dönemde ödeme %82 iken diğer haftalar için %75 nakit ücret ödemesi yapılmaktadır.	-

Danimarka	Eşitlikçi model uygulanmaktadır. Toplam izin süresi 52 haftadır. İzin boyunca maaşın %55'i ödenmektedir. Analık izni 18 haftadır	Doğumdan önce 4 hafta, 14 haftası ise doğumdan sonra. Annelik ücretinin tamamı devlet tarafından karşılanmaktadır.	18 hafta analık, 2 hafta babalık izni ve toplamda 32 haftalık ebeveyn izni verilmektedir.
Finlandiya	Analık izin süresi 105 gündür. Çocuk 3 yaşına gelene kadar ebeveyn izni vardır. Ebeveyn izni 158 iş günüdür.	Doğumdan önce ve sonra olacak şekilde ödeme yapılmaktadır. 150 iş günü ödeme yapılmaktadır.	7 yaş ve altı bir çocuk evlat edinen ebeveynler ebeveyn izni kullanabilmektedir.
Hollanda	Ebeveyn izni 26 haftadır.	İznin ilk 13 haftasında kamu çalışanı ise %70 i ödenmektedir.	-
İspanya	Çocuk 3 yaşına gelen kadar, her bir ebeveyn alabilmektedir. 3 yıl ve ücretsizdir.	-	-
İtalya	Her bir ebeveyn 6 ay izin alabilmektedir. Çocuk 8 yaşını bitirinceye kadar kullanılabilir.	Çocuk 3 yaşından küçük olursa 6 ay izin süresince kazancın %30'u ödenir.	-
Macaristan	Çocuk 2 yaşını doldurana kadar ebeveyn izni vardır.	İzinde maaşın %70'i ödenmektedir.	-
Polonya	Ebeveyn izni 26 haftadır. Çocuk 4 yaşını doldurana kadar 36 ay izin verilmektedir.	24 ay boyunca maaşının %60 ı kadar ödenek verilmektedir.	-
Portekiz	120 ve 150 gün arasındadır. Doğum sonrasında en az 6 hafta izin alınabilmektedir.	İzin ücreti, 120 gün için %100 ve 150 gün için %80 kadardır.	-
Yunanistan	Çocuk 6 yaşını doldurana kadar her bir ebeveyn 3.5 ay ve ücretsiz izin alabilmektedir.	-	-

Kaynak: EFILW, Parental leave in European Companies, Establishment Survey on Working Time 2004–2005, European Foundation Avrupa89 Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007, s.7-8 ve OECD Family Database, 2012, www.oecd.org/els/social/family/database 'den yazar tarafından düzenlenmiştir.

Tablo 3.11'e göre, Avrupa Birliği ülkelerinde ebeveyn izinleri incelendiğinde Danimarka 52 haftalık izin süresiyle eşitlikçi model uygulayan ülke konumunda yer almaktadır. Özellikle ailelerin evlat edinme durumuyla çocuk sahibi olmalarına Danimarka öncü olmak üzere Finlandiya ülkesi de ebeveyn izni tanımaktadır. Türkiye'de ise evlat edinme durumunda eşlerden birine veya evlat edinen kişiye, 3 yaşını doldurmamış çocuğun aileye teslim edildiği tarihten itibaren 8 haftalık izin verilmektedir.

Tablo 3.12. Ülkelere Göre Analık İzni Ödeneği Brüt Kazanç Oranları

Ülkeler	Ortalama Kazancın %50'si	Ortalama Kazancın %100'ü	Ortalama Kazancın %150'si
Avusturya	100	100	100
Şili	100	100	100
Estonya	100	100	100

Almanya	100	100	100
İsrail	100	100	100
Lüksemburg	100	100	100
Meksika	100	100	100
Polonya	100	100	100
Portekiz	100	100	100
Slovenya	100	100	100
İspanya	100	100	100
Hırvatistan	100	100	100
Litvanya	100	100	100
Fransa	100	100	98,8
Hollanda	100	100	69,5
Norveç	100	91,7	61,1
Bulgaristan	90	90	90
Malta	95,8	86,8	83,8
Euro Bölgesi Ortalaması	89,7	85	80,1
Romanya	85	85	85
AB Ortalaması	87,3	81,9	76,9
İtalya	80	80	80
Letonya	80	80	68,9
Kore	92,7	79,7	75,4
İsveç	77,6	77,6	56,3
Kıbrıs	83,1	77,6	75,7
OECD Ortalaması	85,3	76,8	69,4
Finlandiya	74,6	74,4	67,6
Çek Cumhuriyeti	70	70	70
Macaristan	70	70	70
Japonya	67	67	67
Türkiye	66	66	66
Slovak Cumhuriyeti	65	65	65
İzlanda	80	63,8	42,5
Belçika	77	63	49,9
İsviçre	80	56,8	37,8
Yunanistan	78,3	53,9	39,3
Danimarka	100	53,3	35,5
Kanada	48,5	47,3	31,6
Yeni Zelanda	92,8	46,4	30,9
Avustralya	81,5	40,7	27,2
İrlanda	70	35	23,3
Birleşik Krallık	48,4	31,1	25,4

Kaynak: OECD, 2014 https://www.oecd.org/els/family/PF2_4_Parental_leave_replacement_rates.pdf

Doğum izni ödeme oranları OECD ülkelerinde genellikle yüksektir. Avustralya, Kanada, İrlanda, Yeni Zelanda ve Birleşik Krallık analık yardımları, bir annenin ortalama ücret üzerinden önceki brüt kazancının %50'sinden daha az durumdadır. Kanada, ortalama ücretlerin çok altında ancak Birleşik Krallık ülkesine göre ortalama kazancın %50'si ile karşılaştırılabilir bir düzeyde analık yardımları kullanılmaktadır. Bununla birlikte, 11 OECD ülkesi, bir annenin

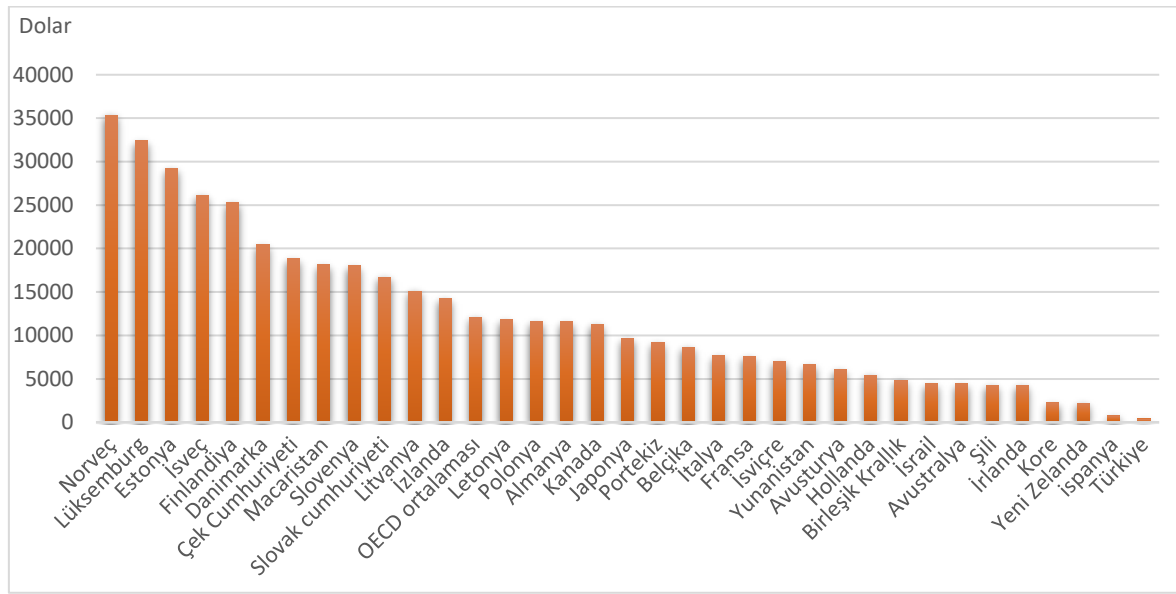
önceki brüt ortalama kazançların %150'sini analık yardımları sunmaktadır ve OECD ülkelerinde bir anne için ortalama kazancın %150'si üzerinden ortalama ödeme oranı %69,4 ile oldukça yüksek kalmaktadır.

Tablo 3.13. Ülkelere Göre 103 ve 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi

Ülkeler	Analık İzni	Analık İzni Ödeme Oranı %	103 ve 183 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayanlar
Almanya	14 hafta	100	-
Avusturya	16 hafta	100	√
Belçika	15 hafta	63,7	-
Birleşik Krallık	39 hafta	30,1	-
Bulgaristan	58 hafta	90	√
Çekya	28 hafta	61	√
Danimarka	18 hafta	53	-
Estonya	20 hafta	100	-
Finlandiya	18 hafta	74,4	-
Fransa	16 hafta	90,4	-
Hırvatistan	30 hafta	100	-
Hollanda	16 hafta	100	√
İrlanda	26 hafta	26,7	-
İspanya	16 hafta	100	-
İsveç	13 hafta	77,6	-
İsviçre	14 hafta çocuğun doğumundan itibaren	58,4	√
İtalya	20 hafta	80	√
İzlanda	13 hafta	68,2	-
Japonya	14 hafta	67	-
Kanada	16 hafta	49,9	-
Kıbrıs	16 hafta	75,1	√
Letonya	16 hafta	80	√
Litvanya	18 hafta	100	√
Lüksemburg	16 hafta	100	√
Macaristan	24 hafta	70	√
Norveç	13 hafta hamilelik sırasında 12 haftaya kadar izin hakkına sahiptir. Doğumdan sonra ilk 6 hafta izinli	94,2	√
Polonya	20 hafta	100	-
Portekiz	6 hafta 120 veya 150 gün ardışık doğum iznine sahiptir.	100	√
Romanya	18 hafta 126 takvim günü	85	√
Slovakya	34 hafta	75	√
Slovenya	15 hafta	100	√
Türkiye	14 hafta	66	-
Yunanistan	43 hafta	49,5	-

Kaynak: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001::NO>

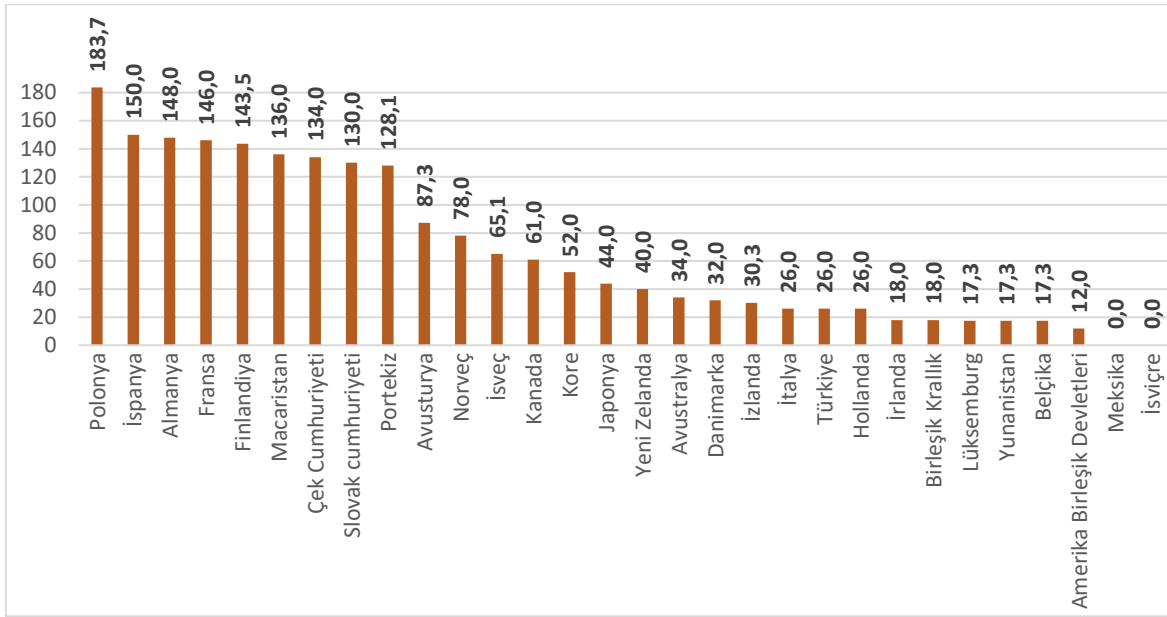
Tablo 3.13'e göre, 183 Sayılı Sözleşme kadının hamilelik sırasında ve sonrasında, analığı durumunda koruyan gözden geçirilmiş bir sözleşmedir. Sözleşmenin madde 4'te analık izninden ve süresinden söz edilmektedir. Buna göre, doğum tarihini gösteren doğum belgesi ya da başka uygun bir belge verilmesi durumunda sözleşmenin uygulandığı alanına dahil olan kadına 14 haftadan az olamayacağı hükmüne göre analık izni verilecektir. Ancak bu izin 6 haftadan az olmayacaktır. Ülkelere göre incelendiğinde, Türkiye 103 sayılı ve sözleşmenin yenilenmiş hali olan 183 sayılı sözleşmeyi onaylamamıştır fakat mevzuatta analık durumunda çalışmayı, doğum ve emzirme iznini düzenlemektedir.



