DOI: 10.20491/isarder.2017.243

ISSN: 1309 - 0712
İşletme Araştırmaları Dergisi

Journal Of
Business Research
Turk
www.isarder.org

Türkiye'de İşte Aile Haklarına Bakış (Son Yapılan Değişikliklerle)

Family Rights At Work (With Recent Changes In Turkey)

Dilek BAYBORA
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Eskişehir, Türkiye
dbaybora@anadolu.edu.tr

Özet

Günümüzde çalışanlar hem çalışma yaşamındaki yükümlülüklerini yerine getirip hem de aileye ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmek suretiyle mutlu, huzurlu ve üretken bireyler olmayı hedeflemektedirler. Bu kapsamda ülkeler ve uygulamalar arasında farklılıklar olsa bile işte aile haklarının belirli başlıklar altında toplanabilmesi mümkündür. Türkiye'de çalışanlar için işte aile haklarına ilişkin düzenlemeler mevzuatta yer almakla birlikte yeterli olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Ancak, düzenlemeler yapılırken dikkatli olunmasında yarar vardır. Çünkü yapılacak düzenlemeler, toplumsal cinsiyet rolünü pekiştirip işverenlerin önyargılarının artmasına neden olarak kadınların istihdam edilmelerini daha da zorlaştırmamalıdır. Bu nedenle, uzun analık izinleri yanında uzun babalık izni, ebeveyn izni, hem erkek hem de kadın çalışan için ailede bakılması gereken kişilerin bakımını sağlayabilmek için esnek çalışmayı talep hakkına ilişkin düzenlemelerin yapılması yararlı olacaktır.

Anahtar Sözcükler: Aile hakları, çalışma yaşamı, analık hakları, babalık hakları, ayrımcılık, esnek çalışma

Abstract

At the present day, employees aim to be happy, peaceful and productive individuals by means of fulfilling their responsibilities in both their work life and family life. Although there are differences amongst countries and practices, it is possible to band up the family rights at work under specific titles. Although regulations related to family rights at work exist in the legislation in Turkey, it is not possible to tell that they are sufficient. However, it would be good to be careful while making the regulations. Because, the regulations to be made should not consolidate the gender stereotyping thus making it difficult for women to be employed by employers. For this reason, it would be beneficial to make regulations relating to long paternity leaves, as well as long maternity leaves, and the right to demand flexible working for both male and female employees in order to provide care for those who require it in the family.

Keywords: Family rights, working life, maternity rights, paternity rights, discrimination, flexible working.

GİRİŞ

Kapitalizmin erken dönemlerinde, ailenin bütün üyelerinin aile ekonomisine katkı yapmaları beklenirken daha sonraki dönemde işgücünde erkekler baskın hale gelmişler ve kadınlar, işgücü piyasasında ikincil işgücü olarak görülmüşlerdir. Zamanla kadınların işgücü piyasasındaki durumları değişmiştir ve günümüzde, kadınların işgücüne katılım oranları büyük ölçüde artmıştır. Ancak, erkeklerin aileye ilişkin işlere fazla katkı yapmamaları nedeniyle kadınların çalışma yaşamındaki yükümlülüklerinin yanı sıra evde bakım ve ev işleri yükümlülükleri nedeniyle iş yükleri de iki katına çıkmıştır (Crompton vd, 2007:1-6; Dores Guerreino ve Pereira, 2007, s.191, 23, 8; Lewis, 2010, s.176). Dünyada zaman kullanımı araştırmaları da kadınların, aile işlerine erkeklerden daha fazla zaman harcadıklarını göstermektedir (Work and Family: The way to care is to share, ILO)[1].

Uluslararası İşverenler Örgütü (International Organisation of Employers-IOE) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, *"işte aile haklarına yönelik politikalar, kadınların yeniden işgücü piyasasına geri dönmelerine yardım eden anahtar bir unsurdur"* ve çalışma sürelerinin esnekliği, çocuk bakım hizmetlerine erişebilme annelerin işgücüne katılımlarını arttırma açısından önem taşımaktadır (Trends in the workplace survey. Enterprises in a globalizing world, 2008). Ayrıca, kadının olmadığı ailelerde karşılaşılan sorunlar da gözden kaçırılan bir diğer konudur. Kadınların eve ilişkin üstlenmiş olduğu sorumluluklar, istihdam edilmemelerinde bir neden olarak sık bir şekilde karşımıza çıkmaktadır (Allen Qc, 2012, s.2).

İşte aile haklarının sağlanmasına bağlı olarak iş ve aile yükümlülükleri arasında denge kurulmak suretiyle kronik iş ve aile uyuşmazlıklarının azalması ve kişilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde devam ettirmesi ile çoklu toplumsal rollerini de yerine getirebilmelerinin sağlanması hedeflenmektedir (Greenhaus vd., 2003, s.515; Blundson vd., 2006, s.6). İşte aile haklarına ilişkin politikalar, çalışma yaşamının tüm tarafları açısından *"kazan kazan"* durumu yaratmaktadır. Çünkü işte aile haklarına ilişkin politikalar ve uygulamalarla çalışanlar, kendilerinin işverenleri tarafından önemsendiğini hissetmektedirler. Buna bağlı olarak verimliliklerinin artması ve işgücü devir hızının düşmesi de işveren açısından önem taşımaktadır. Bu kapsamda önem taşıyan işte aile haklarına ilişkin düzenlemeler ve uygulamalar arasında ülkeler arasında farklılıklar olsa bile konunun belirli başlıklar altında toplanabilmesi mümkündür.

Çalışma yaşamının tüm tarafları açısından yarar sağlayan işte aile haklarına ilişkin politikalarla Türkiye'de çalışma yaşamında yer alan kişilerin, iş ve aile yükümlülükleri arasında denge kurulmak suretiyle kişilerin hem çalışma yaşamındaki yükümlülüklerini hem de aileye ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeleri amaçlanmaktadır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması nedeniyle işte aile haklarına ilişkin politikalarla kadınların işgücüne katılımlarının arttırılması da amaçlanmaktadır. Bu nedenle, Türkiye'de işte aile haklarına ilişkin düzenlemelerin ve uygulamaların ortaya konması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu şekilde işte aile haklarına ilişkin politikalar açısından Türkiye'nin ne durumda olduğu ortaya konabilecek ve öneriler geliştirilebilecektir.

[1] Türkiye İstatistik Kurumu tarafından ilk olarak 2006 yılında yapılan ve daha sonra 2014-2015 yıllarını kapsayacak şekilde ikincisi yapılan Zaman Kullanımı İstatistiklerinde de aynı sonuç ortaya çıkmaktadır (Daha fazla bilgi için http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1009).

Türkiye'de işte aile haklarının incelendiği bu çalışmada, mevzuatta son yapılan değişiklikleri de kapsayan literatür taraması ile düzenlemelerin incelenmesi yöntemi kullanılacaktır. Bu kapsamda da önce genel olarak Türkiye'de aile hakları konusu üzerinde durulduktan sonra Türkiye'de işte aile hakları konusunda mevzuatta yapılan son düzenlemelerle cinsiyet ayrımcılığı, ayrımcılığın diğer türleri, analık ve babalık hakları ile esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

1. GENEL OLARAK TÜRKİYE'DE İŞTE AİLE HAKLARI

İngiltere'de, 18. yüzyılın ikinci yarısında yaşanan Sanayi Devriminin Türkiye'de eş zamanlı yaşanmamasına bağlı olarak kadınların ücretli istihdamda yer almaları da gelişmiş ülkelerden daha sonra gerçekleşmiştir. Ancak toplumda, cinsiyet rollerine ilişkin yaşanan gelişmeler, aile yapısındaki değişmeler, iş ve aile alanına ilişkin düşünceler ve bu alanda yaşanan değişim, eş zamanlı olmamakla birlikte Türkiye'nin de gündeminde yer almış ve tartışılmıştır[2]. Türkiye'de mevzuatta işte aile hakları kapsamında 2016 yılında yeni düzenlemeler yapılmakla birlikte bunun daha da ileri bir noktaya taşınması istenen bir durumdur. Ancak, kanuni düzenlemeler yapılırken dikkatli olunmasında da yarar vardır. Çünkü Türkiye'de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olmasının yanı sıra ülkede yaşanan bir kriz durumunda uygulamada ilk önce kadınların işten çıkarıldığı görülmektedir. Bu nedenle analık izni süresinin uzun olması, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin düşüncelerin etkisiyle zaten kadınları istihdam etmek konusunda isteksiz olan işverenler nedeniyle kadınların istihdamını daha da zorlaştırabilir. Bu duruma bağlı olarak sadece analık izni süresinin uzatılmasının yanı sıra çalışma ilişkilerinin hukuki niteliğine bakılmaksızın tüm çalışanlara analık izninde olduğu gibi uzun babalık izni ile ebeveyn izni hakkı sağlayan düzenlemelerin yapılması uygun olacaktır. Ayrıca, anne ve babanın çalıştığı ailelerde çocukların bakılmasını sağlamak amacıyla bakım imkânlarını arttırıcı düzenlemelerin yapılması da yerinde olacaktır.

Anayasa'da *"Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler"* başlığını taşıyan üçüncü bölüm m.41 *"Ailenin korunması ve çocuk hakları"* başlığını taşımaktadır. Bu maddeye göre, *"Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar. Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir. Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır"*. Anayasa'da yer alan bu düzenleme, işte aile hakları uygulamalarının anayasal temelini oluşturmasının yanı sıra mevzuatta işte aile haklarına yönelik olarak yapılacak yeni düzenlemelere imkân tanımaktadır (Aydın, 2011, s.388-389).

Aşağıda Türkiye'de mevzuatta yapılan son değişikliklerle işte aile haklarına ilişkin düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

2. CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Ayrımcılık, bir kişiye kişisel özelliklerine bağlı olarak ve kişinin sahip olduğu özelliklerinin işin gereklerine uyup uymadığından bağımsız olarak farklı muamele yapılması anlamına gelmektedir (Baybora, 2007 s.42). Cinsiyet, ayrımcılık

[2] Daha fazla bilgi için Dilek BAYBORA, İşte Aile Hakları (Türkiye-İngiltere Örnekleri), Legal, 2014, s.104 vd..

nedenlerinden biridir. Ancak eşit davranma ilkesi, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası belgelerde de yer alan çağdaş iş hukukunun tanıdığı genellikle hakkaniyet esasına dayandırılan bir borçtur (Çelik, 2012: 187; Aktay vd., 2012, s.147).

