

25

İZİN
GÜNÜ

• ANALİZ

Çalışma Hayatında İzinlerin Aile ve Nüfusa Etkileri

Merve Çiloğlu Yörübulut

ÇALIŞMA HAYATINDA İZİNLERİN AİLE VE NÜFUSA ETKİLERİ

MERVE ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

COPYRIGHT © 2026

Bu yayının tüm hakları Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları (SETA) Vakfı'na aittir. SETA'nın izni olmaksızın yayının tümünün veya bir kısmının elektronik veya mekanik (fotokopi, kayıt ve bilgi depolama vd.) yollarla basımı, yayımı, çoğaltılması veya dağıtımı yapılamaz. Kaynak göstermek suretiyle alıntı yapılabilir.

Bu yayındaki fikirler tamamen yazarına aittir ve SETA Vakfı'nın yayın politikasını yansıtmayabilir.

ISBN: 978-625-5703-33-0

Editörya: Ebrar Üzümcü, Berrin Çalışkan, Mustafa Said İşeri
Mizanpaj: Said Demirtaş

SETA | SİYASET, EKONOMİ VE TOPLUM ARAŞTIRMALARI VAKFI

Nenehatun Cd. No: 66 GOP Çankaya 06700 Ankara TÜRKİYE
Tel: +90 312 551 21 00 | Faks: +90 312 551 21 90
www.setav.org | info@setav.org | @setavakfi

SETA | İstanbul

Defterdar Mh. Savaklar Cd. Ayvansaray Kavşağı No: 41-43
Eyüpsultan 34050 İstanbul TÜRKİYE
Tel: +90 212 395 11 00 | Faks: +90 212 395 11 11

SETA | Washington D.C.

1025 Connecticut Avenue, N.W., Suite 410
Washington D.C., 20036 USA
Tel: 202 223 98 85 | Faks: 202 223 60 99
www.setadc.org | info@setadc.org | @setadc

SETA | Berlin

Kronenstrasse 1, 10117 Berlin GERMANY
berlin@setav.org

SETA | Brüksel

Avenue des Arts 6, 1000 Bruxelles BELGIUM
Tel: +32 2 313 39 41

İÇİNDEKİLER

ÖZET | 7

GİRİŞ | 8

İŞ-YAŞAM DENGESİNDE İZİN UYGULAMALARI | 10

Yıllık Ücretli İzin | 11

Mazeret İzinleri | 13

Analık, Babalık ve Ebeveyn İzinleri | 17

İZİNLERİN AİLE VE NÜFUS AÇISINDAN ETKİLERİ | 20

Ailenin Korunması | 20

Bakım Hizmetlerinin Sürekliliği | 21

Doğurganlık | 22

SONUÇ VE ÖNERİLER | 23



Bu analizde AB ve seçili OECD ülkelerindeki yıllık ücretli izin, mazeret izinleri ile analık-babalık-ebeveyn izinlerine ilişkin standartlar ve uygulama farklılıkları ele alınmakta; ABD örneği üzerinden izin hakkının piyasa temelli düzenlenmesinin yol açtığı sınırlılıklar görünür kılınmaktadır.

ÖZET

Sanayi sonrası dönüşümler, esnek üretim modelleri ve çift gelirli hanelerin yaygınlaşması bağlamında çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasındaki ilişkinin yeniden tanımlanma ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Bu süreçte izin politikalarının yalnızca çalışma hukuku kapsamında teknik düzenlemeler değil bakım emeğinin organizasyonu ve toplumsal yeniden üretimin sürdürülebilirliği açısından kritik sosyal politika araçları olduğu tartışılmaktadır. Kuramsal çerçevede refah devleti ve bakım ekonomisi literatürüne dayanılarak izin rejimlerinin iş-yaşam dengesi, kadınların istihdam sürekliliği, bakım sorumluluklarının paylaşımı ve aile bütünlüğü üzerindeki normatif ve pratik etkileri incelenmektedir.

Bu analizde AB ve seçili OECD ülkelerindeki yıllık ücretli izin, mazeret izinleri ile analık-babalık-ebeveyn izinlerine ilişkin standartlar ve uygulama farklılıkları ele alınmakta; ABD örneği üzerinden izin hakkının piyasa temelli düzenlenmesinin yol açtığı sınırlılıklar görünür kılınmaktadır. Ardından Türkiye’de izin rejiminin anayasal dayanakları ve yasal çerçevesi sistematik biçimde incelenmekte; özellikle yıllık izinlerin sosyokültürel işlevleri, mazeret izinlerinin kapsam ve süre bakımından geniş aile yapısı ve mekansal hareketlilikle uyumu, bakım sorumluluklarının engelli çocukla sınırlı kalmasının ortaya çıkardığı boşluklar ve bağımsız ebeveyn izninin yokluğunun iş-yaşam dengesi üzerindeki yapısal etkileri değerlendirilmektedir. Ayrıca izinlerin aileyi koruyucu sosyal politika kapasitesinin güçlendirilmesi için yıllık izin sürelerinin iyileştirilmesi, mazeret ve bakım izinlerinin kapsamının genişletilmesi, analık izninin uzatılması, babalık izninin artırılması ve devredilemez kotalar ile gelir desteğini içeren bağımsız bir ebeveyn izni modelinin geliştirilmesi yönünde politika önerileri sunulmaktadır.

Bu çerçevede izin rejiminin “çalışanın hakkı” olmanın ötesinde ailenin korunması, bakım emeğinin sürdürülebilirliği ve nüfus yenilenmesi hedefleriyle bütünlük bir sosyal koruma alanı olarak yeniden kurgulanması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

GİRİŞ

Sanayi sonrası dönüşümler, esnek üretim modellerinin yaygınlaşması ve çift geliri hane yapılarının artışı çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasındaki ilişkinin yeniden tanımlanmasını zorunlu kılmaktadır. Ücretli istihdam ile bakım sorumlulukları arasındaki gerilim, çağdaş refah devletlerinin çözüm üretmek durumunda kaldığı temel sosyal politika alanlarından biri haline gelmiştir.¹ Bu bağlamda çalışma hayatında izinler, yalnızca iş gücü piyasasının düzenlenmesine yönelik teknik araçlar değil aynı zamanda toplumsal yeniden üretimin sürdürülebilirliği, bakım emeğinin organizasyonu ve aile yaşamının korunması açılarından kritik kurumsal mekanizmalar olarak değerlendirilmektedir.²

Çalışma hayatında izinler, çalışanların kişisel, ailevi veya sosyal gereksinimlerini karşılayabilmelerine imkan tanıyan; iş ilişkisinin sürdüğü ancak iş görme yükümlülüğünün geçici olarak askıya alındığı dönemler olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), izinleri “çalışanın iş sözleşmesi askıda kalırken ücretli veya ücretsiz olarak çalışma yükümlülüğünden geçici olarak ayrıldığı dönemler” biçiminde açıklamakta ve bu düzenlemeleri çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasındaki uyumun sağlanmasında temel bir politika aracı olarak

1 Gosta Esping-Andersen, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, (Oxford University Press, Oxford: 1999); Jane Lewis, *Work-Family Balance, Gender and Policy*, (Edward Elgar, Cheltenham: 2009).

2 Mary Daly ve Jane Lewis, “The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States”, *The British Journal of Sociology*, Cilt: 51, Sayı: 2, (2000), s. 281-298.

görmektedir.³ Nitekim karşılaştırmalı refah devleti araştırmaları, ebeveynlik ve bakım dönemlerinde sağlanan izinlerin iş gücü piyasasına bağlılığı güçlendirdiğini, özellikle kadınların istihdam sürekliliğini desteklediğini ve iş-aile çatışmasını azaltabildiğini ortaya koymaktadır.⁴

İzin uygulamaları yalnızca bireysel bir çalışma hakkının uzantısı değil aynı zamanda toplumsal yeniden üretimi destekleyen sosyal politika araçlarıdır. Refah devletlerinde aileye yönelik destek mekanizmaları toplumsal sürekliliğin yapısal bileşenleri arasında konumlandırılmakta; bakım emeğinin kurumsal güvencelerle desteklenmesinin emek piyasası ile aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanmasında belirleyici olduğunu vurgulanmaktadır.⁵ Ayrıca bakımın giderek kamusal bir sorumluluk alanı haline dönüştüğü ve bu süreçte sosyal politikaların yeniden şekillendiği belirtilmektedir.⁶ Bu çerçevede analık, babalık, ebeveyn, süt, evlat edinme, hastalık ve bakım izinleri; aile içi bakım yükünün görünürlük kazanmasına, bakım emeğinin toplumsal düzlemde tanınmasına ve ev içi iş bölümünün daha dengeli bir biçimde örgütlenmesine katkı sunmaktadır.⁷

Buna karşın izin politikaları çoğu zaman çalışma hukuku ekseninde ele alınmakta; aileyi koruyucu sosyal politika işlevi görece sınırlı bir tartışma alanı bulmaktadır. Oysa izin rejimleri yalnızca çalışanların refahını artıran düzenlemeler olmayıp aynı zamanda bakım sorumluluklarının nasıl dağıtılacağını belirleyen normatif çerçeveler olarak da işlev görmektedir.⁸ Bu nedenle izin politikalarının aileyi güçlendiren kurumsal mekanizmalar mı olduğu yoksa bakım yükümlülüklerini örtük biçimde hane içine yeniden yerleştirerek geleneksel iş bölümünü pekiştirip pekiştirmediği önemli bir tartışma alanı oluşturmaktadır.

