

Doç. Dr. Alpay HEKİMLER

Namık Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Avrupa Birliği'nin Aile ve İş Yaşamının Uyumsallaştırılması Konusunda Ebeveyn İznine Yönelik Yeni Direktifi

Piyasalara hakim olmak adına uluslararası rekabet yarışının kendisini iyiden iye hissettirdiği son yıllarda, üretim sürecinin ki, bu ister mal isterse hizmet üretimi olsun, temel girdilerinden biri olan işgücünden en etkin biçimde yararlanılması eskisine oranla giderek daha fazla önem taşımaya başlamıştır.

İşgörenlerin mutlu bir çalışma ortamında işlerini ifa etmelerinin onların motivasyonlarını önemli ölçüde artırdığı ve bu artışın verimlilik üzerine pozitif yansıdığı, bundan ise gerek işletmenin, gerekse işgörenin bizzat önemli kazanımlar elde ettikleri karşımıza yeni bir bulgu olarak çıkmamaktadır. Günümüzde global gelişmeler doğru bir biçimde okunduğunda, istihdam ile esneklik kavramlarının artık iç içe geçmeye başladığını görmekteyiz. Esneklik, sadece bazı kesimlerin iddia ettiği gibi işveren tarafından, işgücünden istendiği zaman ve farklı biçimlerde yararlanılması anlamına gelmemektedir. Esneklik, emeğini arz eden kişilerin aynı zamanda kendi ihtiyaçları doğrultusunda, çalışma sürelerini ve biçimle-

rini ayarlayabilmesini ve böylelikle bireysel düzeyde bir kariyer planının oluşturulmasına imkan sağladığı gibi, iş, aile ve de özel yaşamının uyumsallaştırılması yönünde çok önemli katkılar sağlamaktadır. Ekonominin tümü açısından konu değerlendirildiğinde esnekliğin, işgücüne katılım oranının yükselmesine neden olabildiği bilinmekte olup, bu durum kaynakların daha etkin değerlendirilmesinin önünü de açmaktadır.

Geleneksel toplumlarda kadınlara biçilen roller nedeniyle, kadınların çoğu zaman çocuk sahibi olmalarıyla birlikte, aktif iş yaşamından azımsanmayacak bir süre için hatta tamamen çekilmeleri nedeniyle, iktisadi ve sosyal bakımdan önemli kayıplar ortaya çıkmaktadır. Bu geleneksel rolün değişmesi için, toplum algısının ve değerlerin gözden geçirilmesi ve modern dünya görüşlerine adapte edilmesi şüphesiz şart olmak ile birlikte, yasal düzenlemelerin kadın işgücünün taleplerine en azından belirli ölçüde cevap verebilecek biçimde düzenlenmesi esasen en önemli nokta olup, toplum al-

gısının değişmesine de aynı zamanda öncülük edecektir.

Güncel veriler izlendiği zaman ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı, Avrupa Birliği ortalamasının gerisinde kaldığı açıkça görülmektedir¹. Bunun altında yatan nedenlerin doğru okunması ve analiz edilmesi gerekmektedir.

Avrupa Birliği, ebeveyn izini konusundaki hükümlere ilişkin yasal çerçeveyi 8 Mart 2010 tarihinde kabul etmiş olduğu 2010/18/EU sayılı Direktifi² ile yeniden düzenlemiş ve böylelikle işgörenlerin çalışma yaşamlarının aile ve özel hayatlarıyla daha etkin bir biçimde uyumsallaştırılması yönünde önemli adımlar atmıştır. Bu düzenleme ile bir anlamda da çalışma hayatının daha etkin bir biçimde esnekleştirilmesi yönünde önemli düzenlemeler getirilmiştir.

Bu çalışmada ilkin, direktifin ortaya çıkmasında etmen olan gelişmeler ele alındıktan sonra, direktifte yer verilen hükümler genel hatlarıyla değerlendirilecektir. Çalışma genel bir değerlendirme ile son bulmaktadır.

1. Yeni Bir Direktife Doğru

Avrupa Birliği, günümüzde sosyal diyalog mekanizmasını genelde başarılı bir biçimde yürütebilen kurumsal bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bugün Avrupa iş hukuku alanında ki bu ister bireysel düzeyde, isterse kolektif düzeyde olsun, birçok yasal düzenleme sosyal tarafların aralarında bağladıkları çerçeve anlaşmaları üzerine şekillenmiş ve üye ülkeler için bağlayıcı hale gelmiştir. Bunlar arasında en bilinenler sonradan direktif olarak kabul edilmiş olan, kısmi süreli çalışma ve belirli süreli çalışmaya ilişkin çerçeve anlaşmalarıdır.

Yine sosyal diyalog mekanizması kapsamında UNICE³, CEEP⁴ ve EGB'nin⁵ 14 Aralık 1995 tarihinde aralarında bağladıkları çerçeve sözleşmesine istinaden, Avrupa Birliği yasa koyucusu, 3 Haziran 1996 tarihinde ebeveyn iznine ilişkin 96/34/EG sayılı Direktifi⁶ kabul etmiştir. Bu direktifte esasen Analığın Korunmasına ilişkin 92/85/EG sayılı Direktifi⁷ tamamlar nitelikte hükümlere yer verilmiştir.⁸ Anılan direktif uygulama alanı 15 Aralık 1997 tarihinde kabul edilen 97/75/EG sayılı Direktif⁹ ile Birleşik

Krallık ve Kuzey İrlanda'yı kapsayacak biçimde genişletilmiştir.

Bugün yürürlükten kalkmış olan ve 2010/18/EU sayılı Direktif'in öncü direktifi olarak adlandırılan belge on beş yıl boyunca, birlik düzeyinde iş, aile ve özel yaşamın uyumsallaştırılmasına yönelik önemli katkılar sağlamış, bir anlamda yeni bir dönemin açılmasının öncüsü de olmuştur.