Kadınlar, çalışma yaşamında toplumdaki cinsiyet rollerine ilişkin düşünceler nedeniyle işe alınmaları sırasında, işyerinde görev ve sorumlulukların dağıtımında, mesleki eğitim ve yükselme fırsatlarının kullanılmasında, ücretlendirmede, sosyal haklardan yararlanmada, üretim faaliyetinde çalışma biçim ve koşulları belirlenirken ayrımcılıkla karşılaşabilmektedirler (Filiz, 2011, s.39).

Türkiye'de cinsiyete dayalı ayrımcılığı engellemeye yönelik düzenlemeler, başta Anayasa olmak üzere mevzuatta yer almaktadır. 2016 yılında da 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu[3] (TİHEKK) kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir.

Anayasa (Any) m.10 *"Kanun önünde eşitlik"* başlığını taşımaktadır. İlgili maddeye göre, *"Herkes… cinsiyet… ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz…. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamlar bütün işlemlerinde… kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar"* (Any m.10). Hükümde, kanun önünde eşitliğin düzenlenmesinin yanı sıra kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ifade edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununda (İK) *"Eşit davranma borcu"* başlığı altında, diğer nedenlere bağlı ayrımcılığın yanı sıra cinsiyet ayrımcılığı da düzenlenmiştir. İK m.5'e göre işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin nedenler zorunlu kılmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya hamilelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (İK m.5/III). Bu düzenlemeye göre iş sözleşmesinin yapılmasında, iş ilişkisinde[4] ve iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyet veya hamilelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılması yasaktır. Ayrımcılığın, doğrudan ayrımcılık[5] veya dolaylı ayrımcılık[6] olması arasında fark bulunmamaktadır.

İK'da iş sözleşmesinin yapılması aşamasında işverenin ayrımcı davranışta bulunmasının hukuki sonuçları düzenlenmemiştir. Ancak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununa (TCK) göre, cinsiyete dayanan bir nedenle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kişi hakkında 1 yıldan 3 yıla kadar hapis cezası verilecektir (TCK m.122/c). Dolayısıyla TCK'da, açıkça işe alma sırasında ayrımcılık yapılması suç olarak düzenlenmiştir.

---

[3] RG, T.20.04.2016, S.29690.

[4] *İş ilişkisi* kavramı ile iş sözleşmesinin kurulmasından sona ermesine kadar geçen süre kastedilmektedir (Süzek, 2013, s.465).

[5] *Doğrudan ayrımcılık*, bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını TİHEKK'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameledir (TİHEKK m.2/1, d).

[6] *Dolaylı ayrımcılık*, bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda TİHEKK'da sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılamayan dezavantajlı bir konuma sokulmasıdır (TİHEKK m.2/1, e).

İK'da eşit davranma borcunu düzenleyen maddede, ücret açısından da koruma getirilmiştir. Bu maddeye göre, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. Ayrıca, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması daha düşük bir ücretin ödenmesini haklı kılmaz (İK m.5/IV-V). Kadınlar ve erkekler arasında eğitimlerine veya performanslarına bağlı olarak farklı ücret ödemesinin yapılabilmesi mümkündür (Sümer, 2013, s.82). Ancak nitelikleri aynı, aynı işte ve eşit verimle çalışanlar arasında cinsiyete dayalı olarak ücret açısından ayrımcılık yapılması İK'da düzenlenmiş olan eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecektir (Aktay vd., 2012, s.149).

İK'da eşit davranma borcuna aykırılığın yaptırımı düzenlenmiştir. Buna göre, iş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma borcuna aykırı davranıldığında işçi, İş Mahkemesinde dava açabilir. Yalnız Mahkemede, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığını, kendisine karşı cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık yapıldığını ispatlaması gereken işçidir. Ancak işçi, bir ihlalin varlığını güçlü bir şekilde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda işveren böyle bir ihlalin olmadığını ispatlamakla yükümlüdür (İK m.5/son). İşçi, işverenin ayrımcılık yaptığını ispatlaması durumunda 4 aya kadar ücreti tutarında tazminat talep edebilir. Ayrıca, yoksun kaldığı diğer haklarını da isteyebilir (İK m.5/VI). Tazminatın tutarı, olayın özelliğine, işveren tarafından yapılan ayrımcılığın ağırlığına, işçinin, işyerindeki işi ve konumu ile kıdemine uygun olarak hakim tarafından belirlenecektir (Süzek, 2013, s.476). Ayrımcılık tazminatına hak kazanmak için iş ilişkisinin sona ermesi şart değildir. İş ilişkisi devam ederken cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle dava açılabilir ve ayrımcılık tazminatı talep edilebilir. İşe alma sürecinde, cinsiyet veya hamilelik nedeniyle ayrımcılık yapılması durumunda işçi, *culpa in contrahendo*[7] ilkesi uyarınca ayrımcılık tazminatı talep edebilir (Süzek, 2013: 476; Eyrenci vd., 2014, s.153-154; Demir, 2013, s.157; Ertürk ve Gürsel, 2011, s.440). İK'ya göre işverenin, m.5'te düzenlenen ilke ve yükümlülüklere aykırı davranması durumunda işveren veya işveren vekiline, bu durumdaki her işçi için 2017 yılı itibarıyla 146 TL idari para cezası[8] da verilecektir (İK m.99/I, a).

İK'ya göre, 30 veya daha fazla (tarım ve orman işlerinde 50) işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 ay kıdemi olan işçi, iş güvencesi kapsamında yer almaktadır. İş güvencesi kapsamında yer alan işçinin iş sözleşmesi, İK m.18/I'de düzenlenmiş olan geçerli bir nedene dayanarak sona erdirilebilir. Kanunda, geçerli fesih nedenleri ifade edildikten sonra m.18/III'te de geçersiz fesih nedenleri düzenlenmiştir. Buna göre cinsiyet, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum gibi nedenler ve kadınların İK m.74'te düzenlenmiş olan kanuni izin sürelerinde işe gelmemeleri fesih için geçerli neden değildir (m. 18/III, d-e). Aile yükümlülükleri, İK'da açıkça iş güvencesi kapsamında süreli fesihte geçersiz bir fesih nedeni olarak yer almıştır.

İşverenin, İK'da düzenlenmiş olan iş güvencesi kapsamında geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesini süreli fesihle sona erdirmeye aykırı hareket etmesi halinde işçi, İK'da düzenlemeye uygun olarak İş Mahkemesinde dava açabilir veya taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülebilir. Mahkeme veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçi, işe geri dönme

[7] Sözleşme görüşmelerindeki kusurdan doğan sorumluluk anlamına gelmektedir.
[8] İdari para cezaları, her yıl yeniden değerleme oranında artmaktadır.

hakkına sahiptir. İşverenin, işçiyi işe geri almasına veya almamasına bağlı olarak İK'da düzenlenmiş olan ödemeler işçiye yapılacaktır (İK m.19-21)[9].

İş güvencesinden yararlanamayan işçilerin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde, işveren tarafından bir neden gösterilmesine gerek yoktur. Ancak, işverenin fesih hakkını kötüye kullandığı durumlarda yapılan fesih, kötüniyetli süreli fesih olmaktadır. Böyle bir durumun ispatı halinde işveren tarafından işçiye, bildirim süresinin 3 katı tutarında kötüniyet tazminatı ödenecektir (İK m.17/VI).

İşverenin eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ederek iş sözleşmesini işin niteliğinden kaynaklanmadığı halde cinsiyet nedeniyle sona erdirmesi halinde işçinin ayrımcılık tazminatı dışında iş güvencesinden yararlanıp yararlanamamasına göre iş güvencesi tazminatı veya kötüniyet tazminatı talep edip edemeyeceği konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır[10]. Kanımızca, iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılıkla karşılaşması halinde doğal olarak sadece ayrımcılık tazminatı uygulanacaktır. Ancak, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sırasında işçinin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılıkla karşılaşması halinde ise hem ayrımcılık tazminatı hem de iş güvencesi kapsamında yer alıp almamasına göre iş güvencesi veya kötüniyet tazminatı talebinde bulunabilmesi mümkündür. Çünkü İK'da işçinin 4 aya kadar ücreti tutarında tazminattan başka *"... yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir"* ifadesi yer almaktadır (İK m.5/VI). Dolayısıyla işçinin, iş sözleşmesinin feshinde eşitlik ilkesine aykırılığın dışında işçi, iş güvencesi kapsamında yer alıp almamasına bağlı olarak iş güvencesi tazminatı veya kötüniyet tazminatı talep edebilir. İşçi, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli şartları sağlıyorsa kıdem tazminatı hakkından da yararlanabilecektir.

6701 sayılı TİHEKK'da cinsiyet ve doğum ayrımcılık nedenleri arasında sayılmıştır (TİHEKK m.3/2). Ayrıca Kanunda, iş başvurusunun işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi tarafından hamilelik, annelik ve çocuk bakım gerekçeleriyle reddedilemeyeceği düzenlemiştir (TİHEKK m.6/3). TİHEKK'ya göre iş alım şartları, çalışma ve çalışmanın sona ermesi de dahil olmak üzere işle ilgili süreçlerde ayrımcılık yapılması yasaktır (TİHEKK m.6/1). 4857 sayılı İK m.5'de kapsamına giren ayrımcılık iddialarında, İK ve ilgili mevzuatta belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde işçiler, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvuruda bulunabilirler (TİHEKK m.17/5).

657 sayılı Devlet Memurlar Kanunu (DMK) m.10'da, amirin maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranacağı düzenlenmiştir (DMK m.10/I). Bu düzenlemenin dışında DMK'da bir hüküm yer almamaktadır. TCK'da ayrımcı davranışın yaptırımına ilişkin düzenleme, devlet memurları açısından da uygulanacaktır. Dolayısıyla TCK m.122'ye göre, cinsiyete dayanan bir nedenle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kişi hakkında 1 yıldan 3 yıla kadar hapis cezası verilecektir (TCK m.122/c). Ayrıca kamu kurum ve kuruluşları da işe alım şartları, çalışma ve çalışmanın sona ermesi de dahil işle ilgili süreçlerde ayrımcılık yapamamaları konusunda TİHEKK hükümlerine tabidirler (TİHEKK m.6/6).

[9] Daha fazla bilgi için bkz. Baybora, 2014, s.119-120.
[10] Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. Baybora, 2014, s.120-121.

3. AYRIMCILIĞIN DİĞER TÜRLERİ

Türkiye'de, eşitlik ilkesini düzenleyen hükümlerde, cinsiyet ayrımcılığının yanı sıra diğer nedenlere dayalı ayrımcılık da düzenlenmiştir.