Bu analiz, izin politikalarını yalnızca bireysel refah ve emek piyasası verimliliği açısından değil aynı zamanda aileyi toplumsal sürekliliğin ve sorumluluk temelli dayanışmanın merkezi kurumu olarak ele alan bir perspektiften değerlendirmektedir. Bu doğrultuda izin rejiminin çalışanın hakkı olmanın ötesinde aile bütünlüğü ve bakım yükümlülüklerinin sürdürülebilirliğini güvence altına alan



Analık, babalık, ebeveyn, süt, evlat edinme, hastalık ve bakım izinleri; aile içi bakım yükünün görünürlük kazanmasına, bakım emeğinin toplumsal düzlemde tanınmasına ve ev içi iş bölümünün daha dengeli bir biçimde örgütlenmesine katkı sunmaktadır.

3 “Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World”, International Labour Organization, 13 Mayıs 2014, <https://www.ilo.org/publications/maternity-and-paternity-work-law-and-practice-across-world>, (Erişim tarihi: 22 Şubat 2026).

4 Janet C. Gornick ve Marcia K. Meyers, *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, (Russell Sage Foundation, New York: 2003); Heejung Chung ve Tanja van der Lippe, “Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction”, *Social Indicators Research*, Cilt: 151, Sayı: 2, (2020), s. 365-381.

5 Esping-Andersen, *Social Foundations of Postindustrial Economies*.

6 Daly ve Lewis, *The Concept of Social Care*, s. 281-298.

7 Nancy Folbre, *The Invisible Heart: Economics and Family Values*, (The New Press, New York: 2001); Margaret O’Brien, “Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life”, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Cilt: 624, Sayı: 1, (2009), s. 190-213.

8 Lewis, *Work-Family Balance, Gender and Policy*.

normatif bir sosyal koruma alanı olarak yeniden düşünülmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Buradan hareketle bu analizin temel sorunsalı; çalışma hayatındaki izin rejimlerinin aileyi ve bakım emeğini destekleyen bütüncül bir sosyal politika aracı olarak kurgulanmaması, bakım sorumluluklarını büyük ölçüde özel alana bırakan sınırlı düzenlemeler olarak kalmasıdır. İzinlerin kapsamı, süresi ve erişilebilirliği ailenin korunmasına yönelik sosyal politika hedefleriyle ne ölçüde örtüşmektedir? Bu bakış açısı izin politikalarının normatif amaçları ile pratik sonuçları arasındaki ilişkinin çok boyutlu biçimde analiz edilmesini gerekli kılmaktadır.

Bu çalışmada söz konusu sorunsal çok katmanlı bir analiz çerçevesinde ele alınmaktadır. İlk olarak “izin” kavramının kuramsal ve hukuki temelleri ortaya koyulmakta; izinlerin sosyal politika içindeki yeri toplumsal yeniden üretim perspektifi üzerinden tartışılmaktadır. Ardından Türkiye’de izin rejiminin anayasal dayanakları ve yasal düzenlemeleri sistematik bir çerçevede incelenmektedir. Son olarak izin türleri aile, bakım ve toplumsal sorumluluk boyutlarıyla değerlendirilerek mevcut düzenlemelerin aile bütünlüğü ve bakım yükümlülüklerinin sürdürülebilirliği üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir.

İŞ-YAŞAM DENGESİNDE İZİN UYGULAMALARI

OECD’nin iyi oluş göstergeleri çerçevesinde iş-yaşam dengesi, bireylerin ücretli çalışma dışındaki zamanlarını aile, dinlenme ve kişisel bakım için yeterli ölçüde kullanabilmelerini ifade eden bir refah bileşeni olarak değerlendirilmektedir.⁹ Bu çerçevede izin uygulamaları iş-yaşam dengesinin kurumsal düzeyde tesis edilmesinde kritik bir rol üstlenmektedir. Çalışanın iş sözleşmesinin devam ettiği ancak iş görme yükümlülüğünün belirli sürelerle askıya alındığı izin dönemleri; ailevi sorumlulukların yoğunlaştığı zamanlarda çalışanların yükümlülüklerini kesintisiz biçimde yerine getirmesine ve iş-yaşam uyumunun korunmasına imkan tanımaktadır.¹⁰ Bilhassa ebeveynlik ve bakım süreçlerinde çalışanların işte kalıcılığını, iş gücü bağlılığını ve çalışma kapasitesini doğrudan güçlendirmektedir.

Güncel uluslararası incelemeler, ebeveyn izni ve bakım amaçlı izin düzenlemelerinin istihdam sürekliliğini artırdığını, çalışanların işten ayrılma olasılığını azalttığını ve işveren-çalışan ilişkisini daha sürdürülebilir hale getirdiğini göster-

9 “How’s Life? 2020: Measuring Well-Being”, OECD, (2020), https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/03/how-s-life-2020_b547d82c/9870c393-en.pdf, (Erişim tarihi: 14 Ocak 2026).

10 Chung ve Lippe, “Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction”, s. 365-381

meğidir.¹¹ Analık, babalık, ebeveyn, mazeret ve bakım izinleri; çalışanın hem ebeveynlik hem de çalışma yaşamına ilişkin sorumluluklarını daha dengeli bir biçimde yürütebilmesine olanak sağlamakta, aynı zamanda aile içi iş bölümünün daha adil biçimde düzenlenmesine ve bakım emeğinin görünürlük kazanmasına katkı sunmaktadır. Bu yönüyle izin uygulamaları, bakım emeğinin toplumsal yenden üretimdeki merkezi rolünü vurgulamaktadır.¹²

Sonuç olarak izin politikaları, iş gücü piyasasının gerektirdiği süreklilik ile aile yaşamının gerektirdiği bakım sorumlulukları arasında kurumsal bir denge alanı meydana getirmekte; çalışanların refahını, aile yaşamının bütünlüğünü ve iş-yaşam dengesini destekleyen sosyal koruma mimarisinin ayrılmaz bir parçası haline gelmektedir. Bu noktada i) yıllık ücretli izin, ii) mazeret izni ve iii) analık, babalık ve ebeveyn izinleri iş-yaşam dengesindeki izin uygulamaları olarak öne çıkmaktadır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Yıllık ücretli izin, çalışanların dinlenme hakkını somutlaştıran en temel kurumsal düzenlemelerden biri olarak hem çalışma hukuku hem de sosyal politika yaklaşımının merkezinde yer almaktadır.

Avrupa’da yıllık ücretli izin hakkı, uluslararası standartların ve AB sosyal politika rejiminin temel unsurlarından biridir. ILO’nun 132 nolu Sözleşmesi bir yıl hizmet karşılığında verilecek yıllık izin süresinin asgari üç hafta olması gerektiğini düzenlemektedir. AB düzeyinde ise 2003/88/EC sayılı Çalışma Süresi Direktifi’nin 7. maddesi tüm çalışanlara yılda en az dört hafta ücretli izin hakkı tanımaktadır. Bu hak, AB Temel Haklar Şartı’nın 31(2). maddesinde de temel sosyal hak olarak güvence altındadır. Avrupa Adalet Divanı da yıllık izin hakkını “taviz verilemez” biçimde yorumlamakta ve işverenin işçiyi izin kullanmaya teşvik etmediği durumlarda “kullan ya da kaybet” uygulamalarının geçersiz olabileceğini belirtmektedir.¹³ Ayrıca hastalık, analık gibi koruyucu izin dönemlerinde de yıllık izin hakkının birikmeye devam etmesi gerektiği hükme bağlanmaktadır.

Eurofound verilerine göre Avrupa’daki 28 ülkenin 19’unda asgari yasal yıllık izin 20 iş günü (dört hafta) düzeyindedir. Bu gruba Almanya, Hollanda, İtalya,



Güncel uluslararası incelemeler, ebeveyn izni ve bakım amaçlı izin düzenlemelerinin istihdam sürekliliğini artırdığını, çalışanların işten ayrılma olasılığını azalttığını ve işveren-çalışan ilişkisini daha sürdürülebilir hale getirdiğini göstermektedir.

11 Alison Koslowski, Sonja Blum, Ivana Dobrotic, Gayle Kaufman ve Peter Moss, “International Review of Leave Policies and Research 2021”, International Network on Leave Policies and Research, (Ağustos 2021), https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2021/002_Koslowski_et_al_Leave_Review_2021_full.pdf, (Erişim tarihi: 14 Şubat 2026).