Grafik 3.1. Ülkelere Göre Analık ve Ebeveynlik İzinlerine İlişkin Kamu Harcamaları

Kaynak: OECD, 2015 <http://www.oecd.org/els/health-systems/health-data.htm>

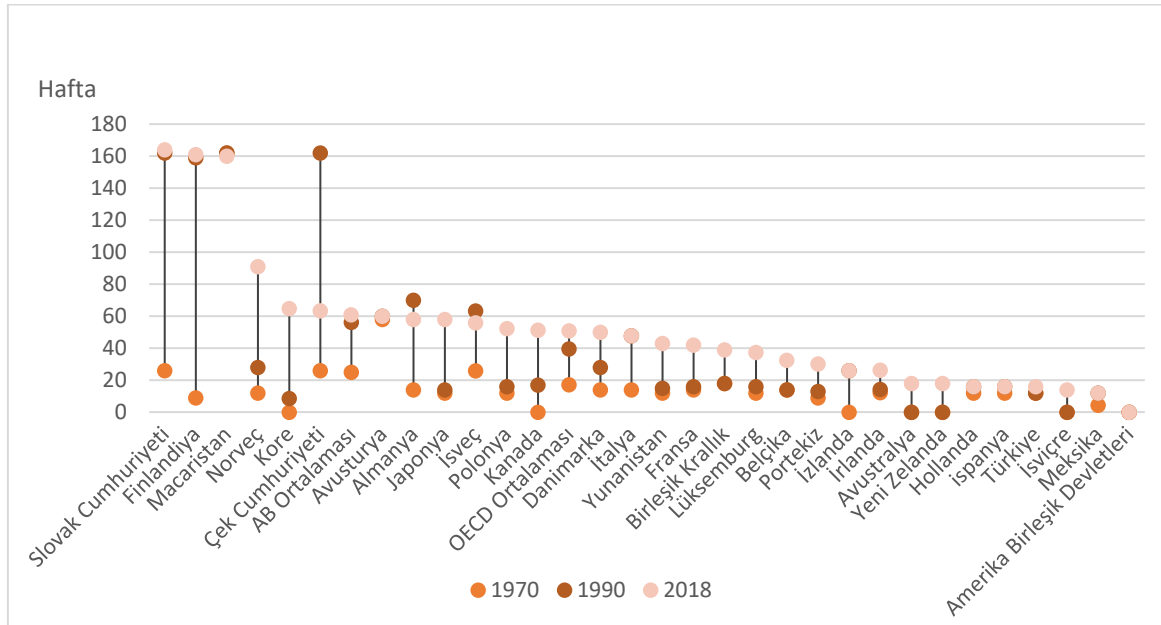
Grafik 3.1'de ülkelere göre ebeveyn izinleri için yapılan harcamalara bakıldığında Avrupa ülkelerinden Norveç, Lüksemburg ve Estonya ülkeleri başta olmak üzere en fazla kamu harcamasına sahip ülkeler konumundadır. Türkiye ise kamu harcamaları bakımından en sona yer alan ülkeler arasındadır. Ülkemizde ebeveyn izni uygulaması kısmi çalışmaya benzerlik göstermesi bakımından değerlendirildiğinde kısmi çalışmanın ücretsiz yapılıyor olması kamu harcamaları sıralaması bakımından sona yer almaması olası olmaktadır.



Grafik 3.2. Ülkelere Göre Annelere Sağlanan Ebeveyn ve Evde Bakım İzninin Uzunluğu (Haftalık)

Kaynak: OECD, 2018 Trends in leave entitlements around childbirth since 1970 (oecd.org)

OECD ülkelerine bakıldığında, Grafik 3.2.'de annelere sağlanan istihdam korumalı ebeveyn ve evde bakım izninin (ücretli ve ücretsiz) uzunluğunu göstermektedir. Çekya, Finlandiya, Fransa, Macaristan, Polonya ve Slovakya gibi ülkelerde annelere iki yıl veya daha uzun süre ebeveyn ve evde bakım alma seçeneği sunulmaktadır. Ebeveyn izinlerini ilk olarak 1980'den sonra ve özellikle 1990'dan sonra uygulamaya koyan ülkeler daha kısa izinler verme eğilimindedir. Buradaki istisnalar, annelere yaklaşık iki buçuk veya daha fazla istihdam korumalı ebeveyn izin hakkı sunan Almanya ve Portekiz gibi ülkelerdir.



Grafik 3.3. Ülkelere Göre Kadınların ücretli doğum, ebeveyn ve evde bakım izninin uzunluğu, 1970, 1990 ve 2018

Kaynak: OECD, 2018

https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf

Ücretli izinlerin uzunluğu ve kullanılabilirliği son yıllarda OECD ülkelerinde önemli ölçüde artmaktadır. Hemen hemen tüm OECD ülkelerinde, annelere verilen mevcut ücretli izin süresi 1970'te 1990'da olduğundan daha uzundur (Grafik 3.3). 1970 yılında, OECD ülkeleri genelinde ortalama olarak, annelerin 17 haftalık ücretli izni bulunmaktadır. 1990'da bu süre yaklaşık 40 haftaya yükselmektedir ve 2018'de bir yılın biraz altına (51 hafta) yükselmektedir. Ücretli izindeki en büyük artışların olduğu ülkeler üç yıldan fazla ücretli izin veren Finlandiya ve Slovakya olmaktadır.

3.7.1 Almanya

Almanya, ekonomisi güçlü, dünyanın gelişmiş ülkelerinden biridir. Gebe ve emziren kadınlar çalıştıkları süre boyunca çalışma hayatında korunacaktır. Alman hukuk sistemi kadınların korunmalarına yönelik kapsamlı mevzuata sahiptir. İş sözleşmesi kurulduktan sonra gebelik nedeniyle feshine karşı korunma (Kündigungsschutz) kapsamında gerçekleştirilmektedir. Hamile veya emziren bir annenin, hamileliğinin başlangıcından ve doğumdan dört ay sonrasına kadar işyerindeki tehlikelere karşı özel koruma ve özel istihdam korunmasından yararlanmaktadır. Doğumdan 6 hafta önce ve doğumdan sonra en az 8 hafta yasal doğum izni bulunmaktadır. Yasal doğum izni süresi, çoğul veya erken doğumdan sonra 12 haftaya uzatılmaktadır. Doğumdan sonraki yasal izin süresi, bir çocuğun erken doğduğu gün sayısı kadar uzatılmaktadır. Doğumdan sonraki sekiz hafta içinde çocuğun engelli olduğu tespit edilirse, doğum izni sekiz haftadan on iki haftaya kadar uzatılabilmektedir (Affairs, 2020: 17).

Bir diğer korunma ise, Ebeveyn izni (Elternzeit) başlığı altında yer alan hukuki düzenlemelerdir. Ebeveyn izni, çocuklara bakmak için ebeveynlerin işten çıkma süresidir. Çalışanlar, işverenlerinden Ebeveyn izni talep etme hakkına sahiptir. Ebeveyn izni sırasında iş sözleşmesinin feshine karşı özel istihdam koruması bulunmaktadır. Ebeveyn izninden yararlanmak isteyen ebeveynler aşağıdaki hakları talep edebilmektedir;

- Çocuklarıyla ortak bir evde yaşamak için izin kullanma hakkı,
- Çocuklarına kendilerinin bakması ve çocuklarını kendisinin yetiştirmesi için izin hakkı,
- Ebeveynlerin, ebeveyn izni süresince haftada 30 saate kadar çalışma hakkı,
- Her iki ebeveyn de aynı anda ebeveyn izni alması durumunda birlikte haftada 60 (30 + 30) saat çalışma hakkı.

Her ebeveyn, çocuğun doğumundan itibaren üç yıla kadar (36 ay) ebeveyn izni alabilmektedir. Çocuğun annesi için ebeveyn izni, doğum izninden sonraki en erken zamanda

başlamaktadır. Doğum izninin süresi ebeveyn izninden düşülmektedir. Çocuğun üçüncü ve sekizinci doğum günleri arasında 24 aya kadar ebeveyn izninin bir kısmı da talep edilebilmektedir. İşverenin onay vermesi ile ebeveynlerden herhangi birisi çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar 12 aylık bir izin daha kullanabilmektedir (Affairs, 2020: 12). Ebeveynler, işverenlerine ebeveyn izni alacaklarını aşağıdaki şekilde önceden bildirmelidir;

- "Çocuk doğumdan sonra ilk üç yılında ebeveyn izni kullanabilmek için, 7 hafta önceden bildirilmesi gerekir,
- Çocuğun üçüncü ve sekizinci doğum günü arasındaki sürede ebeveyn izni kullanmak için, 13 hafta önceden haber verilmesi gerekir (Affairs, 2020: 12).

Alman iş hukuku mevzuatında, iş sözleşmesinin feshine karşı korunma durumunda ebeveyn izni sırasında, iş ilişkisi kapsamındaki temel yükümlülükler askıya alınmaktadır. Bununla birlikte, işveren istihdam ilişkisini ebeveyn izni sırasında çalışanın hamileliği söz konusu olduysa bu hamile olduğu süre boyunca ve doğum yapmasından sonra dört ay boyunca iş sözleşmesinin fesih edilmesi yasaktır ve iş sözleşmesi yürürlükte kalmaktadır. Ebeveynler, ebeveyn izninin sonunda önceki çalışma saatlerine dönme hakkına sahiptir. Çocuk üç yaşına gelene kadarki süreçte ebeveynlerden herhangi biri istediği takdirde 36 aya kadar analık veya babalık izni kullanabilmektedir. Bu izin ebeveynlerden birisi ya da her ikisi tarafından da kullanılabilir. Her iki ebeveyn de aynı anda ebeveyn izni alırsa, bunun işsizlik parası veya sosyal yardım hakkı almasına izin verilmemektedir. Ebeveynlerin ortak ebeveyn izni süresince kendi geçimlerini sağlayabilmelerini gerekmektedir (Affairs, 2020: 12).

Alman sosyal güvenlik sisteminde ebeveyn parası (elterngeld) başlığı altında ebeveynlere bir takım mali destekler bulunmaktadır. Ebeveyn parası, aileler için çocuklarının hayatının ilk aylarında önemli bir destek kaynağıdır. Anne ve babaların ebeveyn parasını talep edebilmeleri için, çocuklarını doğduğu andan itibaren kendileri bakıp ve büyütmelidir. Haftada 30 saatten fazla ücretli işte çalışmaması gerekmektedir. Almanya'da ikamet etmek ve oturduğuna dair bir ikamet adresinin olması gereklidir. Bir ebeveyn, en az 2 ay ve en fazla 12 ay boyunca ebeveyn parası alabilmektedir. Her iki ebeveyn de ebeveyn parasını kullanırsa ve işten gelirlerini kaybederlerse, ebeveyn parası iki ay daha ödenmektedir. Ebeveynler toplamda 14 aylık ebeveyn parası alma hakkına sahiptir. Ebeveyn parası sadece çocuğun hayatının ilk 14 ayı içinde ödenebilmektedir (Affairs, 2020: 9).

