

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİK POLİTİKASI OLARAK EBEVEYN İZNİ

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	2
ABSTRACT.....	2
GİRİŞ.....	3
I. EBEVEYN İZNİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ	5
II. EBEVEYN İZNİ VE ULUSLARARASI ANTLAŞMALARDAKİ YAKLAŞIM	8
III. EBEVEYN İZNİNDE BAŞARILI UYGULAMALAR: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİK İLKESİ VE İSKANDİNAV ÜLKELERİ	11
IV. TÜRKİYE’DE EBEVEYN İZNİNE DAİR DEĞERLENDİRME	14
SONUÇ.....	21
KAYNAKÇA.....	22

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİK POLİTİKASI OLARAK EBEVEYN İZİNİ¹

ÖZ

Kadın ve erkeğin iş gücü piyasasına birlikte katılmasıyla ailedeki çocukların bakımı sosyo-politik ve ekonomik bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Nitekim, refah devletlerindeki önemli politika alanlarından birisi iş-aile yaşamının uzlaştırılması ve bununla yakından bağlantılı olan çocukların bakım hizmetleriyle ilgili düzenlemelerin yapılmasıdır. Bu düzenlemeler içinde ebeveyn izni önemli bir yere sahiptir. Bu makalenin amacı, dünyadaki başarılı uygulamaları dikkate alarak ebeveyn iznini, toplumsal cinsiyet eşitlik politikaları çerçevesinde değerlendirmektir. Makalenin temel argümanı, ebeveyn izninin, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik dönüştürücü sosyal politikalar içinde ele alınması gereken bir mesele olduğudur. Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi üzerine kurulu bir ebeveyn izni modeli, hem kadın-erkek eşitliğine hizmet etmekte hem de istihdam politikaları açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bunların yanında, ortaya çıkan yeni aile modelleri açısından da toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir ebeveyn izni modeli daha kullanışlıdır. Bu bağlamda, bu çalışma toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bir ebeveyn izni yaklaşımını ortaya koymayı ve Türkiye'deki ilgili uygulamayı bu açıdan incelemeyi konu edinmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ebeveyn izni, analık izni, çocuk bakım hizmetleri, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması, sosyal politika ve toplumsal cinsiyet.

PARENTAL LEAVE AS A GENDER EQUALITY POLICY

ABSTRACT

The involvement of men and women in the labor market makes the issue of childcare a critical social-political and economical problem in the welfare regimes. Since then, welfare states develop social policies to achieve the reconciliation of work and family life, and to provide the childcare services. Among these policies, parental leave is crucially important. Therefore, the aim of this article is to examine the issue of parental leave as a gender equality policy considering various successful implementations across the world. The main argument is based on the idea that parental leave can be regarded as one of the transformative social policies to

¹ Maddi ve manevi destekleriyle bu makalenin yazımını mümkün kılan sevgili ebeveynlerim Suzan Yavaşoğlu ve Ahmet Yavaşoğlu'na teşekkürü bir borç bilirim.

promote gender equality. The adoption of gender-sensitive approach in the formulation of parental leave helps to the enhancement of gender equality as well as the improvement of policies addressing women's employment. In addition to them, this sort of approach in the implementation of parental leave is more transitable for the new emergent family types. Thus, the article intends to explain the principal characteristics of gender sensitive parental leave, and thereby to scrutinize the implementation of the parental leave in Turkey from a gender equality eye.

Keywords: Parental Leave, maternity leave, childcare, reconciliation of work and family life, social policy and gender.

GİRİŞ

Kadın ve erkeğin iş gücü piyasasına birlikte katılması üzerine kurulu refah devleti işleyişinde, ailedeki çocukların bakımı ve iş-aile yaşamının uzlaştırılması, önemli sosyal politika öncelikleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu makalenin amacı, bu sosyal politikalar arasında dönüştürücü bir işlevi olan ebeveyn iznini, toplumsal cinsiyet eşitlik politikaları çerçevesinde ve bu alanda dünyadaki eğilimleri dikkate alarak açıklamaktır. Çocuk bakım hizmetlerinin ve aile-iş yaşamına dair sosyal politikaların hukuki çerçevesi, devletlerin refah rejimlerine ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda siyasa koyucuların yaklaşımlarına bağlı olarak farklılaşmaktadır. Bu nedenle, ilgili düzenlemeler kadın istihdamıyla, kadın işçilerin çalışma hayatındaki haklarıyla ve kadınların toplumsal konumuyla bağlantılıdır. Bu bağlamda, bu çalışma hem toplumsal-kültürel düzeyde hem de politika ve çalışma hayatı düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bir ebeveyn izin modelini/yaklaşımını ortaya koymayı ve Türkiye'deki ilgili uygulamayı bu açıdan incelemeyi konu edinmektedir.

Ebeveyn izni hakkındaki literatür konuyu genel olarak iş hukuku ve çalışan işçi, özellikle işçi kadınların hakları bağlamında² veya çalışma ekonomisi alanında iş-aile hayatının uzlaştırılması

² UĞUR, Suat/ UĞUR, Ömer, "İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2017, Cilt: 22, Sayı: 3, s. 663-684; UĞUR, Suat/YİĞİT Yusuf, "İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı", **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, Yıl: 2017, Cilt: 6, Sayı: 1, s. 71-100; ULUSOY, Tülay, "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**, Yıl: 2017, Cilt: 2, Sayı:53, s.741-766; EKİN, Ali/KAYIRGAN, Hasan, "Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2013, Sayı: 15, s. 1045-1066; EKONOMİ, Münir, "Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları", **İş Hukuku ve Sosyal**

ve kadın istihdamı meselesi odağında³ ele almaktadır. Sosyal politika ve bakım hizmetleri çerçevesinde ebeveyn iznine kısmen değinen bir literatür de söz konusu tartışmayı refah rejimleri ve/veya toplumsal cinsiyet eşitliği/eşitsizliği üzerinden yürütmektedir.⁴ Bu çalışmaysa, toplumsal cinsiyet eşitlik politikaları çerçevesinde özellikle ebeveynlik izni modellerine odaklanması ve konuyu Türkiye’de 2016 yılında gerçekleşen işçi ve memurlara yönelik çocuk bakım/ebeveyn izni düzenlemeleri çerçevesinde incelemesi açısından var olan literatüre katkı sunmayı hedeflemektedir.

Söz konusu bu amaç doğrultusunda, ilk olarak ebeveyn izninin, bir hak ve politika olarak, ortaya çıkışına ve tarihsel gelişimine göz atılacaktır. İkinci başlıkta, uluslararası toplumun ebeveyn izni konusunda yaklaşımını değerlendirmek amacıyla Türkiye’nin de parçası olduğu önemli uluslararası kuruluşların ilgili düzenlemelerine ve tavsiyelerine değinilmektir. Üçüncü bölümdeyse ebeveyn izninin düzenlenmesi ve uygulanmasında toplumsal cinsiyet eşitlik

Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl: 2017, Cilt:14, Sayı: 53, s. 21-59; HÜSEYİNLİ, Namık, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2015, Cilt: 23, Sayı: 1, s. 271-311; HÜSEYİNLİ, Namık/YİĞİT, Yusuf, “İş Hukuku’nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2017, Cilt: 25, Sayı: 2, s. 279-328; BAKIRCI Kadriye, “Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması: Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, (der. İ. İlkaracan), İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları, İstanbul, 2010, s. 59-86.

³ İLKARACAN İpek, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları, İstanbul, 2010; GÜN Servet, “Neoliberal Muhafazakârlığın İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Yaklaşımı”, **Mülkiye Dergisi**, Yıl: 2016, Cilt: 40, Sayı: 3, s. 35-53; KAĞNICIOĞLU Deniz, “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları”, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, Yıl: 2013, Cilt: 27, Sayı: 1, s. 22-39; ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ Çağla, “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Yıl: 2015, Cilt: 70, Sayı: 3, s.723-750; KUL PARLAK Nilgün, “İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2016, Cilt: 5, Sayı: 2, s.109-137; DEDEOĞLU, Saniye/ŞAHANKAYA, Aslı, “Türkiye’de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırma Politikaları”, **2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet** (der. S. Dedeoğlu/A. Y. Elveren), İmge Kitabevi, Ankara, 2015, s. 93-122.

⁴ SAINSBURY, Diana, **Gendering Welfare State**. Sage Pub., London, 1994; SAINSBURY, Diana, **Gender, Care, and Welfare, The Oxford Handbook of Gender and Politics**, (der. G. Waylen, vd.), Oxford University Press, Oxford, 2013, s. 313-336; MORGAN, Kimberly J., **Working mothers and the welfare state: Religion and the politics of work-family policies in Western Europe and the United States**, Stanford University Press, Stanford, 2006; KALFA, Aslıcan, “Refah Rejimi Bağlamında Çocuk Bakımı Hizmetleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Yıl: 2010, Cilt: 3, Sayı: 26, s.191-220; DEDEOĞLU, Saniye, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, **Toplum ve Bilim**, Yıl: 2000, Güz, s. 139-171; DEDEOĞLU, Saniye, “Equality, Protection or Discrimination: Gender Equality Policies in Turkey”, **Social Politics**, Yıl: 2012, Cilt: 19, Sayı: 2, s. 269-290; DEDEOĞLU, Saniye, “Veiled Europeanisation of Welfare State in Turkey: Gender and Social Policy in the 2000s”, **Women’s Studies International Forum**, Yıl: 2013, Sayı: 41, s. 7-13; ÖZAYDIN, Mehmet Merve, “Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2013, Cilt:15, Sayı: 3, s. 47-72.

anlayışını başarıyla uygulayan ülkeler incelenecektir. Son bölümdeyse Türkiye'deki tarihsel süreç doğrultusunda ebeveyn izninin durumu ve devletin bu konudaki konumlanışı ele alınacaktır.

