



DOĞUM İZNİNDEN EBEVEYN İZNİNE



Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. İçerik tamamıyla Kıbrıs Türk Üniversitesi Kadınlar Derneği sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.



Kıbrıs Türk
Üniversitesi
Kadınlar Derneği

DOĞUM İZNİNDEN EBEVEYN İZNİNE

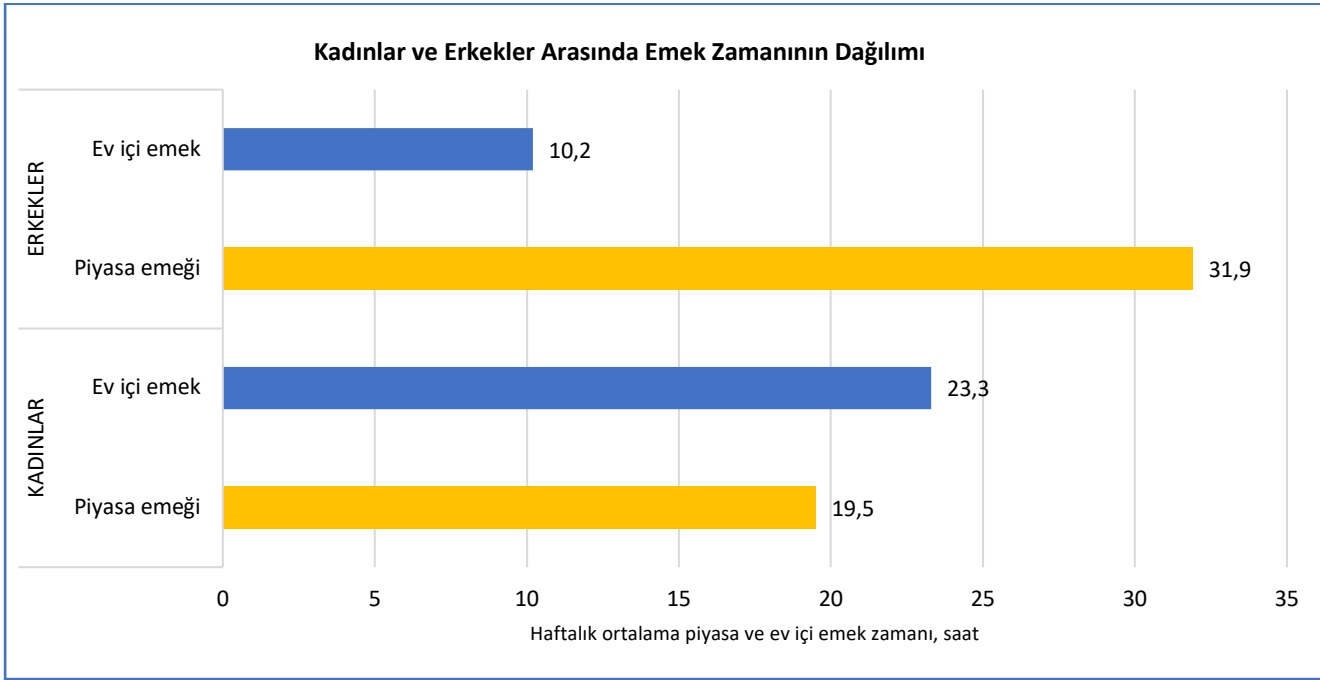
Kıbrıs'ın kuzeyinde bakım sorumluluğunu paylaştırarak kadın istihdamını güçlendirmek

Parity Projesi / Politika Notu

Hazırlayan: Doç. Dr. Feyza Bhatti

1. AYNİ 24 SAAT, FARKLI EMEK DAĞILIMI

Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınlar ve erkekler haftalık toplam emek açısından birbirine oldukça yakın süreler harcamaktadır. Ancak bu emeğin niteliği ve ekonomik görünürlüğü önemli ölçüde farklıdır.



Source: Parity Project (2024-2025)

Kadınlar ve erkekler benzer toplam emek zamanı harcarken, kadınların emeğinin çok daha büyük bir bölümü ev içinde gerçekleşiyor.