12 Janet Gornick ve M. K. Meyers, “Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment”, *ILR Review*, Cilt: 59, Sayı: 1, (2005), s. 1-25.

13 Željko Potočnjak, Andrea Grgić ve Iva Čatipović, “The Right to Paid Annual Leave: The Implications of Accession”, *Croatian Yearbook of European Law and Policy*, Sayı: 10, (2014), s. 159-187.

Finlandiya ve pek çok yeni üye ülke dahildir. Bu süre Avusturya, Danimarka, Fransa ve İsveç'te 25 gün, Portekiz ve İspanya'da 22 gün ve Lüksemburg'da 26 gün iken Malta'da ise resmi tatillerin telafisiyle 30 güne kadar çıkabilmektedir.¹⁴

Öte yandan yıllık izin sürelerinin önemli bir kısmı toplu iş sözleşmeleriyle yasal asgarinin üzerine çıkarılabilmektedir. Eurofound'a göre AB genelinde toplu pazarlıkla belirlenen ortalama ücretli izin süresi 24,3 gün iken AB14'te 25,3 gün ve AB13'te ise 20,9 gündür. Danimarka, Almanya ve Fransa'da fiili izin süreleri toplu sözleşmelerle 30 güne yaklaşmaktadır.¹⁵

AB hukukunda yıllık izin bir "ücret karşılığı ayrıcalık" değil sağlık ve güvenlik temelli bir dinlenme hakkıdır. Bu nedenle izin hakkının kıdeme bağlanması, devrin sınırlandırılması veya devredilemeyen izinlerin yıl sonunda otomatik silinmesi gibi uygulamalar Avrupa Adalet Divanı tarafından katı şekilde denetlenmektedir. Ayrıca yıllık izin döneminde ödenecek ücretin, işçinin normal kazancını yansıtmaması gerektiği; komisyon ve primlerin dışlandığı uygulamaların Çalışma Süresi Direktifi'ne aykırı olduğu vurgulanmaktadır.

Bununla birlikte Avrupa'da yıllık izin hakkı dijitalleşme, esnek çalışma biçimleri ve iş-yaşam dengesi tartışmaları çerçevesinde yeniden şekillenmektedir. Eurofound'un son değerlendirmeleri dört günlük çalışma haftası, yıllık çalışma süresinin kısaltılması ve toplu sözleşmelerle izinlerin artırılması gibi politik seçeneklerin birçok ülkede gündemde olduğunu göstermektedir.

ABD'de ise yıllık ücretli izin bakımından OECD ülkeleri arasında istisnai bir durum söz konusudur. Zira federal düzeyde hiçbir zorunluluk bulunmamakta, Fair Labor Standards Act ücretli izin düzenlememekte ve bu nedenle yıllık izin süreleri tamamen işveren politikalarına bırakılmaktadır. ABD'de ortalama izin süresinin 10-14 gün arasında değişmesi, çalışanın dinlenme ve aile yaşamına katılımı üzerinde yapısal bir sınırlılığa neden olmaktadır.¹⁶

Türkiye'de ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesi yıllık ücretli izin sürelerini kıdeme göre açık biçimde düzenlemektedir. Buna göre 1-5 yıl arası kıdeme sahip çalışanlar en az 14 gün, 5-15 yıl arası kıdemi olanlar en az 20 gün, 15 yıl ve üzeri çalışanlar ise en az 26 gün yıllık ücretli izin hakkına sahiptir. Bu süreler Avrupa ülkelerine kıyasla daha sınırlı olmakla birlikte Türkiye'de dinlenme hak-



Türkiye'de yıllık ücretli izin, dinlenme hakkını düzenleyen bir çalışma hukuku normu olmanın ötesinde şehirde yaşayan ve ücretli istihdamda bulunan bireylerin kırsal bağlarını, memleket ilişkilerini ve akrabalık dayanışmasını canlı tutan bir toplumsal mekanizma olarak işlev görmektedir.

14 "Balancing the Clock: How Europe Works and Rests", Eurofound, 6 Ekim 2025, <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/all/balancing-the-clock-how-europe-works-and-rests>, (Erişim tarihi: 14 Şubat 2026).

15 "Working Time in 2021-2022. Publications Office of the European Union", Eurofound, 24 Ekim 2023, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/working-time-2021-2022>, (Erişim tarihi: 14 Şubat 2026).

16 Rebecca Ray, Janet C. Gornick ve John Schmitt, "Parental Leave Policies in 21 Countries: Assessing Generosity and Gender Equality", Center for Economic and Policy Research, (Haziran 2009).

kının hem kamu hem özel sektörde güçlü biçimde korunuyor olması, yıllık izin kurumsallaşmış bir sosyal politika bileşeni olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de yıllık izinlerin işlevi hukuki çerçevenin ötesine geçen sosyokültürel bir nitelik taşımaktadır. Ülkemizde çalışanların önemli bir kısmı yıllık izinlerini memleket ziyareti, aile büyükleriyle görüşme, ata topraklarıyla bağın korunması veya yaz hasadına katılma gibi eylemler için kullanmaktadır. Böylece izinler yalnızca bireysel dinlenme süreci değil aynı zamanda akrabalık temelli mekansal sürekliliğin yeniden üretildiği toplumsal bir pratik haline gelmektedir. Türkiye gibi güçlü akrabalık ağları ve göç geçmişinin belirleyici olduğu toplumlarda yıllık izin hakkı, aile dayanışması ve mekansal aidiyetin kuşaklar boyunca sürdürülmesini sağlayan bir rol de üstlenmektedir.¹⁷

Bu bağlamda Türkiye’de yıllık ücretli izin, dinlenme hakkını düzenleyen bir çalışma hukuku normu olmanın ötesinde şehirde yaşayan ve ücretli istihdamda bulunan bireylerin kırsal bağlarını, memleket ilişkilerini ve akrabalık dayanışmasını canlı tutan bir toplumsal mekanizma olarak işlev görmektedir. Dolayısıyla Avrupa ülkelerinde izin sürelerinin daha uzun olmasının da etkisiyle yıllık izin daha çok bireysel rekreasyon ve tatil deneyimiyle ilişkilendirilirken Türkiye’de yıllık izin hem emek gücünün yenilenmesini sağlayan hukuki bir hak hem de kırsal-kentsel geçişliliği ve aile yapısının sürekliliğini besleyen kültürel bir alan olarak özgün bir konum taşımaktadır. ABD’de ise ücretli izin konusunda yasal zorunluluğun olmaması, yıllık izni çalışan refahını destekleyen bir sosyal politika aracından ziyade piyasa koşullarına bırakılmış bir yan hak niteliğine indirgemekte ve bu durum Avrupa ülkeleri ile Türkiye arasındaki yaklaşım farkını daha da görünür kılmaktadır.

MAZERET İZİNLERİ

İş-yaşam dengesindeki izin uygulamalarında mazeret izinleri de belli bir işleve sahiptir. Zira mazeret izinleri, çalışanların çalışma süreci içerisinde ortaya çıkan öngörülemeyen veya zorunlu nitelikteki ailevi ve kişisel durumlar nedeniyle işten ayrılmasına olanak tanıyan düzenlemeler olarak iş-yaşam dengesi politikalarının önemli bir bileşenini oluşturmaktadır.

AB düzeyinde evlenme veya bir yakının ölümü gibi özel yaşam olaylarına ilişkin ücretli mazeret izinlerini zorunlu kılan ortak bir AB direktifi bulunmaktaki; bu izinler üye devletlerin ulusal mevzuatı, iş yeri politikaları ve toplu iş sözleşmelerine bırakılmaktadır.¹⁸ Bununla birlikte AB sosyal politika literatüründe bu izin türü “istisnai izin” (*exceptional leave*) kapsamında ele alınmakta ve

17 Deniz Kandiyoti, “Locating the Politics of Gender: Patriarchy, Neo-Liberal Governance and Violence in Turkey”, *Research and Policy on Turkey*, Cilt: 1, Sayı: 2, (2016), s. 103-118 içinde Çağla Luleci Sula ve İsmail Erkam Sula, “Migration Management in Turkey: Discourse and Practice”, *Uluslararası İlişkiler*, Cilt: 18, Sayı: 72, (2021), s. 1-17.