Ancak direktifte düzenleme bulmuş olan hükümlerin günün hızlı değişen yapısına ayak uydurabilecek ihtiyaçları karşılamasından uzak kalması nedeniyle, özellikle de işgücü piyasasında cinsler arası fırsat eşitliği sağlanması konusunda yetersiz kalması sebebiyle, tadil edilmesi gereksinimi ortaya çıkmıştır. Konu hukuk, özellikle de çalışma hukuku olunca, bu alanın temel aktörleri olan işveren ve işgörenlerin ihtiyaçları ve talepleri sürekli olarak değişmekte ve bu taleplerin temel normlar çevresinde değerlendirilmesi, esas itibarıyla yasa koyucunun temel ödevi ve görevi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Avrupa Birliği'nin 2006-2010 yıllarını kapsayan dönem için, kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğin yaratılmasına yönelik belirlenen stratejik planında da¹⁰, iş, aile ve özel yaşamın uyumsallaştırılması öncelikli hedeflerden biri olarak belirlenmiştir.

Lizbon Anlaşmasıyla yeniden düzenlenmiş olan Avrupa Birliği Kurucu Anlaşmasının yerini almış olan Avrupa Birliği'nin Çalışma Esaslarına İlişkin Anlaşmanın (AEUV) 155. maddesinin 2. fıkrası (eski EVG'nin 139. maddesi) hükmü, sosyal taraflara arzulamaları hallerinde, 153. madde kapsamında ifade bulmuş olan alanlara giren birlik düzeyinde bağtılamış oldukları anlaşmalarının, Avrupa Komisyonun önerisi üzerine, Konsey tarafından onaylanılmasını talep etme hakkını tanımaktadır.¹¹ Bu düzenleme sayesinde birlik düzeyinde sosyal taraflar, sosyal politikaların oluşumunda ve çalışma hayatının düzenlenmesinde önemli ölçüde etkin olabilmektedirler.

Avrupa Komisyonu, 2006 ve 2007 yıllarında sosyal taraflara çağrıda bulunarak ve mevcut düzenlemeleri göz önünde bulundurarak iş, aile ve özel yaşamın daha fazla uyumsallaştır-

rılmasına yönelik olarak, analık izni, ebeveyn izni, ailevi nedenlerle son yıllarda ortaya çıkmış olan yeni izin formları olarak değerlendirilmekte olan babalık izni, evlatlık izni ve aile bireyleri için bakım izni gibi hususlarının nasıl düzenlenmesi gerektiği konusunu değerlendirmelerini istemiştir.

Gelen bu çağrı üzerine sosyal ortaklar, 11 Eylül 2008 tarihinde ebeveyn iznine ilişkin imzaladıkları çerçeve sözleşmesini gözden geçirmek istediklerini bildirmişlerdir. EGB, CEEP, UEAPME¹² ve 27 Ocak 2007 tarihine kadar varlığını sürdürmüş olan UNICE'nin devamı niteliğinde olan BUSINESSEUROPE, 18 Haziran 2009 tarihinde çalışmalarını tamamlayarak, çerçeve sözleşmesinde değişiklik yapılması yerine, yeni bir çerçeve sözleşmesi hazırlayarak, 96/34/EG sayılı Direktifin yeni bir direktif ile tamamen yürürlükten kaldırılması yönünde Avrupa Komisyonuna başvurmuşlardır. Ancak bu sürecin tamamen sorunsuz geçmediğini, özellikle görüşmelerin 2008 yılı sonuna doğru tıkandığı ve Mart 2009'dan itibaren ise tarafların görüşleri üzerinde uzlaşmaya başladıklarının da altının çizilmesi gerekir.

Yasa koyucu, sosyal tarafların aralarında bağlamış oldukları çerçeve sözleşmesini, 8 Mart 2010 tarihinde 2010/18/EU sayılı Direktif olarak kabul etmiş ve yürürlüğe koymuştur. Bu kapsamda direktifin giriş bölümünde üye ülkelere, direktifte yer verilen hükümlere aykırı davranılması halinde etkin yaptırımlara yer verilmesi konusunda bir yükümlülük getirilmesi ve bu hususun Direktifin 2. maddesinde somutlaştırılması Birliğin, konuya bakışını bir kez daha ortaya koyar niteliktedir.

II. Direktifin Temel Hükümleri

Avrupa Birliği üyesi ülkeler için bağlayıcı olan direktif en basit tanımlamayla, ebeveyn iznine ilişkin olarak asgari hükümleri düzenlemekte olup, çalışma yaşamından belirli bir zaman dilimi için iradi olarak çekinilmesi fırsatını tanımaktadır. Bu direktif ancak aynı zamanda kadın ve erkek işgörenler arasında fırsat eşitliğinin yaratılması ve işgücü piyasasında da bu ilkenin işlenmesinin önünü açmakta ve de desteklemektedir. Burada ebeveyn kavramı

ile kast edilen, kadın ve erkekler olduğundan, esas itibariyle kadının çalışma hayatındaki rolü güçlendirilmekte ve bir anlamda erkek işgörenlerin rolünü de yeniden tanımlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, direktifin hukuksal bir belge olma özelliğinin ötesinde sosyal bir belge de olduğu ve Avrupa Birliği sosyal politikasının yönlendirilmesinde önemli bir özellik arz ettiği ve de etkinliğinin önümüzdeki dönemlerde daha belirgin bir biçimde izlenebileceğini göstermektedir.

Direktifin 1. maddesinde direktifin amacı ve kapsam alanı tayin edilmektedir. Buna göre, sosyal tarafların aralarında ebeveyn iznine ilişkin bağlamış oldukları 18 Haziran 2009 tarihli çerçeve sözleşmesinin hükümleri, direktifin eki olarak yürürlüğe girmektedir. Diğer bir ifadeyle, sosyal tarafların imzaladıkları anlaşma metni, Avrupa Birliği üyesi ülkelerin tümü için direktif statüsünde bağlayıcı bir belge haline gelmektedir.