I. EBEVEYN İZİNİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Kadın ve erkeğin iş gücü piyasasına birlikte dahil olmasıyla, çocukların bakımını düzenlenmeyi, emek piyasasında kadın istihdam oranını arttırmayı ve, bir açıdan kadın-erkek arasındaki eşitsizlikleri azaltmak için, iş-aile yaşamını uzlaştırmayı hedefleyen bir dizi politika geliştirilmiştir. Bunlar genel olarak, ev içinde veya dışında bakım hizmetlerinin verilmesine ve çalışma zamanının düzenlemesine yönelik izinler şeklinde tasarlanmıştır.⁵ Ebeveyn izni, bu tür izinlerden bir tanesi olarak kabul edilmektedir. Bu noktada, özellikle yeni doğan ve üç yaşına kadar çocukların bakımı, devletlerin politika önceliklerine göre çeşitli biçimlerde şekillenen önemli bir konudur. Bunlar; temel olarak bakım hizmetlerinin devlet tarafından profesyonel ve kamusal olarak sağlanması, aileye bakım hizmetini özel ve kamusal alanda alabilmesi/sağlayabilmesi için parasal desteğin verilmesi ve iş güvencesi-ücret garantisi sağlayan analık/ebeveynlik izinleri şeklinde sınıflandırılabilir.⁶

Çalışan ebeveynlere yönelik çocuk bakım izinleri, bir ülkedeki siyasal-toplumsal kültüre ve refah seviyesine bağlı olarak anneyi ve/veya babayı dikkate alacak şekilde farklı biçimlerde uygulanabilmektedir. Analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni olmak üzere üç biçimde uygulandığı görülmektedir. Kavramsal olarak analık izni, doğum yapmış annenin ve yeni doğmuş bebeğin sağlığını korumak amacıyla doğum sonrası toparlanma izni olarak tanımlanır. Doğum nedeniyle analık izni, ilk kez 1952 yılında ILO'nun 103 Nolu Annelik Koruması Sözleşmesi ile uluslararası açıdan hukuki güvenceye kavuşmuştur. 2000 yılında revize olan bu sözleşmenin (ILO 183 Nolu) 4 maddesine göre de analık izni, annenin ve çocuğun sağlığının korunması ile ilgili olarak doğum öncesi ve sonrasında kullanılacak en az 14 haftalık izin olarak tanımlanmaktadır.⁷ Bu bağlamda, babalık izni de doğum sonrası, babanın eşi ve yeni doğmuş bebeğiyle ilgilenebilmesi için öngörülen, analık izninden daha kısa süreli bir izin için kullanılır. Ebeveyn izniyse, doğum izninden farklı olarak, çocuklara bakmakla yükümlü olan anne ve/veya babanın ücretli ve devamlı işlerinden çocuklarına bakmak için ücretli ve/veya ücretsiz

⁵ GÜN, 2016, s. 40.

⁶ Çocuk bakım hizmetlerinin sağlanma yolları hakkında detaylı bilgi için bkz. KALFA, 2010, s. 202-205.

⁷ ILO 191 Nolu Tavsiye Kararı'nda annelik izninin 14 haftadan 18 haftaya yükseltilmesi tavsiyesinde bulunmaktadır. Detaylı bilgi için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO (erişim tarihi 18.09.2018)

izinli sayılması şeklinde tanımlanmaktadır.⁸ Bu izinler bireysel, devredilemeyen ve yasal düzenlemeye göre anne-babadan birisine belli dönemler için veya ailenin tercihinin göre verilen birer hak olarak görülmektedir. İzin bitiminde, çalışan kişiye iş güvencesi verilmektedir.

Tarihsel olarak bu izinlerin ortaya çıkışına bakıldığında ilk olarak analık/doğum izninin, ardından babalık izninin ve en son ebeveyn izninin uygulandığı görülmektedir. Gebelik/doğumla ilgili ilk koruyucu yasal düzenlemelerin İskandinav ülkelerinde 1900'lü yılların başında yapıldığı bilinirken babalık izninin gelişimi 1970'lerin sonunda başlamıştır. Anne-babayı birlikte dikkate alan ebeveyn izni düzenlemesinin de ilk kez 1974'te İsveç'te yapıldığı ve Norveç'le Finlandiya'nın onu izlediği bilinmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ebeveyn izninin uygulanmasındaki bir diğer önemli düzenleme, erkeklere/babalara yönelik kota uygulamasıdır. Bu tür bir kota, ilk olarak, Norveç ve İsveç'te 1993 ve 1995'te uygulanmaya başlamıştır⁹.

Analık/doğum ve ebeveyn izninin ortaya çıkışı, sanayi devrimi sonrası işgücü piyasalarında kadınların sayısının yükselmesiyle yakından bağlantılıdır. Ayrıca gelişmiş Batı ülkelerinde yaşlı nüfusun giderek artması ve çocuk doğum oranlarının düşmesi de çocuk sayısını arttırmaya yönelik politikaları gündeme taşımıştır. Pek çok Batı ülkesindeki ebeveyn izni ve bunun iyileştirilmesi, söz konusu nüfus politikalarından bir tanesi olarak kabul edilmektedir.¹⁰ Bu bağlamda, analık ve ebeveyn izinleri, çocuk sahibi olan kadınların çalışma hayatına devam edebilmesi ve üretime/istihdama dahil olabilmesi için önerilmiş geçici-sürelili izin uygulamaları olarak ortaya çıkmışlardır. Sanayi devrimi sonrası çalışma koşulları açısından değerlendirildiğinde, bu izinlerinin kadınların pratik ve stratejik ihtiyaçlarına cevap verecek olumlu bir gelişme olduğu kabul edilebilir. Ancak kadın ve erkeklerin eşit şartlarda rekabet etmesi öngörülen çalışma hayatında ve toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde bir toplum arayışında, bu düzenlemenin sadece kadınlara yönelik olarak kalması ve algılanması artık miadını dolduran bir ataerkil anlayışın ürünüdür. Bu geleneksel ve ataerkil anlayış, kamusal/özel ve mantıksal/duygusal ikiliği üzerinden çocuk bakım hizmetini özel alana/eve ve çocukla duygusal bağı olduğu düşünülen kadına-anneye bırakmaktadır. Üstelik bu yolla, “erkeklerin baba olarak, çocuklarıyla aralarında kurulabilecek ve bakım hizmeti sunmaya

⁸ DUVANDER, Ann-Zofie/ LAMMI-TASKULA, Johanna, “Parental Leave”, **Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries**, (der. I. V. GISLASON./ G. B. EYDAL), Nordic Council of Ministers, Kopenhag, 2011, s.31-64.

⁹ DUVANDER/ LAMMI-TASKULA, 2011, s. 33-34.

¹⁰ GÜN, 2016, s. 35-53.

dayanacak potansiyel bağı koparmaktadır”.¹¹ Buna ek olarak, her geçen gün daha çok kadın çalışma hayatına dahil olmaktadır ve çocuk bakımında sadece kadını sorumlu gören izin uygulamaları, daha çok kadını çifte yükün, eşitsizliğin, ev içi emeğin mağduru yaparken çalışma hayatında da zorlanmalarına sebep olabilmektedir. Bu açıdan da ebeveynlik izninin düzenlenmesindeki yaklaşım, birinci olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine dair zihniyetin yansımaları olması, ikinci olarak da kadın ve erkekler arasında çalışma hayatında fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi açısından oldukça önemlidir.

Bir ülkede çocuk bakımına yönelik izinlerin şekillenmesinde, o ülkenin refah rejimi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine bakışı oldukça önemlidir. Ataerkil zihniyetin ve muhafazakar siyasi iradenin hakim olduğu daha geleneksel toplumlarda ve ülke örneklerinde, genellikle analık/doğum ve ebeveyn izinleri adı altında kadınlara yönelik düzenlemeler yapılmaktadır. Geleneksel ve ‘doğal’ iş bölümü dolayısıyla çocuk bakımının kadınların temel sorumluluğu olduğu düşüncesi hakimdir. Örneğin, 1990’lar sonunda Danimarka’da uygulanmaya başlayan ebeveyn iznindeki baba kotası, muhafazakar partinin hükümete gelmesiyle uygulamadan kaldırılmıştır.

