



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir



## Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi

# ANALIK VE EBEVEYN YARDIMLARI

Türkiye ve Seçili AB Ülke Örnekleri

## II. ARAŞTIRMA RAPORU

Ankara

AĞUSTOS 2022



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Bu alışma, Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği tarafından ortaklaşa finanse edilen ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmekte olan *Kurumsal ocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi* kapsamında akademik bileşeni altında araştırma raporu olarak hazırlanmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun resmi görüşlerini yansıtılmamaktadır.

ISBN: 978-605-4844-28-9

## HAZIRLAYANLAR

### **Operasyon Koordinasyon Birimi:**

Ayşe AKTUNA

Nilüfer ATAGÜN

Barış GENCAL

Medine KIZILTAş CİLVEZ

Fulya ÖZSUNAR AZMAN

### **Proje Destek Ekibi:**

Berçem DEN

Didem KÖSEOĞLU

Hatice Hasay SEVİK

Uğur ÇINARDAN



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



# İÇİNDEKİLER

Tablolar Listesi.....	v
Kısaltmalar .....	vi
Yönetici Özeti .....	vii
1. Çalışmanın Kavramsal Çerçevesi.....	1
2. Analık-Babalık İzni ve Yardımları.....	3
2.1 Analık İzni ve Yardımları.....	3
2.1.1 Analık İzni ve Yardımlarının Dünyada Gelişimi ve Mevcut Durumu .....	3
2.1.2 AB'ye Üye Ülkelerde Analık İzni Süreleri.....	6
2.1.3 AB'ye Üye Ülkelerde Analık İzni Ayni ve Nakdi Yardımları .....	13
2.1.4 Analık Yardımlarının Finansmanı .....	20
2.2 Babalık İzni.....	24
3. Ebeveyn İzni ve Yardımları .....	29
3.1 Ebeveyn İzni ve Yardımlarının Dünyada Gelişimi ve Mevcut Durumu .....	29
3.2 AB'ye Üye Ülkelerde Ebeveyn İzni Uygulamaları .....	35
4. Avrupa Birliği'nde İyi Uygulama Örnekleri .....	37
4.1 Danimarka .....	37
4.1.1 İzin Haklarının Kapsamı .....	37
4.1.2 Sağlanan Haklar .....	40
4.1.3 Finansmanı.....	41
4.1.4 Haklardan Yararlanma Koşulları .....	42
4.1.5 Yönetimi .....	43
4.2 Çekya (Çek Cumhuriyeti).....	43
4.2.1 İzin Haklarının Kapsamı .....	43
4.2.2 Sağlanan Haklar .....	45
4.2.3 Finansmanı.....	48
4.2.4 Haklardan Yararlanma Koşulları .....	49



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



4.2.5 Yönetimi .....	50
4.3 Portekiz .....	51
4.3.1 İzin Haklarının Kapsamı .....	51
4.3.2 Sağlanan Hakları .....	52
4.3.3 Finansmanı .....	54
4.3.4 Haklardan Yararlanma Koşulları .....	54
4.3.5 Yönetimi .....	55
5. Türkiye’deki Mevcut Durum Türk Mevzuatında Boşluk ve İhtiyaç Analizi.....	56
5.1 Analık- Babalık İzni ve Yardımlarının Türkiye’de Gelişimi ve Mevcut Durumu .....	56
5.2 Ebeveyn İzni ve Yardımlarının Türkiye’de Gelişimi ve Mevcut Durumu.....	61
5.3 Türkiye’deki Analık ve Ebeveyn Yardımlarına Yasal Boşluklar ve İhtiyaç Analizi .....	68
Sonuç .....	78
Kaynakça .....	80
Ek: Seçilmiş AB Ülkelerinde Ebeveyn İzni ve Yardımlarının Temel Özellikleri .....	85



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



## **Tablolar Listesi**

Tablo 1. AB'ye Üye Ülkelerde Analık İzni Süreleri.....	7
Tablo 2. AB'ye Üye Ülkelerde Analık Yardımlarından Yararlanma Koşulları.....	13
Tablo 3. AB'ye Üye Ülkelerde Analık İzni Yardımları İçin Uygunluk Kriterlerine Genel Bakış .....	18
Tablo 4. AB'ye Üye Ülkelerde Analık Yardımı ile Ücret Arasındaki İlişkiye Genel Bakış ...	19
Tablo 5. AB'ye Üye Ülkelerde Analık Yardımlarının Finansmanı .....	20
Tablo 6. AB'ye Üye Ülkelerde Babalık İzni.....	24
Tablo 7. Hanelere Sağlanan Ebeveyn İzni Süreleri (Ülke sayısı) .....	34
Tablo 8. 2010/18 ve 2019/1158 sayılı Direktiflerin Karşılaştırılması.....	36
Tablo 9. Danimarka'da Doğum Kaynaklı İzin Hakları .....	38
Tablo 10. Danimarka'da Evlat Edinme Kaynaklı İzin Hakları .....	38
Tablo 11. Danimarka'da İzin Süreleri ve Ortalama Ücret Oranları .....	40
Tablo 12. Çekya'da Analık İzni, Babalık İzni, Ebeveyn İzinleri Süresi ve Ödemesi.....	45
Tablo 13. Çekya'da Hamilelik ve Analık Tazminatı Ödemesi .....	46
Tablo 14. Çekya'da Çocuk Yardımları Ödemesine İlişkin Göstergeler .....	48
Tablo 15. Portekiz'de Analık/Babalık/Ebeveyn İzni Süreleri ve Ödenen Ödenenin Gelire Oranı .....	52
Tablo 16. Türkiye'de Analık Sigortasının Kapsamı .....	58
Tablo 17. Ebeveyn Hakları Açısından 4857 Sayılı İş Kanunu ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Karşılaştırılması .....	65
Tablo 18. Türkiye'de Analık, Babalık ve Ebeveyn Yardımlarında Yasal Mevzuata Yönelik Boşluk ve İhtiyaç Analizi .....	69



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



## **Kısaltmalar**

AB: Avrupa Birliği

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

IPA: Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

EUROSTAT: Avrupa İstatistik Kurumu

INST-CARE: Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



## YÖNETİCİ ÖZETİ

Küçük çocuğu olan ve çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle istihdamdan uzaklaşma riski bulunan kadınların kurumsal çocuk bakımı konusunda desteklenerek kayıtlı istihdama katılmaları, dönmeleri ya da istihdam piyasasında kalmalarının sağlanması amacıyla Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (INST-CARE) 1 Nisan 2019 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği (AB) tarafından ortaklaşa finanse edilmekte olan projenin bütçesi 29,8 milyon avrodur. Mali destek bileşeni ve akademik bileşenden oluşan proje, 30 Eylül 2022 tarihi itibarıyla tamamlanacaktır.

Projenin Mali Destek bileşeni kapsamında 7 ilde (Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Antalya, Elazığ ve Malatya) yaşayan, hizmet akdine tabi olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre 4/a kapsamında sigortalı olarak çalışmakta olan ve çocuğunu okul öncesi eğitim ve/veya bakım kurumlarına (anaokulu, gündüz bakımevi, kreş vb.) gönderen 17.959 kadına aylık 100 avro hibe desteği ve bir seferlik kırtasiye ödemesi olmak üzere toplam 25,5 milyon avro ödeme yapılmıştır.

Projenin Akademik Bileşeni kapsamında iki araştırma raporu, etki analizi ve bir politika belgesi hazırlanmaktadır. Bu faaliyetlerin temel amacı, Ülkemiz için kayıtlı kadın istihdamının desteklenmesine yönelik bir yenilikçi kurumsal bakım çözümü odaklı çocuk bakım modelinin somut bir öneri olarak ortaya konmasıdır. Proje kapsamında hazırlanan ilk raporun konusu iş yaşam dengesi uygulamalarıdır. Raporda iş yaşam dengesi konusu kavramsal çerçevede ele alındıktan sonra seçili AB ülkeleri ve Norveç'te iyi iş yaşam dengesi uygulamaları araştırılmış, karşılaştırmalı analizle Türkiye'deki mevcut uygulamalar değerlendirilmiştir. Türkiye'deki yasal mevzuata ilişkin boşluk ve ihtiyaç analizi yapılan raporda Ülkemizde uygulamaya yönelik önerilerde bulunulmuştur. Bu rapor kapsamında ise iş yaşam dengesi uygulamalarından analık ve ebeveyn yardımları daha kapsamlı ve ayrıntılı şekilde incelenmiştir.

Çalışma, proje Operasyon Koordinasyon Birimi (OCU) üyeleri Proje Koordinatör Yardımcısı Sosyal Güvenlik Uzmanı Ayşe AKTUNA ve Proje Akademik Bileşen Sorumlusu Sosyal Güvenlik Uzmanı Nilüfer ATAGÜN'ün koordinatörlüğünde Sosyal Güvenlik





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Uzmanları Barış GENÇAL, Medine KIZILTAŞ CİLVEZ, Fulya ÖZSUNAR AZMAN ve proje destek ekibinden Berçem ÖDEN, Didem KÖSEOĞLU, Hatice Hasay SEVİK ve Uğur ÇINARDAN'ın katılımları ile hazırlanmıştır. Raporun genelinde literatür taraması yapılmış, ülke örnekleri incelenerek karşılaştırmalı analiz yapılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde analık, babalık ve ebeveyn yardımlarının tanımı yapılmış ve önemi ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu yardımlar çalışma hayatı ile bakım sorumluluklarını uyumlaştırarak hem kadın istihdamını artırmayı hem de azalan doğum oranlarını olumlu yönde etkilemeyi sağlayan politika araçlarıdır. Ailelerin bakıma en ihtiyaç duyduğu dönemde çocuklarıyla zaman geçirmelerini sağlayan ve bakım sorumluluğunu tüm aile bireylerine paylaştıran bu uygulamalarla aynı zamanda çocuk refahı da artmaktadır.

İkinci bölümünde ise analık, babalık izni ve yardımları kavramının ortaya çıkışı, dünyada gelişimi ve mevcut durumuna değinildikten sonra AB'ye üye ülkelerde analık izni ve yardımlarının durumu incelenmiştir. Dünyada analık, babalık ve ebeveyn yardımları arasında önce yürürlüğe giren analık sigortasıdır. Sanayileşmenin ortaya çıkması ve kadınların ücretli işgücüne katılımıyla birlikte ortaya çıkan analık sigortası hem çocuğun hem de annenin sağlığını korumaya hem de doğum öncesi ve doğum sonrası çalışılmayan sürelerde gelir kaybını önlemeye yönelik olarak ortaya çıkmıştır. Zamanla ülkelerde evrensel sağlık sigortasının yaygınlaşmasıyla birlikte analık sigortasının gelir kaybını önleme yönü daha baskın hale gelmiştir. Çalışmada yer alan tablolarda “analık yardımı” kavramı analık kapsamında yapılan geçici iş göremezlik ödeneği gibi nakdi yardımları ifade etmektedir. Ülkenin toplumsal geçmişi ve uygulanan refah rejimi ve sosyal politikaya bakış açısına göre analık kapsamında yapılan yardımlar bazı sistemlerde sigorta olarak toplanan primlerle finanse edilirken bazı ülkelerde vergilerle finanse edilmektedir. Bu yardımlardan yararlanmak için örneğin Danimarka ve İrlanda ikamet koşulu aramaktadır. Almanya, Fransa, Çekya, Macaristan ve Bulgaristan'da ise doğum öncesinde belirli bir süre sigortalı olmak gerekmektedir. Analık kapsamında yapılan ödemeler kişilerin ücretleri ile orantılı olarak değişmektedir. Avusturya, Almanya, İspanya, Fransa, Lüksemburg ve Hollanda sistemleri kişilerin daha önce aldıkları ücret kadar ödeme yaparken, Bulgaristan'da önceki ücretin %90'ı, Romanya'da %85'i, İtalya ve Letonya'da ise %80 i ödenmektedir. Öte yandan analık yardımlarından yararlanma ve izin



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



süreleri de AB üye devletlerin her birinde ayrı olarak düzenlenmiştir. Örneğin Avusturya’da analık izin süresi Türkiye’deki gibi toplam 16 hafta iken, Almanya’da 14 hafta, Çekya’da 28 haftadır.

Babalık izni kavramı ise analık sigortasından sonra doğumda ve çocuk bakımında babanın da rolünün tartışılmaya başlanmasıyla ortaya çıkmıştır. Analık iznine göre daha kısa süre olan babalık izni, Avusturya, Hırvatistan ve Slovenya’da resmi olarak tanımlanmamıştır. Özellikle 2019/1158 sayılı AB Direktifinin de etkisi ile daha çok tartışılmaya başlanan babalık izni, çocuğun bakımında her iki ebeveynin de rolüne dikkat çekmesi ve işverenler karşısında kadın ve erkeklerin çocuk bakım sorumlulukları yönünden dengelenmesi açısından önemlidir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise ebeveyn izni kavramı incelenmiştir. Ebeveyn izni ve yardımları, çocuğun belirli bir yaşa gelene kadar anne ve babaya tanınan izinler olarak tarif edilmektedir. Hem anneye hem babaya verilen izinler olması sebebiyle istihdamda eşitliği sağlamaya katkısı olan politikalarlardır. İş yaşam dengesi açısından da önemli olan ebeveyn izni ve yardımları bakım emeğini de görünür kılmaktadır. Bakım sorumluluğunun ortak olduğu görüşünü yaygınlaştıran uygulamalar Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve AB belgelerinde de dile getirilmektedir. Yeni bir uygulama olan ve dünyadaki 121 ülkeden sadece 68’inde var olan ebeveyn izni ve yardımları giderek yaygınlaşmakta ve geliştirmekte olan ülkelerde de benimsenmektedir.

Sürekli yenilenmeye açık ve gelişen bir alan olan sosyal politika alanında kullanılan araçlardan biri olan ebeveyn iznine yönelik düzenlemeler, AB genelinde de yenilenmektedir. Sosyal politika alanında münhasır yetkili üye devletler karşısında sadece asgari standartları belirlemeye yetkili AB organları, bu alanda daha önce uygulanan 2010/18 sayılı Direktifi 2019/1158 sayılı “Ebeveynler ve Bakım Verenler İçin İş Yaşam Dengesi Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi” ile değiştirmiş ve geliştirmiştir. İki Direktif arasındaki farklar karşılaştırmalı olarak çalışmamızda sunulmuştur. 2019/1158 sayılı Direktif’de ebeveyn izni bir önceki Direktif gibi 4 ay tanımlanmıştır. Ancak 2010/18 sayılı Direktifde bunun bir ayı devredilemezken 2019/1158 sayılı Direktif’de bu iznin iki ayı devredilemez olarak düzenlenmiş ayrıca bir süre boyunca makul bir ödeme yapılması gerektiği belirtilmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ebeveyn izinin parçalı ve esnek şekilde kullanılabilceği yine yeni Direktifle gelen bir uygulamadır. Üye devletlerin 1 Ağustos 2022 tarihine kadar gerekli düzenlemeleri tamamlaması gerekmektedir.

Raporun dördüncü bölümünde Danimarka, Çekya ve Portekiz'deki iyi uygulama örnekleri incelenmiştir. Farklı refah rejimlerine sahip oldukları için seçilen bu ülkelerden evrensel refah rejimine tabi olan Danimarka'da bakım sorunu çocuk bir yaşına gelene kadar analık, babalık ve ebeveyn izinleri düzenlemeleriyle çözülmüştür. Çocuk bir yaşına gelene kadar analık, babalık ve ebeveyn yardımlarıyla bakımın sağlanabilmesi, kanaatimizce çocuk gelişimi ve ebeveynlerin çocuklarıyla asgari düzeyde bağ kurabilmeleri açısından iyi bir uygulamadır. Okul öncesi bakım kurumlarının yaygın olduğu ülkede ebeveynlerin çocuklarını bir yaşından sonra götürebilecekleri merkezler genel olarak vergilerle finanse edilmekte ve belediyeler tarafından işletilmektedir. Zorunlu olmayan bu sistemde çocuklar, iki yaşına geldiklerinde gelişim testine tabi tutulmaktadır. Testte çocuğun geliştirilmesi gereken yönleri olduğu tespit edildiğinde (akranlarından geri kaldığı yönler) OÖEBK devam etmesi zorunlu hale gelmektedir. Çekya'da babalık izni AB Direktifine uyum çalışmaları kapsamında 1 Ocak 2022 itibarıyla 14 güne çıkarılmıştır. 3 yıllık ücretsiz ebeveyn izninin olduğu Çekya'da ebeveyn izinlerinin de tekrar düzenlenmesi gündemdedir. Portekiz de ise ebeveyn izni düzenlemesi 16 hafta ve ücretlidir. Bu da iyi bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Raporun son bölümünde ise Türkiye'deki mevcut durum incelenerek yasal boşluk ve ihtiyaç analizi yapılmıştır. Analık, babalık ve ebeveyn izinleri tüm iş kanunları açısından değerlendirilmiş ve ikincil mevzuat hükümlerine de yer verilmiştir. Türkiye'de hemen hemen kişilerin aldıkları ücrete eşit bir 16 hafta analık yardımı bulunmaktadır. Babalık izni ise İş Kanunu'na tabi olanlarda 5 gün, devlet memurlarında ise 10 gündür. Erkeklerin babalık hakkını yeterli bir seviyede kullanabilmeleri açısından bu izin süresi uzatılması gerektiği düşünülmektedir. Öte yandan ülkemizde ücretli ebeveyn izni düzenlemesi bulunmamaktadır. Çocuk bakım sorumluluğu olan ebeveynlere kısmi süreli çalışma, uzaktan çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi uygulamalarla esnek çalışma imkanı getirilmişse de konuya bütüncül bir yaklaşımla bakılıp yeni düzenlemeler yapılması gerektiği mütalaa edilmektedir. Raporda bu



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



alanda yapılabilecek olası düzenlemelerde paydaş olabilecek kurum ve kuruluşların yer aldığı bir tablo da düzenlenmiştir.

Raporun sonuç kısmında ise genel bir değerlendirme yapılarak ülkemizde uygulanabilecek iyi uygulamalar ortaya konmuştur. Çekirdek ailelerin yaygınlaştığı günümüzde bakım sorumluluğu kadınların çocuk doğduktan sonra istihdamdan çekilmelerine sebep olmaktadır. Bakım sorumluluğunun her iki ebeveyn tarafından paylaşılmasını sağlayacak düzenlemelerin artırılması kadınların da işgücünde yer almalarına, eşit ilişki kurarak ve aile ekonomisine katkı sağlayarak mutlu bireyler yetişmesine katkı sağlayacaktır. Sürdürülebilir kalkınmaya etkisi ve mutlu bir topluma ulaşılmasına katkı sağlaması bu rapor ile ilgili en büyük dileğimizdir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



## 1. ÇALIŞMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Bireyler için aile kurmak, çocuk sahibi olmak kişilerin hayatlarına mutluluk katmakla birlikte belirli sorumlulukları beraberinde getirmektedir. Özellikle küçük çocukların bakımı için çalışan ebeveynlere ilave düzenlemeler yapılması ve toplum tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Hemen hemen tüm ülkelerde analık izni uygulamaları bulunmakla birlikte ebeveyn yardımları uygulaması yeni uygulamalardır. Ülkelerdeki sosyokültürel gelişmişliğe ve refah düzeyine bağlı olarak, çalışan anne ve/veya babaya yönelik olarak verilen çocuk bakım izinleri; analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni şeklinde olmaktadır (Sumbas, 2018, s. 172). Literatürde aile-bağlantılı izinler (family-related leave) olarak geçen bu izinlerden; analık izni çalışan kadınlar tarafından çocuğunun doğumundan sonra alınan izinken, babalık izni çalışan erkekler tarafından genellikle çocuklarının doğumundan hemen sonra kullanılan izin olup ebeveyn izni çalışan ebeveynler tarafından analık ve babalık izinlerine ek olarak çocuklarının yaşamlarının ilk yıllarında bakım sorumluluklarını yerine getirmek için kullanılan izin olmaktadır (Hofman, ve diğerleri, 2020, s. 16).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tanımlarına göre analık izni, çalışan kadınları hamilelik ve doğumdan sonraki iyileşme süreçlerinde korumayı amaçlarken, ebeveynlik izni, her iki ebeveyn için de daha uzun süreli bir izin anlamına gelmekte ve genellikle doğumdan sonraki bir süre boyunca bebek veya küçük çocuğa bakım izni verilmesini sağlamaktadır (ILO, 2010, s. 48). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) tanımına göre de ebeveyn izni, tüm ülkelerde olmasa bile çoğu ülkede, genelde analık ve babalık izinlerine ek olarak verilen ve sıklıkla analık iznini takiben başlayan, çalışan ebeveynlerin yokluğunda verilen istihdam korumalı bir izindir. Ebeveyn izni hakları genelde kişiseldir (yani her ebeveynin kendi hakkı vardır) ancak ebeveyn izni süresince kamu gelir desteği çoğunlukla aile temellidir yani tek ebeveyn çocuğun doğumundan kısa bir süre sonra dilediği zaman gelir desteğini talep edebilir. Bazı ülkelerde belirli süreler için ebeveyn izni sadece anneye veya sadece babaya ayrılmış olup transfer edilemez; Avusturya ve Almanya gibi bazı ülkelerde ise, her iki ebeveyn de aile hakkının bir kısmını kullandıysa ilave ödemeli haftalar teklif edilmektedir. Ailenin izin süresini azami şekilde kullanmak isteyeceği varsayıldığında, bu durum, babalar veya "ikinci" ebeveyn için belirli sayıda haftanın etkin bir şekilde "ayrıldığı" anlamına gelmektedir (OECD, 2021, s. 1).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Bebek ilk doğduğunda özellikle anneye bağlı ve ebeveyninin bakımına muhtaçtır. Gerek fizyolojik olarak gelişiminde gerekse psikolojik olarak güvenli bağlanma serüveninde yaşamının ilk yılında ebeveyninin yanında olması çocuğun gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Aileye yeni bir bireyin katılımı ile ilave masraflar ortaya çıkmaktadır. Çocuğun bakımı için annenin ve/veya babanın çalışmaması durumunda gelir kaybı da ortaya çıkmaktadır. Bu yardımlar bir nebze de olsa aileye destek sağlamaktadır.

İş yaşam dengesi bireyin işi ve özel yaşamıyla ilgili istekleri arasında denge kurabilmesi, her iki alandan da doyum sağlayabilmesidir. Bu izin ve yardımların varlığı ailelerin iş yaşam dengesi kurlmalarına azımsanmayacak bir katkı sağlamaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



## **2. ANALIK-BABALIK İZNI VE YARDIMLARI**

### **2.1 Analık İzni ve Yardımları**

Gerek anneyi gerekse bebeği korumak için gündeme gelen ilk izin ve yardım türü analık izni ve yardımıdır.

#### **2.1.1 Analık İzni ve Yardımlarının Dünyada Gelişimi ve Mevcut Durumu**

Sosyal koruma tabanında bir sosyal güvenlik riski olarak belirlenen; gebelik ve sonrasında doğum nedeniyle kazancın geçici olarak kaybedilmesi halleri olarak adlandırılan “Analık Riski”ni ortadan kaldırmak için analık izni uygulaması geliştirilmiştir (Cilvez, 2021, s. 56). Analık izni uygulamaları, hamilelik ve doğumdan sonraki iyileşme süresince çalışan kadınlara gelir ve istihdam güvencesi sağlamakla birlikte işyerlerinde fırsat ve muamele eşitliğine olanak tanınması mahiyetiyle önem ihtiva etmektedir (ILO, 2012). Analık izni uygulamaları ile çalışan kadınlara hamilelik ve doğum nedeniyle işe ara verme hakkı ve doğum sonrasında da maaş ve yardımların devam ettirilmesi gibi iş güvencesi ölçütleri tanınmıştır (ILO, 2022).

Analık iznine doğum izni de denilmektedir. Analık izni; kadın çalışanın çocuğunun doğumu (bazı ülkelerde evlatlık edinme) ile doğrudan işgücü piyasasından uzaklaşması durumunda istihdam koruması sağlayan bir izin türüdür. Birçok ülkede çalışan hamile kadınlar analık izinlerini doğum öncesi ve sonrası olarak birleştirebilirken bazı ülkelerde doğum öncesinde kısa bir süre için doğum öncesi izin kullanmak zorunlu olmaktadır. Hemen hemen tüm OECD ülkelerinde analık izni ile bağlı kamu gelir desteği ödemeleri vardır. Bazı ülkelerde ücretli analık izni ile ilgili bağımsız bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu ülkelerde ebeveyn izni programlarına entegreli bir şekilde analık izni uygulamaları mevcuttur (OECD, 2021).

AB’ye üye devletlerinde ulusal sistemlerde “analık izni” ile ilgili kullanılan terimlerin kapsamının oldukça farklı olduğunu belirtmek önemlidir. Bazı üye devletler, hamilelik izni ve (yalnızca anneler için ayrılan) analık izni ve daha sonra analık izni ve (her iki ebeveyn arasında paylaşılabilen) ebeveyn izni arasında açıkça ayırım yaparken, diğer üye devletler, her iki ebeveyn



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



tarafından da belirli sürelerde alınması gereken tek genel bir terim ve izin düzenlemesi kullanırlar. Buna ek olarak, birkaç üye devlette de babaya özel olarak ayrılan babalık izni süreleri vardır (Aumayr-Pintar, Cabrita, Fric, & Torres-Revenga, 2015, s. 1).

AB mevzuatında ebeveynlerin işgücü piyasasına dâhil edilmesini kolaylaştıran temel yasal metinler aşağıdaki gibidir.

- Hamile işçilerin ve yakın zamanda doğum yapmış veya emzirmekte olan işçilerin iş güvenliğinde ve sağlığında iyileştirmeleri teşvik edecek önlemlerin alınmasına ilişkin Analık İzni Direktifi (92/85/EEC);

- İstihdam ve meslek konularında kadın ve erkeklere eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasına ilişkin istihdamda erkek ve kadınlara eşit muamele ile ilgili direktif (2006/54/EC) [RECAST) [2006] OJ L 204/23;

- İş Avrupa (Business Europe), UEAPME, CEEP ve ETUC tarafından imzalanan gözden geçirilmiş Çerçeve Anlaşmasını uygulayan ve 96/34/EC [2010] OJ L 68/13 sayılı Direktifi yürürlükten kaldıran Ebeveyn İzni Direktifi (2010/18/EU);

- Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş Yaşam Dengesi Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (AB 2019/1158); ve

- S86/613/EEC sayılı Konsey Direktifini yürürlükten kaldıran serbest meslek sahibi erkekler ve kadınlar arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin direktif (2010/41/AB) (Hofman, ve diğerleri, 2020, s. 73).

AB mevzuatında hamile işçilerin ve yakın zamanda doğum yapmış veya emzirmekte olan işçilerin iş güvenliğinde ve sağlığında iyileştirmeleri teşvik edecek önlemlerin alınmasına ilişkin Analık İzni Direktifi (92/85/EEC) 1992 yılında kabul edilmiştir. 19 Ekim 1992 tarihli 92/85/EEC sayılı Konsey Direktifi, üye devletlere “çalışma ortamında işçilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili iyileştirmeleri teşvik etmeyi özellikle dikkat etmeye ve yapılan iyileştirmeleri sürdürürken bu alandaki koşulların uyumlaştırılmasını hedef olarak belirlemeye” çağırın Avrupa Tek Senedi'nin





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



118/a maddesine dayanmaktadır. Direktif, üç farklı işçi grubu temelinde tanımlanmıştır: hamile işçi, yakın zamanda doğum yapmış işçi, emziren işçi. Analık izninin süresi ile ilgili olarak Direktif, üye devletlerdeki hamile işçilere ve yakın zamanda doğum yapmış veya emzirmekte olan işçilere, ulusal mevzuat ve/veya uygulama uyarınca iki haftası doğumdan önce veya sonra zorunlu olan, en az 14 haftalık sürekli analık izni alma hakkı<sup>1</sup> sağlamaktadır (Aumayr-Pintar, Cabrita, Fric, & Torres-Revengea, 2015, s. 5). Direktif’ te analık izni sırasında izni kullananlara bir ödemenin ve/veya yeterli bir ödeneğin sunulması gerektiği ve ödeneğin, ulusal mevzuat kapsamında belirtilen herhangi bir tavana tabi olarak, sağlık durumuyla bağlantılı faaliyetlerinde bir mola durumunda ilgili işçinin alacağı gelire en azından eşdeğer bir geliri garanti etmesi durumunda yeterli kabul edileceği belirtilmektedir<sup>2</sup> (Schulze & Gergoric, 2015, s. 17).

