

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**DÜNYA EKONOMİLERİNDEKİ YILLIK İZİN UYGULAMALARI: TÜRK
HAVA YOLLARI ÖRNEĞİ İNCELEMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma Benan YİĞİT

Bilim ,Teknoloji ve Toplum Anabilim Dalı

Bilim, Teknoloji ve Toplum Yüksek Lisans Programı

HAZİRAN 2024

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**DÜNYA EKONOMİLERİNDEKİ YILLIK İZİN UYGULAMALARI: TÜRK
HAVA YOLLARI ÖRNEĞİ İNCELEMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Fatma Benan YİĞİT
(422171007)**

Bilim, Teknoloji ve Toplum Anabilim Dalı

Bilim, Teknoloji ve Toplum Yüksek Lisans Programı

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tuncay ZORLU
Eş Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali DOĞAN**

HAZİRAN 2024

ISTANBUL TECHNICAL UNIVERSITY ★ GRADUATE SCHOOL

**ANNUAL LEAVE IN THE WORLD'S ECONOMIES: THE CASE OF TURKISH
AIRLINES**

M.Sc. THESIS

**Fatma Benan YİĞİT
(422171007)**

Department of Science, Technology, and Society

Science, Technology, and Society Programme

**Thesis Advisor: Prof. Dr. Tuncay ZORLU
Co-advisor: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali DOĞAN**

JUNE 2024

İTÜ, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nün 422171007 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi Fatma Benan YİĞİT, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “DÜNYA EKONOMİLERİNDEKİ YILLIK İZİN UYGULAMALARI: TÜRK HAVA YOLLARI ÖRNEĞİ İNCELEMESİ” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : **Prof. Dr. Tuncay ZORLU**
İstanbul Teknik Üniversitesi

Eş Danışman : **Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali DOĞAN**
İstanbul Teknik Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Prof. Dr. Aytekin ÇÖKELEZ**
İstanbul Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Nuri TINAZ
Marmara Üniversitesi

Doç. Dr. Alim ARLI
Marmara Üniversitesi

Teslim Tarihi : 14 Mayıs 2024
Savunma Tarihi : 11 Haziran 2024





Canım aileme,



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmamı tamamlamanın gurur ve mutluluğunu sizlerle paylaşmak benim için büyük bir onur. Oldukça keyif alarak devam ettirdiğim Bilim, Teknoloji ve Toplum Yüksek Lisans Programındaki ders sürecinin ardından bu tezi tamamlamanın mutluluğunu yaşamaktayım. İTÜ’de başlayan yüksek lisans yolculuğum boyunca, beni destekleyen ve cesaret veren birçok kişiye minnettarım.

İlk olarak, tez danışmanım Prof. Dr. Tuncay Zorlu ve eş danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Mehmet Ali Doğan'a içten bir teşekkür borçluyum. Sabırları, bilgileri ve rehberlikleri olmadan bu çalışma mümkün olmazdı. Her zaman beni yönlendirdiler, motive ettiler ve en iyisini yapmam için teşvik ettiler. Hocalarımla özveriyle yardımları ve teşvikleri olmasaydı, bu tezi bitirmek için yeterli cesareti bulamazdım.

Tüm eğitim hayatım boyunca bana olan destek ve emekleri için sevgili annem Ayten Yiğit’e ve babam Orhan Yiğit’e ne kadar teşekkür etsem yeterli olmaz. Bir insan yetiştirmenin zorluğu düşünüldüğünde bu ülkeye kazandırdıkları üç eğitilmiş insandan biri olmak benim için en büyük gururdur. Sevgili kardeşim Uzm. Dt. Ayşe Begüm’ün bu süreçteki destekleri benim için çok kıymetliydi. Kardeşlerim Begüm ve Bahadır’a teşekkür ederim.

Tezimi yazarken sağladıkları motivasyon, destek ve geri bildirimleri için Dr. Büşra Karabulut Genç, Nihal Turan, Fatma İrem Aslan, Meral Timurtaş, Amine Ertürk’e ve Hilal Tüysüz’e teşekkür etmek istiyorum. Bu süreçte bana her zaman destek olan Elif Kazdal, Sena İlgin ve Duhan Tuğba Sağcan’a çok teşekkür ederim. Akademik yolculuğumda bana en önemli desteği sunan yöneticim İbrahim Hünkar Han Çelikhatoğlu’na içtenlikle teşekkür etmek istiyorum.

İTÜ’de bir öğrenci olmak benim için ayrı bir gurur ve deneyimdi. Bilim, Teknoloji ve Toplum Anabilim Dalı Başkanı Doç. Dr. Aslı Erbil Hocama ve tüm bölüm hocalarıma teşekkür ederim. Oldukça emek gerektiren akademik sürecimde öğrendiğim en büyük ders hiçbir emeğimizin boşa gitmediğine olan inancımın güçlenmesidir.

Mayıs 2024

Fatma Benan Yiğit
(İnsan Kaynakları Uzmanı)



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	ix
İÇİNDEKİLER	xi
KISALTMALAR.....	xiii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xv
ŞEKİL LİSTESİ	xvii
ÖZET.....	xix
SUMMARY	xxi
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Teori Çerçevesine Giriş	4
1.2 Dünya Ekonomilerinde Ücretli İzin Uygulamaları	6
1.2.1 Yıllık izin kavramının tanımı	6
1.2.2 Yıllık izin uygulamalarındaki bazı kavram tanımları	6
1.2.3 Yıllık izin kavramının tarihi ve gelişimi.....	6
1.2.4 Ülkelerdeki kanuni minimum yıllık izin uygulamaları.....	9
1.2.4.1 Gelişmiş ekonomiler	10
1.2.4.2 Az gelişmiş ekonomiler	13
1.2.4.3 Geçmişte sömürge olması sebebiyle işçi kanunları etkilenen ülkeler	16
1.2.4.4 Latin Amerika ülkeleri	20
1.2.4.5 Avrupa Birliği ülkeleri	22
1.2.4.6 İskandinav ülkeleri.....	25
1.2.4.7 AB üyesi olmayan Avrupa ülkeleri	25
1.2.4.8 Orta Doğu ülkeleri ve Kıbrıs	26
1.2.4.9 Rusya ve Sovyetlerden ayrılan ülkeler	28
1.2.4.10 Asya ülkeleri.....	31
1.2.5 Türkiye’de yıllık izin uygulamaları	33
1.2.6 Türk Hava Yolları’nda yıllık izin uygulamaları.....	34
1.2.6.1 Türk hava yolları tanımını ve tarihi.....	34
1.2.6.2 Türk Hava Yolları’nın Türkiye’deki yıllık izin politikası	34
1.2.6.3 Türk Hava Yolları’nın operasyon yürüttüğü ülkelerdeki yıllık izin politikaları	35
2. GEREÇ VE YÖNTEM	39
3. BULGULAR.....	41
4. SONUÇ	53
KAYNAKÇA.....	61
ÖZGEÇMİŞ	77



KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

CHAT: Kültürel-Tarihsel Faaliyet Teorisi

ILO : Uluslararası alışma rgt

THY : Türk Hava Yolları





ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1.1: Ülkelerdeki kanuni minimum yıllık izin sayısı.	9
Çizelge 1.2: Meksika kanuni minimum yıllık izin sayısı ve yıllara göre yıllık izin hak ediş i.	21
Çizelge 1.3: Singapur kanuni minimum yıllık izin sayısı ve yıllara göre yıllık izin hak ediş i.	32
Çizelge 1.4: Türk Hava Yolları'nın operasyon yürüttüğü ülkelerdeki yıllık izin politikaları.	35
Çizelge 3.1: Ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları istatistiksel analizi.	41
Çizelge 3.2: Amerika katısındaki ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları istatistiksel bulgu analizi.	42
Çizelge 3.3: Asya ve Uzak Doğu'daki ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları istatistiksel analizi.	43
Çizelge 3.4: Avrupa Kıtası'ndaki ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları istatistiksel analizi.	44
Çizelge 3.5: Afrika Kıtası'ndaki ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları istatistiksel analizi.	45
Çizelge 3.6: Orta Doğu ve Kıbrıs'daki ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları istatistiksel bulgu analizi.	47
Çizelge 3.7: THY mahalli çalışanlar 2023 yılı cinsiyet bazlı yıllık izin kullanım oranları ortalaması.	48
Çizelge 3.8: İstatistiksel testler ve p değerleri.	49
Çizelge 3.9: THY mahalli çalışanlar 2023 yılı medeni durum bazlı yıllık izin kullanım oranları ortalaması.	50
Çizelge 3.10: İstatistiksel testler ve p değerleri.	50
Çizelge 3.11: THY mahalli çalışanlar 2023 yılı yaş aralığı bazlı yıllık izin kullanım oranları ortalaması.	51
Çizelge 3.12: THY mahalli çalışanlar 2023 yılı bölge bazlı yıllık izin kullanım oranları ortalaması.	51
Çizelge 3.13: THY mahalli çalışanlar 2023 yılı bölgelerde cinsiyet bazlı yıllık izin kullanım oranları ortalaması.	52



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.1: Yıllık izin uygulamalarının faaliyet sistemi modeli uyarlaması. 5





DÜNYA EKONOMİLERİNDEKİ YILLIK İZİN UYGULAMALARI: TÜRK HAVA YOLLARI ÖRNEĞİ İNCELEMESİ

ÖZET

Yıllık izin, çalışma saatlerinin düzenlenmesini sağlayan araçlardan biridir. Ülke ve kurumlardaki yıllık izin politikaları yerel iş kanunları, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bölgesel sendikaların standartları ve toplu iş sözleşmeleri tarafından belirlenmektedir. Yıllık izin, çalışma süresinin iş gücü ekonomisindeki potansiyelini gösterebilir ve aynı zamanda işverenler için bir çalışan maliyetine yol açar. Diğer bir açıdan yıllık izin, çalışanlara iş-yaşam dengesi, motivasyon ve aile için boş zaman ya da yenilenme imkânı sağlamaya katkıda bulunabilir.

Bu çalışma, dünyada çalışanların asgari kanuni yıllık izin sürelerini hem bölgesel hem de ulusal düzeyde incelemeyi ve Türk Hava Yolları'nın faaliyet gösterdiği ülkelerdeki mahalli çalışanlarına yönelik yıllık izin politikalarını sunmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmanın ikinci amacı, Türk Hava Yolları mahalli çalışanların yıllık izin kullanma oranlarını yaş, cinsiyet ve medeni durum göz önünde bulundurularak incelemektir. Bu çalışmanın nihai amacı, sonuçları tartışarak literatüre katkıda bulunmak ve yıllık izin politikalarının geleceğini sosyal bağlamda değerlendirmektir.

Bu çalışmada, Türk Hava Yolları'nın aktif operasyon yürüttüğü ülkelerin iş kanunlarından ve ILO'nun ülkelerin yıllık izin uygulamalarına ilişkin veri tabanından yararlanılmıştır. Türk Hava Yolları'ndaki yıllık izin uygulamalarına ilişkin veriler mahalli ofislerden detaylı bir şekilde toplanmıştır. Veriler, Türk Hava Yolları çalışan sistemi kayıtları, ILO veri tabanı ve yerel avukatların görüşleri ile kontrol edilmiştir. Buna ek olarak Türk Hava Yolları'nın operasyon yürüttüğü ülkelerde görev yapan mahalli çalışanlarının 2023 yılındaki izin kullanım oranları incelenmiş olup yıllık izin kullanım davranışının arkasındaki faktörler anlaşılmaya çalışılmıştır.

Çalışma, yıllık izin politikalarının dünyadaki uygulamaları hakkında detaylı bilgi sunmaktadır. Çalışma saatleri, rekabet, çalışma kültürü ve koşulları, cinsiyet, yaş ve iş deneyimi, yıllık izin politikalarının farklı olmasına sebep olan değişkenlerdir. Türk Hava Yolları örnekleminin incelenmesi, yıllık izin politikalarının sosyal bağlamda nasıl değiştiğinin derinlemesine anlaşılmasına katkıda bulunacaktır. Bu çalışma bilim, teknoloji ve toplum bakış açısıyla oluşturulmuştur. Kültürel-Tarihsel Faaliyet Teorisi (CHAT) kullanılarak dünyadaki kanuni minimum yıllık izin uygulamaları, önce kültürel ve tarihsel bakış açısıyla değerlendirilecek olup daha sonrasında yıllık izin kullanım oranlarında cinsiyet faktörü ve medeni durum etkisi tartışılacaktır. Bölgelere ve çalışanların cinsiyet, yaş ve medeni durumuna göre yıllık izin oranlarının değişmesi CHAT teorisi ile çalışma kültürüne vurgu yapılarak açıklanacaktır. Böylelikle çalışma, sadece küresel bölgedeki yıllık izin politikalarına detaylı bir genel bakış sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda sosyal bağlam perspektifinde yıllık izin uygulamasının geleceğine ilişkin tartışmaları da teşvik etmektedir.



ANNUAL LEAVE IN THE WORLD’S ECONOMIES: THE CASE OF TURKISH AIRLINES

SUMMARY

Annual leave is one of the instruments which enables regulation of working hours. The annual leave policies also are established by local labor acts, International Labor Organization, the standards of regional unions and collective agreements. Annual leave can demonstrate the potential of the working time in the labor economy and it also leads to an employee cost for the employers. In other aspects, annual leave can contribute to provide employees with work-life balance, motivation and leisure time for family or refreshing.

This thesis aims to review length of minimum legal annual leaves of employees in the world, both at a regional and national level and to present the annual leave policies of Turkish Airlines for the local staff in the countries where it operates. The second purpose of this paper is to examine the proportion of annual leaves used by Turkish Airlines local staff in consideration of age, gender, marital status. The ultimate aim of this paper is to contribute literature with discussing the results and consider the future of annual leave policies in the social context.

In order to achieve these objectives, the following research questions were asked:

What are the legal minimum annual leave practices in economies around the world?

What are the annual leave practices in the countries where Turkish Airlines operates in the world?