Anayasa'da *"Kanun önünde eşitlik"* başlığı altında m.10'a göre, *"Herkes, dil, ırk, renk... siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir...."*. Dolayısıyla, kanunlar önünde Anayasa'da tek tek sıralanmış olan ve benzeyen nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yapılamaz. Anayasa'da engellilik ve cinsel tercihe yer verilmemiştir. Ancak engellilik ve cinsel tercih, maddede yer alan *"... ve benzeri sebeplerle..."* kapsamında değerlendirilebilir. Dolayısıyla, bu nedenlere dayalı olarak da ayrımcılık yapılması Anayasa'da yasaklanmıştır. Hiç kimseye imtiyaz tanınmayacaktır. Ayrıca Anayasa'da kamu hizmetlerinin sunulmasına ilişkin olarak da eşitlik ilkesine yer verildiğini görüyoruz. Devlet organları ve idare makamları, bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket edeceklerdir.

4857 sayılı İK m.5'e göre, *"İş ilişkisinde dil, ırk, renk... engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz"* (İK m.5/I). İK'daki düzenlemede engellilik, din ifadesi yer almakla birlikte cinsel tercih düzenlenmemiştir. Ancak benzer şekilde *"... ve benzeri sebeplere dayalı..."* kapsamında cinsel tercihin de yer aldığını söyleyebiliriz. Dolayısıyla bu nedenlere dayalı olarak işe alımda, iş ilişkisinde ve iş sözleşmesinin sona ermesinde ayrımcılık yapılamayacaktır. İşverenin, bu hükme aykırı davranması durumunda cinsiyet ayrımcılığında incelediğimiz TCK m.122'deki düzenleme ve İK m.5'te eşitlik ilkesine aykırılığın hukuki sonuçları ortaya çıkacaktır[11].

6701 sayılı TİHEKK'da *"... cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı olarak ayrımcılık yasaktır"* ifadesi yer almaktadır (TİHEKK m.3/2). Dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığında ifade ettiğimiz işe alma şartları, çalışma ve çalışmanın sona ermesi de dahil işle ilgili süreçlerde engellilik temelinde TİHEKK uygulanacaktır. Ancak cinsel tercih, TİHEKK'nın koruma alanı içinde yer almamaktadır. TİHEKK'daki hükümde, *"... ve benzeri sebeplere dayalı..."* ifadesine yer verilmesi ve hangi temelde ayrımcılık yapılmasının yasak olduğu hallerin maddede sıralananlarla sınırlı kalmaması daha isabetli olurdu.

657 sayılı DMK m.10'da, yukarıda cinsiyet ayrımcılığı başlığı altında ifade ettiğimiz gibi amirin maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranacağı (DMK m.10/I) düzenlemenin dışında bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla TCK ve TİHEKK hükümleri burada da söz konusu olacaktır.

4. ANALIK VE BABALIK HAKLARI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa (SSGSSK) göre *"... gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir"* (SSGSSK m.15/II). Aşağıda analık ve babalık hakları kapsamında mevzuatımızda yer alan düzenlemeler üzerinde durulacaktır. Ayrıca işte aile hakları kapsamında iş sözleşmesinde ve toplu iş

[11] Daha fazla bilgi için bkz. 2. Cinsiyet Ayrımcılığı.

sözleşmelerinde, kanuna aykırı olmamak şartıyla düzenleme yapılması konusunda herhangi bir engel de yoktur.

4.1. Hamilelikle İlgili Haklar

Hamilelik, çocuğun anne rahmine düşmesinden doğuma kadar geçen süreyi ifade etmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2013, s.391, dn.1; Sözer, 2013, s.217). Analık sigortası, 5510 sayılı SSGSSK'da düzenlenmiştir. Sosyal güvenlik mevzuatına göre, hamile olan kişi sigortalının kendisi ise hamilelikle ilgili yardımlardan yararlanabilmesi için hamileliğin evlilik içi ilişkiden meydana gelmesi şartı aranmamaktadır. Ancak, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı için ise durum farklıdır. Sigortalı erkeğin karısının nikâhlı eşi olması gereklidir. Sigortalı erkeğin imam nikâhlı eşinin veya sigortalı erkek arkadaşıyla birlikteliği olan bir kadının, SSGSSK'da düzenlenmiş olan analık sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi mümkün değildir. Ancak, kendi çalışması nedeniyle gelir veya aylık alan kadın ile gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan karısı yardımlardan yararlanabilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2013: 392). Çocuk düşürmeler de SSGSSK'da düzenlenmiş olan analık sigortası kapsamında değerlendirilmektedir (Uşan, 2009, s.189). Hamilelik durumunda sağlık yardımları, SSGSSK'da düzenlenmiş olan genel sağlık sigortasından sağlanmaktadır.

5510 sayılı SSGSSK, 4857 sayılı İK, 657 sayılı DMK, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ile ilgili yönetmeliklerde hamilelikle ilgili haklar kapsamında sağlık yardımları, kanuni izin ve ödeme ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Aşağıda bunlar üzerinde durulacaktır.

4.1.1. Sağlık Yardımları

Hamilelik dönemine ilişkin sağlık yardımları, 5510 sayılı SSGSSK'da genel sağlık sigortası çerçevesinde düzenlenmiştir. Genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık yardımlarından, SSGSSK m.60'a göre genel sağlık sigortası kapsamında sigortalı sayılan hamile kadının kendisi yararlanabileceği gibi genel sağlık sigortası kapsamında sigortalı sayılan kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler de yararlanabilir (SSGSSK m.62/II). Dolayısıyla, genel sağlık sigortası açısından sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının da hamile olduğu dönemde genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık yardımlarından yararlanma hakkı bulunmaktadır.

Genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık hizmetlerinden hamilelik durumunda yararlanabilmek için belli bir süre prim ödeme şartının sağlanması gereklidir. Buna göre hamile olan sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan hamile karısının, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödemiş olması gereklidir (SSGSSK m.67/I, a). Bağımsız çalışanlar, köy ve mahalle muhtarları, isteğe bağlı sigortalılar, Türkiye'de sigortalı sayılmayan ve başka bir ülkede de sağlık sigortası bulunmayan kişiler ile Türkiye'de oturma izni almış yabancıların (bir yıldan uzun oturmaları şartıyla) sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihte prim ve prime ilişkin hiçbir borcunun da bulunmaması gereklidir (SSGSSK m.67/I, b, c).

4.1.2. Kanuni İzin ve Ödeme

4857 sayılı İK'ya göre kadın işçilerin, doğumdan önce 8 hafta kanuni izinleri bulunmaktadır. Çoğul hamilelik halinde doğumdan önceki süreye 2 hafta daha eklenir. Ancak, kadın işçinin sağlık durumunun uygun olması durumunda doktorun onayı ile

kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda kadın işçinin kullanmadığı izin süreleri, doğumdan sonraki izin sürelerine eklenir. 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Kanunla[12] İK m.74'e kadın işçinin, erken doğum yapması durumunda da doğumdan önce kullanamadığı izin sürelerinin doğum sonrasındaki izin sürelerine eklenmek suretiyle kadın işçinin izin sürelerini kullanmasının sağlanacağı ifadesinin eklenmesi isabetli olmuştur (İK m.74/I).

657 sayılı DMK'da, İK'da yer alan izin süresine benzer bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre, kadın memurların da doğumdan önce 8 hafta kanuni izinleri bulunmaktadır. Çoğul hamilelik durumunda doğumdan önceki süreye 2 hafta daha ilave edilecektir. Kadın memurun sağlığının çalışmaya uygun olduğuna dair doktor raporu olması halinde doğumdan önceki 3 haftaya kadar kadın memurun kurumunda çalışabilmesi mümkündür. Bu durumda kadın memurun, kullanmadığı izin süresi doğum sonrasına eklenir. (DMK m.104/A). 6663 sayılı Kanunla DMK m.104/A'ya, doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki sürenin doğum sonrası analık iznine ilave edileceği eklenmiştir. Kamu Personeli Genel Tebliğine (Seri No:6)[13] (KPGT) göre de doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleşmesi durumunda fazladan geçen süreler doğum sonrası analık izni süresinden düşülmeyecektir (KPGT m.I/A, 5). Ölü doğum yapan memur, doğum öncesi ve doğum sonrası analık izninden sağ doğum yapan memur gibi yararlanabilecektir (KPGT m.I/A, 6). Ayrıca, aylıksız izin kullanmakta olan memurun doğum yapması ve isteği halinde aylıksız izninin kesilmesi suretiyle kendisine doğum öncesi ve doğum sonrası analık izni verilecektir (KPGT m.I/A, 8). 2004 yılında DMK'da değişiklik yapılmadan önce İK'da ve DMK'da düzenlenmiş olan izin süreleri farklılık arzediyordu. Ancak, yapılan değişiklikle isabetli bir şekilde çalışanların, çalışma ilişkilerinin hukuki niteliğine bağlı olmayan hamilelik durumundaki izin süreleri benzer hale getirilmiştir. 6663 sayılı Kanunla da benzer bir yolun izlendiği görülmektedir.

İK'da hamile, lohusa ve emziren kadın işçilerin çalışmadığı zamanlarda kendisine ücret ödenmeye devam edeceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. 5953 sayılı Basın İş Kanununda (BİK), kadın gazetecinin hamileliği halinde hamileliğin 7. ayından itibaren doğumun 2. ayının sonuna kadar izinli sayılacağı ve bu zaman süresince kuruluşun, kadın gazeteciye aldığı ücretin yarısını ödeyeceği düzenlenmiştir (BİK m.16/son). Kadın işçilerin, kanuni doğum izninde bulundukları süre içinde İK'da işverenin ücret ödeme yükümlülüğüne ilişkin bir düzenleme yer almamakla birlikte 5510 sayılı SSGSSK'ya göre kadın sigortalıya, analık sigortası kapsamında günlük geçici işgöremezlik ödeneği verilir (SSGSSK m.16/II). Geçici işgöremezlik ödeneği ile sigortalı kadının, hamilelik nedeniyle çalışmamasına bağlı olarak uğrayacağı gelir kaybının telafi edilmesi amaçlandığı için geçici işgöremezlik ödeneğinden sadece çalışan sigortalı kadının yararlanması mümkündür (Tucay ve Ekmekçi, 2013, s.395). Kadın işçiye verilecek geçici işgöremezlik ödeneğinin tutarı, yatarak tedavilerde SSGSSK m.17'ye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise 2/3'si tutarındadır (SSGSSK m.18/III). Geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için sigortalı kadının doğumdan önceki bir yıl içinde 90 gün kısa vadeli

[12] RG, T.10.02.2016, S.29620.
[13] RG, T.13.04.2016, S.29683.

sigorta primi bildirilmiş olması gereklidir (SSGSSK m.18/I, c). SSGSSK m.4/I, b kapsamında çalışanların geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanabilmesi için genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının da ödenmiş olması gereklidir (SSGSSK m.18/II). İK'da kadın işçilerin, kanuni doğum izninde bulundukları süre içinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğüne ilişkin bir düzenleme yer almamakla birlikte iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmelerine, işverenin, kadın işçiye kanuni doğum izninde ücret ödemeye devam edeceğine veya geçici işgöremezlik ödeneği ile günlük ücret arasındaki farkın işveren tarafından ödeneceğine ilişkin hüküm konulabilir.