Direktif ile ayrıca risk değerlendirmesini takiben belirli risklere maruz kalmaktan kaçınmak için çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin geçici olarak ayarlanması<sup>3</sup> ve bu tür düzenlemelerin mümkün olmadığı durumlarda: işçinin başka işlere nakli<sup>4</sup> veya mümkün değilse işçiye izin verilmesi<sup>5</sup> sağlanmaktadır. Direktifle belirli alanlarda (fiziksel, biyolojik veya kimyasal) çalışma koşullarına maruz kalma<sup>6</sup> ve gece çalışması<sup>7</sup> yasaklanmıştır. Gece çalışması durumunda, gündüz çalışmasına geçiş<sup>8</sup> hakkı veya bunun mümkün olmadığı durumlarda, görevden izin veya doğum izninin uzatılması<sup>9</sup> hakkı verilmektedir. Bu gibi durumlarda, yeterli bir ödeneye hak kazanma ve/veya ödemenin sürdürülmesi de dâhil olmak üzere iş sözleşmesine ilişkin istihdam hakları devam ettirmektedir. Son olarak işten çıkarma yasağı getirmektedir<sup>10</sup> (Aumayr-Pintar, Cabrita, Fric, & Torres-Revengea, 2015, s. 6).

<sup>1</sup> Madde 8

<sup>2</sup> Direktifin 9. Maddesinde belirtilen analık izni durumunda yeterli ödenek kavramının, asgari koruma düzeyini düzeltmek amacıyla teknik bir referans noktası olarak görülmesi ve hiçbir koşulda hamilelik ve hastalık arasında bir benzetme önerdiği şeklinde yorumlanmaması gerektiği belirtilmektedir.

<sup>3</sup> Madde 5/1

<sup>4</sup> Madde 5/2

<sup>5</sup> Madde 5/3

<sup>6</sup> Madde 6

<sup>7</sup> Madde 7

<sup>8</sup> Madde 7/2(a)

<sup>9</sup> Madde 7/2(b)

<sup>10</sup> Madde 10



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



92/85/EEC sayılı Direktif, maaşlı çalışanları kapsayacak şekilde sınırlandırılmıştır. Bununla birlikte, 2010 yılında, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi, serbest çalışan işçiler ve bunların eşleri için sosyal korumayı güçlendirmeyi amaçlayan erkek ve kadınlara eşit muamele direktifini (2010/41/EU) kabul etmiştir. Bu Direktif, analık izni yardımları ve süresine ilişkin hükümler ile emeklilik planlarına ilişkin hükümleri de içermektedir. Söz konusu Direktif ile ilk defa serbest meslek erbabına AB düzeyinde analık ödeneği verilmiştir. İznin süresi (ve analık yardımının ödendiği süre) en az 14 haftadır<sup>11</sup>. Üye devletler analık ödeneğinin zorunlu ya da gönüllü olarak verilip verilmeyeceğine karar verebilirler<sup>12</sup>. Ödenek, en az hastalık maaşı seviyesine; ortalama gelir veya kâr kaybına veya ulusal yasalarca belirlenen aile ile ilgili diğer herhangi bir ödeneğe eşdeğer bir geliri garanti etmesi durumunda yeterli kabul edilmektedir. Direktif ayrıca, AB düzeyindeki asgari iznin değiştirilmesi durumunda, serbest meslek sahipleri için izin süresinin potansiyel bir güncellemesini öngörmektedir<sup>13</sup> (Aumayr-Pintar, Cabrita, Fric, & Torres-Revinga, 2015, s. 8).

### 2.1.2 AB'ye Üye Ülkelerde Analık İzni Süreleri

AB üye devletlerinde analık izni ile ilgili süreler karşılaştırıldığında hiçbir sistemin birbiriyle eşleşmediği görülmektedir. Bu durum, doğum öncesi ve doğum sonrasındaki toplam izin süresinin dağılımı ve sistemin esnekliği veya takdir yetkisi ile yakından ilişkili olmaktadır. Buna ek olarak, doğumdan önceki sağlık nedenleri gibi veya çoklu doğum veya sezaryen doğum gibi özel koşullara ilişkin hükümler süreyi uzatabilmektedir. Direktif doğrultusunda (Madde 11-4), üye devletler işçilerin uygunluğunu kısıtlayabilmektedir. Son olarak, bazı durumlarda, doğum izni programları ebeveyn izin programlarıyla çok yakından bağlantılıdır (her iki ebeveyn tarafından da alınabilecek izinlerle) ve bu iki izin türü arasındaki sınırlar oldukça akışkandır (Aumayr-Pintar, Cabrita, Fric, & Torres-Revinga, 2015, s. 11). AB üye devletlerinde analık izni süresi ile ilgili uygulamalar Tablo 1'de yer almaktadır.

<sup>11</sup> Madde 8 -1

<sup>12</sup> Madde 8 -2

<sup>13</sup> Madde 19



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



**Tablo 1. AB'ye Üye Ülkelerde Analık İzni Süreleri**

Ülkeler	Analık İzni Süresi
<b>Avusturya</b>	Doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere 16 hafta doğum izni almak zorunludur. Prematüre, çoklu ve sezaryen doğumlarda ise doğum sonrası süre 12 haftadır.
<b>Belçika</b>	Analık izni, çocuğun doğumundan en fazla altı hafta önce başlayabilir (bu, çoklu doğumlarda sekiz haftaya kadar uzatılabilen doğum öncesi iznidir). Bu altı haftanın beşi isteğe bağlıdır ve doğum sonrası izne ertelenebilir. Sadece beklenen doğum tarihinden önceki hafta zorunludur. Doğum sonrası izin minimum dokuz haftadır. Eğer yeni doğan bebek yedi günden fazla hastanede kalıyorsa analık izni uzamaktadır; bu süre 24 haftayı geçemez.
<b>Bulgaristan</b>	Doğumdan önce ve sonra yasal olarak belirlenmiş zorunlu doğum izni süresi vardır. Hamilelik ve doğum izni 410 iş günüdür ve bunun 45 gününün çocuk doğmadan önce alınması gerekmektedir.
<b>Güney Kıbrıs</b>	Analık izni şu anda 18 hafta olarak belirlenmiş olup, bunun 11 haftası beklenen doğum haftasından iki hafta önce başlayan dönemde kullanılması gerekmektedir. Eğer yeni doğan bebek prematüre doğum ya da başka sağlık nedenleri ile hastanede yatıyorsa analık ödeneği maksimum altı hafta daha uzatılabilmektedir. Ayrıca, evlatlık durumunda çocuk 12 yaşının altındaysa 16 hafta kullanılabilir.
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	Çalışan anne, bir çocuğun doğumu ile ilgili olarak 28 haftalık analık izni hakkına sahiptir. Analık izni beklenen doğum tarihinden en az altı hafta kullanılmaktadır. Çoklu doğumlarda ise bu süre 37 haftadır.
<b>Almanya</b>	Analık izni 14 haftadır (doğumdan altı hafta önce ve doğumdan sekiz hafta sonra/erken veya çoklu doğumlarda 12 hafta sonra). Erken doğum olması durumunda doğumdan önceki süreler doğumdan sonraki analık izni süresine eklenmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Analık İzni Süresi
<b>Danimarka</b>	Analık, babalık ve ebeveyn izni ve yan haklara ilişkin kurallar, özel bir yasada yer almaktadır. Tüm ebeveynler bu kurallar kapsamına girmektedir. Ebeveynler 52 haftaya kadar tam ebeveynlik izni hakkına sahiptir. Doğumdan önce dört hafta doğumdan sonra 14 hafta analık izni mevcuttur, yalnızca doğumdan sonraki ilk iki haftası zorunludur. Doğumdan 14 hafta sonra, ebeveynlerin her biri 32 haftalık ebeveyn izni hakkına sahip olmaktadır (paylaşımli).
<b>Estonya</b>	Eğer beklenen doğum tarihinden en az 30 takvim günü önce analık izni başlıyorsa kadınlar 140 takvim günü hamilelik ve analık izni hakkına sahip olmaktadır. Kadınlar 140 takvim günü; çocuğun doğumundan önce 30 ila 70 güne kadar ücretli izin alabilir. Eğer eklenen doğum tarihinden önce 30 günden az izin alınırsa, izin buna göre kısaltılmaktadır.
<b>Yunanistan</b>	Analık izni, 56'sı doğumdan önce ve 63'ü doğumdan sonra olmak üzere toplam 119 gündür. Bu izin, evlat edinmede ve taşıyıcı annelikte de kullanılabilir. Ayrıca zorunlu olmayan ve normal analık izni bitiminin ardından altı aya kadar özel bir analık izni alınabilmektedir.
<b>İspanya</b>	Her bir ebeveyn için 16 hafta doğum ve çocuk bakımı izni (çoklu doğumlarda çocuk başına ekstra bir hafta verilmektedir.) bulunmaktadır. Doğumdan sonra altı hafta analık izni kullanmak zorunludur. Yeni doğan izni üç aydır, bu izin çocuk dokuz aylıktan 12 aylık olana kadarki süre için verilmektedir. Primsiz analık ödeneği sadece 42 gün ücretlidir. Her bir çocuk üç yaşına gelene kadar ebeveynlerin doğumdan itibaren ücretsiz izin alma hakkı vardır.
<b>Finlandiya</b>	Analık izni 105 iş günüdür (yani pazar günleri hariç takvim günü). Analık izni hakkı, tahmini doğum tarihinden en erken 50 iş günü ve en geç 30 iş günü önce başlar. Evlat edinilmesi durumunda aileler analık izni hakkına sahip olmamaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Analık İzni Süresi
<b>Fransa</b>	Analık izni, ilk iki çocuk için 16 haftadır. Genellikle, doğumdan altı hafta önce ve doğumdan 10 hafta sonra (veya üçüncü çocukta sekiz hafta önce ve 18 hafta sonra) verilmektedir. İkiz doğumlarda, doğumdan önce 12 hafta ve doğumdan sonra 22 hafta (toplamda 34 hafta) ve çoklu doğumlarda ise doğumdan önce 24 hafta ve doğumdan sonra 22 hafta şeklindedir. Doğumdan sonra altı hafta zorunlu olmak üzere sekiz haftalık yasal zorunlu analık izni süresi vardır. Bu süre zarfında bir kadının çalışmasına izin verilmemektedir. Uygulamada, komplikasyonları olan bir hamilelik durumunda doğumdan önce iki hafta ek süre verilebilmektedir. Bu durum, hamile çalışanların %70 'i için geçerli olmaktadır. Erken doğumlarda (beklenen doğum tarihinden altı hafta önceki doğumlar) analık izni süresi, doğum tarihi ile beklenen doğum tarihinden altı hafta önceki tarih arasında geçen gün sayısı kadar artırılır.
<b>Hırvatistan</b>	Analık izni, doğumdan önce 28 gün ve doğumdan sonra 70 gün olmak üzere toplam 98 gündür. Gebelik nedeniyle komplikasyonlar varsa doğum öncesi izin süresi 45 güne çıkmaktadır. Çocuk için iş/doğum bakımı olacak şekilde analık muafiyeti, doğum gününden itibaren çocuk altı aylık olana kadar devam etmektedir.
<b>Macaristan</b>	Annenin seçimine göre dört hafta doğum öncesi ve 20 hafta doğum sonrası ya da 24 hafta doğum sonrası olmak üzere toplam 24 hafta analık izni alma hakkına sahiptir.
<b>İrlanda</b>	Ücretli analık yardımı 26 haftadır. Bunun en az iki haftası doğumdan önce dört haftası doğumdan sonra kullanılmalıdır. Kadınlar, doğum izninin bitiminden hemen sonra başlayan 16 haftalık ek ücretsiz analık izni alabilir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Analık İzni Süresi
<b>İtalya</b>	Beş aylık ücretli zorunlu analık izni vardır. Bunun 1-2 ayı doğum öncesi, 3-4 ayı doğum sonrası kullanılabilir. Evlat edinme durumunda da aynı süreler geçerlidir. Doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleştiği durumlarda, iki tarih arasındaki günler de kapsamaktadır. Doğum, beklenen tarihten önce gerçekleşirse, doğum tarihi ile beklenen doğum tarihi arasındaki günler, izin günlerinin miktarına eklenmektedir. Toplam doğum izni süresi (beş ay) göz önüne alındığında; hem Ulusal Sağlık Hizmeti uzman doktoru hem de işyeri hekimi tarafından onaylanmak koşulu ile beklenen doğum tarihinden bir ay önce doğum iznine başlamaya karar verebilmektedir. Bu durumda kalan dört ay doğum sonrasına aktarılmaktadır.
<b>Litvanya</b>	Kadınlar doğum öncesi 70 takvim günü ve doğum sonrası 56 takvim günü analık izni alma hakkına sahiptir (zorlu doğumlar veya çoklu doğumlarda, doğum sonrası 70 takvim günüdür).
<b>Lüksemburg</b>	Analık izni doğum öncesi sekiz hafta ve doğum sonrası 10 haftadır. Evlat edinme durumunda ise 12 haftadır.
<b>Letonya</b>	Analık izni, doğumdan önce 56 takvim günü doğumdan sonra 56 takvim günü olmak üzere toplam 112 takvim günüdür. Bu iznin doğum öncesinde iki hafta, doğum sonrasında iki hafta alınması zorunludur.
<b>Malta</b>	Hamile çalışanlar, zorunlu olan 14 haftalık doğum iznine hak kazanmaktadır. Çalışan için opsiyonel olan ek bir dört haftalık süre de vardır. Doğumdan hemen sonra altı haftalık doğum izni hakkı zorunludur. İşveren ve çalışan arasında aksi kararlaştırılmadıkça, beklenen doğum tarihinden hemen önce dört haftalık analık izninden yararlanılmaktadır. Doğum tarihinden önce analık izni hakkında yararlanamaması durumunda, kalan süre doğumdan sonra kullanılabilir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Analık İzni Süresi
<b>Hollanda</b>	Hak sahipliği toplam 16 haftadır. Analık izninin doğumdan önceki 4-6 hafta alınması zorunludur; kalan 10-12 hafta doğumdan sonra kullanılmalıdır. Eğer bebek beklenen doğum tarihinden sonra doğarsa toplam süreye kullanılmamış süreler eklenerek analık izni süresi uzatılabilmektedir.
<b>Polonya</b>	Maksimum analık izni süresi 20 haftadır. Annenin 14 hafta izin alması zorunludur. Çoklu doğumlarda, izin süresi çocuk sayısına bağlıdır: ikizlerin ebeveynleri için maksimum 31 hafta, üçüzlerin ebeveynleri için 33 hafta, dördüzlerin ebeveynleri için 35 hafta ve bir doğumda beş veya daha fazla çocuğun ebeveynleri için 37 hafta olmaktadır. Analık izni evlat edinme durumunda da geçerlidir.
<b>Portekiz</b>	Birincil ebeveyn izni, anne için ayrılan iznin dışında ebeveynlerin seçimine göre ardıl 120 veya 150 gündür. Bu süre anne ve baba tarafından aynı anda alınabilmektedir. Anne için ayrılan izin süresinin bitiminde paylaşımlı izin olması durumunda 120 ve 150 günlük süre 30 güne kadar uzatılabilmektedir (her bir ebeveyn 30 günlük ardıl izin kullanabilirler ya da 15 günlük iki periyot halinde kullanabilirler.). Anne için ayrılan birincil ebeveyn izni çocuğun doğumundan 30 gün önce kullanılan zorunlu izin ve çocuğun doğumundan sonra altı hafta zorunlu kullanılan altı haftalık izindir.
<b>Romanya</b>	Analık izni doğum öncesi 63 gün doğum sonrası 63 gün olmak üzere toplam 126 gündür. Bu izin; doğum öncesi analık izni (beklenen doğumdan önceki 84. günden önce alınamaz) ve doğum sonrası analık izni (en az 42 gün) olarak ikiye ayrılır.
<b>İsveç</b>	Her bir ebeveyn için 240 gün olmak üzere toplam 480 gün izin verilmektedir. 2016'dan sonra doğan çocuklar için her bir ebeveyne 90 gün izin ayrılmaktadır; kalan süre diğer ebeveyne devredilebilmektedir. Çoklu doğumlarda her bir çocuk için ek 180 gün almaya hakları vardır. Ailenin ebeveyn yardımı alıp almadığına bakılmaksızın çocuk 18 aylık olana kadar tam süreli ebeveyn izni alma hakkı vardır. Aynı hükümler evlat edinme durumunda da geçerlidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Analık İzni Süresi
<b>Slovenya</b>	Analık izni 105 gündür, bunun 28 günü doğumdan öncedir. Doğumdan önce ve/veya sonra 15 gün analık izni kullanmak zorunludur.
<b>Slovakya</b>	Analık izni için standart süre 34 haftadır (doğumdan 6-8 hafta önce), bekar bir anne için 37 haftadır ve ikiz ve daha fazla çocuk doğuran bir anne için 43 haftadır. Annenin altı hafta analık izni kullanması zorunludur.

Kaynak: (Aumayr-Pintar, Cabrita, Fric, & Torres-Revena, 2015; MISSOC, 2021)

Tablo 1’den de anlaşılacağı üzere süre açısından ülkeler arasında analık izni karşılaştırması yapılması zordur. Analık izni ile ebeveyn izni arasında kesin sınırlar yoktur. Bazı üye devletlerde zorunlu olmayan süreler de analık izni olarak adlandırılmaktadır, bu algılanan toplam sürenin uzamasına yol açmaktadır. Bazı ülkelerde de analık iznine benzer süreler mevcuttur ancak ebeveyn izni başlığı altındadır ve ikisi arasındaki sınırlar oldukça açıktır. Analık izni planlarının ebeveyn izni planlarıyla yakından bağlantılı olduğu ülkeler de vardır. Bazı ülkelerde ise analık izni ve ebeveyn izni arasında bir fark yoktur, herhangi bir ebeveyn tarafından kullanılabilen bir ebeveyn izni uygulaması mevcuttur.

ILO sözleşmeleri ise analık izni için izin süresinin en az 14 hafta olmasını şart koşmaktadır (OECD, 2021). ILO, anneye yeterli bir dinlenme ve iyileşme süresi sağlamak için sürenin en az 18 haftaya çıkarılmasını önermektedir (Addati, Cattaneo, & Pozzan, 2022).





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



### 2.1.3 AB'ye Üye Ülkelerde Analık İzni Ayni ve Nakdi Yardımları

Analık İzni Direktifi hükümleri uyarınca<sup>14</sup>, hamile olan, yakın zamanda doğum yapan veya emziren kadınlar “aylıklarını sürdürme” veya “yeterli ödenek alma” hakkına sahiptir. Direktif ayrıca, böyle bir ödeneğin, en azından sağlık nedenlerinden dolayı çalışmayı bırakmak zorunda kalmaları durumunda işçinin alacağı gelire eşdeğer bir geliri garanti etmesi durumunda yeterli kabul edildiğini belirtmektedir. Bununla birlikte, direktif, işçinin benzer yardımlar için belirli uygunluk koşullarını yerine getirmesine bağlı olarak ödeme veya ödeneye izin vermektedir (örneğin, kadın ödemeye hak kazanmak için belirli bir süre çalışmış olmalıdır). Ancak, bu uygunluk süreleri 12 ayı geçmemektedir. Üye devletler, ulusal mevzuatta belirtilen bu tür yardımlar için uygunluk koşullarını yerine getirmesi koşuluyla, ilgili işçiye ödeme veya analık ödeneği hakkı verebilir<sup>15</sup>. Bu koşullar, hiçbir koşulda, öngörülen doğum tarihinden hemen önce 12 ayı aşan önceki istihdam dönemlerini öngöremez. Prim katkıları, üye devletlerin yaklaşık yarısının bu tür kısıtlamalara sahip olduğunu göstermektedir. Aşağıdaki tabloda üye devletlerdeki analık ayni yardımı ve analık yardımını alabilmek için sağlanması gereken koşullar Tablo 2’de ayrıntılı olarak yer almaktadır.

**Tablo 2. AB'ye Üye Ülkelerde Analık Yardımlarından Yararlanma Koşulları**

Ülkeler	Analık Yardımlarından Yararlanma Koşulları
<b>Avusturya</b>	Analık ayni yardımı için, analık izni başladığı zaman geçerli bir hastalık sigortasına sahip olmak yeterlidir. Kendi hesabına çalışanlar için ise altı aylık bir hak kazanma süresi mevcuttur. Analık izni yardımları için ise analık izni başladığında zorunlu sigortalılık kapsamında olmak yeterli olmaktadır.
<b>Belçika</b>	Analık ayni yardımı için, sağlık sigortası kuruluşuna üye olmak ve minimum miktarda prim ödemesi yapmış olmak gerekmektedir. Yeniden üye olma gibi bazı özel koşullarda ise altı aylık bir hak kazanma süresi mevcuttur. Analık izni yardımları için ise 120 iş günü üyelik süresinin bulunması, altı aylık hak kazanma süresi ve primlerin ödenmesi koşulu bulunmaktadır.

<sup>14</sup> 92/85/EEC, Madde 11 -2(b)

<sup>15</sup> Madde 11 -4



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Analık Yardımlarından Yararlanma Koşulları
<b>Bulgaristan</b>	Doğum ve çocuk yardımı için işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı dışındaki tüm riskler için 12 ay sigortalı olunması ve tıbbi müracaat gerekmektedir.
<b>Hırvatistan</b>	Analık aynı yardımı için herhangi bir hak kazanma koşulu yoktur. Analık yardımı için son iki yıl içinde aralıksız dokuz ay sigortalılık ya da toplam 12 ay sigortalılık süresinin olması gerekmektedir. Ayrıca çocuğun doğumuna kadar en az üç yıl sürekli ikametgâhının olması ve Hırvat sağlık sigortasına zorunlu olarak tabi olması gerekmektedir. Çocuk için analık bakımında ise en az beş yıl süreyle sürekli ikametgâhının Hırvatistan'da olması gerekmektedir.
<b>Güney Kıbrıs</b>	Analık aynı yardımı için sürekli ikamet ve vatandaşlık şartı bulunmaktadır. Analık ödeneği için analık iznine çıkmadan önce en az 26 hafta sigortalı olmak ve temel sigorta edilebilir kazancın en az 26 katına eşit bir miktarın ödenmiş olması gerekir. Bir kadının son bir yıl içinde ödenen veya kredilendirilen, en az 20 katkı payı da dâhil olmak üzere, en az 26 haftalık ödenmiş katkı payına sahip olması gerekir. Analık ödeneği aynı zamanda sigortalı bir erkeğin çalışmayan eşine de ödenmektedir.
<b>Çekya</b>	Analık aynı yardımı için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır. Analık yardımı için analık izninin başlamasından önceki iki yıl boyunca en az 270 gün sigortalı olması gerekmektedir. Bağımsız çalışanlar için ise analık yardımının alınacağı tarihten önceki yıl boyunca en az 180 gün hastalık sigortasına katılması gerekmektedir.
<b>Danimarka</b>	Analık aynı yardımı için en az altı haftalık ikametgâh koşulu vardır. Analık yardımı için ise çalışanların ücretli izinden önceki son dört ay içinde en az 160 saat çalışmasının ve bu ayların en az üçünde 40 saatlik çalışmasının bulunması gerekmektedir. Bağımsız çalışanların ise izinlerinin son bir ayından önceki son 12 aylık sürede en az altı ay ve haftalık en az 18 buçuk saat olmak üzere profesyonel faaliyet gerçekleştiriyor olması gerekmektedir.
<b>Estonya</b>	Analık aynı yardımı için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır. Analık yardımı için ise doğumdan önce çalışıyor olmak yeterlidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Analık Yardımlarından Yararlanma Koşulları
<b>Finlandiya</b>	Analık ayni yardımını için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır. Analık yardımı için beklenen doğum tarihinden önce en az 180 gün süreyle Finlandiya’da sigortalı olma koşulunu yerine getirmek gerekmektedir.
<b>Fransa</b>	Analık ayni yardımına hak kazanmak için profesyonel bir faaliyet yürütmek ya da Fransa’da sabit ve düzenli ikamet etmek gerekmekte olup herhangi bir bekleme süresi bulunmamaktadır. Analık yardımı için hamilelikten önceki altı ay içinde en az saatlik asgari ücretin 1,015'lik bir faktörle çarpıldığı bir maaş üzerinden ya da hamilelikten önceki 12 ay içinde 2,030'luk bir faktörle çarpıldığı bir maaş üzerinden sosyal katkı payı ödenmiş olmalıdır. Ek olarak hamilelikten önceki 3 ay süresince 150 saat çalışmanın bulunması ya da geçmiş 12 ay içinde 600 saat çalışmanın bulunması gerekmektedir. Ayrıca bir çalışanın analık yardımı alabilmesi için 10 ay süreyle sosyal güvenlik kapsamında olması gerekmektedir.
<b>Almanya</b>	Analık ayni yardımını için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır. Eğer koruma dönemlerinde hiçbir iş ödeneği verilmiyorsa iş göremezlik durumuyla analık yardımı ya da hastalık yardımına hak kazanılmaktadır. Evlat edinme durumunda analık yardımına hak kazanma mümkün değildir.
<b>Yunanistan</b>	Analık ayni yardımını için bir önceki yılda 50 gün ya da doğumdan önceki 15 ayın ilk 12 ayında çalışmış olma (sigortalı olmak) koşulu vardır. Analık yardımı için doğumdan önceki iki yıl boyunca 200 gün çalışılmış olmak gerekmektedir. Sigortalı olmayan kadınlar için ise ülkede yasal olarak ikamet etme ve doğumdan önce ve sonra 42 gün çalışmamış olma şartı vardır.
<b>Macaristan</b>	Analık ayni yardımını için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır. Analık yardımı için doğumdan önceki son iki yıl boyunca en az 365 gün sigortalı olma ve doğumun sigortalılık süresince gerçekleşmiş olması veya sigortalılık süresinin sona ermesinden itibaren 42 takvim günü içinde gerçekleşmiş olması gerekmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Analık Yardımlarından Yararlanma Koşulları
<b>İrlanda</b>	Analık aynı yardımı için ikamet koşulu bulunmaktadır. Analık yardımı için çalışanların analık izninin ilk gününden önceki 12 aylık dönemde ödenen en az 39 haftalık sosyal güvenlik priminin ya da ilk işe başlama tarihinden bu yana ödenen en az 39 haftalık sosyal güvenlik priminin olması veya en az 39 haftalık; ilgili vergi yılında veya ilgili vergi yılını takip eden vergi yılında ödenmiş veya kredilendirilmiş sosyal güvenlik priminin olması gerekmektedir. Bağımsız çalışanlar için yardım yılından önceki ya son ya ikinci ya da üçüncü vergi yılında 52 haftalık primin ödenmiş olması gerekmektedir.
<b>İtalya</b>	Analık aynı yardımı için Ulusal Sağlık Hizmetine kayıtlı olmak gerekmektedir. Analık yardımı için çalışanların herhangi bir hak sahipliği koşulunu taşımasına gerek bulunmamaktadır. Yeni bağımsız çalışanlar için analık izni başlangıcından önceki 12 ay içinde en az bir ay sigortalı olmak gerekmektedir. Devlet destekli analık ödeneği için hamilelik başlangıcından önceki 9 ay içinde üç ay prim ödenmiş olması gerekmektedir.
<b>Letonya</b>	Analık aynı yardımı ve analık yardımı için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır.
<b>Litvanya</b>	Analık aynı yardımı için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır. Analık yardımı için son 24 ay içinde 12 ay sigortalı olma koşulu bulunmaktadır.
<b>Lüksemburg</b>	Analık aynı yardımı için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır. Analık yardımı için doğumdan önceki yılda en az altı ay boyunca zorunlu olarak sosyal güvenlik sistemine bağlı olmak gerekmektedir.
<b>Malta</b>	Analık aynı yardımı için Malta vatandaşı olmak ve sosyal güvenlik sistemi kapsamında sigortalı olmak gerekmektedir. Analık yardımı için ise başvuranların hamileliğinin sekizinci ayında olması ya da talep tarihinden önceki altı ay içinde doğum yapmış olması gerekmektedir. Analık izni yardımı 14 hafta ücretli analık izni bitimini ya da analık yardımı bitimini izlemekte ve işe geri dönme şartına bağlı olmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Analık Yardımlarından Yararlanma Koşulları
<b>Polonya</b>	Analık ayni yardımı ve analık yardımı için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır.
<b>İspanya</b>	Analık ayni yardımı için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır. Doğum ve çocuk bakımı yardımı için 26 yaş ve üstü kadın ve erkek çalışanların, çocuğun doğumundan önceki yedi yıl içinde 180 prim ödeme günü ya da tüm çalışma hayatlarında 360 prim ödeme gününün bulunması gerekmektedir. 21 yaş altı çalışanlar için herhangi bir minimum prim ödeme günü bulunmamaktadır. 21-26 yaş aralığındaki çalışanlar için ise özel kurallar mevcuttur.
<b>Portekiz</b>	Analık ayni yardımı için Portekiz’de ikamet etmek şartı vardır. Analık yardımı için ise kayıtlı ücret ile altı aylık bağıllık koşulu gerekmektedir.
<b>Romanya</b>	Analık ayni yardımı için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır. Analık izni ve yardımı için son 12 ayda bir aylık sigortalılık gerekmektedir.
<b>Slovakya</b>	Analık ayni yardımı için geçici ya da sürekli istihdam gerekmektedir. Analık yardımı ve hamilelik yardımı için ise doğumdan önceki iki yıl boyunca hastalık sigortası sistemine 270 takvim günü kayıtlı olmak gerekmektedir. Bağımsız çalışanlar ve isteğe bağılı sigortalı olma durumunda da aynı koşullar geçerlidir.
<b>Slovenya</b>	Analık ayni yardımı için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır. Analık yardımı için Ebeveyn İzni Sigortası kapsamında olmak ve iznin ilk günü öncesinde sigortalı olmak gerekmektedir. Bebek çamaşırı yardımı için ise Slovenya’da daimî ikamet etmek gerekmektedir.
<b>İsveç</b>	Analık ayni yardımı için ana koşul İsveç’te ikamet etmektir. Hamilelik nakdi yardımı, fiziksel güç gerektiren ya da hamilelik dönemi boyunca yasaklı işlerde beklenen doğum tarihinden önceki son 60 günde çalışan kadınlara verilmektedir. Bu yardım için herhangi bir bekleme süresi bulunmamaktadır. Ebeveyn yardımı alabilmek için doğumdan önce en az aralıksız 240 gün hastalık nakdi yardımı kapsamında sigortalı olmak gerekmektedir.
<b>Hollanda</b>	Analık ayni yardımı ve analık yardımı için herhangi bir hak kazanma koşulu bulunmamaktadır.

