

Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler

Legal Regulations for Women to Prevent Work-Family Life Conflict

İrep KIROĞLU BAYAT

Mersin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Aralık 2017, Cilt 7, Sayı 2, Sayfa 105-134
December 2017, Volume 7, Issue 2, Page 105-134
P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

2017/2

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 7 - Sayı: 2 - Yıl: 2017
Volume: 7 - Issue: 2 - Year: 2017

P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / On behalf of the Social Security Institution
Dr. Mehmet Selim BAĞLI
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Eyüp Sabri DEMİRCİ
Erdoğan ÜVEDİ
Murat ASLAN
Faruk KAHVECİOĞLU

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR
Asuman KAÇAR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / *Type of Publication: Periodical*
Yayın Aralığı: 6 aylık / *Frequency of Publication: Twice a Year*
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Basım Tarihi/Press Date: 20/12/2017

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),
TUBİTAK ULAKBİM-TR
EBSCO HOST -US
ECONBIZ - GE
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL -PL
SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US
JOURNAL FACTOR
ASOS INDEX - TR
SOBIAD - TR
DERGİPARK - TR
tarafından indekslenmektedir.



© Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: PERSPEKTİF Matbacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara
Basım Yeri / Printed by: PERSPEKTİF Matbacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE
Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 • Faks / Fax: +90 207 78 19

Erişim: <http://www.sgg.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> • e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / *INTERNATIONAL ADVISORY BOARD*

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özey MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York-USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / *NATIONAL ADVISORY BOARD*

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TÜBA

Prof. Dr. Nürşen CANİKLİOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Örsan AKBULUT
TODAİE

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bağçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Gazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
TODAİE

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Namık Kemal Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Hayriye ATİK
Erciyes Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Gazi Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Türksel KAYA BENGSHIR
TODAİE

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER
Uludağ Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Remzi AYGÜN
Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
Gazi Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Mugla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim
Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Türker TOPALHAN
Gazi Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Uludağ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji
Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Gülbıye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler
Üniversitesi SBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler

Legal Regulations for Women to Prevent Work-Family Life Conflict

Geliş Tarihi/Received : 14.07.2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 27.10.2017
Kabul Tarihi/Accepted : 19.12.2017

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 7 Sayı: 2 Yıl: 2017
Volume: 7 Issue: 2 Year: 2017
Sayfa Aralığı: 105-134
Pages: 105-134

İrep KIROĞLU BAYAT*

ÖZ

Kadın ve erkekten beklenen toplumsal cinsiyet rollerine uygun davranışlarıdır. Bu bağlamda kadınlar, toplumsal cinsiyet algılarının ortaya çıkardığı ev kadınlığı, annelik, eş gibi rollerini ön plana çıkarmasına, “çalışan kadın rolünü” ikinci plana itmesine neden olan baskılarla karşılaşmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak çalışan kadın, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin sorumlulukları, ile çalışma yaşamının sorumlulukları arasında ciddi çatışmalar yaşamaktadır. Literatürde “İş-Aile yaşamı çatışması” olarak adlandırılan bu çatışma bir yandan kadının aile ilişkilerini etkilemekte, diğer yandan da çalışma yaşamında önüne büyük engellerin çıkmasına neden olmaktadır. Çalışan kadınların “annelik” nedeni ile yaşadıkları zorlukları hafifletmek ve iş aile yaşamı arasında denge kurabilmelerine yardımcı olmak amacıyla 29.01.2016 kabul tarihli 6663 sayılı Kanun ile Türk çalışma hayatı açısından önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu kanun kapsamında; 4857 sayılı İş Kanunu ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlemeler yapılmış ve çalışanların doğum ve/veya evlat edinme sonrası izin sürelerine ve kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin yenilikler getirilmiştir. Böylece mevzuatın gebelik ve doğum sonrası çalışan kadını korurken, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve iş aile çatışmasını azaltmaya da yardımcı olması amaçlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Toplumsal cinsiyet, iş-aile yaşamı çatışması, kısmi-süreli çalışma

ABSTRACT

It's expected of woman and man to behave appropriately with the gender role. In this context, women are faced with pressure that take their housewife, motherhood, spouse role to foreground and take a backseat to role of working woman. As a result, working women face conflicts between their gender roles responsibilities and working life responsibilities. This conflict, which is referred to in the literature as the "work-family conflict" is affects the family relations of the woman on the one hand and on the other hand it causes the big obstacles in working life. In order to alleviate the difficulties they experience due to maternity and help the them to balance the work-family life significant changes have been made for Turkish working life with Law No. 6663 dated 29.01.2016. Within the scope of this law; Regulations were made in the Labour Law No. 4857 and the Unemployment Insurance Law No. 4447 and innovations have been made to the period of leave after birth and/or adoption and part time work. In this way, it is aimed that regulation protects women workers after pregnancy and in postnatal, and helps to achieve gender equality and helps to reduce work-family conflict.

Keywords: Gender, work-family life conflict, part-time work

Önerilen atıf şekli : Kiroğlu Bayat, İ. (2017). Kadınların, İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 7(2), 105-134.

* Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, irepbayat@mersin.edu.tr

GİRİŞ

Yüzyıllar boyu mirastan pay almadan, eğitim ve sağlık gibi çeşitli kamu hizmetlerine erişime kadar yaşamın çeşitli alanlarında ayrımcılığa uğrayan kadının, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar, beklentiler ve bu rollerin gerektirdiği iş bölümü nedeniyle yeri evi ile sınırlı olarak kalmıştır.

Geleneksel iş bölümünün kadından beklentisi olan evi, eşi ve çocukları ile ilgilenmesi sanayi devrimi sonrası kadının ücretli istihdam içinde yer almaya başlamasıyla yavaş yavaş değişmeye başlamış, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası hizmet sektörünün gelişmesine paralel olarak kadının tarım dışı sektörde yer alışında ve ücretli istihdamında artış görülmüştür (Koray, 2000: 213). 1975-80 sonrası ise tüm dünyada kadına karşı duyarlılığın arttığı ve eşitlik politikalarının uygulanmaya çalışıldığı bir dönem olmuştur. İnsan haklarının gelişiminin yanında kadının çalışma yaşamında daha fazla yer alması hem kendi konumları açısından hem de toplum açısından değişim yaratmıştır. Eğitimli, çalışan ve bu sayede ekonomik olarak bağımsızlaşan kadından işgücü olarak yararlanmak isteyen toplum da kadına ait geleneksel rolleri ve sorumlulukları yeniden gözden geçirmek hatta değiştirmek durumunda kalmıştır. Ancak kadının ücretli istihdamda daha fazla yer alışı, mesleki alanda ayrımcı uygulamaları da beraberinde getirmiş (Koray, 2012: 256). İstihdama girerken yaşanan zorluk kadar, girdikten sonra da özellikle ücret, terfi konularında ayrımcı uygulamalar ile karşılaşan kadının meslek hayatı ile ilintili yaşadığı bir diğer zorluk iş ve aile yaşantısı sorumluluklarını birlikte götürebilmektir. Bu her iki önemli sorumluluğu dengelemekte zorlanan, birçok kadın işgücü piyasasından uzaklaşmak zorunda kalırken, aslında piyasadaki cinsiyetçi yapıyı da güçlendirmiş olur. Bu noktada, kısmi süreli işler gelir sağlama ve işgücü piyasasından tamamen uzaklaşmasını/kopmasını engelleyici, iş aile yaşamını dengelemeye yardımcı işler olarak görülür. Ne yazık ki bu işler çoğunlukla güvencesiz, nitelik gerektirmeyen, ikincil işgücü piyasasındaki işlerdir.

Türkiye’de cinsiyet ve istihdam oranlarını incelediğimizde; kadın-erkek nüfusunda bir denge söz konusu iken¹ TÜİK tarafından yapılan hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2015 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde işgücüne katılma erkeklerde yüzde 71,6, kadınlarda ise yüzde 31,5 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam oranlarına baktığımız da ise, benzer durum devam etmekte; erkeklerde yüzde 65 olan istihdam oranı

¹ Nüfusun yüzde 49,8’ini kadınlar oluşturur

kadınlarda yüzde 27,5 oranında kalmıştır. 28 Avrupa Birliği (AB) üye ülkelerinde ortalama kadın istihdam oranı ise yüzde 60,4'dir (TÜİK, 2017). Bu veriler incelendiğinde, Türkiye'deki kadın istihdam oranının erkek istihdam oranına göre nedenli düşük olduğu ve AB kadın istihdam oranının yarısına ulaşamadığı dikkat çekmektedir.

Bu veriler ışığında, çalışma hayatında dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadınların istihdamını arttırmak en azından işgücü piyasasında tutabilmek ve cinsiyete dayalı iş bölümü/toplumsal cinsiyet algısının şekillendirdiği sorunları çözebilmek için iş aile yaşamını dengeleyici bazı yeni düzenlemelere ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Bu amaçla, 2016 yılında Türk çalışma mevzuatına yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet rolü ve bu rolün ortaya çıkardığı iş aile çatışması ele alınmış ve iş aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik uluslararası mevzuata uygun olarak İş Kanunu'muzda yapılan düzenlemelere yer verilmiştir.

I- TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ VE KADIN

Toplumun en küçük birimi olan aile, toplumsal yapıyı ve düzeni oluşturan, devamının sağlanmasına yardımcı olan psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçların karşılandığı temel/önemli kurumlardan biridir (Tokuroğlu, 2015: 195; Kalaycıoğlu, 2016: 5; Kurt: 2016: 337). Bireylerin, toplumsallaşma sürecinin başladığı/sosyokültürel değerleri edinmeye başladığı yer olması ve kişiliğin oluşmasındaki etkisi nedeni ile de geçmişte olduğu kadar günümüzde de önemini koruyan önemli bir kurumdur (Tutar, 2016: 53).

Giddens'a göre aile; *akraba bağlantılarıyla doğrudan doğruya bağlanan, yetişkin üyelerinin çocuklara bakma sorumluluğunu üstlendiği insanlar topluluğudur* (Giddens, 2008: 246). Giddens'ın bu tanımından yetişkin üyelerin çocuklara bakımını ortaklaşa olarak üstlendiği anlamı çıkarılabilir. Gerçekten birçok toplumda yetişkin hane halkı üyeleri çocukların büyütülmesinde geleneksel olarak iş bölümü yapar. Çocukların ekonomik olarak bakımını baba ya da hanedeki erkek üstlenirken, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesinde asıl görev (*mevcut değer yargılarına göre*) annededir. Aile içinde baba, kardeşler, aile büyükleri dışarıda ise öğretmenler ise bu süreçte kadına/anneye destek olurlar (Ören, 2013: 188-189; Zastrow, 2016: 605). Elbette bu iş bölümünde toplumun bireylerden yerine getirmelerini beklediği kadına ve erkeğe uygun bulunan öğrenilmiş davranışlar olarak ifade edebileceğimiz toplumsal cinsiyet rolü etkili olmaktadır (Dökmen, 2006: 16-18). Kadın ve erkeğin, kendilerinden

beklenen, bu toplumsal cinsiyete bağlı iş bölümüne ve rollere uygun davranmaları ise, toplumsal olarak kabul görmelerini sağlar (Bütün, 2010: 12).

Ailedeki rol dağılımlarına baktığımızda; kadının üstlendiği rollerde toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi görülmektedir. Ülkelere ve dönemlere göre değişmekle birlikte ailede kadının geleneksel rolünü “ev kadınlığı”, “eş” ve “annelik” oluşturur (Ören, 2013: 188-189). Geleneksel rol ayrımı, aile içi sorumlulukların en önemlilerinden biri çocukların bakımı ve yetiştirilmesinde kadını sorumlu tutar. Toplum tarafından annelik kadının toplumsal cinsiyet rollerinin önemli bir parçası olarak görülür ve kadından beklenen annelik ve kendini eşine ve çocuklarına adama yani iyi bir eş ve anne olmasıdır. Erkekten beklenen ise aileyi geçindirme/ ailenin gelirini elde etmesi ve koruma görevidir. Bunun yolu ise; bir işe sahip olma ve başarılı olmasıdır (Bütün, 2010: 12,18-19).

Kadının oynadığı bir diğer rol olan mesleki rolün, kadının temel rolleri arasında görülmesi görece yenidir. Günümüzde kadınlar, gerek ekonomik zorunluluktan (ailenin kadının gelirine ihtiyaç duyması, aile bütçesine katkı, erkeğin gelirin aileyi geçindirmeye yetmemesi) gerek çalışmanın getirdiği manevi tatmin nedeni ile çalışma hayatında yer almaktadır (Öztürk, 2007: 31-33). Ancak, kadından beklenen, geleneksel rollerini; aile içi sorumluluklarını ve annelik görevini aksatmamak kaydıyla iş yaşamında olması ve mesleki rolü oynamasıdır. Bu nedenle kadınların mesleki rolü çoğunlukla geleneksel rolünün arkasında/ikinci planda kalır (Ören, 2013: 188-189; Hablemitoğlu, 2004: 54; Bütün, 2010: 19).

A- İş Aile Çatışması

Kadınların iş yaşamında yer alması ile oluşan ikinci rolü, sağladığı avantajların yanı sıra kadın için yeni bir sorunu da gündeme getirmiştir: “İş-aile yaşamı çatışması”.

Ekonomik üretim sürecine katılan kadınlar hem evde hem de işgücü piyasasında, “*ikili vardiya*” biçiminde çalışarak çoklu rol üstlenmiş ve rol alanını genişletmiştir (Thomson, 1988’den aktaran Hablemitoğlu, 2004: 55). Bu süreçte kadınlar kendilerinden beklenen eve ilişkin rollerini (eş, anne, ev kadını) aynı titizlikle yerine getirmeye çalışırken, evdeki ve işteki rolleri bağdaştırmanın getirdiği zorluklarla karşılaşır. Ailesi ve kariyeri arası kurulan dengede bir tarafa ağırlık veren kadın, diğer tarafı ihmal etmesi durumunda iş-aile çatışması yaşar (Bolcan, 2006: 56-57).

İş aile çatışması kavramı; “*İş ve aile rollerinin karşı karşıya gelmesi ve bir role ağırlık verirken diğer rolün gereksinimlerini yerine getirmenin zorlaştığı, roller arası bir çatışma şekli*” olarak tanımlanabilir (Voydanoff, 2005: 667’den aktaran Baykal, 2014: 12).

İş aile çatışması kavramının ilk kullanımı, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal’ın; iş ve aile rolleri arasındaki uyumsuzluk neticesinde oluşan çatışma ve baskı yaratan “rol kuramı” çalışmasına uzanır. Kahn ve diğerlerine (1964) göre; ailedeki ve işteki rollerden kaynaklanan baskılar ve her iki rolün gereklerini yerine getirememek baskı ve çatışma yaratmaktadır (akt:Lin, Chen ve Sun, 2015: 42). Frone, Russell ve Cooper ise (1992) iş aile çatışmasının çift yönlü bir kavram olduğunu; işe müdahale eden aile ve aileye müdahale eden iş olarak ikiye bölünebileceğini belirtmiştir (akt: Lin, Chen ve Sun, 2015: 42). Bireyler açısından büyük öneme sahip iş ve aile yaşamının eş zamanlı ortaya çıkan istekleri ve gereksinimleri, iki alanı karşı karşıya getirerek insanları birden çok rol oynamak zorunda bırakabilir (Baykal, 2014: 11). Çalışanlar işlerine fazla zaman ayırarak, evlerindeki annelik ya da babalık rollerini gerektiği gibi yerine getiremez ya da aile ve ev sorumluluklarını geciktirirlerse iş aile yaşamı dengesi tehlikeye girebilir ve iş-aile çatışması ortaya çıkarabilir (Doğrul, 2010: 12). Bu çatışmayı yaşamak istemeyen birçok kadın ya çalışma hayatından çekilmeyi ya da esnek zamanlı, kısmi süreli işleri hatta daha esnek olması nedeniyle enformel işleri tercih etmek zorunda kalır (Bolcan, 2006: 56-57).

Greenhaus ve Beutell iş aile çatışmasını, zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı çatışma olarak üç gruba ayırır. Zaman esaslı çatışmada çatışma nedeni zamanın kısıtlı olmasına bağlı olarak bir role ayrılması gereken zamanın diğer rolün etkisi ile azalmasıdır. Bir rolün yerine getirilmesi sırasında harcanan zaman diğer rollerin gerçekleştirilmesini güçleştirilmesi durumunda ortaya çıkan çatışma şeklidir. Fazla mesai, düzensiz iş saatleri gibi örgütsel nedenler ve küçük çocuk sahibi olmak ve eşlerin ikisinin çalışması gibi ailesel nedenler çatışma kaynağı olabilir. Psikolojik kaynaklı olan gerginlik esaslı çatışma ise, stresin neden olduğu gerginlik, sınırlı olma ve yorgunluk durumunun kişinin performansını olumsuz yönde etkilemesi, diğer rolünü aksatması durumudur. Davranış esaslı çatışma ise bir rolde gerçekleştirilen davranışın, diğer rolde beklenen davranış ile uyumlu olmamasıdır. Örneğin erkek yöneticiden iş yerinde beklenen kendine güven, agresiflik ve objektif olmakken, aile üyelerinin beklediği sıcaklık ve duygusal olmak olabilir. Eğer kişi farklı rolleri

arasındaki beklentilere uygun davranmayı başaramazsa rolleri arasında çatışma yaşaması ihtimali yükselir (Greenhaus, Beutell, 1985: 77-82, Baykal, 2014: 13, Özdevecioğlu, Doruk, 2009: 72-73, Deveci, 2017: 542).