İK'ya göre iş güvencesi kapsamında yer alan işçinin iş sözleşmesi, İK m.18/I'de düzenlenmiş olan geçerli fesih nedenlerinden birine dayanarak sona erdirilebilir. İK m.18/III'te düzenlenmiş olan hamilelik, doğum gibi nedenler ve kadınların İK m.74'te düzenlenmiş olan doğumdan önce 8 hafta, çoğul hamilelik halinde ise doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye 2 haftanın daha ekleneceği kanuni izni sürelerinde işe gelmemeleri fesih için geçerli neden değildir (m. 18/III, d, e). İK'da düzenlenmiş olan iş güvencesi kapsamında işverenin geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesini süreli fesihle sona erdirmeye aykırı hareket etmesi halinde işçi, İK m.20'de düzenlenmiş olan sürece uyarak İş Mahkemesinde dava açabilir ve İK m.21 kapsamında geçersiz nedenle yapılan feshin hukuki sonuçları ortaya çıkacaktır.

İş güvencesinden yararlanamayan işçilerin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde işveren tarafından bir neden gösterilmesine gerek yoktur. Ancak, işverenin fesih hakkını kötüye kullandığı durumlarda yapılan fesih, kötüniyetli süreli fesihtir ve bu durumun ispatı halinde işveren tarafından işçiye, İK'da düzenlenmiş olan kötüniyet tazminatı ödenir (İK m.17/VI). İK'da hangi durumların kötüniyet oluşturacağı sıralanmamıştır. Yargıtay verdiği bir kararda, kadın işçinin hamile olması ve ardından doğum yapmasına bağlı olarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesini kötüniyetli süreli fesih olarak kabul etmiş ve kadın işçiye kötüniyet tazminatının ödenmesine karar vermiştir[14].

4.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

Anayasa m.50'ye göre kimse, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz ve kadınlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar (Any m.50/I, II). 4857 sayılı İK'ya göre, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında ve sualtında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır (İK m.72). Bu düzenleme, doğrudan hamile kadınlara yönelik olmamakla birlikte onlar açısından da geçerli bir hükümdür.

İK'ya göre, doktor tarafından gerekli görülmesi durumunda hamile olan kadın işçi, sağlığına uygun olan daha hafif işlerde çalıştırılır ve bu durumda ücretinde de bir indirim yapılmaz (İK m.74/IV). Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğe (KÇGPÇY) göre kadın çalışanlar, hamile olduklarının doktor raporuyla belirlenmesinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden itibaren 1 yıl süreyle gece postalarında çalıştırılamazlar (KÇGPÇY m.9/1). Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğe göre hamile çalışanların, günde 7,5 saatten fazla çalıştırılabilmeleri de mümkün değildir (GEKÇY m.9).

[14] Yarg. 9. HD., T.17.09.2007, E.29103, K.26743 (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y.2007, C.4, S.16, s.15521554).

6331 sayılı İSGK'ya göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği açısından risk değerlendirmesi yaptırmak zorundadır ve bu risk değerlendirmesini yaptırırken hamile veya emziren çalışanların durumunu dikkate alacaktır (İSGK m.10/1, ç).

4.2. Analık Hakları

Analık, doğum ile başlayan ve lohusalık ve emzirme dönemleriyle çocuğun büyütülmesi ve bakımı için geçen süredir (Tuncay ve Ekmekçi, 2013: 391, dn.1; Sözer, 2013: 217). SSGSSK kapsamında analık sigortasında, çocuğun sağ doğup doğmaması önem taşımaz ve farklılık yaratmaz (Uşan, 2009, s.189).

4.2.1. Kanuni İzin ve Ödeme

Analık iznine ilişkin olarak 4857 sayılı İK'da ve 657 sayılı DMK'da hamilelik izninde olduğu gibi paralel düzenlemeler bulunmaktadır ki analık durumunun kişinin çalışma ilişkisinin hukuki niteliğine bağlı olmaması nedeniyle bu isabetli bir durumdur.

İK'ya göre kadın işçilerin, doğumdan sonra 8 hafta kanuni izinleri bulunmaktadır (İK m.74/I). Kanunda öngörülmüş olan bu sürelerin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine bağlı olarak doğumdan sonra gerekirse arttırılabilmesi mümkündür. Bu süreler, doktor raporuyla belirtilecektir (İK m.74/III).

6663 sayılı Kanunla doğumdan sonra kullanılan analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçiye birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir. Çoğul doğum halinde bu sürelere 30'ar gün eklenecektir. Çocuğun engelli doğması halinde ise bu süre 360 gün olarak uygulanacaktır (İK m.74/II).

İK'da, ücretsiz izne ilişkin düzenleme de yer almaktadır. Buna göre, isteği halinde kadın işçiye 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul hamilelik halinde ise 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilecektir. 6663 sayılı Kanunla bu ücretsiz izin süresinin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı fıkraya eklenmiştir (İK m.74/VI). Burada dikkat edilmesi gereken nokta, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma ile 6 aya kadar ücretsiz izin hakkının aynı anda kullanılamayacak olmasıdır. Çünkü her ikisinin de analık izni süresinin tamamlanmasından itibaren kullanılabileceği İK'da ifade edimiştir. Dolayısıyla kadın işçi, analık izninden sonra ya İK'da düzenlenmiş süreler kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilecek ya da 6 aya kadar ücretsiz izin hakkından yararlanabilecektir.

6663 sayılı Kanunla İK m.74'e eklenen ek fıkra ile İK m.74 hükümlerinden iş sözleşmesi ile çalışan ve İK kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin yararlanacağı düzenlenmiştir (İK m.74/son) ki bu son derece isabetli olmuştur.

İK'da doğum ve evlat edinme sonrasında yarım çalışmaya imkân tanıyan düzenlemelerin yapılmasıyla 6663 sayılı Kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa (İSK) *"Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği"* başlığını taşıyan ek m.5 ilave edilmiştir. Bu maddeye göre, işçiye 4857 sayılı İK m.74/II uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenecektir. Yarım çalışma ödeneği ödenecek süre, İK m.63'de belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki

ikinci ay içinde İşsizlik Sigortası Fonundan aylık olarak ödenecektir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı da günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu şekilde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izinle kadın işçinin uğrayacağı gelir kaybı kısmen telafi edilmek istenmiştir. Maddede bu hükümlerden yararlanabilmek için sağlanması gereken şartlar da düzenlenmiştir. Buna göre, işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, İK m.63'de belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Türkiye Çalışma ve İş Kurumuna doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gereklidir. Mücbir sebepler dışında başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılacaktır. Ayrıca bu ödemeler, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmayacaklardır. Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmeyecektir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yersiz ödeme yapılması durumunda da yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilecektir. Ayrıca hükümde, bu madde hükümlerinin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu geçici m.20 kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel içinde uygulanacağı da belirtilmiştir (İSK ek m.5). Yapılan düzenlemede, yarım çalışma ödeneğinin kesilme hallerine ilişkin bir ifade yer almamaktadır.

SSGSSK'ya göre, analık sigortasından iş sözleşmesiyle çalışan sigortalı kadına ve bağımsız çalışan sigortalıya her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilecektir (SSGSSK m.16/III)[15]. Bu ödeme, her çocuk için ayrı ayrı yapılmakta ve her çocuk için bir kereye mahsus olarak verilmektedir. Ödeneğin verilmesi, çocuğun sağ doğması ve yaşaması şartına bağlı olmakla birlikte (Sözer, 2013, s.222) sağ doğan çocuğun bir süre sonra ölmesi durumunda da bu yardımdan yararlanma hakkı ortadan kalkmaz (Tuncay ve Ekmekçi, 2013, s.394).

SSGSSK'ya göre, sigortalı kadına emzirme ödeneği verilebilmesi için iş sözleşmesi kapsamında çalışması nedeniyle sigortalı olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması gereklidir. Bağımsız çalışması nedeniyle sigortalı olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının da ödenmiş olması şarttır (SSGSSK m.16/IV). Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalıların, SSGSSK'ya göre sigortalılığının sona ermesi durumunda bu tarihten başlamak üzere çocukları 300 gün içinde doğarsa sigortalı kadının doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla yine emzirme ödeneğinden yararlanabilmesi mümkündür (SSGSSK m.16/V).

SSGSSK'ya göre SSGSSK m.4/I, a, b, c kapsamında sigortalı kadınlar, ilgili Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile üç defaya[16]

[15] 2017 yılı için emzirme ödeneği tutarı 132 TL'dir.

[16] 10 Eylül 2014 tarihinde 5510 sayılı SSGSSK m.41/I, a'da yapılan değişiklik sonucunda, Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri dışında geçmişte SSGSSK m.4/I, a kapsamında

mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra 2 yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanabilirler ve borçlanılan süreler de sigortalılıklarına sayılır (m.41/I, a). Düzenleme ile iş sözleşmesiyle çalışan sigortalı kadınların, ücretsiz izin ve analık izni süresi ile üç doğum ile sınırlı olmak üzere doğumdan sonraki en çok 2 yıllık süreyi borçlanmalarına ve bu borçlanma ile de sigortalılıkta geçmeyen bu sürelerin daha sonra primlerinin ödenmesi suretiyle sigortalı hizmetten sayılmasına imkân tanınmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2013, s.600)

657 sayılı DMK'ya göre kadın memurların doğumdan sonra 8 hafta kanuni izinleri bulunmaktadır (DMK m.104/A). 6663 sayılı Kanunla İK'da yapılan düzenlemeye paralel bir düzenleme DMK'da da yapılmıştır. Buna göre, doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği halinde çocuğun da hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminden başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilecektir. Çoğul doğum halinde bu sürelere birer ay eklenecektir. Çocuğun engelli doğması halinde ise bu süreler 12 ay olarak uygulanacaktır (DMK m.104/F). Kanunda, ücretsiz izne ilişkin bir düzenleme de yer almaktadır. DMK'ya göre doğum yapan memura, doğum sonrası analık izni süresinin veya yukarıda ifade ettiğimiz DMK m.104/F uyarınca günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilecekleri sürenin bitiminden itibaren isteği üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verilebilecektir (DMK m.108/B). 6663 sayılı Kanunla DMK m.36/C'ye, DMK m.108/B uyarınca kullanılan izin sürelerinin, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirileceği ilave edilmiştir. İK'da düzenlenmiş olan ücretsiz izin süresi ile DMK'da düzenlenmiş olan aylıksız izin süresi arasında farklılık bulunmaktadır. Ancak bunun altında yatan nedenin işverenlerin, kadın işçilerin uzun süre izin kullanmalarına sıcak bakmamaları nedeniyle kadın işçilerin işlerini kaybetmelerini engellemek ve daha önce de ifade ettiğimiz gibi istihdam edilmelerinde isteksizliğin ortaya çıkmaması için olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü bazı sektörlerde, her ne kadar kadın işçilerin kanuni ücretsiz izin hakları bulunsa bile işlerini kaybetme korkusu ile bu izinlerini kullanamadıkları görülmektedir.