Kaynak: (MISSOC, 2021)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Tablo 2’de görüleceği üzere analık izni aynı yardımlarına ve analık yardımlarına hak kazanabilmek için her üye devletin farklı uygunluk kriterleri koyduğu görülmektedir. Kriterlerin tablolaştırılıp bir araya getirildiği Tablo 3 aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 3. AB’ye Üye Ülkelerde Analık İzni Yardımları İçin Uygunluk Kriterlerine Genel Bakış**

Çalışılan veya ödenen sosyal güvenlik katkı paylarının süresi	Geçmiş bir önceki yıl boyunca	Geçmiş iki önceki yıl boyunca	Süre Sınırı Olmayan/Geçmiş Yıl Belirtilmeyen
<b>Sigortalı olmak</b>			Avusturya Estonya Malta Slovenya
<b>6 aydan daha az</b>	Danimarka Romanya (en az bir ay)		Fransa
<b>En az 6 ay</b>	Lüksemburg		Belçika Güney Kıbrıs Finlandiya Portekiz
<b>6 -12 ay arası</b>	İrlanda	Hırvatistan Yunanistan (200 gün) Çekya (270 gün) Slovakya (270 gün)	Fransa
<b>En az 12 ay</b>		Macaristan Litvanya	Bulgaristan İspanya İsveç (240 gün)
<b>Koşul Yok</b>			Almanya İtalya Letonya Polonya Hollanda

Kaynak: (MISSOC, 2021; Aumayr-Pintar, Cabrita, Fric, & Torres-Revena, 2015)

Analık izni yardımlarına genel bakışın verildiği Tablo 3’te, analık yardımına hak kazanabilmek için izinden önceki yıllarda çalışılması gereken süreler gösterilmektedir. Avusturya, Letonya, Malta gibi ülkelerde yardıma hak kazanabilmek için sadece sigortalı olmak yeterlikken bazı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



ülkelerde geçmiş bir yıl ya da iki yıl öncesinden belirlenmiş süreler (6 aydan az, en az 6 ay, 6 ay-12 ay, en az 12 ay gibi) için çalışmanın olması gerektiği yer almaktadır. Bazı ülkelerde ise yardıma hak kazanabilmek için herhangi bir süre sınırlamasının aranmadığı görülmektedir.

Analık yardımlarına hak kazanabilmek için gerekli olan uygunluk kriterlerinin yerine getirilmesi ile analık izni süresince her üye devlette belirli oranlarda analık yardımlarına hak kazanılmaktadır. Tablo 4'te üye devletler bazında bu oranlar yer almaktadır.

**Tablo 4. AB'ye Üye Ülkelerde Analık Yardımı ile Ücret Arasındaki İlişkiye Genel Bakış**

<b>Analık Yardımı Tutarının Ücrete Oranı</b>	<b>Analık İzni Süresi Boyunca Belirtilen Oranı Ödeyen Ülkeler</b>	<b>Analık İzninin Belirli Bir Süresinde Belirtilen Oranı Ödeyen Ülkeler</b>
<b>%100</b>	Avusturya, Almanya, Estonya, İspanya, Fransa, Hırvatistan, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz (daha kısa seçenek-120 gün seçilirse), Polonya, Slovenya, Macaristan	
<b>%90</b>	Bulgaristan	Finlandiya (ilk 56 gün)
<b>%85</b>	Romanya (analık izni için)	
<b>%82</b>	-	Belçika (ilk 30 gün)
<b>%80</b>	İtalya, Letonya, Portekiz (daha uzun seçenek-150 gün seçilirse)	İsveç (ilk 390 gün)
<b>%77,58</b>	Litvanya	
<b>%75</b>	Romanya (analık riski yardımı için) Slovakya	Belçika (sonraki 11 hafta)
<b>%72</b>	Güney Kıbrıs	-
<b>%70</b>	Çekya	Finlandiya (kalan süre için)
<b>%50 ve fazlası</b>	Yunanistan	
<b>Sabit Oran</b>	Danimarka (Haftada maksimum 600 avro ya da saatlik 16,2 avro)	İrlanda (ilk 26 hafta, her hafta için 245 avro) İsveç (sonraki 90 gün için günlük 18 avro) Malta (ilk 14 hafta için haftalık 99,59 avro, 14-18 hafta arası haftalık 181,08 avro)
<b>Ücretsiz</b>		İrlanda (sonraki 16 hafta)

Kaynak: (MISSOC, 2021; Aumayr-Pintar, Cabrita, Fric, & Torres-Revenga, 2015)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Tablo 4 incelendiğinde analık izni süresince ödenen analık izni yardımlarının oranının da ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği görülmektedir. Ancak, üye devletlerin çoğunda, analık izni ödeneğinin bağlama oranının en azından belirli bir süre için eski maaşın %100'ünde olduğunu göstermektedir.

Analık izni nakdi yardımlarının miktarı, anneyi ve çocuğunu sağlıklı tutmak ve özellikle kayıt dışı ekonomideki kadınları yoksulluk ve sıkıntıdan uzak tutmak için yeterli olmalıdır. ILO standartları, nakdi yardım miktarının kadının önceki kazancının en az üçte ikisi (%67) olmasını şart koşmakta ve mümkün olduğunda bunu %100'e çıkarmayı önermektedir (Addati, Cattaneo, & Pozzan, 2022).

#### 2.1.4 Analık Yardımlarının Finansmanı

Analık yardımları, tüm üye devletlerde kısmen veya tamamen, zorunlu sosyal sigorta sistemi tarafından sağlanmaktadır. Tablo 5, üye devletlerde yasal analık ödeneklerinin finansmanının nasıl organize edildiğine dair genel bir bakış sunmaktadır.

**Tablo 5. AB'ye Üye Ülkelerde Analık Yardımlarının Finansmanı**

Ülkeler	Zorunlu Sosyal Sigorta Sistemi	Vergilerle Finanse Edilen Sistem	İşveren Tarafından Katkı	Nakdi yardımlar vergiye tâbi mi?	Analık yardımı için sosyal güvenlik primi ödemesi var mı?
Avusturya	Evet	-	Hayır (Aylık 475,86 avrodan az kazanan kişiler dışında)	Hayır	Hayır
Belçika	Evet	-	Hayır	Evet	Hayır
Bulgaristan	Evet	Aynı yardımlar için	Hayır	Hayır	Hayır
Hırvatistan	Evet	-	Hayır	Hayır	Hayır





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Zorunlu Sosyal Sigorta Sistemi	Vergilerle Finanse Edilen Sistem	İşveren Tarafından Katkı	Nakdi yardımlar vergiye tâbi mi?	Analık yardımı için sosyal güvenlik primi ödemesi var mı?
Güney Kıbrıs	Nakdi yardımlar için	Aynı yardımlar için	Hayır	Hayır	Hayır
Çekya	Evet	-	Hayır	Hayır	Hayır
Danimarka	Nakdi yardımlar için	Aynı yardımlar için	Hayır	Evet	Evet (Devlet tarafından ödenmektedir.)
Estonya	Evet	-	Hayır	Evet	Hayır
Finlandiya	Nakdi yardımlar için	Aynı yardımlar için	Hayır	Evet	Evet (%1,65)
Fransa	Evet	-	Evet	Evet	Evet (%21)
Almanya	Evet	-	Evet	Hayır	Hayır
Yunanistan	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Macaristan	Hayır	-	Hayır	Evet	Hayır
İrlanda	Nakdi yardımlar için	Aynı yardımlar için	Hayır	Evet	Hayır
İtalya	Nakdi yardımlar için	Aynı yardımlar için	Evet	Evet	Hayır
Letonya	Nakdi yardımlar için	Aynı yardımlar için	Hayır	Hayır	Hayır



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Zorunlu Sosyal Sigorta Sistemi	Vergilerle Finanse Edilen Sistem	İşveren Tarafından Katkı	Nakdi yardımlar vergiye tâbi mi?	Analık yardımı için sosyal güvenlik primi ödemesi var mı?
Litvanya	Evet	-	Hayır	Evet	Evet
Lüksemburg	Evet	-	Hayır	Evet	Evet
Malta	Evet	-	Evet	Hayır	Hayır
Hollanda	Evet	-	Hayır	Evet	Evet
Polonya	Evet	-	Evet	Evet	Evet
Portekiz	Evet	-	Hayır	Hayır	Hayır
Romanya	Evet	-	Hayır	Hayır	Evet
Slovakya	Evet	-	Hayır	Hayır	Hayır
Slovenya	Evet	Evet	Hayır	Evet	Evet
İspanya	Nakdi yardımlar için	Aynı yardımlar için	Hayır	Evet	Evet
İsveç	Nakdi yardımlar için	Aynı yardımlar için	Hayır	Evet	Hayır

Kaynak: (MISSOC, 2021)

Tablo 5'e göre; analık yardımlarının finansmanının işveren tarafından, vergilerle ya da sosyal güvenlik sistemleri kanalıyla gerçekleştirildiği söylenebilmektedir. Bazı ülkelerde yardımlar vergiye tabiyken bazı ülkelerde yardımlardan vergi alınmamaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Anneliğin korunması kamu yararına ve kolektif bir sorumluluktur. ILO standartları, analık izninin doğrudan maliyetinden işverenin bireysel olarak sorumlu olmamasını ve bu nakdi yardımların zorunlu sosyal sigorta veya kamu fonlarından; sosyal sigortadan yararlanmaya hak kazanamayan kadınlar (özellikle kayıt dışı ekonomideki işçiler veya serbest meslek sahibi kadınlar) için zorunlu olmayan sosyal yardım yoluyla sağlanması gerektiğini belirtmektedir (Addati, Cattaneo, & Pozzan, 2022).

ILO, analık koruması ve analık korumasından sağlanan hakları temel meselelerinden biri olarak ele almıştır. Yıllar içinde ILO üye devletleri analık koruması hakkında üç sözleşme (1919 tarihli ve 3 sayılı, 1952 tarihli ve 103 sayılı ve 2000 tarihli ve 183 sayılı sözleşmeler) kabul etmiştir. Bu Sözleşmelerle uyumlu 1952 tarihli ve 95 sayılı ve 2000 tarihli ve 191 sayılı Tavsiye Kararları ile işyerindeki analık korumasının kapsamı ve analık korumasından sağlanan haklar gittikçe genişletilmiş ve ulusal politika ve eylemlere yönelik ayrıntılı rehberlik sağlanmıştır. Böylelikle kadınların üreme rolleri nedeniyle istihdamda maruz kaldıkları ayrımcılığı önlemek için onların üreme ve üretme rollerini başarıyla birleştirilmek hedeflenmiştir (Addati, Cassirer, & Gilchrist, 2014, s. 1). Analık izni evrensel bir emek ve insan hakkıdır. Ücretli ve iş korumalı analık izni; kadınların ve çocuklarının yaşamı, sağlığı, güvenliği ve ekonomik olarak kendini gerçekleştirebilmesi için gereklidir. İş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, önemsenmesi ve gözetilmesinin ön koşuldur. Analık izni hakkını gerçeğe dönüştürmek için istihdamın korumasının? olması ve ayrımcılık yapılmaması esastır (Addati, Cattaneo, & Pozzan, 2022).

Annelik ve gebeliğin korunması alanındaki AB mevzuatının yasal dayanağı, 1992 yılında yürürlükte olan Direktifin kabul edilmesinden bu yana önemli ölçüde gelişmiştir. Temel gelişme, Birliğin amaçları arasındaki sosyal politika alanına “kadın- erkek arasındaki işgücü piyasası fırsatları ve iş yerinde eşit muamele açısından eşitliğin” dâhil edilmesidir<sup>16</sup>. Ayrıca, 1992 'den bu yana, kadınlar ve erkekler için eşit işe eşit ücret verilmesini zorunlu kılan eski Madde kadınlara ve erkeklere "eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesini" sağlayan diğer önlemler için yasama yetkilerini içerecek şekilde genişletilmiştir (Madde 157) (Schulze & Gergoric, 2015).

<sup>16</sup> Madde 153



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



## 2.2 Babalık İzni

Babalık izni, çalışan babalara verilen ve bebek doğduktan sonra hemen kullanılan kısa süreli bir izindir (Dr. Kavas, 2018, s. 1). AB'nin 2019/1158 sayılı "Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş Yaşam Dengesi Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi"nde üye devletlerde babaların (veya eşdeğer ikinci ebeveynlerin) 10 iş günü babalık izni hakkına sahip olmasının sağlanması gerektiğini belirtmektedir<sup>17</sup>. Direktifte ayrıca babalık izninin en azından ulusal hastalık maaşı düzeyinde ödenmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>18</sup>. AB üye devletlerinde babalık iznine ilişkin olarak süreler ve ücret düzeyleri Tablo 6'da yer almaktadır.

*Tablo 6. AB'ye Üye Ülkelerde Babalık İzni*

Ülkeler	Açıklama	Süre	Ücret
<b>Avusturya</b>	Yasal babalık izni uygulaması yoktur.	-	-
<b>Belçika</b>	Babalar ya da birlikte ebeveynlik ettiği eşlerinin 10 günlük doğum ya da babalık iznine hak kazanırlar. Bu izin doğumdan sonraki dört ay içinde kullanılmalıdır.	10 işgünü	Ücretli (belirli bir tavana kadar önceki kazançlarının %82'si)
<b>Bulgaristan</b>	Babalar çocuğun doğumundan sonra 15 gün ücretli babalık iznine hak kazanırlar. Babalık izni evlat edinme durumunda da kullanılmaktadır (çocuk beş yaşına gelene kadar).	15 gün (11 işgünü)	Ücretli (önceki kazançlarının %90'ı)
<b>Hırvatistan</b>	Yasal bir babalık izni uygulaması yoktur.	-	-
<b>Güney Kıbrıs</b>	Doğumdan itibaren 16. Haftaya kadar ardıl iki hafta kullanılmaktadır. Evlat edinilmesi durumunda da geçerlidir.	2 hafta	Ücretli (önceki kazançlarının %72'si)

<sup>17</sup> Madde 4

<sup>18</sup> Madde 8



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Açıklama	Süre	Ücret
<b>Çekya</b>	Çocuğun doğumundan itibaren altı hafta içinde en fazla bir hafta kullanılmaktadır.	14 gün	Ücretli (önceki kazançlarının %70'ü)
<b>Danimarka</b>	Doğumdan sonraki 14 hafta içinde ardıl iki hafta kullanılmak zorundadır.	14 gün	Ücretli (Haftalık çalışma saatine göre hesaplanır. Haftalık maksimum 600 avro ya da saatlik 16,2 avro.)
<b>Estonya</b>	Beklenen doğum tarihinden 30 gün önce analık izni kullanılmışsa 30 takvim günü babalık izni alınabilmektedir.	30 gün	Ücretli (önceki kazançlarının %100'ü)
<b>Finlandiya</b>	18 gün analık izni süresince ardıl olarak kullanılabilir kalan süre (ya da tüm 54 gün) analık ve ebeveyn izni bittikten sonra kullanılabilir.	54 gün	Ücretli (belirli bir tavana kadar önceki kazançların %70'i)
<b>Fransa</b>	25 gündür (çoklu doğumlarda 32 gün). Doğumdan sonra işveren tarafından verilen üç günlük ücretli izinden hemen sonra dört gün kullanılması zorunludur. Kalan izin süresi doğumdan 6 ay içinde kullanılmak üzere 1 defa ya da 2 defada alınabilmektedir.	25 gün	Ücretli (her 14 günde 1 ödenmek üzere belirli bir tavana kadar günlük maksimum 89,03 avro, günlük minimum 9,66 avro)
<b>Almanya</b>	Babalık izni uygulaması bulunmamaktadır.	-	-
<b>Yunanistan</b>	14 iş günü işveren tarafından verilmektedir. Evlat edinme durumunda da çocuk sekiz yaşından küçükse çocuğun aileye katılımının ilk bir ayı içinde verilmektedir.	14 iş günü	Ücretli (önceki kazançlarının %100'ü)
<b>Macaristan</b>	Tekli doğumda beş işgünü, ikiz doğum durumunda yedi iş günüdür. Evlat edinme durumunda da geçerlidir.	5 iş günü	Ücretli (önceki kazançlarının %100'ü)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Açıklama	Süre	Ücret
<b>İrlanda</b>	Doğumdan ya da evlat edinme durumundan itibaren altı ay içinde kullanılacak şekilde babalara iki hafta ücretli babalık izni verilmektedir.	2 hafta	Ücretli (Haftalık 245 avro)
<b>İtalya</b>	Babalar için yedi gün zorunlu ücretli izin mevcuttur. Bu izin ücretli analık izni süresince kullanılmalıdır. Kural olarak bir günlük ücretsiz izin vardır. Hem zorunlu hem de seçimlik izinler çocuğun doğumunda beş ay içinde kullanılmalıdır ancak ardıl bir şekilde kullanılması gerekmemektedir. Evlatlık durumunda da bu süreler geçerlidir.	7 gün zorunlu izin, 1 gün ücretsiz izin.	Ücretli (zorunlu 7 gün izin için önceki kazançlarının %100'ü)
<b>Letonya</b>	Babalık izni 10 takvim günüdür.	10 gün	Ücretli (önceki kazançlarının %80'i)
<b>Litvanya</b>	Çocuğun doğumundan ilk bir yıl içinde herhangi bir zamanda maksimum bir aylık babalık izni alınabilmektedir.	1 ay	Ücretli (önceki kazançlarının %77,58'i)
<b>Lüksemburg</b>	Çocuğunun doğumu nedeniyle babaya 10 gün özel bir izin verilmektedir.	10 gün	Ücretli (önceki kazançlarının %100'ü)
<b>Malta</b>	İki gün ücretli babalık izni vardır.	2 gün	Ücretli (önceki kazançlarının %100'ü)
<b>Hollanda</b>	En fazla altı hafta sürmektedir. Doğumdan sonraki dört hafta içinde alınabilen ücretli babalık izni tercihe bağlıdır. Kalan beş ek hafta doğumdan sonra 26 hafta içinde kullanılmalıdır.	6 hafta	Ücretli (ilk 1 hafta önceki kazançlarının %100'ü, kalan 5 hafta için %70'i)
<b>Polonya</b>	Çocuk 24 aylık olana kadar iki haftalık babalık izni hakkı vardır.	2 hafta	Ücretli (önceki kazançlarının %100'ü)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Açıklama	Süre	Ücret
	Evlat edinme durumunda da geçerlidir.		
<b>Portekiz</b>	20 gün zorunludur, bunun beş günü doğumdan hemen sonra ardıl olarak alınmalıdır ve 15 günü ise sonraki altı hafta içinde alınmalıdır.	20 iş günü	Ücretli (önceki kazançlarının %100'ü)
<b>Romanya</b>	Babalar beş iş günü babalık izni hakkına sahip olmaktadır. Eğer baba çocuk bakımı kursunu tamamlamışsa daha uzun süre (10 gün) babalık izni almaya hak kazanır.	5 iş günü	Ücretli (önceki kazançlarının %100'ü)
<b>Slovakya</b>	Yasal bir babalık izni yoktur. Babanın ebeveyn izni kullanmayı seçme hakkı vardır, bu hakkı kullanırsa analık ödeneği alabilmektedir.	-	-
<b>Slovenya</b>	Babalık izni 30 gündür ve devredilemez. İkiz doğum durumunda 10 gün daha uzatılır, üçüz doğum durumunda ise 20 gün daha uzatılmaktadır. Babalık izninin en az 15 günü ebeveyn izni bitiminden sonra bir ay içinde bütün ya da parçalı olarak kullanılmalıdır. Maksimum 15 günü ise bütün ya da parçalı olarak ilkokul 1. Sınıf bitimine kadar kullanılmalıdır.	30 gün	Ücretli (belirli bir tavana kadar önceki kazançlarının %100'ü)
<b>İspanya</b>	Her bir ebeveyn için 16 haftalık izin mevcuttur.	16 hafta	Ücretli (önceki kazançlarının %100'ü)
<b>İsveç</b>	Cinsiyetten bağımsız alınabilmektedir ve evlatlık durumunda da geçerlidir. Çocuk doğurmayan aile üyesi çocuğunun doğumu nedeniyle 10 gün izin alma hakkı vardır.	10 gün	Ücretli (belirli bir tavana kadar önceki kazançlarının %80'i)

Kaynak: (MISSOC, 2021)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Tablo 6 incelendiğinde Avusturya, Almanya ve Slovakya dışındaki tüm AB üye ülkelerinde babalık izni uygulaması olduğu görölmektedir. Babalık izni uygulaması olan diğer ülkelerde, babalık izninin süresinin üye devletler arasında önemli ölçüde değiştiği ancak izin süresince büyük oranda önceki ücret düzeyinin tamamının alındığı görölmektedir.

Babalık izni; sigortalı babalara, çocuklarının doğumunun ilk günlerinde işyerlerinde bulunmamaları nedeniyle verilen istihdam korumalı bir izindir. Babalık izni genellikle analık iznine göre daha kısa süreler olarak verilmektedir. Kısa süreli olması nedeniyle babalık izninde olan sigortalı (çalışan) babalar izin süresince aylıklarının tümünü alabilmektedir. (OECD, 2021). Babalık izni, babalara çocuklarıyla daha fazla zaman geçirme ve çocuk bakımında daha büyük bir rol oynama fırsatı vermesi açısından önemlidir.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



### **3. EBEVEYN İZNİ ve YARDIMLARI**

Analık ve babalık iznine ek olarak, ebeveyn izni hakkının sağlanması, çalışan ebeveynlerin ihtiyaçlarını karşılayan kaliteli, erişilebilir ve yeterli çocuk bakım hizmetlerinin sağlanmasına kadar bakım sağlanması için özellikle önemlidir. (ILO, 2022, s. 170)

Ebeveyn izni, zorunlu doğum izninden sonraki dönemler için ‘paylaşılan ebeveynlik izni dönemi’ ve ‘kotalı ebeveynlik izni dönemi’ olarak iki türe ayrılabilir. Paylaşılan ebeveynlik izni döneminde ebeveynler izni kimin kullanacağına kendileri karar verirken, kotalı ebeveynlik izin döneminde izin kime tahsis edilmişse o kişi izni kullanabilir. Aksi halde, ilgili izin hakları kullanılamaz. Babaların çocuk bakımını teşvik amaçlı olan kotalı izin türü bu izin ve hakları kullanılamaz ve kaybolur. Nitekim, erkek/babanın çocuk bakımındaki rolünü teşvik etmek için tasarlanan kotalı ebeveynlik izni, “kullan ya da kaybet” politikası olarak da nitelendirilebilir. (Sumbas, 2018, s. 179-180)

#### **3.1 Ebeveyn İzni ve Yardımlarının Dünyada Gelişimi ve Mevcut Durumu**

Ebeveyn izni uygulaması ilk olarak İskandinav ülkelerinde uygulanmaya başlanmıştır. Hem anneye hem babaya hak veren ebeveyn izni uygulaması ilk olarak 1974’te İsveç’te ortaya çıkmış, daha sonra sırasıyla Norveç, İzlanda, Finlandiya ve Danimarka önce babalara sonra da ebeveynlere benzer haklar tanımaya başlamıştır (Taskula, ve diğerleri, 2011, s. 33-34). Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini özümseyen ebeveyn izni modelleri ve uygulamaları İskandinav ülkeleri olan Norveç, İsveç ve Finlandiya gibi ülkelerde uygulanmaktadır. Eşitlikçi yaklaşımı benimseyen bu modeller genel olarak baba/erkek ebeveynler için özendirici veya zorunlu düzenlemeler getirilmiş, farklı aile modelleri dikkate alınmış ve güvenceli iş, ücretli izin hakkı ve esnek çalışma imkanları sunulmaktadır (Sumbas, 2018, s. 181-182).