Gebe ve emziren anneler için doğumdan önceki ve sonraki koruma süreleri boyunca yapılan birtakım mali destekler bulunmaktadır. Analık parası (Mutterschaftsgeld) başlığı altında doğum öncesi ve sonrası gebelik dönemindeki kadın, zorunlu sigortalı veya gönüllü

olarak hastalık parası alma hakkına sahip ise zorunlu sağlık sigortası fonundan ödenek ayrılmaktadır. Bunun şartları;

- Çalışıyor veya ev işçisi olması,
- İşverenin yasal olarak iş sözleşmesini askıya almış olması,
- Zorunlu sağlık sigortası fonuna üyeyse ve gebelik dönemi istihdamda korunma başladıktan sonra istihdam ilişkisi ortaya çıkarsa istihdam edilmeye başladığı tarihten itibaren analık parası almak hakkına sahip olmaktadır (Affairs, 2020: 19).

1985’de Almanya’da bir değişikliğe gidilerek analık izni, ebeveyn izni haline dönüştürülmektedir. Analık parası miktarı, analık yardımından son üç ayda elde edilen gelirden yasal kesintiler düşüldükten sonra ortalamasına bağlıdır. Doğumdan önce altı hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere almaktadır. Sigortalı kadının elde edilen gelirinin analık durumunda yapılan yardımdan yüksek olması karşısında aradaki farkı işveren ödeyecektir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 80).

Maksimum analık parası miktarı takvim günü başı 13 Euro’ya kadar çıkabilmektedir. Eğer çalışan ise fakat zorunlu sağlık sigortası fonu üyesi değil ise (özel sağlık sigortası varsa veya zorunlu sağlık sigortasına aile üyesiyle birlikte sigortalıysa), aylık maksimum 210 Euro’luk yetkili kurum olan Bonn’daki Federal Sosyal Güvenlik Dairesi (Bundesamt für Soziale Sicherung) tarafından analık parası ödemesi yapılmaktadır (Affairs, 2020: 19).

3.7.2. Fransa

Kadınların hamilelik sırasında dünya çapındaki mesleki faaliyet oranları giderek artmaktadır. Fransa’da 1972’de %53’ten, 2010’da %70’e kadar oranlarda artış olmuştur. Birçok ülkede çalışan hamile kadınları ve kadınların doğmamış çocuklarını korumak için kanunlar geliştirilmiştir. Doğum öncesi mesleki izin, yüksek gelirli ülkelerde bir standart haline gelmiştir. Fakat belirli politikalar (izin uygunluğu, esneklik ve izin süresi, ücret ikamesi değeri) ülkeler arasında ve meslek türüne göre değişiklik göstermektedir. Fransa’da tıbbi bir raporda belirtildiği üzere, herhangi bir komplikasyonları yoksa çalışan kadınlara doğum öncesi izninden en fazla 3 hafta doğum sonrası iznine geçmelerine izin verilmektedir. Bununla birlikte, işverenlerin hamile kadınları doğumdan 2 hafta önce çalıştırmalarına veya işe almalarına izin verilmemektedir. İzin sırasında hamile kadınlar maaşlarının en az %82’sini almaktadır. Buna karşılık, bazı serbest mesleki faaliyetlerde "ikame tazminatı" uygulaması ile izne çıkan kadının yerine kısa bir süre geçmesi için başka birine ödeme yapmasına izin verilmektedir (Vigoureux vd., 2016: 1775).

Fransa’da sosyal güvenlik sisteminde analık ve babalık yardımı gebeliğin başlangıcından doğuma kadar olan kısmı kapsamaktadır. Ebeveynlerin en az bir yıllık kıdemin olması şartı bulunmaktadır. Babalık izni ve annenin analık izni doğum öncesi ve sonrası kullanılan izinler, ödenen nakit yardımlar, gebelik ve doğum maliyetleri ve ayrıca annenin veya babanın evlat edinmesi durumunda kullanılan izinler de sigorta yardımları kapsamındadır. Sigorta ödemeleri yerel Sağlık Sigorta Fonları tarafından yapılmaktadır. Doğum izninden baba da hak sahibi olmakta ve çocuğun evlatlık alınması durumunda günlük yapılan ödeneği anne ve baba arasında paylaşabilmektedir. Doğum izinlerine yönelik süreçler aşağıdaki şekildedir;

- Doğumdan önce 6 hafta ve doğumdan sonra 10 olmak üzere toplam 16 hafta,
- En az 8 hafta dinlenme zorunluluğu,
- Üçüncü çocuk ve sonrası olması durumunda dinlenme süresinin 26 haftaya çıkması (8 hafta doğum önce ve 18 hafta doğum sonrası),
- Çoklu doğumlarda doğum sonrası 22 hafta izin verilmesi,
- Çoklu doğumlarda doğum öncesi süre 12 haftaya, iki çocuktan fazla doğum olmuş ise 24 haftaya kadar izin verilmesi,
- Doğum öngörülen tarihten 6 hafta önce gerçekleşirse, normal doğumun öngörülen tarihinden önceki 6 hafta ve erken doğum tarihinden itibaren 6 haftayı aşması kadar doğum izni arttırılması,
- Babalık doğum izni tekli doğumda 11 gün ve çoklu doğumda ise 18 gündür (Reçber, 2019: 246).

Evlat edinme izninin süresi ise, 10 hafta veya birden fazla çocuk evlat edinme durumunda 22 hafta olarak belirlenmektedir. Evlat edinmeden önce en az 2 çocuğu olan kişiler 18 haftadan yararlanmaktadır. Eğer anne ve baba, izin süresi içerisinde ödenek almaya hak kazanmışlarsa ve ebeveynler arasında izin paylaşılsa, izin süresi 11 güne (tek evlat edinme) veya 18 güne (çoklu evlat edinme) çıkarılmaktadır. Günlük doğum, evlat edinme veya babalık izni ödeneğinin miktarı, sosyal güvenlik tarafından belirlenen üç aylık sınır (10.284 Euro) doğum öncesi izninden önceki son 3 aydaki ortalama gelire eşit olarak belirlenmiştir. Analık ve babalık yardımlarında, annenin doğum öncesi ve sonrası izin süresi, anne veya babanın evlat edinme izni ve babanın babalık döneminde nakit olarak hizmet ödemesinin yanı sıra hamilelik ve doğumla ilgili masrafların karşılanmasına yardımcı olmaktadır ayrıca analık ve babalık sigortası ödemeleri yerel Sağlık Sigorta Fonları tarafından yapılmaktadır (Commission, 2020: 10).

Fransa’da analık ve babalık sigortası ödemeleri bulunmaktadır. Gebelik ile ilgili sigorta kapsamında; gebeliğin onaylanmasıyla doktor veya ebe hamileliği sağlık sigortasına

bildirmektedir. Kişilerin mümkün olan en kısa süre içerisinde analık sigortası kapsamındaki gebelik teminatından yararlanmak için beyannamenin 3. ayın bitiminden önce yapılması gerekmektedir. Analık ve babalık sigortası kapsamı aşağıdaki şekildedir;

- Hamilelik ve doğumla ilgili masraflar,
- Annenin doğum öncesi ve sonrası izni sırasında kullanılan nakdi yardımlar,
- Anne veya baba için evlat edinme izni ve babalık izni.

Annelik sigortası kapsamında fonun sunduğu ödemelere hak kazanmak için gebelik başlangıç tarihi belirleyici olmaktadır. Hamilelikle ilgili zorunlu muayeneleri, zorunlu doğum öncesi konsültasyonları, doğum hazırlık kurslarını, ek biyolojik muayeneleri fon tarafından %100 oranında karşılamaktadır. Ayrıca fon tarafından hamileliğin 6. ayından doğumu takip eden 12. güne kadar, tüm tıbbi masraflar hamilelikle ilgili olsun veya olmasın %100 oranında karşılanmaktadır. Aynı zamanda 1 Euro'luk olacak şekilde ilaçlardan, paramedikal eylemlerden ve ulaşımda tıbbi hizmetlerden muaf olmaktadır (www.cleiss.fr).

Günlük ödenek, ilgili kişinin tüm maaşlı faaliyetlerini sona erdirmesi durumunda ödenmektedir. Anne çalışana, doğum yapmadan önce ve doğum yaptıktan sonra yasal izinleri sırasında ödenen ödenekler kapsamında bazı ilave izin hakkı ödenecektir bu izin hakkı babalık izin hakkı olup ödenekleri babaya verilmektedir. Evlat edinme durumunda, anne ve baba günlük ödenek hakkını aralarında paylaşabilmektedir. Söz konusu ödeneklerden yararlanabilmek için sigortalının, zorunlu sigorta primlerini veya zorunlu çalışma saatlerini ödemiş olmak, ek olarak, çocuğun doğumundan ya da evlatlık alınan çocuğun eve varmasından itibaren en az 10 aylık sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olduğunu kanıtlaması gerekmektedir (www.cleiss.fr).

Fransa, Almanya ile birlikte OECD ülkeleri arasında zorunlu olarak kullanılan en uzun ebeveyn izni süresine sahip ülkelerdir. İkinci veya üçüncü bir doğum için ebeveyn izni 3 yıl sürebilmektedir. 1994 yılında uygulamaya konulan ve ebeveynlerin ikinci bir çocuğun doğumundan sonra üç yıl süreyle “ebeveyn izni ödeneği” almasına olanak sağlayan bu reform sonucunda uzun ebeveyn izni süreleri etki göstermeye başlamıştır (Joseph vd., 2013: 64).

Fransa hukuk sisteminde ebeveyn izni, ebeveynlerin en az bir yıllık kıdemin olması şartına bağlı izinden yararlanılmaktadır. Bu iznin kullanımı eşlere birlikte izni kullanma ya da ayrı olarak kullanma hakkını da vermiştir. Evlat edilme durumunda çocuğun eve gelmesinden itibaren bir yıl ebeveyn izni kullanabilecektir.

3.7.3. Norveç

Aile dostu politikalar uygulanması bakımından dünyada İskandinav ülkeleri (Norveç ve İsveç, Danimarka, Finlandiya, İzlanda) lider konumdadır. Aile dostu politikaların

uygulamalarında izin sistemi, ailelerin çocukları ile evlerinde beraber olma imkânı veren bir sistem anlamına gelmektedir. OECD'nin aile dostu politikalar uygulayan ülkeler ile ilgili yapmış olduğu bir çalışmada, İskandinav ülkeleri kadın çalışanın işgücüne katılım oranını yüksek tutan ülkelerdir. İskandinav ülkelerinden birisi olan Norveç, dünyadaki en gelişkin ve kapsamlı sosyal güvenlik sistemlerinden birine sahip olan ülkelere biridir. Norveç'in sigorta modelinin üç temel özelliği bulunmaktadır. İlki sigorta sisteminden tüm vatandaşların eşit bir şekilde yararlanmasını sağlayan evrensel bir sistem oluşturmaktır. İkincisi, sigorta için yapılan ödemelerin bireylerin gelirlerine orantılı şekilde yapılıyor olmasıdır. Üçüncü özelliği ise, yapılan sigorta harcamaların kamunun kendi hizmet yönetimiyle gerçekleşmiş olmasıdır. Bu bakımdan, birçok alanda olduğu gibi çocuk bakımında yapılan hizmetlerini de kendi kapasitesini kullanarak gerçekleştirmektedir (Karahanoğulları, 2013: 253).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 2000 yılında yaptığı araştırmaya göre, Norveç'te doğum izni 1960-2010 dönemlerinde 12 haftadır ve doğum izin ücretleri imalat sanayi ortalama ücretlerinin bir kısmı ile sınırlıdır. Fakat yıllar içinde her ikisi de yükseltilmiştir. 2010 yılına gelindiğinde ise, ebeveyn doğum izinleri süresinde alınan ödenek ortalama ücretin tamamına ve izin süresi 56 haftaya kadar çıkmıştır. Ayrıca çocuklar için bakım izinleri de yer almaktadır (Karahanoğulları, 2013: 253).