Nitekim, Duvander/ Lammi-Taskula’nın¹² da söylediği gibi analık/doğum ve babalık izni daha çok sağlık gerekçesiyle kişilere verilen bir izinken ebeveyn izni çocuk bakımındaki sorumluluğun yerine getirilmesini kapsayan, bu açıdan da toplumsal rollerle ve toplumsal cinsiyet eşitliği meselesiyle daha yakından ilgili bir düzenlemedir. Bu noktada, Buğra’ya¹³ göre ebeveyn izni fikri, eşitlik amacına ancak farklılıkları dikkate alarak ulaşılabileceği düşüncesi üzerinden gelişmiş bir “dönüştürücü sosyal politika” olarak tanımlanmalıdır ve çocuk bakımında kadın ve erkeğin eşit sorumluluk almasına hizmet etmelidir. Bu açıdan, ebeveyn izninin amacı, evrensel kabul gören analık/doğum iznini tamamlayan ve anne-babayı içine alan eşitlikçi bir düzenleme sunmak olmalıdır. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Birliği (AB) dahil olmak üzere, Türkiye’nin de taraf olduğu pek çok uluslararası antlaşma, çocuk bakımına dair bu tür izin düzenlemelerinin eşitlik ilkesine uygun şekilde yapılması konusunda mutabıktır. Örneğin, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nın 33. maddesi ebeveyn izin hakkını, bir sosyal hak olarak sınıflamakta ve 1996 tarihli

¹¹ KALFA, 2010, s. 195.

¹² DUVANDER/ LAMMI-TASKULA, 2011, s. 33-34.

¹³ BUĞRA, Ayşe, “Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları”, **2000’ler Türkiye’inde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet**, (der. S. Dedeoğlu/ A.Y. Elveren), İmge Kitabevi, Ankara, 2015, s. 17.

34 sayılı Avrupa Birliği Ebeveyn İzni Sözleşmesi, kadın-erkek arasındaki cinsiyetçi rollerin dönuşümü için ebeveyn izninin düzenlenmesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı uygulamaları teşvik etmektedir.

Bunların yanında, gelecek nesillerin taşıyıcısı olacak çocukların sağlıklı ve mutlu bir ortamda büyüebilmesi için de bu izinlerin çeşitli değişkenleri göz önüne alarak düzenlenmesi gerekir. Kısaca, ebeveyn izni, bireysel düzlemde bireyin iş-ev yaşam dengesi ve çalışma hakları, toplumsal düzeyde ise çocukların gelişim gereksinimleri, kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği meselesi ve iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak düzenlenmesi gereken hassas bir sosyal politika uygulamasıdır. Ancak, neoliberal piyasa dönüşümün bir uzantısı olarak pek çok devlet, piyasa ve istihdam ilişkisini öncelikleri içine koyabilmektedir. Ebeveyn izni ve çocuk bakım hizmetleri benzeri politika alanları da devletlerin neoliberal piyasa önceliklerine göre düzenlenme tehlikesiyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu tür bir yaklaşımda, hem hane içi iş yükünün hem de iş piyasasının düzenlenmesinde kadın ve erkeklere farklı davranılmakta ve asıl yük ne yazık ki kadınlara kalmaktadır.

II. EBEVEYN İZNİ VE ULUSLARARASI ANTLAŞMALARDAKİ YAKLAŞIM

Çalışma yaşamı, sosyal politika ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi konuları gündemine alan pek çok uluslararası belge, ebeveyn iznini ve çocuk bakım hizmetlerini özel olarak ele almaktadır. Bunlar içinde özellikle Türkiye'nin imzaladığı Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW-1985), 1995 BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği Sosyal Haklar Sözleşmesi ve Ebeveyn İzni Yönergesi önemlidir.

CEDAW'ın 11. maddesi 2. fırcasına göre, hamilelik ya da analık izni sebebiyle işten çıkarmak ve ayırım yapmak yasaklanmıştır. İş, kıdem ve sosyal hakların korunarak ücretli analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, çocuk bakımevleri ağının geliştirilerek anne-babaların aile yükümlülüklerini, kamu hayatına katılmayla birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasının teşvik edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Bu açıdan, CEDAW çocuk bakım hizmetlerini devletlerin

sorumluluk alanları içinde gören ve bu sorumluluğun profesyonel bakım hizmetleriyle sağlanmasını teşvik edici bir yaklaşım sergilemektedir.¹⁴

BM 1995 Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı da kadınların toplumsal-ekonomik konumunu güçlendirmek ve bu alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek adına hükümetlere ebeveyn izni ve çocuk bakım hizmetleri konusunda çeşitli sorumluluklar yüklemektedir. Deklarasyonun 179. maddesi c bendinde, hükümetlerin kadın ve erkekler için çalışma güvenceli ebeveyn izni ve ebeveyn yardımlarını sağlamakla, gerekli önlemlerle kadın ve erkeklerin aile sorumluluklarını eşit paylaşmalarını yaygınlaştırmakla ve aynı zamanda emziren anneler için emzirme odalarını düzenlemekle yükümlü oldukları belirtmiştir.¹⁵ Bu açıdan, BM 1995 Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, ebeveyn izni konusunda anne-babayı eşit sorumlu gören toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir yaklaşımı benimseyen bir metin olarak değerlendirilebilir.

ILO ise 2000 tarihli 183 Nolu Anneliğin Korunması Sözleşmesi¹⁶ ve 191 Nolu Tavsiye Kararlarıyla çalışma hayatında ayrımcılığı önlemek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına analık/doğum izninin ve ebeveyn izninin güvence altına alınmasını tavsiye etmektedir.¹⁷ 191 Nolu Tavsiye Kararında (10. madde 3. ve 4. firkalar) ebeveyn izni; süresi, kullanım biçimi ulusal düzenlemelerle belirlenecek olan; ama temel ve ilkesel olarak çalışan hem anne hem de babanın, analık/doğum izninin bitimini takip eden dönemde çocuk bakımı için alabileceği hukuki bir hak olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatında ayrımcılığı önlemek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ILO'nun temel ilkeleri olarak tüm sözleşme ve tavsiye kararlarında vurgulanan unsurlardır. Bu çerçevede, Aile Sorumlulukları olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 156 Nolu ILO Sözleşmesinde çocukların bakım hizmetleri dolayısıyla iş ve aile hayatının uyumlaştırılması konusunda kadın ve erkeğe eşit davranılması gerektiği ve bu dengenin sağlanabilmesi için hükümetlerin ulusal politikalar üretmesi tavsiye edilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ebeveyn izni, bu tür bir politika alanı olarak kabul edilmelidir.

¹⁴ CEDAW Sözleşmesi için bkz. https://www.unicef.org/turkey/pdf/_gi18.pdf (erişim tarihi 18.09.2018)

¹⁵ BM 1995 Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu için bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf> (erişim tarihi 18.09.2018)

¹⁶ 2000 tarihli 183 Nolu Anneliğin Korunması Sözleşmesi için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO (erişim tarihi 18.09.2018)

¹⁷ Türkiye bu sözleşme ve kararı onaylamamıştır. Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmeleri için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102893 (erişim tarihi 18.09.2018)

Analık ve ebeveyn izni konusunda, AB ülkeleri arasında farklılıklar bulunmasına rağmen AB metinleri, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir tutum sergilemektedir.¹⁸ Toplumsal cinsiyet eşitlik politikalarını destekleyen Finlandiya, İsveç ve Avusturya'nın 1995'te AB üyeliğinin bu tutumun gelişmesinde olumlu katkıları olduğu belirtilmektedir.¹⁹ Nitekim Türkiye'nin de imzaladığı 1996 tarihli (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı'nda²⁰ en az 14 haftalık analık/doğum izninin güvenceye alınmasına (madde 8/1) ve her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrası, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi imkanının sağlanması gerektiği (madde 27/2) belirtilmiştir. Bunlara ek olarak hükümetlerin, kreş ve çocuk bakım hizmetlerini geliştirmesi de tavsiye edilmektedir. Benzer şekilde, AB, ebeveyn iznini, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli gördüğü ve bu hakkı garanti altına almak istediği için 1996 yılında 96/34 Sayılı Ebeveyn İzni Yönergesi ve Çerçeve Sözleşmesi'ne konu etmiştir.²¹ Aslında "yönerge tasarısı, Komisyon tarafından Bakanlar Konseyi'ne ilk olarak 1984'te önerilmiş; fakat İngiltere'nin muhalefetiyle karşılaştığı için kabul edilmemiştir. Tasarı, on yıldan fazla bir süre Konsey gündeminde kalmıştır.²² Bu sözleşmenin amacı, iş ve aile hayatını bağdaştırmak ve erkeklerle kadınlar arasında fırsat ve muamele eşitliğini geliştirmek amacıyla AB düzeyinde asgari koşullar temelinde ebeveyn iznine dair bir genel çerçeve sunmaktır. Yönergenin, ebeveyn izni konusunda anne ve babayı eşit sorumlu gören bir yaklaşım benimsemesi ve evlat edinmiş aileleri içine alan bir düzenleme önermesi oldukça önemlidir. Çalışan kişinin, ebeveyn izninin bitiminde, aynı işe veya buna eşdeğer bir işe dönme ve kazanılmış haklarını saklı tutma hakkına sahip olması gerektiğinin de altı çizilmektedir. Çocuk bakım hizmetleriyle ilgili düzenlemelerin iyileştirilmesi ve analık izninin 20 haftaya çıkarılırken ebeveyn izinlerinin en azından bir kısmının ücretli olması gerektiği, AB içindeki güncel tartışma konularındandır.²³ Nitekim ilgili sözleşme, "ebeveyn iznini, tüm üye ülkelerde ücretli olarak düzenlememesi,

¹⁸ Avrupa Birliği İş Hukukunda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı ve özel olarak ebeveyn izni konusundaki düzenlemeler ve bunların tarihsel gelişimi için bkz. KAYA, Gözde, **Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı**, T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı Yayını, 2012.