Ebeveyn izni süresi herhangi bir ILO Sözleşmesine dahil olmayıp bu izin konusunda bir ILO standardı olmamakla beraber pek çok ülkede babalara özgü izinler bulunmaktadır (ILO, 2010, s. V) Bununla birlikte, Anneliğın Korunması Hakkında 183 No’lu Sözleşme ile hem 165 No.lu Tavsiye Kararı (1981, Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi), hem de 191 No’lu Tavsiye Kararı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



ebeveyn iznine ilişkin hükümler içermektedir. İlgili hükümler, ulusal politika ve eylemi yönlendirebilecek kuralları belirleyebilecek bağlayıcı olmayan araçlardır. 165 sayılı Tavsiyeye göre, doğum izninden sonra her iki ebeveyne de işten ayrılmadan ve istihdamdan kaynaklanan hakları güvence altına alınarak ebeveyn izni süresi verilmelidir. Doğum iznini takiben olan ebeveyn izninin uzunluğu, süresi ve izin şartları her ülkede belirlenmelidir<sup>19</sup>. Bu iznin süresi, ödeme ve izin koşulları, ebeveynler arasında dağılımı gibi diğer hususlar, söz konusu kararlarda belirlenmemiş olup bu hususlar ulusal düzeyde belirlenmelidir. 165 No'lu Tavsiye Kararı'nda, ebeveyn izni, iş ve aile sorumluluklarının uyumlaştırılmasını kolaylaştıran bütünlük bir yaklaşımın parçası olarak kabul edilmektedir (ILO, 2010, s. 48). Taskula ve arkadaşları ebeveyn izninin farklı ülkelerde farklı sürelerde kullanılabilmesi ve uygunluk şartlarında farklılıklar olmasını bir sorun olarak görmüşlerdir. Yazarlar, karşılaştırılabilirlik için bir çocuğun yaşamının ilk iki yılındaki faydalanıcılar, yardımlardan yararlananların sayısı hakkındaki bilgilerin derlenerek belirli kriterlere uyumlu olacak şekilde oluşturulmasını tavsiye etmişlerdir. (Taskula, ve diğerleri, 2011, s. 59) Anneliğin korunmasının güçlendirilmesinin işyerinde cinsiyet eşitliğinin anahtar rolü Haziran 2009'daki 98. Uluslararası Çalışma Konferansı'nın sonuçları kapsamında kabul edilmiştir. Bu nedenle ILO'nun 183 Sayılı Sözleşmesi'nin "ebeveyn izni ve yardımları ile ilgili iyi uygulamaları yaymak, etkili yasalar ve politikalar geliştirmeleri için hükümetlere teknik destek sağlamak" teşvik edilmiştir (ILO, 2010, s. V).

165 sayılı Karara benzer şekilde, 191 Sayılı ILO Tavsiye Kararı'na göre çocuğun çalışan annesi veya çalışan babası, doğum izninin sona ermesinden sonraki bir süre boyunca ebeveyn iznine hak kazanabilir. Ebeveyn izninin verilebileceği dönem, iznin süresi, yöntemi, ebeveyn yardımı ödemesi ve çalışan ebeveynler arasında söz konusu iznin kullanımı ve dağılımı da ulusal yasalar, düzenlemeler veya başka herhangi bir ulusal uygulama ile uyumlu şekilde belirlenmelidir<sup>20</sup> (ILO, 2010, s. 48). Mevcut tavsiye kararlarının kabul edilmesiyle birlikte ILO'nun politikasındaki önemli bir değişiklik, özellikle ebeveyn izni ile ilgili olarak babaların genel olarak aile sorumluluklarına

<sup>19</sup> Madde 22

<sup>20</sup> Madde 10



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



katılımının tanınması olmuştur. Bu, kadın ve erkek çalışanlar için fırsat ve muamele eşitliği yaratılmasına yönelik önemli bir adım olmuştur.

Ebeveyn izni sistemleri ülkeden ülkeye önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Uygunluk, ödeme, süre, kullanımındaki esneklik, bakılacak çocuğun yaşı ve ebeveynler arasında transfer edilebilirlik konularında önemli farklılıklar vardır. Hükümler, çocuk gelişimi, doğurganlık, işgücü arzı, cinsiyet eşitliği ve gelir dağılımı ile ilgili olarak toplumdaki daha geniş endişeleri yansıtmaktadır. Bazı ülkelerde, uzun ebeveyn izni, küçük çocukların ebeveyn bakımını desteklemenin ve bu süreyi azaltmanın bir yolu olarak görülebilir (ILO, 2010, s. 49).

Ebeveyn izni, genelde Avrupa ve Orta Asya'daki ülkelerde mevcuttur ve maalesef cinsiyet eşitliği göz önüne alınmadan tasarlanan bir politika olmaya devam etmektedir. (ILO, 2022, s. 170) 2021 yılında dünyadaki 181 ülkeden, 48'i Avrupa ve Orta Asya'dan olmak üzere yalnızca 68'i yasal ebeveyn izni hakkına sahip olmuştur. Yani dünya genelindeki on potansiyel ebeveyninden ikisi ebeveyn izni hakkına sahip ülkelerde yaşamakta ve bu ülkeler dünya çapındaki tüm potansiyel ebeveynlerin %21,3'üne ev sahipliği yapmaktadır. Yani, dünyada sadece 831 milyon potansiyel ebeveyn yasal ebeveyn izni hakkının olduğu ülkelerde yaşamaktadır. Avrupa ve Orta Asya bölgesinde, potansiyel ebeveynlerin %98,3'ünün kanuni olarak ebeveyn izni alma hakkı vardır. Andorra, Bosna-Hersek, Gürcistan, Monako ve İsviçre yasal ebeveyn izninin olmadığı ülkelerdir. Diğer bölgelerde, ebeveyn izni programlarının sağlanması çok daha sınırlıdır. Amerika kıtasında, 34 ülkeden sadece 5'i yasal bir ebeveyn izni hakkı sunmaktadır ki bu, bölgedeki potansiyel ebeveynlerin yalnızca %37,8'inin (şekil 4.2) yasal ebeveyn izni olan ülkelerde yaşadığı anlamına gelmektedir. Arap Devletlerinde ise bu yasal hak yalnızca Bahreyn, Ürdün, Suriye Arap Cumhuriyeti ve Birleşik Arap Emirlikleri (ücretli ebeveyn izni bir hafta olarak ilk kez 2020 yılında gelmiştir) mevzuatında bulunmaktadır. Sahra Altı Afrika'da ebeveyn izni hakları, Angola (2015'te dört haftalık ücretsiz ebeveyn iznini uygulamaya koydu), Burkina Faso ve Çad dahil 47 ülkeden sadece üçünde bulunmaktadır. Kuzey Afrika'da Mısır ve Fas sırasıyla 104 ve 52 hafta boyunca ücretsiz ebeveyn izni sağlamaktadır. Benzer şekilde, Asya ve Pasifik'te, ulusal mevzuatta ebeveyn izni hakkı nadirdir. Bu bölgedeki potansiyel ebeveynlerin yalnızca %4,1'i yasal ebeveyn izni haklarının bulunduğu altı ülkede (Avustralya, Japonya, Maldivler, Moğolistan, Yeni Zelanda ve Kore Cumhuriyeti) yaşamaktadır (ILO, 2022, s. 132).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ebeveyn izni haklarını kullanma oranları erkekler arasında düşük kalmaktadır. Erkeklerin düşük ebeveynlik izni alma oranlarına karşı koymak için, ebeveyn izni olan en az 15 ülke, babalar için belirli izin süreleri ayırmaktadır. İstihdam koruması ve ebeveyn izniyle bağlantılı ayrımcılık yapmama hem kadınlar hem de erkekler için ebeveyn izni alma oranlarını iyileştirebilir. Ancak sadece 60 ülke, ebeveyn izni süresince işten çıkarılmaya karşı bir tür koruma sağlamaktadır. Bu da dünya genelinde her on ebeveyninden sadece ikisini etkilemektedir. (ILO, 2022, s. 132)

Ortalama ebeveyn izni süresi bütün ülkelerin ortalaması alındığında 22,1 hafta (5,2 ay), bu iznin yasal olarak kabul edildiği 68 ülkede ise 103,5 hafta (neredeyse 2 yıl) gözükmektedir (yaklaşık 2 yıl). Bu 68 ülkeden 21'inde ebeveyn izni ücretsizdir. Sadece dokuz ülkede, ebeveyn izni nakdi yardımları geçmiş kazançların en az üçte ikisi olarak ödenmektedir. Çoğu ülkede ebeveyn izni ödemeleri sosyal koruma vasıtasıyla finanse edilmektedir. Bazı gruplar için yasal ebeveyn izni hakkına erişim kısıtlanmıştır. Örneğin bağımsız çalışanlar hala bazı ülkelerde yasal ebeveyn izni hakkı olanlar kategorisine alınmamış olup sadece 36 ülkede bu kişiler eşit nakdi ebeveyn izni hakkına erişebilmektedir. Evlat edinen ebeveynler için izin hakkı ise 56 ülkede bulunmaktadır (ILO, 2022, s. 132)

68 ülkeden sadece 46'sında çoğunlukla sosyal güvenlik sistemi tarafından finanse edilen ücretli ebeveyn izni hakkı sağlanmaktadır ve bu haklar genelde çok düşük ücretli, gönüllü ve devredilebilir özelliklere sahiptir. Bu durum, babaların ebeveyn izni kullanmalarında düşük orana ve öncelikli bakıcı konumunda oldukları için kadınların işgücü piyasasındaki durumuna yönelik dezavantajlara neden olmaktadır. Bu yüzden ebeveyn izninin daha adil olması ve bu izni erkekler için cazip hale getirmek için, bazı ülkelerde ebeveyn izni nakit yardımları miktarı artırılmış ve devredilemez ebeveyn izni ile “baba kotaları” getirilmiştir (ILO, 2022, s. 170).

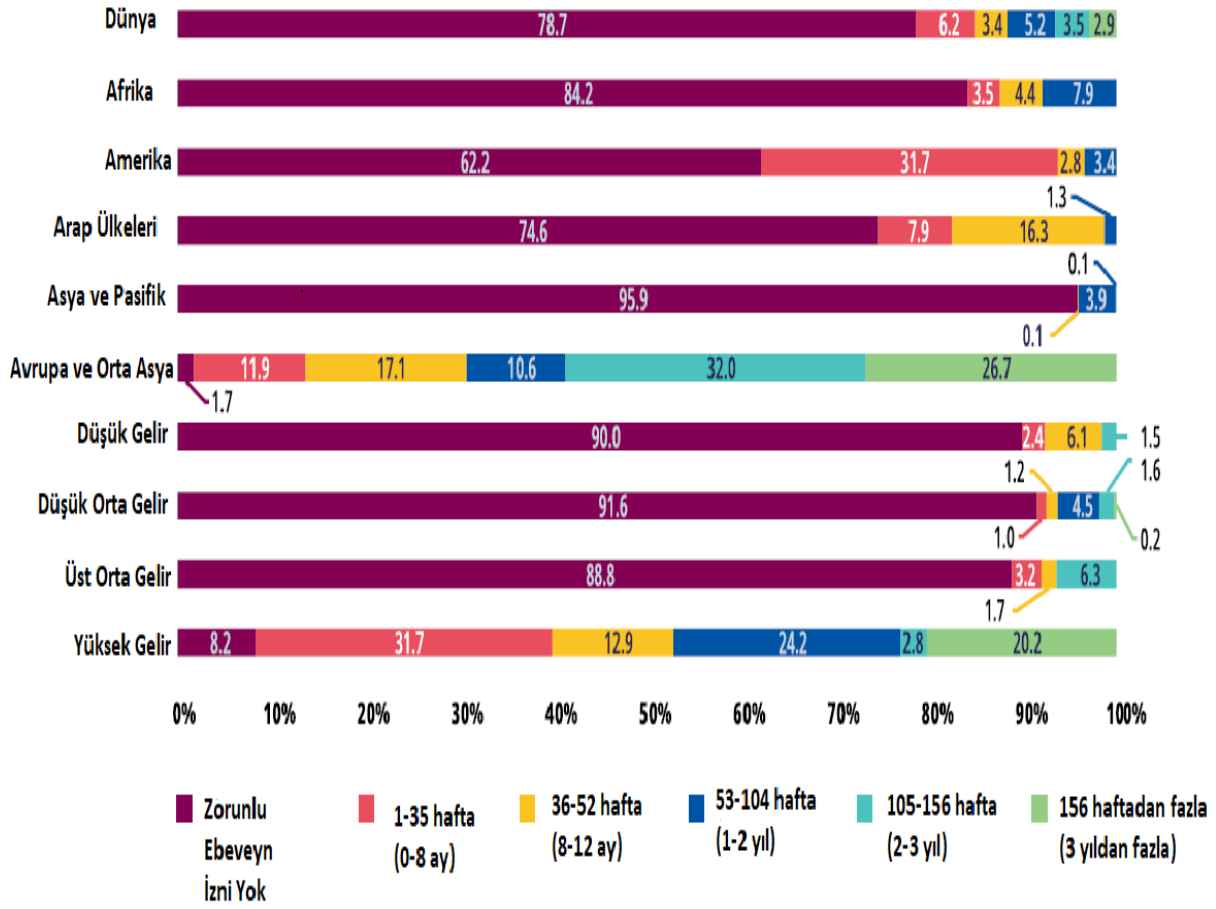
Grafik 1'de 2021 yılında hanelere sunulan ebeveyn izni süresine, bölgeye ve gelir grubuna göre ebeveyn izni olan ülkelerde yaşayan potansiyel ebeveynlerin payı gözükmektedir. Zorunlu ebeveyn izninin Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde ve üst gelir gruplarında daha yüksek oranda kullanıldığı belli olmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



**Grafik 1: Hanelere sunulan ebeveyn izni süresine, bölgeye ve gelir grubuna göre ebeveyn izni olan ülkelerde yaşayan potansiyel ebeveynlerin payı, 2021 (%)**



Kaynak: (ILO, 2022)

Tablo 7’de de hanelere sağlanan ebeveyn izni süreleri görülmektedir. Avrupa ve Orta Asya ülkelerindeki izin süresinin diğer ülkelerden oldukça fazla olduğu ve üst gelir grubundakilerin de ebeveyn izni sürelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



**Tablo 7. Hanelere Sağlanan Ebeveyn İzni Süreleri (Ölke sayısı)**

Bölge/ Gelir Grubu	Zorunlu Ebeveyn İzni Yok	Zorunlu Ebeveyn İzni	1-35 hafta (0-8 ay)	36-52 hafta (8-12 ay)	53-104 hafta (1-2 yıl)	105-156 hafta (2-3 yılı)	156 haftadan fazla (3 yıldan fazla)	Tüm Ölkelerde Ortalama Ebeveyn İzni Süresi (Hafta)	Ebeveyn İzni Olan Ölkeler- deki Ortalama Süre (Hafta)
<b>Dünya</b>	117	68	11	17	16	16	8	22.1	103.5
<b>Afrika</b>	49	5	2	2	1	-	-	10.9	69.1
<b>Amerika</b>	29	5	2	2	1	-	-	10.9	28.9
<b>Arap Ölkeleri</b>	7	4	1	2	1	-	-	9.6	37.7
<b>Asya- Pasifik</b>	27	6	-	2	3	1	-	4.3	103.5
<b>Avrupa ve Orta Asya</b>	5	48	6	9	10	15	8	147.4	149.9
<b>Düşük Gelir</b>	24	4	1	2	-	1	-	6.1	61.4
<b>Düşük- Orta Gelir</b>	39	8	1	1	2	3	1	8.4	99.9
<b>Üst-Orta Gelir</b>	34	16	3	6	-	7	-	11.5	103.0
<b>Üst Gelir</b>	20	40	6	8	14	5	7	98.3	107.2

Kaynak: (ILO, 2022)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



### 3.2 AB'ye Üye Ülkelerde Ebeveyn İzni Uygulamaları

AB düzeyinde ise ebeveyn izni hakkı ile ilk dokümanlardan olan ebeveyn iznine ilişkin çerçeve anlaşmasına ilişkin 3 Haziran 1996 tarihli 96/34/EC sayılı ilk Direktif, 9 Temmuz 1996- 7 Mart 2012 tarihleri arasında yürürlükte kalmıştır. İlgili direktife göre<sup>21</sup>, anlaşmayı imzalayan taraflar, aile politikasıyla ilgili durum da dahil olmak üzere mücbir sebepler nedeniyle ebeveyn izni ve izinle ilgili asgari şartların tanımı için üye devletlere ve/veya yönetimine atıfta bulunan bir çerçeve anlaşma yapmak istediğinde, her üye devlette mevcut olan durum, özellikle ebeveyn izni verilmesi ve ebeveynlik hakkının kullanılmasıyla ilgili koşullar dikkate alınacaktır (European Union Monitor, 2022).

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda (2000) aile ve iş yaşamı ile ilgili olan 33. maddede “Aile ve meslek yaşamının bağdaştırılması için herkes, doğumla bağlantılı bir nedenle işten çıkarmaya karşı korunma hakkına ve bir çocuğun doğumu veya evlat edinilmesinden sonra ücretli doğum ve ebeveynlik izni alma hakkına sahiptir” (Avrupa Birliği, 2012) cümlesi ile ebeveyn izninin temel haklardan biri olduğu kabul edilmiştir.

2010/18/AB Ebeveyn İzni Direktifi, iş ve aile sorumluluklarını dengelemek ve erkekler ile kadınlar arasında eşitliği teşvik etmenin bir yolu olarak ebeveyn izni için asgari gereklilikleri ortaya koymuştur. Bu direktif kapsamında tüm çalışanlara doğum veya evlat edinme sebebiyle en az dört aylık bir süre için ebeveyn izni hakkı tanınmıştır. Daha eşit düzeyde izin alınmasını teşvik için kişilere sağlanan dört aylık izinlerden en az birinin devredilemez özellikte olması sağlanmıştır. Ebeveyn izninin sonunda, çalışanlar aynı işe veya bu mümkün değilse, iş sözleşmeleri ile tutarlı eşdeğer veya benzer bir işe dönme hakkına sahiptir. Üye devletler, ebeveyn izninden döndüklerinde, çalışanların çalışma saatlerinde ve/veya modellerinde belirli bir süre için değişiklik talep edebildiklerinden emin olmalıdır. (Hofman J. , ve diğerleri, 2020, s. 75-76) Bununla birlikte, 96/34/EC sayılı ilk ebeveyn izni direktifinin uygulanmasının 2000 yılında yapılan bir analizinde, ebeveyn izni anlaşmasının uygulanmasının üye devletlerde önemli yasal etkileri olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak bu etkinin,

<sup>21</sup> Madde 10



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



daha fazla babanın ebeveyn izni alacağı toplumdaki değişim eksikliği nedeniyle sekteye uğradığı düşünülmüştür. Bu sebeple, AB'nin ebeveyn iznine ilişkin hükümlerinin amaç ve uygulama arasındaki boşluğu gidermek için 2010 direktifinin yetersiz olduğu öne sürülen değerlendirme ile 2017 yılında doğrulanmıştır. (Hofman J. , ve diğerleri, 2020, s. 75-76)

Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş Yaşam Dengesi Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (AB 2019/1158 No'lu Direktif) 2019 yılında yürürlüğe girmiştir ve 2022 yılına kadar ulusal hukuka aktarılmalıdır. Direktifin beşinci maddesine göre, çocuk belirli bir yaşa ulaşmadan önce (sekiz yaşına kadar) işçilerin en az dört aylık ebeveyn izni hakkına sahip olmalı; en az iki aylık ebeveyn izni de devredilemez özellikte olmalıdır. Direktif, ebeveyn izni için asgari bir ücret seviyesi belirlememekte olup bunu üye devletlere bırakmaktadır<sup>22</sup>.

Tablo 8'de özet olarak 2010/18 ve 2019/1158 sayılı direktiflerin karşılaştırması sunulmaktadır. Tablonun incelenmesinden de görüleceği üzere ebeveyn iznine yönelik haklar son direktif ile beraber genişletilmiştir. Ek Tablo'da ise seçilmiş AB ülkelerindeki 2021 yılına ait ebeveyn izni ve yardımlarının temel özellikleri belirtilmektedir.

**Tablo 8. 2010/18 ve 2019/1158 sayılı Direktiflerin Karşılaştırılması**

2010/18 Sayılı Direktif (1 Ağustos 2022'ye kadar)	2019/1158 Sayılı Direktif (2 Ağustos 2022'den itibaren)
En az 4 aylık ebeveyn izni	En az 4 aylık ebeveyn izni
Bir ebeveyninden diğerine en az 1 ay transfer edilemez	Bir ebeveyninden diğerine en az 2 ay transfer edilemez
AB düzeyinde ebeveyn izni sürecinde asgari tazminat yok.	Transfer edilemeyen en az 2 aylık süre, her AB ülkesinde kararlaştırılacak düzeyde (son 2 hafta için 2 Ağustos 2024'ten itibaren) makul şekilde tazmin edilmelidir.
	Ebeveynlerin esnek şekilde (yarı zamanlı ve parça parça) izin talep etme hakları vardır.

Kaynak: (Avrupa Komisyonu, 2022)

<sup>22</sup> Madde 8





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



## **4. AVRUPA BİRLİĞİNDE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ**

AB kapsamında her ülkenin sosyal politika önlemleri ve uygulamaları farklılık arz etmektedir. AB kurumları asgari standartları belirlemekte ve ülkelerin bu kurallara uyum sağlamalarını beklemektedir. Bu bölümde Danimarka, Çekya ve Portekiz'in analık, babalık ve ebeveyn izinleri ile ilgili iyi uygulamalarına yer verilmiştir.

### **4.1 Danimarka**

Danimarka'da doğum kaynaklı kapsamlı ve çeşitli izin politikaları mevcuttur. Doğum öncesi ve doğum sonrası süreçte ebeveynlere süreleri çeşitlilik gösteren izin hakları uygulanmaktadır. Doğum kaynaklı olmasının yansira evlat edinme durumunda da aile üyelerine çeşitli izin hakları verilmektedir.

#### **4.1.1 İzin Haklarının Kapsamı**

AB'nin 92/85 sayılı direktifinin 8. maddesine göre, üye ülkeler doğum öncesi ya da sonrası en az 14 haftalık sürekli doğum izni hakkının uygulanması kapsamında gereken yasal önlemleri almak zorundadır. Direktife göre, ortaya konan ulusal uygulamalarda doğum öncesi ve/veya sonrası en az iki haftalık zorunlu doğum iznini içermelidir (Avrupa Birliği, 1992).

Danimarka'da doğum ve evlat edinme kaynaklı çeşitli izin hakları uygulamaları mevcuttur. Hamilelik izni, analık izni, babalık izni ve paylaşımlı olarak kullanılabilen ebeveynlik izni bunlardan başlıcalarını oluşturmaktadır. Hamilelik izni doğum öncesi süreci kapsarken, doğum sonrası süreçte analık izni, babalık izni ve ebeveynlik izinleri uygulamaları mevcuttur.

Kadın çalışan, beklenen doğum tarihinden önceki dört haftalık dönemin başlangıcından itibaren hamilelik nedeniyle izin hakkına sahiptir. Baba, doğumdan sonraki ilk iki haftada ya da ilk 14 hafta içinde işvereniyle anlaşmaya bağlı olarak ardışık iki hafta olarak izin hakkına sahiptir (Denmark Ministry of Employment, 2009). Doğumdan sonraki ilk iki haftada izin kullanımı anne için yasal olarak zorunludur (Rostgaard & Ejrnæs, 2021). Babanın çalışmıyor olması ya da öğrenci olması



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



halinde babalık izninin doğum sonrası ilk iki haftada kullanılması gerekmektedir (Denmark Ministry of Employment, 2009).

Kadın çalışan, beklenen doğum tarihini ve doğumdan önce izin hakkını kullanıp kullanmayacağını üç ay önceden işverenine bildirmekle yükümlüdür. Doğumdan sonraki ilk 14 hafta izin hakkını kullanan bir kadın çalışan, doğumdan sonraki sekiz hafta içinde işe ne zaman döneceğini işverenine bildirmelidir (Denmark Ministry of Employment, 2009)

**Tablo 9. Danimarka'da Doğum Kaynaklı İzin Hakları**

Doğum Kaynaklı İzin Hakları	Anne	Baba
Doğumdan önceki dört haftalık izin	Hamilelik İzni (Pregnancy Leave)	
Doğum sonrası iki haftalık izin (Doğum sonrası ilk 14 hafta içerisinde kullanılmak üzere)		Babalık İzni (Paternity Leave)
Doğum sonrası 14 hafta	Analık İzni (Maternity Leave)	
Ebeveynler arasında paylaşımlı 32 haftalık izin	Ebeveyn İzni (Parental Leave)	Ebeveyn İzni (Parental Leave)

Kaynak: Avrupa Komisyonu<sup>23</sup>

Doğum kaynaklı sağlanan izin haklarını aynı zaman da çocuk evlat edinen ebeveynler için de uygulanmaktadır. Evlat edinme için sağlanan izin hakları Tablo 10'da detaylı şekilde belirtilmiştir.

**Tablo 10. Danimarka'da Evlat Edinme Kaynaklı İzin Hakları**

Evlat Edinme Kaynaklı İzin Hakları	Anne	Baba
Evlat edinilecek çocuğun yurtdışında olması halinde çocuğun beklenen evlat edinme tarihi öncesi dört haftalık izin (özel durumlarda sekiz hafta)	Evlat Edinme İzni (Maternity Leave)	Evlat Edinme İzni (Paternity Leave)

<sup>23</sup> Bilgiler <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&intPageId=4487&langId=en> internet adresinden alınmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Evlat Edinme Kaynaklı İzin Hakları	Anne	Baba
Evlat edinilecek çocuğun Danimarka'da olması halinde çocuğun beklenen evlat edinme tarihi öncesi bir haftalık izin		
Ebeveynlerden biri için evlat edinilmeden sonraki ilk 14 hafta içerisinde kullanılmak üzere iki haftalık izin	Evlat Edinme İzni (Maternity Leave)	Evlat Edinme İzni (Paternity Leave)
Ebeveynlerden biri için evlat edinilme sonrası 14 haftalık izin	Evlat Edinme İzni (Maternity Leave)	Evlat Edinme İzni (Paternity Leave)
Ebeveynler arasında paylaşımlı 32 haftalık izin	Ebeveyn İzni (Parental Leave)	Ebeveyn İzni (Parental Leave)

Kaynak: Avrupa Komisyonu<sup>24</sup>

Danimarka'da anneler doğum öncesinde dört hafta, doğum sonrasında 14 hafta olmak üzere toplam on sekiz haftalık ücretli doğum izni hakkına sahiptir (Avrupa Komisyonu, 2013a). 32 haftalık ebeveynlik izni ebeveynler arasında paylaşılabilir ve çocuğun 9. yaş gününe kadar ebeveynler tarafından kullanılabilir (ISSA, 2018).

Ebeveyn izni hakkını kullanmak isteyen bir çalışan, doğumdan veya çocuğun kabulünden sonraki sekiz hafta içinde, devamsızlığın başladığı tarihi ve izin süresini işverene bildirmelidir (Denmark Ministry of Employment, 2009).

İzin süresi 32 hafta olan ebeveynlik izni işverenle anlaşılması halinde herkes için 40 hafta, bağımlı çalışanlar için 46 hafta, kısmi zamanlı çalışanlar için ise 64 haftaya kadar uzatılabilir. Fakat verilecek ödenek tutarı 32 haftalık ödenek tutarı kadardır (SGK, 2019).

AB'nin 2019 yılında izin haklarına ilişkin direktife göre, üye ülkeler her bir çalışan için dört aylık ebeveyn izin hakkının üye ülkelerin belirlediği çocuk yaşına kadar kullanımını düzenleyen gerekli yasal düzenlemeleri gerçekleştirmek zorundadır. Direktife göre, ebeveyn izninin iki ayı

<sup>24</sup> Bilgiler <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&intPageId=4487&langId=en> sitesinden alınmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



ebeveynler arasında transfer edilemez olacaktır. Direktifte belirtilen şartlarının uygulanması gereken düzenlemelerin yapılmasına dair son tarih 8 Ağustos 2022 olarak belirtilmiştir (Avrupa Birliği, 2019). Danimarka düzenlemelerini bu kapsama göre gerçekleştirmiştir.