1977'de, Norveç 18 haftalık ücretli ebeveyn iznini uygulamaya koymuştur ve iş korumasını 12 haftadan 1 yıla çıkarmıştır. 1987'den 1992'ye kadar, bir dizi politika reformu geliştirilerek iş korumasının süresini değiştirmeden ücretli izni 18 haftadan 35 haftaya çıkarmıştır. 1999 yılında ortalama ücretin hemen hemen %10'unun ödendiği ve izinlerin 104 hafta olduğu uygulamalar ortaya konmuştur (Dahl vd., 2016: 655).

Norveç'te çocuk bakımı ön plandadır, kreş hizmetleri sosyal güvenliğin bir parçası durumundadır. Böylece kamuda yer alan kreşlere yoğunluğun baskısını önlemek adına, mevcutta bulunan kreşlerin yarısı özel sektör tarafından işletilmektedir. Bu duruma göre, 1999 yılında özel kreşten yararlanan ebeveynlere parasal destek programı başlatılmıştır (Karahanoğulları, 2013: 254).

2013 yılında yayımlanan “Çalışma ortamı, çalışma saatleri ve istihdamın korunması vb. ile ilgili kanunda (Çalışma Ortamı Kanunu), gebe ve emziren kadın çalışanların, hamileliği sırasında 12 gebelik süresince 12 haftaya kadar izin alma hakkına sahiptir. Çocuğun doğumu sırasında, babanın anneye yardımcı olmak için 2 haftalık izin hakkı bulunmaktadır. Eğer ebeveynler birlikte yaşamıyorsa, izin hakkı anneye yardım eden başka bir kişi tarafından kullanılabilir. Ayrıca evlat edinen ve koruyucu ebeveynler, çocuğun bakımının sorumluluğunu üstlendikten sonra 2 haftalık izin alma hakkına sahip olabilecektir. Doğum

yaptıktan sonra annenin, işe yeniden başlaması için iyi olduğunu belirten bir sağlık raporu sunulmadıkça, kadın çalışanın ilk 6 haftalık süresinde izinli olacaktır. Ebeveynler, izin olarak toplam 12 aya kadar ücretsiz izin alma hakkına sahiptir. Ebeveynler 47-57 hafta arasında ücretli izin alabilmektedir ve bu izinlerin ücretinin karşılanması maaşlarının %80 ile %100'ü arasındadır. Çocuk 3 yaşına gelene kadarki sürede ebeveyn izni kullanılabilecektir. 36 haftaya kadar izin kullanılması durumunda verilen ücret %100 olup, bu izin sürelerinden daha fazla olması durumunda %80 olabilecektir (Directorate of Labour Inspection, 2013: 35).

Hamile kadın çalışan, hamilelik nedeniyle işten çıkarılamamaktadır. 12 aya kadar izinli olan kadın çalışana, izin süresi boyunca işten çıkarılma bildirimi verilmemektedir. İşveren, iznin bu nedenlerden kaynaklandığını bilmekte veya kadın çalışan, izin süresinde olduğunu gecikmeden bildirirse, bu süre içinde işten çıkarılması durumunda bildirimin geçerli olduğu fakat izin süresinin bitiminde işten çıkarılma uygulanacağı belirtilmektedir (Directorate of Labour Inspection, 2013: 58).

Norveç'te, Batı Avrupa'nın çoğunda olduğu gibi, eve ekmek getiren erkek modelinin 1950'lerde zirveye ulaştığını ve yalnızca 1970'lerden itibaren gerilediği görülmektedir. 1980'lerden itibaren kadınların işgücü piyasasına katılımına ve kademeli olarak sadece işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğine değil, aynı zamanda erkeklerin ev bakım çalışmalarına da artan katılımı gerçekleşmiştir. Her iki ebeveyn de iş ve aile yükümlülüklerini birleştirilmesi teşvik edilmiştir. Kamu bir yaşından büyük çocukların bakımı için ailede erkeklerin baba ve bakıcı rolüne odaklanması artmıştır. 1993'te babaya dört haftalık bireysel izin hakkı verilirken 2005 ve 2006'da sırasıyla beş ve altı haftaya kadar uzatılmıştır. 2008'de bir hükümet komisyonu, ebeveyn izninin üçte birinin babaya ayrılması gerektiğini savunan üç bölümlü bir düzenleme önermiştir. 2008'den sonra babalık izni düzenlemelerinde birkaç değişiklik daha meydana gelmiştir. “Babanın kotasının” kademeli olarak genişlemesi Temmuz 2013'te 14 haftaya yükselmesini sağlamıştır. Her halükarda, Norveç aile politikalarına önem veren bir ülke olarak yirmi yılı aşkın süredir güçlü bir şekilde cinsiyet eşitliğine, babanın aile içindeki konumunu değiştirmeye ve aileye çocuk bakım işleri için daha fazla alan ve daha fazla sorumluluk vermeye odaklanmaktadır. 1980'den 2010'a kadar olan dönemdeki zaman kullanımına ilişkin verilere dayanan araştırmalarında, Norveçli küçük çocuk babalarının ev içinde daha ilgili ve aktif hale geldiklerini aynı zamanda mesleki kariyerlerini ailenin ihtiyaçlarına göre ayarlama eğiliminde olduklarını göstermektedir. Aynı zamanda, devlet tarafından bir yaşından itibaren çocuk bakımı hizmeti sunulduğundan, çocukların 2014 yılında %80'i kreşlere gitmiştir (Haukanes ve Heggli, 2016: 169).

Hamile kadınların, özellikle hamileliğin son üç ayında, ağır işlerden kurtulmaya ihtiyaçları vardır. Çoğu batı ülkesinde topluma göre, özellikle kadınlar ev dışında kazanç getirmek için çalışıyorsa hamilelik durumunda sağlığının bozulmasını önlemek için sistematik bir doğum öncesi bakım programına girmesi gerekmektedir. İsveç ve Norveç'te çalışan hamile kadınlar, diğer herhangi bir çalışan gibi, Ulusal Güvenlik Sigortası kapsamındadır. Hamilelik sırasında sunulan sosyal yardımlar, hem İsveç hem de Norveç gibi ülkelerde destekleyici olmaktadır. Hamile kadınların kişisel maddi durumu, iş harici dinlenmeye ihtiyaç duydukları zamanın engellenmemesi gerekmektedir. Bu nedenle, hamilelik sırasında yapılan sosyal yardımlar tamamlayıcı destek sistemleri olarak görülmektedir (Sydsjo, 1997: 749).

3.7.4. İsveç

Aile dostu politikalar uygulanması bakımından dünyada İskandinav ülkelerinden bir diğeri İsveç'tir. Aile dostu politikalar uygulanmasında, ebeveyn ve çocuk bakım izinleri çocuğun bakımına katılan her iki ebeveyne verilmektedir. İsveç'te analık ve ebeveyn izni arasında ayrım olmamaktadır. İsveç ebeveyn izni ile ilgili ilk düzenlemeyi yapan ülkedir. Analık izni bakımından doğumdan önce 7 hafta ve doğumdan sonra 7 hafta izni bulunmaktadır. Çalışanların izin haklarına yönelik düzenlemeler ülkelere göre değişiklik gösterse de gebelik süresinden başlayarak doğum öncesi ve doğum sonrası ile çocuğun yetiştirilmesi dönemini de kapsamaktadır. Gebelik döneminde yarı zamanlı çalışan kadınlara ailelerinin ve özellikle de çocuklarının isteklerine öncelik verilmektedir. Bu ülkelerdeki yaklaşık %20-25 yarı zamanlı olarak çalışan kadınların bu şekilde çalışma sebepleri aileleridir. İsveç'te anne ve babalar çocukları 8 yaşına gelmesine kadar 480 günlük izin süresi kullanabilmektedir. Normal çalışma sürelerini %25 oranına kadar azaltma hakları bulunmaktadır. İsveç'te çalışanlar sadece aileleri ile değil arkadaşlarıyla zaman geçirmek veya dinlenmek için ücretleri ödenecek şekilde haftalık çalışma saatlerini 6 ile 8 saat arasında azaltılmasını talep etme hakkına sahiptir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 78).

İdeal-tipik sosyal demokratik refah devleti rejimi olarak kabul edilen İsveç, kamu tarafından finanse edilen ve büyük ölçüde kamu tarafından sağlanan, evrensel çocuk bakımı politikası ve ücretli ebeveyn programı gibi cinsiyet eşitliği programları ile aileyi destekleme politikaları alanında bir öncü olarak öne çıkmaktadır. Sosyal Demokrat (SAP) hükümetler, sendikalar, SAP'ye bağlı kadın hareketlerinde örgütlenen kadınlar ve bağımsız kadın örgütleri, aileyi destekleyen ebeveyn izninin ve kamu çocuk bakımının geliştirilmesi için bir araya gelmektedir. İsveç'te kadınların çalışma hakkı uzun bir mirasa sahiptir. 1930'larda tüm annelerin %90'nı kapsayan bir analık parası getirilmiştir ve 1938'de Parlamento, evli ve hamile

kadınların veya bekar annelerin işten çıkarılmasını yasaklayan ayrımcılıkla mücadele eden yasayı kabul etmiştir (Mahon vd., 2016: 169-170).

İsveç'te, 1970'lerden sonra kadın istihdamına ilişkin yapılan yasal düzenlemeler kadının işgücündeki pozisyonunu güçlendirmiştir. Avrupa devletleri arasında özellikle özel sektörde kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülke konumundadır. Yapılan yasal düzenlemeler kadının doğum sonrası işini kaybetmeyi önleyecek, üstüne anne ve babaya çocuk yardım ücretlerini arttıracak ve doğum izin sürelerini uzatacak şekilde yardımlar daha çok sosyal devlet politikaları olarak geliştirilmiştir. 1974'te kadın-erkek doğum izni 480 gün olarak verilmektedir. Doğum izninden çalışanın hayat şartlarını olumsuz şekilde aksatmayacak biçimde bu izin süresinde ödemeler işveren ve devlet olarak paylaştırılmıştır. İznin 390 günü hak sahibi kişinin maaşın yaklaşık %80'i devlet tarafından, kalan 90 gün için ödenecek oran ise işveren tarafına bırakılmıştır ayrıca kadın çalışanlara gelirlerine uygun olarak belirlenen yerel yönetimin sorumluluğunda bulunan kreşlere bırakma olanağı bulunmaktadır. 90 gün ebeveynlerin kendilerine ayrılmıştır ve diğer ebeveyne devredilemeyecektir. Kalan 300 günün yarısı ise ebeveynler içindir ve ebeveynler bir diğerine devredebilecektir (Akarçay, 2019: 17).

1974'te ebeveyn izni 6 ay olarak uygulamaya koyulmaktadır. Ebeveynlere izin isteklerini paylaşma hakları verilmekteydi. O zamanlarda babalar toplam izin günlerin %1'inden daha azıyla başlamıştır. Ebeveyn izni sigortası, İsveç'te tek gelirli ailelerden oluşan bir modelden, günümüzde kazançlı-bakıcı aileler olarak adlandırılan çift gelirli ailelere dönüştüren önemli bir bileşen olmuştur. 1970'lerin başındaki diğer önemli politikalar, bireysel vergilendirme ve kamu tarafından finanse edilen gündüz bakımının genişletilmesiydi. Hem işgücündeki kadınlara yönelik ekonomik talepler hem de cinsiyet eşitliği ideolojisi değişimin en önemli kısmıdır. Ebeveyn izni politikasının temel amacı, başlangıçta kadınların işgücü piyasasında çalışmasını sağlamak ve istatistiksel ayrımcılık olmaksızın giderek daha fazla cinsiyet eşitliği olan bir işgücü piyasası yaratmaktır (Duvander, 2014: 911).