How does Turkish Airlines perform when compared to the legal minimum annual leave practices in countries and Turkish Airlines’ annual leave practices?

What are the leave utilization rates of local employees working at Turkish Airlines in 2023?

Within the framework of these research questions, the following hypotheses were put forward:

- THY follows the laws of the countries in which it operates in determining its annual leave policy or provides its employees with more than the minimum number of annual leave days set by the laws of the country.
- Annual leave utilization increases with increasing age.
- Married employees take more annual leave.
- Women take more annual leave.

The hypotheses put forward in the study were determined in line with previous research. An unfair trade advantage would be gained if the companies cannot take basic measures to protect the fundamental rights of workers. As an international airlines company, THY carries out its commercial activities in the line with the legal laws in the countries which it operates because one of the important missions is achieving the international aviation standards. For this reason, it is hypothesized that

Turkish Airlines provides annual leave entitlements to its employees in the countries where it operates, as stipulated by the legislation or more.

According to a study conducted in Norway, between 2001 and 2010, employees between the ages of 61 or 62 requested more leave to continue working after retirement for reasons such as rest and more time for themselves. The second hypothesis suggests that the use of annual leave will increase as age increases.

The presence of women in the workplace has led to major changes in workplaces and society. Especially, the role of women and men in families has been changed and the diversity in workplace has increased. The role of care giving has shared by women and men in certain cultures. Although women have taken their place in the work life, there are some cultures where the duty of care in the home continues.

In studies on work-life balance, the fact that women spend more time with their families than men due to their family responsibilities but work for the same amount of time as men has increased the importance of investigating the gender factor. Considering the social roles in establishing work-life balance, both marriage and gender factors are expected to affect the use of annual leave

In this paper, the labor acts of countries and ILO's (International Labor Organizations) database about annual leaves applications of countries were utilized. Data of annual leave applications in Turkish Airlines were gathered from local offices with details. The data checked by Turkish Airlines Employee Recordings, ILO database and the opinion of local lawyers. In this thesis the length of minimum legal annual leave and the length of annual leaves which applied in Turkish Airlines were compared. It is seen that THY follows the laws of the countries in which it operates in determining its annual leave policy or provides its employees with more than the minimum number of annual leave days set by the laws of the country.

On the other hand, in this research the data about the used annual leaves of Turkish Airlines' local staff in 2023 is gathered and analyzed with Python Program. To understand what affects the use of annual leave, gender and marital status has been evaluated by determining hypothesis tests and p values. According to these statistical tests, it is seen that gender variable affects the annual leave utilization rate, while no significant difference was found between marital status and annual leave utilization rate. This thesis will be examined from the perspective of Science, Technology and Society. Using Cultural-Historical Activity Theory (CHAT) legal minimum annual leave practices around the world will first be evaluated from a cultural and historical perspective and then the impact of gender factor on annual leave utilization rates will be discussed. The variation of annual leave rates by region will be explained by emphasizing the work culture with the CHAT. This theory enables us to examine politics and applications of the world-wide annual leave deeply and holistically.

The paper presents the details information about the application of annual leave policies in the world. Working hours, competition, working culture and conditions, gender, and age could spark off several applications of annual leave policies. The examination of THY sample would contribute deep understanding of annual leave policies in the social context and how they change. The paper provides not only a detail overview of annual leave policy in the global region but also promoting debate about the future of annual leave application in the perspective of social context. This study may encourage studies on some of the following topics in the literature. Studies can be conducted to understand the reasons behind permit use behavior in a city or country in the world where permit use rates are low. It may enable the evaluation of annual leave entitlement in research on the changing expectations of employees as they age.

Studies can be conducted to evaluate gender differences in leave use in terms of childcare responsibilities and gender norms. The impact of organizational culture on the implementation of leave policies and employee satisfaction with leave policies can be researched. Investigating the impact of leave use on work-life balance will also emphasize employee satisfaction. By focusing on these areas, future research can contribute to more effective and fair annual leave policies for both employees and organizations.



1. GİRİŞ

Gelişen iş gücü dinamikleri ve değişen toplumsal normların günümüz iş dünyasına etkisinin olduğu gözlemlenmektedir. İş dünyasındaki bu değişimler işin sahibi olan insan kaynağının yönetimi konusunun önemini arttırmaktadır. İnsan kaynağının yönetiminde işin sahibi olan çalışanın sağlığı, refahı ve hakları çok önemlidir. Çalışanın refahını sağlayan en önemli etken çalışma koşulları ve saatleri olup son yıllarda çalışma saatlerinin düşürülmesi iş dünyasında tartışılan bir konudur. Uzun çalışma saatlerinin çalışanların sağlıklarını etkilediği yapılan araştırmalarla kanıtlanmış olup etkin çalışma saatlerinin belirlenmesi verimliliği arttırmaktadır. Çalışma saatleri ve yıllık izin hak edışı oldukça bağlantılı konular olmakla birlikte bu iki kavram çalışanların iş özel hayat dengesini kurabilmesi ve verimliliklerini arttırmaları için hayati öneme sahiptir [1].

Yıllık izin hak edışı ve kullanımını yalnızca ülkelerin kanunlarını yansıtmakla kalmaz aynı zamanda şirketlerin takip ettiği insan kaynakları politikalarına da ışık tutar. Bu tezde küresel ölçekte dünya ekonomilerindeki yasal çerçevedeki yıllık izin politikalarını yansıtmakla beraber Türk Hava Yolları'nın operasyon yürüttüğü yurt dışı ofislerindeki yıllık izin politikalarına ve bu noktalardaki çalışanlarının 2023 yılında ki yıllık izin kullanımlarına odaklanmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı iki yönlüdür: Birincisi, çeşitli ülke ve bölgelerdeki asgari kanuni yıllık izin haklarının kapsamlı bir incelemesini yapmak ve böylece ülkelerdeki çalışanların izinlerini belirleyen çeşitli düzenleyici etkenleri yansıtmaktır. Daha önceki çalışmalarda yer alan bulguları güncel verilerle sentezleyerek, dünya çapında yıllık izin politikalarının oluşturulmasını ve bu politikalarının uygulanmasını etkileyen faktörleri anlamayı amaçlamaktadır.

İkinci olarak, bu çalışma, yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışılan bölgeler gibi faktörler göz önünde bulundurarak THY'nin yurt dışı ofislerinde görev yapan mahalli çalışanları arasında yıllık izin kullanım oranlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu faktörler ülkelerdeki, kültür, cinsiyet dinamikleri ve örgüt kültürü gibi kavramlar

üzerinden THY özelinde yurt dışında görev yapan mahalli çalışanların izin alma davranışlarının altında yatan nedenleri anlamayı amaçlanmaktadır.

Bu amaçlara ulaşmak için aşağıdaki araştırma soruları sorulmuştur:

- Dünya ekonomilerindeki kanuni minimum yıllık izin uygulamaları nasıldır?
- Türk Hava Yolları'nın dünyada operasyon yürüttüğü ülkelerdeki yıllık izin uygulamaları nasıldır?
- Ülkelerdeki kanuni minimum yıllık izin ve THY'nin yıllık izin uygulamaları karşılaştırıldığında, THY nasıl performans göstermektedir?
- THY'de görev yapan mahalli çalışanların 2023 yılındaki izin kullanım oranları nasıldır?

Bu araştırma soruları çerçevesinde araştırma kapsamındaki aşağıdaki hipotezler ortaya atılmıştır:

- THY operasyon yürüttüğü ülkelerde yıllık izin politikası belirlerken ülke kanunlarını takip etmektedir veya çalışanlarına ülke kanunlarında belirlenen minimum yıllık izin gün sayısından daha fazla hak ediş sağlamaktadır.
- Yaş arttıkça yıllık izin kullanımını artar.
- Evli çalışanlar daha fazla yıllık izin kullanır.
- Kadınlar daha fazla yıllık izin kullanır.

Çalışmada ortaya atılan hipotezler daha önce yapılan araştırmalar doğrultusunda belirlenmiştir. İşçilerin temel haklarını korumak için temel önlemleri almayan ticari faaliyet gösteren şirketlerin haksız ticaret avantajı elde etmesi durumu ortaya çıkmaktadır [2]. THY uluslararası standartları yakalamayı hedefleyen bir havacılık şirketi olmasıyla ticari faaliyetlerini operasyon yürüttüğü ülkelerdeki mevzuatlar doğrultusunda gerçekleştirir. Bu sebeple THY operasyon yürüttüğü ülkelerdeki çalışanlarına mevzuatın öngördüğü ya da daha fazlası olacak şekilde yıllık izin hak edışı sağladığı hipotezi ortaya atılmıştır.

Norveç' de yapılan araştırmaya göre 2001 ve 2010 yılları arasında 61 veya 62 yaş aralığındaki çalışanların emeklilik sonrasında çalışmaya devam etmek için dinlenme ve kendilerine daha fazla zaman ayırmak gibi sebeplerle daha fazla izin talep etmesi yaş arttıkça yıllık izin kullanımının artacağını düşündürmektedir [3].

Kadının iş hayatında var olması ile iş yerlerinde ve toplumda oldukça büyük değişiklikler meydana gelmiş olup iş gücündeki çeşitliliğin yanında kadın ve erkeğin ailedeki rollerinde de değişikliklere sebebiyet vermiştir. İş özel hayat dengesi üzerine yapılan çalışmalarda kadının aile ile ilgili sorumlulukları sebebiyle erkeklere göre daha fazla aileye vakit ayırması fakat erkeklerle aynı süre çalışıyor olması, cinsiyet faktörünün araştırılmasının önemini arttırmıştır. İş hayatı ve özel hayat dengesinin kurulmasında toplumsal roller düşünüldüğünde hem evliliğin hem de cinsiyet faktörünün yıllık izin kullanımını etkilemesi beklenmektedir [4].

Bu çalışma için çok yönlü bir yaklaşım benimsenmiştir. Dünya çapındaki ülkelerin iş kanunlarından ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından sağlanan kapsamlı veri tabanından yararlanan bu çalışma hem ulusal hem de bölgesel düzeyde yıllık izin hükümlerinin titiz bir analizini sunmaktadır. Ayrıca, THY'deki yıllık izin uygulamalarına ilişkin veriler yerel ofislerden titizlikle toplanmış, kurumun çalışan sistemi kayıtlarıyla çapraz kontrolleri yapılmış ve mahalli avukatlarla yapılan istişareler yoluyla doğrulanmıştır. Daha sonrasında bu veriler Python programlama dili ile analiz edilmiştir.

Bu araştırma dünya genelindeki yıllık izin politikalarını kanunlar ve imzalanan uluslararası sözleşmeler çerçevesinde incelemiş olup aynı zamanda yıllar içindeki değişimi uluslararası hava taşımacılığı yapan bir havacılık şirketi olan THY'nin kurumsal anlamdaki yıllık izin politikalarına odaklanmıştır. Böylelikle hem kanunlar ve uluslararası sözleşmeler hem de kurumsal işleyiş açısından yıllık izin kavramı detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Çalışma hem THY'nin 120'den fazla ülkede havacılık faaliyetleri göstermesiyle geniş bir örneklem sunması hem de değişen politikalar sebebiyle güncel veriler içermesiyle literatüre katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bu araştırma aynı zamanda yıllık izin kullanım oranlarını toplumsal cinsiyet faktörleri ve sosyokültürel faktörler arasındaki karmaşık ilişkiyi keşfederek, yıllık izin kullanımının arkasındaki davranışın nedenleri hakkında bir öngörü sunmaktadır.

Dünya ekonomilerindeki yıllık izin uygulamalarını ve 2023 yılında THY'de görev yapan mahalli çalışanların yıllık izin kullanım oranlarının arkasındaki nedenleri araştırırken bilim, teknoloji ve toplum bakış açısıyla konu değerlendirilecektir. Bu kapsamda araştırmanın çerçevesi Kültürel-Tarihsel Faaliyet Teorisi (CHAT) ile belirlenmiştir.

Bu tez özetle yıllık izin politikalarının gelişimi, uygulanması ve sosyoekonomik sonuçları hakkında bilim, teknoloji ve toplum bakış açısıyla bu konudaki mevcut literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. İlerleyen dönemlerde yıllık izin konusunun insan kaynakları yönetimindeki etkisinin tartışılması ve araştırılmasının, ülkelerdeki yıllık izin politikalarında ya da şirketlerin izin politikalarında etkili olabileceği tahmin edilmektedir.

1.1 Teori Çerçevesine Giriş

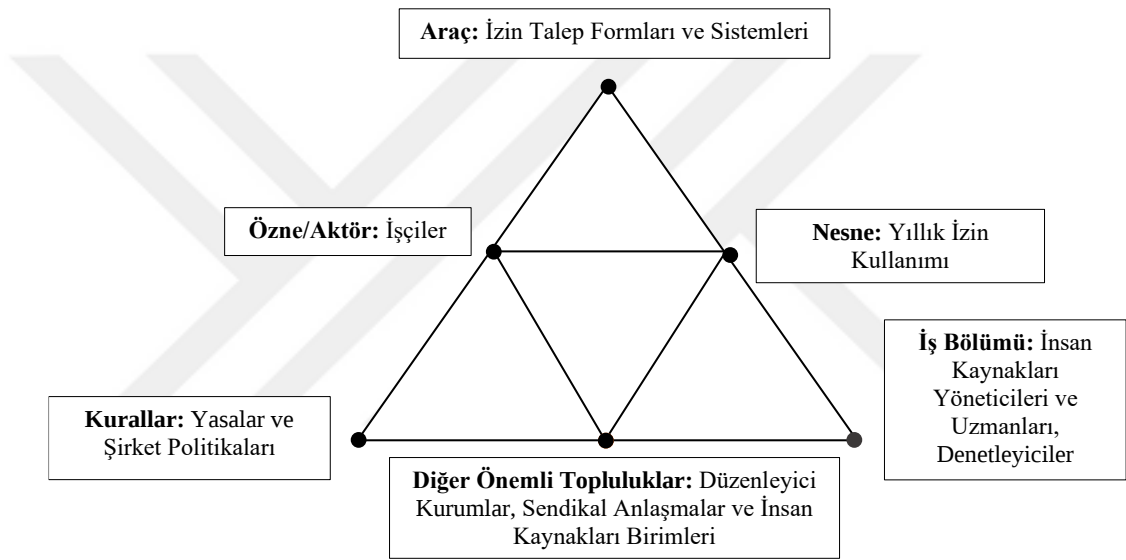
Bu araştırma bilim, teknoloji ve toplum bakış açısıyla Kültürel-Tarihsel Faaliyet Teorisi (CHAT) çerçevesinde kurgulanmıştır.