Çifte yük: Ücretli çalışma ücretsiz bakım yükünü ortadan kaldırmıyor

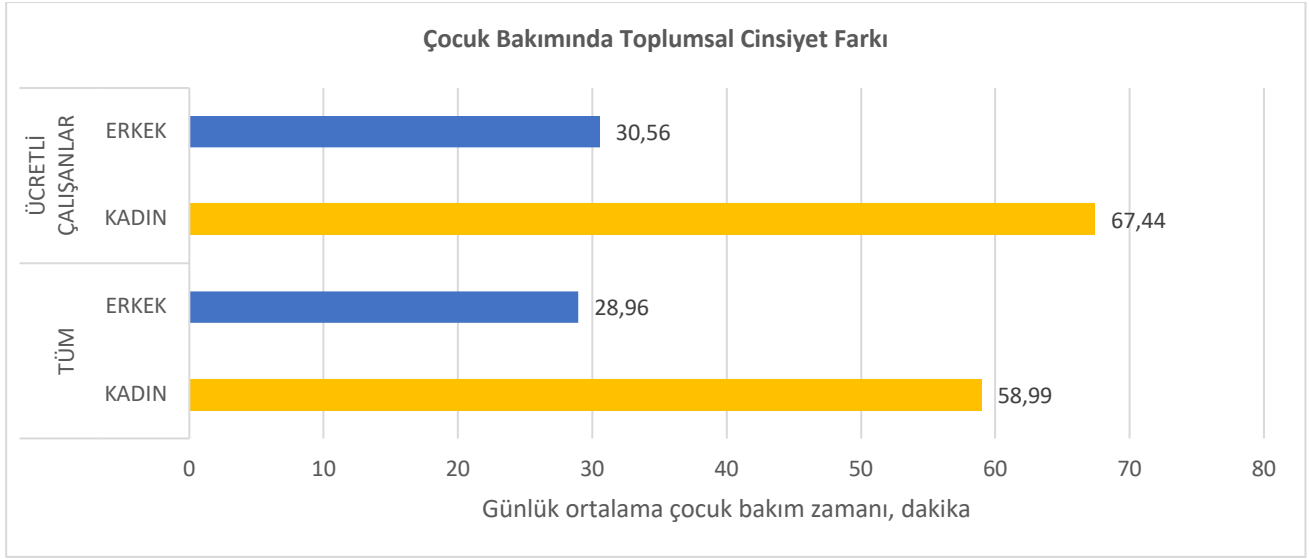
Kadınların ücretli çalışmaya katılması, ücretsiz bakım ve ev içi emek yükünü ortadan kaldırmamaktadır. Tam tersine, çalışan kadınlar da erkeklerden daha fazla bakım emeği üstlenmeye devam etmektedir. Kıbrıs'ın kuzeyinde ücretli çalışan kadınlar çocuk bakımına çalışan erkeklerden iki kat daha fazla zaman ayırmaktadır.



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



Kıbrıs Türk
Üniversitesi
Kadınlar Derneği



Source: Parity Project (2024-2025)

Kadınların ücretli çalışma yaşamına katılmasının bakım sorumluluğunu otomatik olarak eşitlemez.

Zaman baskısı da kadınlarda daha yüksek

Bakım ve ev içi emeğin eşitsiz dağılımı yalnızca zaman kullanımına değil, günlük yaşamda hissedilen zaman baskısına da yansımaktadır.

Kadınların %51.7'si kendisini her zaman aceleye getirilmiş hissettiğini belirtirken, erkeklerde bu oran %32.5'tir Source: Parity Project (2024-2025).

Bakım eşitsizliği yalnızca kimin ne kadar çalıştığıyla değil, kimin zamanının ne kadar sıkıştığıyla da ilgilidir.

2. NEDEN BU BİR KADIN İSTİHDAMI POLİTİKASIDIR?

Kıbrıs'ın kuzeyindeki zaman kullanımı verileri, kadınların piyasa emeği ile birlikte önemli miktarda ev içi ve bakım emeği üstlendiğini göstermektedir. Kadınların toplam emek zamanı erkeklerinkine yakın olmasına rağmen, kadınların emeğinin daha büyük bir bölümü piyasa dışında gerçekleşmektedir.

Bu durum kadınların ücretli çalışma yaşamıyla bakım sorumluluklarını aynı anda yürütmek zorunda kalmaları anlamına gelmektedir.

Uluslararası kanıtlar da ücretsiz bakım sorumluluklarının kadınların işgücü piyasasına katılımı açısından önemli bir engel olabildiğini göstermektedir. ILO, 2024 yılında dünya genelinde 708 milyon kadının ücretsiz bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasının dışında olduğunu bildirmiştir. Bu nedenle:

Bakım politikası aynı zamanda istihdam politikasıdır.



**Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir**



**Kıbrıs Türk
Üniversitesi
Kadınlar Derneği**

3. KIBRIS'IN KUZEYİNDE BAKIM İZİNLERİ: MEVCUT HAKLAR VE POLİTİKA BOŞLUĞU

Kıbrıs'ın kuzeyindeki mevcut iş hukuku, kadınların doğum ve emzirme dönemlerinde bazı önemli haklar sağlamaktadır. 22/1992 sayılı İş Yasası'nın 56. maddesi kapsamında kadın çalışanların doğumdan önce 6 hafta ve doğumdan sonra 6 hafta çalıştırılması yasaktır. Böylece annelik izni toplam 12 hafta (6 hafta doğum öncesi + 6 hafta doğum sonrası) olarak düzenlenmektedir. Ayrıca doğum yapan kadın çalışanlara, doğumdan itibaren 9 ay boyunca günde 2 saat emzirme izni verilmektedir.

Babalık açısından ise İş Yasası'nın 53. maddesi, eşinin doğum yapması halinde erkek çalışana 2 gün ödenekli mazeret izni verilmesini öngörmektedir.

<i>Annelik</i>	<i>Babalık</i>	<i>Emzirme</i>
6 hafta + 6 hafta	2 gün	9 ay
Doğum öncesi + sonrası	Ödenekli mazeret izni	Günde 2 saat

Avrupa Birliği'nin 2019/1158 sayılı İş-Yaşam Dengesi Direktifi, bakım sorumluluklarının paylaşılması ve ebeveynlerin çalışma yaşamı ile aile yaşamını birlikte sürdürebilmesi için ortak bir asgari çerçeve oluşturmuştur.

AİLE İZİNLERİ: KIBRIS'IN KUZEYİ, KIBRIS'IN GÜNEYİ VE AB KARŞILAŞTIRMASI

<i>Hak / Politika</i>	<i>Kıbrıs'ın kuzeyi</i>	<i>Kıbrıs'ın güneyi</i>	<i>AB asgari çerçevesi</i>
<i>Annelik izni</i>	12 hafta	22 hafta ¹	—
<i>Babalık izni</i>	2 gün	2 hafta	10 iş günü
<i>Ebeveyn izni</i>	Kapsamlı bireysel hak geliştirilmesi gerekiyor	18 hafta / ebeveyn / çocuk	4 ay / ebeveyn
<i>Ebeveyn izninin kullanım yaşı</i>	—	15 yaşına kadar	—
<i>Engelli çocuklar için kullanım yaşı</i>	—	21 yaşına kadar	—
<i>Devredilemez ebeveyn izni</i>	—	Bireysel hak	En az 2 ay
<i>Ebeveyn izni ödeneği</i>	—	8-14 hafta	En az 2 ay için yeterli gelir desteği
<i>Yeni annelere özel gelir desteği</i>	—	€4.800 / 24 ay	—

¹ Kıbrıs'ın güneyinde annelik izni ilk çocuk için 22 hafta, ikinci çocuk için 22 hafta ve üçüncü ve sonraki çocuklar için 26 haftadır.

AB Direktifi her ebeveyn için en az 4 aylık bireysel ebeveyn izni öngörmekte ve bunun en az 2 ayının devredilemez olmasını şart koşturmaktadır. Ayrıca babalar veya eşdeğer ikinci ebeveynler için 10 iş günü babalık izni öngörmektedir.



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



Kıbrıs Türk
Üniversitesi
Kadınlar Derneği

Kıbrıs'ın güneyinde her çalışan ebeveyn için çocuk başına 18 haftalık bireysel ebeveyn izni bulunmaktadır. Ebeveyn izni ödeneği belirli koşullar altında 8–14 hafta arasında sağlanmaktadır. Babalık izni ise 2 ardışık haftadır.

Kıbrıs'ın kuzeyinde ihtiyaç, yalnızca daha uzun izin değil; babaların da kullanabileceği, bireysel, devredilemez ve gelir desteğiyle erişilebilir bir ebeveyn izni sistemidir.