A. Ebeveyn İznini Kullanma Hakkı

Esas itibariyle tüm işgörenler, çocuklarının dünyaya gelmesi veya bir çocuğu evlat edinmeleri ile birlikte ebeveyn iznini kullanma hakkını kazanmaktadırlar.¹³ Ebeveyn iznini kadın işgörenler kadar, erkek işgörenlerinin de kullanma hakkı bulunmaktadır, hatta yeni direktif ile özellikle erkeklerin bu izni kullanmalarının teşvik edilmekte olduğu, hükümler tümünden değerlendirildiğinde açıkça görülmektedir.

Sosyal tarafların aralarında bağlamış oldukları ve direktif hükümleri haline gelen sözleşmedeki düzenlemelere göre, ebeveyn izninin kullanımı konusunda işgörenin istihdam biçimi konusunda bir ayırım öngörülmemiştir. Bu doğrultuda üye ülkelerde geçerli olan yasal mevzuat veya toplu sözleşme hükümleri ya da gelenekler doğrultusunda işgörenler, isterse bir iş sözleşmesi kapsamında istihdam ediliyor olsun, isterse olmasın, bir istihdam ilişkisi içerisinde bulunuyor olmaları bu izni hak etmeleri için yeterli olmaktadır.¹⁴ Yine "İş sözleşmesi" ve "istihdam ilişkisi" kavramları konusunda herhangi bir tanımlamaya gidilmemiş, bu konudaki yetki doğrudan üye ülkelere bırakılmıştır.¹⁵ Daha açık bir ifadeyle, ebeveyn iznini ta-

lep edebilmek için işgörenin mutlak olarak bir iş sözleşmesi çerçevesinde çalışıyor olma şartı mevcut hükümler doğrultusunda aranmamaktadır.

Bir anlamda esnek istihdam uygulamalarını da teşvik etmek ve kanımızca esneklik olgusuna haksız olarak yöneltilen, esnekliğin kural-sızlaştırma anlamına geldiği yönündeki yargılara da cevap verecek nitelikte, çalışma biçimleri arasında bir ayırımın yapılması ön görülmemiştir. Diğer bir ifadeyle, işgören ister normal olarak tanımlanan klasik, tam gün modelli kapsamında istihdam ediliyor olsun, isterse kısmi veya belirli süreli, hatta ödünç çalışma modelleri kapsamında emeğini arz ediyor olsun, ebeveyn iznini kullanma hakkına, Sözleşmenin 1. maddesinin 3. fıkrası hükmü uyarınca sahip olmaktadır. Bu hüküm, bir anlamda Avrupa Birliği boyutunda sosyal tarafların, esnek istihdam modelleri kapsamında istihdam edilen bireyleri korunduğunu ve diğer çalışanlara tanınmış olan haklar bakımından farklılaşmadıklarını da, ortaya koymaktadır.

Bu konuda getirilen tek istisnai husus, işgörenin izin talep edebilmesi için, işverenin yanında asgari olarak bir yıl çalışıyor olma şartının aranmasıdır. Ancak sosyal taraflar bu süreyi üst sınır olarak belirlediklerinden ötürü, üye ülkeler daha kısa bir süre belirleme imkanına sahip olmaktadır.¹⁶ Daha açık bir ifadeyle, bir işverenin yanında en azından bir yıl çalışmış olan tüm işgörenler arzulamaları halinde, ebeveyn iznini kullanma hakkına sahip olmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilen işgörenlerinin de haklarının korunması ve böylelikle bir anlamda ayrımcılığa tabi tutulmalarına engel olmak amacıyla sosyal taraflarca gerekli tedbirler alınmıştır. Buna göre, aynı işveren ile yapılan birbirini izleyen, yani zincirleme olarak akdedilen belirli süreli iş sözleşmelerinin sürelerinin toplamının, ebeveyn izni kullanma hakkının doğup doğmadığının belirlenmesi bakımında dikkate alınması gerektiğine ilişkin düzenlemelerin getirilmesi konusunda üye ülkeler yükümlü kılınmışlardır.

Ebeveyn iznini, kendi çocukları dünya gelen ebeveynler kullanabilecekleri gibi, bir çocuğu evlat edinmeleri halinde de aynı haktan

yararlanmaları mümkündür. Dolayısıyla bu iznin kullanımı şartı biyolojik olarak çocuk sahibi olma koşulluna bağlanmamıştır. Gerek sosyal tarafların bağladıkları sözleşmenin giriş bölümünde, gerekse Avrupa Birliği yasa koyucusu tarafında da ifade edildiği üzere, aile yapılarının değişen özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, bu izin hakkının kullanımının aynı zamanda evlat edinilmesi durumunda da tanınması, hiç tartışmasız isabetli bir karar olmuştur.

Yine özellikle son yıllarda değişen ve dönüşen yapılara bağlı olarak ebeveyn izninin kullanılabilineceği diğer bir alan kendi çocuklarının doğumu veya evlat edinilmesi dışında, ailevi nedenlere acil bir durumun ortaya çıkması halinde de mümkün olabilmektedir. Eski direktifte bu konuda herhangi bir hükme yer verilmez iken yeni direktifte “acil durum” işgörenin derhal hazır bulunması gerektiği bir hastalık veya durum olarak ifade edilmiş, ancak ayrıntılar konusunda herhangi bir tanımlamaya gidilmemiştir. Bu yönde bir olayın ortaya çıkması halinde, iznin ne kadar süreyle kullanılabilineceğine ilişkin düzenlemeler üye ülkelere bırakılmış olmakla birlikte, sürenin takvim yılı veya olay esasına bağlı olarak sınırlandırılabilmesi mümkün kılınmıştır.¹⁷

B. Ebeveyn İzninin Süresi

İşverenleri ve de işgörenleri birinci derecede ilgilendiren konulardan birisi şüphesiz olarak ebeveyn izninin süresinin ne kadar olacağı ve bu iznin kullanılmasına yönelik esasların ne olduğudur. Ebeveyn izninin süresi ile ilgili hususlar sözleşmenin 2. maddesinin 1. ve 2. fıkralarında ifade bulmuş olup, bu sürenin asgari olarak dört ay olması öngörülmüştür. Dolayısıyla birlik üyesi ülkelerin ulusal mevzuatlarında, ebeveyn izninin süresini hiçbir suretle dört aydan daha kısa bir süre için tayin etmeleri mümkün olmamaktadır. Böylelikle yeni direktif ile ebeveyn izin süresi, 96/34/EG sayılı direktiften farklı olarak, asgari alt sınır bir ay daha uzatılmıştır.¹⁸