CHAT profesyonel çalışma uygulamalarını analiz edebilmek için kullanılan bir kuramdır. Psikolojik etkenleri, iş yapılırken kullanılan her türlü aracı, güç, para ve tarih dinamiklerini inceleyerek sistematik bir şekilde çalışma uygulamalarını ele alan CHAT, karmaşık ve gelişen iş uygulamalarının analiz edilmesine olanak sağlar. Kültürel-Tarihsel Faaliyet Teorisi'ndeki her kelimenin kurama anlamlı bir katkısı vardır. Kültürel kelimesi insanların yaptığı her uygulamanın kültürel değer ve kaynakları ile şekillendirildiğini ifade eder. Tarihsel kelimesi ise kültürlerin zaman içinde geliştiği ve tarihsel bir arka planı olduğu düşünüldüğünde insanların geçmişte ne yaptığının analizlerinin tarih bakış açısı ile değerlendirmek gerektiğini ifade eder. Faaliyet kelimesi de insanların kolektif olarak yaptıklarını hem kültürel hem de tarihsel olarak değerlendirildiğini ifade eder [5]. Teori ise insan faaliyetlerini bir çerçeve belirleyerek anlamayı kolaylaştırır. CHAT üç temel fikre odaklanır: 1) insanlar toplu bir şekilde hareket eder, deneyimleyerek öğrenir, eylemleriyle iletişim kurar; 2) insanlar deneyimlemek ve öğrenmek için her türlü araç gereci yapar, kullanır ve değiştirir; 3) toplum tüm bu deneyim sürecinin merkezindedir.

CHAT bir faaliyetin her bir bileşenini incelediği gibi aynı zamanda belirli ya da gelişen bir zamandaki sisteme de bütünsel bakış açısı sunarak çok sayıda ilişkili çalışma uygulamalarının analizinde kullanılır.

CHAT'ın faaliyet sistemi oldukça kapsamlı ve katmanlıdır. Bir faaliyet sistemi kültürel ve tarihsel altı bileşenden oluşmaktadır. Bunlardan ilk üçü özne, nesne ve araçlardır. Özne olayı gerçekleştiren aktör; nesne istenen sonuç ve araçlar ise öznenin istenen sonuca ulaşmak için kullandığı her şeydir. Dördüncü bileşen önemli diğer

topluluklardır ki bu da aynı nesneye ilgi duyan diğer kişiler ya da iletişimsel ilişkilerdir. Beşinci bileşen öznenin nesneye ulaşması sırasındaki kurallar; altıncı bileşen ise olası nesne ya da sonuca ulaşmak için yapılan iş bölümüdür [6]. Daha önce yapılan çalışmalarda yıllık izin politikaların kültürel bağlamda değerlendirildiği literatürde görülmüştür [1]. Bu çalışma ile küresel ölçekte yıllık izin uygulamalarını anlamak için CHAT'i kullanmak, çalışanların izinlerini belirleyen politika ve uygulamaları anlamak için çeşitli unsurların etkileşime girdiği karmaşık bir ekosistemi analiz etmekte faydalı olacaktır. Bu ekosistemdeki konu kapsamındaki her bir bileşen aşağıdaki Şekil 1.1'de gösterilmiştir [6].



Şekil 1.1: Yıllık izin uygulamalarının faaliyet sistemi modeli uyarlaması.

Yıllık izin kullanmayı talep eden işçiler bu faaliyet sistemi içindeki özneleri temsil etmektedir. Ulaşmak istenen nesne bu ekosistemde yıllık izin kullanımıdır. İzin talep etme ve planlama sürecinde kullanılan tüm izin formları, iletişim platformları, dijital sistemler araçları temsil etmektedir. Yıllık iznin belirlenmesi ve kullanılmasını sağlayan sendikalar ve insan kaynakları birimleri diğer önemli toplulukları temsil etmektedir. Yıllık izin sürelerini belirleyen kurallar, yasalar ya da şirket politikaları tarafından belirlenmektedir. Kurumlar, ülkelerin bağlı olduğu birlikler ve ülke mevzuatlarının uygulanmasında aktif rol oynayan tüm birimleri ifade etmektedir. İnsan kaynakları yönetici ve uzmanları yıllık izin programlarının yönetilmesi ve çalışanlar ile işverenler arasındaki etkileşimlere aracılık edilmesinde önemli rol oynamaktadır.

CHAT teorisi çerçevesinde dünyadaki yıllık izin politikalarını inceleyerek çalışanların izin gün sayılarını belirleyen değişkenler ve bu değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinin anlaşılması hedeflenmektedir. Böylelikle yıllık izin politika ve uygulamaları kültürel ve tarihsel bağlamda incelenerek, iş yaşam dengesinde önemli bir role sahip olan yıllık izin konusu geniş bir ekosistemde değerlendirilecektir.

1.2 Dünya Ekonomilerinde Ücretli İzin Uygulamaları

1.2.1 Yıllık izin kavramının tanımı

Yıllık izin, çalışanın ücreti kesilmeksizin yılda belirli sayılarda kullandığı dinlenme hakkıdır. ILO ücretli izni, çalışanların sosyal hakları korunmaya ve ücretleri ödenmeye devam ederken yıl içerisinde işten uzaklaştıkları dönem olarak tanımlamaktadır [7].

İş yükü ve çalışma saatlerinin uzunluğu işçilerde fiziksel ve ruhsal yorgunluğa sebebiyet vermektedir. Çalışanlar her ne kadar hafta sonu ya da ulusal bayramlarda ücretli izin kullansalar da bu izinler devam eden iş sürecinde çalışanın motive olabilmesi, kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarına zaman ayırması için yeterli olmamaktadır. İş ve özel hayat dengesinin kurulması çalışanın önemli ihtiyaçlarından olup yıllık izin çalışanın işten uzaklaştığı dönemdir [1].

1.2.2 Yıllık izin uygulamalarındaki bazı kavram tanımları

Yıllık izin uygulamaları iş günü ve takvim günü bazında hesaplanarak iki farklı şekilde uygulanabilir. İş günü uygulaması çalışana bir aydaki çalışma günleri bazında; takvim günü uygulaması ise çalışana hafta içi tatil günleri de dahil edilerek bir aydaki takvim günleri bazında yıllık izin hakkı verilmesi olarak tanımlanmaktadır.

1.2.3 Yıllık izin kavramının tarihi ve gelişimi

Birçok ülkede minimum dinlenme günleri, günlük ve haftalık maksimum çalışma süresi gibi çalışma koşullarını belirleyen etkenler işçi kanunları ile düzenlenmektedir. Yıllık izin, çalışan verimliliğini ve standart çalışma koşullarını etkileyen en önemli unsurlardandır. Yıllık izin süresi, yıl içerisinde çalışanın kullandığı resmi ve dini tatillerin yanında; ekonomide çalışanın çalışma süresi potansiyelini hesaplama ve tam zamanlı çalışan istihdamının maliyetini belirlemek açısından önemlidir [1]. Dünya genelinde haftalık standart çalışma saatleri 40 ile 44 saat arasında değişiklik göstermektedir [8]. Her ne kadar çalışma saatleri dünya ekonomilerinde çok büyük

farklılık göstermese de yıllık izin gün sayıları ve çalışanların izin kullanımları ülkeden ülkeye değişebilmektedir [1]. Çalışma sürelerinin düzenlenmesi ile yıllık izin arasındaki ilişki ve çalışma sürelerinin uzama sebeplerinin değerlendirilmesi, yıllık izin kavramının tarihini anlamak hususunda önemlidir.

Tarihsel bakış açısıyla çalışma sürelerinde, 18. yüzyılda gerçekleşen Endüstri Devrimi'nin etkileriyle standart çalışma koşullarının büyük bir değişim geçirdiği görülmektedir. Endüstri Devrimi'nin etkisiyle işin yapısı değişmiş ve köylerden şehirlere olan göçlerle birlikte çalışma saatleri uzamıştır. Sendikalar ve işçi kanunlarından önce işçiler, şirketlerin makinelerden elde ettikleri verimleri en yüksek seviyeye çıkarmak için uzun çalışma süreleriyle çalışmıştır. Bu dönemde alınan bazı kayıtlar, uzun çalışma sürelerinin günde 12 ile 16 saate kadar çıktığını ve haftada 6 ile 7 gün arasında değişen çalışma programları oluşturulduğunu göstermektedir. Uzun çalışma süreleri işçilerin tükenmişlik sendromuna yaşamasına sebebiyet vermiştir. Halk arasında çalışma sürelerinin kısaltılması ve çalışanın dinlenme ihtiyacı çeşitli kampanyalarla desteklenmiştir [8]. 21 Ekim 1926'da Henry Ford, o dönemlerde haftada 100 saati bulan çalışma saatini haftada 40 saate indirmesiyle ve işçilerin ücretlerini neredeyse iki katına çıkarmasıyla oldukça gündem oluşturmıştır [9]. Çalışanın dinlenmesi ve ailesine vakit ayırması gerekliliğine göre çalışma saatlerini yeniden düzenleyen Ford şirketi, iki yıl içinde kar marjını iki katına çıkarmıştır [8, 10]. Endüstri Devrimi sonrasında uzayan çalışma saatlerinin, çalışanın dinlenme ve iş-aile hayatı dengesini kurma hakkına vurgu yapılması ihtiyacını ortaya çıkardığı görülmektedir. Yıllık izin kavramının işçinin çalışma şartlarının önemli unsurlarından biri olmasının bu ihtiyaç doğrultusunda ortaya çıktığı görülmektedir [11]. Yıllık izin, çalışana iş ve özel hayat dengesini sağlamanın yanı sıra, dinlenme ve yenilenme zamanı sağlanması açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda yıllık izin kullanımını çalışanların mutluluğu ve sağlığı için de önemlidir. 2000 yılında 15 Avrupa ülkesinde yapılan ve yaklaşık 1700 kişinin katılmış olduğu çalışma koşullarının değerlendirildiği anketten elde edilen verilere göre haftalık çalışma süresi arttıkça sağlık şikayetlerinin arttığı açıkça gözlemlenmiştir. Bu sağlık şikayetleri kas ve iskelet bozuklukları olabildikleri gibi psikosomatik de olabilmektedir [12]. Yenilenmek ve dinlenmek amacıyla belirli bir süre işten uzaklaşmak çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığı için önem arz etmektedir [11].

Dünya genelinde farklı yıllık izin uygulamaları olmakla birlikte ILO gibi çalışma örgütleri, kanunlar, sendikalar çalışanın dinlenme hakkı üzerinde belirleyici etkiye sahiptir. ILO'nun çalışanlara yıllık izin verilmesinin zorunlu olduğu ile ilgili 1936 yılında yayımladığı Ücretli İzinler Sözleşmesi'nde (No.52) asgari yıllık izin süresini altı gün olarak belirlenmiştir ve bu sözleşme ile yıllık izin ilk defa uluslararası seviyede çalışanın hakkı olarak kabul edilmiştir [7]. ILO'nun 1970 tarihinde yayımladığı Ücretli İzinler Sözleşmesi'nde (No.132), her çalışanın asgari sürede yıllık ücretli izin hakkına sahip olması ve bu izin süresinin üç haftadan az olmaması gerektiği kabul edilmiştir. Böylelikle önceki sözleşme ile altı gün olarak belirlenen minimum yıllık izin süresi, 1970 tarihinde yayınlanan Ücretli İzinler Sözleşmesi'yle (No.132) en az üç hafta olmuştur [7, 13]. Bu anlaşma otuz sekiz ülke tarafından imzalanarak çalışanların minimum yıllık izin gün sayısını belirlemede etkili olmuştur [14]. Bazı ekonomistler tarafından bir yan hak olarak görülen yıllık izin kullanımı uluslararası sözleşmelere konu olması ile çalışanın temel haklarından biri haline gelmiştir [15].

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 24. maddesi gereğince her kişinin çalışma süresi belirli bir seviyede olmalıdır. Her kişinin dinlenme, eğlenme ve uygun aralıklarla ücretli tatil hakkı bulunmaktadır [16]. Bu maddeye göre ücretli izin kullanımı kişinin temel hakkı olarak kabul edilmektedir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Tüzüğü'nün 31. bölümü 2. bandında her işçinin minimum çalışma saatinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve yıllık ücretli izin kullanımı temel hak olarak görülmektedir. 2003 yılında Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi'nin yayımladığı çalışma süresinin belirlenmesiyle ilgili 2003/88/EC numaralı yönergenin 7. maddesine göre Avrupa Birliği'ne üye devletler ulusal mevzuatın öngördüğü şartlara göre her işçiye en az dört hafta yıllık izin kullanımını sağlamakla yükümlüdür. Bu maddeye ek olarak çalışanın işten ayrılması durumu haricinde minimum kanuni izin hakkının herhangi başka bir yan hak ile değiştirilemeyeceği belirtilmiştir [17].

İnsan Hakları Beyannamesi ya da ILO'nun mutabakat sağlanamayan ülkeler üzerinde yaptırımları olamamaktadır. Bu sebeple ülkelerdeki minimum yıllık izin gün sayısı pozisyon, yaş, kıdem, çalışma saati, çalışma kültürü ve iş kanunlarının gelişmişliği gibi birçok faktöre göre değişiklik gösterebilmektedir. Ayrıca bazı ülkelerde yasal olarak belirlenen evlilik, ölüm, hastalık veya doğum gibi sebeplerle verilen ücretli izin hakları da bulunmaktadır.