B- İş-Aile Yaşamı Çatışması Nedenleri ve Sonuçları

İş-aile yaşamı çatışmasına neden olan çeşitli faktörlerin başında cinsiyet gelir. Özellikle *kadınların toplumsal cinsiyet rolleri gereği* aile içi sorumluluklarının fazla olması, iş-aile yaşamı çatışmasını görece daha fazla yaşamalarına/hissetmelerine ve bu çatışmadan daha çok etkilenmelerine neden olduğu düşünülmektedir (Dursun ve İstar: 2014: 127; Baykal: 2014: 12). Bireyin medeni durumu ve çocuk sayısı da iş aile çatışmasını etkilemektedir. Bekar bir çalışan sadece iş hayatındaki başarıya odaklanabilirken, evli ve çocuklu bir çalışanın, iş yaşamındaki sorumluluklarının üzerine aile ile ilgili sorumluluklar da eklendiğinden çatışmaya girmesi daha olasıdır. Ayrıca eşlerin birbirine destek olup olmaması, aile içi sorumlulukların paylaşımı da iş-aile çatışmasını etkilemektedir. Aile içi sorumluluklarını eşi ile ortaklaşa üstlenen kadın çalışan, iş aile çatışması yaşamazken ya da daha az yaşarken, aile içi sorumlulukları tek başına üstlenmesi durumunda çatışmayı daha fazla hissedecektir (Dursun ve İstar, 2014: 129).

İş aile çatışması; psikolojik ve fiziksel sağlığın bozulması, stres, düşük yaşam tatmini, tükenmişlik gibi bireysel; performans düşüklüğü, düşük iş tatmini, örgütsel bağlılığın azalması, işe devamsızlık gibi örgütsel ve evlilik tatmininin azalması, aile krizleri ve boşanma, çocuklarla ilgili problemler gibi ailesel sonuçlar yaratabilir (akt Baykal, 2015: 51-63). Kadın özelinde çatışmanın sonuçlarına baktığımızda ise; iş aile yaşamı çatışması yaşayan ve çatışmanın yarattığı olumsuz sonuçlardan etkilenen kadınların çoğunlukla birkaç yıl çalıştıktan sonra işlerinden ayrıldığı görülür (Dursun ve İstar, 2014:133). Özellikle doğum sonrası iş yaşamından uzak kalan kadınların çoğu ise işe dönmek istediğinde işverenlerin bu süreçte oluşan ihtiyacı gidermek için yeni bir çalışan alması nedeniyle kendi yerine gelmiş çalışanla karşılaşmaktadır. Bu ve benzer problemleri (çatışmayı ve çatışmanın beraberinde getirdiği sorunları) yaşaması olası kadınların istihdam içinde kalmalarını sağlayıcıyı/istihdamda tutucu düzenlemelere ihtiyaç vardır. Zira çocuk bakımı, ev ve iş yaşamını bir arada yürütmenin zorlukları kadın istihdamını etkileyen önemli faktörler arasındadır (Öztürk, 2007: 60).

II- ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERDE GEBELİK, DOĞUM SONRASI KADIN ÇALIŞANLARI KORUMAYA VE İŞ-AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASINI ENGELLEMeye YÖNELİK HUKUKİ DÜZENLEMELER

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Birleşmiş Milletler gibi kuruluşların düzenlemelerini incelediğimizde gerek gebelik ve doğum sürecinde ve sonrasında anneyi ve bebeği koruyucu gerekse bu süreçte cinsiyet eşitliğini sağlayıcı düzenlemeler dikkat çekmektedir.

Öncelikle gebelik ve doğum sonrası annenin korunması, sadece çalışan kadının korunması değil, çocuğun, ailenin ve toplumun korunması anlamını da taşır (Köseoğlu, 2016: 98-99). Çalışan kadınlar için sağlık koruması olan doğum izni; anne ve çocuk sağlığı için alınan önlemlerin yanında, annenin hamileliği boyunca ve doğumdan sonraki ilk haftalarda geçim güvencesini de oluşturur (IG Metal, 2009: 2). Bu bölümde uluslararası kuruluşların doğum, evlat edinme ve ebeveynliğe bağlı düzenlemelerine yer verilmiştir.

A- Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kuruluşunun ilk yıllarında daha çok kadınların tehlikeli işlerdeki çalışma koşullarını düzenleyici ve gebelik, doğum dönemlerindeki önlemler ile ilgilenirken, 1950'li yıllarda ayrımcılık konusuna odaklanmıştır. 1960'lardan itibaren ise kadınların potansiyelini tam anlamıyla kullanabileceği düzenlemeler üzerinde durmuştur (Dinç, 2002: 4; Süral, 2001: 1299) ILO'nun kadın çalışanlarla ilgili çok sayıda sözleşmesi ve tavsiye kararından analık, doğum, ebeveyn izni ve fırsat eşitliği konuları ile ilgili olanları aşağıda yer almaktadır;

1919 tarihli "Doğumdan Önce ve Doğumdan Sonra Kadınların İstihdamı Konusundaki 3 No'lu Sözleşme"; gebe ve anne işçilerin korunması ile ilgili ilk uluslararası sözleşme olması nedeni ile önemlidir. Sözleşmeye göre kadınların doğumdan sonraki 6 hafta çalıştırılmalarına izin verilmemeli (m3/a) ve doğumun 6 hafta içinde başlayacağına dair tıbbi belge alındığı takdirde gebe işçinin işi bırakma hakkı olmalıdır (m:3/b) (ILO,1919).

ILO'nun 3 No'lu Sözleşmesi 1952 yılında gözden geçirilerek, 103 No'lu Analık Sigortası konusundaki sözleşme düzenlenmiştir. Sözleşme ile doğumdan önce ve sonra olmak üzere en az 12 haftalık izin hakkı düzenlenmiştir (m3). Sözleşme ile doğumdan sonra mecburi izin süresinin 6

haftadan az olmamak üzere, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle düzenleneceği hükme bağlanmıştır (ILO, 1952).

ILO'nun gebe ve anne işçilerin korunmasına ilişkin bir diğer sözleşmesi olan 2000 tarihli 183 No'lu "Anneliğin Korunması Sözleşmesi" ne göre annelik izninin 14 haftadan kısa olamayacağı (m. 4); doğum sonrası verilecek iznin ulusal mevzuat çerçevesinde belirleneceği ancak bu iznin de 6 haftadan az olamayacağı ve süt izni (m10) hükme bağlanmıştır. Ayrıca gebelik durumunda istihdam koruması (kadının gebelik nedeniyle ayrıldığı işine tekrar aynı pozisyonda dönebilmesi imkanı) yine sözleşme (m8) ile garanti altına alınmıştır (ILO, 2000/1). ILO'nun gebe ve anne çalışanların korunmasına yönelik düzenlemelerinin yanında toplumsal cinsiyet eşitliğine/fırsat eşitliğine yönelik de düzenlemeleri vardır. 1981 kabul tarihli 156 No'lu "Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme"nin üçüncü maddesinde; "Erkek ve kadın çalışanlar için etkili bir fırsat eşitliği yaratmak amacıyla, her üye devletin, aile sorumluluğunu taşıyanlara ayrımcılığa maruz kalmadan ve istihdam ile aile sorumlulukları arasında bir çatışma olmaksızın istihdama katılmalarını sağlama amacıyla ulusal politika oluşturma gerekliliği" ifade edilmektedir. Aile sorumluluklarının, istihdamın sona erdirilmesi için geçerli bir sebep teşkil etmeyeceği de 8. madde de düzenlenmiştir (ILO, 1981/1).

ILO'nun kadını ve aileyi koruyucu ve istihdam güvencesi getirici hükümler içeren sözleşmeleri yanında iş ve aile sorumluluklarının uyumlaştırılmasına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunacak ebeveyn izni ile ilgili çalışmaları da bulunmaktadır. ILO'ya göre ebeveyn izni, çalışan anne ve babaların yeni doğan çocuklarına baktıkları süre içinde *istihdam, sosyal güvenlik ve tazminat açısından kendilerini güvende hissetmelerini sağlayan*, evlat edinme halinde de kullanılabilen bir izindir (Ekin ve Kayırgan, 2014: 1045-1066). ILO ailelerin bebeklere veya küçük çocuklarına bakmalarına imkan veren, genellikle analık ya da babalık izni sonrası kullanılabilen uzun dönemli bir izin olan ebeveyn iznine tavsiye kararlarında yer vermiştir (ILO: 2014: 7).

1981 tarihli 165 No'lu "Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı" madde 22'e göre her iki ebeveyn, analık iznini takip eden kısa bir süre içinde, istihdam ve sağlanan haklardan feragat etmeden ebeveyn iznine sahip olmalıdır (ILO, 1981/2).

1952 tarihli sözleşmenin gözden geçirilmesiyle 15 Haziran 2000 tarihinde “191 No’lu “Anlığın Korunması Tavsiye Kararı” kabul edilmiştir. Tavsiye kararında (ILO, 2000/2);

Annenin doğum sonrası izninin süresinin dolmasından önce ölümü durumunda, çocuğun çalışan babası, doğum sonrası doğum izninin süresi dolmamış olan bölümüne eşit bir süre için izne ayrılma hakkına sahip olması gerektiği,

Ulusal yasalara ve uygulamaya uygun olarak, annenin doğumdan sonra ve doğum izninin bitiminden önce hastalanması veya hastaneye kaldırılması durumunda annenin çocuğa bakamaması durumunda, çocuğun çalışan babası, annenin kullanmadığı bölümüne eşit bir süre için çocuğu bakmak için izne ayrılma hakkına sahip olması gerektiği,

Çocuğun çalışan annesi veya çalışan babası, doğum izninin sona ermesinden sonraki bir dönemde ebeveyn iznine hak kazanacağı belirtilmiştir.