#### 4.1.2 Sağlanan Haklar

Danimarka’da uygulanan ücretli analık izni ve ebeveynlik izinlerini kapsayan 50 haftalık izin sürecinde kişilere, ortalama ulusal kazancın ortalama %52,4’ü ödenmektedir. Ücretli babalık iznine ayrılan kişiler için de ortalama ödeme oranı %52,4’tür.

2022 yılında ödenecek olan analık izin ödeneği tavan tutarı, haftalık brüt 600 avrodur<sup>25</sup>. Bu tutardan vergi kesintisine tabidir (Borger.dk, 2022). Kişinin izne ayrılmadan önceki dönemdeki kazanç miktarı ve çalışma süresi, izin döneminde yapılacak ödeme tutarını etkilemektedir.

**Tablo 11. Danimarka’da İzin Süreleri ve Ortalama Ücret Oranları**

	Ücretli Doğum (Analık) İzni		Ücretli Ebeveyn ve Evde Bakım İzni		Annelere Sağlanan Toplam Ücretli İzin	
	Hafta	Ortalama Ödeme Oranı (%)	Hafta	Ortalama Ödeme Oranı (%)	Hafta	Ortalama Ödeme Oranı (%)
<b>Danimarka</b>	18,0	52,4	32,0	52,4	50,0	52,4
<b>AB Ortalaması</b>	22,0		43,1		63,5	

Kaynak: (OECD, 2021)<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Analık izni ödeneği için belirtilen ödenek tavan tutarı 4.465 Danimarka kronu olup, ilgili tutar Nisan 2022 dönemine ait InforEuro döviz kuru ile euro para birimine çevrilmiştir. Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan aylık döviz kuru bültenine [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/procedures-guidelines-tenders/information-contractors-and-beneficiaries/exchange-rate-inforeuro\\_en](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/procedures-guidelines-tenders/information-contractors-and-beneficiaries/exchange-rate-inforeuro_en) adresinden erişilebilir.

<sup>26</sup> İlgili verilere <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> internet adresinden erişilebilir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



İzne ayrılan çalışanlara sağlanan analık yardımı, sosyal güvenlik katkı payının ödenmesinden sonra, haftalık çalışma saatleri ve çalışanın yokluğunda sahip olacağı saatlik gelir esas alınarak hesaplanır. Bireysel durumda bu gelir, analık ödeneğinin hesaplanması için uygun değilse, izin kullanımının başlangıcından önceki son dört hafta içindeki ortalama kazançlar kullanılır (Denmark Ministry of Employment, 2009).

Avrupa ülkelerine bakıldığında analık izni ve ebeveyn izni dönemlerindeki ortalama ödeme oranları ve toplam izin sürelerine dair uygulamalar çeşitlilik göstermektedir. Bazı Avrupa ülkelerinde analık ve ebeveyn izinlerinde ortalama ödeme oranları farklılık gösterirken, Danimarka'da ödeme oranları her iki dönem için de aynıdır. Ödeme oranlarının farklı olduğu örneklerde ise, genel olarak analık izni sürecinde yapılan ortalama ödeme oranları daha yüksek olup, ebeveyn izni/evde bakım izinlerinde ise daha düşük ortalama ödeme oranları mevcuttur.

OECD'nin 2015 yılı satın alma gücü paritesi üzerinden yaptığı hesaplama göre, Danimarka'da 2017 yılında her canlı doğum için analık ve ebeveynlik izinleri kapsamında gerçekleştirilen kamu harcaması miktarının 23.756 dolar olarak belirtilmektedir. Bu tutar OECD üye ülkeleri ortalaması olan 15.387 doların üzerindedir (OECD, 2021).

2018 yılına ait verilerine göre, analık iznine ayrılan kişilerin %78,9'u ücretli şekilde izne ayrılmıştır. Babalık iznine ayrılan kişilerin %78,3'ü ücretli şekilde izne ayrılmıştır. Babaların toplamda %65,9'u ise izin hakkını kullanmıştır (Rostgaard & Ejrnæs, 2021).

### 4.1.3 Finansmanı

Devlet, yerel otoritenin doğum kaynaklı/evlat edinme kaynaklı ödeneklerine dair harcamalarının tamamını karşılar (Denmark Ministry of Employment, 2009). Fakat bu durumun istisnaları mevcuttur.

Danimarka'da belediyeler ilgili ödeneklerin ilk sekiz haftasında maliyetin yarısını üstlenmekte ve geriye kalan ödemeler genel vergiler yoluyla finanse edilmektedir (Rostgaard & Ejrnæs, 2021). 18 yaşından küçük ağır hasta çocukları olan ebeveynler, çocuğun hastalığı nedeniyle ücretli bir işten veya serbest meslek sahibi olduğu bir işyerindeki işten tamamen veya kısmen



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



vazgeçmeleri halinde yerel yönetimden yardım alma hakkına sahiptir. Hükümet bu kapsamda yapılan harcamaların %50'sini finanse etmektedir (Denmark Ministry of Employment, 2009).

#### 4.1.4 Haklardan Yararlanma Koşulları

Bir çalışan, ilgili kişinin bulunduğu yerdeki yerel yönetimden analık ödeneği alma hakkına sahiptir. Belirtilen çalışma şartlarının, izin hakkı süresinin başlangıcında yerine getirilmiş olması analık ödeneğinin ödenmesi için şarttır (Denmark Ministry of Employment, 2009).

Doğum kaynaklı izin ve ödenek haklarından işverene bağlı olarak çalışan ve kendi namına çalışan kişiler faydalanabilmektedir. Ödenek, Danimarka'da ikamet eden bir işveren tarafından yurtdışında en fazla bir yıllık çalışma için gönderilen kişiye yurtdışında ikamet ederken ödenebilir. Ödenecek gelir vergiye tabidir (Denmark Ministry of Employment, 2009).

Belirli bir işsizlik fonunun işsiz bir üyesi için analık ödeneği, ilgili kişinin bu kanun kapsamında ödenek almamış olması durumunda, kişinin işsizlik ödeneği şeklinde alabileceği miktarla aynı olacaktır (Denmark Ministry of Employment, 2009).

Analık izni ödeneğinden faydalanacak işverene bağlı olarak çalışanlar, izne ayrılmadan önceki son dört ay içinde 160 saat çalışmış olmalıdırlar. Bu dört aylık süre içerisinde en az üç ay için aylık 40 saat çalışma süresi bulunmalıdır. Serbest meslek mensupları için izne ayrılmadan önceki son 12 ay içinde altı ay çalışmış olma şartı aranmaktadır. En az 18 aylık bir mesleki eğitim kursunu yeni bitirmiş olan veya mesleki eğitim kursu kapsamında ücretli bir işe yerleştiren kişiler nakit yardım almaya hak kazanırlar (Rostgaard & Ejrnæs, 2021).

Yakın zamanda çocuk sahibi olan kadın öğrenciler, öğrenim bursu toplamda 12 aylık olacak şekilde ek öğrenim bursuna hak kazanırlar. Erkek öğrencilerin altı aylık ek öğrenim bursu alma hakları vardır (Rostgaard & Ejrnæs, 2021).

Danimarka'da izin uygulamaları, yalnızca ulusal yasalarca değil aynı zamanda toplu iş sözleşmeleri ve şirket düzeyindeki anlaşmalarla da düzenlenebilmektedir. 2018'de toplam işgücünün %82'si bu tür toplu sözleşmeler kapsamındadır (Rostgaard & Ejrnæs, 2021).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



#### 4.1.5 Yönetimi

Danimarka Çalışma Bakanlığı, nakdi yardımlara dair genel denetimi ve ulusal idareyi sağlamaktadır. Yerel yönetimler, nakdi yardımların yönetilmesini sağlamaktadır (ISSA, 2018). Analık iznine başvuracak kişiler, ilgili yerel otoritelere başvurularını yapmakta ve yapılan başvurular yerel otoriteler tarafından değerlendirilmektedir.

#### 4.2 Çekya (Çek Cumhuriyeti)

Toplumu oluşturan unsurların ve sürekliliğini sağlayan temel kuvvelerin zaman içinde değişmektedir (Morgan, 1877/1998). Orta Avrupa ülkesi olan ve AB'ye 2004 yılında üye olan Çekya'da analık, babalık ve ebeveyn izni ile düzenlemelerde zamanla değişiklik göstermiştir.

##### 4.2.1 İzin Haklarının Kapsamı

Çek Cumhuriyeti'nde çalışma ilişkilerinin korunması ve çocukların çıkarlarını sağlamaya yönelik birtakım önlemler mevcuttur. Bunlar arasında annelik izni, babalık izni ve ebeveyn izinleri gelmektedir.

Bir kadın çalışanın, yeni doğan bebeği doğumu ve bakımı ile ilgili olarak 28 haftalık doğum iznine hakkı vardır; anne aynı anda iki veya daha fazla çocuk doğurduysa, 37 hafta süreyle analık iznine hak kazanmaktadır (Czech Republic Ministry of Labour and Social Affairs, 2021). Analık izni, doğum izninin başlamasından en az 270 gün önce hastalık sigortasına katılım şartıyla talep edilebilmektedir. Ayrıca anne o tarihte çalışıyorsa veya son 180 gün içinde işine son verildiyse analık izni talep edebilmektedir (EURAXESS Czech Republic, 2022). Bir kadın çalışan, kural olarak, beklenen doğum tarihinden önceki altıncı haftanın başından, ancak bu tarihten önceki sekizinci haftanın başından daha erken olmamak üzere, doğum iznine başlayabilmektedir (Czech Republic Ministry of Labour and Social Affairs, 2021). Bebek yedi haftalık olduktan sonra, aynı koşullara bağlı olarak eğer uygunsa, annenin yerine annelik iznini baba da devralabilmektedir (EURAXESS Czech Republic, 2022). Kadın çalışanın doğumun hekimin öngördüğünden daha erken gerçekleşmesi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



nedeniyle doğuma kadar altı haftadan az analık izni kullanması halinde, kadın çalışanın izine başladığı tarihten sürenin sonuna kadar analık izni hakkı olabilmektedir. Bununla birlikte, bir kadın çalışan farklı nedenlerle doğuma kadar altı haftadan daha az analık izni kullanmışsa, doğum tarihinden sadece 22 hafta veya 31 hafta geçene kadar analık iznine hak kazanabilmektedir (Czech Republic Ministry of Labour and Social Affairs, 2021).

Ücretli babalık izni, bir ebeveyne verilmektedir ve aynı anda bakılan küçük çocukların sayısına göre değişmemektedir (Avrupa Komisyonu, 2021). Hakları olanlar, çocuklarına bakan sigortalı babalar veya üvey çocuklarına bakan sigortalı koruyucu ebeveynlerdir (Avrupa Komisyonu, 2021). Yedi takvim günü için ödenmekle birlikte daha sonra kesintiye uğratılamaz ve tekrar kullanılmamaktadır. Babalık izni, doğumdan veya koruyucu bakımın başladığı tarihten itibaren altı hafta içinde başlamalıdır. Babalık izni ödeneği, her takvim günü için azaltılmış günlük değerlendirme esasının %70'i kadar olmaktadır. Günlük değerlendirme tabanı, son 12 aydaki ortalama günlük kazançlar temelinde hesaplanmakta ve belirli bir miktarın üzerindeyse düşürülmektedir (Avrupa Komisyonu, 2021). Babalık izni 1 Şubat 2018 tarihinden itibaren hastalık sigortası kapsamına alınmıştır (Avrupa Komisyonu, 2021). Babalık izninden yararlanabilmenin temel koşutu tıpkı annelik izninde olduğu gibi babalık izninin başlangıcında hastalık sigortasına katılmaktır (Pexpats, 2022). Günlük değerlendirme tabanı<sup>27</sup>, sigortalının brüt günlük kazancının yüzdesi olarak hesaplanmaktadır. 1.182 koruna 'ya kadar brüt günlük kazancın %100'ü, 1.182 koruna ile 1.1773 koruna arasında %60'ı ve 1.773 koruna ile 3.545 koruna arasında %30'u ödenmektedir (Avrupa Komisyonu, 2021). Çalışanlar babalık iznine yalnızca işverenleri aracılığıyla başvurabilmektedir. Serbest meslek sahibi<sup>28</sup> kişilerle ilgili olarak, başvurularını doğrudan kayıtlı oldukları Bölge Sosyal Güvenlik İdaresi'ne sunmaları gerekmektedir (Pexpats, 2022).

Ücretli ebeveyn izni ise, genellikle doğum izninin bitiminden sonra devam eden ebeveynler için verilen mali destektir. Ebeveyn izni başvuruları Çalışma Bürolarına yapılmaktadır (EURAXESS

<sup>27</sup> Günlük değerlendirme tabanı, hastalık sigortası yardımlarını tanımlamak için kullanılır. Bu, ücretlerin bir oranı olmakla birlikte, mazeretsiz işe devamsızlıkları içermemektedir.

<sup>28</sup> Serbest meslek sahibi kişi, işten veya diğer serbest meslekten (özel çiftçi, ticaret lisansı sahibi veya sanatçı) geliri olan bir kişi için kullanılan terimdir.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Czech Republic, 2022). Ebeveyn izninin tek seferlik kullanılmasına gerek yoktur. Başka bir ifadeyle bir erkek çalışan/kadın çalışan, çocuğun yaşamının ilk yılı içinde işe geri dönerse, çocuğun üç yaşına kadar istediği zaman ebeveyn izni verilmesini talep edebilmektedir (Czech Social Security Institution, 2022).

**Tablo 12. Çekya’da Analık İzni, Babalık İzni, Ebeveyn İzinleri Süresi ve ödemesi**

	<b>En Yüksek Süre</b>	<b>demeler için Uygunluk Kriterleri</b>	<b>deme</b>
<b>Yasal Analık İzni Hakları</b>	28 Hafta	İzinden nceki iki yıl içinde en az 270 gün prim ödeyen alışanlar	Aylık brt kazancın %70’i maksimum ödeme aylık 4.720 koruna
<b>Yasal Babalık İzni Hakları</b>	14 gün	İzinden nceki iki yıl içinde en az 270 gün prim ödeyen alışanlar	Aylık brt kazancın %70’i maksimum ödeme aylık 4.720 koruna
<b>Yasal Ebeveyn İzni Hakları</b>	ocuk üç yaşına gelene kadar	ocuk üç yaşına girene kadar talep edilebilir	ödeme düzeyi ve süresi esnekler. Ancak tüm dönem için her aileye ödenecek toplam tutar 300.000 koruna’yı aşamaz. demeler ocuğun dördüncü doğum gününe kadar alınabilir.

Kaynak: (OECD, 2021)

#### **4.2.2 Sağlanan Haklar**

ek Cumhuriyeti’nde hamilelik ve annelik tazminatı, analık deneği, babalık deneği, ebeveyn deneği ve ocuk yardımları olmak üzere birtakım faydalar bulunmaktadır. Bu yardımlardan bazıları gelirden bağımsız olarak tüm ebeveynleri kapsarken, bazıları da ailenin bireysel ekonomik durumuna göre verilmektedir. Ayrıca diğer AB vatandaşları da söz konusu faydalardan, ek vatandaşlarıyla aynı koşulları sağlamaları halinde yararlanabilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2021b).

#### **Hamilelik ve Analık Tazminatı**

alışan hamile kadınlara ve yeni doğmuş çocukların annelerine hamilelik ve analık tazminatı deneği sağlanmaktadır. Kadınlara hamilelik veya analık nedeniyle daha düşük ücretli bir pozisyona



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



yeniden atanmaları durumunda kaybedilen kazançları tazmin eder ve hastalık sigortasından ödenmektedir (Avrupa Komisyonu, 2021). Hamilelik ve analık yardımı, hamilelik veya analık nedeniyle başka bir işe nakledilen (doğumdan sonraki 9. ay içinde) ve bu nakil ile bağlantılı olarak hak kazandıkları geliri düşen kadınlara sağlanan bir yardımdır (Czech Republic Ministry of Labour and Social Affairs, 2022). Bu fayda, daha düşük ücretli bir pozisyona yeniden atanma tarihinde hesaplanan günlük kazanç arasındaki fark olarak belirlenir. Günlük değerlendirme tabanı, belirli bir miktar üzerindeyse, faydaların hesaplanması için azaltılan son on iki aydaki ortalama günlük kazançlar temelinde hesaplanır (Avrupa Komisyonu, 2021). Yardım, sigortalının iş transferinden önceki ve sonraki kazançları arasındaki farktır. Transfer gününden doğum izni başlayana kadar ödenmektedir. Doğumdan sonra ödenek, normal işe döndüğü günden doğum tarihini takip eden dokuzuncu ayın sonuna kadar ödenmektedir (SSA, 2018).

**Tablo 13. Çekya’da Hamilelik ve Analık Tazminatı Ödemesi**

Günlük Kazanç	Günlük Değerlendirme Tabanına Dahil Edilen Pay
1,182 korunaya kadar	% 100
1,182- 1,773 koruna arasında	% 60
1,773- 3,545 koruna arasında	% 30
3,545 koruna ve üzeri	% 0

Kaynak: (Avrupa Komisyonu, 2021).

### **Analık Ödeneği**

Analık ödeneği, doğumdan hemen önce ve doğumdan sonraki ilk aylarda annenin gelirin yerine geçmektedir. Çalışan veya serbest meslek sahibi olarak hastalık sigortasına katılan kadınlar bu yardımdan yararlanabilmektedir. Doğumdan önce bu yardım için başvurulmaktadır. Ayrıca belirli koşullar altında, çocuğun sigortalı babası veya taşıyıcı annenin kocası da analık ödeneği alma hakkına sahiptir (Avrupa Komisyonu, 2021). Günlük değerlendirme tabanının %70’i, beklenen doğum tarihinden en az altı hafta önce olmak üzere 28 hafta (çoğul doğumlarda 37 hafta) için ödenmektedir (ISSA, Ocak 2018). Günlük değerlendirme tabanı, sigortalının brüt günlük kazancının yüzdesi olarak



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



hesaplanmaktadır. 1.000 korunaya kadar brüt günlük kazancın %100'ü, 1.000.01 koruna ile 1.499 koruna arasında %60'ı ve 1.499.01 koruna ile 2.998 koruna arasında %30'u ödenmektedir. Günlük değerlendirme tabanını hesaplamak için kullanılan maksimum brüt günlük kazanç ise 2,998 korunadır (SSA, 2018).

### ***Babalık Ödeneği***

Babalık ödeneği, yeni doğmuş bir çocuğun bakımıyla bağlantılı olarak, çocuğun babasına veya çocuğu bakıma alan sigortalıya (erkek veya kadın) 14 gün süreyle verilmektedir. Babalık yardımlarında çocuğun babası doğum belgesinde kayıtlı olmalıdır. Bununla birlikte ebeveynlerin evli olma zorunluluğu yoktur (Czech Social Security Institution, 2022). Yedi güne kadar günlük değerlendirme tabanının %70'i ödenmektedir. Günlük değerlendirme tabanı, sigortalının brüt günlük kazancının yüzdesi olarak hesaplanmaktadır.

### ***Ebeveyn Ödeneği***

Ebeveyn ödeneği, küçük çocuklu aileler için birincil destek şeklidir. Özellikle, ailedeki en küçük çocuğa (dört yaşına kadar) bakan ebeveynler içindir. Çocuğun biyolojik annesi veya babası, mahkeme kararıyla vasi veya evlat edinen ebeveyn bu yardımdan yararlanabilir; ancak sadece bir ebeveyn başvurabilir (Avrupa Komisyonu, 2021). Yardım anne veya babanın günlük değerlendirme tabanının büyüklüğüne dayanmaktadır. Belirli koşullar altında, alıcının aylık tutarı ve dolayısıyla ödeneğin ödenme süresini seçebilme imkânı vardır. Günlük değerlendirme tabanını hesaplamak için kullanılan maksimum brüt kazanç 2,595 korunadır. İki ebeveyn den herhangi biri için günlük değerlendirme tabanı belirlenmezse, ebeveynler aylık 7.600 koruna kadar bir miktar seçebilmektedir. Maksimum aylık ebeveyn parası 32.640 korunadır (SSA, 2018). Çocuğun anaokuluna devam etmesi durumunda da ebeveyn parası talep edilebilir. Ancak İki yaşından küçük çocuklar ayda en fazla 92 saat anaokuluna gidebilirler, ancak iki yaşından büyük çocuklar için herhangi bir sınırlama yoktur (Avrupa Komisyonu, 2021).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



## Çocuk Yardımları

Çocuk yardımı, bağımlı çocuğu<sup>29</sup> olan ailelere sağlanan uzun vadeli temel bir yardımdır. Ailenin asgari geçiminin 3,4 katından daha az gelire sahip olması durumunda bakmakla yükümlü olan 0-26 yaş arası çocuklar için ödenmektedir. Aşağıda tabloda ayrıntılı olarak gösterilen çocuk yardımları, çocuğun yaşına göre üç düzeyde ve gelir türüne göre iki düzeyde verilmektedir. Artan miktar için uygunluk ise, istihdamdan veya belirli sosyal yardımlardan elde edilen gelire göre belirlenmektedir (Czech Republic Ministry of Labour and Social Affairs, 2022).

**Tablo 14. Çekya’da Çocuk Yardımları Ödemesine İlişkin Göstergeler**

Bağımlı Çocuğun Yaşı	Aylık Çocuk Yardım Tutarı	
	Temel miktar	Artan Miktar
6 yaşa kadar	630	1030
6 ila 15 yaş	770	1270
16 ila 26 yaş	880	1380

Kaynak: (Czech Republic Ministry of Labour and Social Affairs, 2022)

Tablo 14’te de ifade edildiği gibi çocuğun yaşına göre aylık temel bir miktar ödenmektedir. Altı yaşından küçük bir çocuk için 630 koruna; 6 ila 15 yaş arasında 770 koruna; 16 ila 26 yaş arasında 880 koruna ödenmektedir.

### 4.2.3 Finansmanı

Aile yardımları, Çekya’nın kalıcı sakinleri, AB vatandaşları ve yasalarca ön görülen diğer kişileri kapsar. Yardımların tamamı devlet tarafından karşılanmaktadır (SGK, 2019)

Çek Cumhuriyeti’nde aile yardımlarını da kapsayan Sosyal Güvenlik sistemi vardır (Czech Republic Ministry of Labour and Social Affairs, 2022). Çalışan herkes, kamu Sosyal Güvenlik

<sup>29</sup> Bağımlı bir çocuk, zorunlu okula devam yaşına kadar veya sağlık sorunları nedeniyle okuyorsa veya okuyamıyorsa 26 yaşına kadar olan çocuğu ifade eder.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



sisteminin bir parçası olmalıdır. Bu sistem hastalık sigortası, emekli maaşı ve devlet istihdam politikasına katkıyı içerir. Sosyal güvenlik sistemine yapılan katkılar, çalışanların maaşlarından otomatik olarak düşülmekte olup, serbest meslek sahipleri tarafından bireysel olarak ödenmesi gerekmektedir. Serbest meslek sahipleri için hastalık sigortası isteğe bağlıdır (EURAXESS Czech Republic, 2022).

#### 4.2.4 Haklardan Yararlanma Koşulları

Haklardan yararlanılabilmesi için belirli koşullar bulunmaktadır. Yukarıda bahsedilen her bir hak için detaylı olarak koşullar bu bölümde ele alınmıştır.

Analık tazminatı ödeneği, hamilelik veya doğum nedeniyle geçici bir iş değişikliğinden kaynaklanan gelir kaybı için ödenmektedir (SSA, 2018). Bu haktan yararlanmanın temel koşulu, hamile işçinin daha önce yaptığı işin hamile kadınlara yasak olması veya bu işin doktoruna göre hamileliğini tehlikeye atması nedeniyle geçici olarak başka bir işe nakledilmesidir (Avrupa Komisyonu, 2021). Yardım hastalık sigortasından ödenir ve bu yardımdan sadece çalışanlar yararlanır. Beklenen vade tarihinden önceki altıncı haftanın başlangıcına kadar daha düşük ücretli bir pozisyona yeniden atama süresi için ödenir. Özel durumlarda, anne doğum yaptıktan sonra da ödenebilmektedir (Czech Republic Ministry of Labour and Social Affairs, 2022).

Analık ödeneği hakkı, ancak iki koşulun yerine getirilmesi durumunda ortaya çıkar. Analık ödeneği başvurusunda bulunan kişinin, yardıma başladığı tarihte hastalık sigortasına sahip olması (yani sosyal güvenlik primlerinin çalışmadan elde edilen gelirden ödenmesi) veya süresi dolan hastalık sigortasından korunma süresinin sürmesi gerekir (Czech Republic Ministry of Labour and Social Affairs, 2022). Bunu yapabilmek için, ikinci bir özel koşulu karşılamaları gerekir; Nakdi Analık yardımlarından vatandaşların yararlanabilmesi için analık izninin başlamasında önceki iki yıl içinde en az 270 gün sigortalı olmalı, kazanç kaybı bildirilmiş olmalı ve çocuğun annesi veya vekil bakıcısı olmalıdır. Yedek bakıcılar erkekleri de içerebilmektedir. Yardımlar ayrıca 7yediyaşından küçük bir çocuğun evlat edinilmesi için de ödenmektedir. Annelik parası, doğumdan sonra 7. Haftadan itibaren annenin yazılı beyanı ile sigortalı babaya devredilebilmektedir (SSA, 2018). Serbest meslek sahibi kişiler, hastalık sigortasına katılmaları ve asgari sigorta süresini (çalışanlar için



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



olduğu gibi) yerine getirmeleri ve ödemenin yapıldığı günden önceki yıl içinde en az 180 gün boyunca gönüllü hastalık sigortası primi ödemiş olmaları halinde bu yardıma hak kazanırlar (Avrupa Komisyonu, 2021). Analık ödeneği talep edebilmek için bir de hamileliği teyit eden bir doktor raporu gereklidir (Avrupa Komisyonu, 2013).

Nakdi babalık yardımları, doğumdan sonra altı haftaya kadar bakım sağlayan sigortalı babaya ödenmektedir (SSA, 2018). Babalık yardımından faydalanmanın temel koğu, hastalık sigortasına katılımdır. Serbest meslek sahibi kişiler, babalık parası talep etmeden hemen önce en az üç ay sigortalı olmalıdır (Czech Republic Ministry of Labour and Social Affairs, 2022).

Çocuk yardımları özellikle düşük gelirli aileler için uzun vadeli bir yardımdır. Bağımlı çocukların yetiştirilmesi ve desteklenmesiyle ilgili masrafları karşılamalarına yardımcı olur. Bu yardım için uygunluk, ailenin toplan gelirine bağlıdır (Avrupa Komisyonu, 2021) Çocuk yardım başvuruları, Çek Cumhuriyeti Çalışma Ofisinin Bölge Şubeleri tarafından, yardıma hak kazanan kişinin, ikamet ettiği yere göre alınır. Başvurular Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından belirlenen formlara göre yapılmaktadır. Çek Cumhuriyeti'nde daimî ikametgâhı olan ve burada ikamet eden bakmakla yükümlü olunan bir çocuk varsa çocuk yardımlarından bireyler yararlanabilir (Czech Republic of Labour and Social Affairs, tarih yok).

#### 4.2.5 Yönetimi

Aile yardımları çalışma ofisleri tarafından yönetilmektedir. Bu ofisler başvuruların yapılması, başvuru sahiplerinin kayıt altına alınması, gerekli bilgilerin verilmesi gibi tüm sosyal faaliyetlerden sorumludur (MISSOC, 2020). Başvurular çalışma ofislerinde form doldurularak yapılabileceği gibi Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın internet sitesi üzerinden elektronik ortamda da yapılabilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2021b). Ayrıca küçük şehirler de kurulan Bölge çalışma ofisleri aracılığıyla da vatandaşlar işlemlerini yapabilmektedir (MISSOC, 2020). Genel denetim ise Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından yapılmaktadır (ISSA, 2018).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



## 4.3 Portekiz

Portekiz’de, Avusturya, Hollanda, Norveç, İspanya ve İsveç gibi ülkelerle birlikte, Avrupa Konseyi direktifleri ile uyumlu olarak çalışanların izin haklarının yasaya dönüştürülmektedir. Bakımdan sorumlu kurum aile olarak görülmektedir.