18 “Leave and Flexible Working in the EU”, AB, (2025), https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/general-employment-terms-conditions/leave-flexible-working/index_en.htm, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

ailevi yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi için belirli standartların olduğu belirtilmektedir.¹⁹ AB kurumlarında çalışan personel için ise “özel izin” (*special leave*) başlığı altında evlilik, ölüm ve benzeri durumlarda belirli sürelerde ücretli mazeret izni tanınmaktadır.²⁰

Üye devletler arasında evlenme ve özellikle cenaze izinlerine ilişkin düzenlemeler önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Belçika’da yakın aile bireyinin ölümü halinde çalışanlara 10 güne kadar ücretli cenaze izni verildiği belirtilmektedir.²¹ Eurofound’ un karşılaştırmalı bulguları Fransa’da birinci derece bir yakının vefatında 5 gün, Belçika’da 3 gün, Hollanda’da 2-4 gün ve İspanya’da ise 2 gün (şehir dışı yolculuk gerekiyorsa 4 gün) cenaze izni tanıdığını göstermektedir.²² Almanya’da federal düzeyde evlilik veya cenaze izni zorunlu olmamakla birlikte toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla 1-2 gün mazeret izni sağlanması yaygın bir uygulamadır. Hollanda ise ölüm, kriz ve zorunlu ailevi durumları “acil durum izni” ve “kısa süreli mazeret izni” başlıkları altında düzenlemekte ve çalışanların bu koşullarda işten ayrılabilmesine hukuki zemin oluşturmaktadır.²³

Bakım yükümlülüklerine ilişkin izinler açısından Avrupa’da kurumsal yapı daha da belirgindir. 2019/1158/EU sayılı İş-Yaşam Dengesi Direktifi üye devletlere yıllık en az 5 iş günü “bakım izni” (*carer’s leave*) hakkı tanıma yükümlülüğü getirmektedir. Bu hak ciddi sağlık sorunu bulunan aile bireylerinin bakımını desteklemeyi amaçlamaktadır. Avrupa ülkelerinde bakım izni modelleri uzun yıllardır yalnızca çocuk bakımı veya ebeveynlere değil aynı zamanda informal bakım verenlerin rollerine yönelik politika araçlarını da içermektedir.²⁴

OECD ülkelerinde bilhassa Avrupa özelinde uzun dönem bakım sistemlerinin, aile fertlerinin bakım yükünü hafifletmek için çeşitli izin modelleri, parasal transferler ve iş güvenceli esneklik düzenlemeleriyle desteklendiğini göstermektedir. Bu nedenle Avrupa’da bakım izni uygulamaları yalnızca dar anlamda kısa süreli izinlerle sınırlı olmayıp birçok ülkede uzun süreli bakım izinleri ve informal bakım verenleri destekleyici daha geniş sosyal politika araçlarıyla kurumsallaşmıştır.

ABD’de ise ne evlilik ne de cenaze için federal düzeyde herhangi bir ücretli izin zorunluluğu bulunmaktadır. Bu nedenle bu izinler tamamen işveren politika-

19 Barbara De Micheli ve Alessandro Smilari, “Work-Life Balance: Policy Developments”, Eurofound, 16 Eylül 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/work-life-balance-policy-developments>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

20 “Fundamental Rights Report— 2024”, European Union Agency for Fundamental Rights, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-fundamental-rights-report-2024_en.pdf, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

21 Dieter Valgaerts, Fiona Webster ve Stephanie Rosseau, “Belgium Expands Bereavement Leave Rights for Employees”, Mercer, 28 Temmuz 2021, <https://www.mercer.com/insights/law-and-policy/belgium-expands-bereavement-leave-rights-for-employees>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

22 Micheli ve Smilari, “Work-life Balance: Policy Developments”.

23 “Bereavement Leave Legally Defined”, Business.gov.nl, (2024), <https://business.gov.nl/amendment/bereavement-leave-legally-defined>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

24 Francesca Colombo, Ana Llena-Nozal, Jérôme Mercier ve Frits Tjadens, *Help Wanted?: Providing and Paying for Long-Term Care*, (OECD Publishing, 2011).

larına bırakılmaktadır.²⁵ Bununla birlikte ABD’de ailevi bakım yükümlülüklerine yönelik iş güvenceli bir ücretsiz izin düzenlemesi mevcuttur. Aile ve Tıbbi İzin Yasası (Family and Medical Leave Act, FMLA) çalışanın kendi ciddi sağlık durumu veya ağır hastalığı bulunan birinci derece yakınlarının bakımı için 12 haftaya kadar iş güvenceli ancak ücretsiz izin hakkı tanımaktadır.²⁶ Buna ek olarak birçok işveren, inisiyatifli doğrultusunda “yas izni” (*bereavement leave*) kapsamında 2 ile 5 gün arası cenaze izni sağlayabilmekte ancak bunun federal düzeyde bir zorunluluğu bulunmamaktadır.²⁷

Bu örnekler evlenme, cenaze ve bakım izinlerinin AB içinde ortak bir norm çerçevesinde değil ulusal iş-hukuku gelenekleri, toplu pazarlık yapıları, uzun dönem bakım politikaları ve iş yeri düzenlemeleri doğrultusunda çeşitlenerek uygulandığını; ABD’de ise bakım emeğine ilişkin korumanın büyük ölçüde ücretsiz ve iş güvenceli FMLA rejimiyle sınırlı kaldığını göstermektedir. Bu noktada mazeret izinleri yalnızca istisnai yaşam olaylarına tanınan geçici kolaylıklar olarak değil aynı zamanda ailevi sorumlulukların sürekliliğini tanıyan ve bakım yükümlülüğünü meşru bir sosyal risk olarak kabul eden bir sosyal politika aracı olarak değerlendirilmelidir. Zira aile içi dayanışmanın yoğun olduğu toplumlarda mazeret izinleri işçinin değil ailenin korunmasına yönelik kolektif bir güvence işlevi görmektedir, çalışma hayatının mutlak önceliğine karşı ailevi yükümlülüklerin hukuken tanınmasını sağlamaktadır.

Türkiye’de ise mazeret izinleri, aile ilişkilerinin toplumsal ve kültürel yapıda taşıdığı güçlü konum nedeniyle çalışma yaşamında özellikle önemli bir koruma alanı oluşturmaktadır. Evlilik, cenaze ve bakım sorumlulukları gibi hayati olaylar, Türk toplumunda geniş aileyi de içine alan yoğun bir dayanışma pratiği niteliğinde olduğundan mazeret izinleri yalnızca bireysel bir hak değil aynı zamanda sosyal politikanın ailenin korunması işlevini destekleyen temel araçlardan biri haline gelmektedir.

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu’nun Ek 2. maddesi kapsamında işçilere evlilik nedeniyle 3 gün ücretli izin verilmektedir. Kamu görevlileri açısından ise Devlet Memurları Kanunu’nun 104. maddesi evlilik nedeniyle 7 güne kadar izin öngörmektedir. Evlilik sürecinin Türk kültüründe geniş aile katılımıyla yürütülen bir toplumsal ritüel niteliğinde olması, 3 günlük sürenin birçok durumda sınırlı kalmasına yol açmakta, amacı dışında yıllık izinlerin bu dönemde kullanılması



Türkiye’de mazeret izinleri, aile ilişkilerinin toplumsal ve kültürel yapıda taşıdığı güçlü konum nedeniyle çalışma yaşamında özellikle önemli bir koruma alanı oluşturmaktadır.

²⁵ Eileen Appelbaum ve Ruth Milkman, “Leaves That Pay”, CEPR, (2011), <https://cepr.net/documents/publications/paid-family-leave-1-2011.pdf>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026) içinde “Employee Benefits Report”, Society for Human Resource Management, 12 Haziran 2022, <https://www.shrm.org/about/press-room/shrm-releases-2022-employee-benefits-survey>, (Erişim tarihi: 14 Ocak 2024).

²⁶ Naomi Gerstel ve Amy Armenia, “Giving and Taking Family Leaves: Right or Privilege?”, *Yale Journal of Law and Feminism*, Sayı: 21, (2009), s. 161-184.

²⁷ “Employee Benefits Report”.

zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Bu durum ise izin süresinin aile yapısının sosyokültürel özellikleriyle uyumlu biçimde genişletilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Cenaze izni bakımından işçilere; anne, baba, eş, çocuk veya kardeşin vefatı halinde 3 gün ücretli izin verilmektedir (4857/İK ek md. 2). Kamu görevlileri için aynı kapsamda 7 gün izin mümkündür (DMK md. 104). Türk toplumunda cenaze törenlerinin de tıpkı düğünler gibi kültürel ve dini ritüellerle birlikte geniş katılımlı bir toplumsal pratik olması ve birçok çalışanın memleketleriyle mekansal bağlarını sürdürmesi ve memleketlerine gömülmesi nedeniyle cenaze izni çoğu zaman şehirler arası yolculuğu da içermektedir. Yalnızca çekirdek aile değil büyükanne, büyükbaba, amca, dayı, teyze ve hala gibi akrabaların cenazeleri de Türk aile yapısının güçlü olması sebebiyle önem arz etmektedir. Bu akrabalar anne-baba yokluğunda gerektiğinde ebeveynlik rolünü üstlenmektedir. Bu durum 3 günlük sürenin yetersiz olduğunu göstermekte ve izin kapsamının geniş aileyi de içerecek şekilde yeniden değerlendirilmesi gerekliliğine işaret etmektedir.