¹⁹ KAYA, 2012, s. 227.

²⁰ Söz konusu metin için bkz: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm> (erişim tarihi 18.09.2018)

²¹ 96/34 sayılı Yönerge, 97/75 sayılı Yönergeyle daha önceden taraf olmayan, İngiltere ve Kuzey İrlanda'yı kapsamıştır. KAYA, 2012, s. 231.

²² KAYA, 2012, s. 227.

²³ DEDEOĞLU/ ŞAHANKAYA, 2015, s. 103.

ücrete ilişkin herhangi bir hükme yer vermemesi ve bu eksikliğin 2010/18 sayılı yeni Yönergede de çözüme kavuşturulmaması yönüyle eleştirilmektedir”.²⁴

III. EBEVEYN İZİNİNDE BAŞARILI UYGULAMALAR: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİK İLKESİ VE İSKANDİNAV ÜLKELERİ

Ebeveyn izninin en yaygın kullanıldığı ülkeler AB ülkeleridir ve yukarıda detaylı şekilde açıklandığı üzere AB bu iznin, toplumsal cinsiyet eşitliğine hizmet edecek şekilde düzenlenmesi konusunda üye ülkeleri teşvik etmektedir.²⁵ Ancak ebeveyn izinlerinin süresi, ücretli/ücretsiz düzenlenmesi, ek tazminat, yardımlar ve destekler ülkelere göre değişiklik göstermektedir.²⁶ Bu konuda hem en iyi ve cömert imkanları sunan hem de toplumsal cinsiyet eşitlik ilkesini benimseyen ülkelerin İskandinav ülkeleri²⁷ olduğu ve 2000’ler sonrası pek çok gelişmiş ülkenin bu uygulamaları örnek aldığı bilinmektedir.²⁸ Ray/ Gornick/ Schmitt, ebeveyn izni konusunda 21 ülkenin yasal düzenlemelerini, cömertlik (süre, ücret ve nakdi destek) ve toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinden karşılaştırarak İsveç’i, Finlandiya’yı, Norveç’i, Yunanistan’ı ve Belçika’yı toplumsal cinsiyet eşitliğine en duyarlı ülkeler olarak sınıflandırmıştır.²⁹ Toplumsal cinsiyet eşitlik ilkesi, cinsiyetler arasında eşitliği sağlayabilmek için erkeklere/babalara ve kadınlara/annelere eşit hak ve sorumlulukların verilmesini ve gerektiğinde söz konusu eşitliği sağlamak adına farklı cinsiyetlere yönelik kota, teşvik benzeri politikaların kullanılmasını ifade etmektedir. Bu açıdan da, bu tür ebeveyn izinleri, farklılıkları görerek eşitlik amaçlayan “dönüştürücü” politikalar içinde kabul edilmektedir.³⁰ Örneğin, İzlanda, Norveç ve İsveç’te ebeveyn izni toplumsal cinsiyet eşitlik ilkesine dayanır ve cinsiyete

²⁴ HÜSEYİNLİ, 2015, s. 288.

²⁵ KALFA, 2010, s. 206-208; KAYA, 2012.

²⁶ Çocuk bakım hizmetlerinin sunulmasında çeşitli ülkelerin hukuki düzenlemeleri için bkz. HÜSEYİNLİ, Namık/HÜSEYİNLİ, Tahire, “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler”, **Akdeniz İİBF Dergisi**, Yıl: 2016, Sayı: 34, (s. 108-137).

²⁷ İskandinav ülkelerindeki toplumsal cinsiyet eşitlik politikaları bağlamında çocuk bakım hizmetleri ve ebeveyn izinleri hakkında daha detaylı bilgi için bkz. GISLASON, Ingólfur V./ EYDAL, Guðný Björk. **Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries**. Kopenhag: Nordic Council of Ministers, 2011; OLÁH, Livia Sz./ BERNHARDT, Eva M., "Sweden: Combining childbearing and gender equality", **Demographic Research**, Yıl: 2008, Sayı: 19, s. 1105-1144; RAY, Rebecca./ GORNICK, Janet C./ SCHMITT, John, “Who cares? assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries”, **Journal of European Social Policy**, Yıl: 2010, Cilt: 20, Sayı: 3, s.196-216; HÜSEYİNLİ, 2015, s. 271-311. Ayrıca, İskandinav ülkeleri içinde bir karşılaştırma yapıldığında (Finlandiya ve Norveç bir kategori Danimarka, İzlanda ve İsveç bir başka kategori olarak ele almaktadır (DUVANDER/ LAMMI-TASKULA, 2011, s. 32). Benzer şekilde RAY, GORNICK, VE SCHMITT (2010) de 21 ülke üzerine yaptıkları karşılaştırmada, Finlandiya, İsveç ve Norveç’i ebeveyn izni konusunda toplumsal cinsiyet eşitliğine daha duyarlı bulurken Danimarka ve İsviçre’yi geri sıralara koymaktadır.

²⁸ DUVANDER/ LAMMI-TASKULA, 2011, s. 32.

²⁹ RAY/ GORNICK/ SCHMITT, 2010, s.196-216.

³⁰ BUĞRA, 2015, s. 13-22.

göre sorumluluk yükleyen analık-babalık terminoloji yerine, genel olarak ebeveynlik kavramı tercih edilir. Üstelik bu tür bir terminoloji tercihi, zaman zaman biyolojik anne-babalık gerektirmeyen evlat edinmiş aile, tek ebeveynli aile, eşcinsel aile yapıları gibi değişen ve dönüşen yeni aile modellerinin olduğu çağdaş toplumlar için daha elverişlidir.

Ebeveyn izninin kadın/annenin ve erkek/babanın sorumluluklarına dair yaklaşımı, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politika değerlendirilmesinde temel değişken olarak kabul edilmektedir. Buna ek olmak kaydıyla, ikinci önemli bir değişken de bu iznin kullanıldığı sürelerde verilen maaş ve nakdi yardım ödemeleridir. Aksi takdirde, dünya genelinde daha çok gelir kazandığı bilinen erkeklerin veya düşük gelirli ailelerde kadınların bu izni fiili olarak kullanmayı tercih etmedikleri görülmektedir.³¹ Nitekim toplumsal cinsiyet eşitlik ilkesini desteklemek için İskandinav ülkeleri, anne kadar babanın da bu izni kullanması için kota uygulamakta ve izinleri ücretli ve/veya baba kullanımında ekstra maddi destekli olarak tasarlamaktadır.

Ebeveyn izni, annenin kullanması zorunlu olan doğum izninden sonraki dönemler için ‘paylaşılan ebeveynlik izni dönemi’ ve ‘kotalı ebeveynlik izni dönemi’ şeklinde ikiye ayrılabilir. Bunun bir sıralaması yoktur. Paylaşılan ebeveynlik izni döneminde, anne ve baba izni kimin kullanacağına aralarında karar verebilirken kotalı ebeveynlik izni kimin içinse (anne veya baba), sadece onun tarafından kullanılabilir. Aksi takdirde, bu izin ve hakları kullanılamaz ve kaybolur. Nitekim, erkek/babanın çocuk bakımındaki rolünü teşvik etmek için tasarlanan kotalı ebeveynlik izni, “kullan ya da kaybet” politikası olarak tanımlanmaktadır. Bu yolla, çocuk bakımı, sadece özel alan içinde verilen bir sorumluluk olmaktan çıkarılarak bir ödev ve hak olarak devlet tarafından erkekleri de içine alacak şekilde uygulanmaktadır. Örneğin, İsveç’te ebeveyn izni toplam 480 gündür. Bunun 60 günü, sadece anneler tarafından, 60 günü ise sadece babalar tarafından ücretli olarak kullanılabilir ve kalan günleri eşler istedikleri şekilde paylaşabilir. Paylaşılabilen iznin 390 günü, kazancın %80’i üzerinden ve kalan 90 gün sabit asgari ücret şeklinde ödenir. Finlandiya’daysa her iki ebeveyne, 32 haftası ücretli olmak üzere, toplam 48 ay ebeveyn izni verilmektedir ve bunun 4 haftası sadece erkekler için ayrılmıştır. Ayrıca, ebeveyn izni sonrasında, anne ve babaya, çocukları 3 yaşını doldurana kadar ücretsiz çocuk bakım izni ve çocuğun ikinci sınıfının sonuna kadar çalışma saatlerini kısaltarak düzenleme imkanı verilmektedir. 2010 yılında Finlandiya, çocuk bakımıyla ilgili geleneksel

³¹ RAY/ GORNICK/ SCHMITT, 2010, s.196-216.

bakış açısını dönüştürerek toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için kotalı ebeveynlik izni uygulamasına “bonus izin” adı altında bir teşvik daha getirmiştir. Yeni düzenlemeye göre paylaşılan iki haftalık ebeveyn iznini kullanan babaya, ekstra iki hafta daha ebeveyn izni eklenmektedir.³² Amaç, paylaşılan ebeveyn izninin kullanımında, kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri dolayısıyla çocuk bakım sorumluluğunu doğal olarak yüklenmelerinin önüne geçmektir. “Toplumsal cinsiyet eşitlik bonusu” denilen bu politikanın bir başka biçimini 2008 yılından beri İsveç uygulamaktadır. Paylaşılan ebeveyn izni dönemini, ebeveynler ne kadar eşit paylaşırlarsa vergi indirim oranları o kadar artmaktadır.³³