Doğum ve evlat edinmeye ilişkin İK'daki düzenlemelerden sonra 5510 sayılı SSGSSK'ya da 6663 sayılı Kanunla ek m.11 ilave edilmiştir. Buna göre, SSGSSK m.4/I, c kapsamında sigortalı sayılanlardan doğum veya evlat edinmeye bağlı olarak ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanmaları nedeniyle mali hakları ile sosyal yardımları yarım ödenenlerin, bu şekilde ödeme yapılan döneme ilişkin fiili hizmet süreleri ile prim ödeme gün sayıları yarım olarak hesaplanacaktır. Yarım zamanlı olarak çalışılmaya başlanan günü izleyen ay başından itibaren normal zamanlı çalışılması halinde ödenmesi gereken sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının yarısı üzerinden sigorta primi veya emekli keseneği ödenecektir. Ancak, bunların genel sağlık sigortası primi sigortalı ve işveren yükümlülüğünde herhangi bir değişiklik yapılmaksızın sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının tamamı üzerinden ödenecektir. Bu maddenin primlerin ve prim ödeme gün sayılarının yarım olarak uygulanacağına dair hükümleri yarım zamanlı çalışanlardan ek m.3 uyarınca ilave prim ödeyenler hakkında da uygulanacaktır. SSGSSK m.4/I, c kapsamında sigortalılardan ilgili mevzuatına göre

---

sigortalı kadına iki defaya mahsus tanınan borçlanma hakkı, SSGSSK m.4/I, a, b, c kapsamında sigortalı kadına tanınmasının yanı sıra borçlanma hakkı da ikiden üçe çıkarılmıştır.

yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanmaları nedeniyle mali hakları ile sosyal yardımları yarım ödenenlerin eksik çalışılan süreleri, kendilerinin ya da hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde SSGSSK'nın yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa m.4/I, c kapsamında sigortalı olarak çalışanların m.41'de belirtilen esaslara göre haklarında mülga hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulananların ise müracaat ettikleri tarihteki emekli keseneğine esas aylık tutarına ilişkin tüm unsurlar üzerinden güncel katsayılar ile kesenek ve karşılık oranlarına göre hesaplanan borcu kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde ödemeleri şartıyla hizmet sürelerine eklenir. SSGSSK m.40'da yer alan tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında, m.49/II'de belirtilen sigortalıların yarım zamanlı olarak çalışılan sürelere ilişkin fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet süresi yarısı kadar uygulanır. Emeklilikte ek gösterge ile makam ve görev tazminatına hak kazanılmasında aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri de yarım olarak dikkate alınır (SSGSSK ek m.11).

Memur olarak çalışan sigortalı kadın, SSGSSK m.41/I, a kapsamında doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık izin süresini/çoğul hamilelik durumunda doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta eklenmek suretiyle doğumdan önce 10 hafta ve doğumdan sonra da 8 hafta olmak üzere toplam 18 haftalık izin süresini ücretli (aylıklı) olduğu için borçlanamaz. Ancak kadın memur, bu izin sürelerinin bitiminden itibaren isteği halinde verilen 24 aya kadar aylıksız izin süresini, üç doğum ile sınırlı olmak üzere çocuğun sağ doğması, yaşaması ve borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması şartlarına bağlı olarak borçlanabilir (SSGSSK m.41/I, a). Ayrıca memur olarak çalışan sigortalı kadın, SSGSSK m.41/I, c kapsamında da aylıksız izin süresini borçlanabilir. Dolayısıyla kadın memur, borçlanmasını SSGSSK m.41/I, a veya m.41/I, c kapsamında yapabilir. Hüküm ve sonuçları itibarıyla ikisi arasında fark yoktur (Sözer, 2013, s.453).

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı kadın, üç defa ile sınırlı olmak üzere doğum tarihinden sonraki en çok 2 yıllık süreyi, borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması, çocuğun sağ doğması ve yaşaması şartlarına bağlı olarak borçlanabilir (SSGSSK m.41/I, a). Borçlanma ile sigortalılıkta geçmeyen bu sürelerin daha sonra primlerinin ödenmesi suretiyle sigortalı hizmetten sayılması mümkün olmaktadır.

DMK'da analık izni olarak düzenlenmemekle birlikte memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla 5 hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği halinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere toplam 1 yıla kadar aylıksız izin verilebileceği de düzenlenmiştir (DMK m.108/E). Dolayısıyla, çocukların bakımını veya ailede bakıma ihtiyaç duyan diğer aile üyelerinin bakımını sağlamak amacıyla bu iznin de kullanılabilmesi mümkündür.

DMK'ya göre devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere, 2500 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktarda doğum yardımı ödeneği verilir. Anne ve babanın her ikisi de devlet memuru iseler ödenek yalnız babaya verilir. Eşlerden birine iş sözleşmesi veya toplu sözleşmesi gereğince yapılan doğum yardımı ödeneğinin daha yüksek olması durumunda memur olan eşe ayrıca doğum yardımı ödeneği ödenmeyecektir. Ancak, daha düşük ise yalnız aradaki fark ödenecektir. Mahkemeler tarafından verilen ayrılık süresi içinde doğan çocuklar için bu yardım, anneye verilir. Doğum yardımı ödeneği, hiçbir vergi ve kesintiye tabi

tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlar tarafından derhal ödenir ve bu yardım borç için haczedilemez (DMK m.207).

Mevzuatımızda, emzirme iznine ilişkin düzenleme bulunmakta ancak İK ve DMK'daki hükümler farklılık arzetmektedir. İK'ya göre kadın işçilerin 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni hakları bulunmaktadır. Bu sürenin, hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçinin kendisi belirleyecektir. Emzirme izni süresi, kadın işçilerin günlük çalışma sürelerinden sayılacaktır (İK m.74/son). SSGSSK kapsamında iş sözleşmesiyle çalışan emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen veya ruhen engelli hale getiren olay da iş kazası olarak kabul edilmektedir (SSGSSK m.13/I, e). Kadın memurlara ise çocuğunu emzirmesi için doğumdan sonra analık izni süresinin bitimi tarihinden itibaren ilk 6 ayda günde 3 saat, ikinci 6 ayda ise günde 1,5 saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır (DMK m.104/D). Kadın memurun, süt izninden ve DMK m.104/F'de düzenlenmiş olan yarım gün izin hakkından aynı anda yararlanabilmesi mümkün değildir (KPGT m.I/B, 3). Ancak, kadın memur, analık izni süresinin bitiminden sonra yarım gün izin kullanmayı tercih etmekle birlikte yarım gün izin hakkından yararlanmayı bırakıp süt izni kullanmayı istemesi veya yarım gün izin hakkından yararlanma süresinin bitmesi durumunda süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden yararlanabilmesi mümkündür (KPGT m.I/B, 4-5). Kadınların çalışma statülerine göre farklı emzirme izni süreleri düzenlemesinin olması isabetsiz olup bu durumun diğer düzenlemelerde olduğu gibi en kısa süre içinde benzer hükümler haline getirilmesi uygun olacaktır.

4.2.2. Bakıma Yönelik Düzenlemeler

İşverenler, yaşları ve medeni durumları ne olursa olsun 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta olan emzirme odası kuracaklardır. Ayrıca yaşları ve medeni durumları ne olursa olsun 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması da zorunludur (GEKÇY m.13/1-2). Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin, belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır (GEKÇY m.13/4). Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin, belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan işyerlerinde kadın çalışanların toplam sayısının alınması isabetlidir. Ancak, hem emzirme odasının hem de yurdun kurulabilmesi için işyerindeki kadın çalışan sayısının esas alınması yerine tüm çalışan sayısına bağlı olarak bu yükümlülüğün öngörülmüş olması daha iyi olurdu.

4.3. Evlat Edinme Hakları

4721 sayılı Medeni Kanundaki (MK) düzenlemeye göre, eşlerin birlikte evlat edinebilmeleri mümkündür, evli olmayanlar birlikte evlat edinemezler (MK m.305/I).

Geçmişte 4857 sayılı İK'da evlat edinmeye ilişkin herhangi bir düzenleme yer almıyordu. 6663 sayılı Kanunla İK'da yapılan değişikliklerle evlat edinme iznine ilişkin düzenlemeler isabetli bir şekilde artık Kanunda yer almaktadır. İş sözleşmeleri veya

toplu iş sözleşmelerine evlat edinme iznine yönelik hüküm koymak konusunda herhangi bir engel de mevcut değildir. İK'ya eklenen fıkrayla 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık hali izni kullandırılacaktır (İK m.74/I). Evlat edinme durumunda 8 haftalık izin süresi, kadın işçilere tanınmış olan doğumdan sonraki analık izin süresi ile aynıdır ki bu düzenlemenin son derece isabetli olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca, 3 yaşını çocuğu doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda 30 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecektir (İK m.74/II). Bunun dışında, 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme durumunda isteği halinde eşlerden birine veya evlat edinene 8 haftalık analık izninden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilecektir. Ancak bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır (İK m.74/VI). Ancak evlat edinmede de analık izninde olduğu gibi ya İK'da düzenlenmiş süreler kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılabilecek ya da 6 aya kadar ücretsiz izin hakkından yararlanılabilecektir.