### 4.3.1 İzin Haklarının Kapsamı

Portekiz’de ebeveynlere sağlanan haklar sosyal yardımlar ve yardımlar olmak üzere iki grupta düzenlenmiştir. Çalışanlar ve kendi inam ve hesabına çalışanlar *yardım uygulamaları* kapsamında gönüllü sosyal güvenlik programından yararlanmaktadırlar. Sosyal güvenlik katılımlarını veya başka bir sosyal sigorta payına katkı ödemeyen ya da katkı paylarını ödeyen fakat faydalara erişim koşullarını yerine getirmeyen yararlanıcılar ise *sosyal yardımlardan* faydalanmaktadır. *Sosyal ebeveyn yardımlarının* kapsamı sigortalılar yani çalışan ve kendi işinde çalışan kişilerdir. Yıl içerisinde aynı işletmede 10 hafta (70 güne) kadar çalışan kısa zamanlı çalışanlar dışarıda bırakılmaktadır. Belirli kategorilerdeki herhangi bir zorunlu katılım kapsamında olmayan kişiler gönüllü olarak kapsama dahildir (SSA, 2018, s. 292)

Portekiz’de doğum sonrasında ebeveyn izni kullanılmaktadır. Ebeveyn izinleri ise kapsam ve etkenleri uyarınca bireysel ve ailevi esasta iki gruba ayrılmaktadır. Portekiz’de ebeveynlik izni ailevi esasta düzenlenmektedir, bu doğrultuda ebeveynler izni kimin alacağına karar verebilmektedir. Bireysel esasta düzenlenen ebeveyn izinlerinde bu hak devredilemez. Ebeveynlerin ikisi de bu izinden yararlanabilmektedir, izin kullanılmadığı takdirde geçerliliğini yitirmektedir (Kul, 2016).

Anne doğumdan sonra yaklaşık 13 hafta (90 gün) doğum iznini almak zorundadır, geri kalanlar da toplam yaklaşık 17 hafta (120 gün) olacak şekilde, %100’ü ödenerek, doğumdan önce ya da sonra, tam ya da kısmi olarak kullanılabilir. Doğumdan sonra en az altı hafta doğum izni kullanılması zorunludur (ePortugal, 2022). Portekiz’de analık izni süresi Avrupa geneline göre azdır (Schulze et al., 2015). Babalar için ise üç hafta (20 iş günü) zorunlu izin bulunmaktadır. İlk beş günün doğumdan sonra kullanılması zorunludur. Kalan 15 gün altı hafta (42 gün) içerisinde kullanılabilir. Babaya 15 günlük zorunlu izinden sonra, ardışık veya değil, beş gün daha



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



gönüllü izin verilmektedir. Fakat bu iznin kullanılmasının anneye verilen ilk ebeveyn yardımı ile çakışmaması gerekmektedir (Avrupa Komisyonu, 2021c). Doğumdan sonra ebeveynlere tercihlerine göre, analık iznine etki etmeksizin, yaklaşık 17-21 hafta (120-150 ardışık gün) izin verilmektedir. İki ebeveyn aynı anda, sigortalının ortalama günlük gelirin %100'ü ödenecek şekilde, yaklaşık 17-22 haftaya (120-160 gün) kadar izin hakkını kullanabilmektedir. Eğer bebek ölü doğmuşsa, izin hakkı yaklaşık 17 hafta (120 gündür) (Avrupa Komisyonu, 2021c; SSA, 2018 p. 292).

#### 4.3.2 Sağlanan Hakları

Portekiz'de ebeveyn izinleri anne, baba ve her iki ebeveyni kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Anne için ve baba için zorunlu ebeveyn izinleri ayrılmamış olup ebeveyn izni kıstasında düzenlenmiştir (EU Commission, 2015: pg2) Ana hatlarıyla ebeveynlere sağlanan izinler ve ödenen miktarın gelire oranı şu şekildedir:

**Tablo 15. Portekiz'de Analık/Babalık/Ebeveyn İzni Süreleri ve Ödenen Ödeneğın Gelire Oranı**

Durum	İzin Süresi	Ödenek Miktarının Gelire Oranı
<b>Zorunlu Ebeveyn İzni Süresi (Analık/Babalık dahil)</b>	17 hafta (120 gün)	% 100
	21 hafta (150 gün)	% 80
<b>Paylaşılan Zorunlu Ebeveyn (Analık/Babalık Dahil)</b>	21 hafta (150 gün) (120+30 gün)	% 100
	26 hafta (180 gün) (150+30 gün)	% 83
<b>İkiz çocuğu olan Ebeveynler</b>	Çocuk başına 30 ardışık gün (Bir ay)	% 100 (izin ne kadar olursa olsun)
<b>Uzatılmış Ebeveyn</b>	12 haftaya kadar (120 gün)	% 25

Kaynak: (ePortugal, 2022)

Zorunlu ebeveynlik izni 17 hafta (120 gün) iken anne ve babanın ortak izin alması durumunda ebeveyn izni, anne ile babanın ayrı zaman dilimlerinde kullanılacağı şekilde, dört hafta (30 gün) daha %100'ü ödenecek şekilde uzatılarak toplamda 21 haftaya (150 güne) çıkarılabilmektedir (SSA, 2018,





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



s. 293). Zorunlu ebeveyn izni ebeveynler arasında paylaşılabilir. Nitekim ebeveynlerin ortak izin kullanması babanın beş gün tercihi izin kullanmasını engellemektedir (ePortugal, 2022). Zorunlu ebeveyn izninin anne-babaya göre dağılımı için şu şekilde planlamalar mevcuttur: ilk altı hafta (42 gün) anne için ayrılan zorunlu izindir. Kalan günler 30 gün art arda olacak şekilde ya da 15 günlük iki kısım anne-baba arasında paylaşılabilir (Avrupa Komisyonu, 2021c). Bu göstergeler dışında Portekiz’de 18 yaş altındaki ebeveynler için farklı düzenlemeler mevcuttur (ePortugal, 2022). Çocuğun desteğe/yardıma ihtiyacı olması durumunda, zorunlu ebeveynlik yardımları veya diğer ebeveynin uzatılmış ebeveyn yardımlarından hemen sonra ilave üç ay daha izin verilebilir.

Hamileliği riskli geçen annelere çalışmadığı süre boyunca destek sağlanmaktadır.

Öte yandan sosyal sigorta sistemi kapsamındaki analık ya da babalık yardımlarından faydalanmaya uygun olmayan kimselere yapılan gelir testine göre nakdi sosyal yardım yapılmaktadır (SSA, 2018, s. 293).<sup>30</sup> Nakit sosyal yardımın aylık miktarı en fazla 428,9 Euro’dur. Bu miktar gelir testine göre belirlenmektedir (ISSA, 2018).

Ebeveyn yardımları fayda tutarları yararlanıcının referans gelirinin belirli bir yüzdeyle çarpılmasıyla hesaplanmaktadır. Referans gelir sosyal yardımlar kapsamında belirlenmektedir. Sosyal koruma amacıyla ebeveyne verilen yardımların süreleri çalışılan sürelere eşit olarak belirlenmiştir. Sosyal yardımların miktarları (*subsídios sociais*) faydalanıcının referans gelirini belirli bir oranla çarpılmasıyla elde edilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2021c). Ebeveynlerin yarı zamanlı ya da azaltılmış saatlerde çalışma imkânı bulunmaktadır (Kul, 2016, s. 76).

Portekiz’de diğer ülkelerden farklı olarak büyükanne ve büyükbabaya ödenek verilmektedir:

- Yararlanıcı ile aynı evde yaşayan bir torunun doğumundan sonra, çocuğun 16 yaşından küçük bir bireye ait olması durumunda veya ebeveyn yaşı ne olursa olsun çocuğun engelli veya kronik hastalığı olması durumunda,

<sup>30</sup> Means Test: Toplam hane halkı varlıkları (banka hesapları, hisse senetleri, yatırım fonları vb.) aylık sosyal yardım oranının 240 katını aşmamalıdır. Ayrıca aylık hane başın kişi geliri aylık sosyal gelirin %80’ini geçmemesi gerekmektedir (SSA, 2018, s. 293). Means Test oranı yardıma göre değişebilir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- Ebeveynlerin çalışması ve çocuğa bakamaması, reşit olmayan veya torunu olan birinin torununun bakımının sağlanması durumlarında bu yardım geçerli olmaktadır.

Torun bakım yardımı bir kişiye (*grandparent*) verilir ya da ikisi arasında paylaştırılmaktadır.

Bu yardım, ebeveynler çalışıyorsa ve çocuğun bakımını sağlayabilecek durumda değilse ve hiçbir hak talep etmiyorlarsa verilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2021c).

### 4.3.3 Finansmanı

Ebeveyn destekleri için herhangi bir uluslararası fonlardan faydalanılmamaktadır ve sosyal yardımlar bu kapsamın dışındadır (SSA, 2018, s. 292). Finansman kaynağı sigortalılardan toplanan primlerdir. Sigortalılar ve işverenlerden toplanan toplam primlerin (%34,75) %0,76'sı analık ödeneğini finanse etmektedir. Devlet çalışanlarının bu ödenekler için giderleri devlet bütçesinden karşılanmaktadır (SSA, 2018, s. 292). Özellikle ebeveynlerin ihtiyacına yönelik uluslararası hizmet veya kaynak mevcut değildir, ancak ailelerin yüzleştiği olağanüstü ekonomik şartlara ve çocuk bakımına adanmış hizmetler bulunmaktadır. Aileler için hazırlanan uluslararası yardımlar sosyal güvenlik sistemi tarafından sadece analık ve babalık yardımını kapsayacak şekilde kullanılmaktadır.

### 4.3.4 Haklardan Yararlanma Koşulları

Çalışanların ebeveyn izninden yararlanabilmeleri için en az altı takvim ayı boyunca- art arda ya da kümeler halinde çalışamayacakları tarihe kadar ki sosyal güvenlik katkılarının ödenmiş olması gerekmektedir. Altı aylık sürecin hesaplaması yapılırken bu tür bir sosyal güvenliği kapsamakta olan yerel ve yabancı diğer sosyal güvenlik kurumlarına yapılan katkılarla örtüşmemeleri gerekmektedir. Ebeveynlik izni ödemesi hesaplanırken İş Kanunu'nda belirtilen süre veya eşdeğer süreler için karşılık gelen ödenmemiş izin, devamsızlık ve görevden ayrılmalar hesaba alınmaktadır. Serbest meslek sahibi ya da gönüllü sosyal güvenlik programı kapsamında olan çalışanlar için bir çocuğun doğumu nedeniyle çalışmayı bıraktıkları aydan hemen önceki çeyrek dönemde sosyal güvenlik primlerini ödemiş olmaları gerekmektedir (Avrupa Komisyonu, 2021c).

Kişinin ebeveyn yardımları kapsamındaki sosyal yardımlardan yararlanabilmek için Portekiz'de ikamet etmesi, taşınmaz mallarının değerinin 105,314.40 avrodan fazla olmaması ve aylık gelirin aile üyesi başına 351.05 avrodan fazla olmaması gerekmektedir (Avrupa Komisyonu,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2021c). Ebeveynler sosyal yardımlardan faydalanabilmek için gelir testine tabii tutulmaktadır. *Gelir testi* şu şekilde hesaplanmaktadır: Hanenin toplam varlığının (banka hesapları, hisse senetleri, yatırım fonları vb.) aylık sosyal yardım oranının 240 katını ve yıllık hane referans geliri 9,006,90 avro (veya 36 aya kadar ki çocuklar için 15.011,50 avroyu aşması gerekmektedir. Aylık sosyal yardım oranı 428,9 avrodur (ISSA, 2018).

Yardım ödenekleri kapsamındaki ek ödenekler ise şu şekildedir: *Sürekli devam eki* günlük işlerini sürdürebilmek için devamlı başkalarının desteğine ihtiyaç duyan her engelli çocuk için ödenmektedir. *Eğitim eki* Düşük gelirli 6-16 yaş arası çocukların okul ücretlerine destek sağlamak için her Eylül ayında ödenir. *Eğitim ödeneği* Yıllık toplam geliri 6.004.60 avrodan az olan hanelerde 18 yaş altındaki ortaokul öğrencilerine ödenmektedir (ISSA, 2018).

#### 4.3.5 Yönetimi

Portekiz'de analık ve aile yardımlarının yürütümünde Çalışma, Dayanışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Bölge Sekreterliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu sorumludur. Çalışma, Dayanışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının altında faaliyet gösteren kurumlardan Sosyal Güvenlik Enstitüsü ise ebeveyn izinleri kapsamındaki nakdi yardımlarını ve aile desteklerine ilişkin programları yönetmekle yükümlüdür. (ISSA, 2018).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



## **5. TÜRKİYE’DEKİ MEVCUT DURUM TÜRK MEVZUATINDA BOŞLUK VE İHTİYAC ANALİZİ**

### **5.1 Analık- Babalık İzni ve Yardımlarının Türkiye’de Gelişimi ve Mevcut Durumu**

Mevzuatımızda 1946 yılından beri uygulanmakta olan analık sigortası ile ilgili hükümler, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan anneler ve hizmet akdine bağı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan anneler için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun öncesi yürürlükte olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda da analık sigortası kapsamında hükümler bulunmaktadır. Kamu idarelerinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi çalışan anneler için ise analık izni uygulaması 657 sayılı Kanun’da yer almaktadır.

5510 sayılı Kanun’da analık sigortası, kısa vadeli sigorta kolları arasında sayılmıştır. Kanun’un “Hastalık ve analık hali” başlıklı 15 inci maddesinin ikinci fıkrasında analık halinin tanımı; “4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.” şeklinde yapılmıştır.

Kanun’un “İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar” başlıklı 16’ncı maddesinin ikinci fıkrasında çalışan anneler için analık sigortasından sağlanan haklar belirtilmiştir. Bu maddeye göre: “Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



ödeneği verilir.” denilerek geçici iş göremezlik ve emzirme ödenekleri şeklinde hakların varlığından bahsedilmektedir. Maddenin devamında emzirme ödeneği alınabilmesi için gerekli olan şartlar sıralanmıştır.

Buna göre; “Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanun’un 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının;

- (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,

- (b) bendi kapsamında 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 ödenmiş olması, şarttır.

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üç yüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır.”

şeklinde emzirme ödeneği alabilme şartları sıralanmıştır. 2022 yılı için sigortalı anneye ya da eşi doğum yapan sigortalı erkeğe gerekli şartları taşımaları halinde verilecek olan emzirme ödeneği tutarı 316 TL olarak belirlenmiştir (SGK, 2022). Kanun’un “Geçici iş göremezlik ödeneği” başlıklı 18inci maddesine göre sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği miktarının; hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise günlük kazancın üçte ikisi olacak şekilde belirlendiği görülmektedir.

Analık sigortası kapsamında yapılan ödemeler kısa vadeli sigorta kollarından finanse edilmektedir. Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı işveren için %2 olmakla birlikte işçi payı bulunmamaktadır. Analık sigortasının yürütümünden Sosyal Güvenlik Kurumu sorumludur. Analık sigortası kapsamına ilişkin genel bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



**Tablo 16. Türkiye’de Analık Sigortasının Kapsamı**

<b>Analık Sigortası</b>	
<b>Kapsam</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hizmet akdine tabi bir işveren yanında çalışanlar</li><li>- Kendi nam ve hesabına çalışanlar</li><li>- Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevlerinde çalışan hükümlü ve tutuklular</li><li>- Sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri</li><li>- Ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışanlar</li></ul>
<b>Analık izin süresi</b>	16 hafta (çoğul gebelikte 18 hafta)
<b>Analık sigortası kapsamında sağlanan yardımlar</b>	
<b>Geçici iş göremezlik ödeneği</b>	Prime esas kazanıcının 2/3’ü
<b>Emzirme Ödeneği</b>	316 TL
<b>Yardımlardan yararlanma şartları</b>	
<b>Geçici iş göremezlik ödeneği için</b>	90 gün kısa vadeli prim
<b>Emzirme ödeneği</b>	120 gün kısa vadeli prim
<b>Finansmanı</b>	Kısa vadeli sigorta kollarında %2 (işveren)

Kaynak: *Yazarlar tarafından düzenlenmiştir.*

Bununla birlikte 5510 sayılı Kanun’un 63 üncü maddesine göre analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler, kullanılması gereken ilaç ve tıbbi malzemeler Sosyal Güvenlik Kurumunca finanse edilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



5510 sayılı Kanun'a ek olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Analık halinde çalışma ve süt izni" başlıklı 74'üncü maddesinde de hizmet akdine bağlı çalışan kadınlar için analık hali durumunda tanınan haklar yer almaktadır. Bu maddede "*Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fülen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.*" hükmüne istinaden kadın işçi için analık izni süreleri belirtilmiştir.

Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu'na göre hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilmekte ve hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılabilmektedir. Ayrıca "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ile hamilelik boyunca kadın ve çocuğun sağlığını korumaya yönelik önlemler ile yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerin neler olduğu ayrıca belirlenmiştir. Yönetmeliğe göre hamile ve emziren kadınların belirli risk taşıyan işlerde çalışmaları yasaklanmış, işvereni ücretinde herhangi bir kesinti yapmadan çalışanın geçici olarak yerini değiştirmesi gerekmektedir. Başka bir işe aktarılması mümkün olmayan işçi isteği halinde ücretsiz izinli sayılmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ise 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışan sigortalı kadın için analık izni, Kanunun "Mazeret İzni" başlıklı 104'üncü maddesinde açıklanmıştır. Bu maddeye göre: "*Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul*



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.” denilerek analık izni ile ilgili süreler belirtilmiştir.

Yine aynı maddede, kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verileceği ve süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihinin esas olduğu hükmü yer almaktadır. Kanun’da; “Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu sürelere birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır.” denilmek suretiyle analık izni bitiminde ücretsiz izin kullanılması ile ilgili düzenlemeye yer verilmiştir.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Öte yandan analık izni 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tazmini Hakkındaki Kanuna (kısa adıyla Basın İş Kanunu'na) tabi çalışanlar için de söz konusu olup, analık izninin kullanım süresi yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklılık göstermektedir. 5953 sayılı Kanuna göre kadın gazetecinin hamileliği durumunda, gazeteci, hamileliğin 7 nci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılmaktadır. Bu süre zarfında kadın gazeteci, SGK'dan geçici iş göremezlik ödeneği olsa dahi işvereni gazetecinin son aldığı ücretin yarısını ödemekle yükümlüdür.

Bununla beraber analık izni ile ilgili 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanlar ile 6098 sayılı Borçlar Kanunu kapsamında çalışanlara yönelik ayrı bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak bu kişiler sosyal güvenlik kapsamında yer aldıkları için analık sigortası kapsamında kendilerine yine doğumdan önceki 8 hafta (çoğul gebeliklerde 10 hafta) doğumdan sonraki 8 hafta için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir.

Babalık izni kapsamında ise 4857 sayılı Kanun'da eşi doğum yapan erkeğe 5 iş günü, evlat edinme halinde ise 3 işgünü izin tanımlanmıştır. 657 sayılı Kanunda bu izin 10 gün tanımlanmıştır. 3 yaşından küçük çocuğun evlat edinilmesi durumunda eşlerden birine 8 hafta izin verilmekte, bu izni babalar da kullanabilmektedir. Bunun dışında ücretli izin düzenlemesi bulunmamaktadır.

Bununla birlikte kısmi süreli çalışma hakkı sadece İş Kanunu kapsamındaki babalara yönelik uygulanan bir düzenlemedir. İş Kanunu kapsamında çalışanlara sadece evlat edinilmesi durumunda ücretsiz izin hakkı düzenlemesi bulunmamaktadır. Ancak 657 sayılı Kanunu kapsamında çalışanların 24 aya kadar çocuğun bakımı için ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır.

## 5.2 Ebeveyn İzni ve Yardımlarının Türkiye'de Gelişimi ve Mevcut Durumu

Ebeveyn izni başlığında Türkiye'de mevcut kanunlar içerisinde bir hüküm bulunmamakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda doğum sonrası analık izninin bitimini müteakip ebeveyn halleri ile ilgili çeşitli hükümler bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Analık halinde çalışma ve süt izni" başlıklı 74'üncü maddesine göre, doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık analık



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



iznine ek olarak 2016 yılında eklenen ibare ile doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılmaktadır. “Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir”. Aynı maddeye 2016’da eklenen cümle ile söz konusu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinen kişiye verilmekte olup bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmamaktadır. Ayrıca, kadın çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmekte, bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını çalışan kendisi belirlemektedir. 13. maddeye göre ise, “öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. 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 fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır”. Aynı Kanuna 2015 yılında eklenen Ek Madde 2’ye göre de çalışanın evlat edinmesi halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde beş gün ücretli izin verilir. Ayrıca işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki 104’üncü maddede ise analık izninden ayrı olarak a bendinde, “üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır” hükmü; aynı zamanda b bendinde, “memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni verilir.” hükümleri yer almaktadır. Ayrıca aynı maddenin d bendinde kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izninin verileceği; e bendinde, memurlara; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verileceği; f bendinde, doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memura, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabileceği, çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ekleneceği, çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu sürelerin on iki ay olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanabilmektedir.

Aynı Kanun’un “aylıksız izin” başlıklı 108. maddesinin b bendinde, “Doğum yapan memura, doğum sonrası analık izni süresinin verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verileceği; ayrıca c bendinde üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine verilen sekiz haftalık iznin kullanılması hâlinde bu iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verileceği belirtilmiştir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmi dört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullanılacağı da aynı maddede bildirilmiştir.

Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma başlıklı Ek Madde 43’te, ebeveynlere doğum sonrası kullanılan analık-babalık veya evlat edinme izinlerinin akabinde ebeveynlerin, çocuğun mecburi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



İlköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebildiklerinden söz edilmektedir. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, başvuru tarihini izleyen aybaşından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Aynı maddeye göre, bu hükümden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen aybaşından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlara ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılmaktadır. Aynı maddede, “Bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya sekiz haftalık izin verilmesi ya da yarı zamanlı çalışmaya göre izin kullanılması hâlinde bu izinlerin bitiminden itibaren aynı hükümlerden yararlandırılır” ibareleri yer almaktadır. Bu düzenlemelerle çocuk bakımının iki ebeveyn için de özgülenmesi ve çocukların ilköğretim çağına kadar kısmi süreli çalışma hakkının verilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi açısından olumlu ve önemli görülmektedir. Bu unsurların, evlat edinen ebeveynler ve kısmi/yarım zamanlı çalışma hakkı konularında erkeğe/babaya dair bir düzenleme getirmesi başarılı kabul edilen İskandinav örnekleriyle de benzeşmektedir. (SUMBAS, 2018, s. 185)

Çocuk bakımı konusundaki ebeveynlerle ilgili olan sınırlı haklar erkek ebeveyn açısından bir zorunluluk veya teşvik edici unsur barındırmadığından uygulamada pek rağbet görmemektedir. (SUMBAS, 2018, s. 183). Ancak, çocuk bakım sorunu, bireysel ve kadına özgü bir problem değil, toplumsal bir sorumluluk olarak görülmeli (SUMBAS, 2018, s. 190) ve çocuk bakımı konusunda hem kadına hem erkeğe eşit derecede sorumluluk yükleyecek ve hak tanıyacak uygun politikalar üretilmelidir. Örneğin kreş gibi devlet destekli profesyonel çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alan ebeveyn izni uygulamaları toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunuyla mücadeledeki kritik sosyal politikalarından (SUMBAS, 2018, s. 189).

4857 sayılı İş Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunlarına göre ebeveyn izni hakları aşağıdaki tabloda karşılaştırılmıştır. Pek çok izin hakkı çeşidi iki grupta da yer alırken, az da olsa ebeveyn hakları açısından sadece memurlarda veya sadece işçilerde olan izin türleri de bulunmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



**Tablo 17. Ebeveyn Hakları Açısından 4857 Sayılı İş Kanunu ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Karşılaştırılması**

Ebeveyn Hakları	4857 sayılı İş Kanunu	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
<b>Çalışma süresinin yarısı kadar izin</b>	Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen işçilere, istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar <i>ücretsiz</i> izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.	
<b>Ücretsiz izin</b>	On altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra <i>altı aya kadar</i> ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.	On altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Ayrıca üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi halinde, memur olan eşlere verilen sekiz haftalık izin kullanılması hâlinde bu izin bitiminden itibaren, istek üzerine <i>yirmi dört aya kadar</i> aylıksız izin verilir.
<b>Aktarılabilen izin</b>	Doğum sonrası annenin ölümü sebebiyle kullanılmayan izinler babaya verilir.	Doğum sonrası annenin ölümü sebebiyle kullanılmayan izinler babaya verilir.
<b>Ücretli babalık izni</b>	Doğum sonrası 5 gün, evlat edinme halinde üç gün ücretli izin verilir.	Doğum sonrası 10 gün ücretli izin verilir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ebeveyn Hakları	4857 sayılı İş Kanunu	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
<b>Diğer ücretli izin (Mazeret izni)</b>	İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.	Memurun en az yüzde 70 oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilir.
<b>Evlat edinme durumu</b>	Üç yaşını doldurmamış çocuk için evlat edinme sonrası 8 hafta izin verilir.	Üç yaşını doldurmamış çocuk için evlat edinme sonrası 8 hafta izin verilir.
<b>Süt izni</b>	Kadın çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için <i>günde toplam bir buçuk saat</i> süt izni verilir.	Kadın memurlara analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren <i>ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat</i> süt izni verilir.
<b>Kısmi süreli çalışma hakkı</b>	Öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri <i>kısmi süreli</i> çalışma talebinde bulunabilir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.	



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ebeveyn Hakları	4857 sayılı İş Kanunu	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
<b>Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma hakkı</b>		<p>Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar <i>ücretli</i> olarak çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay eklenir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Evlat edinen memurlar da aynı hakka sahiptir.</p> <p>Ayrıca, doğum sonrası analık izninin veya babalık izninin bitiminden, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin <i>yarısı</i> olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu hükümden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen aybaşından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun <i>yarısı</i> esas alınarak ödeme yapılır.</p>
<b>Refakat izni</b>	Bulunmamaktadır.	<p>Memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek çocuklarından birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığın bulunması hâllerinde, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, <i>üç aya kadar</i> izin verilir.</p>

Kaynak: Yazarlar tarafından düzenlenmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



### 5.3 Türkiye’deki Analık ve Ebeveyn Yardımlarına Yasal Boşluklar ve İhtiyaç Analizi

Türkiye’de analık ve ebeveyn izni ve yardımlarına yönelik pek çok düzenleme bulunmaktadır. Tablo 18’de bu uygulamalarda mevcut durum, uygulamalar ile ilgili ideal durum, boşluk ve ihtiyaç analizi gösterilmektedir.