1.2.4 Ülkelerdeki kanuni minimum yıllık izin uygulamaları

Ülkelerde yıllık izin uygulamaları önceki bölümlerde belirtildiği gibi ILO'nun yayınladığı uluslararası sözleşmelerle, sendikal anlaşmalarla ve ülke mevzuatları gerekliliklerine göre değişmektedir. ILO'nun Ücretli İzinler Sözleşmesi'ni (No.132) imzalayan ülkeler çalışanlara minimum üç hafta izin tanınmasını kabul etmiştir [9]. Ülkelerde yıllık izin gün sayısını kanunlarla belirlendiği ve gün sayısının gereklilik durumunda değiştirilebileceği hususunda Meksika örneği verilebilir. Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe giren kanunla Meksika'da uzayan çalışma saatleri sebebiyle minimum yıllık izin gün sayısı altıdan on ikiye çıkarılmıştır [18]. Türkiye'de sektörde marka değeri ile bilinen Türk Hava Yolları, çalışanlarının çoğu Hava İş Sendikası'na üyedir ve toplu iş sözleşmeleri ile sendika yıllık izinler hususunda belirleyici etkiye sahip olmuştur [19]. Bu kısımda dünya genelindeki minimum kanuni yıllık izin gün sayıları Çizelge 1.1'de gösterilecek olup ülkelerdeki yıllık izin politikalarında görülen farklılıklar göz önüne alındığında, işçi kanunları ve işverenin izin politikalarını anlamak için yıllık izin konusu kültürel, yasal ve ekonomik açıdan değerlendirilecektir.

Çizelge 1.1: Ülkelerdeki kanuni minimum yıllık izin sayısı.

Ülkeler	Yasal Minimum Yıllık İzin Gün Sayısı	Ülkeler	Yasal Minimum Yıllık İzin Gün Sayısı
ABD	0	KENYA	21
AFGANİSTAN	20	KIBRIS	14
ALMANYA	20	KIRGIZİSTAN	28
ANGOLA	22	KOLOMBİYA	15
ARJANTİN	14	KONGO	26
AVUSTRALYA	20	KOSOVA CUMHURİYETİ	20
AVUSTURYA	27	KUVEYT	30
AZERBAYCAN	30	KÜBA	30
BAHREYN	30	LETONYA	20
BANGLADEŞ	18	LİTVANYA	20
BELARUS	24	LÜBNAN	15
BELÇİKA	20	LÜKSEMBURG	26
BENİN	24	MACARİSTAN	20
BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ	30	MADAGASKAR	30
BOSNA HERSEK	20	MAKEDONYA	21
BREZİLYA	30	MALDİVLER	30
BULGARİSTAN	20	MALEZYA	8
BURKİNA FASO	30	MALİ	30
CEZAYİR	30	MALTA	24
CİBUTİ	30	MORİTYUS	22
ÇAD	24	MEKSİKA	12
ÇEKYA	20	MISIR	21
HONG KONG	14	MOĞOLİSTAN	15

Çizelge 1.2 (devam): Ülkelerdeki kanuni minimum yıllık izin sayısı.

Ülkeler	Yasal Minimum Yıllık İzin Gün Sayısı	Ülkeler	Yasal Minimum Yıllık İzin Gün Sayısı
ÇİN	5	MOLDOVA	28
DANİMARKA	25	MORİTANYA	18
DEMOKRATİK KONGO CUMHURİYETİ	12	NEPAL	18,5
ENDONEZYA	12	NİJER	30
ERİTREA	14	NİJERYA	6
ESTONYA	28	NORVEÇ	25
ETİYOPYA	14	ÖZBEKİSTAN	21
FAS	18	PAKİSTAN	14
FİLDİŞİ SAHİLİ	24	PANAMA	30
FİLİPİNLER	5	POLONYA	20
FİNLANDİYA	24	PORTEKİZ	22
FRANSA	30	ROMANYA	20
GABON	24	RUANDA	18
GAMBIYA	0	RUSYA	28
GANA	15	SENEGAL	24
GİNE	30	SİERRA LEONE	0
GÜNEY AFRIKA CUMHURİYETİ	21	SİRBİSTAN	20
GÜNEY KORE	15	SİNGAPUR	7
GÜRCİSTAN	24	SLOVENYA	20
HIRVATİSTAN	20	SOMALİ	15
HİNDİSTAN	18	SRİ LANKA	14
HOLLANDA	20	SUUDİ ARABİSTAN	21
IRAK	21	TACİKİSTAN	24
İNGİLTERE	20	TANZANYA	28
İRAN	26	TAYLAND	6
İRLANDA	20	TAYVAN	7
İSPANYA	30	TUNUS	12
İSVEÇ	25	TÜRKMENİSTAN	30
İSVİÇRE	20	UGANDA	21
İTALYA	22	UMMAN	24
JAPONYA	20	ÜRDÜN	14
KAMERUN	18	VENEZUELA	15
KANADA	10	VİETNAM	12
KARADAĞ	20	YUNANİSTAN	20
KATAR	21	ZAMBİYA	24
KAZAKİSTAN	24		

Not: Ülkelerdeki yıllık izin uygulamaları iş günü ve takvim günü olarak değişmektedir. Bazı ülke mevzuatlarında yıllık izin uygulaması kanunlarda net olarak belirlenmemiştir. Bazı ülkelerde belirlenmiş olup referans verilen kanunlarla açıklanmaktadır.

1.2.4.1 Gelişmiş ekonomiler

Amerika Birleşik Devletleri'nde Adil İşçi Standart Kanunu'na (FLSA) göre işçi hakları ve çalışma standartları belirlenmiş olup işverenin yıllık izin, hastalık durumlarında ödeme yapması beklenmemektedir [20]. Yıllık izin, hastalık izni gibi ücretler çalışan ile işveren arasında yapılan anlaşmalarla düzenlenir. Dünya ekonomilerinde izlenen yıllık izin politikalarının farklılıklarını inceleyen çalışmalarda Amerika'da kanunlar tarafından belirlenen minimum gün sayısının olmaması kültürel bağlamda incelenmiştir. "Uzun çalışma saatleri kültürü" fenomeni yanında terfi ve

sosyal itibar için gösterilen çok çalışma etiği sebebiyle kanunların yıllık izin uygulamaları hususunda bir çerçeve oluşturmadığı düşünülmektedir. Dünyada kanuni minimum yıllık izin standartları belirlenmeyen tek gelişmiş ekonomi ABD'dir. İşçi ve işveren müzakereleri doğrultusunda belirlenen yıllık izin gün sayısı ortalama 9 ile 10 gün arasında değişmektedir [1]. Avrupa'daki birçok gelişmiş ülke ile kıyaslandığında, ABD'deki işçinin yıllık izin hakkının kanunlar çerçevesinde korunmaması işçinin işveren karşısındaki konumu hususunda ABD'de tartışmalara yol açmıştır [21].

Almanya'da minimum yıllık izin Federal Kanuna ve çalışma süresine göre değişmekte olup haftada beş gün çalışan işçinin en az 20 iş günü; haftada altı gün çalışan işçinin en az 24 iş günü yıllık izin hak edişi vardır [22]. Almanya genellikle kısa çalışma saatleri ve uzun tatilleri ile, dünya genelindeki çalışma koşulları değerlendirildiğinde "eğlence parkı" olarak adlandırılmaktadır. Almanya'da bir yılda bir işçi ortalama 1397 saat çalışırken, ABD'de bir yılda bir işçi ortalama 1829; Japonya'da ise ortalama 1840 saat kadar çalışmaktadır. Almanya izlediği ücretli izin politikaları ile dünya ekonomilerindeki diğer ülkelere göre oldukça öndedir. Almanya'da yıllık izin gün sayısı yasal düzenlemeler ve sözleşmelerle belirlenmekte olup, yıllık izin kullanımı kişinin kararına göredir. Bunun yanında yapılan araştırma ile Almanya'da yıllık izin kullanımının sadece kişinin kararına göre değil aynı zamanda yapılan işin sektördeki yerine ve şirketlerin büyüklüklerine göre farklılaşabildiği görülmüştür [23].

Japon İş Kanuna göre altı aylık hizmet süresi sonrasında işçinin 10 iş günü yıllık izin hakkı bulunur ve işçi iki yıla kadar her yıl bir gün eklenerek yıllık izin hak eder. En az iki yıl hizmet süresi sonrasında her yıl ikişer gün eklenerek yıllık izin gün sayısı en fazla 20 iş günü olabilir [24]. 6 Haziran 2018'te çıkan Japon İşçi Kanunu'nu zenginleştiren Çalışma Stili Reform Kanunu ile çalışanların senede en az beş gün yıllık izin kullanımı teşvik edilerek çalışma saatlerini azaltmak ve çalışanların özel hayat-ış dengesini korumak hedeflenmiştir. Ülkede çalışanlar en az beş gün yıllık izin hak edişini kullanımını sağlamayan şirketler için çeşitli cezai uygulamalar vardır [25]. Kanunlar tarafından işverene yaptırımların olduğu görülse de Japonya'daki yıllık izin politikasının diğer gelişmiş ekonomilere sahip ülkelerin yıllık izin standartlarına göre geride kaldığı görülmektedir [1].

Kanada'da çalışma koşulları Federal Kanun tarafından belirlenmekte olup madde 184 ve 185'e göre bir yıllık hizmet süresi sonrasında çalışan minimum iki hafta yıllık izin hak etmektedir. Bu yıllık izin süresi iş günü uygulaması olan şirketlerde 10 iş günü;

takvim günü uygulaması olan şirketlerde ise 14 takvim günü yıllık izne denk gelmektedir. Federal Kanun'a göre işçiler beş yıllık hizmet süresi sonrasında üç hafta; on yıllık hizmet süresi sonrasında da dört hafta yıllık izin hak etmektedir. Ülkede yıllık izne çıkmadan ya da yıllık izin dönüşünde tatil parası ödenmesi hususu kanunlarla açıklanmıştır [26]. Finansal gelişmişlik verilerine göre gelişmiş ülkeler arasında yer alan Kanada'da diğer gelişmiş ülkelere göre yıllık izin gün sayısının daha az olduğu ve çalışanlara bu izin gün sayılarının yetersiz geldiği düşünülmektedir [27].

Fransa'da kanuni minimum yıllık izin gün sayısı çalışılan her ay için 2,5 gün hak ediş üzerinden hesaplanmaktadır. Bu hesaba göre bir yıl hizmet süresini sonrasında çalışanın 30 iş günü yıllık izin hak edışı olmaktadır. Çalışan şirkette on günü tamamladıktan sonra çalıştığı ay hak edışı kadar yıllık izin kullanabilir [28]. Fransa'nın Batı Afrika'daki sömürge faaliyetleri sırasında ülkelerdeki hukuki sistemini etkilediği düşünüldüğünde, geçmişte sömürgesi olan gelişmemiş ülkelerde işçi kanunlarını da etkilemiş olması beklenmektedir [29].

İtalya ILO'nun Ücretli İzinler Sözleşmesi'ni (No.132) imzalayarak çalışanlara minimum en az üç hafta yıllık izin tanımlanması maddesini kabul etmiştir [14]. İtalya'da minimum yıllık izin hak edışı toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmekte olup İtalya İş Kanunu'na göre bir yıllık hizmet süresi sonrasında en az dört haftadır. Bazı anlaşmalar tecrübeye göre yıllık izin artışı öngörürken bazılarında ise aynı iş yerindeki çalışma yılı arttıkça yıllık izin gün sayısı değişmemektedir [30]. Yapılan araştırmalara göre Avrupa'daki çalışanların ortalama çalışma saatleri kıyaslandığında İtalya, Fransa ve Danimarka'daki çalışma saatinin daha az olduğu ortaya çıkmıştır [31].

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin yayınladığı çalışma süresinin belirlenmesiyle ilgili 2003/88/EC numaralı yönergenin 7. maddesine göre Avrupa Birliği'ne üye olan devletlerden Hollanda'da bir yıllık hizmet süresi sonrasında işçinin minimum 20 iş günü yıllık izin hak edışı olmaktadır [17][32]. Aynı zamanda Hollanda İşçi Kanununa göre çalışan tatile çıkmadan önce işveren tatil parası ödemekle yükümlüdür [32].

ILO'nun 1970 yılında yayınladığı Ücretli İzin Sözleşmesi'ni imzalayan İsviçre İşçi Kanunu madde 239'a göre bir yıllık hizmet süresi sonrasında çalışanlar minimum 4 hafta yıllık izin hak eder [14][33].

İngiltere İşçi Kanunu madde 13 (c) bendine göre çalışanların işe başlangıç tarihine göre yıllık izin gün sayıları farklılaşabilmektedir ve minimum yıllık izin dört hafta

olarak belirlenmiştir [34, 35]. Bazı meslek gruplarındaki çalışanların, işin yapısı sebebiyle dinlenme ihtiyacının fazla olması göz önünde bulundurularak çalışma saatlerinde ve yıllık izin uygulamalarında farklılıkların olduğu görülmektedir. İngiltere’de yapılan araştırmalara göre öğretmenlerin diğer ülkelerdeki öğretmenlere göre çalışma saatlerinin daha uzun olduğu tespit edilmiştir. Uzayan çalışma saatlerinin öğretmenlerde tükenmişlik sendromuna ve performans düşüklüğüne sebebiyet verdiği görülmüş olup öğretmenlerin dinleme ihtiyaçlarına odaklanılmıştır [36].