Üye ülkeler ulusal mevzuatlarında ebeveyn izni ile ilgili esasları belirlerken bu iznin işgörenler tarafından nasıl kullanılacağı, daha açık

bir ifadeyle bütün olarak mı, bölerek mi, kısmi süreli olarak mı veya başka biçimlerde mi düzenleneceği konusunda direktifte herhangi bir hükme yer verilmemiştir.¹⁹ Böylelikle bir anlamda üye ülkelerin yürürlükte olan mevzuatlarının daha kolay bir biçimde uyumsallaştırılması da sağlanılmıştır.

Avrupa Adalet Divanının “Chatzi/Oikonomikon” davası ile ilgili olarak vermiş olduğu nispeten yeni tarihli kararında, ikiz çocukların dünyaya gelmesi halinde, bu durumun doğrudan iki kez ebeveyn izni kullanma hakkını tanıyacağı anlamına gelmeyeceğini, bu konuda ulusal boyutta bir düzenlemeye gidilmesi gerektiği, ancak bu düzenlemenin birlik hukuku ile çatışmaması gerektiğine, işaret edilmiştir.²⁰

İznen aynı anda gerek kadın, gerekse erkek ebeveyn tarafından kullanılmasına yönelik olarak herhangi bir kısıt öngörülmediğinden dola-

vir gerçekleştirilebilmektedir.²¹ Bir aylık sürenin kullanılmaması durumunda ilgili işgörenin ebeveyn izin hakkı ortadan kalkmaktadır.

Ancak ebeveyn iznin asgari olarak dört ay olarak belirlenmiş olması, üye ülkelerin ulusal mevzuatlarında daha uzun bir süre ve esnek biçimde tayin etmeleri yönünde engel oluşturmamaktadır. Üye ülkelerdeki uygulamalar incelendiğinde her bir üye ülkenin kendi koşullarına göre bir süre tayin ettiği ve şekillendirildiği görülmektedir.

Sürenin asgari sınırı belirlendiği gibi azami süresi de belirlenmiştir. Buna göre sürenin, çocuğun yaşına bağlanması öngörülmüş olup, üst sınır sekiz yaş olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla üye ülkeler isterlerse dört aydan kısa olmamak üzere ebeveynin izni çocuğun doğumunda veya evlat edinilmesinden itibaren sekiz yaşına gelinceye değin kullanabilmesine

İşgörenin ebeveyn izni kullandığı esnada işverenin üretimini aynı oranda aksatmadan sürdürmesi gerektiği ve bu izinden yararlanılması nedeniyle işverenin, özellikle artan uluslararası rekabet yarışında dezavantajlı duruma düşürülmemesi gerektiği tartışılmaz bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır.

yı, ebeveynlerin istekleri doğrultusunda bu izni birlikte de kullanabilmeleri mümkündür.

Bu iznin kullanılmasına yönelik olarak kazanılmış olan hakların esas itibarıyla eşler arasında devredilmemesi öngörülmektedir. Bu yönde bir düzenlemenin getirilmesindeki amaç, kadın ve erkek işgörenler arasında ayrımcılığın yapılmasını engellemek ve de aynı zamanda istihdam piyasasında fırsat eşitliğinin yaratılması yönünde katkı sağlamaktır. Böylelikle, çocuğun doğumu veya bir çocuğun evlat edinilmesi nedeniyle erkek işgörenin hak kazanacağı iznin, kadın işgörene devredilmek suretiyle kadın işgören tarafından kullanılması veya tersi biçiminde uygulanması prensipte mümkün değildir. Ancak tarafların aralarında anlaşması halinde, asgari olarak bir aylık sürenin bizzat hak sahibi tarafından kullanılması şartıyla de-

ilişkin düzenlemelere gitme yolu açık tutulmuştur. Ancak direktifte açık bir biçimde sekiz yaşa kadar denildiği için, bu sınırın aşılması halinde, uygulama açıkça direktif hükümlerine aykırılık oluşturacaktır.

Sürenin direktifte bu denli uzun tutulmasının altında yatan temel neden, ebeveyn iznin sadece emzikli ve küçük çocukların bakımı ile sınırlı kalmaması gerektiği görüşünden hareket edilmesidir. Nitekim EGB, yaş sınırının sekiz değil, on iki olması gerektiği konusunda ısrarcı olmasına karşın, bu talep diğer sosyal partnerler tarafından kabul görmemiştir.²²

Ebeveyn izni kullanmak isteyen işgörenlerin, önceden belirlenen bir süre içerisinde işverenlerine, izni ne zaman kullanmaya başlayacaklarını ve ne kadar süreyle kullanacaklarını haberdar etmek durumunda oldukları, direktifte

düzenleme bulmuştur.²³ Ancak, üye ülkelerin belirledikleri dört aydan daha kısa olmayacak olan ebeveyn izninin bütün olarak mı kullanılacağı ya da bölerek kullanılmasının mümkün olup olmadığı konusunda herhangi bir hükme yer verilmemiştir, tercih doğrudan üye ülkelere bırakılmıştır.