Bakım sorumlulukları açısından Türkiye’de engelli çocuğu bulunan çalışanlara yılda 10 gün ücretli izin tanınması (İK ek md. 2), aile içi bakım yükümlülüklerinin desteklenmesi açısından önemli bir adımdır. Bununla birlikte Türk kültüründe kuşaklar arası dayanışma, hane içi bakım örgütlenmesinin temel belirleyicilerinden biri olduğundan bakım sorumluluğu yalnızca engelli çocukla sınırlı kalmamakta; yaşlı ebeveynler, ağır hastalığı bulunan kardeşler veya bakıma muhtaç diğer akrabalar da bu sürecin bir parçası haline gelmektedir. Bununla birlikte anne-baba üstlendikleri velayet sorumluluğu nedeniyle reşit olmamış çocuklarının sağlık ve eğitimlerinde de aktif rol oynamaktadır.

Bu durumlar için kullanılabilir yasal bir mazeret izni hakkı tanınmadığında çocuğun hastalanması veya veli toplantısı gibi hallerde ebeveynin katılımı işverenin insafına bırakılmaktadır. Bu durum Türk Medeni Kanunu’nda düzenlenen karşılıklı yardım yükümlülüğüyle hukuki bir zemine oturmaktadır.²⁸ Bununla birlikte kamu görevlilerine tanınan 3 aya kadar tam maaşlı refakat izni, işçi statüsündeki çalışanlar için bulunmamakta ve doktrinde bu hakkın tüm çalışanlar için genişletilmesi yönündeki görüşler giderek güçlenmektedir.²⁹ Türkiye’de bakım yükümlülüklerinin büyük ölçüde hane içinde çözüldüğü göz önünde bulundurulduğunda mazeret izinleri kapsamının aile yapısının kültürel ve sosyolojik özellikleriyle uyumlu biçimde geliştirilmesi sosyal politika açısından gerekli görülmektedir.

²⁸ Turgut Akıntürk ve Derya Ateş, *Türk Medeni Hukuku*, (Beta Basım Yayın, İstanbul: 2024).

²⁹ Namık Hüseyinli ve Kezban Özçelik Kaynak, “Türk Hukukunda Refakat İzni ve Uygulamadaki Yeri (Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Örneği)”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1, (2020), s. 59-74.

ANALIK, BABALIK VE EBEVEYN İZİNLERİ

İş-yaşam dengesi uygulamalarındaki izinlerde analık, babalık ve ebeveyn izinleri de önemli bir yer tutmaktadır. Analık, babalık ve ebeveyn izinleri çalışanların doğum ve bakım süreçlerinde korunmasını sağlayan temel sosyal politika araçlarıdır. Bu izinler hem doğum sonrası iyileşme ve çocuk bakımının gerektirdiği ihtiyaçların karşılanmasına hem de aile içi iş bölümünde adaletin tesis edilmesine hizmet etmektedir.

Analık izni, gebelik ve doğum süreçlerinin sağlık ve bakım boyutlarıyla desteklenmesini hedefleyen en temel düzenleme olup ILO'nun 183 sayılı Sözleşmesi analık izninin en az 14 hafta, tercihen 18 hafta olması gerektiğini belirtmektedir.³⁰ Ebeveyn izni ise bakım sorumluluğunun her iki ebeveyn tarafından paylaşılmasını mümkün kılan uzun dönemli bir dinlenme hakkıdır. AB'nin 2019/1158 sayılı Direktifi bu doğrultuda her ebeveyne en az 4 ay ebeveyn izni tanınmasını ve bunun 2 ayının devredilemez olmasını zorunlu kılarak bu alanda ortak bir standart oluşturmuştur.³¹ Tablo 1'de bazı Avrupa ülkelerindeki analık, babalık ve ebeveyn izinleri yer almaktadır.

Avrupa ülkelerinin doğum ve ebeveyn izinleri politikaları arasında belirgin farklılaşmalar gözlemlenmektedir. Bu farklılaşmalar yalnızca izin süreleriyle değil aynı zamanda ücretli izin kapsamı ve cinsiyetler arası eşitlik hedefleri bakımından da önem taşımaktadır. İskandinav ülkeleri uzun süreli ve eşitlikçi ebeveyn izni modelleriyle hem annelere hem babalara önemli miktarda ücretli bakım izni sağlamaktadır. Örneğin İsveç'te 480 güne kadar ücretli ebeveyn izni öngörülmekte ve bu süre içinde ücret desteği yüksek seviyede kalmaktadır.³² Benzer şekilde Norveç'te ebeveyn izni toplamda 49-59 hafta arasında değişmekte ve ücret desteği oranı seçeneğe göre yüksek tutulmaktadır.³³

Buna karşılık İngiltere'de babalık izni yalnızca 1-2 haftayla ve analık izninin ücretli kısmıyla 39 haftayla sınırlandırılmakta; bu durum babaların erken bakım sürecine katılımını sınırlayabilmekte ve cinsiyetler arası bakım sorumluluğunun paylaşımında eşitsizliklere yol açabilmektedir.³⁴ Diğer Batı Avrupa ülkelerinde ise analık ve babalık izinleri ayrı ayrı tanımlanırken ebeveyn izni genellikle doğum sonrası isteğe bağlı ücretsiz hak olarak düzenlenmekte, bu da bakım sürecinin ücretli biçimde sürdürülebilirliğini etkileyebilmektedir. Sonuç olarak ülkeler arası

30 "Maternity Protection Convention No. 183", ILO, (2000), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@africa/@ro-abidjan/documents/instructionalmaterial/wcms_388232.pdf, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

31 "Directive (EU) 2019/1158 on Work-Life Balance for Parents and Carers", Avrupa Parlamentosu, (2019), <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

32 "Social Insurance in Figures 2024", Swedish Social Insurance Agency (Försäkringskassan), (2024), <https://www.forsakringskassan.se/download/18.60362815190da76d1be219/1726138426198/social-insurance-in-figures-2024.pdf>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

33 "Parental Leave Policies in the Nordic Countries", AZETS, 14 Haziran 2024, <https://www.azets.com/en/insights/parental-leave-policies-in-the-nordic-countries>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

34 "Paid Leave for Fathers: Recent OECD Policy Trends", OECD, (Ekim 2025), https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/10/paid-leave-for-fathers_f7302e2e/07442bed-en.pdf, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

izin düzenlemelerindeki farklılaşmalar yalnızca aile refahıyla sınırlı olmayıp çalışma yaşamında cinsiyet adaleti ve kadın istihdamı üzerindeki etkileri bakımından da doğrudan önem taşımaktadır.³⁵

TABLO 1. BAZI AVRUPA ÜLKELERİNDE ANALIK, BABALIK VE EBEVEYN İZİNLERİ

Ülke	İzin Türü	Süre	Ücret
Almanya	Analık izni ayrı bir hakktır; ayrı babalık izni yoktur. Ebeveyn izni anne ve baba için ortaktır.	Analık: 14 hafta Ebeveyn: Her ebeveyn için 3 yıla kadar (çocuğun 8 yaşına kadar kullanılabilir)	Analık: Ücretli Ebeveyn: Ücretsiz (devlet ödeneği alınabilir)
Fransa	Analık, babalık ve ebeveyn izinleri ayrı haklar olarak düzenlenir.	Analık: 16 hafta Babalık: 25-28 gün Ebeveyn: Yaklaşık 2 yıla kadar	Analık: Ücretli Babalık: Ücretli Ebeveyn: Ücretsiz
İngiltere	Analık, babalık, paylaşılan ebeveyn ve ücretsiz ebeveyn izinleri ayrı ayrı düzenlenir.	Analık: 52 hafta Babalık: 1-2 hafta Paylaşılan ebeveyn: 50 haftaya kadar Ebeveyn: 18 hafta (çocuk 18 yaşına kadar)	Analık: İlk 39 hafta kısmen ücretli (yüzde 90 kazanç ardından yasal ödeme) Babalık: Düşük oranlı ücretli Paylaşılan izin: 37 haftaya kadar ücretli Ebeveyn izni: Ücretsiz
İspanya	Analık ve babalık izinleri tek bir doğum ve çocuk bakımı izni kapsamında eşit olarak verilir; ayrıca ücretsiz ebeveyn izni vardır.	Her ebeveyn için 19 hafta (tek ebeveynli ailelerde 32 hafta)	Doğum/bakım: Yüzde 100 ücretli Ebeveyn: Ücretsiz
İsveç	Analık ve babalık izinleri büyük ölçüde tek bir ücretli ebeveyn izni sistemi içinde düzenlenir.	Toplam 480 gün ebeveyn izni; her ebeveyne 240 gün	390 gün gelir temelli ücretli, 90 gün düşük sabit ödemeli
İtalya	Analık ve babalık izinleri ayrı, ebeveyn izni ise ek bir hakktır.	Analık: 5 ay Babalık: 10 gün Ebeveyn: 10-11 aya kadar	Analık: Genellikle yüzde 80 ücretli Babalık: Yüzde 100 ücretli Ebeveyn: Çoğunlukla ücretsiz (bazı durumlarda yüzde 30 destek)
Norveç	Analık ve babalık izinleri ebeveyn izni sistemi içinde, ebeveynlere ayrılmış kotalarla uygulanır.	49 hafta veya 59 hafta	Seçeneğe bağlı olarak yüzde 100 (49 hafta) ya da yüzde 80 (59 hafta) ücretli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Avrupa'da analık izinleri büyük ölçüde ILO standartlarının üzerinde düzenlenmiştir. Ebeveyn izni modelleri ise Avrupa sosyal politika mimarisinin en gelişmiş unsurlarındandır. Avrupa'da süt izni de güçlü biçimde güvence altındadır. 92/85/EEC sayılı Direktif emziren çalışanlara ücret kesintisi olmaksızın yeterli sayıda emzirme molası tanınmasını zorunlu kılmakta;³⁶ Almanya, Fransa, İspanya