Avustralya’da 2009 yılında kabul edilen Adil İş Kanunu, Ulusal İşçi Standartları doğrultusunda bölüm 6 madde 87’ye göre belirli ya da belirsiz süreli çalışanlar için 20 iş günü yıllık izin hak edışı verilmiştir. Buna ek olarak vardiyalı çalışan işçilerin yıllık izin gün sayısına beş iş günü daha eklenmektedir ve yarı zamanlı çalışanların yıllık izin hak edişleri bir sonraki seneye devredebilir [37]. Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü üye ülkelerinden biri olan Avustralya, Avrupa’daki diğer üye ülkelerle karşılaştırıldığında yıllık izin politikalarında daha aşağıda konumlandığı düşünülmektedir. 2010 yılında yapılan araştırmada Avustralya’da daha fazla ücret ya da daha fazla yıllık izin hak edışı tercihi sorulan katılımcıların %56’sı daha fazla yıllık izin hak edişini tercih etmiştir. Yıllık izin haricinde çeşitli ücretli izin türleri olsa da ulusal çalışma standartlarını geliştirme hedefi doğrultusunda yıllık izin politikalarında değişiklik yapılması beklenmektedir [38].

1.2.4.2 Az gelişmiş ekonomiler

Birleşmiş Milletlerin yapmış olduğu tanımlamalara göre az gelişmiş bazı ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Bu ülkeler kişi başı milli gelir çoktan aza olacak şekilde Maldivler, Gine, Senegal, Moritanya, Angola, Benin, Bangladeş, Gambiya, Zambiya, Uganda, Madagaskar, Mali, Burkina Faso, Çad, Ruanda, Tanzanya, Nepal, Eritre, Nijer, Sierra Leone, Demokratik Kongo Cumhuriyeti, Etiyopya, Afganistan, Cibuti ve Somali’dir. Az gelişmiş bu ülkelerdeki yıllık izin uygulamaları değerlendirilirken çalışma kültürü ve kanunlar oluşturulurken gelişmiş ekonomileri olan ülkelerinden etkilenme durumu göz önüne alınabilir.

Afganistan’da İşçi Kanunu gereği ücretli izin çalışanın hakkıdır ve madde 42’ye göre yıllık izin ile çeşitli millî ve dinî bayramlar sırasında kullanılan ücretli izinler birbirinden farklı haklar olarak görülmektedir. Madde 46’ya göre minimum yıllık izin hak edışı 20 gün olarak tanımlanmış olup 18 yaşından küçük ve ağır işlerde çalışan

işçilere daha fazla yıllık izin sayısı tanımlanarak çalışanların dinlenme hakları yasalar çerçevesinde korunmuştur [39]. Çocuk işçilerin çalışma koşullarının gelişimlerine etkisini araştıran çalışmalarda, çocuk işçilerde yetersiz beslenme, yetersiz büyüme, bulaşıcı hastalıkların görülme sıklığının artması, davranışsal ve duygusal bozukluklar gösterme sıklığının artması gibi bir dizi sağlık sorunu tespit edilmiştir. Yapılan araştırma ile çocuk işçilerin sağlık sorunlarında artış olması bu konudaki politikaların yetersiz olmasına vurgu yapılarak açıklanmıştır [40]. Afganistan’da 18 yaşından küçük işçilerin yıllık izinlerinin daha fazla olması çocuk işçilere özel politikalarla ilişkilendirilebilir. Uzun saatler çalışmanın iş yerindeki yaralanmalarda artışa sebebiyet vermesi, ağır işlerde çalışan işçilere daha fazla yıllık izin verilmesini ve çalışma koşullarına göre yıllık izinlerin değişimini etkilemektedir [41].

Yetişkinlerin yıllık izin ve milli tatilleri Bangladeş İşçi Kanunu 2006 bölüm 9’da ayrıntılı olarak belirlenmiş olup yıllık izin çalışanın yaşına ve çalıştığı işe göre farklılık göstermektedir. Ticari ve endüstriyel işlerde çalışan yetişkin işçilerin 18 günde 1 gün; çay işçiliğinde çalışan işçilerin 22 günde 1 gün; gazetecilerin ise 11 günde 1 gün yıllık izin hak edişi olmaktadır. Bu çalışma günleri 18 yaşından küçük bir çalışan için kısalmaktadır [42]. Bangladeş’ te 2018 yılında 20 farklı şirkette çalışanlara uygulanan ankette, çalışanın hayat kalitesi araştırılmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre çalışma ortamının sosyal ve psikolojik olarak çalışanı desteklediği ortamların çalışanların iş hayat kalitesini arttırdığı kanıtlanmıştır. Buna ek olarak çalışanın iş hayat kalitesini arttıran unsurlardan biri de yıllık izindir [43].

Sierra Leone İş Kanunu 71. madde’ ye göre çalışanların yıllık izin gün sayısı iş sözleşmeleri ve sendikal anlaşmalar gereği belirlenir. Kanunlarla belirlenmiş bir gün sayısı yoktur. Yıllık izin öncesinde en az bir maaş kadar tatil parası hakkı bulunmaktadır [44].

Maldivler İşçi Kanunu 39. maddeye göre bir yıllık hizmet süresini dolduran çalışanın 30 takvim günü yıllık izin hak edişi bulunmaktadır ve madde 40’a göre çalışan yıllık izin süresince çalışmaması gerektiği yasalarla koruma altına alınmıştır [45].

Nepal İş Kanunu 9. kısım madde 42’ye göre çalışan her 20 iş günü çalışma süresinde bir iş günü izin hakkı kazanır. Çalışanın bir ayda 30 iş günü çalıştığı varsayılırsa bir yılda minimum yıllık izin hak edişi 18 iş günü olmaktadır [46].

Pakistan 1934 Fabrikalar Yasası'na göre minimum yıllık izin sayısı 14 gün olarak belirlenmiştir ve yıllık izin sayısı hizmet süresine göre değişkenlik göstermemektedir [47].

Gambiya İşçi Kanunu madde 73'e göre yıllık izin gün sayısının sendikal anlaşmalar ve sözleşmelerle belirlendiğine yer verilmiş ve minimum yıllık izin gün sayısı işçi kanununda belirtilmemiştir [48].

Uganda İşçi Kanunu madde 54'e göre her dört aylık hizmet süresi sonrasında 7 iş günü yıllık izin hak edışı olup işçi bir yıllık hizmet süresi sonrasında çalışan 21 iş günü hak etmektedir [49].

Somali İşçi Kanunu madde 97'ye göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 15 gün yıllık izin hak etmektedir [50]. Kanunda iş veya takvim günü olarak belirtilme miş olup bu belirsizlik işçinin aleyhine olabilir.

Zambiya İş Kanunu madde 8'e göre yıllık izin gün sayısı işçinin her çalıştığı ay için 2 gün olarak belirlenmiş olup bir yılda 24 iş günü hak ediş olmaktadır. Hizmet süresinin artması ile yıllık izin hak edışı değişmemektedir [51].

Etiyopya İşçi Kanunu madde 77 ve 78'e göre bir yıllık hizmet süresi sonrasında çalışan 14 iş günü yıllık izin hak etmektedir ve yıllık izin gün sayısı hizmet süresinin arttığı her yıl bir gün artmaktadır [52].

Eritre İşçi Kanunu madde 56'ya göre bir yıllık hizmet süresi sonrasında çalışan 14 iş günü hak etmektedir ve yıllık izin gün sayısı hizmet süresinin arttığı her yıl bir gün artarak maksimum 35 güne kadar çıkmaktadır. Çalışanın bir yıldan az sürede işten ayrılması durumunda çalıştığı ay kadar yıllık izin gün sayısı hesaplanarak çalışana ödemesi yapılır [53].

Tanzanya İşçi Kanunu madde 30 ve 31'e göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 28 takvim günü yıllık izin hak etmektedir [54].

Kamerun İş Kanunu madde 89'a göre toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmesinin daha elverişli hükümleri söz konusu olmadıkça işçinin her çalıştığı ay için 1,5 gün yıllık izin hak edışı belirlenmiş olup bir yılda 18 iş günü hak edışı olmaktadır. Madde 90'a göre on sekiz yaşından küçük işçiler için her çalıştığı ay için 2,5 gün yıllık izin hak edışı belirlenmiş olup bir yılda 30 iş günü hak edışı olmaktadır. Aynı şirkette çalışan işçi her beş yıllık hizmet süresi sonrasında ilave olarak 2 iş günü

hak etmektedir. Aynı zamanda çalışan annelere çocuk sayısı kadar 6 günü geçmemek koşuluyla ilave izin verilmektedir [55].

Nijerya İşçi Kanunu madde 18'e göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 6 iş günü yıllık izin hak etmektedir. Çalışan 16 yaşından küçükse yıllık izin hak edişi 12 iş günü olmaktadır [56].

Ruanda İşçi Kanunu madde 71'e göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 18 iş günü yıllık izin hak etmektedir. Çalışan 16 yaşından küçükse yıllık izin hak edişi 21 iş günü olmaktadır. İşçinin aynı şirkette her üç yıllık hizmet süresi sonrasında yıllık izin hak edişine bir gün eklenir [57].

Kenya İşçi Kanunu madde 28'e göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 21 iş günü yıllık izin hak etmektedir ve hizmet süresinin artması durumunda hak ediş gün sayısı değişmez [58].

Morityus İşçi Kanunu madde 27'ye göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 20 iş günü ve buna ek olarak ilave 2 iş günü yıllık izin hak eder. Hizmet süresinin artması durumunda hak ediş gün sayısı değişmez [59].

Güney Afrika Cumhuriyeti İşçi Kanunu madde 20'ye göre işçinin çalıştığı 17 gün için 1 gün yıllık izin hak edişi olmaktadır. Bu hesaba göre bir yılda 21 takvim günü yıllık izin hak edilmektedir [60].

Hindistan'da eyalet sistemi bulunmaktadır ve çalışanın çalıştığı eyalete göre yıllık izin gün sayısı kanunlar doğrultusunda değişmektedir. Delhi'de Mağaza ve Kuruluşlar Sözleşmesi'ne madde 22'ye göre minimum yıllık izin gün sayısı 15 iş günü; Mumbai Mağaza ve Kuruluşlar sözleşmesi madde 35'e göre minimum yıllık izin gün sayısı 21 iş günüdür [61, 62].

Mısır İşçi Kanunu madde 47'ye göre yıllık izin gün sayısı altı aylık hizmet süresi sonrasında 21 iş günü olup hizmet süresi, tehlikeli çalışma koşulları ve çalışanın yaşına göre artabilmektedir. On yıllık hizmet süresi sonrasında ya da çalışanın elli yaşının üstünde olması durumunda işçi 30 iş günü hak eder. Zor çalışma koşullarında çalışan işçilere, yıllık izin gün sayısına ek olarak 7 iş günü hak edişi verilir [63].

1.2.4.3 Geçmişte sömürge olması sebebiyle işçi kanunları etkilenen ülkeler

Fransa'nın Batı Afrika'daki sömürge faaliyetlerinin, bağımsızlaşma sürecindeki bu ülkelerdeki hukuk sistemini etkilediği yönünde yapılan araştırmanın sonucuna göre

aynı ülke tarafından kolonileştirilen Afrika ülkelerinde özellikle ceza hukuk sistemlerinin benzer olduğu tespit edilmiştir [29]. Sömürge faaliyetlerinin yapılmadığı ülkelerde kültürün iş kanunlarında etkili olduğu görülmüştür. Yıllık izin gün sayısının belirlenmesinin karşılıklı anlaşmalara ve hukuki geleneğe dayandığı görülmektedir. Bu bağlamda ülkelerin yıllık izin politikaları, kültürel boyutunun yanında hukuki ve tarihsel boyutuyla da incelenir [1]. Gelişmemiş ülkeler arasında yer almasına rağmen bu ülkelerdeki yıllık izin gün sayısının fazla olması hukuk sistemlerinin sömürgeci devletlerden etkilendiği bilgisini güçlendirmektedir. Geçmişte Fransa, Batı Afrika’da birçok ülkede sömürgecilik faaliyetlerini yürütmüştür ve bunlardan bazıları Cezayir, Gabon, Moritanya, Senegal, Gine, Fil Dişi Sahili, Kongo, Mali, Madagaskar, Burkina Faso, Çad ve Nijer’dir. Tunus, Fas, Kamboçya ve Vietnam’da Fransa tam hakimiyeti olmasa da sömürge faaliyetlerini gerçekleştirmiştir [64].

Angola İşçi Kanunu madde 137’ye göre çalışanın 22 iş günü yıllık izin hak edişi bulunmaktadır ve izin gün sayısı hizmet süresi arttıkça değişmemektedir [65]. Portekiz 16-20. Yüzyıl arasında Angola’da koloni faaliyetleri ile ticaret yapmış olup 1960 ve 1970 yıllarında yapılan reformlarla köleliğin bitmek üzere olduğu süreçte Angola İş Kanunu’nun düzenlenmesinde etkili olmuştur. Portekiz İş Kanunu madde 203’e göre minimum yıllık izin hak edişi 22 iş günüdür [66]. Geçmişte sömürge faaliyetleri yürütülen ülkelerde hukuki sistemin etkilendiği hususunda yapılan çalışmalar bu benzerliği açıklamaktadır [29].

Benin İşçi Kanunu madde 160’a göre çalışandan verim alınabilecek minimum süre olan bir yıllık hizmet süresi sonrasında Madde 158’e göre her çalışma ayı için iki gün, senede 24 iş günü yıllık izin hak edişi bulunmaktadır ve izin gün sayısı hizmet süresi arttıkça değişmemektedir [67]. Benin 18. Yüzyıl’dan bağımsızlığını kazanana kadar Portekiz, Fransa ve İngiltere’nin koloni faaliyetlerini yürütmekte olduğu bir Afrika ülkesidir [68].

Burkina Faso ILO’nun Ücretli İzinler Sözleşmesi’ni (No.132) imzalayan ülkeler arasındadır ve çalışanlara minimum üç hafta izin tanınmasını kabul etmiştir [14]. Burkina Faso İşçi Kanunu madde 156’ya göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında her çalışma ayı için iki buçuk gün senede 30 takvim günü yıllık izin hak etmektedir ve madde 157’ye göre izin gün sayısı hizmet süresi yirmi yıllık hizmet süresi sonrasında iki gün; yirmi beş yıl hizmet süresi sonrasında dört gün; otuz yıllık hizmet süresi sonrasında altı gün artmaktadır [67]. Burkina Faso 1960 yılında

bağımsızlığını ilan etmiş olup Batı Afrika'da yer alan Fransız sömürge ülkelerinden biridir [69]. Fransa'nın Batı Afrika'daki sömürge faaliyetleri sırasında ülkelerdeki hukuki sistemi etkilediği ve sömürge ülkelerinde benzer hukuki uygulamalar olduğu hususundaki bulgular yıllık izin politikaları ile paralellik göstermektedir [29].