İK'da evlat edinme sonrasında yarım çalışmaya imkân tanıyan düzenlemelerin yapılmasıyla yukarıda analık izni başlığı altında incelediğimiz şekilde 6663 sayılı Kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa *"Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği"* başlığını taşıyan ek m.5 ilave edilmiştir. Bu madde ile tanınan haklardan evlat edinme durumunda da Kanunda öngörülmüş olan şartların sağlanması durumunda yararlanılabilmesi mümkündür.

657 sayılı DMK'da da İK'daki düzenlemeye paralel bir düzenleme 6663 sayılı Kanunla yapılmıştır. Buna göre, 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi durumunda memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta süre ile izin verilecektir. Bu izin, evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanacaktır (DMK m.104/A). Her iki eşin de memur olması ve 3 yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinilmesi durumunda bu izin hakkından her iki eş de yararlanabilecektir (KPGT m.II/B, 1). Ayrıca, 3 yaşını çocuğu doldurmamış çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi durumunda memur olan eşleri de DMK m.104/A uyarınca verilen 8 haftalık analık izninin bitiminden itibaren istekleri üzerine birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilecektir. Yalnız memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenecektir (DMK m.104/F). Her iki eşinde memur olması ve 3 yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinilmesi halinde yarım gün izin hakkından istekleri halinde her iki eş de yararlanabilecektir (KPGT m.II/C, 2). Bunların dışında, 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi durumunda memur olan eşlerine, m.104/A uyarınca verilen 8 haftalık iznin veya yukarıda ifade ettiğimiz m.104/F uyarınca günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışmanın bitiminden itibaren istekleri üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verileceği Kanunda düzenlenmiştir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine 24 aylık süreyi geçmeyecek şekilde birbirini izleyen iki bölüm halinde eşlere kullandırılabilir (DMK m.108/C). 5510 sayılı SSGSSK m.41/I'de düzenlenmiş olan aylıksız izin sürelerine ilişkin borçlanma hakkının evlat edinmelerde kullanılıp kullanılamayacağı konusu önem taşımaktadır. SSGSSK'daki düzenlemeyi dar

anlamda sadece biyolojik ebeveynlik açısından yorumlamayıp geniş bir yorumla evlat edinen kadın ve erkek açısından da kullandığı izin için borçlanma hakkının tanınması, sosyal güvenliğin toplumda daha fazla kişiye koruma sağlama amacına uygun olacaktır (Sözer, 2013: 454).

4.4. Babalık Hakları

Türkiye'de, analık haklarına ilişkin düzenlemelerle kıyasladığında babalık haklarına ilişkin düzenlemeler daha sınırlıdır.

4.4.1. Babalık İzni

Geçmişte 4857 sayılı İK'da, babalık iznine ilişkin bir düzenleme yer almamaktaydı. Ancak, işyerlerinin uygulamasına bağlı olarak 2 veya 3 gün babalık izni verilebilmekteydi. 2015 yılında 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla[17] İK'ya eklenen *"Mazeret izni"* ne ilişkin ek madde ile babalık iznine ilişkin açık düzenleme Kanunda yer almıştır. Buna göre, işçiye eşinin doğum yapması halinde 5 gün ücretli izin verilecektir (İK ek m.2). İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerine bu izni arttıran hükümler konulması yönünde de bir engel söz konusu değildir.

657 sayılı DMK'ya göre memurlara, eşinin doğum yapması halinde isteği üzerine 10 gün babalık izni verilmektedir (DMK m.104/B). 6663 sayılı Kanunla DMK'ya eklenen cümleyle doğumda veya doğum sonrasında analık iznini kullanılırken annenin ölümü halinde memur olan babanın isteği üzerine anne için öngörülen süre kadar izin verilmesi mümkün hale gelmiştir (DMK m.104/A). Ayrıca DMK'ya göre eşi doğum yapan memura, doğum tarihinden itibaren isteği üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verilebilir (DMK m.108/B). Doğum yapan memura tanınmış olan aylıksız izin süresini borçlanma hakkı, eşi doğum yapan erkek memurların istekleri halinde 24 aya kadar aylıksız izin almaları durumunda erkek memurlar tarafından da kullanılabilir. Çünkü borçlanmaya ilişkin SSGSSK m.41/I'de yer alan düzenlemede, *"kadın sigortalı"* şeklinde bir tanımlama yapılmamıştır (Sözer, 2013: 454).

DMK'da babalık izni olarak düzenlenmemekle birlikte memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla 5 hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği halinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere toplam 1 yıla kadar aylıksız izin verilebileceği de düzenlenmiştir (DMK m.108/E). Dolayısıyla, çocuklara ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmesi veya bakıma ihtiyaç duyan diğer aile üyelerinin bakımını sağlamak amacıyla bu iznin de kullanılabilmesi mümkündür.

Mevzuatta babalık iznine ilişkin düzenlemelere baktığımız zaman kanunlar arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Oysa analık durumunda olduğu gibi babalık izin süresinin, kişilerin çalışma ilişkilerinin hukuki niteliğine bağlı olmaması gerekir.

4.4.2. Emzirme Ödeneği

5510 sayılı SSGSSK'ya göre, analık sigortasından sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle iş sözleşmesiyle çalışan veya bağımsız çalışan sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve SGK Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir

[17] RG, T.23.04.2015, S.29335.

(SSGSSK m.16/III)[18]. Sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için iş sözleşmesi kapsamında çalışması nedeniyle sigortalı olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması gereklidir. Bağımsız çalışması nedeniyle sigortalı olanlar için ise doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır (SSGSSK m.16/IV). Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalıların, SSGSSK'ya göre sigortalılığının sona ermesi durumunda bu tarihten başlamak üzere çocukları 300 gün içinde doğarsa, eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla yine emzirme ödeneğinden yararlanabilmesi mümkündür (SSGSSK m.16/V).

4.4.3. Bakıma Yönelik Düzenleme

İşverenlerin oda ve yurt oluşturma yükümlülüğünde, emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dikkate alınacaktır (GEKÇY m.13/5). Ayrıca oda ve yurtlardan, erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları da yararlanacaktır (GEKÇY m.14/1).

4.5. Ebeveyn İzni

Türk çalışma mevzuatında, ebeveyn iznine ilişkin kapsamlı bir düzenleme yer almamaktadır. İK'ya 6645 sayılı Kanunla eklenen maddede, işçilerin en az %70 oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynlerden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli izin verileceği düzenlenmiştir (İK ek m.2/II).

DMK'da memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla 5 hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği halinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere toplam 1 yıla kadar aylıksız izin verilebileceğine ilişkin hüküm (DMK m.108/E) ebeveyn izni olarak kullanılabilir. Ancak toplum içinde aile yapısında meydana gelen değişikliklerle birlikte kadınların ve erkeklerin aileye ilişkin yükümlülüklerinin paylaşılması açısından ebeveyn izni önem taşımaktadır. Ayrıca, uluslararası mevzuatla uyumun sağlanması açısından bu yönde düzenlemelerin en kısa süre içinde yapılması yerinde olacaktır.

5. ESNEK ÇALIŞMA

Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023'te, kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma şekillerinin kullanılması yoluyla iş ve aile yaşamı arasında dengenin kurulmasının sağlanacağı ifade edilmiştir (Ulusal…). Esneklik düzenlemeleri, çocukları olan kadın çalışanlar ile aile sorumluluğu olan kişiler arasında oldukça popülerdir (Huang ve Tai, 2009, s.572; Tunçomağ ve Centel, 2013, s.72). Esnek çalışma biçimlerinden olan kısmi süreli iş sözleşmeleri, kadınların ev işlerine zaman ayırabilmesine imkân sağlaması nedeniyle kadınların işgücü piyasasına girmelerini kolaylaştırmakta ve evli kadınlar tarafından bu nedenle tercih edilmektedir (Süzek, 2013, s.263). Esnek çalışma kadınların, hem aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirip hem de işgücü piyasasında

[18] 2017 yılı için emzirme ödeneği tutarı 132 TL'dir.

yer almalarını sağlayıcı bir yol olmakla birlikte aynı zamanda toplumda cinsiyete ilişkin işbölümü algısını pekiştirip kadınların işgücü piyasasında ayrımcılıkla karşılaşmasına da neden olmakta ve bu yönüyle de eleştirilmektedir (Filiz, 2011, s.39-41; Toksöz, 2012, s.49). Esnek çalışma biçimlerinin sadece kadınlara yönelik olduğu da düşünülmemelidir. Erkeklerin de esnek çalışma şekillerinden yararlanabilmesi mümkündür ve kısmi süreli çalışma, çalışanın, iş ve aile yaşamı arasında işletmenin faaliyetlerini etkilemeden dengeyi sağlayabilmesine imkân tanır (Mollamahmutoğlu, 2011, s.390).

6663 sayılı Kanunla İK'ya eklenen ek fıkra ile ebeveynlik nedeniyle kısmi süreli çalışmaya ilişkin doğrudan bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, İK m.74'de öngörülen izinlerin bitmesinden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanacak ve geçerli fesih nedeni de sayılmayacaktır. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin talebin geçerli fesih nedeni sayılmayacağı düzenlenmiş olmasına rağmen böyle bir talep sonrasında işverenin işçinin iş sözleşmesi feshetmesini durumunda ortaya çıkacak hukuki sonuca ilişkin bir ifade düzenlemede yer almamaktadır. Dolayısıyla bu noktada, işçinin iş güvencesinden yararlanıyor olması ve kısmi süreli çalışma talebinde bulunmasına bağlı olarak iş sözleşmesinin geçersiz nedenle feshedildiğinin anlaşılması durumunda İK m.21 kapsamında geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarının ortaya çıkacağını söyleyebiliriz. Ancak işçinin, iş güvencesinden yararlanamıyor olması durumunda İK m.21 kapsamında işe iade ve diğer hukuki sonuçlar söz konusu olmayacak sadece kötüniyetli süreli fesih kapsamında işçi bildirim sürelerinin 3 katı tutarında kötüniyet tazminatı alabilecektir. Bu düzenleme yapılırken işçi iş güvencesi kapsamında olsun veya olmasın kısmi süreli çalışma talebine bağlı olarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde, İK m.21 kapsamında geçersiz nedenle yapılan feshin hukuki sonuçlarının söz konusu olacağının düzenlenmesi isabetli olurdu. Bu kapsamda kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak üzere tam süreli çalışmaya dönmesi mümkündür. Kısmi süreli çalışma hakkından yararlanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene bunu en az 1 ay önce yazılı olarak bildirmelidir. Ancak Kanun, ebeveynlerden birinin çalışmaması durumunda çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunmasına izin vermemektedir (İK m.13/V). Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğe[19] (AİÜİKSÇY) göre, ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane veya üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi halinde bu hükmün uygulanması söz konusu olmayacaktır (AİÜİKSÇY m.10/a). Eşlerden birinin geçici olarak işsiz olması durumunda çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması da bu kapsamda mümkün görünmemektedir. Çalışan eş ancak geçici işsiz olan eşin çalışmaya başlamasından sonra kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir.