4. BAKIM SORUMLULUĞUNU PAYLAŞMAK: EBEVEYN İZNİ REFORMU

Kıbrıs'ın kuzeyinde mevcut izin sistemi, doğum yapan kadınların korunmasına ve kısa süreli babalık iznine ilişkin haklar sağlamakla birlikte, bakım sorumluluğunun kadınlar ve erkekler arasında paylaşılmasını destekleyen bütüncül bir ebeveyn izni sistemi sunmamaktadır. Bu nedenle reformun amacı yalnızca izin sürelerini uzatmak değil; bakım sorumluluğunu her iki ebeveyn için bireysel haklar yoluyla paylaşılabilir hale getirmek ve kadınların işgücü piyasasına katılımını ve işte kalmasını desteklemektir.

Avrupa Birliği'nin 2019/1158 sayılı İş-Yaşam Dengesi Direktifi, her ebeveyn için en az dört aylık bireysel ebeveyn izni, bunun en az iki ayının devredilemez olması ve babalar veya eşdeğer ikinci ebeveynler için 10 iş günü babalık izni öngörmektedir.

1. Babalık izni 10 iş gününe çıkarılmalı

Kıbrıs'ın kuzeyinde mevcut iki günlük ödenekli mazeret izni, bağımsız ve doğumla bağlantılı bir babalık izni olarak yeniden düzenlenmeli ve 10 iş günü olarak belirlenmelidir.

Bu öneri, Avrupa Birliği'nin 2019/1158 sayılı İş-Yaşam Dengesi Direktifi'nde öngörülen asgari standartla uyumludur. Direktif, babalar veya ulusal hukukta tanınan eşdeğer ikinci ebeveynler için doğum vesilesiyle 10 iş günü babalık izni öngörmektedir.

Babalık izni doğumla bağlantılı olmalı, ödenekli/ücretli olmalı ve doğumdan sonraki bakım döneminde kullanılabilmelidir. İzin kullanan çalışanların iş güvencesi de korunmalıdır.

Babalık izninin amacı, doğum sırasında verilen kısa süreli bir mazeret izninin ötesine geçerek babaların çocuğun bakımına doğumdan itibaren aktif katılımını destekleyen bireysel bir hak oluşturmaktır.



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



Kıbrıs Türk
Üniversitesi
Kadınlar Derneği

2. Her ebeveyne bireysel ebeveyn izni hakkı tanınmalı

Babalık izni, ebeveyn izninin yerine geçmemelidir. Babalık izni doğum dönemine yönelik kısa süreli bir hakken, ebeveyn izni çocuğun bakımına daha uzun bir dönemde katılımı mümkün kılan bireysel bir hak olarak tasarlanmalıdır.

Bu doğrultuda, Kıbrıs'ın kuzeyinde çocuk başına her ebeveyn için 18 haftalık bireysel ebeveyn izni tanınması önerilmektedir.

18 hafta, Kıbrıs'ın kuzeyinde mevcut bir hak değil, bu politika önerisinin hedefidir.

Bu önerinin temel karşılaştırma noktalarından biri Kıbrıs'ın güneyindeki mevcut uygulamadır. Kıbrıs'ın güneyinde her çalışan ebeveyn için çocuk başına 18 haftalık bireysel ebeveyn izni bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nin asgari çerçevesi ise her ebeveyn için en az dört aylık bireysel ebeveyn izni öngörmektedir.

Dolayısıyla 18 hafta, Kıbrıs'ın kuzeyi için Avrupa Birliği standardını ve Kıbrıs'ın güneyindeki mevcut uygulamayı dikkate alan somut bir politika hedefi olarak değerlendirilmektedir.

3. Ebeveyn izninin en az iki ayı devredilemez olmalı

Ebeveyn izninin tamamen aile içinde devredilebilir bir hak olarak tasarlanması, mevcut toplumsal cinsiyet rollerinin devam etmesine neden olabilir. Bu durumda hak her iki ebeveyne tanınsa bile, iznin büyük bölümünün yine kadınlar tarafından kullanılması riski bulunmaktadır.

Bu nedenle önerilen ebeveyn izninin en az iki ayı devredilemez olmalıdır. Her ebeveynin bu süreyi kendi bireysel hakkı olarak kullanması ve diğer ebeveyne devredememesi sağlanmalıdır.

Bu yaklaşım, Avrupa Birliği'nin 2019/1158 sayılı Direktifi ile uyumludur. Direktif, her ebeveyn için en az dört aylık bireysel ebeveyn izni öngörmekte ve bunun en az iki ayının devredilemez olmasını şart koşmaktadır.