Cezayir İşçi Kanunu madde 40'a göre her çalışma ayı için iki buçuk gün senede 30 takvim günü yıllık izin hak edişi bulunmaktadır ve izin gün sayısı hizmet süresi arttıkça değişmemektedir [70]. Cezayir 1962 yılında bağımsızlığını ilan etmiş olup 1830 yılından bu tarihe kadar Fransız sömürgesi altında varlığını devam ettirmiştir [71].

Cibuti İşçi Kanunu madde 102'ye göre her çalışma ayı için iki buçuk gün senede 30 iş günü yıllık izin hak edişi bulunmaktadır ve izin gün sayısı hizmet süresi arttıkça değişmemektedir [72]. Cibuti 1945 yılında bağımsızlığını ilan etmiş olup Batı Afrika'da Fransız sömürge ülkelerinden biridir [73].

Çad ILO'nun Ücretli İzinler Sözleşmesi'ni (No.132) imzalayan ülkeler arasındadır ve çalışanlara minimum üç hafta izin tanınmasını kabul etmiştir [14]. Çad İşçi Kanununun madde 217'ye göre çalışandan verim alınabilecek minimum süre olan bir yıllık hizmet süresi sonrasında madde 212'e göre her çalışma ayı için iki gün senede 24 iş günü yıllık izin hak edişi bulunmaktadır ve izin gün sayısı hizmet süresi arttıkça değişmemektedir [74]. Çad 1900 yılında Batı Afrika'da Fransız sömürge yönetimi altına girmiştir ve Fransa, birliği altındaki ülkelerde yasal düzenlemeler yapmayı hedeflemiştir [64].

Gabon İşçi Kanunu madde 185'e her çalışma ayı için iki iş günü bir senede 24 iş günü yıllık izin hak edişi bulunmaktadır [75].

Gine İşçi Kanunu madde 73'e göre yıllık izin gün sayısı işçinin her çalıştığı ay için 2,5 gün olarak belirlenmiş olup bir yılda 30 iş günü hak edişi olmaktadır [76].

Nijer İşçi Kanunu madde 108 ve 114'e göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 30 takvim günü yıllık izin hak etmektedir ve yirmi yıllık hizmet süresi sonrasında 2 gün; yirmi beş yıllık hizmet süresi sonrası 4 gün; otuz yıllık hizmet süresi sonrasında 6 gün eklenir [77].

Senegal İşçi Kanunu madde 148 ve 150'ye göre yıllık izin gün sayısı işçinin her çalıştığı ay için 2 gün olarak belirlenmiş olup bir yılda 24 iş günü hak ediş olmaktadır.

Çalışanın hizmet süresinin artmasına ve kadın çalışanların 14 yaş altındaki çocuk sayısına göre ilave izin verilebilmektedir [78].

Kongo İşçi Kanunu madde 119 ve 120'ye göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 26 iş günü yıllık izin hak etmektedir ve hizmet süresinin artması durumunda hak ediş gün sayısı değişmez [79].

Demokratik Kongo Cumhuriyeti İşçi Kanunu madde 141'e göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında her çalışma ayı için bir gün senede 12 iş günü yıllık izin hak etmektedir. 18 yaşından küçük çalışanlar için her ay için 1,5 gün bir yılda 18 iş günü yıllık izin hak edışı vardır. Hizmet süresi arttıkça her beş yılda çalışanların yıllık izinleri 2 iş günü artar. Madde 142 ve 145'e göre Demokratik Kongo Cumhuriyetinde yan hak olarak verilen tatil ödemesi çalışan yıllık izne ayrılmadan yapılması gerekmektedir [80].

Madagaskar İşçi Kanunu madde 86 ve 88'e göre yıllık izin gün sayısı işçinin her çalıştığı ay için 2,5 gün olarak belirlenmiş olup bir yılda 30 iş günü hak edışı olmaktadır. Madde 89'a göre çalışanlar bir aylık ücretlerinin yarısını tatil parası olarak hak eder [81].

Mali İşçi Kanunu madde 151'e göre yıllık izin gün sayısı işçinin her çalıştığı ay için 2,5 gün olarak belirlenmiş olup bir yılda 30 iş günü hak edışı olmaktadır [82].

Moritanya İşçi Kanunu madde 178 ve 180'e göre yıllık izin gün sayısı işçinin her çalıştığı ay için bir buçuk gün olarak belirlenmiş olup bir yılda 18 iş günü hak edışı olmaktadır. 18 yaşından küçük çalışanlar için her çalıştığı ay iki iş günü olarak belirlenmiş olup bir yılda 24 iş günü hak edışı olmaktadır. 14 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlara ek olarak bir iş günü izin hakkı verilmektedir. Madde 181'de yıllık izin gün sayısı on yıllık hizmet süresi sonrasında bir iş günü; on beş yıllık hizmet süresi sonrasında 2 iş günü; yirmi yıllık hizmet süresi sonrasında 3 iş günü olarak belirlenmiştir [83].

Fildişi Sahilleri Kanunu madde 25'e göre yıllık izin gün sayısı işçinin her çalıştığı ay için iki iş günü olarak belirlenmiş olup bir yılda 24 iş günü hak edışı olmaktadır [84].

Fas İşçi Kanunu madde 231,232 ve 236'ya göre altı aylık hizmet süresi sonrasında çalışan 18 yaşından büyükse her çalışılan ayda bir buçuk gün ve çalışan 18 yaşından küçükse her çalışılan ayda iki iş günü yıllık izin hak etmektedir. İşçi farklı şirketlerde çalışıyor olsa da her beş yıllık deneyimi sonrasında bir buçuk gün yıllık izni artarak

sonrasında maksimum 30 iş gününe kadar hak ediş elde eder. İşçinin bir yıllık hizmet süresi dolmadan işten ayrılması ya da altı ay öncesinde yıllık izin kullanmak istemesi gibi durumlarda çalıştığı kadar izin hak edışı hesaplanmaktadır [85].

Tunus İşçi Kanunu madde 113 ve 115'e göre çalışan çalıştığı her ay için bir gün yıllık izin hak edışı vardır ve bir yıllık hizmet süresi sonrasında 12 iş günü yıllık izin hak etmektedir. İşçinin aynı şirkette her beş yıllık hizmet süresi sonrasında yıllık izin hak edişine bir gün eklenerek en fazla 18 iş gününe ulaşmaktadır [86].

Vietnam'da minimum yıllık izin gün sayısı yapılan işin koşullarına, çalışanın engel durumuna ve yaşına göre değişiklik göstermektedir ve bu izin gün sayısı her beş yılda bir gün artmaktadır. Standart çalışma koşullarındaki çalışanlar için minimum yıllık izin 12; yaşı küçük ya da engelli ve sağlığı yıpratıcı koşullar altında çalışanlar için yıllık izin 14; çok ağır koşullar altında çalışanlar için yıllık izin 16 iş günüdür. Aynı şirkette her beş yılı dolduran çalışanların artı bir gün yıllık izin hak edışı artmaktadır [87].

1.2.4.4 Latin Amerika ülkeleri

Bazı Latin Amerika ülkelerinin çalışanlara dünya standartları üstünde yıllık izin sağladığı görülürken diğer ülkeler ise bu standartların oldukça altında kalmıştır. Meksika'da dünya standartlarının altında yıllık izin politikası izlenerek bir yıllık hizmet süresi sonrasında 6 iş günü yıllık izin verilmekteydi. 2022 yılının sonunda İş Kanunun yıllık izinlerle ilgili 76 ve 78. Maddelerinde değişiklik yapılmış olup 1 Ocak 2023 tarihi ile Çizelge 1.2'de gösterildiği gibi bir yıllık hizmet süresini dolduran çalışanların yıllık izin gün sayısı 12 iş gününe çıkarılmıştır [18, 88]. Aynı zamanda kanunlara göre altı yıllık hizmet süresine kadar yıllık izin her yıl iki iş günü artmaktadır. Altı yıllık hizmet süresi sonrasında çalışanlara her beş yılda bir iki iş günü ek yıllık izin verilmekte olup yıllık izin gün sayısı yirmi beş ve üzeri yıl hizmet süresi sonrasında otuz iş gününe kadar ulaşmaktadır [88].

Çizelge 1.3: Meksika kanuni minimum yıllık izin sayısı ve yıllara göre yıllık izin hak edişi.

Hizmet Süresi	Yıllık İzin Gün Sayısı
1. Yıl	12
2. Yıl	14
3. Yıl	16
4. Yıl	18
5. Yıl	20
6 -10 Yıl Arasında	22
11-15 Yıl Arasında	24
16-20 Yıl Arasında	26
20-25 Yıl Arasında	28
25 ve Üzeri Yıl Sonrası	30

Brezilya’da bir yıl içerisinde devamsızlığı olmayan çalışanlar 30 takvim günü yıllık izin hak eder ve yıllık izin gün sayısı hizmet süresine göre farklılık göstermez[89]. ILO’nun Ücretli İzinler Sözleşmesi’ni (No.132) imzalayan Brezilya’da çalışan lar kanuni olarak aylık ücretlerinin üçte biri kadar tatil parası yan hakkına sahiptir [1 4, 89].

2013 yılında kabul edilen 26.844 sayılı Kanun’a kadar Arjantin’de 1956 yılında onaylanan Lokal İş Kanunu Özel Prosedürü çalışma koşullarını belirlemekteydi. 1956 yılındaki yasalar dar bir çerçeve ile kısmi zamanlı çalışan lokal çalışanları kapsamaktaydı. Bu yasa aynı zamanda 14 yaşından küçük çocukların çalışmasını yasaklamanın yanı sıra yıllık izin hakkı, minimum ücret, çalışma molaları gibi hususlarda belirleyici bir role sahipti. 2009’dan 2011’e kadar yapılan müzakerelerle ILO’nun Lokal Çalışanlar Sözleşmesi’ni imzalayarak çalışma koşullarını düzenleyen anlaşmayı imzalayan Arjantin kanunlar ve toplu iş sözleşmeleri ile işçinin çalışma saatlerinde ve yıllık izinlerinde düzenlemeye gitti [90]. Böylelikle ILO’nun Lokal Çalışanlar Sözleşmesi (No.189) madde 10’a göre Arjantin’de 1956 yılında kabul edilen yasanın kapsamı genişletilmiş ve işçilerin çalışma saatlerinde düzenlemelere gidilmiştir [91]. Arjantin İş Kanunu madde 20.744’e göre minimum yıllık izin hak edişi 14 takvim günüdür ve altı aylık hizmet süresi sonrasında bu izin hak edilir. Bu süre öncesinde işten ayrılan çalışanlara ise tamamlanan yirmi iş günü için bir iş günü yıllık izin hakkı verilir [92].

Küba İş Kanunu madde 88’e göre on bir aylık hizmet süresi sonrasında çalışan 30 takvim günü yıllık izin hak etmektedir ve aynı zamanda çalışanların izne ayrılmadan önce işveren çalışana tatil parası ödemek zorundadır [93].

Panama İşçi Kanunu 54. Kısımına göre bir yıllık hizmet süresini dolduran çalışanın 30 takvim günü yıllık izin hak edişi bulunmaktadır ve aynı zamanda yıllık izine ayrılmadan üç gün önce yıllık ortalama ücretine göre tatil parasının işveren tarafından ödenmesi kanunen zorunludur [94].

Venezuela İşçi Kanunu madde 219'a göre bir yıllık hizmet süresi sonrasında çalışanın 15 iş günü yıllık izin hak edişi bulunmaktadır ve her yıl bu süre bir gün artarak on beş yıllık hizmet süresi sonrasında maksimum 30 iş günü hak edişe yükselmektedir [95].

Kolombiya 14 ve 132 no.lu ILO Ücretli İzin Anlaşmasını imzalamıştır ve Kolombiya İş Kanunu Madde 2663'e göre devam eden bir yıllık hizmet süresi sonrasında çalışanlar 15 iş günü yıllık izin hak eder [14, 95].

1.2.4.5 Avrupa Birliği ülkeleri

Temelleri 1951 yılında Paris Anlaşması sonrasında Belçika, Federal Almanya, Fransa, Hollanda, İtalya ve Lüksemburg'un kömür ve çelikte ortak pazar kurmalarıyla atılan Avrupa Birliği 1995 yılında 28 üyeye ulaşmıştır. 2020 yılında İngiltere'nin üyelikten ayrılması ile birlikte 27 ülkenin üye olduğu AB Almanya, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Çekya, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hırvatistan, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya, Yunanistan'dır. ILO'nun 1970 yılında yayınladığı Ücretli İzin Sözleşmesini imzalayan ülkeler incelendiğinde Almanya, Belçika, Finlandiya, Hırvatistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Portekiz, Malta, Slovenya, Letonya ve İsveç'in listede yer aldığı görülmektedir [14]. Bir yıllık hizmet süresi sonrasında çalışanların minimum üç hafta yıllık izin hak ettiğini sözleşmeyi imzalayan tüm ülkeler kabul etmektedir [13, 14]. 2003 yılında Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin yayınladığı çalışma süresinin belirlenmesiyle ilgili 2003/88/EC numaralı yönergenin 7. maddesine göre Avrupa Birliği'ne üye devletler ulusal mevzuatın öngördüğü şartlara göre her işçinin en az dört hafta yıllık izin kullanımını sağlamakla yükümlüdür. Bu maddeye ek olarak çalışanın işten ayrılması durumu haricinde minimum yasal izin hakkının herhangi başka bir yan hak ile değiştirilemeyeceği belirtilmiştir [17]. Avrupa Birliği'ne üye bazı devletler yukarıda belirtilen yönergeyi uygulamak zorunda olmakla birlikte bazı Avrupa ülkeleri çalışanlara daha fazla yıllık izin hakkı tanıdığı farklı politikalar izlemektedir.