İsveç'te ebeveyn izni sistemi çocuk 18 aylık olana kadar ebeveynlerin tam zamanlı izin hakkı bulunmaktadır. Ödenek aldıkları süre boyunca izin hakkına sahiptirler. 480 gün boyunca devletten ödenek alabilme hakları bulunmakla beraber ebeveynler 18 ay boyunca ve daha sonra bunu haklarını kullanabilmektedir. Ayrıca tam zamanlı çalışan ebeveynler, 1979'dan beri çalışma saatlerini azaltma konusunda yasal haklara sahiptir. 1980'den beri çalışan anneler, 24 ay içinde başka bir doğum yapmışsa, işe dönmeden önceki çocukla aynı yardım imkanını kullanma hakkına sahip olabilecektir (Rønsen ve Sundström, 2002: 126).

İsveç hukuk sisteminde ebeveyn izni, ebeveynler izin hakkını kazanıp kazanılmadığına bakılmadan çocuğu 18 aylık olana kadar ebeveyn iznine hak kazanmaktadır. Evlat edinme durumunda evlat edinmeden itibaren 18 aylık ebeveyn izninden yararlanacaktır.

3.7.5. Avusturya

Avusturya Avrupa'da ebeveyn iznini düzenleyen ve annelerin doğum izni bittikten sonra 6 ay boyunca ücretsiz izin almalarını kabul eden ilk ülke konumundadır. Aynı zamanda Avusturya, Almanya ve İsviçre ile birlikte, muhafazakâr refah rejimlerine sahip ülkeler grubuna dahil olmasıyla beraber, ebeveynlere kapsamlı bir devlet desteği sağlayamayan desteğin istihdam ve çocuk yetiştirme ile ilgili toplumsal cinsiyet rollerine uygun olmasına dikkat eden ülkelerdendir. Bu sistemde, doğrudan mali destek seviyesi orta ila yüksek, arasında olmakla birlikte çocuk bakım izni nispeten uzun ve kurumsal çocuk bakım tesisleri sınırlıdır (Štastná ve Sobotka, 2009: 6).

Avusturya hukukunda annelerin ebeveyn izni hakkı, analık iznine ilişkin düzenlemeler, Mutterschutzgesetz'de (MSchG) kanunlarında yer almaktadır. MSchG m.15/1'de ebeveyn iznine ilişkin şartlarda, analık izninden sonra çocukla aynı evde yaşayan annelerin, çocuğun ikinci doğum gününe kadar meslek korumalı ebeveyn izni alma hakkına sahiptir. Aynı anda yalnızca bir ebeveynin izinli olmasına izin verilmekte ve bu izni sadece 1 ay paylaşabilmelerinden dolayı toplam izin süresi bu aya kadar azaltılmaktadır. MSchG m. 15/3'de ebeveynler, aralarında iki kez ebeveyn iznini değiştirebilmekte ebeveyn izni arka arkaya en az 2 ay sürecek şekilde olması gerektiği belirtilmektedir (Schmidt vd., 2015: 376).

Avusturya hukukunda, doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta izin almak zorunludur. Hamile kadınların bu süre zarfından çalıştırılması yasaktır. Analık parası, üst sınır olmaksızın çalışanlar için izin almadan önce son üç aylık istihdamda ortalama net gelirin yüzde 100'ü karşılamaktadır. Çocuk bakım parası adı altında çocuğun doğumundan sonra ebeveynlere maddi destek ödemesi yapılmakta ve ebeveynlerin çocuğuyla daha çok ilgilenebilmesi için bu yardım yapılmaktadır (Schmidt ve Schmidt, 2019: 71).

Avusturya'da ebeveynler toplamda 52 haftalık analık ve babalık yardımı alma hakkına sahiptir. Çocuk bakımı parası alan anneler, analık izni çocuk bakım parası sona ermeden önce başlarsa, çocuk bakım parasının yüzde 100'ünü alma hakkına sahip olacaktır. Tüm çalışan kadınlar 16 haftalık analık iznin (ortalama gelirin %100'ü) kısa süreli çalışan kadınlar ve serbest meslek çalışanı olan anneler hariç analık iznini alma hakkına sahiptir. İşsiz kadınlar, yalnızca üç aylık sürekli işlerini tamamlamışlarsa veya son üç yıl içinde 12 aydır zorunlu sosyal sağlık sigortasına bağlı olmuşlarsa analık izni alma hakkına sahiptir (Schmidt ve Schmidt, 2019: 71).

Ebeveyn izni, çocuk 2 yaşına gelene kadar devam etmektedir. Ebeveynlik izni doğum izninden hemen sonra başlamaktadır. Çocuk 2 yaşını doldurana kadar tam zamanlı olarak, 4 yaşına geldiğinde ise izin yarı zamanlı olarak alınabilecektir. İzin süreleri ebeveynlerin ihtiyaçlarına göre paylaşılmaktadır. İzin süreleri esnektir, yarı zamanlı olarak kullanılabilir. Ebeveynler, çocuğun 4 yaşını bitirmesine kadar yarı zamanlı çalışabilme hakkına sahiptir. Bununla birlikte, ebeveynler, her iki ebeveyn de yardım için başvurursa ilk 1 ay hariç aynı anda ebeveyn izni alamamaktadır. Çocuk 18 aylık olana kadar her ebeveyn en az 6 ay boyunca izni uzatılırsa, çocuğun doğumundan sonraki 36 ay boyunca çocuk bakım parasını (sabit bir oranda) alabilmektedir. Aksi takdirde en fazla 30 ay izin ödenebilecektir (OECD, 2013: 3).

Ebeveyn izni süresinde yeni bir çocuk doğması durumunda analık izni zorunlu bir izin olmasından öncelik analık izni olacaktır ve bu şekilde ebeveyn izninin bölünmesi söz konusudur. Çalışanlar ücretsiz ebeveyn iznini kullanmak yerine, kısmi süreli çalışma hakkını kullanabilecektir. Kısmi süreli çalışmaya doğrudan geçebilecekleri gibi işveren ile anlaşmaları durumunda da kısmi süreli çalışabileceklerdir. Avusturya Hukukunda bir ebeveyn iznini kullandığı dönemde diğer ebeveyn kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanamaz ve her iki ebeveyn aynı dönemde kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarını kullanabilecektir. Kısmi süreli çalışma hakkını kullanması için; 3 yıl aralıksız çalışmalı, işyerinden 20'den fazla işçinin çalıştığı işyerinde çocuğunun yedinci yaşının bitimine kadar ya da çocuğu okula başlayana kadar kısmi süreli çalışma hakkına sahip olabilecektir (Taşdemir, 2018: 101).

3.7.6. ÇEKYA

Avrupa ülkelerinde çocuk bakım ve ebeveyn izin modellerine farklı modellerde vurgu yapılmaktadır. Çekya, genişletilmiş ebeveyn izni modelini uygulayan ülkeler arasındadır. Bu modellerde uzun süreli ebeveyn izinleri, çocuk bakımının evde sağlanması ve çocuğun okul yaşı gelene kadar annenin evde kalmasını amaçlayan bir ebeveyn izin politikası benimsenmektedir. Çocuğun 3 yaşını bitirmesine kadar geçen zamanda 156 haftalık izin hakkı bulunmaktadır. İzin hakkına ait ücreti, 2-4 yaş arası çocuk için olacaktır ve önceki aylık maaşının %70'i oranında ücret ödemesi yapılacaktır. Çekya'da 2004 yılında 3 yıllık ebeveyn izni verilmesi izin hakkının ücretini alınması ebeveynlerin istihdamda kalması adına yapılmaktadır. Ebeveyn izin ücretini almaları durumu 2006'da ise 3 yaşından büyük çocuk için geçerli olacak şekilde günde 4 saat süren bir kamu imkanı olan çocuk bakım hizmetinden yararlanabilecektir (Parlak, 2016: 76).

Avrupa’da ücretli doğum izin haklarını en uzun süreli şekilde sağlayan ülke olan Çekya, 1990’ların başından beridir 28 haftalık doğum izni sunmaktadır. 1990 yılında ücretli ebeveyn izni çocuk sayısına bakılmaksızın çocuğun 3.yaşının dolmasına kadardır. 1995 yılında ebeveyn parası alma hakkı, çocuğun 4.yaşına kadar uzatılmıştır fakat İş Kanunu'nda belirtilen zorunlu çalışma pozisyonlarıyla birlikte maksimum ebeveyn izni süresi, yalnızca çocuğun 3.yaşının bitimine kadardır. Sonuç olarak, Çekya'da iş güvenliğini garanti eden ebeveyn izninin uzunluğu ile ebeveyn parası alma süresi arasındaki tutarsızlık günümüze kadar devam etmektedir (Šťastná vd., 2020: 420).

Çekya doğum ve ebeveyn izinleri sistemi bakımından cömert konumdadır. Çalışan anneler, tek çocuk doğurduğunda 28 haftaya kadar, iki veya daha fazla çocuk doğurduğunda 37 haftaya kadar doğum izni alma hakkına sahiptir. Minimum toplam doğum izni süresi 14 haftadır ve fiili teslim tarihinden sonraki altıncı haftanın bitiminden önce kesilmesi mümkün değildir. Analık izninden önceki 2 yıl içinde en az 270 gün sağlık sigortasına sahipse analık parasını alabilecektir. Analık parası takvim gibi başından hesaplanmakta ve brüt kazancın yaklaşık %70’ine karşılık gelmektedir. Doğum iznine girmeden önce kadın çalışanın doğum izni sonlandığında işverenin kadın çalışana aynı görevinde iş imkânı teklif etmesi gerekmektedir. Doğum iznini takip eden ebeveyn izni isteğe bağlı ve ebeveynlerden biri tarafından alınabilmektedir. İşveren çocuğun üçüncü yaşına kadar istediği takdirde ebeveynin iznin kullanmasına izin vermek zorundadır. Üçüncü yaşının dolmasına kadar kullanılan ebeveyn izni iş koruması kapsamındadır (Pertold-Gebicka, 2020: 883).

Çekya’da analık ve ebeveyn izin kurallarında 1 Ocak 2008 tarihinden sonra değişiklikler mevcuttur. 2008 reformu, ebeveynlerin çoğunluğu için ebeveyn yardımı tahsilat süresinin kısaltılması olasılığını getirmiştir. Analık ve ebeveyn izni kuralları sabit kalırken ebeveyn yardımlarında değişiklik olmuştur. Çocukları 22 haftadan büyük olan ebeveynler için otomatik yavaş yol atanmış ve sabit aylık oranlarla belirlenen taksitler buna göre ayarlanmıştır. Reformdan önce ve sonra ebeveyn parası doğrudan ebeveyn izniyle bağlantılı değildir. Bir ebeveyn teorik olarak çocuklarının üçüncü doğum gününe kadar ebeveyn yardımları toplayabilmektedir ancak geçen yıla göre hiçbir nakit alamıyorken çocuğun dördüncü doğum gününe kadar izinde kalabilmektedir (Pertold-Gebicka, 2020: 883).

Çekya’da ebeveynler, çocuğun ikinci, üçüncü veya dördüncü doğum gününe kadar, ebeveyn parasının miktarını seçme hakkına sahiptir. Talep süresi ne kadar kısa olursa, alınan aylık miktar o kadar yüksek olacaktır. Bununla birlikte, olağan uygulama, annelerin ebeveyn izni süresini ve ebeveyn parasını gelire eşitlemeyi tercih etmektedir. Reformdan sonra en küçük çocuğu 3 yaşından büyük ve 4 yaşından küçük olan tüm annelerin yalnızca %35’inin ebeveyn

izninde olduğu gör÷lmektedir. 2007'de ebeveyn parası artışıyla beraber özellikle 2008'de uygulamaya konulan “üç hızlı” ebeveyn parası reformundan en çok kazancı elde eden anneler olmuştur (Pertold-Gebicka, 2020: 883).