Şüphesiz olarak işveren açısından, işgörenin ebeveyn iznini kullanmak isteyip istemediği kendi iş akış ve üretim planlamaları açısından da büyük önem arz etmektedir. Ancak direktifte bu sürenin ne olması gerektiği yönünde bir sınır getirilmemiştir. Bu nedenle üye ülkelerin kendi koşullarına göre, ancak işveren ve işgörenin çıkarlarını birlikte dikkate alacak biçimde bu süreyi tayin etmeleri, Avrupa Birliği yasa koyucusu tarafından uygun görülmüştür.²⁴

İşletmeler ve işyerleri birer organizasyon olarak farklı yapılara sahip olduklarından, bu yapıların özellikle büyük ölçekli işletmelerde, küçük ve orta ölçeklilerden önemli ölçüde farklılaştığından dolayı, üye ülkeler ulusal düzeyde küçük ve orta ölçekli işletmeler için özel hükümler getirebilme olanağına sahip olmaktadır.²⁵

Konu bağlamında direktif hükümleri doğrultusunda üye ülkelerin düzenlemelere gitme yükümlülüğü getirdikleri bir alan da; evlat edinilmesi halinde veya özürle ya da uzun süre hasta olan bir çocuğun bakımını karşılamak amacıyla ebeveyn izninin kullanımına ilişkin hangi özel tedbirlerin alınması ve hangi koşullara bağlanması gerektiği konusunda olmaktadır. Bu kapsamda getirilen yükümlülük de yeni bir düzenleme olmakla birlikte Birliğin değişen sosyal politika anlayışını da sergiler nitelikte karşımızda durmaktadır.

C. Ebeveyn İzni Süresince Gelir ve Sosyal Haklar

Konu bağlamında önem taşıyan, işgörenler kadar işverenleri de şüphesiz olarak birinci derecede etkileyen diğer bir hususta, işgörenin ebeveyn izni kullanması halinde, izin süresinde kendisine bir ücret veya başka bir ödemenin yapılıp yapılmayacağı, yapılacak ise bunun miktarı ve esaslarının nasıl belirleneceğidir.

Direktifte, ebeveyn iznini kullanan kadın

veya erkek işgörene kullanılan süre içinde bir ödemenin yapılıp yapılmaması, yapılması halinde bu ödemenin niteliği, belirlenme esasları ve miktarı gibi konularda herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Dolayısıyla üye ülkeler bu konuda serbest bırakılmışlardır. Şüphesiz olarak isabetli olan bu karar doğrultusunda, üye ülkeler kendi ekonomik ve sosyal yapıları, kültür ve geleneklerine bağlı olarak en doğru tercihi belirlemektedirler. Direktife Ek Sözleşmenin giriş bölümünde, üye ülkelerde kazanılan tecrübelerin, ebeveyn izni esnasında yapılacak olan ödemenin miktarının bu izni kullanma konusunda özellikle erkek işgörenlerin tercihlerini derinden etkilediğine işaret edilmiştir.²⁶ Yine EGB'nin yayınlamış olduğu rapora göre, ebeveyn izni esnasında bir ödemenin yapılmadığı veya düşük tutulduğu ülkelerde, erkekler tarafından izin kullanımı düşük kalmaktadır.²⁷

Avrupa Adalet Divanı'nın "Hoever-Zachow" davasında vermiş olduğu karar uyarınca, yeni doğan çocuklar için ödenmekte olan ebeveyn parasının, aileye yönelik olarak ödenen bir edim olarak değerlendirilmesi gerektiğine, hükmetmiş olduğunu burada zikretmek yerinde olacaktır.²⁸

Üye ülkelerin ebeveyn izni kullanmakta olan işgörelere sağlamış oldukları edimlerin incelenmesi bu çalışmanın boyutunu aşacağından dolayı, ayrıntılara burada yer verilmemesi uygun görülmüştür. Ancak birkaç örnek verecek olursak örneğin, Federal Almanya'da yasa koyucu ebeveyn izni kullanmakta olan bireyler için "Ebeveyn Parası" (Elterngeld) adı altında bir ödemenin yapılmasını öngörmüştür. Bu konudaki ayrıntılar Federal Ebeveyn Parası ve İzni Kanunu (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)²⁹ ile hüküm altına alınmıştır.³⁰

Avusturya'da ise, Direktif hükümlerinin esasen, Federal Yıllık Ücretli İzin Kanunu (Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung)³¹ ile ulusal mevzuata dönüştürüldüğünü, ancak bunun yanında Analığın Korunması Kanunu (Mutterschutzgesetz)³² ve Müstahdemler Kanununda da (Angestelltengesetz)³³ konu bağlamında düzenlemelere yer verildiğini görmekteyiz.³⁴

Sosyal güvenlik bağlamında, sigorta kolları ki, bu isterse sağlık sigortası gibi kısa vadeli veya emeklilik sigortası gibi uzun vadeli kollar olsun, konu bağlamındaki düzenlemelerin yine üye ülkeler tarafından belirlenmesi esaslı kabul edilmiştir. Avrupa Birliği'nde her ne kadar son yıllarda koordineli sosyal güvenlik sistemlerinden söz edilmeye başlanmış olursa ve önceki yıllara oranla sitemler arasında bir harmonizasyona gidilmiş olursa da³⁵, halen önemli farklılıklar bulunmaktadır.³⁶ Dolayısıyla, Avrupa Birliği'nin, istese dahi bugünkü yapı içerisinde sosyal güvenlik konusunda üye ülkeleri ortak bir noktada buluşturması güç olduğundan dolayı, direktif ile ulaşılmak istenen hedeflere erişilmesini de güçlendirecek olması sebebiyle, gerekli düzenlemelerin yapılmasını üye ülkelere bırakmış olması, kanımızca isabetli olmuştur.

D. Ebeveyn İzninin İstihdam İlişkisi Üzerine Etkisi

Yukarıda açıklandığı üzere ebeveyn iznini kullanmaya karar vermiş olan işgörenlerin bu izni kullandıkları esnada bir gelir elde edip etmeyecekleri konusundaki düzenlemeler üye ülkelere bırakılmıştır. Ancak Avrupa Birliği yasa koyucusu, ebeveyn izninin bitiminden sonra, işgörene işine geri dönme hakkı tanımaktadır, aksi halde zaten bir izinden söz edebilmek kavramsal olarak da mümkün olmayacaktı. İşe geri dönüş konusunda bir düzenleme getirilmemiş olunsaydı, muhtemelen birçok işgören bu izni kullanma hakkından vazgeçecekti.