Devredilemez ebeveyn izninin temel amacı, babaların ebeveyn iznini kullanmasını teşvik etmek ve bakım sorumluluğunun yalnızca kadınların üzerinde yoğunlaşmasını azaltmaktır.

4. Ebeveyn izni gelir desteğiyle birlikte tasarlanmalı

Yasal olarak izin hakkının tanınması tek başına yeterli değildir. Çalışanın gelir kaybı nedeniyle bu hakkı kullanamaması durumunda, yasal hak fiilen erişilebilir olmaktan çıkabilir.

Bu nedenle ebeveyn izni reformu izin hakkı, gelir desteği ve iş güvencesi birlikte ele alınarak tasarlanmalıdır. Özellikle en az iki aylık devredilemez ebeveyn izni için sosyal güvenlik temelli bir ebeveyn izni ödeneği oluşturulması önerilmektedir.

Avrupa Birliği Direktifi, devredilemez ebeveyn izni döneminin çalışanların bu hakkı fiilen kullanmasını teşvik edecek yeterli düzeyde bir gelir desteğiyle desteklenmesini öngörmektedir.



**Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir**



**Kıbrıs Türk
Üniversitesi
Kadınlar Derneği**

5. İş güvencesi ve esnek kullanım reformun ayrılmaz parçaları olmalı

Ebeveyn izni kullanan çalışanların izin nedeniyle çalışma yaşamında dezavantajlı duruma düşmesini önlemek için açık iş güvencesi hükümleri oluşturulmalıdır.

Ebeveyn izni kullanan çalışan:

- izin kullandığı için işten çıkarılmamalı,
- izin nedeniyle çalışma koşullarında dezavantaja uğramamalı,
- kariyer ve terfi süreçlerinde ayrımcılığa maruz kalmamalı,
- izin sonrasında aynı veya eşdeğer işe dönebilmelidir.

Bu koruma kadınlar kadar erkekler için de önemlidir. Erkeklerin ebeveyn izni kullanmasının işyerinde kariyer veya gelir kaybı yaratmayacağına ilişkin güvence, erkeklerin bakım sorumluluğuna katılımını desteklemek açısından önemlidir.

Ebeveyn izninin belirli koşullar altında tam zamanlı, bölünmüş dönemler halinde veya kısmi zamanlı çalışma ile birlikte kullanılabilmesine yönelik esnek modeller de değerlendirilmelidir.

6. Reformun finansmanı yalnızca işverene bırakılmamalı

Ebeveyn izni reformunun sürdürülebilirliği açısından finansman mekanizması temel bir politika konusudur.

Kıbrıs Türk Ticaret Odası Kadın Girişimciler Konseyi 2022 İşveren araştırmasında katılımcıların %40.9'u mevcut izinlerin yetersiz olduğunu ve geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca izinlerin kadın istihdamı üzerindeki etkisini değerlendiren işverenler arasında izin süresinin maliyeti önemli bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle yeni ebeveyn izni sistemi yalnızca işverenlerin üzerine ek maliyet yükleyen bir model olarak tasarlanmamalıdır. Kamu, sosyal güvenlik sistemi ve işverenler arasında dengeli bir finansman modeli oluşturulmalıdır.

Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin, izin kullanan çalışanların yerine geçici çalışan istihdam etme veya operasyonel maliyetleri karşılama konusunda desteklenmesi değerlendirilmelidir.

Kıbrıs'ın kuzeyinde ihtiyaç yalnızca daha uzun izinler değildir. İhtiyaç, bakım sorumluluğunu kadınlar ve erkekler arasında paylaşılabilir hale getiren, her ebeveyne bireysel hak tanıyan ve bu hakkın ekonomik olarak kullanılabilir olmasını sağlayan yeni bir ebeveyn izni sistemidir.