Çekya'da ebeveyn izin paraları önceden, dört yıla kadar ortalama aylık maaşın yaklaşık yüzde 15'i oranında ödeme şeklindeydi ancak 2008 itibarıyla ebeveynler, ebeveyn izni süreleri için toplamda 220.000 Çek kronu almaktadır. Ebeveyn süresi iki ile dört yıl olabilmekte aldıkları izin sayısı aylara göre bölünmektedir. Bu nedenle, iki yıl izne ayrılan ebeveyn, dört yıllık izne çıkmasına göre ayda daha fazla para almaktadır, ancak toplam aldığı ödenek 220.000 krona karşılık gelmektedir (Saxonberg, 2015: 516).



SONUÇ

Dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısı kadınlardan oluşmaktadır. Kadınlar hayatlarının tüm alanında erkekler ile iş bölümü yaparak yaşamın zorluklarına karşı mücadele etmekle beraber emeklerini de sunmaktadır. Kadınların ekonomik yaşamda rol alması, iş piyasasına girişi ve ekonomik kalkınmadan yararlanmaları Sanayi Devrimi ile başlamaktadır. İlkel toplumlarda avcılık ve toplayıcılık iş bölümleri kadın-erkek biyolojik faktörlere göre belirlenmektedir. Böylece kadınlar toplayıcı, erkekler ise avlama rolünü üstlenmektedir. İlkel hayattan yerleşik hayata geçilmesiyle fiziksel güç ve hızlı nüfus artışı kadınların çoğunlukla ev işlerine yönelmesine, erkeklerin ise çalışmaya devam etmesine neden olarak bu durum modernleşme sürecine kadar devam etmiştir. Sanayi Devrimi ile kadınlar, ücret karşılığı iş yaşamına girmiştir. Fakat kadınların iş gücü piyasasına katılımı söz konusu olduğunda kadınlar erkeklerin gerisinde kalmıştır. O dönemlerde kadın çalışanlar kötü çalışma koşullarında emek vererek çalışmıştır. Kadınların ekonomik yaşamın içinde erkeklere kıyasla daha geri planda kalmaları üretimden uzak kaldıkları anlamını taşımamalıdır. Sanayi Devrimi sonrası kadınların, 2000’li yıllara gelene kadar fabrikalarda, yeni üretim sistemlerinde ikinci planda, ayakta ve uzun çalışma saatleri altında çalışmasıyla iş hayatına katılımı söz konusu olmuştur.

Kadınların istihdama katılımı savaş dönemlerine denk gelmiştir. I. ve II. Dünya savaşlarında erkeklerin seferberlik nedeniyle işgücü piyasalarından çekilmesiyle birlikte kadınların işgücüne talep ortaya çıkmıştır. Böylece kadınlar gerekli olan işgücün talebini karşılamıştır. 2000’li yıllarına gelindiğinde, kadınların iş piyasasında istenilen seviyeye ulaşamadığı görülmüştür. Tarımsal ekonomiden endüstriyel ekonomiye geçiş, ekonomik ve sosyal yapının değişmesine neden olmuştur. Böylece kadınların işgücüne katılım oranlarını değiştirmiştir. Kadınların değişen yapıya göre toplumsal cinsiyetçi yaklaşıma uygun meslekler içinde özellikle hizmet sektörünün yaygınlaşmasıyla bu alanda istihdamlarının arttığı görülmüştür.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerden biri de medeni durumlarıdır. Medeni durumlarından dolayı evli ve çocuklu kadınlar toplumsal yapı içerisinde kendilerine yüklenen roller; analık, ev işleri ve çocuk bakımındır. Kadınların evlilik hayatında karşılaştıkları bu zorluklar işgücüne katılımlarını ve istihdamda kalmalarını düşük seviyelerde tutmuştur. Kadınlar, evlendikten sonra toplumsal cinsiyetçi yaklaşımdan dolayı erkeklerin kadınların çalışmalarına rıza göstermemesi iş gücü piyasalarından çekilmesine neden olmuştur.

Günümüzde kadın çalışanların çalışma hayatına katılımının artmasıyla birlikte kadınların fizyolojik yapılarından dolayı karşılaştıkları bazı sorunlar bulunmaktadır. Özellikle

gebe ve yeni doğum kadın çalışanların iş hayatında çocuk bakımıyla tek başına ilgilenmesi, doğum öncesi ve sonrası karşılaştığı sıkıntıların çözümünün yeterli olmaması ve ailenin diğer fertleri arasında iş bölümünün yapılmaması dezavantajlı olarak konumlanmalarına sebep olmaktadır. Gebe ve yeni doğum yapan çalışan kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunları gidermek amacıyla oluşturulan düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler kadın çalışanların haklarının iyileştirilmesi ve iş piyasasında korunmalarına yönelik gerçekleştirilen çalışmalardır.

Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda gebe ve yeni doğum yapan çalışan kadınlara ait mevzuat hükümleri incelendiğinde pozitif ayrımcılık uygulanarak sosyal hukuk devleti gereğince mevzuatın yer aldığı görülmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan izinlerin genel çerçevesi ele alındığında kadınlara yönelik; analık izni, analık izni sonrası haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin (yarım çalışma hakkı), periyodik aylık yapılan doktor kontrolleri için izin, süt izni, analık izni sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin, analık izni veya ücretsiz izin sonrası kısmi süreli çalışma hakkı bulunmaktadır.

6663 Sayılı Torba Kanun'da gebe ve yeni doğum yapan kadın çalışanlarla ilgili yapılan düzenlemede kısmi süreli çalışma doğum sonrası kullanılabilecek kısmi çalışma şeklidir. Çocuğun mecburi ilköğretim çağının, 66 aylık olmasını takip eden ve ay başına denk gelmesine kadar geçen zamanda ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir. Bu izinler dışında yönetmeliğe bakıldığında *“Gebe ve Emziren Kadınların Çalışma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”* ile gebe çalışanlara belirli haklar getirilmektedir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlik sisteminde yapılan düzenlemelerle analık durumunda kadın çalışana analık sigortası kapsamında geçici iş görmezlik ödeneği ile emzirme ödeneği verilmektedir. Ayrıca doğum borçlanması, doğum yardımları gibi hizmet borçlanması altında düzenlemeler yapılmaktadır.

Çalışan kadınların iş hayatında yapılan bu düzenlemeler ve haklar kadınların çalışırken karşılaştıkları olumsuzlukları gidermek adına yapılan düzenlemelerdir. Bu düzenlemelerin iş hayatında gerçekleşmesi kadınların işgücünde yer almaları bakımından motive edici olabilecektir. Türkiye’de gebe ve yeni doğum yapan çalışan kadınlara yönelik yapılan iyileştirici düzenlemelerin ve hakların gelişmiş bazı ülkelerle kıyaslanması durumunda yetersiz kaldığı görülmektedir.

Uluslararası çalışmalarda özellikle ILO sözleşmelerinin izlediği politikalar ele alındığında gebelik durumunda kadınların gece çalışmalarını yasaklayan ve gece çalıştırılmalarını düzenleyen sözleşmeler kadınları erkekler karşısında eşit olarak korumayı

amaçlamaktadır. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlemesi Sözleşmesi'nde (CEDAW) gebelik ve analık durumundan dolayı işten çıkarmanın yasaklanması ve ayrımcılık yapılmasının engellenmesi sağlanmaktadır.

Çalışma kapsamında detaylı olabilecek şekilde Almanya, Fransa, Norveç, İsveç, Avusturya ve Çekya gibi gelişmiş ülkelerde gebe ve yeni doğum yapan kadın çalışanların işgücü piyasasında korunmasına yönelik analık ve doğum sonrası durumlarında ebeveyn izinlerine yönelik kanun kapsamında korunduğunu gösteren düzenlemeler incelenmiştir.

Avrupa ülkelerinde görülen ebeveyn izni kapsamı ülkemizde yapılan düzenlemelerden biri olan kısmi süreli çalışma iznine benzerlik göstermektedir. Kısmî süreli çalışma ile ilgili olarak Türkiye'de Avrupa Birliği uyum süreci çerçevesinde 4857 Sayılı İş kanunu kapsamında yapılan düzenlemelerden Analık İzin veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliği büyük önem taşımaktadır. 6663 sayılı Kanunla getirilen kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı özellikle çalışan kadınların analık halinde korunmasına yönelik düzenlemelerden biridir. Doğum ve evlat edinme sonrası yapılan kısmi çalışmaya geçiş hakkı kadınların iş, aile ve sosyal sorumluluklarını dengelemek adına önem arz etmektedir.

Mevzuatta kısmi çalışma kavramı yukarıdaki belirtilen ülkelerde düzenlenen ebeveyn izinlerinden farklılık arz etmektedir. İş kanunu kapsamında ebeveynlerin kısmi çalışma izni kullanması hakkını ister kendi çocuğunda isterse de evlat edinme durumunda çocuğun ilköğretim çağına gelene kadar ki zaman diliminde kısmi süreli çalışmaya geçebileceği düzenlenmektedir. Bu iznin kullanılabilmesi için İş Kanunu madde 74'de yer alan zorunlu izinlerin kullanılması sonrasında çocuğun ilköğretim çağına gelene kadar ki uzun bir dönemde kullanılacak olan kısmi süreli çalışma hakkından bahsedilmektedir. Kısmi çalışma izni ve incelenen ülke örneklerine ilişkin yapılan literatür araştırması sonucunda Türkiye'de aşağıdaki konularda eksiklikler ve sorunlar tespit edilmiştir ve bu sorunların çözümüne ilişkin bazı önerilerde bulunulması gerektiği düşünülmüştür.

Kanunda yer alan kısmi süreli çalışma izni; birçok Avrupa ülkesi düzenlemelerinde ebeveyn parası ve ebeveyn iznine yönelik çalışmalarına benzemektedir. Özellikle Fransa, Almanya ile birlikte OECD ülkeleri arasında zorunlu olarak kullanılan en uzun ebeveyn izni süresine sahip ülkelerdir. Alman hukuk sisteminde ebeveyn izni, çocuk üç yaşını doldurana kadar kısmi çalışma yapılabilecek şekilde ebeveyn izni yer almaktadır. Burada ebeveyn izni kullanımı üç yıllık süreden oluşmaktadır. Ebeveynler çocuk sekiz yaşını doldurana kadar bu dönemde toplamda üç yıllık hakkı kullanabilecektir. Türk hukuk sisteminde analık izni doğumdan önce ve sonra toplamda sekiz haftalık süreden oluşmakta olup ayrıca bir ebeveyn izni bulunmamaktadır.

Alman ve Fransız hukuk sisteminde olduğu gibi kısmi çalışma hakkının çocuğun üç yaşının içinde herhangi bir diliminde istediği zaman kullanabilecek olması ve izin süresinin yine en fazla üç yıl olması uygulamada net bir yaş ve süre sınırlaması olması bakımından daha yararlı olacaktır. Türk hukukunda ise çocuğun ilköğretim çağına gelene kadar zaman diliminin çok uzun bir süreç olması ve kısmi çalışmanın özellikle kadın çalışanların yararlandığı bir hak olması durumu kısmi çalışmadan yararlanacak kadın çalışanların iş hayatından uzaklaşmalarına neden olabilecektir.

Kısmi süreli çalışmanın uygulaması daha efektif şekilde yapılmalıdır. Öncelikle kısmi süreli çalışma hakkının kullanım süresinin daraltılması ve belirlenebilen yaş sınırlamasının getirilmesi gerekmektedir. Daha sonrasında kısmi çalışmaya yönlendirilmesi konusunda çalışanlara kamu spotları, sendikalar veya iş yerlerinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği uzmanları aracılığıyla çalışma hakkının kullanımının yaygınlaştırılması adına yoğun eğitim içeren programlara ağırlık verilmesi önem arz etmektedir.