Yine tavsiye kararında ebeveyn izninin verilebileceği süre, ebeveyn yardımlarının ödenmesi ve ebeveynler arasındaki ebeveyn izninin kullanılması ve dağıtımı da dahil olmak üzere, izin süresinin ve diğer yöntemlerin ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

B- Birleşmiş Milletler, Kadınlara Karşı Her Türölü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilen, “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türölü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Birleşmiş Milletlerin, kadınların korunmasına yönelik ilk sözleşmesi olan “CEDAW” kadınlara sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal alanda fırsat ve davranış eşitliği sağlanması konusunda hedefler koyan ve tavsiyelerde bulunan temel bir belge niteliğindedir. Bu sözleşme ile taraflar kadınlara karşı uygulanan her tür ayrımcılığı reddeder ve kadınlara karşı ayrımı ortadan kaldıracı bir politika izlemeyi kabul eder. Bu sözleşme ile taraf devletler, evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, gebelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklayacak, bu ayrımı yapanları cezalandıracak ve gebelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlayacaktır (UNICEF, Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005; Yatar, 2015: 29).

C- Avrupa Birliğinde Doğum, Evlat Edinme ve Ebeveynliğe Bağlı Haklar

AB’de fırsat eşitliğinin başlangıç noktası üye devletlerde kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret almaları gerektiğini belirten 1957 Roma Anlaşmasına kadar götürülebilir. Avrupa sosyal politikasına ilişkin 1994 tarihli Beyaz Kitap’ta ise kadınların aile ve iş yaşamlarını uyumunu kolaylaştırmayı amaçlayan öneriler sunulmuştur. AB Konseyi 1995’de kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik ve 1996-2000 yılları arasını kapsayan bir programı kabul etmiştir (Özerdem, 2010: 19). 1993 tarihli Maastricht Antlaşması ise kadın ve erkeğin mesleki ve ailevi sorumluluklarının uzlaştırılmasını sağlamayı amaçlayan “96/34 Ebeveyn İzni Direktifi”ne öncülük etmiştir. Bu direktif ile ilk kez taraflarca bir çerçeve anlaşmanın yönerge halinde kabulü usulü ile bağıtlanması gerçekleşmiştir (Konuk, 2013: 1734). Çalışan anne ve babaların iş ve aile yaşamındaki sorumlulukların uyumunu sağlamaya yönelik asgari ihtiyaçların tespiti ve çalışan anne ve babanın iş ve aile yaşamlarının yükünü hafifletme amacıyla, UNICE, CEEP (Avrupa kamu iktisadi Teşebbüsleri Merkezi) ve ETUC(Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) tarafından imzalanan çerçeve anlaşma doğrultusunda, 3 Haziran 1996 tarihli, 96/34/EC Konsey Direktifi/yönergesi çıkarılmıştır (Bütün, 2010: 75). Direktif, *kadın ve erkek ayrımı yapmadan kanun, toplu iş sözleşmesi ve üye ülkelerin mevzuatlarına göre iş sözleşmesi hükümlerine tabi olarak çalışan tüm işçilere uygulanır* (m. 1/1-2). Direktifin 2. maddesine göre, meslek sahibi kadın ve erkek çalışanlara, çocuğun doğması ya da evlatlık edinilmesi durumunda çocuk bakımı için kadın ve erkek işçilere en az 3 aylık ebeveyn izni hakkı tanınacaktır (Bütün, 2010: 75, Ulusoy, 2017).

08.03.2010 tarihinde yürürlüğe giren, 2010/18/EU sayılı Konsey Direktifi ile 96/34 sayılı Direktif ilga edilmiş ve Avrupa’daki sosyal ortaklar tarafından, BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC (ile irtibat komitesi Eurocadres/CEC) ebeveyn izni hakkındaki 18 Haziran 2009 tarihli “Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşma” yürürlüğe girmiştir (Konuk,2013: 1734). Bu çerçeve anlaşma ile iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi kurmanın ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği sağlamanın önemli bir yolu olarak görülen ebeveyn iznindeki asgari gereksinimler belirlenmeye çalışılmıştır (ÇSGB, 2014: 252-255).

“Ulusal hukuku, toplu sözleşmeleri, uygulamaları ve aile yapılarının artan çeşitliliğini de göz önünde tutarak çalışan ebeveynlerin iş ve aile yaşamının

sorumlulukları arasında denge kurmaları için asgari gereksinimleri ortaya koymak” (m.1) bu antlaşmanın amacını ve kapsamını oluşturmaktadır.

Anlaşmanın Ebeveyn İzni başlıklı 2. maddesine göre; “*Bu antlaşma, kadın ve erkek çalışanları doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakabilmeleri amacıyla en fazla sekiz yaş olmak üzere üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmayı bir bireysel hak olarak tanıır*”.

Aynı maddenin alt fıkrasında; iznin en az dört aylık bir dönem için verilmesi gerektiği ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek üzere ilke olarak devredilemez biçimde belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Böylece 96/34 sayılı direktifteki izin süresi 3 aydan 4 aya çıkarılmıştır. Ayrıca her iki ebeveynin izne ayrılmasında eşitliği teşvik amaçlı bu dört ayın en az bir tanesinin devredilemez biçimde belirleneceği belirtilmiştir. Ebeveyn izninde dört ayın üç aylık kısmını eşler kendi aralarında devredebilirken, bir aylık kısmın devrinin yasaklanmasındaki amaç ise, babanın ebeveyn izninin tamamını eşine devretmesinin önüne geçmek ve en azından bir aylık kısmını kendinin kullanmasını sağlamaktır. Devredilemez dönem ise üye devletlerdeki mevcut izin düzenlemelerini dikkate alarak ulusal seviyede mevzuat ve/veya toplu sözleşmelerle belirlenecektir (Süral, 2015: 20-21).

Çerçeve anlaşmanın 4. maddesi ile evlat edinme durumuna da yer verilmiştir. Evlat edinme başlıklı bu maddeye göre; “*Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, evlat edinen ebeveynlerin özel ihtiyaçlarını göz önünde tutarak ek önlemlerin gerekliliğini değerlendirir.*” Bu anlaşma uyarınca, üye devletlerin en geç 8 Mart 2012 tarihine kadar, bu direktife uyum sağlanması için gerekli olan kanun, yönetmelik ve idari kararları iç hukuklarına aktarmış olmaları gerekmektedir (ÇSGB, 2014: 249-251).

Doğum, evlat edinme ve ebeveynliğe bağlı haklar Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında da yer almaktadır. 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını imzalayan Avrupa Konseyine üye hükümetler çalışan kadınların, anne olmaları durumunda, özel korunma hakkına sahip olduklarını kabul etmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının çalışan kadınların analığının korunması hakkını düzenleyen 8. maddesine göre (Resmi Gazete, 2007);

Akit taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı;

İşverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı;

Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;

Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi;

Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı taahhüt ederler. Annelik ya da aile izninin iş akdinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmayacağı da Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında belirtilmiştir.

III- TÜRK İŞ HUKUKUNDA DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI İZİN SÜRELERİ VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKI

Gebelik ve analık hali özellikle kadınlar için önemli bir dönemi ifade eder. Bu önemli dönemlerinde kadın çalışanların korunması amacıyla; Anayasada ve Türk iş hukukunda birtakım sınırlamalar getirilmiştir (Köseoğlu, 2016: 98-99). 1982 Anayasasının 50. maddesine göre; *“kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Türk iş hukukundaki gebelik ve analık durumunda kadın işçilerin özel olarak korunmasının dayanağının da Anayasanın 50.maddesi olduğu söylenebilir (Köseoğlu, 2016: 103).*

4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesinde her yaştaki kadınların yer altı ve su altında çalışamayacağı hükme bağlanmıştır. 73. madde ile 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmış ve 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca (ÇSGB) hazırlanacak yönetmelikte belirtileceği ifade edilmiştir; 73. maddeye istinaden; gebe kadınların, gebeliklerini doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadarki

sürede, gece çalıştırılması, emziren kadın çalışanların ise doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılması “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılması Hakkındaki Yönetmelik”le (m9/1) yasaklanmıştır.

Benzer şekilde İş Kanunu uyarınca ÇSGB’ca çıkarılan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” hükümlerince; gebe ve anne işçilerin işteki güvenliğinin sağlanması, bu husustaki önlemler, bu tip işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmanın yasak olduğu ve çalıştırıldıkları işlerde hangi koşullara uyulması gerektiği ayrıntılı olarak öngörülmüştür (md.1) (Yuvalı, 2013: 108).

İş Kanunu’nun “analık halinde çalışma ve süt izni” başlıklı 74. maddesinde kadın çalışanların gebelik ve analık dönemlerine ilişkin düzenleme yer almaktadır.