Burada ancak işverenler açısından da sorunlu bir alanın ortaya çıktığının kabul edilmesi gerekmektedir. Nitekim işgörenin ebeveyn izni kullandığı esnada üretimini aynı oranda aksatmadan sürdürmesi gerektiği ve bu izinden yararlanılması nedeniyle işverenin, özellikle artan uluslararası rekabet yarışında dezavantajlı duruma düşürülmemesi gerektiği tartışılmaz bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır. Bu nedenle, üye ülkelerdeki yürürlükteki hükümlere göre işverenler doğal olarak iznin kullanılması nedeniyle ortaya çıkan işgücü açığını kapatmak amacıyla farklı olanaklardan yararlanacaklardır. Bunlar arasında ilk gelen uygulamalar, belirli

sürelili iş sözleşmesi veya ödünç çalışma modeli kapsamında işgören istihdamına gitme olmaktadır. Bu nedenle de ebeveyn iznini tamamlamış olan işgörenin, işyerine geri döndüğü anda daha önceden istihdam edildiği yerdeki işi görmek üzere çalıştırılması her zaman mümkün olmayabilecektir.

Ebeveyn izninden dönmüş olan işgören, işveren tarafından eski işinde istihdam edilmek zorunda olmak ile birlikte, bunun mümkün olmaması halinde işveren, tarafların aralarında bağladıkları iş sözleşmesinde veya kurmuş oldukları istihdam ilişkisi kapsamında, işgörenin ifa etmiş olduğu işe denk veya benzer bir işte istihdam etmek zorundadır.³⁷

İşgören tarafından ebeveyn izninin kullanılması sırasında, istihdam ilişkisinin veya iş sözleşmesinin hukuksal niteliğinin ne yönde değerlendirileceğine ilişkin tercih hakkı yine üye ülkelere bırakılmıştır. Böylelikle örneğin, üye ülkelerin iznin kullanılması esnasında iş sözleşmesini askıya alabilmeleri mümkün hale getirilmiştir.

İşgörenlerin haklarının korunmasına yönelik olarak getirilmiş olan diğer önemli bir düzenleme de Direktife Ek Sözleşmenin 5. maddesinin 2. fıkrasında düzenleme bulmuştur. Bu maddeye göre, işgörenin ebeveyn iznini kullanmadan önce kazanmış veya kazanmak üzere olduğu tüm haklar saklı kalmaktadır. Avrupa Adalet Divanı'nın eski direktifi henüz yürürlükteyken "Meerts/Prosst" davası ile ilgili kararında, bu doğrultuda iş ilişkisi kapsamında doğrudan ve dolaylı olarak elde edilen kazanımların dikkate alınması gerektiğine hükmedilmiştir.³⁸ Böylelikle işgörenin izin kullanması nedeniyle, kullanmayanlara oranla dezavantajlı bir duruma düşmeleri engellenmiştir. Bununla birlikte ebeveyn izninin kullanılması esnasında, ulusal mevzuatta meydana gelen tüm değişikliklerin ve/veya toplu sözleşmeler yoluyla çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik olarak yapılan tüm değişikliklerin işverence, ebeveyn izni dönüşündeki işgörelere de uyarlanması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Ebeveyn iznini kullanmaya karar vermiş olan işgörelere yönelik diğer koruyucu bir hüküm de, işgörelere ebeveyn iznini kullanmalarını

işveren den talep etmiş olmaları nedeniyle feshe karşı ayrıca bir korumanın getirilmiş olmasıdır. Ayrıca üye ülkelere, işgörenlerin bu izni kullanmak istemeleri veya kullanmış olmaları nedeniyle diğer işgörelere oranla dezavantajlı duruma düşmelerine engel olunmasına yönelik tedbirlere, ulusal mevzuatlarında yer vermeleri yükümlülüğü de getirilmiştir.³⁹

Nihayetinde istihdam ilişkisi açısından ebeveyn izni bakımından önem taşıyan bir hususta 6. maddenin 1. fıkrasında karşımıza çıkmaktadır. Bu madde fıkrasına göre, üye ülkeler, işgörelere, ebeveyn izni dönüşlerinde belirli bir süre için çalışma sürelerinde değişikliğe gidilmesine yönelik olarak talepte bulunma hakkının tanınmasına yönelik olarak ulusal mevzuatlarında gerekli düzenlemelere gitme konusunda yükümlü tutulmuşlardır. Bu doğrultuda yöneltilen taleplere, işverenlerin ve işgörelere çıkarlarını gözeterek biçimde cevap verilmesi gerekmektedir.

Örneğin Avusturya'ya baktığımız zaman yasa koyucunun "ebeveyn kısmi süreli çalışma" (Elternteilzeit) adlı bir model kapsamında işgörelere istihdamını mümkün kıldığını görmekteyiz. Analığın Korunması Kanununda düzenleme bulmuş olan bu modele göre doğum izninden sonra, anne isterse iki yıllık ücretsiz izin kullanabilir veya kısmi süreli çalışmaya geçebilmektedir. Ancak yasa koyucu, işgörelere kısmi süreli çalışmaya geçebilmesi için istihdam ilişkisinin asgari olarak üç yıl sürmüş olması ve işyerinde en az yirmi kişinin çalışıyor olması şartını koymuştur. Anne ve babanın aynı anda veya dönüşümlü olarak izin kullanmak istemeleri halinde de yasa koyucu gerekli düzenlemeleri hüküm altına almıştır.⁴⁰

Ancak literatürde, bugün Avusturya'da yürürlükte olan mevzuatın, direktif hükümleri ile en azından ayrıntılarda tamamen uyumlu olmadığı ve uyumsallaştırılması yönünde değişikliklere gidilmesi gerektiği ifade edilmektedir.⁴¹

E. Yaptırımlar

Giriş bölümünde ifade edildiği üzere, çerçeve sözleşmesinde yer alan ve direktif hükümleri haline gelen düzenlemelere uygulamada aykırı davranılması halinde, üye ülkelerin ulu-

sal mevzuatlarında yaptırımlar öngörmeleri ve bu yaptırımlarında etkin ve caydırıcı olmaları konusunda Direktifin 2. maddesinde emredici nitelikte bir hüküm getirilmiştir.