İK'da evlat edinme durumunda da bu hak tanınmıştır. 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan yararlanabilecektir (İK m.13/V). Kısmi çalışma talebinin usulüne uygun şekilde yapılması durumunda bildirim tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde talep karşılanacaktır ve işveren işçiye talebin karşılandığını yazılı olarak

[19] RG, T.08.11.2016, S.29882.

bildirecektir. Yönetmelikte işverenin süresi içinde işçinin talebine cevap vermemesi durumunda boşluk ortaya çıkmaması için talebin, işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk işgününde geçerlilik kazanacağı düzenlenmiştir. Ayrıca, işçinin belirtilen tarihte çalışmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmayacaktır (AİÜİKSÇY m.11). Tam süreli çalışmaya dönmek isteyen işçinin, işverene en az 1 ay önce talebini bildirmesi gereklidir (AİÜİKSÇY m.14/2).

AİÜİKSÇY'ye göre,

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

işverenin uygun bulması halinde kısmi süreli çalışma yapılabilir. Ancak, yukarıda sayılmayan işlerde, işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilecektir (AİÜİKSÇY m.12). Ayrıca Yönetmeliğe göre, toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler, AİÜİKSÇY m.12 hükmüne bağlı olmaksızın taraflarca belirlenebilir (AİÜİKSÇY m.13).

Kısmi süreli çalışmanın yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenecektir. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir (AİÜİKSÇY m.15).

4857 sayılı İK'da kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, telafi çalışması gibi esnek çalışmaya ilişkin çeşitli hükümler de yer almaktadır. İK'da kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmelerini düzenleyen hükme göre, işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık bir yer bulunması durumunda kısmi süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmi süreliye geçirilme isteklerinin işveren tarafından dikkate alınması gereklidir. Boş yerler de zamanında duyurulacaktır (İK m.13/son). İK'daki bu düzenleme, tüm işçilere ilişkin bir hüküm olup çocukları veya bakmakla yükümlü oldukları diğer aile üyelerinin olması durumunda kadın veya erkek işçiler tarafından da kullanılabilmesi mümkündür. Dolayısıyla, işçilerin niteliklerine uygun boş yerin olması durumunda çocukları veya bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri olan erkek veya kadın işçilerin, istemeleri durumunda tam süreliden kısmi süreliye geçirilme isteklerinin ve sonrasında yeniden tam süreliye geçmek istemeleri durumunda da yine niteliklerine uygun boş yerin olması durumunda isteklerinin işveren tarafından dikkate alınması gereklidir. Ancak niteliklerine uygun iş bulunmaması durumunda çocukları veya bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri olan işçilerin, tam süreliden kısmi süreliye veya kısmi süreliden tam süreliye geçişlerinin mümkün olamaması bir eksikliktir.

İK'da düzenlenmiş olan esnek çalışma şekillerinden bir diğeri olan telafi çalışmasında, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde işverenin 2 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabileceği düzenlenmiştir (İK m.64/I). Ancak telafi çalışmasına ilişkin düzenlemede, işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi durumu yer almakla birlikte telafi çalışmasını talep etme gerekçeleri arasında aileye ilişkin nedene yer verilmemiştir. Ayrıca, izin süresinin düzenlenmemiş olması ve işçiye bir hak tanımayıp izni, işverenin inisiyatifine bırakmış olması da bir eksikliktir (Aydın, 2011, s.391).

6663 sayılı Kanunla İK'daki düzenlemeye paralel bir düzenleme 657 sayılı DMK'da ek m.43 ile yapılmıştır. Buna göre, doğum yapan memurlar DMK m.104/A uyarınca verilen 8 haftalık analık izninin veya DMK m.104/F uyarınca günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışılacak sürenin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden ilgili mevzuat uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebileceklerdir. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memurun aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilmesi mümkündür. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılacağı da maddede düzenlenmiştir. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ise ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunacaktır. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınacaktır. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenecektir. Bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya m.104/A uyarınca 8 haftalık analık izninin verilmesi ya da m.104/F uyarınca günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışılması halinde bu sürelerin bitiminden itibaren bu fıkra hükümlerinden yararlanabilecektir (DMK ek m.43).

Mevzuatta ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlere kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmesine ilişkin düzenlemenin yapılması olumlu bir gelişmedir. Ancak bu sürenin çocukların bakımında ortaya çıkabilecek diğer durumlar nedeniyle diğer ülke örneklerinde gördüğümüz gibi 18 yaşına kadar uzatılması ve ayrıca ailede bakılması gereken diğer yetişkin bireylerin bakımını sağlayabilmek amacıyla esnek çalışmayı talep hakkının tanınmasına yönelik düzenlemelerin yapılması da yapılan düzenlemeyi daha ileri noktaya taşıyacaktır. Bu şekilde çalışanlar, hem çalışma yaşamında yer alıp hem de aileye ilişkin yükümlülüklerine yerine getirebileceklerdir. Ancak yapılacak düzenlemenin, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıyı pekiştirmemesi için esnek çalışmayı talep hakkının hem erkek hem de kadın çalışanlara sağlanması yerinde olacaktır.

SONUÇ

Sanayileşme ile çalışma yaşamında ve toplumda değişim ve dönüşüm ortaya çıkmıştır. Kadınlar, işgücü piyasasında giderek artan bir şekilde yer almalarına rağmen

aileye ilişkin yükümlülükleri de devam etmiştir. Bu durum, işgücü piyasasında ne yazık ki kadınların aleyhine bir durum yaratmakta ve istihdam edilmelerinde engel oluşturmaktadır. Ayrıca, Türkiye İstatistik Kurumunun işgücü istatistiklerinde de işgücüne dahil olmayanların, işgücüne dahil olmama nedenleri arasında ev işleriyle meşgul olma ilk neden olarak karşımıza çıkmaktadır. İşte aile hakları ile çalışanların hem işlerine hem de ailelerine yeterince zaman ayırmalarına bağlı olarak verimli, üretken, mutlu, sağlıklı ve huzurlu bireyler olmaları amaçlanmaktadır. Ancak, kanunlar gibi zorlayıcı düzenlemeler olmadığında işverenlerin bir kısmı bu konuya gereken önemi ne yazık ki vermemektedir.

Türkiye'de, işte aile hakları konusunda 2016 yılında mevzuatta değişiklikler yapılmakla birlikte İngiltere gibi gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar gözönüne alındığında hala gidecek uzun bir yolun olduğu da bir gerçektir. Ülkemizde, 2016 yılında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiş olsa bile hala Almanya, İngiltere, Avustralya vb ülkelerde olduğu gibi bir Eşitlik Kanunu yoktur. Ayrıca, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda cinsel tercih ayrımcılık nedenleri arasında sayılmamıştır. Türkiye'de hala ayrımcılığı engellemeye ve eşitliği sağlamaya yönelik olarak çeşitli kanunlarda yapılan düzenlemelerle sorunlar çözülmeye çalışılmaktadır. Oysa cinsiyet ayrımcılığının dışında ırk, cinsel tercih, yaş, engellilik, din veya başka nedenlere dayalı ayrımcı davranışların ortadan kaldırılıp, eşitlikçi temelde çalışma veya yaşam hakkını sağlayabilmek için bir Eşitlik Kanununun Türkiye'de de kabul edilmesi ve yürürlüğe girmesi yerinde olacaktır.

Türkiye'de, 2016 yılında 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla analık ve babalık haklarına ilişkin düzenlemelerde gelişmeler olmakla birlikte aşağıda ifade ettiğimiz gerekçelerle düzenlemelerin yeterli olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir.

Sosyal güvenlik mevzuatına göre, hamilelik ve analık haklarından yararlanabilmek için sigortalı olan kadının kendisi için hamilelik ve doğumun evlilik birliği içinde gerçekleşmesi şartı aranmamakla birlikte sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının nikâhlı eşi olması gereklidir. Aile yapısında yaşanan değişimlerle birlikte mesela İngiltere'de babalık izninden yararlanmak isteyen kişi, çocuğun babası olabileceği gibi çocuğun babası olmamakla birlikte çocuğun yetiştirilmesinde ana sorumluluğa sahip olan ya da olması beklenen kişi olarak çocuğun annesinin hayat arkadaşı da babalık izninden yararlanabilmektedir. Dolayısıyla, Türkiye'de de toplumda aile yapısında meydana gelen değişimlere bağlı olarak buna yönelik düzenlemelerin yapılması gereklidir.

İşte aile hakları açısından izinler ve ödemeler kadar önemli bir diğer konu da bakım hizmetleridir. İşverenlerin, oda ve yurt açma yükümlülüğü konusunda işyerinde sadece kadın çalışan sayısının esas alınması yerine ailelerin, çocukların bakım sorununa daha kolay çözüm bulabilmeleri açısından işyerindeki tüm çalışan sayısının esas alınması gereklidir. Ayrıca, devlet tarafından sunulan bakım hizmetlerinin de artması konuya önemli katkı sağlayacaktır.

Mevzuatımızda, 6663 sayılı Kanunla evlat edinme iznine yönelik düzenleme yapılmıştır ki bu önemlidir. Evlat edinmek isteyen çalışana evlat edinmeye ilişkin görüşmelere katılabilmesi için belirli sayıda ücretli izin ve sonrasında ise bu görüşmeler için ücretsiz izin verilmesi şeklindeki hükümlere de mevzuatımızda yer verilmesi konunun gelişimi açısından önem taşımaktadır.

Türkiye'de babalık izni süresi, İK ve DMK'da farklı düzenlenmiştir. Oysa, çalışma ilişkisinin hukuki niteliğine bakılmaksızın babalık durumunda tüm çalışanlara benzer izin süresinin tanınması isabetli olacaktır. Ayrıca, ailede bakım yükümlülüğünün paylaşılabilmesi ve uzun analık izinleriyle kadınların işgücü piyasasından uzaklaşmalarına engel olmak için uzun babalık izinlerinin tanınması da önemlidir.

Türkiye'de ebeveyn izni kapsamında çocukların dışında ailede bakılması gereken diğer kişilerin bakımlarının sağlanmasına yönelik izne ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Bazı düzenlemeleri geniş yorumlamak suretiyle bu kapsamda değerlendirilmesi yoluna gidilse bile doğrudan bu konuya mevzuatta yer verilmelidir.