Ebeveyn izni kotası ve bonus izni, diğer ebeveyne devredilemez bir hak olarak tasarlandığından, çocukların bakımında kadın ve erkeğe aynı sorumluluğu yüklemektedir.³⁴ Elbette, bu izinlerin varlığında dahi kadınlar, çocuk bakımını ve ev işini daha fazla yüklenebilir. ‘Tarafsız’ ebeveynlik izni düzenlemesi, siyasi iradenin çocuk bakımı konusundaki eşitlikçi yaklaşımı açısından toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olarak değerlendirilmektedir ve uygulamadaki başarılı model/örneklerdendir. Nitekim, kadınların çıkarlarını pratik ve stratejik ihtiyaçları üzerinden ayrıştırdığımızda³⁵, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ebeveyn izin modellerinin, nihai olarak kadınların stratejik çıkarlarına hizmet eden bir politika düzenlemesi olduğu söylenebilir. Kısaca, bu tür bir ebeveyn izni, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini/işbölümünü dönüştürerek hem bireysel ve toplumsal düzeyde zihniyet değişimine hem de politika düzeyinde kurumsallaşmış cinsiyet ayrımcılıklarının ortadan kaldırılmasına hizmet etmekte ve kadınların stratejik çıkarlarını güçlendirmektedir. Neticede bakım sorumluluğunu sadece kadınların değil; toplumun diğer bireylerinin de üstlenebileceği bir etkinlik haline getirmekte ve kadının toplumsal statüsünün eşitlikçi bir yönde değişmesine hizmet etmektedir.³⁶

Analık ve ebeveyn izinlerinin toplam süreleri, İskandinav ülkelerinde 45 ile 163 hafta arasında değişebilmektedir. Bu ülkeler ebeveyn izninin bitiminden sonra, çocuk 3 ile 9 yaşına gelinceye kadar ebeveynlere maaş ve iş güvenceli kısmi süreli/yarı zamanlı çalışma hakları

³² DUVANDER/ LAMMI-TASKULA, 2011, s. 39.

³³ DUVANDER/ LAMMI-TASKULA, 2011, s. 45.

³⁴ DUVANDER/ LAMMI-TASKULA, 2011, s. 38.

³⁵ MOLYNEUX, Maxine, “Mobilization without Emancipation? Women’s Interests, the State, and Revolution in Nicaragua”, *Feminist Studies*, Yıl: 1985, Cilt: 11, Sayı: 2, s. 227-254.

³⁶ HÜSEYİNLİ, 2015, s. 278.

sunulabilmektedir.³⁷ Ebeveyn izni dönemindeki iş-haklar güvencesi ve özellikle gelir düzeyi hem ailenin refahı hem de erkeklerin bu izni kullanma tercihindeki önemli değişkenlerdir. O nedenle, İskandinav ülkelerinde uygulandığı gibi ebeveyn izni dönemindeki maaş kaybının olabildiğince az olması veya ebeveynlik ödenekleri ve vergi indirimleriyle gelirin desteklenmesi önemlidir. Özellikle erkeklere tahsis edilen ebeveyn izni döneminde veya paylaşılan dönemde ücretli izin önemli bir tercih nedeni olmaktadır. Örneğin, Portekiz’de 2000 yılında ebeveyn izni ücretsizken bunu 150 babadan azı kullanmıştır. “Babalık günleri” olarak nitelenen bir hukuki değişiklikle, ebeveyn iznini kullanan babaya iki hafta ücretli izin verileceği düzenlemesinin ardından bu sayı bir anda 27.000 erkeğe yükselmiştir.³⁸ Ebeveyn izni uygulamasında bir diğer önemli konu da evlat edinen veya ayrı olan anne ve babanın durumudur. Başarılı örnekler olarak ele aldığımız İskandinav ülkelerinin hepsinde ebeveyn izni evlat edinen veya ayrı olan anne-babaya da sunulmaktadır.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitlik ilkesini benimseyen en iyi ebeveyn izni modelleri ve uygulamaları genelde Norveç, İsveç ve Finlandiya gibi İskandinav ülkelerindedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bu ebeveyn izinlerinin temel özellikleri; baba/erkek ebeveynlere yönelik özendirici veya zorunlu düzenlemeler getirmesi, çeşitli aile modellerini dikkate alması ve eşit mesafede durması, iş güvenceli, ücretli izin hakkı ve esnek çalışma imkanları sunması olarak özetlenebilir.

IV. TÜRKİYE’DE EBEVEYN İZİNİNE DAİR DEĞERLENDİRME

Türkiye’de devlet memurları ve işçiler için çalışma hayatındaki haklar ve izinlerle ilgili farklı yasal düzenlemeler mevcut olduğundan analık ve ebeveyn iznine dair tartışmalar, devlet memurları ve işçiler için ayrı ayrı ele alınmaktadır.³⁹ Ayrıca belirtmek gerekir ki kadın-erkek memurlar, söz konusu haklar açısından daha avantajlıdır. Ancak bu makalenin temel odağı açısından memur ve işçi ayrımı üzerinden bir değerlendirme yapılmayacaktır. Ebeveyn izni, her türlü çalışan anne ve babayı içine alan bir hak ve politika olarak görüldüğünden toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini benimseyen ebeveyn izni düzenlemesinin gerekliliğine vurgu yapılacaktır. Nitekim, analık izni, ücretsiz izin ve yarım zamanlı çalışma konusundaki

³⁷ Bu izinlerin detayları için bkz. GISLASON/ EYDAL, 2011; RAY/ GORNICK/ SCHMITT, 2010; HÜSEYİNLİ, 2015, s. 271-311.

³⁸ RAY/ GORNICK/ SCHMITT, 2010, s. 206.

³⁹ İşçiler için 4857 Sayılı İş Kanunu, memurlar için 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanmaktadır. İşçi ve memurlar hakkındaki ilgili düzenlemelerin detaylarını tartışan bir çalışma için bkz. UĞUR/ UĞUR, 2017, s. 663-684.

düzenlemeler dışında Türkiye’de ne işçiler ne de memurlar için ‘ebeveyn izni’ adı altında bir düzenleme bulunmamaktadır. Doğum sonrası çocuk bakımına yönelik var olan düzenlemeler, gerek işçi gerek memur olsun, ağırlıkla doğum yapan kadınlara yöneliktir veya uygulamada onların kullanmasına yönelik aile-kadın odağında tasarlanmıştır.⁴⁰ Bunlar, doğum öncesi ve sonrası 8’er hafta analık/doğum izni (kadın işçi ve memur), ilk doğumda 60, ikinci doğumda 120 ve üçüncü doğumda 180 gün yarım zamanlı ücretsiz izin/günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma (kadın işçi ve memur), 6 ay ücretsiz izin (kadın işçi), 24 aya kadar aylıksız izin (kadın-erkek memur)⁴¹, süt izni⁴² ve/veya kısmi çalışma/yarım gün çalışma (kadın-erkek işçi ve memur) gibi çeşitli haklar sunmaktadır.⁴³ Çocuk bakımına dair iki ebeveyni dikkate alan kısıtlı haklar, erkek ebeveyn açısından bir teşvik ve/veya zorunluluk öngörülmediğinden uygulamada rağbet görmemektedir. Nitekim ebeveynlerin kullanacağı izinlere ilişkin düzenlemelerin, geleneksel sosyo-kültürel yapı ve egemen muhafazakar siyasal yönetim zihniyeti dolayısıyla uygulamada kadın çalışanlar tarafından kullanılacak şekilde düzenlendiği ifade edilebilir.

Ebeveyn izni, AB’ye uyum yasaları kapsamında Türkiye’nin taahhütleri arasında bulunmaktadır. Bu taahhütlere paralel olarak, Türkiye’de özellikle kadın hareketi ve sivil toplum örgütlerinin dahil olduğu bir tartışma zemininde, ebeveyn iznine dair çeşitli öneriler ve tasarılar zaman zaman gündeme gelmiştir. Ancak bunların hiç birisi kabul edilmemiştir. Bunlar içinde, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine en uyumlu tasarılarından birisi, 2000 yılındaki “Doğum İzinlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağı”; diğeri de 14 Ocak 2005 tarihinde Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün sunduğu taslaktır.⁴⁴ Benzer şekilde, 2014-2018 Onuncu Kalkınma Planı, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadın istihdamının desteklenebilmesi için güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanması gerektiğini söyleyerek Türkiye’nin kalkınma hedefleri içine ebeveyn iznini de koymaktadır.

⁴⁰ DEDEOĞLU/ ŞAHANKAYA, 2015, s. 93-122.

⁴¹ 657 sayılı Kanununun 108/B maddesine göre, doğum yapan kadın memura analık izni süresinin ve aynı kanununun 104/F maddesi uyarınca talebi üzerine kullanabileceği günlük çalışma süresinin yarısı kadar mesai hakkının bitiminden; erkek memuraysa eşinin doğum tarihinden itibaren sonra yirmi dört aya kadar istekleri üzerine aylıksız izin verilecektir.

⁴² Süt izni kadın işçiler için bir yaşına kadar günde 1,5 saat (4857 İş Kanunu 74 madde), kadın memurlar için, analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde 3 saat, ikinci altı ayda günde 1,5 saat olarak düzenlenmiştir (657 Devlet Memurları Kanunu 104/D). Dolayısıyla kadın memurlar hem daha uzun bir dönem, hem de ilk 6 ay daha fazla süt izni kullanma hakkına sahiptirler.