Avusturya’da minimum yıllık izin gün sayısı çalışma süresine göre hesaplanmaktadır ve haftada beş gün çalışan işçinin en az 25 iş günü yıllık izin hak edişi vardır [96]. Sosyo ekolojik dönüşüm, işsizliğin artması, çalışanların iyi oluşlarına katkıda bulunması ve çevre kirliliğinin artması hususunda potansiyel etkenlerden olması sebebiyle çalışma saatlerinin azaltılması yaygın bir konudur. Avusturya’da çalışma sürelerinin azaltılması işçilere %3 ücret artışı yerine ek izin seçme hakkı sunan yenilikçi bir politikayla çalışma koşullarının iyileştirilmesi için adım atılmıştır. Avusturya’da çalışanların izin ya da ücret artışı seçme hakkı öncelikle toplu iş sözleşmeleri ile elektrik elektronik sektöründe uygulanmıştır. Avrupa İş Gücü Anketi’ne göre 2012’de Avusturya’da yapılan bireylerin çalışma süreleri ya da gelir artışı hususundaki tercihlerinin arkasındaki sebepleri inceleyen araştırmaya göre cinsiyet rolleri, sosyoekonomik düzey, iş-özel hayat dengesini kurmak gibi sebeplerle bireyler seçimlerini yapmaktadır [97]. Toplu iş sözleşmeleri işçilerin çalışma koşullarında belirleyici etkiye sahip olmakla birlikte havacılık gibi farklı sektörler özelinde imzalanan anlaşmalarla da yıllık izin gün sayısı belirlenmektedir [98].

Belçika ILO’nun Ücretli İzinler Sözleşmesi’ni (No.132) imzalayan ülkeler arasındadır ve çalışanlara minimum üç hafta izin tanınmasını kabul etmiştir. Belçika İş Kanunu Yıllık Tatiller bölümü madde 3’e göre minimum yıllık izin hak edişi çalışma saatlerine göre değişmekte olup haftada altı gün çalışan işçiler için 24; haftada beş gün çalışan işçiler için 20 iş günü olarak belirlenmiştir [17]. Son yıllarda çıkan dört gün bir hafta uygulamasının yaygınlaştığı Belçika’da, çalışanların kendilerine daha fazla vakit ayırmaya imkân tanıyan çalışma saati değişiklikleri yapılmaktadır. Esnek çalışma uygulaması her şirket tarafından uygulanmaya başlanmasa da ilerleyen yıllarda çalışanların dinlenme zamanlarını oluşturmak için düzenlemeler yapılması ihtimali artmaktadır [99].

Lüksemburg İşçi Kanunu madde 233’e göre üç aylık hizmet süresi sonrasında hak edişi kadar yıllık izin kullanabilen çalışanların bir takvim yılında 25 iş günü yıllık izin hakkı vardır [100]. ILO’nun Ücretli İzinler Sözleşmesi’ni imzalamış olan ülkeler arasında bulunan Lüksemburg çalışan vatandaşlarına minimum belirlenen yıllık izin süresinden daha fazla yıllık izin sağlamaktadır [14].

Bulgaristan İş Kanunu madde 155’e göre sekiz ay hizmet süresini dolduran çalışana, 20 iş günü yıllık izin hak edişi verilmektedir [101]. Avrupa Birliği ülkelerinde en uzun çalışma saatlerinin olduğu ülkelere biri olan Bulgaristan, daha öncelerde sosyalist

bir düzenle yönetilmiş olup burada çalışmak hem insan hayatı hem de kurumlar için en önemli odak noktası olmuştur. Sosyalist devlet yönetimi vatandaşlarının hayatlarına derin etkiler bırakarak yeni bir sosyal düzen ve kültürel kod oluşturmuştur [102][31].

Çekya Kanunları'na 1988 yılında yapılan düzenlemelerle bir aydaki çalışma süresi 25 günden 22 güne düşürülerek yıllık izinde iyileştirme yapılması hedeflenmiştir [103]. Çekya'da bir yıl hizmet süresi sonrasında yıllık izin hak edışı 4 hafta olmakla birlikte yıllık izin gün sayısı sektörlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Ülkede öğretmenler bir yılda 8 hafta ve özel sektörde çalışanlar ise 5 haftaya kadar izin kullanabilmektedir [104].

Malta'da çalışma saatine göre hesaplanan yıllık izin süresi bir yıl sonunda 192 saatlik yıllık izin hak edışı olmaktadır. Çalışma saati 8 saat olarak hesaplandığında yıllık izin 24 iş günü olmaktadır [105].

İrlanda Çalışma Saatleri Kanunu ile bir seneye denk gelen 1365 saatlik hizmet süresi sonrasında işçiye minimum 20 iş günü hak edışı verilmektedir. Sekiz aylık hizmet süresi sonrasında çalışanın en az iki hafta kesintisiz izin kullanma hakkı olmaktadır [106].

Polonya'da ise çalışanların eğitim durumu yıllık izin hak edişlerini etkilemektedir. Leh İş Kanunu madde 155'e göre lisans mezunu olan çalışanlar 6 yıl; yüksek öğrenim mezunu çalışan 8 yıla kadar çalışmış sayılmakta ve madde 154'e göre en az 10 yıl herhangi bir sektörde görev yapmış çalışan 26 gün izin hak edişine sahip olmaktadır [107, 108].

Romanya Avrupa Birliği ülkeleri arasında çalışma süresi en fazla ülkelerden biri olup Romanya Kanunu madde 144'e göre bir takvim yılında çalışanın 20 iş günü hak edışı olmaktadır [31, 109].

Hırvatistan Anayasası Çalışma Zamanı Düzenlemeleri kısmı madde 7'ye göre tüm sektörlerdeki işçiler için bir takvim yılında en az dört hafta olacak şekilde yıllık izin hak edışı uygulanmakta olup korunan bazı işçi gruplarına daha fazla izin hakkı verilmektedir. Yıllık izin uygulamalarında AB Kanunu'nun tanımadığı bazı politikaları da belirleyen Hırvatistan, meslek gruplarına özelinde kanunlar çıkartarak farklı yıllık izin politikaları izlemiştir [110].

Slovenya İş Kanunu madde 159'a göre en az altı ay hizmet süresi sonrasında çalışanın en az dört hafta yıllık izin hakkı bulunmaktadır. Bu maddeye göre kendi ya da çocuğu

engelli olan ve yaşı çalışanlara ek olarak üç gün;15 yaşından küçük çocuğu olan kadınlara ek olarak bir gün yıllık izin hak edişı verilir [111].

Letonya, Macaristan, Yunanistan ve Litvanya'da Avrupa Birliği Yönergesini takip edilerek bir takvim yılında çalışanlara minimum 20 iş günü yıllık izin hak edişı sağlanmıştır [17].

İspanya İş Kanunu madde 38'e göre altı ay hizmet süresi sonrasında çalışanlar minimum 30 takvim günü hak eder [112].

1.2.4.6 İskandinav ülkeleri

İskandinav ülkelerinden Norveç, İsveç ve Finlandiya ILO'nun 1970 yılında yayınladığı Ücretli İzin Sözleşmesi'ni imzalamıştır ve bir yıllık izin süresi sonrasında çalışanların minimum üç hafta izin hak verilmesi hususunu kabul etmiştir. Bunun haricinde İskandinav ülkelerinde yıllık izin kullanım üzerine özel kanunlar vardır.

Danimarka'da Tatil Kanunu madde 7 ve 8'e göre çalışan her ay 2,08 gün bir yıllık hizmet süresi sonrasında da 25 iş günü yıllık izin hak etmektedir [113].

Finlandiya Çalışma ve Ekonomi Bakanlığı'nın yayınladığı Tatil Yönetmelięi'ne (2019) göre çalışanların minimum yıllık izin hakkı 24 iş günüdür [114].

İsveç Yıllık İzin Kanunu'na göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 25 iş günü yıllık izin hak etmektedir ve işçilerin kanunen tatil parası yan hakkı vardır [115].

Norveç 29 Nisan 1988 yılında yayınlanan İşçi Kanunları 21 numaralı Tatiller Prosedürü hazırlayarak çalışanların yıllık izinlerini ve bu sürede alacakları ödemeyi garanti altına almayı hedeflemiştir. Bu kanunun II. kısmı 5. maddesine göre çalışanların bir yıllık hizmet süresi sonrasında 25 iş günü hak edişı olmaktadır. Aynı zamanda 60 yaş üzerindeki çalışanlara ek olarak 6 iş günü yıllık izin sağlanması kanunlar tarafından güvence altına alınmıştır. Bu kanunun 10. maddesinde çalışanların tatil parasının işveren sorumluluğunda ödeme yöntemleri ayrıntıları ile belirtilmiştir [116]. İskandinav ülkelerinde genel olarak benzer yıllık izin politikaları izlendiği görülmektedir.

1.2.4.7 AB üyesi olmayan Avrupa ülkeleri

Karadağ İşçi Kanunu'na göre çalışanlar bir yıllık hizmet süresi sonrasında 20 iş günü yıllık izin hak etmektedir. Beş yıllık hizmet süresi sonrasında çalışanlar 1 iş günü; on

beş yıllık hizmet süresi sonrasında çalışanlar 2 iş günü; yirmi beş yıllık hizmet süresi sonrasında ise 3 iş günü artış göstererek çalışanlar 26 iş günü hak ederler. 18 yaşından küçük çalışanların yıllık izin süresi 24 iş günü olmaktadır [117].

Kosova Cumhuriyeti İş Kanunları madde 33'e göre en az altı aylık hizmet süresi sonrasında çalışanlar minimum 4 hafta (20 iş günü) yıllık izin hak eder ve hizmet süresinin artması ile yıllık izin 5 haftaya kadar çıkabilmektedir. Her beş yıllık hizmet süresi sonrasında çalışanın yıllık izin hak edişine bir gün eklenir. Zor ve tehlikeli şartlarda çalışanların yıllık izinleri en az 30 iş günü olmak durumundadır. Aynı zamanda üç yaşından küçük çocuğu olan annelere ve engelli bireylere ek olarak 3 iş günü yıllık izin verilmektedir [118].

Makedonya İş Kanunları madde 43'e göre en az altı aylık hizmet süresi sonrasında çalışanlar minimum 18 iş günü yıllık izin hak eder. Yıllık izin hak edişi çalışanın hizmet süresine, yapılan işin koşullarına, işin yoğunluğuna ve çalışanın sağlık durumuna göre değişiklik gösterebilmektedir. İş sözleşmeleri ve sendikal anlaşmalarla yıllık izin maksimum 26 iş gününe kadar çıkabilmektedir. Zor ve tehlikeli şartlar altında çalışan işçilerin yıllık izin gün sayısı maksimum 36 iş günü olmaktadır. İş Kanunu'nda hizmet süresinin artmasıyla çalışanın yıllık izin süresinin nasıl değiştiği ile ilgili detay bulunmamaktadır [117].

Bosna Hersek ILO'nun Ücretli İzinler Sözleşmesi'ni (No.132) imzalayan ülkeler arasındadır ve çalışanlara minimum üç hafta izin tanınmasını kabul etmiştir [14]. Bosna Hersek İşçi Kanunları madde 47 ve 48'e göre altı aylık hizmet süresi sonrasında çalışanlar minimum 20 iş günü yıllık izin hak eder. Yıllık izin gün sayısı işçi ve iş veren anlaşmalarına göre değişebilmekle birlikte 30 iş gününden fazla belirlenemez [119].

Sırbistan İşçi Kanunları madde 69'a göre en az altı aylık hizmet süresi sonrasında çalışanlar minimum 20 iş günü yıllık izin hak eder ve yıllık izin gün sayısı performans, hizmet süresi, eğitim seviyesi ve diğer koşullara göre değişiklik gösterebilmektedir. İş Kanunu'nda hizmet süresinin artmasıyla çalışanın yıllık izin süresinin nasıl değiştiği ile ilgili detay bilgi bulunmamaktadır [120].

1.2.4.8 Orta Doğu ülkeleri ve Kıbrıs

Orta Doğu'da dünya standartlarının üstünde yıllık izin sağlayan ülkeler olduğu gibi bu bölgede ILO'nun standartlarının yakalandığı görülmektedir. Orta Doğu ülkelerinden

bazıları izlediği minimum yıllık izin politikasıyla dünya genelindeki ortalama yıllık izin gün sayısından fazla hak ediş sağlamasıyla piyasa koşullarının yasalarla düzenlendiğini ve devletin işveren karşısında etkin bir rolde olduğunu kanıtlamaktadır [1].

Bahreyn İşçi Kanunu madde 58'e göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında her çalışma ayı için 2,5 gün senede 30 takvim günü yıllık izin hak etmektedir ve bir yıldan az hizmet süresi olan çalışanlar çalıştıkları kadar yıllık izin kullanabilmektedir [121].

Birleşik Arap Emirlikleri İşçi Kanunu madde 29'a göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 30 takvim günü yıllık izin hak etmektedir ve en az altı ay hizmet süresi sonrasında çalışan ise her çalışma ayı için 2 gün yıllık izin kullanabilir [122, 123].

Umman İşçi Kanunu madde 78'e göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 30 takvim günü yıllık izin hak eder. İşveren dönüş yurt içi uçak biletini ödemek durumundadır. Çalışan yıllık izin hak edışı bir sonraki yıla devredebilir fakat çalışanın iki yıl içinde en az 30 gün yıllık izin kullanıyor olması gerekmektedir [124].

ILO'nun 1970 yılında yayınladığı Ücretli İzin Sözleşmesini Orta Doğu'dan sadece Irak imzalamıştır [14]. Irak İşçi Kanunu madde 75'e göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 21 gün yıllık izin hak etmektedir ve ilk on yıllık hizmet süresi içinde beş yılda bir 2 gün; on beş yıllık hizmet süresi sonrasında her beş yılda 3 gün daha eklenerek yıllık izin hakkı 34'e kadar çıkmaktadır. Tehlikeli işlerde çalışan işçilerin minimum 30 gün izin hak edişleri olmaktadır [125].