Bu doğrultuda üye ülkelerin ne yönde yaptırımlar ön gördükleri ve bu yaptırımların etkinliğinin analiz edilmesi ancak ayrı bir çalışmanın konusunu teşkil ettiğinden ötürü burada yer verilmemesi uygun görülmüştür.

III. Genel Değerlendirme

Avrupa Birliği'nin ebeveyn iznine ilişkin olarak kabul etmiş olduğu ilk direktiften yaklaşık on beş yıl sonra, küresel ölçekte meydana gelen ve birlik düzeyine de etkin bir biçimde yansımaları olan değişim dönüşüm sürecine bir ölçüde cevap verecek nitelikte iş, aile ve özel yaşamın uyumsallaştırılmasına yönelik olarak sosyal tarafların aralarında bağladıkları çerçeve sözleşmesini 2010/18/EU sayılı Direktif ile kabul ederek yürürlüğe koymuştur.

Üye ülkeler en geç 8 Mart 2012 tarihine kadar, diğer bir ifadeyle direktifin kabul edilmesini müteakip iki yıllık bir süre içinde ulusal mevzuatlarını direktif hükümlerine uyarlamak zorundadırlar.⁴² Böylelikle bir anlamda 2010/18/EG sayılı Direktif esasen güvenceli esneklik olarak tanımladığımız "flexicurity" olgusunun gelişmesinde önemli katkılar sağlayacaktır.

Zürich Üniversitesi öğretim üyelerinden Dr. Gesine Fuch'un da belirttiği üzere, kadın/erkek eşitliği konusundaki politikaları Avrupa Birliği'nin en gelişmiş ve başarılı alanları arasında saymak gerekir.⁴³ Yıllar içerisinde Birliğin oluşturduğu mevzuat ve Avrupa Adalet Divanı'nın somut olaylara ilişkin verdiği kararlar, kadın işgücünün daha etkin bir biçimde emeğini arz etmesinin yolunu açmıştır. Ancak bu kesinlikle birlik düzeyinde tüm ülkelerde kadın istihdamın yüksek seyrettiği anlamına gelmemektedir. Genel olarak bakıldığında Eurostat'ın verilerine göre bu oran İskandinav ve Baltık ülkelerinde yüksek olmak ile birlikte, Güneydoğu Avrupa ülkelerinde önemli oranlarda düşmektedir.⁴⁴

Yeni direktif ile getirilen en önemli değişiklik şüphesiz olarak ebeveyn izin süresinin dört

aya çıkarılmış olunması ve erkek işgörenlerin bu izni kullanmalarına yönelik olarak teşvik edilmeleridir. İzin hakkının devri konusunda da bir kısıtlamanın getirilmiş olmasını, Avrupa Birliği'nin istihdam piyasalarında kadın ve erkelere eşit davranılması ve de kadınlara yönelik olarak fırsat eşitliğini güçlendirmek istediği yönündeki politikasının yansıması olarak kabul etmek gerekir. Ancak işgücü piyasalarında gerçek anlamda fırsat eşitliği, sadece ve sadece klasik aile yapısı içerisinde erkeklerin ve kadınların rollerinin yeniden tanımlandığı, daha açık bir ifadeyle, erkeklerin çocukların bakımlarına yönelik olarak daha fazla sorumluluk üstlenmeye hazır olmalarıyla birlikte gerçekleşmesi mümkün olacaktır. Avrupa Birliği'nde, bu yönde genel bir algı değişikliğine gidildiği görülmekle birlikte, ülkemizde bu değişimin daha oldukça zaman alacağı izlenmektedir. Ancak, Türkiye, Avrupa Birliği ile yürütmekte olduğu müzakere süreci içerisinde 2010/18/EU sayılı Direktifi ulusal mevzuatına uyarlamak zorunda kalacaktır. Bu uyarlama yapılırken kanaatimizce dikkat edilmesi gereken en önemli hususlardan birisi, ülkemizde halen doğum oranların yüksekliği de göz önünde alınarak, ebeveyn izni düzenlenirken, kesinlikle işverenler üzerine ek mali yükümlülük getirecek düzenlemelerden kaçınılması gerektiridir.

DİPNOTLAR

- 1 TÜİK'in yayımlanmış olduğu verilere göre kadınların işgücüne katılım oranı % 28,3 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıntılar için Bkz.: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10749>, erişim 19.02.2012. Eurostat'ın verilerine göre Avrupa Birliği'nde kadınların işgücüne katılım oranı ortalama % 58,2 seviyesindedir. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>, erişim 19.02.2012.
- 2 Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (Text von Bedeutung für den EWR) (ANL L 68/13 vom 18.3.2010, S.1).
- 3 Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe.
- 4 European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest.
- 5 European Trade Union Confederation.
- 6 Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub Amtsblatt Nr. L 145 vom 19/06/1996 S. 0004 - 0009.
- 7 Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1).
- 8 Günther Löschnigg/Alpay Hekimler, Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları, Efil, Ankara, 2011, s. 37-38.
- 9 Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zur Änderung und Ausdehnung der Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub auf das Vereinigte Königreich (ABl. EG 348 L 10 vom 15.12.1997, S.24).
- 10 Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010, ayrıntılar için Bkz.: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_de.htm, erişim 18.02.2012.
- 11 Bkz.: AEUV'nin 155. maddesine.
- 12 Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises.
- 13 Bkz.: Direktife Ek Sözleşmenin 2. maddesinin 1. fıkrası hükmüne.
- 14 Bkz.: Direktife Ek Sözleşmenin 1. maddesinin 2. fıkrası hükmüne.
- 15 Bianca Schrittwieser, Euroäische branchenübergreifende Sozialpartnervereinbarung – Elternurlaubs-RL-NEU, DRdA, 3/2010, s.277-279.
- 16 Bkz.: Direktife Ek Sözleşmenin 3. maddesinin 1b fıkrası hükmüne.
- 17 Bkz.: Direktife Ek Sözleşmenin 7. maddesinin 1. ve 2. fıkrası hükümlerine.
- 18 96/34/EG sayılı Direktifin 2. maddesinde ebeveyn izin süresi asgari 3 ay olarak düzenlenmiştir.
- 19 Bkz.: Schrittwieser, a.g.m., s.278.
- 20 EuGH von 10.09.2010 Rs.C-149/10.
- 21 Bkz.: Direktife Ek Sözleşmenin 2. maddesinin 2. fıkrası hükmüne.
- 22 Karş.: ETUC, Die Überarbeitete Rahmenvereinbarung über Elternurlaub Auslegungsleitfaden des EGB, s.21 <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Germany.pdf>, erişim 16.02.2012.
- 23 Bkz.: Direktife Ek Sözleşmenin 3. maddesinin 2. fıkrası hükmüne.
- 24 Bkz.: Direktife Ek Sözleşmenin 2. maddesinin 2. fıkrası hükmüne.
- 25 Bkz.: Direktife Ek Sözleşmenin 3. maddesinin 1d. fıkrası hükmüne.
- 26 Bkz.: Direktife Ek Sözleşmenin Giriş Bölümü 20. maddesine.
- 27 Bkz.: Dipnt 22, s.17.