⁴³ İşçilerle ilgili düzenlemelerin detayları için bkz. 4857 İş Kanunu 74. Madde, memurlarla ilgili düzenlemeler için 657 Devlet Memurları Kanunu 104. Madde.

⁴⁴ Tasarılarla ilgili daha detaylı bilgi için bkz. HÜSEYİNLİ, 2015, s. 271-311; DEDEOĞLU, 2012, s.284.

Analık izni ve çocuk bakımı hakkındaki son düzenlemeler, 29 Ocak 2016 tarihli 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununda getiren eklemeler ve 8 Kasım 2016 tarihinde 29882 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan, işçilere yönelik Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ile yapılmıştır. Bu yönetmeliğin temel amacının “doğum ya da evlat edinilmesi sonrası işçinin kısmi süreli çalışma yapabileceği işleri belirlemek ile uygulamaya ilişkin usul ve esasları düzenlemek” olduğu belirtilmiştir. Görüldüğü üzere bu yönetmelikte de ebeveyn iznine dair bir amaç ortaya konulmamış ve ebeveyn izni terminolojisi tercih edilmemiştir. Kadın odaklı analık izni ve bu izin sonrası çocuğun bakımı için yarım zamanlı ücretsiz, 6 ay ücretsiz ve/veya kısmi süreli çalışmayı tercih edeceği düşünülen temel olarak işçi kadın/anne dikkate alınmıştır. Nitekim, yönetmeliğin 6. maddesi şu şekildedir:

“Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.”

Bunların yanında, son düzenlemelerin erkeği/babayı dikkate alan bazı yenilikler sunduğu da belirtilmeli ve bunlar olumlu gelişmeler olarak görülmelidir. Bu açıdan, Türkiye’de çocuğun bakımı konusunda erkeği/babayı sorumlu gören ilk düzenleme annenin ölümü halinde ve evlatlık durumunda analık/doğum iznini babaya aktaran 29 Ocak 2016 tarihli 6663 nolu Kanunla 4857 İş Kanununun 74. maddesine ve 657 Devlet Memurları Kanununun 104/A. maddesine getirilen yeniliktir.⁴⁵ Buna ek olarak, 2016 tarihli Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelikte, işçiler için öngörülen kısmi zamanlı çalışma hakkındaki 8. maddenin her iki ebeveyni içine alacak şekilde yazıldığı görülmektedir.⁴⁶ Örneğin İş Kanunundaki söz konusu değişiklik şu şekilde ifade edilmektedir:

⁴⁵ Kanun metni için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/02/20160210.pdf>, (erişim tarihi 11.10.2018)

⁴⁶ Kısmi süreli çalışma İş Kanunundaki madde 74’te öngörülen analık izni, yarım zamanlı ücretsiz çalışma ve 6 ay ücretsiz izinlerin bitiminden sonra kullanılabilir. Yarım zamanlı ücretsiz çalışma izni ve 6 ay ücretsiz izinlerin hangi sıralamada kullanılacağı konusundaysa kanunda açıklık mevcuttur. Bir görüşe göre, iki haktan da sırasıyla faydalanılabilir (ULUSOY, 2017, s.741-766; UĞUR/ UĞUR, 2017, s. 671). Diğer görüşse, “kanun koyucunun bu iki hakkın kullanımını bilinçli olarak analık hali izninin bitiminden itibaren olacak şekilde düzenlendiğini; böylelikle iki hakkı aslında seçimlik olarak kullandırmayı amaçladığını” söyler (UĞUR/ UĞUR, 2017, s. 670).

“İş Kanununun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih sebebi sayılmaz...”

Benzer şekilde, 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 10. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na eklenen Ek Madde 43’e göre, kendisi veya eşi doğum yapan memur talebi üzerine, ayrıca süt izni verilmeksizin, haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak çalışabilecektir.⁴⁷ Görüldüğü üzere, söz konusu düzenlemelerle, ilköğretim çağına kadar kullanılabilir olan kısmi zamanlı çalışma (işçiler) ve yarım gün çalışma (memurlar) hakkında baba da sorumlu olabilmektedir. Hem çocuk bakımının iki ebeveyn için öngörülüyor olması hem de çocukların ilköğretim çağına kadar kısmi süreli çalışma hakkının verilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi açısından olumlu ve önemlidir. Bu yeniliklerin, evlat edinilen aileler ve kısmi/yarım zamanlı çalışma hakkı noktalarında erkeğe/babaya dair bir düzenleme getirmesi başarılı kabul edilen İskandinav örnekleriyle de benzerlikler taşımaktadır.

Ancak, gerek işçileri ilgilendiren yönetmeliğin adının “analık izni” olması gerekse yarım zamanlı ücretsiz çalışma ve 6 ay ücretsiz izin hakkındaki kadın merkezli yaklaşım ve ebeveyn izninin dikkate alınmaması, yeni düzenlemelerin bütüncül açıdan toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı bir yaklaşımı benimsemekten uzak olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle, çocuk bakımı konusunda kadını ve anneyi merkeze alan siyasa koyucunun, toplumsal cinsiyet eşitliği saikiyle hareket etmediği ifade edilmelidir. Nitekim, başarılı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alan ebeveyn izni örneklerinde, bu tür yarım veya esnek çalışmaya dayalı izinlerin iki ebeveyn tarafından dönüşümlü kullanılmayı içerecek şekilde, ücretli ve/veya çeşitli nakdi yardımlarla desteklendiği görülmektedir. Türkiye’deki düzenleme ise yarım zamanlı çalışmayı ücretsiz; kısmi çalışmayı ise çalışılan süreyle orantılı ödeme olarak sunmaktadır ve ailenin tercihine bırakıldığı için uygulamada kadınlar tarafından kullanılmaya yönelik işleyecektir.⁴⁸

⁴⁷ Yarım zamanlı çalışma, kadın memurlar için analık izninin veya yarım gün mesai hakkının, eşi doğum yapan memurlar tarafından ise babalık izninin bitiminden, çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan döneme kadar ve istenilen bir zamanda kullanılabilir. İlgili kanun için bkz. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKewiS_vicj4jeAhUHfywKHVZbC38QFjAAegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fwww.mevzuat.gov.tr%2FMevzuatMetin%2F1.5.657.doc&usq=AOvVawIceq6xBag_2lcFQzh7x1TI (erişim tarihi 11.10.2018)

⁴⁸ Söz konusu düzenlemeye göre, yarım zamanlı çalışan kadına işyeri çalıştığı yarım günün ödemesini yaparken İşkur’un geri kalan yarım gün için yarım çalışma ödeneği ödeyeceği belirtilmektedir. Yarım zamanlı çalışan doğum yapmış kadınlara yapılan yarım çalışma ödeneği hakkındaki yasal düzenlemeler için bkz. ULUSOY, 2017, s. 749-751; UĞUR/ YİĞİT, 2017 s.71-100.

Üstelik, Türkiye’de okul öncesi çocuk bakım hizmetleri kurumsal, ücretsiz ve yaygın sağlanamadığı için, Dedeoğlu/ Şahankaya’ya göre çocuk ilkokul çağına gelinceye kadar yarı zamanlı veya kısmi zamanlı çalışma seçeneği sadece yüksek gelirli belli bir grup kadının kullanabileceği bir opsiyon olacaktır.⁴⁹

Bunların yanında, yarım zamanlı çalışma modelini tercih eden işçi veya memur kadının günlük 3 veya 1,5 saatlik süt izni, yarım süreli çalışan (haftalık 22,5 saat) kadının emzirme imkanı olacağı gerekçesiyle 6663 sayılı Kanunun 6. ve 22. maddeleri kapsamındaki değişikliklerle elinden alınmış olmaktadır.⁵⁰ Kısmi süreli çalışan kadınlar içinse süt izni çalışma süresiyle orantılı olarak verilecektir. Örneğin, haftada 30 saat çalışan emziren bir kadın işçi 1 saatlik günlük süt izni kullanabilecektir.⁵¹ Bu açıdan da, söz konusu düzenlemelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmediği gibi kadınların pratik ihtiyaçlarını daha iyileştirmeye ve çocukların bakımıyla ilgili aileleri güçlendirmeye yönelik bir yaklaşımı sergilemediği söylenebilir.

Söz konusu açılardan, analık izinleri, yarım ve kısmi çalışma hakkındaki düzenlemelerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bir politika olmaktan çok, var olan eşitsizliği perçinleyen bir uygulama olduğunu söylemek mümkündür; çünkü bu yasadaki yaklaşım, birinci olarak çocuk bakım hizmetini, özellikle kadınların sorumluluğu olarak görerek uygulamada kadınlara çocuk bakımı için yarım zamanlı ücretsiz, 6/24 ay ücretsiz ve/veya kısmi süreli çalışma imkanı sunmaktadır. Türkiye’de hem kültürel normların hem de refah rejimi modelinin, ailenin reisi ve temel ekmek getirenini erkek olarak tanımlaması, çocukların evde bakım işlerini ‘doğal’ olarak kadına bırakmaktadır.⁵² Bu tür bir geleneksel yaklaşım, kadınların üstüne çifte yük yükleyerek hem özel hem de ekonomik hayatta kadınları dezavantajlı hale getirmektedir; çünkü bu düzenleme, kadınların çalışma ile bakım işlerini birlikte yürütmesi gerektiği fikri üstüne kurulmuştur. Her ne kadar işçiler için kısmi süreli çalışma, memurlar için de 24 ay ücretsiz

⁴⁹ DEDEOĞLU/ ŞAHANKAYA, 2015, s. 117.