35 "Paid Leave for Fathers: Recent OECD Policy Trends". *Gender Equality Index 2023: Care*, (Publications Office of the European Union, Luxembourg: 2023).

36 "Directive 92/85/EEC - Pregnant Workers", Avrupa Parlamentosu, 19 Ekim 1992, <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/10>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

ve İtalya gibi ülkelerde süt izni günlük 1-2 saat arasında değişmektedir. Avrupa refah devletleri arasında ebeveyn ve emzirme izinlerinin kapsamı bakımından belirgin farklılıklar bulunmakla birlikte bu politikalar aile yaşamının korunmasına yönelik en gelişmiş sosyal politika araçları arasında yer almaktadır. Tablo 1, İskandinav ülkelerinde ebeveyn izninin hem süre hem de gelir telafisi bakımından daha cömert bir model sunduğunu ancak Kıta Avrupası'nda ise daha sınırlı fakat kurumsallaşmış ve hak temelli bir yapı bulunduğunu göstermektedir.

ABD ise OECD ülkeleri arasında analık iznini federal düzeyde ücretli olarak düzenlemeyen tek ülkedir. Federal düzeyde sağlanan tek hak, FMLA kapsamındaki 12 haftalık ücretsiz ve iş güvenceli izin olup ne analık ne babalık izni için ücretli bir düzenleme bulunmaktadır.³⁷ Ebeveyn izni de bağımsız bir hak olarak düzenlenmemiştir; FMLA kapsamındaki ücretsiz izin ebeveyn izni niteliğinde uygulanmaktadır. Süt izni konusunda da federal düzeyde ücretli bir hak yoktur; 2010'da FLSA'ya (Fair Labor Standards Act) yapılan ekleme yalnızca doğumdan sonraki ilk yıl için ücretsiz süt sağma molası ve uygun bir alan sağlanması zorunluluğunu getirmektedir.³⁸ Bazı eyaletlerde daha kapsamlı politikalar geliştirilmiş olsa da ulusal bir standart oluşmamıştır.

Türkiye'de ise analık izni 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi uyarınca 16 hafta olarak belirlenmiş, çoklu gebelikte iki hafta ek süre öngörülmüştür. Doğum sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin hakkı analık izni rejimini güçlendirmektedir. Babalık izni işçiler için 5 gün, kamu görevlileri için 10 gün olarak düzenlenmiştir. Türkiye'de ebeveyn izni bağımsız bir hak olarak düzenlenmediğinden ebeveynlerin uzun dönemli bakım sorumluluğunu paylaşmasını sağlayacak kurumsal bir çerçeve bulunmamaktadır. Bu çerçevede babalık izni, anneliğin ikamesi amacıyla değil babanın aile içi sorumluluğunu hukuken tanıyan ve bakım yükümlülüğünü ebeveynler arasında adil biçimde paylaşmayı hedefleyen tamamlayıcı bir koruma mekanizması olarak ele alınmalıdır. Bu durum Türkiye'de iş-yaşam dengesi bakımından yapısal güçlüklerin sürmesine yol açmaktadır. Süt izni ise Türkiye'de oldukça koruyucu şekilde düzenlenmiştir. İşçi kadınlara doğum sonrası ilk altı ay günde 1,5 saat, sonraki altı ay günde 1 saat; kamu görevlilerine ise ilk altı ay günde 3 saat, sonraki altı ay günde 1,5 saat süt izni tanınmaktadır.

Bakım ihtiyacının artması ve uluslararası eğilimler doğrultusunda Türkiye'de analık, babalık ve ebeveyn izinlerinin kapsamını genişletmeye yönelik bir taslak çalışma yürütülmektedir. Taslak düzenlemeye göre analık izninin 20-24 haftaya çıkarılması, doğum izninin ebeveyn temelli yaklaşımla anne veya baba tarafından



Ülkeler arası izin düzenlemelerindeki farklılaşmalar yalnızca aile refahıyla sınırlı olmayıp çalışma yaşamında cinsiyet adaleti ve kadın istihdamı üzerindeki etkileri bakımından da doğrudan önem taşımaktadır.

³⁷ Gornick ve Meyers, *Families that Work*, s. 1-25.

³⁸ "Break Time for Nursing Mothers under the Fair Labor Standards Act (FLSA) Wage and Hour Division", U.S. Department of Labor, (2010), <https://nmspublichealth.org/wp-content/uploads/2021/12/Breaktime-for-nursing-mothers-fact-sheet1.pdf>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

kullanılabilmesi, babalık izninin 10 güne yükseltilmesi, süt izni sürelerinin me-mur modeline yaklaştırılması ve işçiler için ücretsiz izin süresinin 2 yıla çıkarıl-ması yönünde hazırlık yapılmaktadır. Her ne kadar bu düzenlemeler henüz taslak aşamasında olsa da Türkiye’de doğum ve bakım süreçlerine ilişkin izin sisteminin bütüncül biçimde güçlendirilmesine yönelik kapsamlı bir dönüşüm arayışı dikkat çekmektedir.

İZİNLERİN AİLE VE NÜFUS AÇISINDAN ETKİLERİ

Çalışma hayatında uygulanan analık, babalık, ebeveyn ve diğer bakım temelli izinler yalnızca emek piyasasına ilişkin teknik düzenlemeler değil aynı zamanda aile kurumunun bütünlüğü, bakım hizmetlerinin sürdürülebilirliği, demogra-fik davranışlar ve nüfus yenilenmesi sürecini doğrudan etkileyen sosyal politika araçlarıdır.

AİLENİN KORUNMASI

Uluslararası literatür, izin politikalarının özellikle çocuk bakımının yoğunlaştığı dönemlerde aileyi koruyucu bir güvenlik ağı oluşturduğunu, ebeveynlik sürecinin niteliğini güçlendirdiğini ve doğurganlık eğilimleri üzerinde uzun vadeli etkiler meydana getirdiğini ortaya koymaktadır.³⁹ Bu nedenle izin uygulamalarının etki-

leri hem aile içi ilişkiler ve günlük yaşam pratikleri gibi mikro dü-zeyde hem de doğurganlık oranları, nüfus yenilenmesi ve göç di-namikleri gibi makro düzeyde bütünlük biçimde görülmektedir.

Doğum, emzirme ve çocuk bakımının en yoğun olduğu dö-nemler, aile yaşamında hem fiziksel hem duygusal bakım emeği-nin arttığı kritik zaman dilimleridir. Bu dönemde analık, babalık ve ebeveyn izinlerinin varlığı, ebeveynlerin çocukla bağ kurma-sını kolaylaştırmakta, aile içi ilişkileri güçlendirmekte ve bakım yükümlülüklerinin sağlıklı şekilde organize edilmesine imkan ta-nımlamaktadır. ILO’nun analık ve babalık izinlerine ilişkin raporuna göre doğum sonrası yeterli izin süreleri ebeveyn-çocuk etkileşiminin niteliğini artırmakta, ço-cuk gelişimi göstergelerinde olumlu sonuçlar doğurmakta ve ebeveynlerde stres düzeyini azaltmaktadır.⁴⁰ Özellikle babalık ve ebeveyn izinleri, babanın çocuk ba-kımına katılımını artırmaya yönelik önemli bir kurumsal araç olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede babalık izni, anneliğin biyolojik ve bakım temelli özgün rolünü ikame etmeyi değil babanın aile içi sorumluluğunu tamamlayıcı biçimde



OECD’ye göre ebeveyn izinlerinin uzun ve ücretli olduğu ülkelerde ikinci ve üçüncü çocuk doğum oranları yükselmektedir.