Kısmi süreli çalışma izninin, 6663 sayılı kanunla getirilen yarım çalışma izni, yarım çalışma ödeneğinin işsizlik sigortası kanununa bağlı şekilde çalışma ödeneği ödendiği gibi tek bir kanun ya da yönetmelik olarak düzenlenmesi daha doğru olacaktır. Uygulamada doğum ve evlat edinme sonrasında analık iznini de kullanmasıyla yarım çalışma izni ve ödeneğini hak eden kadın çalışanların “*birinci doğumda altmış, ikinci doğumda, yüz yirmi ve sonraki doğumlarda yüz seksen gün süreyle*” ifade edilen bu sürelerde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma yapılmaktadır. Yarım çalışma izninde süresinin belirlenebilir olması ayrıca yarım çalışma izni kullanan kadın çalışana bu sürede yarım çalışma ödeneği yapılacak olması, çalışmadığı ve ücretsiz izinli sayılan bu sürelerde ödeneğini alıyor olması kısmi çalışma açısından bakıldığında önem arz etmektedir. Kısmi süreli çalışmada çalışmadığı zaman diliminde herhangi bir ücret alamaması ve işe devam etmek istemesi durumunda yarım maaş alacak olması çalışan kadının maddi olarak istediği desteği alamaması iş hayatından uzaklaşmak durumunda kalmasına sebep olacaktır. Çocuğun bakımı için maddi kazanca ve zamana ihtiyacı olan kadın çalışanlar için bu durum ikilem yaratmaktadır.

Çalışmada diğer ülke örneklerinin spesifik düzenlemeleri Türk Hukuk Sistemi ile kıyaslandığında aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- a. İsveç’te analık izni ve ebeveyn izni ayrılmamıştır. Bebek 18 aylık olana kadar anne ve babanın ebeveyn izni vardır.
- b. Türk hukuk sisteminde analık izin süresi kısa süreli kalmaktadır. Bebeğin on sekiz aylık olana kadar hem anneye hem babaya tanınan izin hakkının İsveç’te olması fakat Türk

- hukuk sisteminde ise sadece anneye verilen izinlerinin olması açısından çocuğun bakımının sadece anneye bırakıldığı ve eşit davranılmadığı görülmektedir.
- c. Fransa’da hamileliğin başlaması süreciyle beraber ebeveynlere sosyal yardımlar da başlamaktadır. Ayrıca anne ve babalar çocukları 3 yaşına gelen kadar ebeveyn iznini kullanabilecektir. Çocuğun 3 yaşına kadar ebeveyn izin hakkı olmasıdır.
 - d. Türk hukuk sisteminde ise bu iznin yaş ile sınırlı olmaması ve sosyal yardımların analık izin sürecinde kullanılan izinde verilen ödenekler olması bakımında hamilelik başlangıcı itibariyle kadın çalışana maddi bir yardım söz konusu değildir.
 - e. Almanya’da kadınların hamilelik döneminde çalıştırılmaları yasaklanmaktadır. Ebeveyn izni Alman hukukunda iznin 12 aylık kısmını çocuk 3 yaşını doldurması ile 8 yaşına gelene kadar kullanabilmektedir. Alman hukukunda ebeveyn izninde kısmi süreli çalışma yapma zorunluğu yoktur ve kısmi çalışma süresi haftalık 30 saati aşamayacaktır.
 - f. Türk hukuk sisteminde işçinin haftalık kaç saat çalışması gerektiği belirtilmemiştir. Haftalık otuz saat çalışma süresi olması annenin ve babanın çocuğun bakımı ile daha fazla ilgilenmesini sağlayacaktır.
 - g. Norveç’te anne doğum yaptıktan sonra, işe yeniden başlaması için iyi olduğunu belirten bir sağlık raporu sunması gerekir ve ebeveynler, izin olarak toplam 12 aya kadar izin alma hakkına sahiptir.
 - h. Türk hukuk sistemine kıyasla kadınların çocuğun 1 yaşına gelene kadar çalışmıyor olması çocuğun sağlığı ve bakımı adına daha yararlı olacaktır.
 - i. Çekya’da ebeveyn izni çalışana bırakılarak istendiği takdirde çocuk 3 yaşına gelene kadar kullanabileceği istenirse 4 yaşına gelen kadar kullanılacağı belirtilmektedir. Eğer çocuk 4 yaşına gelene kadar kullanması durumunda ücretinde düşüş olacaktır.
 - j. Türk hukuk sistemine bakıldığında 3 yıllık bir süre boyunca annenin çocuğuna gelir kaybı olmadan ve çalışmadan bakıyor olması çocuğun yetiştirilmesi için daha iyi olacaktır. Fakat analık izninden sonra yapılan ücretsiz izinde kadın herhangi bir gelir sağlamamaktadır. Ayrıca kısmi çalışmada devletin herhangi bir maddi desteği olmaması da olumsuz bir durumdur.
 - k. Avusturya’da analık parası gelirin %100’ünü karşılamaktadır. Ebeveynlere toplamda 52 haftalık anne ve baba yardımı yapılmaktadır. Ayrıca ebeveyn izni çocuk 2 yaşına gelene kadar kullanılmaktadır ve çocuk 4 yaşına gelene kadar yarı zamanlı izin alabilmektedir.
 - l. Türk hukuk sisteminde yapılan analık parası yardımı ise günlük kazancının üçte ikisi olarak ödenmektedir. Avusturya ile karşılaştırıldığında Türkiye’de bebeğin bakımı için

ihtiyaçlarının karşılanması ciddi gidere sebep olduğu halde yapılan denekler yeterli görülmemektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de ilgili mevzuat hükümlerinde, gebe ve doğum yapan kadın çalışanların hak ettikleri izinlerini kullanmaları durumunda mağdur olmamaları ve hak kayıplarına uğramamaları adına olumlu yönde düzenlemeler yapılmıştır. Fakat yapılan düzenlemelerin Avrupa lkeleri ve diğer ülkeler bakımından kıyaslandığında yeterli olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Kadın alışanların analık izin döneminde ve kısmi çalışma dönemlerinde denek verilmesi işveren ve devlet olarak ortak şekilde veya devlet tarafından sağlanması önemli bir gelişme olabilecektir.

6663 sayılı kanunla yapılan değişikler sonucunda kısmi süreli çalışma yapılmasının herhangi bir gelir güvencesi vermemesi uygulamada sosyal güvenlik hakları bakımında ücretsiz sayılacağı günler için mağduriyet yaşayacaklarını düşündürmektedir. Kadınların alışma hayatından doğum sebebiyle uzaklaşmasını engellemek ya da doğum sebebiyle çocuğun bakımı ve gelişimi için çocuğuna vakit ayırmakta zorlanan annelerin sorumluluklarını kolaylaştırıcı çalışmalar yapılması gerekmektedir.

- a. Analık izin sürelerin uzatılması ve sosyal yardımlarla doğum yapacak kadın çalışanlara maddi desteklerin devlet tarafından sağlanması,
- b. Analık izin sonrası yapılan yarım çalışma ödeneğinden sadece annelerin değil babaların da yararlanabilmesi ve verilen izinlerin süresinin uzatılması,
- c. Analık izin ve ücretsiz izin sonrasında kısmi çalışma yapmak isteyen ebeveynlerin aynı anda bu izinden faydalanabilmeleri,
- d. Kısmi alışma izinden sadece çalışan kadınların yararlanmak istediği durumlarda bu sürenin belirlenebilir olması, belli bir süreyi teşkil etmesi ve kısmi çalışmanın da diğer izinlerde verilen denekler gibi ücretsiz olmaması gerekmektedir.

Yukarıda sayılan öneriler, gebe ve doğum yapan kadın çalışanlara tanınan hakların uygulamada kullanılmasında kolaylık sağlayacağı dşnlmş olup, uygulamada bu sorunların çözümüne ilişkin yapılacak düzenlemeler ve yenilikler gebe ve doğum yapan kadın çalışanların iş hayatında korunması ve haklarının ihlal edilmesine karşı önlemler alınması bakımından denetlenmesi önem arz edecektir. Çalışmada verilen ülke örneklerinde uygulanan ebeveyn izni ve parasının ülkemizde de faaliyete geçirilmesi ve faaliyete geçirilirken asgari seviyede değil denek oranı olarak %80-100’lerde verilmesi gerekmektedir. Böylece bebeğin bakımı ve gelişimi için iş hayatından uzak kalan çalışan kadınlar verilen denek ve destekler ile maddi açıklarını kapatabilecektir.

KAYNAKÇA

- Acar, E. (2017). Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, 200.
- Acar, F., ve Arıner, H. O. (2009). Kadınların İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. *İçişleri Bakanlığı Yayınları*, 1–117.
- Affairs, F. M. of L. and S. (2020). Social Security At A Glance 2020. *Germany*, 128(3), 280–289. <https://doi.org/10.47307/GMC.2020.128.3.5>
- Akarçay, P. (2019). İsveç’te Cinsiyet Eşitliği Politikaları. *International Journal of Social Inquiry*, 12(1), 1–27.
- Akdemir, B., ve Duman Çalış, M. (2017). Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(15), 321–338.
- Akıncı, E. (2018). Kadın İstihdamı ve Kadınların Çalışma Şartları:Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırması. *Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*, 148.
- Aksoy, N. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamının Belirleyicileri. *Nevşehir Hacı Bektaş Verli Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*, 160.
- Akyıldırım, E. (2019). Kadının Özel ve Kamusal Alanda Sömürülen Emegi. *Uluslararası İşletme ve Ekonomi Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 75–85.
- Arıcı, K. (2017). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (Special Issue), 269–284.
- Aydın, S. (2016). Türkiye’de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 243–258.
- Aydın, U., ve Demirkaya, S. (2017). Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları. *İş ve Hayat*, 3(6), 72–104.
- Bilir, E. (2011). Türk İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı. *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, 189.
- Bolcan, A. E. (2010). Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın. *Çalışma ve Toplum*, 24(1), 253–276.
- Çamcı Zeytinoğlu, S. (2019). Türk İş Hukuku Kapsamında Gebe ve Yeni Doğum Yapmış Kadın İşçilerin Korunması. *Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı*, 113. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Camkurt, M. Z. (2010). Son Değişiklikler Işığında Her Yönüyle Doğum Borçlanması. *Mali Çözüm Dergisi*, 251–270.

- Çetinel, E. (2016). Feminist Teori: Yönetim Ve Organizasyon Alanına Eleştirel Bir Yaklaşım. *Cankiri Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 119–148. <https://doi.org/10.18074/cnuiibf.589>
- Commission, E. (2020). Your Social Security Rights In France. *Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion*, 48.
- Coşkun, E. (2019). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Rücu. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Master's thesis), 117.
- Dahl, G. B., Løken, K. V., Mogstad, M., ve Salvanes, K. V. (2016). What Is The Case For And Paid Maternity Leave? *Review of Economics and Statistics*, 98(4), 655–670. https://doi.org/10.1162/REST_a_00602
- Dedeoğlu, S. (2000). Emek Piyasaları ve Üretim Süreçleri. *Toplum ve Bilim*, 86, 383.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, (2), 41–54.
- Deniz, A., ve Kuloğlu, D. (2019). Ekonomi Tarihinde Avrupa ve Türkiye’de Kadın Çalışanların Ekonomideki Evrimsel Süreci. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 345–374.
- Directorate of Labour Inspection. (2013). Act relating to working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act). *Statens Hus*, 7468 Trondheim, 14, 80.
- Duvander, A. (2014). How Long Should Parental Leave Be ? Attitudes to Gender Equality , Family , and Work as Determinants of Women ’ s and Men ’ s Parental Leave in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35(7), 909–926. <https://doi.org/10.1177/0192513X14522242>
- Elbir, N. (2020). Türk İş Hukukunda Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Kısmi Süreli Çalışma ve Yarım Çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 11(1), 135–147.
- Emir Şahin, A. (2019). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık. In *Adalet Yayınevi*.
- Ertürk Arslan, A. (2014). 6552 Sayılı Kanunun 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Getirdiği Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi. *Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(3), 248–272.
- Ertürk Arslan, A. (2017). Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 23(1), 345–369.
- Fettah, M. (2008). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması. *T. C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı*, 128.
- Gökçeoğlu Balcı, Ş. (2017). Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını

- Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 54(3), 1263–1298. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sihveAN=127441180&site=ehost-live>
- Gökkaya, V. . (2014). Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 8(Number: 26), 371–371. <https://doi.org/10.9761/jasss2385>
- Göktaş, M. (2015). Başkasının Bakımına Muhtaç Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalıların Emekliliği. *İş ve Hayat*, 1(1), 211–218.
- Gülnur, E. (2008). Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. *TBB Dergisi*, 19(77), 123–165.
- Gündoğdu, A. (2018). Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması. *Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, 98.
- Haukanes, H., ve Heggli, G. (2016). Care and Career in the Life Scripts of Young People-Gendered Cases from The Czech Republic and Norway. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24(3), 165–180. <https://doi.org/10.1080/08038740.2016.1242512>
- Hüseyinli, N., ve Yiğit, Y. (2017). İş Hukukunda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak). *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 25(2), 297–351.
- İzgi, B. B. (2008). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(16), 85–107.
- Joseph, O., Pailhé, A., Recotillet, I., ve Solaz, A. (2013). The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform. *Labour Economics*, 25, 63–75. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.04.012>
- Kapar, R. (2004). Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 182–195.
- Kapar, R. (2015). Uluslararası İnsan Hakları Belgelerinde Sosyal Koruma Hakkının Genel Çerçevesi. *VII. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu*, 153–180.
- Karabıyık, I. (2015). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231–260. <https://doi.org/10.14780/iibd.38441>
- Karahanoğulları, Y. (2013). Norveç Ekonomisine ve Kamu Maliyesine Genel Bir Bakış. *Maliye Dergisi*, Sayı 164, (Ocak-Haziran), 233–258.
- Karakaya, H. (2018). Görünmez Emek ve Ev Kadınları. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası*

- İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 73–94.
- Karan, U. (2009). Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları. *İnsan Hakları Ortak Platformu*, 15(2), 274.
- Karcıoğlu, F., ve Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1–21.
- Kaya, C. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, 154.
- Kaya, M., ve Doğan Burtan, B. (2016). Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma*. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 58(15), 1069–1099. <https://doi.org/10.17755/esosder.55157>
- Kılıç, D., ve Öztürk, S. (2008). Türkiye ’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları : Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107–130.
- Kocacık, F., ve Gökkaya, V. . (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195–219.
- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol Feminist Bir Eleştiri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (2), 13–54.
- Köseoğlu, A. C. (2017). Türk İş Hukukunda Analık. *İş ve Hayat*, 2(4), 97–124.
- Kökkılınç, A. G. (2013). İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması. Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Kumaş, H. (2017). İşveren ve İşveren Vekillerine Göre Kreş / Gündüz Bakımı / Yurt Hizmeti ve İstihdam İlişkisi Denizli İl Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 53(2), 573–616.
- Kurt, R. (2018a). Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı. *Legal Mali Hukuk Dergisi*, 14(159), 705–724.
- Kurt, R. (2018b). Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Hakları. *Mali Çözüm Dergisi*, (Mart-Nisan), 146.
- Mahon, R., Bergqvist, C., ve Brennan, D. (2016). Social Policy Change: Work-family Tensions in Sweden, Australia and Canada. *Social Policy and Administration*, 50(2), 165–182. <https://doi.org/10.1111/spol.12209>
- Makal, A. (2001). Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(2), 118–155. https://doi.org/10.1501/sbfder_0000001830
- Manav, A. E. (2014). AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(2013), 731–779.

- Memiş, E. (2018). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi. *Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Türkiye Ofisi*, 1, 58.
- Mızrahi, R., ve Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149–156.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., ve Baysal, U. (2019). İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku. Lykeion Yayınları, Ankara.
- Müldür, Ö. (2020). Kadın Emeği ve Kadının Ev İçi Emeğinin Görünmezliği Sorunu: Gülnur Acar Savran'ın Yaklaşımı Bağlamında Türkiye'deki Yansımaları. *Gaziantep Üniversitesi Göç Enstitüsü Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı*, 113.
- Münir, E. (2009). Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması. *Çalışma ve Toplum*, 3(22), 11–34.
- Narin, M., Marşap, A., ve Gürol, M. A. (2006). Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(1), 65–78.
- Ölmez, D. (2019). Kalkınma Öncelikli Bölgelerde Kadınların İşgücü Piyasalarında Yaşadığı Sorunlar: Elazığ İli Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik ve Yenilik Yönetimi Anabilim Dalı*, 210.
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, (September), 35–61.
- Özdemir, C. S. (2016). Kadın İşçiye Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Verilecek Kısmi Çalışma İzninin Şartları Belirlendi. *Mali Çözüm Dergisi*, 26, 235–240.
- Özdemir, H., ve Demirkanoglu, Y. (2014). Helsinki Zirvesi'nden Günümüze Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinin Ülkedeki Kadın Politikalarına Etkileri. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXXIII(2), 103–126.
- Özer, M., ve Biçerli, K. (2003). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55–86.
- Özmen, F. (2012). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(6), 109–130.
- Parlak Kul, N. (2016). Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 56–91.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217–1217. <https://doi.org/10.21121/eab.2010419607>
- Peker, A. E., ve Kubar, Y. (2012). Türkiye'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 173–188.

- Pertold Gebicka, B. (2020). Parental Leave Length And Mothers ' Careers : What Can Be Inferred From Occupational Allocation? *Applied Economics*, 52(9), 879–904. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1646870>
- Reçber, B. (2019). Fransa’da Sosyal Yardımlar. *International Journal of Social Inquiry*, 12(2), 239–260.
- Rønsen, M., ve Sundström, M. (2002). Family Policy and After-Birth Employment Among New Mothers – A Comparison of Finland, Norway and Sweden. *European Journal of Population*, 18(2), 121–152. <https://doi.org/10.1023/A:1015532305179>
- Sağlık, B., ve Çelik, H. Y. (2018). Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 95–120.
- Saxonberg, S. (2015). The Indirect Future Influence of the EU on Post-communist Family Policy. *Social Policy and Administration*, 49(4), 512–529. <https://doi.org/10.1111/spol.12145>
- Schmidt, E. M., ve Schmidt, A. E. (2019). 15 th International Review of Leave Policies and Related Research: Austria. *International Network on Leave Policies ve Research*, (August).
- Schmidt, E., Rieder, I., Zartler, U., ve Schadler, C. (2015). Parental Constructions Of Masculinity At The Transition To Parenthood : The Division Of Parental Leave Among Austrian Couples. *International Review of Sociology-Revue Internationale de Sociologie*, 25(3), 373–386. <https://doi.org/10.1080/03906701.2015.1078532>
- Şen, M. (2016). Doğum Borçlanması Primi Vergi Matrahını Nasıl Etkiler? *Mali Çözüm Dergisi*, 26, 175–179. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Soysal, T. (2006). Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler. *Kamu İş- İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C 8(4).
- Šťastná, A., Kocourková, J., ve Šprocha, B. (2020). Parental Leave Policies and Second Births: A Comparison of Czechia and Slovakia. *Population Research and Policy Review*, 39(3), 415–437. <https://doi.org/10.1007/s11113-019-09546-x>
- Šťastná, A., ve Sobotka, T. (2009). Changing Parental Leave and Shifts in Second and Third-Birth Rates in Austria. *Vienna Institute of Demography Austrian Academy of Sciences*, 7, 2–27.
- Sumbas, A. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 167–194. <https://doi.org/10.32957/hacettepehdf.480992>
- Süral, N. (2014). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(2010), 279–309. Retrieved from

- <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/11-nurhansural.pdf>
- Sydsjo, A. (1997). Sick Leave And Social Benefits During Pregnancy - a Swedish - Norwegian Comparison. *Acta Obstetricia et Gynecologica Scandinavica*, 76, 748–754.
- Taşdemir, Y. (2018). Ebeveyn İzni Ve Yarım Çalışma Ödeneği. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı*.
- Taşkent, S., ve Kurt, D. (2014). Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması. *Çalışma ve Toplum*, (1), 29–50. Retrieved from <http://calismatoplum.org/sayi40/taskent.pdf>
- Topgül, S. (2012). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(2), 301–319.
- Topkaya, S. (2016). Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Emziren Anne İşçinin Korunması. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, 123.
- Tuaç, P. (2017). Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar - 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler-. *Dokuz Eylul Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 203–243. <https://doi.org/10.24988/deuiibf.2017321562>
- Uğur, S., ve Uğur, Ö. (2017). İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışan Ebeveynliğe İlişkin Hakları. *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 22(3), 663–684.
- Uğur, S., ve Yiğit, Y. (2017). İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 43. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ulusoy, T. (2017). Bir Sosyal Koruma 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 Dergisi*, 741–766.
- Vigoureux, S., Blondel, B., Ringa, V., ve Saurel-Cubizolles, M. J. (2016). Who are the Women Who Work in Their Last Month of Pregnancy? Social and Occupational Characteristics and Birth Outcomes of Women Working Until the Last Month of Pregnancy in France. *Maternal and Child Health Journal*, 20(9), 1774–1779. <https://doi.org/10.1007/s10995-016-2009-x>
- Yalçın, E. C., Arlı, N. B., Aytaç, S., Başol, O., ve Aydemir, M. (2019). Türkiye’de Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı: IBBS Düzey 1’e Göre Farklılıklar. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 293–314.

- Yemişken, E. (2019). Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Yiğit, Y., ve Topkaya, S. (2017). Türk İş Hukuku'nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(14), 47–67.
- Yılmaz, S. (2018). Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(2), 63–80.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., ve İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89–113.
- Yörü, H. A. (2009). Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü. *Türk Kütüphaneciliği*, 2(23), 351–366.
- TÜİK, 2019. “İşgücü İstatistikleri, Ekim 2019” <http://www.tuik.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02.02.2020).
- www.mevzuat.gov.tr, “4857 Sayılı İş Kanunu”, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi:10.02.2020).
- www.mevzuat.gov.tr, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (Erişim tarihi:07.03.2020).
- www.mevzuat.gov.tr, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> (Erişim tarihi, 24.03.2020).
- <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130324-3.pdf> “Sosyal Güvenlik Kurumu. Sağlık Uygulama Tebliği” (Erişim tarihi, 24.03.2020).
- <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150407-19.htm> “6637 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” (Erişim tarihi:07.02.2021).
- T.C. Bakanlar Kurulu, “Milletlerarası Sözleşmeler, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin Onaylanması Hakkındaki Karar”, Karar Sayısı: 2003/5923. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm#4>
- T.C. Bakanlar Kurulu, “Yürütme ve İdare Bölümü Milletlerarası Anlaşmalar, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine İlişkin İhtiyari Protokol’ün Onaylanması Hakkında Karar”, Karar Sayısı: 2002/4703. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/09/20020918.htm#2>
- <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>

Türkiye Büyük Millet Meclisi, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, (1995).

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>

Türkiye Büyük Millet Meclisi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, (1949).

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>

Türkiye Büyük Millet Meclisi, Birleşmiş Milletler Binyıl Bildirgesi, (2000).

https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe_eski/docs/milenyum.pdf

ILO, “100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi”

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm

ILO, “111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi”

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm

ILO, “158 No’lu Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesi”

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm

ILO, “156 Sayılı Sözleşme”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C156

ILO,” 103 Sayılı Annelik Koruma Sözleşmesi”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUM ENT_ID:312248

ILO,” 183 Sayılı Annelik Koruma Sözleşmesi”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

ILO,” 171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_ CODE:C171:NO

ILO, “45 No’lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi”

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377248/lang--tr/index.htm

ILO, “Maternity and Paternity at Work, Law and Practice Accross the World”, (2014).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

www.cleiss.fr, “The French Social Security System”,

https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france1.html

OECD, “OECD Aile Veritabanı, Aileler ve Çocuklar İçin Kamu Politikaları (PF): Pf 2 . 5

Annex : Detail of Change in Parental Leave By Country”, (2013).

https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_and_return_to_work.pdf



ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Emine Betül GÖKTEPE
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	75.Yıl Cumhuriyet Lisesi
Lisans Diploması	Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
"İş Gücünün Görünmeyen Dezavantajları: Ne İşte Ne De Eğitimde Olmayan Gençler." Akdeniz Üniversitesi / Gazi Kitapevi. Ankara, 2019.	
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	İzmir A101 Bölge Müdürlüğü Antalya A101 Bölge Müdürlüğü