Türkiye’deki mevcut mevzuatta yukarıda sayılanlar ve sayılanlara benzer gebe ve anne kadın çalışanları koruyucu hükümler bulunmakla birlikte; “ebeveyn izni” başlıklı bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak Türk mevzuatının AB mevzuatıyla uyumlaştırılmasına verilen öneme binaen; doğum ve evlat edinme sonrası ücretsiz izin süreleri ve kısmi çalışma hakkına ilişkin yeni düzenlemeler getirilmiştir ve AB direktiflerine uyumlu evlat edinmeye bağlı izinler İş Kanunu’nda ilk kez yer bulmuştur.

Bu bağlamda, Türkiye’de 29.01.2016 tarihinde kabul edilen 6663 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile Türk çalışma hayatı açısından önemli değişiklikler yapılmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa ve 4857 sayılı İş Kanunu’na doğum izinlerine yönelik ek maddeler getirilmiştir. Bu düzenleme ile kadınların yükünü biraz da olsa hafifletebilecek, AB mevzuatına uygun, kadının doğum sonrası izin sürelerine ve annelik durumunda kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin düzenlemeler ile iş aile yaşamı uyumu/dengesi sağlanmaya çalışılmıştır. 4857 sayılı Kanun’un 13. ve 74. maddesine getirilen ek fıkra ve cümleler ile çalışanların doğuma ve evlat edinme sonrası izin sürelerine ve kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin yenilikler getirilmiştir ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na getirilen ek madde ile doğum ve evlat edinme sonrası yapılan çalışma ödeneği ve prim giderleri “işsizlik sigortası fonu giderleri”ne eklenmiştir. Yapılan bu düzenlemeler ile çalışanların doğum ve evlat edinmeye bağlı haklarının arttırılması/güçlendirilmesi ve doğum sonrası çalışmaya esneklik getirilmesi böylece ebeveynlerin iş ve özel hayat arasındaki dengeyi kurabilmelerine yardımcı olmak amaçlanmıştır.

A- Doğum ve Evlat Edinme Sonrası İzin Süreleri

6663 sayılı Kanun'un 22. maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 74. maddesinin ilk fıkrasına ek cümleler, maddeye birinci fıkradan sonra gelmek üzere ek fıkra, maddenin mevcut beşinci fıkrasına ilk cümleden sonra gelmek üzere ek cümle ve maddenin sonuna ek fıkra getirilmiştir. 74. maddenin birinci fıkrasının sonuna getirilen ek cümleler “*Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılır.*” şeklindedir.

Maddenin birinci fıkrasının sonuna getirilen bu ek cümleler ile analık izninin kapsamı genişlemiş; daha önce mevcut olmayan kadın çalışanın doğum sırasında veya doğum sonrasında ölmesi durumunda, kadın çalışanın hak etmiş bulunduğu analığa bağlı izinler babaya devretmektedir. Böylece babaya sekiz haftalık sürede bebekle/çocukla ilgilenme ve sorumluluğunu alma imkanı sağlanmıştır. Ayrıca ek cümle ile yine daha önce yasada mevcut olmayan “evlat edinmeye bağlı analık hali izni hakkı” getirilmiş; 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene tıpkı doğum gerçekleşmiş gibi analık izninin kullandırılması mümkün kılınmıştır.

Aynı düzenlemede izin kullanma bakımından “evlatlık çocuk” ve “öz çocuk” ayrımının kaldırılmış olması önemlidir. Düzenleme öncesi evlat edinmeye bağlı izin hakkı Türk çalışma mevzuatında ne kadın ne de erkek çalışanlar için söz konusuydu. Yapılan bu düzenleme ile AB direktifine uygun olarak evlat edinmeye bağlı izin ilk kez İş Kanunu'na girmiş ve eksiklik giderilmiştir (Gökçeoğlu, Balcı, 2017: 1284).

Aynı ek cümlede önemli bir diğer husus da evlat edinen “eşlerden birine” veya “evlat edinene” ifadesidir. Bu ifadeler ile evlat edinilmesi durumunda sadece evlat edinen kadına değil evlat edinen erkeğe de aynı hakkın yani analık hali izninin sağlanmış olması çocuk bakım sorumluluğunun erkek ve kadınlar tarafından eşit düzeyde paylaşımı açısından atılmış önemli bir adımdır. Ancak dikkat edilmesi gereken husus; çocuğun tek başına ya da birlikte evlat edinilmesi durumunda da sadece bir kişinin izin hakkından yararlanabilmesidir (Ocak, 2017:178).

Evlat edinme durumunda kullandırılması öngörülen analık izni sürelerinin yıllık ücretli izin süresinin hesabına dahil edilip edilmeyeceği konusunda belirsizlik vardır. Köseoğlu'na göre (2016: 105); madde 55/1-b “yıllık izin

bakımından çalışılmış gibi haller” kapsamında değerlendirilmeli ve yıllık ücretli izin hakkı hesabında dikkate alınmalıdır.

74.maddeye yukarıda belirtilen birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

(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 sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Bu ek fıkra ile annenin yeni doğan bebeğinin bakımına ve yetiştirilmesine daha fazla zaman ayırabilmesi amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için yeni doğum yapmış çalışana en az 60 gün, en fazla 360 gün haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı tanınmaktadır.

Yukarıdaki ek fıkradan analık izni sonrası ücretsiz iznin, doğum gerçekleşmesi durumunda sadece kadın çalışana kullanılacağı, evlat edinme durumunda ise erkek veya kadın işçilere kullanılacağı sonucu çıkarılmaktadır. Yani babanın kendi öz çocuğunun doğması durumunda çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ücretsiz izin hakkını kullanamayacağı, ücretsiz izin hakkını sadece evlatlık edinmesi durumunda kullanacağı sonucu çıkarılmaktadır (Ocak, 2017: 178). Kanunda doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için kadın işçilerin çalıştırılmamalarının esas olması (İK 74/1), kadın işçilerin ve çocuğun doğum sebebiyle korunması amacı taşınması nedeniyle anlaşılır bir durumdur. Ancak bu sürenin sonunda çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla verilecek ücretsiz izin hakkının hem kadın hem de erkek işçilere isteğe bağlı kullanılmasının daha doğru olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır. Nitekim “Ebeveyn İzni Hakkındaki (Gözden Geçirilmiş) Çerçeve Antlaşmada” kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliğini teşvik etmek üzere hem kadın hem de erkek çalışanlara doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakmak amacıyla izin verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca analık izni sonrası ücretsiz izin hakkının sadece kadın çalışana kullanılması durumunda, işverenlerin bu izin süresince işlerin kesintiye uğrayacağı kaygısıyla kadın çalışanları istihdam etmekten kaçınacağı

da düşünülür (Metin, 2017: 43). Gökçeoğlu Balcı'ya (2017: 1283,1291) göre de çocuğun bakımından anne ile birlikte baba da sorumludur ve bu sorumluluğu her iki ebeveyn yerine getirebilir ve İK 74/2 de düzenlenen yarım çalışma izninin sadece kadın çalışana değil erkek çalışana da içerecek şekilde düzenlenmesi, ebeveynlere bu hakkın dönüşümlü olarak kullandırılması fırsatının verilmesi ve düzenlemenin ebeveyn izni olarak getirilmesi uygun olacaktır. Zira doğum sonrası getirilen ve çocuğun bakımı amacını taşıyan iznin sadece kadına kullandırılması, işverenlerin çalışan tercihinde kadınlar açısından dezavantaj yaratabilir. Bu nedenle analık izni sonrası ücretsiz iznin ebeveyn izni olarak düzenlenmesi daha uygun olacaktır.

Doğum sonrası yarım çalışma izninden yararlanabilmek için fıkradan çıkarılabilecek ilk koşul; doğum yapmış olmak ya da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmektir. Üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edilmesi ve üç yaşını doldurmadan önce iznin kullanmaya başlanması durumunda çocuğun üç yaşını doldurması ile iznin sonlandırılıp sonlandırılmayacağı hususunda bir düzenleme bulunmamaktadır (Ocak, 2017: 179). Bir diğer koşul olarak da, doğum yapan kadın işçinin ya da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçinin doğum sonrası yarım çalışma izninde yararlanabilmesi için talepte bulunması gerekmektedir. Zira maddede belirtilen ücretsiz izin (haftalık çalışma süresinin yarısı kadar) kendiliğinden verilmesi gerekli bir izin değildir, kullanılabilmesi için çalışanın talepte bulunması gereklidir. Maddede "istekleri halinde" ifadesi ile talepte bulunmanın gerekliliği açıkça belirtilmiştir. İzin ne zamana kadar talep edileceğine ilişkin bir düzenleme yapılmamakla birlikte; talebin, yarım çalışma ödeneği ile bağlantısı dikkate alınarak, analık izninin bitimini takiben 30 gün içinde kullanılması ve üç yaşından küçük çocuğu evlat edinme durumunda da, benzer şekilde evlat edinmeyi takiben 30 gün içinde kullandırılması gerekir. Ancak bu süre hak düşürücü süre olarak kabul edilmemeli, gecikilen günlerin hakkı azaltacağına kabul edilmesi gereklidir (Caniklioğlu, Çelik ve Canbolat 2016: 599).