³⁹ “Families and Children Indicators”, OECD Family Database, (2022), <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

⁴⁰ “Maternity and Paternity at Work”.

güçlendirmeyi amaçlayan bir denge aracı olarak değerlendirilmelidir. Nitekim babanın doğum sonrası dönemde evde bulunmasının çocuğun duygusal gelişimi üzerinde doğrudan olumlu etkiler oluşturduğu ifade edilmektedir.⁴¹

Bu çerçevede izin düzenlemeleri, ebeveynlik sürecinin desteklenmesi yoluyla aile içi işleyişi daha işlevsel hale getirmekte ve aile bütünlüğünü pekiştirmektedir. İzin uygulamaları aynı zamanda aile bireylerinin birlikte geçirdiği sosyal zamanın niteliğini artırarak aile içi ilişkilerin güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Türkiye gibi geniş aile bağlarının güçlü olduğu toplumlarda izin dönemleri aile büyükle-
rinin ziyaret edilmesi, akrabalık ilişkilerinin sürdürülmesi ve aile dayanışmasının yeniden üretilmesi için önemli bir fırsat işlevi görmektedir.

Nitekim TÜİK'in araştırmalarına göre çalışan bireylerin önemli bir kısmı yıllık izinlerini memleketlerinde geçirmekte; bu pratik hem aile bağlarının güçlenmesine hem de aile merkezli kültürel sürekliliğin korunmasına hizmet etmektedir.⁴² Bu nedenle izin düzenlemeleri aile temelli dayanışmanın sürdürülebilirliği açısından kritik bir konuma sahiptir.

BAKIM HİZMETLERİNİN SÜREKLİLİĞİ

İzinlerin bir diğer etkisi bakım hizmetlerinin sürekliliğine ilişkindir. Özellikle analık ve süt izinleri, emzirme sürelerinin uzamasını sağlayarak hem anne sağlığını hem de bebeğin bağışıklık gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) verileri doğum sonrası ilk altı ayda emzirme oranlarının analık izni süreleriyle doğru orantılı biçimde arttığını göstermektedir.⁴³

UNICEF'in değerlendirmeleri ise ebeveyn izni uygulamalarının bulunduğu ülkelerde bebek sağlığı göstergelerinin –özellikle aşılama, düzenli sağlık kontrolleri ve gelişim izlemelerinin– daha olumlu seyrettiğini ortaya koymaktadır.⁴⁴ Benzer şekilde yaşlı veya hasta aile bireylerinin bakımına yönelik mazeret ve refakat izinleri, bakım yükümlülüklerinin iş-yaşam dengesiyle uyumlu şekilde yerine getirilmesini sağlamakta ve aile içi bakım emeğinin sürdürülebilirliğini güçlendirmektedir. Türkiye'de yaşlı bakımının büyük ölçüde aile içinde karşılandığı dikkate alındığında⁴⁵ bu izinler hem bakım yükünü hafifletmekte hem de aile yapısının işlevselliğini desteklemektedir. İzin düzenlemelerinin demografik sonuçları da literatürde kapsamlı biçimde değerlendirilmektedir.

41 Michael Lamb ve Charlie Lewis, "Father-Child Relationships", *Handbook of Parenting*, (2013), s. 119-147, <https://www.researchgate.net/profile/Michael-Lamb-8/publication/291300889>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

42 "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması", TÜİK, 6 Mayıs 2022, <https://veriportal.tuik.gov.tr/press/45581>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

43 "Infant and Young Child Feeding", DSÖ, 20 Aralık 2023, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

44 "Family-Friendly Policies: A Global Survey of Business Policy 2020", UNICEF, (Ocak 2020), <https://www.unicef.org/documents/family-friendly-policies-global-survey-business-policy-2020>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

45 Zeynep Altunay ve Metin Özkul, "The Value of the Past is the Social Problem of the Day: Elderly and Elderly Care in Modern Society", *Süleyman Demirel University Visionary Journal*, Cilt: 13, Sayı: 35, (2022), s. 1012-1036.

DOĞURGANLIK

Avrupa'daki araştırmalar ebeveyn izni ve çocuk bakım desteklerinin doğurganlık (çocuk sahibi olma) kararlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bununla birlikte literatür, izin politikalarının doğurganlık üzerindeki etkisinin tek başına belirleyici olmadığını; gelir güvencesi, konut erişimi, bakım hizmetlerinin yaygınlığı ve kültürel aile normlarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini de ortaya koymaktadır. Bir araştırmada ebeveyn izni ve kurumsal bakım desteklerinin toplam doğurganlık hızını artırıcı etki oluşturduğu tespit edilmiştir.⁴⁶ OECD'ye göre ebeveyn izinlerinin uzun ve ücretli olduğu ülkelerde ikinci ve üçüncü çocuk doğum oranları yükselmektedir.⁴⁷

Türkiye'de toplam doğurganlık hızınının 2001'de 2,38'den 2024'te 1,48'e düşmüş olması⁴⁸ nüfus yenilenme hızının altında seyreden bu eğilimin tersine çevrilmesinde izin politikalarının kritik bir politika alanı olarak değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Güvenilir ve erişilebilir izin düzenlemeleri özellikle doğum sonrası çalışma hayatından kopma riskini azaltarak kadınların istihdam sürekliliğini desteklemektedir. OECD verileri ebeveyn izni sunmayan ülkelere kadınların doğum sonrası iş gücünden ayrılma oranlarının iki kat daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.⁴⁹ Bu bağlamda Türkiye'de daha kapsayıcı bir ebeveyn izni modelinin geliştirilmesi hem kadınların istihdamda kalmasını hem de doğurganlık davranışlarının desteklenmesini mümkün kılabilir. İzin uygulamaları aynı zamanda sosyal sermaye, göç ve toplumsal süreklilik açısından da önemli etkiler meydana getirmektedir.

Türkiye'de birçok çalışanın yıllık iznini memleketinde geçirmesi köy-kent bağlılığını canlı tutmakta; aile büyüklerinin ziyaret edilmesi, tarımsal faaliyetlere mevsimsel katılım ve akrabalık bağlarının sürdürülmesi gibi pratikler toplumsal bütünlüğü güçlendirmektedir. Çalışan bireylerin köylerindeki ata topraklarına yönelik bağlılığının hem aile ilişkilerini güçlendirdiği hem de kırsal ekonomiye mevsimsel katkı sağladığı ifade edilmelidir. Bu bağlamda izin uygulamaları, tersine göç eğilimlerini destekleyen ve toplumsal yeniden üretime katkı sunan sosyo-kültürel bir mekanizma işlevi görmektedir. Bakım emeğinin sürdürülebilirliğinin devlet politikalarıyla yakından ilişkili olduğunu belirten Folbre'a göre⁵⁰ ebeveyn izni, mazeret izni ve yıllık izin gibi düzenlemeler toplumsal yeniden üretimin temel unsurları arasında yer almaktadır.

46 Angela Luci-Greulich ve Olivier Thevenon, "The Impact of Family Policies on Fertility Trends in Developed Countries", *European Journal of Population*, Cilt: 2, Sayı: 4, (2013), s. 387-416.

47 "Fertility Statistics", eurostat, 19 Şubat 2026, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

48 "Doğum İstatistikleri, 2024", TÜİK, 13 Mayıs 2025, <https://veriportali.tuik.gov.tr/press/54196>, (Erişim tarihi: 19 Şubat 2026).

49 "OECD Family Database".

50 Folbre, *The Invisible Heart*.

Bu bütünlük içinde değerlendirildiğinde izin uygulamalarının aile yaşamının işlevselliğini güçlendirdiği, bakım hizmetlerinin sürdürülebilirliğini sağladığı, demografik davranışları olumlu yönde etkilediği ve toplumsal süreklilik mekanizmalarını destekleyerek nüfus dinamiklerine yapısal katkı sunduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma hayatında izin kurumları basit birer dinlenme aracı olmanın ötesinde ailenin korunması, bakım yükümlülüklerinin sürdürülebilirliği ve nüfusun yenilenme kapasitesi açısından stratejik öneme sahip sosyal politika araçlarıdır. Yıllık ücretli izinler, mazeret izinleri ile analık, babalık ve ebeveyn izinleri birlikte ele alındığında çalışanların fiziksel ve psikolojik iyilik hallerini desteklediği, aile içi ilişkileri güçlendirdiği ve emek piyasasına katılımın sürekliliğini artırdığı görülmektedir.

Uluslararası çalışmalar izin düzenlemelerinin özellikle doğum ve küçük çocuk bakımının yoğunlaştığı dönemlerde aileyi koruyucu bir güvenlik ağı oluşturduğunu, ebeveyn-çocuk ilişkisini olumlu etkilediğini ve doğurganlık kararlarını desteklediğini ortaya koymaktadır. Türkiye’de ise izinlerin hukuki bir çalışma hakkı olmanın ötesinde akrabalık temelli mekansal süreklilik, kuşaklar arası dayanışma ve köy-kent bağının yeniden üretildiği özgün bir sosyokültürel alan oluşturduğu görülmektedir.