⁵⁰ 657 Devlet Memurları Kanunu 104/F fıkrasında bu değişiklik şu şekildedir: “(Ek: 29/1/2016 - 6663/6 md.) Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir...”. 4857 Sayılı İş Kanununun 74 maddesindeki değişiklik ise şu şekildedir: “(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.”

⁵¹ ULUSOY, 2017, s. 758

⁵² DEDEOĞLU, 2012, s. 276.

izinle yarım zamanlı çalışma hakkı, her iki ebeveyn tarafından kullanılabilir olsa da İskandinav ülkelerindeki gibi babaları bunu kullanmaya teşvik etmeye yönelik kota, vergi indirimi, ek-bonus ödenek veya ek-bonus izin gibi bir düzenleme getirmediğinden Türkiye gibi geleneksel ve ataerkil aile yapısının hakim olduğu bir toplumda, uygulamada bu hak kadınlar tarafından kullanılmaya yönelik olarak işleyecektir. Nitekim, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Aile Yapısı Araştırması'na göre görüşülen erkeklerin %56'sı, kadınların ise %57'si çocuk bakımı ve ev işlerinin kadının asli görevi olduğu kanaatindedir.⁵³ Türkiye'de yarım zamanlı çalışan kadınların oranının (%17,7) erkeklerin yaklaşık dört katı olması bunun bir göstergesi olarak ele alınabilir.⁵⁴ Üstelik, çalışan işçi ve memurlara yönelik düzenlemeleri değerlendiren pek çok çalışma, söz konusu ücretsiz izin, yarım zamanlı çalışma ve kısmi süreli çalışma haklarını, kadınların iş hayatındaki hakları açısından değerlendirerek akademik yazında dahi erkeği/babayı bu sorumluluğun taşıyıcısı olarak konumlandırmamıştır.⁵⁵

Bu noktada Kalfa'nın da belirttiği gibi Türkiye'de refah rejiminin çocuk bakım hizmetlerinden sorumlu olması gereken tarafları eksik olduğundan, geleneksel değerlerin hakim olduğu toplumsal gelenek, bu sorumluluğun aile içinde kadın tarafından enformel ağlar içinde taşınmasına sebep olmaktadır.⁵⁶ Benzer şekilde Dedeoğlu, ve Dedeoğlu/Şahankaya, Türkiye'de, son dönemde, neoliberal ve dindar muhafazakarlığın sentezi çerçevesinde sosyal dayanışma nosyonunun aile, çocuk bakımı ve kadınıla ilgili politikalarda hakim yaklaşımın temel taşı olduğunu savunmaktadır.⁵⁷ Bu yaklaşım, sosyal dayanışma içinde aileyi merkezine alırken ev ve bakım hizmetlerinden sorumlu görülen kadının geleneksel rolünü pekiştirmektedir. Refah rejimlerinde çocuk bakım hizmetlerinin sağlanmasına göre yapılan değerlendirmelere göre de Türkiye çocuk bakım hizmetinin ev içi enformel ağlarla kadınlar tarafından verilmesinin desteklendiği "aile destek modeli"ne dahil edilmektedir.⁵⁸ Bu nedenle de çocuk bakımına dair izin politikaları, çocuk bakım yükünü devletin elinden kadınların eline doğru kaydırmakta ve özellikle kadınları bu işlerin taşıyıcısı olarak konumlandırmayı tercih etmektedir. Bu açıdan da hem eril hem neoliberal bir politik iradenin izdüşümünü yansıtmaktadır.

⁵³ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, **Türkiye Aile Yapısı Araştırması Tespitler, Öneriler. Araştırma ve Sosyal Politika Serisi 07**, İstanbul: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014.

⁵⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), **Part-Time Employment Rate (Indicator)**, 2018. doi: 10.1787/f2ad596c-en.

⁵⁵ ULUSOY, 2017, s.741-766; HÜSEYİNLİ / YİĞİT, 2017, s. 318; UĞUR/ UĞUR, 2017, s. 682.

⁵⁶ KALFA, 2010, s.191-220.

⁵⁷ DEDEOĞLU, 2012, s. 269-290; DEDEOĞLU, 2013, s. 12; DEDEOĞLU/ ŞAHANKAYA, 2015, s. 93-122.

⁵⁸ Refah rejimlerinde bakım hizmetlerinin sunumu hakkında detaylı tartışmalar için bkz. KALFA, 2010, s.191-220; ÖZAYDIN, 2013, s. 47-72; CICCIA/ SAINSBURY, 2018, s. 93-109; SAINSBURY, 2013, s. 313-336.

İkinci olarak, söz konusu düzenleme kadın istihdamını iyileştirmeye yönelik bir sonuç doğurmamaktadır. Aksine, bu düzenleme, kadınların istihdama dahil olma kapasitesini olumsuz etkileyebilecektir. İşyerinden uzak kalacak kadın işçiden verim alamayacağını düşünen işveren erkek işçi çalıştırmayı tercih edebilir.⁵⁹ Diğer bir deyişle, işverenlerin bekar, yeni evli, henüz çocuk sahibi olmayan ve küçük çocuğu olan kadınları işe almayı tercih etmeyeceği veya analık izinleri ve yarı zamanlı çalışma dolayısıyla iş hayatından uzak kalan kadınların kariyerde yükselme ve maaş artışı açısından erkek meslektaşlarına göre geride kalacağı bir gerçektir. Nitekim, CEDAW 2005 Uçan Süpürge Gölge Raporu, kadınlara iş alımında medeni durumlarının ve çocuk bakım konularının sorulduğunu belirtmiştir.⁶⁰ Bu veri, sadece kadın odaklı evde çocuk bakım politikalarının, kadın istihdamını ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini çözmek bir yana, onu olumsuz etkileyeceğini göstermektedir; çünkü bu tutum çocuk sahibi olan erkek çalışana yönelik değil; sadece kadın çalışana yönelik bir tutum olacaktır. Dolayısıyla Hüseyinli/Hüseyinli'nin de belirttiği gibi işverenlerin kadın çalışanlara karşı bu tür tavırları çalışma hayatında kadınlara karşı ayrımcılık olarak nitelendirilmelidir.⁶¹ Sonuç olarak, Türkiye'deki son düzenlemeler kadınlar açısından aile ve iş hayatının uyumlaştırılması için bir sosyal politika olarak olumlu bir amaçla dahi yapılmış olsa, içinde barındırdığı riskler açısından kadın istihdamını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini olumsuz etkileme ihtimali yüksektir. Bu risklerden birincisi işverenlerin maliyetleri düşürmek ve daha az sorumluluk almak adına kadın çalışan tercih etmemesi ya da kadınları esnek koşullarda çalışmaya yönlendirmesidir.⁶² İkincisi ise çocuk bakım yükümlülüğü dolayısıyla kadınların istihdamdan çekilmesi veya yarı-zamanlı düşük profilli-ücretli, kariyer beklentisi az işlere yönelmesidir. Kısaca, Dedeoğlu/ Şahankaya ve Hüseyinli'nin belirttiği gibi son dönemdeki yeni düzenlemeler, Türkiye'de çalışma yaşamının uyumlulaştırılması adı altında kadınları güvencesiz, esnek zamanlı işlere yönlendirerek kadın istihdamını olumsuz etkileyecek ve çocuk bakımının kadının görevi olduğu düşüncesini pekiştirerek toplumsal cinsiyet eşitsizliğini de derinleştirecektir.⁶³ Tüm bu nedenlerle, kreş gibi devlet destekli profesyonel çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması

⁵⁹ ŞAKAR, Müjdat, **İş Hukuku Uygulaması**. BETA Yayınları, İstanbul, 2018, s. 61-62.

⁶⁰ CEDAW Uçan Süpürge gölge raporu, 2005.

⁶¹ HÜSEYİNLİ/HÜSEYİNLİ, **2016**, s. 119.

⁶² HÜSEYİNLİ/HÜSEYİNLİ, **2016**, s. 120.

⁶³ DEDEOĞLU/ ŞAHANKAYA, **2015**, s. 109-117; HÜSEYİNLİ, **2015**, s. 271-311. Türkiye'de yarım zamanlı çalışma uygulamasının kadın istihdamına etkileri üzerine detaylı bir tartışma için bkz. GÜLER AYDIN, Derya/ SUMBAS, Ahu, "Analysing the dilemma between part-time employment and growth in Turkey from a gender perspective", *The Dynamics of Growth in Emerging Economies: The Case of Turkey*, (der. A. Akkoyuncu Wigley/ S. Çağatay), Routledge, 2019, (s. 197-216). <https://www.routledge.com/The-Dynamics-of-Growth-in-Emerging-Economies-The-Case-of-Turkey/Wigley-Cagatay/p/book/9781138349261>.

ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ebeveyn izni uygulamaları bu sorunla mücadeledeki kritik sosyal politikalar olarak kabul edilmektedir.