İşçinin izin talebini takiben, işveren talebi kabul etmek zorundadır. Yani hakkın kullanımı işverenin takdirine bırakılmamıştır (Ocak, 2017: 182). Bunun yanı sıra; "öngörülen çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin" ifadesinden haftalık çalışma süresinin yarısı anlaşılmalıdır. İK madde 63/1'e göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa, bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Köseoğlu'na göre (2016: 107) işçinin haftalık çalışma süresinin sözleşmeyle azaltılması ya da günlük çalışma süresinin farklı belirlenmesi

durumunda yarı zamanlı çalışmanın işçinin günlük çalışmasının yarısı olarak anlaşılması gerekir. İşçinin yarım çalışma izni birleştirerek toplu olarak kullanılamaz. Örneğin işçi 120 günlük sürenin yarısını yani 60 günü izinli, kalan yarısını da (60 gün) çalışarak geçiremez, ancak haftanın 3 günü çalışmamak ya da her gün sadece yarım gün çalışma biçiminde bu hakkını kullanabilir (Caniklioğlu, Çelik ve Canbolat'dan aktaran Köseoğlu, 2016: 107). İşveren tarafından ücretsiz izin olarak dikkate alınacak olan bu izinle, çalışan İŞKUR'dan yarım çalışmasına dair yarım çalışma ödeneği alacaktır (Ulusoy: 2017: 750).

74. maddenin mevcut beşinci fıkrasına ilk cümlesinden sonra gelmek üzere

“Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz” ek cümlesi getirilmiştir.

Böylece 5.fıkranın son hali

“İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. (Ek cümle: 29/1/2016-6663/22 md.) Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz” şeklinde olmuştur. Bu ek cümle ile daha önce ifade edilen uluslararası kuruluşların tavsiye kararlarındaki ve AB direktiflerindeki görüşler dikkate alınarak ebeveynlerin evlat edindikleri çocuğa bakmaları için ücretsiz izin hakkı tanınmıştır.

Maddenin sonuna *“Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır”* şeklinde getirilen ek fıkra ile de maddenin kimler için uygulanacağı belirtilmiş, kapsamı çizilmiştir. Böylece 74. madde hükümlerinden *Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olanlar da dahil Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu hükümlerine tabi olan tüm işçiler bu hükümlerden yararlanması mümkündür* (Caniklioğlu, 2016: 141).

B- Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

4857 sayılı Kanun'da düzenlenmiş esnek çalışma biçimlerinden biri kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışma, kısmi süreli iş sözleşmesi ile iş yaşamı ve özel yaşam arasında denge kurulmasına yardımcı olması nedeniyle özellikle kadınlar tarafından tercih edilir (Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2016: 141-142).

İş Kanunu'ndaki yenilikler ile aşağıda açıklamaya çalıştığımız kısmi süreli çalışma hakkının erkek çalışanlara da getirilmesi gerek hukuki anlamda eşitliğin gerekse toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından önemlidir. Ayrıca ebeveyn kavramının ilk kez yasal zeminde kullanılması, ebeveyn iznine doğru gelişmenin işareti olarak kabul edilebilir (Gökçeoğlu, Balcı, 2017: 1287)

İK m.13/1'e göre; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Bu tanım dikkate alındığında kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığı için gerekli üç unsur bulunur. İlki, taraflar arasında gönüllülük esasına dayalı bir sözleşme bulunmalıdır. İkincisi bu sözleşme ile belirlenen çalışma süresi, tam süre ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az olmalı. Son olarak bu çalışmanın sürekli ve düzenli olması gerekir (Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2016:142).

6663 sayılı Kanun madde 21 ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi" başlıklı 13. maddesine iki yeni fıkra eklenmiştir. Dördüncü fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir;

“Bu Kanun'un 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz.

Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir.

Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun filen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.”

13. maddenin sonuna getirilen ek fıkra² ile konuya ilişkin ayrıntılar çıkarılacak yönetmeliğe bırakılmıştır. Bu ek fıkra uyarınca; 8 Kasım 2016 tarihli 29882 sayılı Resmi Gazete de yayımlanan “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası

² Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar ÇSGB'nca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir

Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. Ancak Caniklioğlu’na (2016) göre bu denli önemli bir konunun kanundaki bir madde altında ele alınması ve yönetmeliğe bırakılması halinde bazı sorular cevapsız kalır. Bu nedenle Alman Hukukunda olduğu gibi ayrı bir kanunla düzenlenmeli ya da İş Kanunu’nda daha ayrıntılı olarak yer alması gerekmektedir.

13. maddeyi incelediğimizde ebeveynlerin kısmi süreli çalışma hakkından yararlanmaları için bazı koşulların oluşması gerekmektedir. Bunlardan ilki; çalışanın ilköğretim çağını doldurmamış çocuğu olması gerekliliğidir. 6663 sayılı Kanun’la getirilen bu ek fıkroda; İş Kanunu’nun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra ebeveynlerden herhangi birinin çocuğun zorunlu ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreleri çalışma talebinde bulunabileceği belirtilmiştir. Zorunlu ilköğretim çağının başlangıcını henüz doldurmamış çocuğa sahip olan tüm ebeveynler kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabilirler. İlköğretim ve Eğitim Kanunu’na göre (m.3) zorunlu ilköğretim çağı çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar.

Bu yeni fıkra ile getirilen kısmi süreli çalışma hakkı sadece kadın işçiye sağlanmış bir hak değildir. Ebeveynlerden herhangi biri kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabilir. Yani erkek çalışan/baba da şartları taşıması durumunda bu haktan yararlanabilir. Bu hakkın hem kadına hem de erkeğe tanınmış olması eşitlik ilkesinin uygulanması açısından önemlidir. Zira çocuğa bakma zorunluluğu ve ihtiyacı sadece kadına özgü değildir (Caniklioğlu, 2016: 118). Daha önce de ifade edildiği gibi her ne kadar geleneksel bakış açısıyla çocuk bakımı ve ev içindeki görevler kadına/anneye aitmiş gibi düşünülse de baba da çocuğun bakımı ile ilgilenmek zorunda kalabilir ya da bunu isteyebilir. Gerçekten de bu görev ebeveynindir yani ne sadece annenin ne de sadece babanın. *Nitekim Türk Medeni Kanunu’na göre “Ana ve baba, çocuğu olanaklarına göre eğitirler ve onun bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve toplumsal gelişimini sağlar ve korurlar” (m.335)*. Anayasamızın 41. maddesine göre de “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.... Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir (Caniklioğlu, 2016: 115). İşte gerek Anayasa ve Türk Medeni Kanunundaki düzenlemeler gerekse uluslararası alandaki düzenlemeler dikkate alınarak İş Kanunu’nda kısmi süreli çalışma hakkında değişiklikler yapılmıştır.

Kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabilmek için dikkat edilmesi gereken diğer bir koşul eşin de çalışması gerekliliğidir. Ebeveynlerden birinin

çalışmaması durumunda, çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacağı belirtilmiştir.

Bu hüküm esas itibari ile çocuğun bakım ihtiyacını düzenlemeye yöneliktir ve düzenlemenin temelinde çalışmayan eşin çocuğa bakabileceği, çalışan eşin kısmi süreli iş sözleşmesine geçmesinde bir çıkarı olmadığı düşüncesi yatmaktadır. Maddede eş kavramı Medeni Kanun'a göre resmi nikahlı ifade etmek için kullanılmıştır. Bu durumda işçinin aralarında resmi nikah olmayan, birlikte yaşadığı çocuğunun annesinin/babasının çalışıp çalışması bir anlam ifade etmeyecektir. Ancak ilgili yönetmelik uyarınca eşin çalışması şartına istisnalar getirilmiştir. Buna göre; *Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi halinde eşin çalışma şartı aranmayacaktır* (m10/1a). Nitekim kısmi çalışma hakkı düzenlenirken, varsayılan çalışmayan eşin çocuğun bakımı ile ilgilenebileceği düşüncesi, ebeveynlerden birinin *kendine bakım gerektiren sağlık problemi* nedeni ile çocukla ilgilenebilme olanağının olmaması durumunda ortadan kalkacaktır (Caniklioğlu, 2016: 120, 122).

Eşin çalışma şartının bir diğer istisnası; boşanma durumunda velayetin mahkeme tarafından eşlerden birine verilmesi ve çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunmasıdır (KSCY m. 10/1, b). Bu durumda boşanmış ve çocuğun velayetini almış olan çalışan da tıpkı evli çalışan gibi kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu durumda eşin çalışmamasına ilişkin koşul aranmaz yani eşin çalışıp çalışmamasının bir önemi olmaz.

Yönetmelikte sayılan son istisna (KSCY m10/1-c) "*Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi*"dir. Gerçekten de kısmi süreli çalışma sadece biyolojik anne babaya tanınmamış olup üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen çalışanlara da tanınmıştır. Çalışanın çocuğu tek başına evlat edinmesi durumunda zaten eşinin olması mümkün olmadığı için bu şartı aramak da yersiz olacaktır (Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2016:154).