- 28 EuGH von 10.10.1996 Rs.C-245/94.
- 29 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 23. November 2011 (BGBl. I S. 2298) geändert worden ist.
- 30 Ayrıntılar için Bkz.: Wolfgang Däubler/Jens Peter Hjort/Michael Schubert/Martin Wolmerath (Hrsg.), Arbeitsrecht, 2. Auflage, Nomos, Baden-Baden- 2010, s.983 vd; Ralph Hirdina, Grundzüge des Arbeitsrechts, 3. Auflage, Vahlen, München, 2010, s.115 vd; Herbert Buchner/Ulrich Becker, Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz, 8. Auflage, Beck, München, 2008.
- 31 Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.
- 32 Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG StF: BGBl. Nr. 221/1979 (WV).
- 33 Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) StF: BGBl. Nr. 292/1921 (NR: GP I 19, 50 AB 322 S. 36.).
- 34 Ayrıntılar için örneğin Bkz.: Günther Löschnigg, Arbeitsrecht, 11. Auflage, ÖGB Verlag, Wien, 2011.
- 35 Birlik üyesi ülkelerdeki sosyal güvenlik sistemi uygulamaları için Bkz.: BMAS, Sozialkompass Europa – Soziale Sicherheit im Vergleich, Berlin, 2011.
- 36 Karş.: Eberhard Eichenhofer, Sozialrecht der Europäischen Union, 4. Auflage, Berlin, 2010, s.75 vd; Michaela Windisch Graetz, Neuerung im Europäischen koordinierten Sozialrecht, DRdA, 3/2011, s. 219-227.
- 37 Bkz.: Direktife Ek Sözleşmenin 5. maddesinin 1. fıkrası hükmüne.
- 38 EuGH von 22.10.2009 Rs.C-116/08.
- 39 Bkz.: Direktife Ek Sözleşmenin 5. maddesinin 4. fıkrası hükmüne.
- 40 Ayrıntılar için Bkz.: Peter Jabornegg/Reinhard Resch, Arbeitsrecht, 4.Auflage, Manz, Wien, 2011, s. 28 vd.
- 41 Bkz.: Schrittwieser, a.g.m., s.279.
- 42 Bkz.: Direktifin 3. maddesi.
- 43 Karş.: Gesine Fuchs, Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, http://www.bpb.de/themen/AVISSS,0,0,Gleichstellung_auf_dem_Arbeitsmarkt.html, erişim 19.02.2012
- 44 Bkz.: Dipnt.1
- ETUC, Die Überarbeitete Rahmenvereinbarung über Elternurlaub Auslegungsleitfaden des EGB, s.21 <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Germany.pdf>, erişim 16.02.2012.
 - Fuchs Gesine, Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, http://www.bpb.de/themen/AVISSS,0,0,Gleichstellung_auf_dem_Arbeitsmarkt.html, erişim 19.02.2012.
 - Hirdina Ralph, Grundzüge des Arbeitsrechts, 3. Auflage, Vahlen, München, 2010.
 - Jabornegg Peter/Resch Reinhard, Arbeitsrecht, 4. Auflage, Manz, Wien, 2011.
 - Linneweber Axel, Aktuelle Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht 2009/2010, ZESAR, 11-12/2010.
 - Löschnigg Günther, Arbeitsrecht, 11. Auflage, ÖGB Verlag, Wien, 2011.
 - Löschnigg Günther/Hekimler Alpay, Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukun Temel Esasları, Efil, Ankara, 2011.
 - Schneider-Bodin Angela, Europäischer Sozialer Dialog: Aufnahme von Verhandlungen zur Überarbeitung der Elternurlaubsrichtlinie, euro-info, Nr.6.
 - Schöck Anja Wehler, Neue europapolitische Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Friedrich Ebert Stiftung, November 2008.
 - Schrittwieser Bianca, Euroäische branchenübergreifende Sozialpartnervereinbarung – Elternurlaubs-RL-NEU, DRdA, 3/2010.
 - Windisch Graetz Michaela, Neuerung im Europäischen koordinierten Sozialrecht, DRdA, 3/2011.

KAYNAKLAR

- BMAS, Sozialkompass Europa – Soziale Sicherheit im Vergleich, Berlin, 2011.
- Buchner Herbert/Becker Ulrich, Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz, 8.Auflage, Beck, München, 2008.
- Däubler Wolfgang/Hjort Jens Peter/Schubert Michael/Wolmerath Martin (Hrsg.), Arbeitsrecht, 2. Auflage, Nomos, Baden-Baden- 2010.
- Eichenhofer Eberhard, Sozialrecht der Europäischen Union, 4. Auflage, Berlin, 2010.