İşte aile hakları kapsamında esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler, 6663 sayılı Kanunla yapılmıştır. Ancak ailede bakılması gereken diğer kişilerin bakımını sağlamak için esnek çalışmayı talep hakkına ilişkin bir düzenleme söz konusu değildir. Bu yönde düzenlemelere mevzuatta yer verilmesi çalışma yaşamı açısından önemlidir.

Son olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2017 yılında, başlangıçta on pilot ilde, annenin çalışıyor olması şartıyla 3 yaşını doldurmayan torunlarına bakan büyükannelere 12 ay süreyle 425 TL karşılıksız maddi destek uygulamasının başvuruları başlatılmıştır. Deneme süresinin bitmesinden sonra Türkiye çapında uygulamaya konulması beklenmektedir. İngiltere'de de araştırmalar, analık izni bittikten sonra ailelerin yarıdan fazlasının çocuklarının bakımı konusunda büyükanne ve büyükbabalara güvendiklerini göstermiştir. Buna bağlı olarak paylaşılmış ebeveyn izninin çalışan büyükanne ve büyükbabalara genişletilmesi hükümet tarafından dile getirilmiştir. Ayrıca, torunlarının bakımını üstlenmeleri durumunda makul bir süre ücretsiz izin, esnek çalışmayı talep hakkı gibi haklara sahip olmaları gündemde yer almaktadır. Benzer uygulamaların Türkiye'de olması işte aile haklarının gelişimi açısından önem taşımaktadır.

Sonuç olarak uzun analık izni süreleri, toplumsal cinsiyet rolünü pekiştirip işverenlerin önyargılarının artmasına neden olmak suretiyle kadınların istihdam edilmelerini daha da zorlaştırabilir. Bu nedenle, analık izinleri kadar erkeklerin de aileye ilişkin sorumlulukları paylaşabilmesi amacıyla uzun babalık iznine ilişkin düzenlemelerin yapılması, evlat edinmeye ilişkin düzenlemelerin daha iyi hale getirilmesi, ailede bakıma ihtiyaç duyanların sadece çocuklar olmaması nedeniyle ailede bakıma ihtiyaç duyan diğer kişilerin bakımlarını sağlayabilmek için ebeveyn iznine ilişkin düzenlemelerin yapılması ve yine ailede bakılması gereken diğer aile bireylerinin bakımını sağlayabilmek amacıyla esnek çalışmayı talep hakkına ilişkin düzenlemelerin en kısa süre içinde yapılması gereklidir. Ayrıca, düzenlemeler yapılırken toplumdaki değişim ve dönüşümlerin de dikkate alınması, yardımlardan yararlananların sayısının artmasını sağlayacaktır. Bu şekilde, sosyal devlet olmanın gereği de yerine getirilecektir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Aktay, A.N. vd. (2012) İş Hukuku, B.5, Ankara: Gazi Kitabevi.

Allen Qc, R. (2012) "An Introduction to Family-Friendly Law", Family Rights at Work: A Guide to Employment Law (Ed. R. Allen Qc ve R. Crasnow), UK: Jordan Publishing Limited.

Aydın, U. (2011) "Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul: Beta.

Baybora, D. (2007) Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Baybora, D. (2014) İşte Aile Hakları (Türkiye-İngiltere Örnekleri), İstanbul: Legal.

Blunsdon, B. vd. (2006) "Introduction. Work, Life and the Work-Life Issue", Work-Life Integration (Ed. P. BLYTON vd.), London: Palgrave Macmillan.

Crompton, R. vd. (2007) "Introduction: The Unravelling of the 'Male Breadwinner' Model-and Some of its Consequences", Women, Men, Work and Family in Europe (Ed. R. Crompton vd.), Great Britain: Palgrave Macmillan.

Çelik, Ç. (2012) İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta.

Demir, F. (2013) İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir.

Dores Guerreino, M. ve Pereira, I. (2007) "Women's Occupational Patterns and Work-Family Arragements: do National and Organisational Policies Matter?", Women, Men, Work and Family in Europe (Ed. R. CROMPTON vd.), Great Britain: Palgrave Macmillan.

Ertürk, Ş. ve Gürsel, İ. (2011) "İş Hukuku'nda Eşit Davranma İlkesi", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul: Beta.

Eyrenci, Ö. vd. (2014) Bireysel İş Hukuku, B.5, İstanbul: Beta.

Filiz, Y. (2011) Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

Greenhaus, J.H. vd. (2003) "The relation between work-family balance and quality of life", Journal of Vocational Behavior, 63.

Huang, C.E. ve Tai, D.W.S (2009) "Family-Friendly Policies and Work-Family Balance: The Gender Perspective", Fourth International Conference on Computer Sciences and Convergence Information Technology.

Lewis, J. (2010) Work-Family Balance, Gender and Policy, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

Sözer, A.N. (2013) Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul: Beta.

Sümer, H.H. (2013) İş Hukuku, B.17, Konya: Mimoza.

Süzek, S. (2013) İş Hukuku, B.9, İstnabul: Beta.

Toksöz, G. (2012) "Ulusal İstihdam Stratejisi Kadınlar ve Çocuklar İçin Ne Getiriyor?", Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış, Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu, 13 Nisan, Ankara: Türk-İş.

Trends in the workplace survey 2008 Enterprises in a globalizing world, International Organisation of Employers, March 2008, Geneva. http://www.uscib.org/docs/ioe_trends_workplace_2008_report.pdf (01.09.2013).

Tuncay, A.C. ve Ekmekçi, Ö. (2013) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B.16, İstanbul: Beta.

Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2013) İş Hukukunun Esasları, B.6, İstanbul: Beta.

Uşan, F. (2009) Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara: Seçkin.

Work and Family: The way to care is to share, ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101758.pdf (21.08.2013).

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1009 (25.11.2016).

Family Rights At Work (With Recent Changes In Turkey)

Dilek BAYBORA
Anadolu University
Faculty of Economics and Administrative Sciences
Eskişehir, Turkey
dbaybora@anadolu.edu.tr

Extensive Summary

Early stages of the capitalism, in countries where the industrialization had commenced, every member of the family was expected to contribute to the family's economy. Later, men became more dominant in labour market. In the *"male breadwinner"* family model, women have been considered to be the secondary labour force in labour market, by the reason of their spousal and maternity roles weighing heavier in the society. After a while, women's status in the labour market has changed and they contributed the work force in large scale. The model in which two persons provide income in the family have become more dominant in the society. This new family model in which two persons earn income, in other words both persons have careers, in the family have brought gross changes for workplaces, and created new work and family demands. It is a quite noticeable fact that men do not contribute much to family related tasks even though women have entered the labour market. Because of their responsibilities as homemakers and mothers besides those related to work, women endure twice as much work load. According to time usage surveys in the world, women spend more time on family tasks than men do.

With family rights at work, it is aimed to achieve a balance between work and family lives of persons in work life, and for these individuals to be happy, peaceful and productive in their family lives and work lives both. For the purpose of these politics are granting men and women, who are a part of the work life, the ability to fulfill their family responsibilities as well as their work responsibilities.Although there are differences in regulations and practices related to family rights at work, this issue can be banded up under certain titles.

Although legislative amendments were made related to family rights at work in Turkey in 2016, it is a truth that there is still a long way to go. In our country, even though the Law on Human Rights and Equality Institution of Turkey was enacted and entered into force in 2016, there is still not any Law on Equality as in the other countries. Moreover, the sexual choice is not among the discrimination reasons in the Law on Human Rights and Equality Institution of Turkey.

According to the social security legislation in Turkey, while the insured women do not need to give birth within the marriage bound to benefit from maternity and pregnancy rights, uninsured wife of an insured man must be his legal spouse. With the

changes occurring in the family structure, the definition of family would be interpreted differently in time, and regulations towards that would be made.

Another topic which is as important as leaves and pays in sense of family rights at work is nursing services. To allow families find easier solutions regarding the nursing problem of their children, it would be more appropriate for the employers to take as basis not only the number of the female employees, but also the male employees, in establishing nursing rooms and dorms. Besides, increasing the nursing services provided by the state would contribute significantly to the issue.

It would be appropriate to acknowledge a similar leave to all employees in case of paternity regardless of legal characteristics of the employment relationship and it would prove a positive progress in sense of sharing the nursing burden in the family.

There is no direct regulations in Turkey regarding the leave towards nursing of children and other individuals who need nursing in the family. Even though we have been evaluating other regulations within this scope by interpreting them widely, this issue should be addressed directly.

It is important that a regulation was made concerning the permission of adoption by the Law no. 6663 in our legislation. It is important in terms of the development of the subject to include the provisions that a certain number of paid leaves shall be given to the employee, who wants to adopt, for them to attend the interviews related to adoption and later the unpaid leaves shall be given for those interviews, in the legislation.

The regulations concerning the flexible working within the scope of family rights at work have been made by the Law no. 6663. However, there is not any regulation concerning the right to demand flexible working to look after the other family members in need of nursing in the family. Including such regulations in the legislation is important in terms of working life.

Finally, the Minister of Labor and Social Security declared that the application of paying 425 TL of grandchild-sitting fee to grandmothers who look after her grandchildren younger than 3 years old of age shall initially start in ten pilot provinces in 2017. It shall be expected that put into effect throughout Turkey just after the end of trial period. In England, the researchers have shown that more than half of the families rely on the grandmothers and grandfathers about care of their children after the maternity leave ends. Accordingly, extending the shared parental leave to the working grandmothers and grandfathers was expressed by the government. Furthermore, their possession of the rights such as unpaid leaves for a reasonable time, the right to demand flexible working in case of looking after their grandchildren remains on the agenda. The presence of similar practices in Turkey is important to the development of family rights at work.

In conclusion, the long maternity leaves can make it more difficult for women to be employed, by reinforcing the role of social gender and leading to the increase in prejudices of employers. Therefore, it is necessary that the regulations shall be made concerning the long paternity leave as well as maternity leaves for men to share the family responsibilities, that the regulations concerning adoption shall be improved, that the regulations shall be made concerning the parental leave in order to look after the other family members in need of nursing in the family due to the fact that the ones in

need of nursing in the family are not only the children and that the regulations concerning the right to demand flexible working shall be made as soon as possible in order to look after the other family members in need of nursing in the family. Moreover, while making regulations by considering the dynamic structure of the society, taking the social changes and transformations into account shall enable the increase in the number of the ones who take advantage of the benefits. Thus, what being a social state requires shall be fulfilled.