Belirtilen kısmi süreli çalışma talebi şartlarının, sadece başvuru sırasında aranacağı, sağlanmış olan şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda söz konusu hakkın devam edeceği de aynı yönetmelikte yer almıştır (KSCY ynt10/2)

İlgili madde uyarınca işveren işçinin kısmi süreli iş sözleşmesine geçmek istemesi durumunda bu talebini kabul etmeden önce ondan eşinin çalıştığına ilişkin belge isteyebilir. Nitekim Yönetmeliğe göre, işçi, eşinin çalıştığına dair

belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorundadır (KSCY, m.9/2). Bu durumda işçi işverene eşinin çalışmasını ispatlayan/gösteren bir belge getirmezse işveren işçinin talebini kabul etmek zorunda değildir.

İşçinin talepte bulunması kısmi süreli çalışma hakkından yararlanma için gereken koşullar arasındadır. Düzenleme ile 74.madde de belirtilen izinlerin³ bitiminden itibaren, çocuğun zorunlu ilköğretim yaşının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar çalışan kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş hakkı tanınmıştır. Bu düzenlemeden talebin ne zamana kadar kullanılabilceği anlaşılmaktadır. Ancak bu hakkı ne kadar süre ile kullanabileceği açık değildir. Gerçekten de talepte bulunma süresi çocuğun zorunlu ilköğretim yaşının başladığı tarihi takip eden aybaşı” ile sınırlanmış olmakla birlikte bu hakkı kullanma bakımından bir sınırlama bulunmamaktadır. Ancak maddenin gerekçesinde, “*Analık izni ve yarı zamanlı çalışma sonrasında çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar ebeveynlere İş Kanunu’nda düzenlenmiş olan kısmi süreli çalışma hakkı verilmesi ve bu durumun iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep oluşturmayacağı düzenlenmiştir*” ifadesi yer alır (Caniklioğlu, 2016: 126; Ocak, 2017: 194). Bu nedenle maddenin yanlış kaleme alındığı ve ifade edilmek istenenin gerekçedeki gibi “çalışanın çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar kısmi süreli çalışma hakkının kullanabileceği” olduğu söylenebilir (Caniklioğlu, 2016: 127; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2016: 155).

Fıkıradaki kısmi süreli çalışma talebinin bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilmesi suretiyle yapılacağı belirtilmiştir. Bu hak işverenin kabulüne bağlı değildir. İşveren işçinin talebi üzerine bu hakkı sağlamak zorundadır. Talebi işveren tarafından kabul edilmeyen işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir (Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2016:152).

Kısmi süreli çalışma talebi için, bu izinlerin tamamının kullanılmasının zorunlu olup olmadığı konusunda kanunda belirsizlik bulunmaktadır. Ancak Yönetmelikte (KSCY m8) “*İşçi, 5. maddede belirtilen analık izninin, 6. maddede belirtilen ücretsiz iznin veya 7. maddede belirtilen ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde*

³ Bu izinler doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık analık izni, birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 günlük haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin, analık izninin bitiminden itibaren talep durumunda verilen altı aya kadar ücretsiz izin

bulunabilir” ifadesi ile işçinin dilediği izni kullandıktan sonra kısmi süreli çalışma hakkı için talepte bulunmasının mümkün olduğu anlaşılmaktadır.

İş Kanunu m.13/5’de işçinin kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabilmesi için işyerinin büyüklüğü ya da o işyerinde hangi süre çalışması gerektiği belirtilmemiştir. Bu nedenle o işyerinde bir işçi çalışması durumunda da, işçi işe girdikten çok kısa bir süre geçtikten sonra da kısmi süreli çalışmayı talep edebileceği söylenebilir (Canıklıoğlu, 2016: 119).

Kısmi süreli çalışma talebine benzer şekilde tam zamanlı çalışmaya dönmek için de işçinin talebini en az bir ay önce yazılı olarak işverene bildirilmesi gerekmektedir (İK m 13/5). İşveren geri dönüş talebini kabul etmek zorundadır. İşveren işçinin talebini yerine getirmese, işçi iş sözleşmesini m24 uyarınca haklı nedenle feshedebilir, koşulları sağlıyorsa kıdem tazminatını işverenden talep edebilir (Köseoğlu, 2016: 118).

İş Kanunu madde 13’deki ek fıkraya (13/5) göre kısmi süreli çalışma talebinin işverence karşılanması gerekmektedir. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkındaki Yönetmeliğe (m11/1) göre de usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanmalıdır. İşveren; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirmelidir. İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi durumunda, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır. İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmayacaktır.

Sayılan maddeler uyarınca, işçinin kısmi süreli çalışma talebi işveren için geçerli fesih nedeni sayılamaz. İşveren kısmi süreli çalışma talebinde bulunan işçinin akdini sona erdirirse; iş güvencesi kapsamındaki işçi işe iade davası açabilir, iş güvencesi kapsamı dışında bulunması durumunda ise kötü niyet tazminatı talep edebilir. Ayrıca kısmi süreli çalışma talebinin karşılanmaması işçi açısından haklı nedenle fesih koşullarını doğurur (Köseoğlu, 2016: 117).

Kanunda kısmi çalışma zamanının uygulanışı ile ilgili bir düzenleme yapılmamış, uygulamaya ilişkin esaslar yönetmeliğe bırakılmıştır. Bu doğrultuda kısmi süreli çalışma talebinde bulunan işçinin, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması durumunda çalışmanın başlama ve bitiş saatlerine, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması durumunda ise tercih edilen iş günlerine talebinde yer vermesi gerekir (ynt m9). Ancak kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık

çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir (ynt m 15).

Kanunda hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ve uygulamaya ilişkin usul ve esaslar ÇSGB'nca çıkarılacak yönetmeliğe⁴ bırakılmış.

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine işe alınan işçinin hukuki durumu da önemli bir konudur. İK m13/5e göre; kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin diğer bir tabirle ikame işçinin, iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. İkame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi durumunda, iş sözleşmesinin bir yıldan uzun sürmesi durumunda dahi ihbar ve kıdem tazminatı alamayacağı ve yeni iş arama izni kullanamayacağı, iş güvencesi hükümlerini kullanamayacağı özetle bu durumun ikame işçi aleyhine sonuçlanacağı söylenebilir. Ancak şartlar oluşmuşsa işçi işsizlik sigortasından yararlanabilir (Köseoğlu, 2016: 119). Taraflar sözleşmeye özel bir hüküm koymadıkça kanundan sözleşmenin ne zaman sona ereceği öngörülemez. Bu nedenle ikame işçi ile yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi niteliği taşımayacaktır. Ancak yönetmelik; kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda yerine alınan işçinin iş sözleşmesinin yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşeceğini belirtilir (ynt 14/4).

C- Yarım Çalışma Ödeneği

6663 sayılı Kanun madde 19 ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 53.maddesine alt bentler eklenmiştir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 53. maddesi 3. fıkrası B bendine g alt bendi olarak (Ek: 29/1/2016-6663/19 md.) “*Ek 5 inci madde kapsamındaki doğum ve evlat edinme sonrası yarım*

⁴ Yönetmeliğin 12. maddesine göre kısmi süreli çalışma;

- 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,
- Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
- İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması durumunda yapılabilir. Aynı madde uyarınca, yukarıda belirtilen işler dışında işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir.

çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderlerinden" ifadesi eklenmiştir. Böyle fonun giderleri arasında "doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderleri" de yer almıştır.

6663 sayılı Kanun madde 20 ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği başlıklı ek madde getirilmiştir. Ek madde uyarınca İş Kanunu m. 74/2'de belirtilen⁵ haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince, doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Yapılan bu düzenlemeler ile annenin yeni doğan bebeğinin bakımına daha fazla zaman ayırabilmesi ve bu sürede uğrayacağı gelir kaybını belli bir ölçüde tutmak amaçlanmıştır. Yarım çalışma ödeneği alan kişinin, ödenek aldığı sürelerde prim gün sayısını kaybetmemesi esastır. Sosyal Güvenlik Kurumunun, 2016/20 sayılı Genelgesi'nde "*yarım çalışma ödeneğinin ödendiği sürelerin sigortalılık süresi sayılacağı*" belirtilmiştir (Ulusoy, 2017: 750).

Analık halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar süreyle çalışan kadın işçilerin çalıştıkları süreye karşılık gelen prim ve ücretleri işveren tarafından ödenirken, çalışmadıkları süreye karşılık gelen prim ve ücretleri İşsizlik Sigortası Fonu tarafından ödenir (Tuaç, 2017: 227).

Ödenek süresi, İş Kanunu'nun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. 63. maddeye göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Buna göre, yarım çalışma ödeneğinde bu süre 22,5 saat olarak esas alınır. Bu durumda bir ay (4 hafta) süre ile yarım çalışma ödeneğine hak kazanan sigortalı için ödenek süresi 90 saat olarak hesaplanır [http://archive.ismmmo.org.tr/docs/SeminerNotlar/01032017/calisma_hayatin_da_kadin.pdf].

Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu oran evli, eşi çalışan ve üç çocuklu işçi için belirlenmiş günlük asgari net ücret tutarına denktir. Yarım çalışma ödeneği, ücretine bakılmaksızın herkese ödenir. İşçinin, yarım çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için, adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması ve İş Kanunu m. 63'de belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen

⁵ Doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren 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, çoğul doğum halinde bu sürelere otuzar gün eklenmesiyle ve çocuğun engelli doğması halinde üç yüz altmış gün olarak uygulanacak haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izinleri ifade eder.