Karşılaştırmalı incelemeler Türkiye’de izin süreleri ve kapsamının birçok Avrupa ülkesine kıyasla daha sınırlı olmakla birlikte anayasal düzeyde ailenin korunmasına verilen önemle uyumlu bir kurumsal çerçeveye dayandığını göstermektedir. Bununla birlikte özellikle mazeret izinlerinin süresi ve kapsamı; geniş aile yapısı ve cenaze, evlilik ve bakım gibi ritüellerin kültürel niteliği dikkate alındığında yetersiz kalmaktadır. Engelli çocuk dışındaki bakım sorumluluklarının izin sistemine yeterince yansımaması, yaşlı ve hasta bakımlarının fiilen aile içinde yürütüldüğü bir bağlamda önemli bir boşluğa işaret etmektedir. Analık izni uluslararası asgari standartlara yakın bir düzeyde olmakla birlikte babalık ve özellikle ebeveyn izinleri alanında Türkiye’nin sınırlı bir düzenleme yapısına sahip olduğu, bunun da iş-yaşam dengesini ve doğurganlık davranışlarını olumsuz etkileyebilecek bir unsur olduğu değerlendirilmektedir. 2025 için hazırlanan analık, babalık ve ebeveyn izinlerine ilişkin taslak çalışma ise doğum izninin uzatılması, babalık izninin artırılması, süt izni ve ücretsiz izin haklarının genişletilmesi gibi unsurlarla bu alandaki kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi yönünde önemli bir fırsat sunmaktadır.

Bu çerçevede çalışma hayatında izinler yoluyla ailenin korunmasının daha etkin hale gelmesi ve nüfus dinamiklerinin sürdürülebilir şekilde desteklenmesi için şu politika önerileri faydalı olabilir:

- Yıllık ücretli izin sürelerinin –özellikle uzun kıdemli çalışanlar bakımından– kademeli olarak Avrupa ortalamalarına yaklaştırılması ve dinlenme hakkının iş-yaşam dengesi perspektifiyle yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.
- Evlilik ve cenaze izinlerinin süre ve kapsamı, geniş aile yapısı ve şehirler arası yolculuk gerekliliği dikkate alınarak gözden geçirilmeli; cenaze izni yakın akraba çevresini de kapsayacak şekilde genişletilmelidir.
- Bakım temelli mazeret izinleri yalnızca engelli çocukla sınırlı olmaktan çıkılarak yaşlı ebeveynler, ağır hastalığı bulunan diğer yakın aile bireyleri ve reşit olmayan çocukları da içerecek biçimde yeniden düzenlenmeli; böylece aile içi bakım emeğinin sürdürülebilirliği kurumsal olarak desteklenmelidir.
- Analık izninin 20-24 haftaya çıkarılmasına yönelik taslak yaklaşım, gelir kaybını en aza indirecek bir modelle somutlaştırılmalı; doğum sonrası dönemin hem anne hem çocuk açısından koruyucu bir çerçeveye kavuşturulması sağlanmalıdır.
- Babalık izninin en az 10 güne yükseltilmesi ve bu iznin fiilen kullanımını teşvik edecek idari ve kurumsal mekanizmaların geliştirilmesi, ebeveynlik sürecinin daha dengeli yürütülmesine katkı sağlayacaktır.
- Ebeveyn izni bağımsız bir hak olarak tanımlanmalı; her iki ebeveyn için belirli bir kısmı devredilemez olacak şekilde yapılandırılmalı ve asgari düzeyde gelir desteğiyle ilişkilendirilmelidir. Böyle bir model hem istihdam sürekliliğini hem de çocuk bakımının niteliğini güçlendirecektir.
- Süt izni ve ücretsiz izin sürelerinin işçi ve memur statüleri arasında eşitlenmesi yönündeki yaklaşım sürdürülmeli; özellikle 2 yıla kadar ücretsiz izin imkanı iş güvencesiyle birlikte uygulanarak doğum sonrası aile planlaması daha öngörülebilir hale getirilmelidir.
- İzinlerin kullanımına ilişkin idari veriler düzenli biçimde toplanmalı, analiz edilmeli ve aile, istihdam ve nüfus politikalarıyla birlikte değerlendirilmelidir. Böylece kararlar daha sağlam verilere dayanan, tutarlı ve uygulanabilir bir politika çerçevesi içinde şekillendirilebilecektir.

Sonuç olarak çalışma hayatında izinler yoluyla ailenin korunması yalnızca çalışanların bireysel refahını artıran bir düzenleme alanı değil aynı zamanda aile bütünlüğünü güçlendiren, bakım emeğinin sürdürülebilirliğini sağlayan ve nüfusun yenilenme kapasitesine doğrudan katkı sunan bütüncül bir sosyal politika aracıdır. Türkiye'nin hem mevcut mevzuatını hem de gündemde olan yeni taslak düzenlemeleri bu perspektifle ele alması, aile odaklı sosyal politika yaklaşımının güçlenmesine ve uzun vadeli demografik istikrarın desteklenmesine önemli katkı sağlayacaktır.

MERVE ILOĐLU YÖRÜBULUT

2008-2012 arasında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde lisans eğitimini tamamlamıştır. 2012-2014 arasında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda "Aile ve Çalışma Hayatı İki-leminde Kadın Çıkması" başlıklı teziyle yüksek lisans derecesini almıştır. Doktora eğitimine 2014'te aynı ana bilim dalında başlamış, "Sosyal Politika Açısından İş Hukukunda Ailenin Korunması" başlıklı teziyle 2021'de doktor ünvanını kazanmıştır. Akademik görevine 2014'te İstanbul Medipol Üniversite-si'nde öğretim görevlisi olarak başlamıştır. 2016'da Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Çalışma Eko-nomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak göreve başlamış; 2021'den itibaren aynı fakülte ve bölümde doktor öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Sosyal politika, dezavantajlı gruplar, kadın ve aile çalışmaları başlıca akademik ilgi alanlarını oluşturmaktadır. Bu alanlarda ulusal ve uluslararası düzeylerde yayımlanmış çalışmaları bulunmaktadır.

Çalışma Hayatında İzinlerin Aile ve Nüfusa Etkileri

Merve Çiloğlu Yörübulut

L Sanayi sonrası dönüşümler, esnek üretim modelleri ve çift gelirli hanelerin yaygınlaşması bağlamında çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasındaki ilişkinin yeniden tanımlanma ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Bu süreçte izin politikalarının yalnızca çalışma hukuku kapsamında teknik düzenlemeler değil bakım emeğinin organizasyonu ve toplumsal yeniden üretimin sürdürülebilirliği açısından kritik sosyal politika araçları olduğu tartışılmaktadır. Kuramsal çerçevede refah devleti ve bakım ekonomisi literatürüne dayanılarak izin rejimlerinin iş-yaşam dengesi, kadınların istihdam sürekliliği, bakım sorumluluklarının paylaşımı ve aile bütünlüğü üzerindeki normatif ve pratik etkileri incelenmektedir.

Bu analizde AB ve seçili OECD ülkelerindeki yıllık ücretli izin, mazeret izinleri ile analık-babalık-ebeveyn izinlerine ilişkin standartlar ve uygulama farklılıkları ele alınmakta; ABD örneği üzerinden izin hakkının piyasa temelli düzenlenmesinin yol açtığı sınırlılıklar görünür kılınmaktadır. Ardından Türkiye’de izin rejiminin anayasal dayanakları ve yasal çerçevesi sistematik biçimde incelenmekte; özellikle yıllık izinlerin sosyokültürel işlevleri, mazeret izinlerinin kapsam ve süre bakımından geniş aile yapısı ve mekansal hareketlilikle uyumu, bakım sorumluluklarının engelli çocukla sınırlı kalmasının ortaya çıkardığı boşluklar ve bağımsız ebeveyn izninin yokluğunun iş-yaşam dengesi üzerindeki yapısal etkileri değerlendirilmektedir. Ayrıca izinlerin aileyi koruyucu sosyal politika kapasitesinin güçlendirilmesi için yıllık izin sürelerinin iyileştirilmesi, mazeret ve bakım izinlerinin kapsamının genişletilmesi, analık izninin uzatılması, babalık izninin artırılması ve devredilemez kotalar ile gelir desteğini içeren bağımsız bir ebeveyn izni modelinin geliştirilmesi yönünde politika önerileri sunulmaktadır.

Bu çerçevede izin rejiminin “çalışanın hakkı” olmanın ötesinde ailenin korunması, bakım emeğinin sürdürülebilirliği ve nüfus yenilenmesi hedefleriyle bütünleşik bir sosyal koruma alanı olarak yeniden kurgulanması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.



ANKARA • İSTANBUL • WASHINGTON D.C. • BERLİN • BRÜKSEL

www.setav.org