SONUÇ

Doğum sonrası çocuk bakım izinlerine dair düzenlemelerin dönüştürücü sosyal politika anlayışı çerçevesinde farklılıkları dikkate alarak eşitlik yaratmak amacıyla tasarlanması toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın istihdamı ve çocuk gelişimi açısından önemlidir. Nitekim, refah düzeyi adaletli dağılan gelişmiş pek çok ülke, bu iki noktayı dikkate alarak çocuk bakım hizmetlerini çeşitli biçimlerde düzenleme ihtiyacı duymaktadır. Bu düzenlemeler içinde ebeveyn izni özel bir yere sahiptir ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olarak sunulması kadınların sosyal, politik ve ekonomik konumlanışı açısından önemlidir. Türkiye’deyse, uluslararası toplumun gerekli gördüğü asgari düzeydeki doğum öncesi-sonrası annenin ve bebeğin sağlıklı gelişimi için gereken süre dışında ve çeşitli ücretsiz izin ve yarım zamanlı izin düzenlemeleri dışında herhangi bir ebeveyn izni öngörülmemektedir. Buna ek olarak, kadın-erkek eşitliği ve iş-aile dengesi politikaları bağlamında Türkiye’de çocuk bakım hizmetlerinin profesyonelleşmesinin, kurumsallaşmasının ve yaygınlaşmasının desteklenmediği de ifade edilmelidir. Ebeveyn izninin yokluğuyla birlikte bu eksikler göz önüne alındığında, Türkiye gibi geleneksel ve ataerkil kültürel kodların hakim olduğu bir toplumda kadınların çocuk bakım yüklerinin taşıyıcısı olmak zorunda kalacakları ortadadır. Bu durum, bir taraftan kadınları istihdam alanından çekecek veya onları güvencesiz, esnek, düşük kariyer beklentili iş olanaklarına mahkum edecektir. Diğer taraftan da çalışma hayatı, cinsiyetçi iş bölümü, kadının sosyal statüsü gibi konularda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirecektir. Bu açıdan, bir toplumun, gelecek nesillerini oluşturan çocuklarının bakımı mevzusu bireysel ve kadına özgü bir sorun değil; toplumsal bir sorumluluk olarak algılanmalıdır.

Kısaca, ebeveyn izninin, belli oranda ücretli, kazanılan hakların korunduğu, devredilemez, mümkünse anne-babaya ayrı ayrı verilen hem bir hak hem de bir sorumluluk olarak algılanması gerekir. Ortak sorumluluk anlayışı çerçevesinde İskandinav örneklerindeki gibi ‘çift ücretli-çift bakıcılı aile modeli’ anlayışı üzerinden düzenlenen bir ebeveyn izni, en azından zihniyet açısından toplumsal cinsiyet eşitliğine uyumlu bir politika sunmaktadır. Bu açıdan da dönüştürücü sosyal politika anlayışı çerçevesinde tasarlanması ve uygulanması gereklidir.

KAYNAKÇA

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, **Türkiye Aile Yapısı Araştırması Tespitler, Öneriler. Araştırma ve Sosyal Politika Serisi 07**, İstanbul: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014.
- BAKIRCI Kadriye, “Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması: Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, (der. İ. İlkaracan), İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları, İstanbul, 2010, (s. 59-86).
- BUĞRA, Ayşe, “Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları”, **2000’ler Türkiye’inde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet**, (der. S. Dedeoğlu/ A. Y. Elveren), İmge Kitabevi, Ankara, 2015, (s. 13-22).
- Birleşmiş Milletler. **Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)**, 1985.
- Birleşmiş Milletler CEDAW, **CEDAW Uçan Süpürge Gölge Raporu**, 2005.
- CICCIA, Rossella/ SAINSBURY, Diana, “Gendering welfare state analysis: tensions between care and paid work”, **European Journal of Politics and Gender**, Yıl: 2018, Cilt: 1, Sayı: 1–2, (s. 93-109). DOI: 10.1332/251510818X15272520831102
- DEDEOĞLU, Saniye, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, **Toplum ve Bilim**, Yıl: 2000, Güz, (s. 139-171).
- DEDEOĞLU, Saniye, “Equality, Protection or Discrimination: Gender Equality Policies in Turkey”, **Social Politics**, Yıl: 2012, Cilt: 19, Sayı: 2, (s. 269-290).
- DEDEOĞLU, Saniye, “Veiled Europeanisation of Welfare State in Turkey: Gender and Social Policy in the 2000s”, **Women’s Studies International Forum**, Yıl: 2013, Sayı: 41, (s. 7-13).
- DEDEOĞLU, Saniye/ ŞAHANKAYA, Aslı, “Türkiye’de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırma Politikaları”, **2000’ler Türkiye’inde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet**, (der. S. Dedeoğlu/ A. Y. Elveren), İmge Kitabevi, Ankara, 2015, (s. 93-122).
- DUVANDER, Ann-Zofie/ LAMMI-TASKULA, Johanna, “Parental Leave”, **Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries**, (der. I. V. GISLASON./ G. B. EYDAL), Nordic Council of Ministers, Kopenhag, 2011, (s. 31-64).

- EKİN, Ali/ KAYIRGAN, Hasan, “Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2013, Sayı: 15, (s. 1045-1066).
- EKONOMİ, Münir, “Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Yıl: 2017, Cilt: 14, Sayı: 53, (s. 21-59).
- EYDAL, Guðný Björk/ ROSTGAARD, Tine. **Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice**. Policy Press, Bristol, 2016.
- GISLASON, Ingólfur V./ EYDAL, Guðný Björk. **Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries**. Kopenhagen: Nordic Council of Ministers, 2011.
- GÜLER AYDIN, Derya/ SUMBAS, Ahu. “Analysing the dilemma between part-time employment and growth in Turkey from a gender perspective”, *The Dynamics of Growth in Emerging Economics: The Case of Turkey*, (der. A. Akkoyuncu Wigley/ S. Çağatay), Routledge, 2019, (s. 197-216). <https://www.routledge.com/The-Dynamics-of-Growth-in-Emerging-Economies-The-Case-of-Turkey/Wigley-Cagatay/p/book/9781138349261>
- GÜN Servet, “Neoliberal Muhafazakârlığın İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Yaklaşımı”, **Mülkiye Dergisi**, Yıl: 2016, Cilt: 40, Sayı: 3, (s. 35-53).
- HÜSEYİNLİ, Namık, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2015, Cilt: 23, Sayı: 1, (s. 271-311).
- HÜSEYİNLİ, Namık/HÜSEYİNLİ, Tahire, “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler”, **Akdeniz İİBF Dergisi**, Yıl: 2016, Sayı: 34, (s. 108-137).
- HÜSEYİNLİ, Namık/YİĞİT, Yusuf, “İş Hukuku’nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2017, Cilt: 25, Sayı: 2, (s. 279-328).
- İLKARACAN İpek, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları, İstanbul, 2010.
- KAĞNICIOĞLU Deniz, “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları”, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, Yıl: 2013, Cilt: 27, Sayı: 1, (s. 22-39).
- KALFA, Aslıcan, “Refah Rejimi Bağlamında Çocuk Bakımı Hizmetleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Yıl: 2010, Cilt: 3, Sayı: 26, (s.191-220).

- KAYA, Gözde, **Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı**, T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı Yayını, 2012.
- KUL PARLAK Nilgün, “İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2016, Cilt: 5, Sayı: 2, (s.109-137).
- MOLYNEUX, Maxine, “Mobilization without Emancipation? Women’s Interests, the State, and Revolution in Nicaragua”, **Feminist Studies**, Yıl: 1985, Cilt: 11, Sayı: 2, (s. 227-254).
- MORGAN, Kimberly J., **Working mothers and the welfare state: Religion and the politics of work-family policies in Western Europe and the United States**. Stanford University Press, Stanford, 2006.
- OLÁH, Livia Sz./ BERNHARDT, Eva M., "Sweden: Combining childbearing and gender equality", **Demographic Research**, Yıl: 2008, Sayı: 19, (s. 1105-1144).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) **Part-Time Employment Rate (Indicator)**, 2018. doi: 10.1787/f2ad596c-en.
- ÖZAYDIN, Mehmet Merve, “Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2013, Cilt: 15, Sayı: 3, (s. 47-72).
- RAY, Rebecca/ GORNICK, Janet C./ SCHMITT, John, “Who cares? assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries”, **Journal of European Social Policy**, Yıl: 2010, Cilt: 20, Sayı: 3, (s.196-216).
- SAINSBURY, Diana, **Gendering Welfare State**. Sage Pub., London, 1994.
- SAINSBURY, Diana, Gender, Care, and Welfare, **The Oxford Handbook of Gender and Politics**, (der. G. Waylen, vb.), Oxford University Press, Oxford, 2013, (s. 313-336).
- ŞAKAR, Müjdat, **İş Hukuku Uygulaması**. BETA Yayınları, İstanbul, 2018.
- UĞUR, Suat/ UĞUR, Ömer, “İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2017, Cilt: 22, Sayı: 3, (s. 663-684).
- UĞUR, Suat/ YİĞİT Yusuf, “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, Yıl: 2017, Cilt: 6, Sayı: 1, (s.71-100).
- ULUSOY, Tülay, “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**, Yıl: 2017, Cilt: 2, Sayı: 53, (s.741-766).

ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ Çağla, “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışlar.” **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Yıl: 2015, Cilt: 70, Sayı: 3, (s.723-750).