çalışılması gerekmektedir. Ayrıca doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması da gerekir. Zorlayıcı sebepler dışında, *başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır*. Yapılacak ödemelerden damga vergisi⁶ düşülür, damga vergisi dışında herhangi bir vergi ve kesinti uygulanmaz (Tuaç, 2017: 227-228).

SONUÇ

İş ve aile yaşamında eş zamanlı ortaya çıkan gereksinimler, çalışanları özellikle de ailevi sorumluluklarının fazlalığı nedeni ile kadınları çoklu rol oynamak zorunda bırakabilir. Özellikle, geleneksel rol ayrımının, çocukların bakımı ve yetiştirilmesinden kadını sorumlu tutması, anneliğin kadının en önemli toplumsal cinsiyet rolü olarak görülmesi neticesinde çalışma hayatında yer alan kadınlar, her iki alandaki önemli sorumlulukları dengelemekte zorlanarak çatışma yaşar. Kadınlar açısından bu çatışmadan kaçınmanın yolu, ya işgücü piyasasından uzaklaşmak ya da kısmi süreli işleri tercih etmektir.

Kadınlar için önemli bir dönem olan gebelik ve doğum, çalışan kadınlar açısından, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğinin yeterince sağlanmadığı ülkelerde karşılırlarına iş yaşamında dezavantaj olarak çıkabilir. Gerek işverenlerin kadın çalışanlarla ilgili algısı gerekse toplumsal cinsiyet rollerinin kadına yüklediği sorumlulukların oluşturduğu dezavantajlı durumu ortadan kaldırmak, kadınları işgücü piyasasında tutabilmek için düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nokta 29.01.2016 tarihli 6663 sayılı Kanun ile çalışan kadınların anneliklerine bağlı olarak karşılaştıkları zorlukları hafifletmek ve ebeveynlerin iş aile yaşamı arasında denge kurmalarına yardımcı olmak amacıyla İş Kanunu ve İşsizlik Sigortası Kanunun'da bir dizi düzenlemeler yapılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda gerçekleştirilen düzenlemeler ile;

Çalışanlara talepleri durumunda, doğum sonrası analık izinlerinin bitiminden itibaren ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, üçüncü ve sonrasındaki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilme hakkı verilmiş,

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan sürelerin babaya kullanırlma hakkı getirilmiş,

⁶ 2017 yılı için damga vergisi binde 7.59'dur.

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılma hakkı sağlanmış,

İzinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilme hakkı getirilmiştir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda ise doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ve prim giderleri "işsizlik sigortası fonu giderleri arasına eklenmiştir.

Düzenlemeler ile çalışanların doğum ve evlat edinmeye bağlı yasal haklarının artırılması/güçlendirilmesi ve doğum sonrası çalışmaya esneklik getirilmesi böylece mevzuatın gebelik ve doğum sonrası çalışan kadını koruyucu olurken, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve iş aile çatışmasını azaltmaya da yardımcı olması amaçlanmıştır.

Kaynakça

- Adakale Demirhan; Elif, Fatma, Münir Ekonomi (2005), “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 sayılı Yeni İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler”, *İTÜ Dergisi/d Mühendislik*, Cilt:4, Sayı:5, 55-67.
- Baykal, Beril (2014), “Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, Sayfa: 10-23.
- Baykal, Beril (2015), *İş ve Aile Yaşamı Arasındaki Çatışma Düzeyinin Kadın Çalışanların Psikolojik, Sosyal ve Kültürel Yaşamları Üzerindeki Etkisi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Bolcan, A. E. (2006), *Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*, İstanbul Üniversitesi, SBE Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bütün, Melek (2010), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamalar*, TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Şenay Gökbayrak, Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), “Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri”, *TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*, Yayın No: 11, Ankara, 2014, 249-251.
- Caniklioğlu, Nurşen (2016), *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği*, Emegın Hukuku Kurultayı-2, Ankara, 115-151.
- Çelik, Nuri; Caniklioğlu, Nurşen, Talat Canbolat (2016), *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Basım.
- Diñç, Meryem (2002), “Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 3.
- Doğrul, Burcu Şefika, Seda Tekeli (2010), “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, ISSN: 1309-8012 (Online), 11-18.
- Dökmen, Zehra (2006), *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, İstanbul.
- Dursun Salih, Emel İştar (2014), “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 3, 127-137.
- Ekin, Ali, Hasan Kayırgan (2014), “Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Özel s., s.1045-1066.
- Giddens, Anthony (2008), *Sosyoloji*, 1.Baskı, İstanbul.
- Greenhaus, Jeffrey ve Nicholas J. Beutell (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, Vol.10 No.1, pp. 76-88, Published by: Academy of Management.
- Gökçeoğlu Balcı, Şebnem (2017), “Koruma mı Dışlanma mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi” *Çalışma ve Toplum*, 1263-1298.

ILO 1919, Maternity Protection Convention (No. 3) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO], (Temmuz 2017).

ILO 1952, Maternity Protection Convention (Revised), (No. 103) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103], (Temmuz 2017).

ILO 1981/1, Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C156], (Temmuz 2017).

ILO 1981/2, Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503], (Temmuz 2017).

ILO 2000/1, Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183], (Temmuz, 2017).

ILO 2000/2, Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R191], (Temmuz, 2017).

ILO (13 May 2014), Maternity and Paternity at Work Law and Practice Across the World.

IG Metall-Vorstand (2009), “Doğum İzni, Ebeveyn Zamanı, Yarım Günlük İş”, Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik, Apm AG, Darmstadt.

Hablemitoğlu, Şengül (2004), Toplumsal Cinsiyet Yazıları, *Kadınlara Dair Birkaç Söz, İş ve Aile Sisteminin Dengelenmesinde Kadınların Part Time Çalışma Olanakları*, 282, İstanbul 53-75.

Kalaycıoğlu, Sibel (2016), *Toplumsal Yapı: Toplumsal Kurumlar, Gruplar ve Toplumsal Değişme, Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, Bursa, 3-15.

Konuk, Bahar (2013), “Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi”, *Journal of Yaşar University*, Cilt: 8, Sayı: Özel, 1725-175.2

Koray, Meryem (2012), *Sosyal Politika*, İmge Kitabevi, Ankara.

Koray, Meryem (2000), *Sosyal Politika*, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Köker, Eser, A. Atauz, Kadın İstihdamı Geliştirme Projesi Tanıtım Raporu, Ankara, KSSGM.

Kurt, Abdurrahman (2016), “Dünden Bugüne Türk Ailesi, Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, Dora Yayıncılık, Bursa, 335-364.

Köseoğlu, Ali Cengiz (2016), “Türk İş Hukukunda Analık”, *İş ve Hayat Dergisi*, Yıl: 2, Sayı 4, 97-124.

Lin, Wei-Rong; Chen, Hung-Ming Chen, Chi-Kuo Sun (2015), “A Study on the Relationship Between Work-Family Conflicts and the Job Satisfaction of Tour Leaders”, *Journal of Tourism and Recreation*, Volume 2, Issue 1, 41-52.

Metin, Banu, “İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri”, *Tisk Akademi*, 2017, 18-48.

- Ocak, Saim (2017), “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, *İş ve Hayat Dergisi*, Sayı:5.
- Ören, Kenan (2013), *Sosyal Politika*, Nobel Yayın.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Nihal (2009), “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, 69-99.
- Özerdem, Füsün (2010), “Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumu”, *T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Hakemli Araştırma Dergisi Yardım ve Dayanışma*, Yıl:1, Cilt:1, Sayı:1, 17-27, Ankara.
- Öztürk, Tülin (2007), “Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’de Bir Alan Çalışması”, Yaşar Üniversitesi SBE İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir, 2007.
- Resmi Gazete (2007), [<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>].
- Tutar, Hasan (2016), *Sosyal Psikoloji Kavramlar ve Kuramlar*, Seçkin Yayıncılık.
- Tokuroğlu, Berna (2015), “Aile-Evlilik-Toplumsal Cinsiyet”, 195-216, *Sosyoloji: İnsan ve Toplum*, A Kitap, Yayın No: 24, Ankara.
- Süral, Nurhan (2015), “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar”, *TİSK Akademi*, Vol. 10, Issue 19, 6-43.
- Süral, Nurhan (2001), *Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeleri ve Türkiye*, İstanbul, 1289-1325.
- Tuaç, Pelin (2017), “Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar-6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:32, Sayı:1, ss. 201-241.
- TÜİK Haber Bülteni (07 Mart 2017), Sayı: 24643 [www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=24643].
- Ulusoy, Tülay (2017), “Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu’nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 741-766.
- UNICEF (Ağustos, 2017), “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi”, [http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html].
- Yatar, Bedriye İlkay (2015), “Çalışma Hayatında Kadın: Uluslararası ve Ulusal Mevzuat”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlığı ve Güvenlik Dergisi*, 29-36.
- Yuvalı, Ertuğrul (2013), “4857 sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler ile İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, *TBB Dergisi*, 93-114.
- Zastrow, Charles (2016), *Sosyal Hizmete Giriş*, Ankara.