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



Kıbrıs Türk
Üniversitesi
Kadınlar Derneği

BAKIM SORUMLULUĞUNU PAYLAŞMAK: EBEVEYN İZNİ REFORMU

İzin türleri, kullanılabilirlik koşulları ve beklenen etkiler

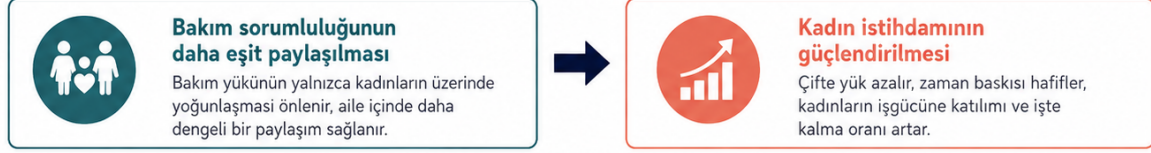
1. İzin Türleri ve Süreleri

	Annelik izni	12 hafta	Mevcut hakkın korunması ve güçlendirilmesi
	Ücretli babalık izni	10 iş günü	Babanın/ikinci ebeveynin doğumdan itibaren bakıma katılımı
	Her ebeveyne bireysel ebeveyn izni	18 hafta	Her iki ebeveynin uzun dönemli bakım sorumluluğunu paylaşması
	Devredilemez ebeveyn izni	≥ 2 ay	İznin yalnızca kadın tarafından kullanılmasının önlenmesi

2. Hakları Kullanılabilir Kılmak

	Gelir desteği İzin süresince yeterli düzeyde gelir desteği sağlanmalı.		İş güvencesi İzin kullanan çalışanların iş güvencesi yasal olarak güvence altına alınmalı.		Esnek kullanım İzin, tam zamanlı, kısmi zamanlı veya bölünmüş şekilde kullanılabilir.
---	--	---	--	---	---

3. Beklenen Etkiler



Amaç daha uzun izin vermek değil; bakım sorumluluğunu kadınlar ve erkekler arasında paylaşılabılır hale getirmektir.

POLİTİKA ÇAĞRISI

Kıbrıs'ın kuzeyinde ebeveyn izni, yalnızca ailelerin ihtiyaçlarına yönelik bir sosyal politika olarak değil, kadınların işgücü piyasasına katılımını ve istihdamda kalmasını destekleyen bir çalışma yaşamı politikası olarak ele alınmalıdır.

Önerilen reform; 10 iş günü ücretli babalık izni, her ebeveyne 18 haftalık bireysel ebeveyn izni, en az iki ay devredilemez ebeveyn izni, yeterli gelir desteği, iş güvencesi ve esnek kullanım ilkeleri üzerine kurulmalıdır.

Bu yaklaşım, bakım sorumluluğunun yalnızca kadınların üzerinde yoğunlaşmasını azaltırken, erkeklerin de bakım sorumluluğunu fiilen üstlenmesini destekleyecektir.

BAKIM SORUMLULUĞUNU PAYLAŞMAK, KADIN İSTİHDAMINI GÜÇLENDİRMEKTİR.



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



Kıbrıs Türk
Üniversiteli
Kadınlar Derneği

KAYNAKÇA

Council of the European Union. (2026, March 5). Work-life balance for parents and carers. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/work-life-balance/>

Çalışma Dairesi. (1992, 12 Mayıs). 22/1992 sayılı İş Yasası (Resmî Gazete, Sayı 49). <https://calisma.gov.ct.tr/e-MEVZUAT>

European Parliament & Council of the European Union. (2019). Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Official Journal of the European Union, L 188, 79–93. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

International Labour Organization. (2024). The impact of care responsibilities on women's labour force participation. ILO Statistical Brief. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf

Kıbrıs Türk Ticaret Odası Girişimci Kadınlar Konseyi. (2022). *Girişimcilik ve istihdamda kadın: Tespitler ve algılar* [Unpublished survey data].

Parity Project. (2024–2025). *Kıbrıs'ın kuzeyinde Parity Project zaman kullanımı araştırması* [Yayımlanmamış araştırma verisi].

Republic of Cyprus, Department of Labour Relations. (n.d.). Work-life balance for parents and carers. Ministry of Labour and Social Insurance. <https://www.gov.cy/en/service/work-life-balance-for-parents-and-carers/>

Republic of Cyprus, Ministry of Labour and Social Insurance. (2026). *Report on 2025 and programme for 2026 of the Ministry of Labour and Social Insurance*. <https://www.gov.cy/ergasia-kai-koinonikes-asfaliseis/apologismos-2025-kai-programmatismos-2026-tou-ypourgeiou-ergasias-kai-koinonikon-asfaliseon/>



Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. İçerik tamamıyla Kıbrıs Türk Üniversitesi Kadınlar Derneği sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.



Kıbrıs Türk
Üniversitesi
Kadınlar Derneği