**Tablo 18. Türkiye’de Analık, Babalık ve Ebeveyn Yardımlarında Yasal Mevzuata Yönelik Boşluk ve İhtiyaç Analizi**

Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
<b>Hamilelik Dönemi</b>	Doğum Öncesi Analık izni	8 hafta (5 haftası doğum sonrasına devredilebilir)	Ücretli (geçici iş göremezlik ödeneği)	Yeterli bir ücretle doğum öncesi analık izni hakkı, bu sürede emeklilik açısından sosyal güvenlik primlerinin ödenmiş gibi değerlendirilmesi	Emeklilik açısından sosyal güvenlik primlerinin bildirilmemesi	Emeklilik açısından sosyal güvenlik primlerinin bildirilmiş sayılması
<b>Doğum Sonrası</b>	Doğum Sonrası Analık İzni	8 hafta	Ücretli (geçici iş göremezlik ödeneği)	Doğum sonrası analık izni süresinin 16 hafta olması, bu sürede emeklilik açısından sosyal güvenlik primlerinin ödenmiş gibi değerlendirilmesi	Analık izni süresinin kısa olması, emeklilik açısından sosyal güvenlik primlerinin bildirilmemesi	Analık izin süresinin uzatılması, emeklilik açısından sosyal güvenlik primlerinin bildirilmiş sayılması



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
Doğum Sonrası	Doğum Sonrası Ücretli Babalık İzni	İş Kanunu'na tabi çalışanlar için 5 gün, kamu personeli için 10 gün	Ücretli	Yeterli bir babalık izni süresi	İzin süresinin kısalığı	İzin süresinin uzatılması
	Süt İzni (Bakım İzni)	İş Kanunu'na tabi çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir, çalışanlar bu izni toplu kullanabilmektedir. Devlet memurları için bu süre analık izni bitiminden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saattir. Devlet memurları izni toplu kullanamamaktadır.	Ücretli	Hem anneler hem babalar için süt izninin bakım izni olarak değiştirilerek uygulanması	Babalar için olmaması, çalışma statüleri için ayrı uygulamalar bulunması	Babalar için iznin bakım izni olarak uygulanması-statüler arası uygulamada ayrımın kalkması



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
Doğum Sonrası	Emzirme Ödeneği	İlgisiz	Sigortalı annelere ve eşi sigortalı olmayan babalara tek seferlik emzirme ödeneği ödemesi yapılması	Emzirme ödeneği tutarının çocuğun ilk ayki bakım masraflarını karşılayacak düzeyde olması (2022 için 316 TL)	Mali desteğin yetersizliği	Mali desteğin miktarının artırılması
	Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı	İş Kanunu kapsamında çalışanlara analık izni bitiminden itibaren ilk doğumda 60, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün ücretsiz izin- yarım zamanlı çalışma hakkı verilir. Çalışılmayan sürelerin sosyal güvenlik primleri İŞKUR tarafından ödenmektedir.	İş Kanunu kapsamında bu izin süresince kadınlara İŞKUR tarafından günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar yarım çalışma ödeneği verilmektedir.	Tüm doğumlarda sürenin ücretli analık izninin bitiminden itibaren 6 ay olarak uygulanması	Sürenin azlığı	Sürenin uzatılması



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
Doğum Sonrası	Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı (DEVAM)	Kamu personeline ise analık izni bitiminden itibaren birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır. Çocuğun engelli olması halinde bu süre her statüde çalışan için bir yıl olarak uygulanmaktadır.	Devlet personelinin maaşı tam ödenmektedir.	Tüm doğumlarda sürenin ücretli analık izninin bitiminden itibaren 6 ay olarak uygulanması	Sürenin azlığı	Sürenin uzatılması
	Kısmi Süreli Çalışma Hakkı	Her iki ebeveynin de çalışması durumunda ebeveynlerden biri öngörülen izinlerinin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar <i>kısmi süreli</i> çalışma talebinde bulunabilir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.	Ebeveyne çalıştığı süre kadar ücret ödenmektedir.	Diğer ebeveynin çalışıp çalışmadığına bakmaksızın her iki ebeveynin de hakkı bulunması	Diğer ebeveynin çalışmamasında da kısmi süreli çalışma hakkı verilebilmesi, her iki ebeveyne aynı anda izin verilebilmesi	Her iki ebeveynin de aynı anda kısmi süreli çalışma hakkının bulunması



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
<b>Doğum Sonrası</b>	Yarı Zamanlı Çalışma Hakkı	657 sayılı Kanuna göre doğum yapan memurlar, doğum sonrası analık izninin veya eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler.	Memura, yarı zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen aybaşından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır	657 sayılı Kanun'daki hükmün uygulanması için yönetmelik düzenlenmesi	İkincil mevzuatın düzenlenmemesi	İkincil mevzuatın düzenlenmesi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
Doğum Sonrası	Ebeveyn İzni- Ücretsiz İzin Hakkı	İş Kanunu kapsamında çalışan annelere analık izni bitiminden itibaren altı aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Devlet memurlarında annelere analık izni bitiminden itibaren, babalara doğumdan itibaren 24 aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Bu sürelerde sosyal güvenlik primleri ödenmemekte, kişiler isterse bu süreleri borçlanabilmektedir.	Ücretsiz.	Tüm statülerde çalışanlar için izin süresinin 24 ay olarak uygulanması ve her iki ebeveyn için de geçerli olması, belirli bir süresinin ücretli olması, izin süresince sosyal güvenlik primlerinin ödenmiş gibi kabul edilmesi	İş Kanunu kapsamında çalışanlar da babalara ücretsiz izin hakkı olmaması, herhangi bir ödenek verilmemesi, sosyal güvenlik primlerinin ödenmemesi	İş Kanunu kapsamında çalışan babalara da ücretsiz izin hakkı verilmesi, tüm çalışma statüleri için belirli bir süre ödenek verilmesi, izin alınan sürenin yarısı kadar sosyal güvenlik primlerinin ödenmiş olarak kabul edilmesi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
Doğum Sonrası	Doğum Yardımı	İlgisiz	Tüm Türk vatandaşlarına ilk doğumda 300 TL, ikinci doğumda 400 TL, üçüncü doğumda 600 TL doğum yardımı ödenir	Doğumda Türk vatandaşlarına ödeme yapılması	Yok	Yok
	Devlet Memurları için Aile Yardımları	İlgisiz	Evli memurlara çalışmayan eşleri ve çocukları için aile yardımı ödeneği ödenmektedir.	Tüm statülerde ücretli çalışan herkese uygulanması	Özel sektör işçilerinde işverenin isteğine bağlı olmadan herkese tanınan bir hak olmaması	Tüm statüler de ücretli çalışanlar için zorunlu olması



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Tablo 18'in incelenmesinden de anlaşılacağı üzere Türkiye'de doğum sonrası izinler daha çok kadınlara yönelik olarak düzenlenmiştir. Analık sigortası kapsamında toplam 16 haftalık izin ve bu süre zarfında anneye geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi, kadınların çocuklarına gelir kesintisi olmadan bakmaları açısından önemlidir. Öte yandan analık izni süresince emeklilik açısından kadınların sosyal güvenlik primlerinin ödenmiş gibi sayılması uygulamasının getirilmesi ileride de bu kadınların çalışma yaşamına dönmelerini teşvik edebilecek uygulamalardan biridir. Analık izni sonrasında yarım zamanlı çalışma uygulamasının her çocukta farklı uygulanması yerine tekleştirerek her çocuk için 180 gün uygulanması küçük çocuklarının bakımını sağlamak aynı zamanda çalışma hayatından kopmak istemeyen anneler için de fırsat yaratabilir.

Bununla birlikte babaların bakımda yer almalarına yönelik çok az düzenleme bulunmaktadır. İş Kanunu'na tabi olanlarda 5 gün, devlet memurlarında 10 gün uygulanan babalık izninin süresi çok azdır. Bu süre zarfında babalar anne ve bebeğin hastaneden çıkışı, bebeğin nüfus kâğıdının çıkarılması vb. evrak işleri ile ilgilenmektedir. Çocuğun bakımında babanın da yer alması ve yardımların uzatılması kadınların istihdamda yer almalarını teşvik edebilir. Ayrıca küçük çocuğun bakımında anne tarafından süt izni olarak kullanılan uygulamanın bakım izni adıyla değiştirilmesi ve babaya da izin verilmesi bakım sorumluluğunda her iki ebeveynin rolünü tanımlanması açısından yenilikçi bir uygulama olarak karşımıza çıkabilir.

Türkiye'de İş Kanunu'na tabi çalışan sadece annelere analık izni bitiminden itibaren 6 ay ücretsiz izin tanımlanmıştır. Ücretsiz izin hakkı devlet memurlarında ise 24 ay olarak hem anne hem de baba tarafından alınabilmektedir. Tüm çalışma statülerine tabi kişilerin bu izinden aynı şekilde yararlanması uygun olabilir.

Mecburi ilköğretim çağına kadar anne veya babanın kısmi süreli çalışabilme hakkı önemli bir haktır. Ayrıca emzirme ödeneği de geliştirilmesi gereken iyi uygulamalardan birisidir. Çocuklu ailelere yapılan yardımlar ve doğum yardımı da iyi uygulamalar arasındadır.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Analık ve ebeveyn yardımları kapsamında uygulanabilecek politikalarla ilgili paydaş kurum ve kuruluşlar Tablo 19’da gösterilmektedir. Bu kurum ve kuruluşlarla yapılacak iş birliği uygulamaların daha etkin, verimli ve sürdürülebilir olmasına katkı sağlayacaktır.

**Tablo 19: Türkiye’de Analık, Babalık ve Ebeveyn Yardımlarıyla İlgili Politikalarda Paydaş Olabilecek Kurumlar**

<b><i>Kurum Adı</i></b>
Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi
Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü)
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü)
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü)
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü)
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı)
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Strateji Geliştirme Başkanlığı)
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Çalışma Genel Müdürlüğü)
Sosyal Güvenlik Kurumu
Dışişleri Bakanlığı (Avrupa Birliği Başkanlığı)
Hazine ve Maliye Bakanlığı
Milli Eğitim Bakanlığı(Temel Eğitim Genel Müdürlüğü)
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)
Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women)
Üniversiteler
Belediyeler
Türkiye İşverenler Sendikası (TİSK)
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



## SONUC

Sosyal güvenlik hakkı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 60 ıncı maddesinde tanımlanmış ve vazgeçilemez ve devredilemez bir insan hakkı olarak karşımıza çıkmaktadır. Analık ve ebeveyn yardımları da sosyal güvenlik hakkının bir parçası olarak tanımlanmıştır. Anayasa ayrıca devlete sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeleri yapma görevi yüklemiştir. Toplumların sürekli bir değişime uğradığı göz önüne alındığında var olan hakların geliştirilmesi ve toplumsal hayata uyum sağlaması önemlidir.

Türkiye’de var olan analık ve ebeveyn uygulamaları çeşitlendirilmiş olmakla birlikte uygulamaların geliştirip yeni ihtiyaçlara cevap verebilir hale getirilmesi, kadınların işgücü piyasasında kalmasına ve istihdam edilebilirliğine de katkı sağlayacaktır.

AB üyesi ülkelerde analık, babalık, ebeveyn izni ve yardım süreleri ile yararlanma şartları ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte tüm ülkelerde anneyi ve bebeği doğumun ve ilk dönem bakımın risklerinden koruyacak mekanizmalar bulunmaktadır. Danimarka, Romanya ve İrlanda’da analık izni yardımlarından faydalanabilmesi için kişinin belirli bir süre çalışması gerekmektedir. Hollanda’da ise herkes belirli bir sigortalılık koşulu olmadan analık izninden yararlanabilmektedir.

Almanya, Avusturya, İspanya, Hollanda ve Fransa’da analık izni süresi boyunca kadınlar ücretlerinin tamamını alabilirken, İtalya’da ücretlerinin %80’ini, Romanya’da ise %75’ini alabilmektedir. Analık kapsamında yapılan yardımların finansmanı ya vergilerle ya da primlerle sağlanmaktadır.

Babalık izni ise AB’nin 2019/1158 sayılı “Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş Yaşam Dengesi Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi’ ile uyumlu olarak AB’ne üye ülkeler genelinde 10 gün ve üzeri olacak şekilde düzenlenmiştir. Bulgaristan, Danimarka, Finlandiya ve Fransa babalık iznini 10 gün üzerinde uygulayan ülkelerdendir. İspanya’da tekil babalık izni düzenlemesi kaldırılmış hem anneye hem babaya 16 hafta izin tanımlanmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ebeveyn izni kavramı analık ve babalık izinlerine göre yeni bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Mevcut uygulamalar ile anne ve baba bakım sorumluluğunu paylaşarak çocuğun gelişimine de katkı sağlamakta, bakımı tek ebeveyne bırakmayarak toplumsal cinsiyet eşitliğini de düzenlemektedir. Danimarka'da her iki ebeveynin çocuğun bakımı için izin alabilmesi ve bu iznin ücretli olması uygulanan iyi uygulamalardan biridir. Benzer düzenleme Portekiz'de de bulunmaktadır. Farklı refah rejimlerine sahip ülkeler olan Danimarka ve Portekiz'de benzer düzenlemelerin bulunması bakım sorumluluğunda ortaklaşmanın ve ihtiyacın bakıma yönelik politika geliştirilmesi gerekliliğinin her ülkede olduğunun göstergesidir.

Türkiye'de analık izin süresi genel olarak doğum öncesi 8, doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftadır. Bu süre boyunca kişilere prime esas kazançlarının üçte ikisi oranında geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Sosyal güvenlik primleriyle finanse edilen analık sigortası kapsamında ayrıca emzirme ödeneği ödenmektedir. Babalık izni süresi ise hizmet akdi ile çalışanlara 5 işgünü, devlet memurlarında ise 10 gündür. Babalık izni süresi 2 hafta ile 16 hafta arasında genişletilebilir. Analık izni sonrası yarı zamanlı çalışma, kısmi süreli çalışma, ücretsiz ebeveyn izni uygulamaları olsa da bu izinler be uygulanan yardımlar ise yeterli düzeyde değildir. Değişen yaşam koşulları, ailelerin çekirdek aile yapısına sahip olmaları vb. nedenlerle babalık izni süresinin uzatılması, analık ve babalık izinleri süresi boyunca kişilerin emeklilikle ilgili sosyal güvenlik primlerinin bildirilmiş olarak kabul edilmesi, ebeveyn yardımlarının ücretli olacak şekilde düzenlenmesi ve ebeveyn izinlerinin bir kısmının devredilemez olması, süt izninin bakım izni olarak değiştirilerek her iki ebeveyne verilmesi, çocuğun yaşamının ilk döneminde her iki ebeveyne de koşulsuz kısmi süreli çalışma ve uzaktan çalışma hakkı verilmesi, çocuk en az iki yaşına gelene kadar ebeveynlerin vardiyalı çalıştırılmamasına yönelik düzenleme yapılması uygulamaları değerlendirilmeli ve uygun görülenler hayata geçirilmelidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



## KAYNAKÇA

- Addati, L., Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. Mart 2, 2021 tarihinde International Labour Office: <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--en/index.htm>
- Addati, L., Cattaneo, U., & Pozzan, E. (2022). *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*. ILO. Geneva: ILO. Mart 14, 2022 tarihinde [https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS\\_838653/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_838653/lang--en/index.htm)
- Aumayr-Pintar, C., Cabrita, J., Fric, K., & Torres-Revena, Y. (2015). *Maternity leave provisions in the EU Member States :Duration and allowances* . Lüksemburg: Publications. 4 9, 2022
- Avrupa Birliği. (1992). Council Directive 92/85 EEC. *Official Journal of the European Communities*.
- Avrupa Birliği. (2012, Ekim 26). *Avrupa Birliği Resmi Gazetesi, C 326/391*. Mart 27, 2022 tarihinde Avrupa Birliği Resmi Gazetesi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>
- Avrupa Birliği. (2019). Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. *Official Journal of the European Union*.
- Avrupa Komisyonu. (2013). *Your social rights in the Czech Republic*. European Union.
- Avrupa Komisyonu. (2013a). *Your Social Security Rights in Denmark*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Avrupa Komisyonu. (2021). *Czech republic - employment, social affairs & inclusion - european commission.*

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1106&langId=en&intPageId=4469>

Avrupa Komisyonu. (2021). *Your social rights in the Czech Republic.* European Union.

Avrupa Komisyonu. (2021b). *Czech republic - employment, social affairs & inclusion - european commission.*

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1106&langId=en&intPageId=4471>

Avrupa Komisyonu. (2021c). *Portugal - Maternity, paternity and adoption benefits.* Europa:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1125&langId=en&intPageId=4733>

Avrupa Komisyonu. (2022, Nisan). [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-rights-work-life-balance\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-rights-work-life-balance_en)

*Borger.DK.* (2022). Current maternity rules for employees - Child born before 2 August 2022:

<https://www.borger.dk/familie-og-boern/barsel-oversigt/barsel-loenmodtagere/Barsel-loenmodtagere>

Cilvez, M. K. (2021). Analık Riski Özelinde Sosyal Koruma. D. M. ŞAHİN, D. DOĞUKAN, & E. ERDOĞAN (Dü) içinde, *Türkiye'de ve Seçilmiş OECD Ülkelerinde Sosyal Koruma* (s. 56). Ankara: SGK.

Czech Republic Ministry of Labour and Social Affairs. (2021). *Family.*

<https://www.mpsv.cz/web/en/family>

Czech Republic Ministry of Labour and Social Affairs. (2022). *State social support.*

<https://www.mpsv.cz/web/en/state-social-support>

Czech Republic of Labour and Social Affairs. (tarih yok). *Advance of Maintenance Payment.*

<https://www.mpsv.cz/web/en/advance-of-maintenance-payment>



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Czech Social Security Institution. (tarih yok). *O jaké nemocenské pojištění se zajímáte?*

<https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>

Denmark Ministry of Employment. (2009). Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth. *Consolidation Act no. 1084 of 13 November 2009*. Consolidation Act no. 1084 of 13 November 2009: <https://bm.dk/the-ministry-of-employment/legislation/>

Dr. Kavas, A. (2018). *Türkiye'de Babalar Çocuk Bakamıyor*. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. Nisan 5, 2022

ePortugal. (tarih yok). *Having a Child Parental Leave*. eportugal: <https://eportugal.gov.pt/en/cidadaos/ter-uma-crianca/licenca-parental>

EURAXESS Czech Republic. (tarih yok). *Maternity leave and parental allowance*. <https://www.euraxess.cz/czech-republic/information-assistance/childrenfamily-and-personal-life/maternity-leave-and-parental>

EURAXESS Czech Republic. (tarih yok). *Social security*. <https://www.euraxess.cz/czech-republic/information-assistance/social-security>

*European Union Monitor*. (2022). 04 04, 2022 tarihinde <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vitgbghz5kxv>

Schulze, E., de Jong, W., Hadjihristova, Y., Scott, I., Linares, J. & Ghailani, D. (2015). *The policy on gender equality in Belgium Update 2015*. Avrupa Birliği.

Hofman, J., Nightingale, M., Bruckmayer, M., Silva, A., de Picken, N., & Kunertova, L. (2020, Kasım). After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market. Lüksemburg.

[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL\\_STU\(2020\)658190](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2020)658190)

International Labour Organization. (2010). *Maternity at work: a review of national legislation*. Ceneva: International Labour Office.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



International Labour Organization. (2012). *MATERNITY AT WORK*. Cenevre: International Labour Organization. 4 5, 2022 tarihinde alındı

International Labour Organization. (2021). *Maternity Protection*. Mart 2, 2021 tarihinde International Labour Organisation: <https://www.ilo.org/travail/areasofwork/maternity-protection/lang--fr/index.htm>

International Labour Organization. (2022). *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*. Cenova: Uluslararası Çalışma Örgütü Ofisi.

International Labour Organization. (tarih yok). *Maternity protection*. 3 22, 2022 tarihinde ILO : <https://www.ilo.org/travail/areasofwork/maternity-protection/lang--fr/index.htm>

International Social Security Association. (2018, Ocak). *Country Profiles Portugal*. <https://ww1.issa.int/node/195543?country=950>

Kul, P. (2016). Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn izni. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 56-91.

MISSOC. (2020, Temmuz 1). *Organisation*. [https://www.missoc.org/documents/organisation/2020\\_07/org\\_2007\\_cz\\_en.pdf](https://www.missoc.org/documents/organisation/2020_07/org_2007_cz_en.pdf)

MISSOC. (2021, Temmuz 1). *Missoc database*. <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>

Morgan, L. H. (1998). *Eski Toplum II* (Ünsal Oskay Çev.) . Payel Yayınları. (Asli yapıt 1877 basımlıdır).

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021, Ekim). *OECD Family Database*. [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

Pexpats. (tarih yok). *Benefits For Paternity Leave*. <https://pexpats.com/Paternity-Leave>

Rostgaard, T., & Ejrnæs, A. (2021). Denmark Country Note. A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman, & P. Moss (Dü) içinde, *17th International Review of Leave*



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



*Policies and Related Research 2021* (s. 222-235). International Review of Leave Policies and Research 2021. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

Schulze, E., & Gergoric, M. (2015). *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*. Brüksel: European Parliament. 4 8, 2022 tarihinde alındı

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2019). *Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik*. Uzman Matbaa.

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2021). *Emzirme Ödenēđi*. Mart 2, 2021 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu: [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/kadin\\_sigortalilarin\\_haklari/emzirme\\_odenegi](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/kadin_sigortalilarin_haklari/emzirme_odenegi)

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2022, 7 6). <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/5a130212-a95b-4346-a85f-522ac508347e/Emzirme-Odenegi-2022-05-27-09-18-58>

Social Security Administration. (2018). *Social Security Programs Throughout the World: Europe*. Social Security Administration Publication.

Social Security Administration. (2018). *Social security programs throughout the world: Europe 2018*. <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/czech-republic.html>

Sumbas, A. (2018, 11 29). Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni. *Hacettepe Fakülte Dergisi*, 167 - 194. doi:10.32957/hacettepehdf.480992

Taskula, J. L., Brandth, B., Duvander, A.-Z., Gislason, I., Eydal, G. B., & Rostgaard, T. (2011). *Parental Leave, Childcare and Gender Equality in Nordic Countries*. Kopenhag: Nordic Council of Ministers.





## Ek: Seçilmiş AB Ülkelerinde Ebeveyn İzni ve Yardımlarının Temel Özellikleri

Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
Avusturya	Ebeveyn iznine ayrılmak ebeveyn yardımına hak kazanmayı doğurmaz. Bu izni ebeveynlerden biri kullanabilir. Ebeveyn yardımı (KGB), Aile Tazminatı Fonu tarafından finanse edilir ve sabit oranlı (hesap) veya gelire bağlı olabilir. Sadece ebeveyn izni alanlar değil tüm ebeveynler ebeveyn yardımını alabilir.	Ücretli, bağımlı bir işte çalışanlar ebeveyn izni ve yardımlarından faydalanabilir. Ebeveynler, evlat edinenler ve koruyucu ebeveynler faydalanabilir. Ebeveynin gelir getirici bir işte çalışıp çalışmadığı veya ebeveyn izninde bir çalışan olup olmadığı önemli değildir (çocuğun 2. doğum gününe kadar). Ancak gelire bağlı ebeveyn parası sigortaya dayalı olduğu için çocuğun doğumundan/analık izninin başlamasından önce çalışmayı gerektirir.	Aynı hanede yaşayan ana-baba çocuğun 2. yaş gününe kadar ebeveyn izni alabilir. Çocuk parası alma hakkı olanlar çocukla aynı evde yaşama şartıyla ebeveyn yardımı alabilir. Ayrıca ek kişisel kazanç yıllık bir takvim yılında 16.200 avroyu ve sabit oranlı yardımın alınmasından önceki son yılın gelirinin %60'ını aşmamalıdır.	Doğum izninden sonra 2. yaş gününe kadar, ebeveyn ücretli izne ayrılabilir. Ebeveynler çocuğun 7. doğum gününe kadar (veya okula başlamanın gecikmesi durumunda daha sonra) ebeveyn izninin üç ayını erteleme seçeneğine sahiptir.	Ebeveyn izni yarı zamanlı kullanılmaz. Bir aile hakkı olan ebeveyn izni en az iki ay olmak üzere ebeveynler arasında iki kez paylaşılabilir. Ebeveynlerin aynı anda izin almasına izin verilmez. İstisna: İlk izin değiştirdiklerinde, ebeveynlerin aynı anda bir aylık izin kullanmalarına izin verilir. Bu durumda izin hakkı bir ay azalır. Eşzamanlı izin sırasında her iki ebeveyn de ebeveyn parası alabilir	Ebeveyn, sabit oranlı ebeveyn yardımının ödeme süresini, çocuğun doğumundan sonra 365 ila 851 gün arasında esnek şekilde seçebilir. Bu seçimde günlük tutarlar günlük 14,53-33,88 avro arasındadır. Yardım sadece en küçük çocuk için alınabilir. Bu aynı zamanda çoklu doğumlar için de geçerlidir. Çoğul doğumlarda her ek çocuk için ebeveyn yardımının yarısı kadar daha ödenir. Eş bonusu Ebeveynlerin her biri KGB'yi neredeyse eşit olarak talep ettiyse (50:50 ila 60:40) ve KGB'yi yasal şekilde en az 124 gün boyunca



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
						aldıysa, her biri bir kereye mahsus 500 avroluk prim (bonus) talep edebilir.
<b>Belçika</b>	Ebeveyn izni, özel ve kamu sektörü çalışanlarının katkılarıyla finanse edilen sigorta planı dahilindedir. Sabit oranlı aylık yardımlar vardır.	Çocukları 12 yaşına gelene kadar (engelliye 21 yaşına kadar) kariyerlerine ara veren tam veya yarı zamanlı çalışan tüm çalışanlar çalıştır.	İşveren zamanında bilgilendirilmeli, Ulusal İstihdam Ofisi'ne gerekli evraklar iletilmeli ve işverenin bildiriminden önceki 15 ayın 12 ayı boyunca görevde olmak şarttır.	Tüm çalışanlar azami dört aya kadar izin alabilir. Çalışma normal saatlerin yarısı kadar azaltılırsa maksimum sekiz ay, işveren anlaşması ile çalışma normal saatlerin 1/5'i kadar azaltılırsa en fazla 20 ay, çalışma normal saatlerin 1/10'u kadar azaltılırsa maksimum 40 ay tam zamanlı çalışanlar için ebeveyn izni uzatılabilir.	Farklı yarı zamanlı izin seçenekleri vardır. Bir izin türünden diğerine geçmek mümkündür. Bir veya diğer ebeveyn için kesin olarak ayrılmış bir süre yoktur. Ebeveynler aynı çocuk için aynı anda izin alabilirler, ancak ebeveyn izni hakkı devredilemez.	Ebeveyn izni ödeneği sabit oranlı bir ödenektir. Tam zamanlı çalışanlar için normal durumda brüt aylık 851,59 avro, Tek bir çalışan için 1.400,01 avro. Bu tutarlar çalışma sürelerinin yarım, 1/5 ve 1/10 oranında azaltılma hallerinde de değişmektedir.
<b>Bulgaristan</b>	iki yaşına kadar bir çocuğun yetiştirilmesi veya beş yaşına kadar bir çocuğun evlat edinilmesi için sabit oranlı yardım sağlayan katkı paylı bir programdır. Bir yaşın altındaki çocukların yetiştirilmesi için aylık ödenek vardır (eğer	iki yaşına kadar çocuk yetiştirme ödeneği: anne, baba, evlat edinen ebeveyn, ebeveynlerinden biri veya vasi izin alma hakkına sahiptir. beş yaşına kadar evlat edinme yardımı: evlat edinen ebeveynler.	iki yaşına kadar çocuk yetiştirme ödeneği: Hamilelik ve doğum parası sona erdikten sonra verilir. beş yaşına kadar evlat edinme ödeneği için kişinin yaygın hastalık ve annelik durumu için	Çocuğu büyütme için iki yaşa kadar izin verilir. Evlat edinmede ise en geç beşinci doğum gününe kadar olmak üzere çocuğun evlat edinilmek üzere teslim edildiği günden itibaren 365 gün izin süresi vardır.	Annenin muvafakati ile baba veya büyükanne ve büyükbabadan biri anne yerine iki yaşına kadar çocuk ücretli izin kullanılabilir. Benzer şekilde, evlat edinen annenin rızasıyla, evlat edinen baba, kalan izni, evlat edinmenin ilk	iki yaşına kadar alınan yardım aylık 380 BGN (194 avro), beş yaşına kadar olan evlat edinme ödeneği ise 365 gün süreyle ödenen gebelik ve doğum yardımı prosedürüne göre belirlenen miktardır. Bir yaşından



Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
	annenin sigortası yoksa veya yeterli sigorta süresi yoksa). Analık yardımı çocuk iki yaşına gelene kadar olup analık izninin kullanılmasından sonra, çocuk bir bakım kuruluşuna yerleştirilmediyse, anne çocuk iki yaşına gelene kadar ek bir çocuk bakım izni hakkına sahiptir.	Bir yaşından küçük çocukların yetiştirilmesi için aylık ödenek: anne, evlat edinen anne, bekar evlat edinen baba, akraba ve akraba aileleri ve koruyucu aile bu ödeneği alabilir.	evlat edinenin en az 12 aylık sigortası olmalıdır. Bir yaşın altındaki çocukları büyütmek için aylık ödenek: aile üyesi başına aylık geliri 510 BGN'ye (261 avro) eşit veya daha düşük olan anneye nakit ve/veya aynı olarak ödenmektedir. Bunun için annenin sigortalı olmaması veya yeterli sigorta süresine sahip olmaması; Çocuğun, Çocuk Koruma Yasası uyarınca aile dışına yerleştirilmemesi; anne ve çocuğun Bulgaristan'da kalıcı olarak ikamet ediyor olması gerekmektedir.	Bir yaşından küçük çocukların yetiştirilmesi için aylık ödenek çocuk bir yaşına gelene kadar ödenir. Kalıcı engelli bir çocuğun yetiştirilmesi için aylık ödenek ise, ailenin gelirine bakılmaksızın çocuk iki yaşına gelene kadar ödenir.	altı ayından sonra, çocuğun beşinci doğum gününden geç olmamak üzere kullanma hakkına sahiptir. Bir yaşından küçük çocukların yetiştirilmesi için aylık ödenek annelere ödenir ve Esnek veya devredilebilir değildir. Ödenek, bekar veya evlat edinen babaya da ödenebilir.	küçük çocukları büyütmek için verilen aylık ödenek: ayda 200 BGN (102 avro). Ölen bir ebeveynin ölüm aylığı almaya hakkı olmayan bir çocuk için ödenen aylık ödenek: ayda 115 BGN'dir (59 avro).
Çekya	Ebeveyn Ödeneği: Küçük çocuğa kişisel olarak tam zamanlı bakım sağlayan ebeveynlere sabit oranlı bir yardım sağlayan ve	Ebeveyn ödeneğini Çekya'da daimî ikamet edenler veya AB vatandaşları veya 117/1995 Devlet Sosyal Desteği hakkında kanun	Bir ebeveyn, ailedeki en küçük çocuğa kişisel olarak tam zamanlı bakım sağladığında ve çocuğun yaşı en fazla dört olduğunda, ebeveyn	Çalışanların (erkek veya kadın) başvuruda bulunmaları halinde işverenlerin, ebeveyn izni verme yükümlülüğü vardır. Anneler, doğum	Ebeveyn izni, çocuk üç yaşına gelene kadar aralıklı olarak kullanılabilir).ya da yarı zamanlı olarak alınabilir.	Ebeveynlerden en az biri hastalık sigortası kapsamındaysa, bir ebeveyn ödenek miktarını -ve dolayısıyla



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
	<p>vergiyle finanse edilen bir sistem vardır. Okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarında iki yaşından küçük çocuklar için ayda 92 saate kadar ve iki yaşından büyük çocuklar için sınırsız saate kadar bakıma izin verilmektedir. Ebeveyn izni kapsamında doğum izni ücretsiz olup, yaşlılık ödeneğine hak kazanmanın belirlenmesinde ve ödenecek tutarın hesaplanmasında dikkate alınmaktadır. Ebeveynlik ödeneği ve ebeveyn izni birbirinden bağımsızdır ancak birbirini dışlamaz.</p>	<p>tarafından şart koşulan kişiler alabilir. Çocuklu tüm kadın çalışanlar, analık izninin bitiminden çocuk üç yaşına gelene kadar ebeveyn izni hakkına sahiptir. Çocuğu olan tüm erkek çalışanlar, çocuğun doğduğu günden çocuk üç yaşına gelene kadar ebeveyn izni alma hakkına sahiptir. Bir çocuğu evlat edinen veya koruyucu bakım sağlayan çalışanlar (erkek veya kadın), çocuğun evlat edinildiği/koruyucu aileye alındığı günden üç yaşına kadar ebeveyn iznine hak kazanır. Bir çocuk üç yaşından sonra (ancak yedi yaşına gelmeden) evlat edinilmiş/koruyucu aileye alınmışsa, evlat edinen/koruyucu</p>	<p>ödeneği almaya hak kazanır. Ebeveyn ödeneği alma hakkı saklı tutulurken bir ebeveynin kazanç getirici faaliyetlerine izin verilir. Ebeveyn izni Ücretsiz ebeveyn izni ancak çocuğun üçüncü doğum gününe kadar kullanılabilir Koruyucu aile hizmeti sunan çalışanlar (erkek veya kadın), bazı durumlarda çocuğun üçüncü doğum gününden sonra bile bu hakka sahiptir.</p>	<p>izninin bitiminden itibaren, babalar ise çocuğun doğduğu günden itibaren ebeveyn iznine hak kazanırlar. Çocuk üç yaşına gelene kadar ebeveyn izni verilir. Ebeveyn izni sırasında, bir çalışanın işveren tarafından ödenen telif edici ücret veya maaş hakkı yoktur, ancak çocuk dört yaşına gelene kadar verilen ebeveynlik ödeneğine hak kazanılır. Koruyucu aile hizmeti veren veya evlat edinen çalışanlar (kadın veya erkek), çocuğun evlat edinildiği/koruyucu aileye alındığı günden üç yaşına kadar ebeveyn iznine hak kazanırlar.</p>	<p>Ebeveyn izni bireysel bir hak olduğundan her iki ebeveyn de çalışan ise, her birinin ebeveyn izni alma hakkı vardır, ancak yalnızca birinin ödenek alma hakkı vardır. Ebeveynler, ebeveynlik izinlerini başka kişilere (örneğin büyükanne ve büyükbaba) devredemez.</p>	<p>ödenecek alma süresini seçebilir. Ebeveynler, ebeveyn ödeneği miktarını her üç ayda bir değiştirebilir. Tüm izin dönemi için ödenecek azami miktar, çocuğun dördüncü doğum gününe kadar 300.000 CZK (11.775 avro)'dir. İkiz veya çoğul doğumlarda toplam miktar 450.000 CZK'ye (17,663 avro yükseltilir. Ebeveyn Ödeneğinin aylık tutarı, Hastalık Sigortası Yasası'na göre doğum parası veya lohusalık, evlat edinmeyle ilgili yardımın belirlenmesinde kullanılan günlük değerlendirme esasına göre hesaplanmaktadır. - İki ebeveyn en az birinin hastalık sigortası varsa, aylık ebeveyn ödeneği miktarı, günlük değerlendirme tabanının</p>



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
		ebeveynler en fazla 22 hafta ebeveyn izni alma hakkına sahiptir. Bir çocuk üç yaşından önce evlat edinilmiş/koruyucu aileye alınmış, ancak 22 haftası dolmadan üç yaşına girmişse, toplam ebeveyn izni süresi en fazla 22 haftaya kadar uzatılabilir.				30 katının %70'ine ulaşabilir (maksimum 43.470 CZK (1.706 avro) - Her iki ebeveyn de sigortalı ise, sadece bir tanesi ebeveyn ödeneğine hak kazanır ve miktar, en yüksek günlük değerlendirme matrahına göre hesaplanacaktır. - Ebeveynlerden hiçbirinin hastalık sigortası yoksa, aylık 10.000 CZK'ye (393 avro) kadar ebeveyn ödeneği alabilirler.
<b>Fransa</b>	İşverenlerin katkılarıyla, serbest meslek sahiplerinden ve genelleştirilmiş sosyal katkının bir kısmından finanse edilmektedir. Erken çocukluk yardımı, küçük çocukların doğumlarında ve onların yetiştirilmesinde kullanılır. İki düzeyden oluşur: Doğum veya evlat edinme ödeneği ile	3 yaşından küçük en az bir çocuğu veya evlat edinilmiş çocuğu olan aileler bu yardımlara tabidir.	Ortak çocuk eğitimi imkânı bir çocuğu büyütmek için faaliyetin sona ermesi veya azaltılması gereklidir. Herhangi bir gelir testi gerekli değildir, ancak yaşlılık sigortası için, ardışık veya ardışık olmayan sekiz çeyreklik faaliyet için 1. çocuğun doğumundan önceki iki yıl içinde, 2. çocuk için	Bir yıllık izin çocuğun yaşı, çoklu doğum veya evlat edinme durumlarına bağlı olarak yenilenebilir. Ortak çocuk eğitimi imkânı, ebeveyn izni sırasında ilk çocuk için her ebeveyn için altı ay (1. doğum gününden önce alınacak), sonraki çocuklar için her ebeveyn için 24 ay (son	Çocuk bakımı izni, çalışma saatlerinde bir azalma ile değiştirilebilir (haftada en az 16 saat çalışılır). Çocuk bakım izninin süresi veya yarı zamanlı çalışmaya geçiş, aile yardımı süresiyle mutlaka aynı zamana denk gelmek zorunda değildir.	"Ortak çocuk eğitimi imkanında toplam tutar aylık 398,79 avroya kadardır. Kısmi çalışma, yasal çalışma saatlerinin en fazla %50'sini oluşturuyorsa, aylık 257,80 avrodur. Çalışma saatleri %50'nin üzerinde ve en fazla %80 oranda ise aylık 148,72 avrodur.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
	temel ödenek ve ortak çocuk eğitimi imkanı (PreParE), ve ilave çocuk bakımı seçimi Olarak iki düzeyde verilir. Ortak çocuk eğitimi imkanı ebeveyn izni kapsamında ödenen sabit bir orandır. Ebeveynlik izni süresi, emekliliğe hak kazanmada dikkate alınabilir.		son 4 yıl, 3. çocuk ve diğer çocuklar için son beş yıl içindeki faaliyet kanıt sayılmaktadır.	doğumun 3. yaş gününe kadar, üçüz doğumlarda 48 ay (3. yaş gününden önce veya yalnız ebeveynler için 6. yaş gününden önce alınmalıdır). Evlat edinme durumunda, yardım 12 ay süreyle verilebilir (2. çocuktan itibaren uzatma mümkündür). Ebeveyn, erken çocukluk yardımı ödeneğinden (PAJE) yararlanmadığında, izin ücretsiz olmaktadır.	Ortak çocuk eğitimi imkânı istenirse ebeveynler arasında bölünebilir. Her ebeveyn, aynı ay için ödenek isterse, iki faydalanıcıya verilen toplam tutar, sağlanan tam aylık oranını aşamaz.	
<b>Almanya</b>	Ebeveyn ödeneği (Elterngeld) vergi gelirlerinden finanse edilmektedir. Değerlendirme döneminde Almanya'da vergilendirilebilir geliri olan ebeveynler, ebeveyn parası alma hakkına sahiptir. Tüm ebeveynler aylık asgari 300 avro, ek gereksinimleri karşılayan ebeveynler (çocuğun	Almanya'da ikamet eden veya çocuklarıyla birlikte aynı evde yaşayan ve tam veya yarı zamanlı çalışmayıp (haftada 30 saate kadar) çocuklarına kendileri bakan anne veya babalar ebeveyn ödeneğine hak kazanırlar. Doğumdan sonra çocuğa bakan eşler veya kayıtlı eşler aynı koşullar	Ebeveyn ödeneği Almanya'da mutad olarak ikamet eden, çocuklarıyla aynı evde yaşayan, çocuklarına kendileri bakan ve büyüten, işsiz veya tam zamanlı çalışmayan anne veya babalara (haftada 30 saate kadar çalışıyorlar) verilir. Ebeveyn izni çalışanlara verilir.	Ebeveyn ödeneği (ücretli ebeveyn izni): Temel ebeveyn parası bir çocuğun doğumundan sonraki ilk 14 ay içinde talep edilebilir. İlave ebeveyn ödeneği, bir çocuğun doğumundan sonraki ilk 32 ay içinde alınabilir. Prensipde her iki ebeveynin- de, ay olarak verilen toplam 12 aylık miktara hakkı	Ebeveynlerden biri, en az iki ve en fazla 12 aya kadar bu yardımı kendi başına talep edebilir. Ebeveynlik parası hakkı başkaları tarafından da talep edilebilir. Ebeveyn izni yarı zamanlı ve kesintili olarak alınabilir: Ebeveyn iznine hak kazanan ebeveynler haftada 30 saate kadar	Ebeveyn ödeneği ile ebeveynlerin doğumdan önce sahip oldukları ve çocuğun doğumundan sonra kaybettikleri net gelir, çocuğun doğumundan önceki ilgili net gelirin yüzde oranı ile telafi edilir. Ebeveyn ödeneği genellikle doğumdan önceki değerlendirme döneminde geçerli net



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
	<p>doğumundan önce herhangi bir geliri olmayanlar dahil) aylık 150 avro İlave Ebeveyn Ödeneği alabilirler. Ebeveyn izni (Elternzeit) Ebeveyn izni, işten muafiyet için ücretsiz bir haktır. Ebeveynlerin her çocuk için toplam 36 aylık çocuk yetiştirme izinleri vardır (1992'den önceki doğumlar için 30 takvim ayı) Bu tanınmış çocuk yetiştirme süreleri zorunlu katkı süreleri olarak kabul edilmektedir.</p>	<p>altında ebeveyn parası alabilirler. Eğer ebeveynler çocuklarına zorluk (ağır hastalık, ağır sakatlık veya ebeveynlerin ölümü) nedeniyle kendi başlarına bakamıyorlar-sa aynı durum üçüncü dereceye kadar olan akrabalar için de geçerlidir. Evlat edinilen çocuklar ve evlat edinme amacıyla haneye alınan çocuklar için de ebeveyn parası verilir. Bu hak, çocuk haneye geldiğinde doğar ve en geç çocuk 8 yaşına geldiğinde sona erer. Ebeveyn izni ödeneği, ebeveyn izninden ayrı olarak ele alınmaktadır. Ebeveyn izni, çalışanın bir çocuğa bakmak ve eğitmek amacıyla ücretsiz izin için işverene olan yasal talebidir. Bu izin, çocuk</p>		<p>vardır. Ödenekler için asgari süre, her ebeveyn için en az iki ve en fazla 12 aydır. Her iki ebeveynin de ebeveynlik ödeneği kullanması ve ebeveynlerin kazandıkları gelirin en az iki ay (paylaşılan aylar) azalması durumunda, ebeveynler iki aylık ödeme daha alma hakkına sahiptir. İlave ebeveyn ödeneği ile ebeveynler, ödenek için referans sürelerini iki katına çıkarabilir. Eş Primi kapsamında ebeveynlere dört ay daha ilave ebeveyn ödeneği Artı hakkı verilir. Anne ve baba birbirini takip eden dört ay boyunca haftada 25 ila 30 saat arasında çalışırsa, her ebeveyn dört ilave ebeveyn ödeneği ödemesi alır.</p>	<p>(birlikte haftada 60 saate kadar) çalışabilir ve her ebeveyn izninin tamamını üçe bölebilir. Ebeveyn izni, her ebeveyn için ayrı ayrı kullanılabilir. Ebeveynler arasında bölünemez veya devredilemez.</p>	<p>gelirin %65'i kadardır. Aylık net gelir 1.240avronun altındaysa aylık bağlama oranı (ABO) artar. - 1.240 avro ile 1.200 avro arasındaki aylık net gelir için, yüzde oranı küçük artışlarla %65'ten %67'ye yükselir. - 1.238avroluk bir gelirin altındaki her 2 avro için ABO %65'ten %67'ye yükselir. - 1.200avro ile 1.000 avro arasında bir aylık net gelir için ABO %67'dir. - 1.000 avronun altındaki aylık net gelir için, ABO, gelirin 1.000 avronun altında olduğu her 2 avro için maksimum %100'e kadar %0,1 oranında artar. Aylık ebeveyn parası en az 300 avro ve en fazla 1.800 avrodur.</p>



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
		<p>üç yaşını tamamlayana kadar alınabilir. Ebeveynlerden birinin reşit olmaması veya çocuğun ebeveynlerinden birinin 18 yaşını tamamlama- dan önce başlayan bir mesleki staj yapması ve torunlarıyla birlikte aynı evde yaşamaları ve torunlarını kendileri büyütüp bakımını üstlenirlerse de büyükanne ve büyükbabalar da çocuk yetiştirme iznine hak kazanırlar. Ama bu hak, yalnızca çocuğun ebeveynlerin-den hiçbirinin ebeveyn izni almadığı durumlarda mevcuttur.</p>		<p>Ebeveyn izni, ilke olarak, çocuk üç yaşına gelene kadar verilir ve her ebeveyn için ayrı ayrı kullanılabilir. Üç yıllık ebeveyn izninin 24 ayı, çocuk üç yaşını doldurduktan sonra işverenin izni olmadan (çocuk sekiz yaşına gelene kadar) talep edilebilir. Evlad edinen ebeveynler, biyolojik ebeveynlerle aynı ebeveyn izni alma koşullarından yararlanır. Bu hak, çocuğun haneye kabulünden en az sekizinci yaşına kadar geçerlidir.</p>		<p>İlave Ebeveyn Ödeneği, temel ebeveyn parası ile aynı şekilde hesaplanır, ancak çocuklarının doğumundan sonra yarı zamanlı geliri olmayan ebeveynlere verilen ebeveyn ödeneğinin yarısını aşamaz. İlave ebeveyn ödeneği ayda en az 150 avro ve ayda en fazla 900 avrodur. Eş Primi, ilave ebeveyn ödeneği le aynı şekilde hesaplanır. Çoğul doğumlarda, çoğul doğumdan doğan her kardeş için ebeveyn parası aylık 300 avro artırılır; İlave ebeveyn ödeneği ayda 150 avro artırılır. Birden fazla çocuğu olan aileler, hakları olan ebeveyn parasının %10'u kadar (ayda en az 75 avro) kardeş ikramiyesi alabilirler. İlave ebeveyn ödeneği çeken</p>





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
						ebeveynler bu nedenle ayda en az bir kardeş ikramiyesi olarak 37,50 avro alırlar.
<b>İrlanda</b>	Ebeveyn izni ücretsizdir. Yaşlılık aylığı hakkının belirlenmesinde ebeveyn izni dikkate alınmaz. Ancak emekli maaşı tutarı hesaplanırken dikkate alınabilir.	Sadece çalışanlar bu izni kullanır. Aynı hükümler, evlat edinen ebeveynler ve çocuğa ana- baba yerine bakanlar için de geçerlidir.	Genel olarak, kişinin ebeveyn iznine hak kazanmadan önce işvereni için bir yıldır çalışıyor olması gerekir. Ancak, çocuk yaş sınırına yakınsa (12. doğum günü veya çocuğun engelli veya uzun süreli hastalığı varsa 16. doğum günü) ve kişi üç aydan fazla ancak bir yıldan az süredir çalışıyorsa, tamamladığı her çalışma ayı için orantılı olarak bir haftalık ebeveyn izni alma hakkına sahiptir. Kişi iş değiştirirse ve ebeveyn izninin bir kısmını kullanmışsa, kalan miktar, çocuğun hala yaş limitinin altında olması koşuluyla, yeni işverende bir yıl	Çocuğun 12. doğum gününden (veya çocuğun engelli veya uzun süreli bir hastalığı varsa 16. doğum gününden) önce 22 hafta ücretsiz izin kullanılır.	Çocuk başına 22 hafta, aralıksız veya en az alto haftalık iki ayrı kısımda alınabilir. İki ebeveyn izni süresi arasında çocuk başına en az 10 hafta boşluk olmalıdır. Ancak işveren kabul ederse, ebeveyn izni günlere hatta saatlere bölünebilir. Ebeveyn izni bireysel bir hak olup ebeveynler aynı anda izinli olabilir. Her iki taraf da aynı işveren için çalışmadıkça ve işveren kabul ettikçe, bir kişi yalnızca kendi ebeveyn izni hakkını (çocuk başına 22 hafta) talep edebilir; sonrasında 14 haftalık ebeveyn izni hakkını ebeveynler birbirine devredebilir.	Ebeveyn izni ücretsizdir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
			çalıştıktan sonra kullanılabilir. 10-12 yaşları arasında evlat edinilmiş bir çocuk varsa, evlat edinme kararı tarihinden itibaren iki yıla kadar o çocuk için izin verilebilir.			
<b>İspanya</b>	Ebeveyn izni çalışma mevzuatına göre ücretsizdir. Ebeveyn izni her çocuk için üç yıla kadar sürebilir. Bu süre emeklilik, sürekli iş göremezlik, anahk, babalık ve ölüm yardımı (işsizlik ve geçici iş göremezlik ödeneği hariç) alabilmek için gerekli olan asgari katkı süresinin hesabında dikkate alınmaktadır.	Tüm çalışanlar bu izni alabilir.	Yürürlükteki iş mevzuatı tarafından bir çocuğa (doğurulmuş veya evlat edinilmiş) bakmak için verilen izinli olmak.	Her çocuk için üç yıla kadar bakım için ücretsiz izin verilir.	Ebeveyn izni, kadın veya erkek, çalışanların bireysel hakkıdır. Bu izin yarı zamanlı olarak alınamaz. Ancak, çalışma mevzuatına göre, 12 yaşından küçük bir çocuğa bakmak için, çalışma saatleri, maaş indirimi ile birlikte en az sekizde bir veya en fazla yarısı ile orantılı olacak şekilde azaltılabilir. Sürekli veya aralıklı olarak alınabilir. Aynı şirkette çalışan iki veya daha fazla çalışan, aynı çocuğa bakmaktan dolayı izin hakkına sahipse, işveren, şirketin işleyişi bunu haklı	Ebeveyn izni ücretsizdir ancak izin süresi hesaplamalarda primli olarak kabul edilir. (İspanya'da bu durum "aynı fayda" olarak kabul edilmektedir.)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
					kılıyorsa, bu hakkın aynı anda kullanılmasını sınırlayabilir. Yapılan katkılar, 12 yaşından küçük bir çocuğa bakmak için çalışılan azaltılmış saatler, emeklilik, sürekli iş göremezlik, analık-babalık ve ölüm tazminatı için, bu saatler azaltılmamış gibi ilk iki yılda %100'e kadar artırımlı olarak dikkate alınmaktadır.	
<b>Hollanda</b>	Ebeveynlik için nakdi yardımı yoktur, ancak ücretsiz ebeveyn izni hakkı vardır. Çocuğun yasal ebeveynleri; Çocuğun bakımı ve eğitimi ile sürdürülebilir şekilde ilgilenen çocukla aynı adreste yaşayan kişilerdir. Yaşlılık yardımları kapsamında ödenecek tutarın hesaplanmasında ebeveyn izni otomatik	Çalışanlar bu izni kullanabilir.	Çalışan, doğum iznine ayrılma niyetini izin başlangıcından en az iki ay önce işverenine bildirmelidir. Ayrıca bakılan çocuk sekiz yaşından küçük olmalıdır.	Her ebeveyn, çocuk başına haftalık çalışma saatlerinin en fazla 26 katı kadar ücretsiz ebeveyn izni alma hakkına sahiptir. Ücretsiz babalık izni süreleri bu azami süreden düşülür.	Ebeveyn izni, yarı zamanlı veya tam zamanlı olarak veya belirli bir süre boyunca aralıklı olarak alınabilir. Ebeveyn izni bireysel bir hak sayıldığından ebeveynler arasında paylaşılmaz.	İzin ücretsiz verildiğinden geçerli değildir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
	olarak dikkate alınmaz (ancak toplu sözleşmeler aksini öngörebilir).					
<b>Romanya</b>	<p>Evrensel, vergiyle finanse edilen, Çocuk Yetiştirme İzni ve Yardımı ile evlat edinme durumunda Ebeveyn Konaklama İzni ve Yardımı dahil olmak üzere hem nakdi hem de aynı yardımlar sağlayan sosyal yardım programı vardır.</p> <p>Çocuk Yetiştirme Yardımı ve Ebeveyn Konaklama Yardımı, kazanca bağlıdır. Yaşlılık yardımları belirlenirken çocuk yetiştirme süreleri primli süreler olarak kabul edilir.</p>	<p>Çocuk Yetiştirme İzni ve Yardımından tüm ebeveynler faydalanabilir (evlat edinen ve koruyucu ebeveynler, vasiler dahil). Evlat edinme durumunda, evlat edinen ailenin vergiye tabi geliri olan herhangi bir eşine Ebeveyn Konaklama İzni ve Yardımı Çocuk Yetiştirme İzni ve Yardımına alternatif olarak seçilebilir.</p>	<p>Romanya'da ikamet etmek, ikametgahın lohusalık döneminden önceki son iki yıl içindeki on iki aylık vergilendirilebilir gelir veya mesleki faaliyetle ilgili diğer durumların (geçici iş göremezlik, maluliyet, işsizlik ödeneği vb.) olması gereklidir. İlgili izin çocuk yetiştirmek için alınmaktadır. Bir çocukla yaşamak ve ona bakmak ve her takvim yılı için izin süresindeki çalışma için belirli bir tavan dahilinde vergiye tabi gelir olmalıdır (6.250 RON yani 1268 avro)).</p>	<p>İzin süresi doğumdan sonra iki yıl, engelli çocukta ise üç yıldır. Talep üzerine ilk durumda, doğumdan sonra yedi yıla kadar süre uzatılabilir. Evlat edinme durumunda, Ebeveyn Konaklama İzni en fazla bir yıl verilir (bu süre çocuğun evlat edinme için velayet süresini de içerir).</p>	<p>Esnek düzenlemeler kapsamında her iki ebeveyni de izin haklarını almaya teşvik edecek herhangi bir teşvik yoktur. Çocuk Yetiştirme İzni bireysel bir haktır. Her iki ebeveynin de şartları taşınması durumunda, izin talep etmeyen ebeveyne en az bir aylık izin hakkı ayrılır. İzin başkasına devredilemez. Ancak, hak sahibinin ölümü halinde izin ve yardım, talebi üzerine sağ kalan ebeveyne devredilebilir.</p>	<p>İki yaşına kadar olan çocuklar için Çocuk Yetiştirme Yardımı, beklenmedik durumdan önceki son iki yıl içindeki on iki ay boyunca kazanılan ortalama net gelirin %85'idir. (CRI = 0.85*ANI)</p> <p>Çocuk Yetiştirme Yardımı alt sınırı: Referans Sosyal Göstergenin (RSI) 2,5 katı olup 8.500 RON (1.725 avro) dır. Ödeme sıklığı: aylıktır. Çocuk Yetiştirme Yardımı, çoğul gebelikten doğan her çocuk için RS'nin 2,5 katı artırılır. Evlat edinme durumunda, Çocuk Yetiştirme Yardımına</p>



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkeler	Temel Kurallar	Uygulama Alanı	Temel Şartlar	İzin Süresi	Esneklik ve Devredilebilirlik	Miktarlar
						alternatif olarak, Ebeveyn Konaklama Yardımı da evlat edinme için verilen mahkeme kararı ile belirlenen emanet tarihinden önceki son iki yıl içinde on iki ay boyunca kazanılan ortalama net gelirin %85'i kadardır. Asgari kazanç RSI'nın 3.4 katı olup, yani aylık 1.700 RON (345 avro) ve azami miktar ise aylık 8.500 RON'dur (avro €).

Kaynak: (MISSOC, 2021)



**Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla  
Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi**

**T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı**

**Ziyabey Caddesi No: 6**

**06520 Balgat/ANKARA**

---

**Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik  
tamamıyla "T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu" sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği ve  
Türkiye Cumhuriyetinin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir**

---