İran İşçi Kanunu madde 64'e göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında içinde dört cuma günü içeren 30 takvim günü/26 iş günü yıllık izin hak edışı vardır. Madde 65'e göre tehlikeli işlerde çalışan işçilerin ise beş hafta kadar yıllık izin hakkı vardır [126].

Kuveyt İşçi Kanunu madde 70'e göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 30 takvim günü yıllık izin hak etmektedir ve bir yıldan az hizmet süresi olan çalışanlar çalıştığı kadar süre oranlı olmak üzere yıllık izin kullanabilmektedir. Hizmet süresinin artması ile yıllık izin hak edışı değişmemektedir [127].

Katar İşçi Kanunu madde 79'a göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 21 iş günü yıllık izin hak etmektedir ve beş yıllık hizmet süresi sonrasında yıllık izin gün sayısı 28 güne kadar artmaktadır [128].

Ürdün İşçi Kanunu madde 61'e göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 14 iş günü; beş yıllık hizmet süresi sonrasında ise 21 iş günü yıllık izin hak etmektedir [129, 130].

Lübnan İşçi Kanunu madde 39'a göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 15 iş günü; madde 23'e göre çalışan on sekiz yaşından küçükse bir yıllık hizmet süresi sonrasında 21 iş günü yıllık izin hak eder [131].

Suudi Arabistan İşçi Kanunu madde 109'a göre çalışan bir yıllık hizmet süresi sonrasında 21 gün; beş yıllık hizmet süresi sonrasında ise 30 gün yıllık izin hak etmektedir [132, 133].

Kıbrıs İşçi Kanunu 5. Kısım madde 43'e göre çalışan en az altı aylık hizmet süresi sonrasında 14 iş günü; beş yıllık hizmet süresi sonrasında 18 iş günü; on yıllık hizmet sonrasında 22 iş günü; on beş yıllık hizmet süresi sonrasında 25 iş günü hak etmektedir. Çalışan 18 yaşından küçük ise minimum yıllık izin gün sayısı 18'e çıkmaktadır. On iki aydan önce işten ayrılması durumunda hizmet süresi ile orantılı şekilde ücretli izin verilir [134].

1.2.4.9 Rusya ve Sovyetlerden ayrılan ülkeler

1 Ocak 1992'de Sovyet Cumhuriyet Birliği resmen ortadan kalkmıştır ve birliğin dağılması ile Doğu Avrupa ülkeleri Rusya, Belarus, Ukrayna ve Moldova; Baltık ülkeleri Estonya, Letonya ve Litvanya; Kafkas ülkeleri Gürcistan, Ermenistan ve Azerbaycan; Orta Asya ülkeleri Türkmenistan, Özbekistan, Kırgızistan, Kazakistan ve Tacikistan ortaya çıkmıştır. Bu ülkelerde ırk olarak Rus, Slav, Türk, Gürcü ve Ermeni kökenli insanlar; din olarak da Katolikler, Ortodoks ve Müslüman insanlar yaşamaktadır [135]. Sosyalist yönetim düzeninin sadece ülke politikalarını değil bu ülkelerde yaşayan insanların çalışma konusundaki tutumlarının da etkilendiğini işçilerle yapılan görüşlerle desteklenmiştir [102]. Uzayan çalışma saatlerinin çalışma kültürü haline geldiği Sovyetler Birliği'nden ayrılan ülkelerde yıllık izin politikası benzerlik gösterebilir. ILO'nun 1970 yılında yayınladığı Ücretli İzin Sözleşmesini imzalayan ülkelere Azerbaycan, Rusya, Belarus, Ermenistan, Ukrayna ve Moldova çalışanlara belirli bir hizmet süresi sonrasında en az üç hafta yıllık izin verilmesi maddesini kabul etmiştir [14].

Rusya Federasyonu İşçi Kanunları madde 115 ve 122'ye göre en az altı aylık hizmet süresi sonrasında çalışanlar minimum 28 takvim günü yıllık izin hak eder ve madde

117'ye göre tehlikeli çalışma koşulları sebebiyle yıllık izin gün sayısı artmaktadır. Radyoaktif çevre kirliliğinin yanında çalışanın fiziksel ve biyolojik olarak sağlığının risk altında olduğu çalışma koşulları ek dinlenme süreleri verilmesinde etkili olmuştur [136].

Belarus İş Kanunu madde 155'e göre minimum yıllık izin gün sayısı 24 takvim günüdür [137]. Ülkelerde yıllık izin gün sayısı çalışma koşullarının zorluğuna göre değişiklik gösterebilmektedir. Zehirli maddelere maruz kalma, fiziksel güç gerektirme, ortam sıcaklığının düşük ya da yüksek olması ve sesli ortamda çalışma gibi iş yerinin fiziksel koşulları bir işçinin çalışma koşullarının zorluk seviyesini etkileyen faktörlerdendir. Araştırmalarda bu faktörlerin çalışan işçinin fiziksel ve psikolojik sağlığını etkilediğini göstermektedir [138] Madde 157'ye göre zor koşullar altında çalışanlara çalışma koşulları değerlendirilerek ek izin verilir. Aynı zamanda madde 159'a göre aynı şirkette beş yıllık hizmet süresi sonrasında çalışana 3 takvim günü daha ek izin verilir [137].

Moldova İş Kanunu madde 113 ve 115'e göre en az altı aylık hizmet süresi sonrasında çalışanlar minimum 28 takvim günü yıllık izin hak eder ve hizmet süresinin artması ile yıllık izin gün sayısı değişmez. 18 yaşından küçük ya da zor koşullar altında çalışan işçilere ek yıllık izin hakkı verilmektedir. Aynı zamanda eğitim, sağlık ve devlet kurumlarında çalışanların yıllık izin gün sayıları farklılaşabilmektedir. Madde 117'ye göre çalışanlara tatile çıkmadan en az üç gün önce tatil parası yan hakkı sağlamak işverenin sorumluluğundadır [139].

Estonya Kanunu 2. Kısım Madde 9'a göre altı aylık hizmet süresi sonrasında çalışan 28 takvim günü yıllık izin hak etmektedir. Sektörlere göre yıllık izin gün sayısında farklılıklar bulunan Estonya'da öğretmenler ve akademik personeller 56 takvim günü; devlet memurları ise 35 takvim günü yıllık izin hak edışı bulunmaktadır. Estonya'da ücretli izin hakları oldukça geniş olup işin yapısı ya da aile sorumlulukları gibi sebeplerle çalışanlara ek izin hakları verilebilmektedir [140].

Gürcistan İş Kanunu madde 21'e göre on bir aylık hizmet süresi sonrasında bir takvim yılında çalışan 24 iş günü yıllık izin hak eder. Madde 26 ile zor koşullarda çalışan işçilere ek olarak yıllık izin hakkı verilmiştir [141].

Azerbaycan İşçi Kanunları 17. kısım madde 114'e göre minimum yıllık izin hak edışı 21 takvim günü belirlenmiş olup aynı maddenin (b) bendine göre yıllık izin gün sayısı

çeşitli iş gruplarında 30 takvim gününe çıkmaktadır. Azerbaycan'da beş yıllık hizmet süresi sonrasında 2; on yıllık hizmet süresi sonrasında 4; on beş yıl hizmet süresi sonrasında 6 takvim günü hak ediş e eklenmektedir. Yıllık izin gün sayısı çocuk sahibi olan kadınlar, yalnız çocuk büyütmekte olan erkekler, 18 yaşından küçük çalışanlar, tehlikeli koşullarda çalışanlar, akademik kariyer yapan çalışanlar için artış gösterebilmektedir [142].

Türkmenistan İş Kanunu bölüm 2 madde 89'a göre yıllık izin 30 takvim günüdür ve ülkede bilim insanları, öğretim üyeleri ve engelli çalışanların yıllık izin sayıları minimum 45 takvim günü olarak belirlenmiştir [143].

Kırgızistan İşçi Kanunu madde 119'a göre minimum yıllık izin gün sayısı 28 takvim günüdür ve bu izin gün sayısı 18 yaşının altında ve engelli çalışanlar için 30'a kadar çıkmaktadır. Çeşitli sosyal ve endüstriyel kategorilerde bulunan işlerde farklı yıllık izin uygulamaları olabilmektedir. Ormancılık gibi ağır işçilerde çalışan işçilere daha fazla yıllık izin hak ediş i verilmektedir [144].

Kazakistan İşçi Kanunu yıllık izin çalışanın sağlığını geliştirmek, çalışanın dinlenme ve ihtiyaçları için ayrılan bir süre olduğu belirtmiştir. İşçi Kanunu madde 88'e göre minimum yıllık izin hakkı 24 takvim günü olarak belirtilmekle birlikte yapılan işin ağır olması, çalışma saatlerinin uzunluğu ve çalışanın engel durumu gibi etkenlerle yıllık izin gün sayısı artabilmektedir. İşçi Kanunu'na göre hizmet süresi artışı ile kademeli yıllık izin artışı uygulaması bulunmamaktadır [145].

Özbekistan İş Kanunu'na göre minimum yıllık izin gün sayısı 21 takvim olmakla birlikte çalışma koşullarına, yaşa ve çalışanın engel durumuna göre değişkenlik göstererek yıllık izin hak ediş i 30 güne kadar çıkabilmektedir [146].

Tacikistan İş Kanunu madde 85'e göre minimum yıllık izin hakkı 24 takvim günü olmakla birlikte yaş, hizmet süresi, engel durumu ağır işlerde çalışma gibi faktörlere göre değişkenlik gösterebilmektedir. 18 yaşın altındaki ve engelli çalışanlar için 30 takvim günü; ağır koşullarda çalışanlar için ise 31 takvim gününe kadar yıllık izin verilmektedir [147].

Moğolistan'da İşçi Kanunu madde 79'a göre minimum yıllık izin hakkı 15 iş günü olmakla birlikte yaş, hizmet süresi ve ağır işlerde çalışma gibi faktörlere göre değişkenlik gösterebilmektedir. 18 yaşının altında olan işçilerin minimum yıllık izin hakkı 20 iş günüdür. Aynı şirkette altı yıl hizmet süresinden sonra çalışanların yıllık

izin hak edişine 3 gün; on bir yıl hizmet süresi sonrasında 5 gün; on altı yıl hizmet süresi sonrasında 7 gün; yirmi yıl hizmet süresi sonrasında 9 gün; yirmi altı yıl sonrasında 11 gün ve otuz iki yıl sonrasında 14 gün eklenmektedir. Böylelikle otuz iki yıl hizmet süresi sonrasında çalışanın izin hakkı 31 güne kadar çıkmaktadır. Ağır iş kollarında çalışan işçilere verilen haklar ise yukarıdaki hizmet sürelerince eklenen sayıların iki, üç veya dört gün fazlası sürelerle, otuz iki yıl hizmet süresini dolduran çalışanın yıllık izin hak edişini 33 iş gününe kadar çıkarmaktadır [148].

1.2.4.10 Asya ülkeleri

Asya Bölgesi'nde Avrupa ülkelerinin takip ettiği gibi genel bir kanun tasarısının olmaması sebebiyle ülkelerdeki uygulamalar o ülkenin işçi kanunlarına, çalışma saati ve buna bağlı olarak çalışma kültürüne, işsizlik oranına, iş gücü piyasası gibi birçok etkenle değişmektedir.

2010'da yürürlüğe giren Çin İşçi Kanunu incelendiğinde madde 45'de bir yıl hizmet süresini dolduran çalışanlara yıllık izin hakkı verilmesi hususunda bir madde yer alsa da kanuni minimum yıllık izin gün sayısının belirlenmesi eyalet uygulamalarına bırakılmıştır [149] Bu sebeple Çin içinde Şangay, Pekin ve Guanzo çalışanlarının yıllık izin hakları farklılıklar gözlenmektedir. Çin'de minimum yıllık izin uygulaması 5 iş günüdür ve hizmet süresi on yıl ve üstü çalışanlar 10 gün; yirmi yıl ve üstü çalışanlar da 15 gün yıllık izin hak edişi olmaktadır [150]. FASCO (Yabancı Hava Yolları Servisi Şirketi) ve FESCO (Yabancı İşletme İnsan Kaynakları Şirketi) şirketlerinin insan kaynakları hizmetini sağlayan ve çalışanların haklarını belirleyen insan kaynakları kuruluşlarıdır [151, 152]. Her ne kadar sendikalar aracılığı ile yıllık izin gün sayıları şirketlerde farklılık gösterse de Çin'de yapılan bir anket çoğu işçinin Çin yasalarının yasal hak olarak gördüğü yıllık izin almayı reddettiğini ortaya çıkarmıştır. İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ülke çapında yaptığı araştırmaya göre işçilerin sadece %50'sinin yıllık izin kullandığı ortaya çıkmıştır. Yıllık izin kullanımının az olmasının arkasında yatan sebepleri anlamak için farklı sektör ve çalışma ortamlardaki işçilerle yapılan görüşmeler sonucunda işçilerin "patronlarda tembel olduğuna dair kötü bir izlenim bırakabileceği" ve bu durumun ileride terfi almalarını engel teşkil edebileceğine dair endişeleri sebebiyle isteksizce yıllık izin haklarından vazgeçtiklerini ortaya çıkmıştır. Satış sektöründeki çalışanların ise prim ücretleri düşmesi sebebiyle yıllık izin kullanmayı reddettiği görülmüştür. Çin İş

Kanunu'nun yıllık izin kullanımı üzerinde teşvik edici şekilde revize edilmesi gerektiğini düşünen araştırmacılar çalışanların da temel hakları hususunda farkındalığının artırılması gerektiğine vurgu yapmıştır [153].

Hong Kong Çin'de yer alan özerk bir bölgedir ve kendisine ait yasama, yürütme ve yargı sistemi bulunmaktadır [154]. Hong Kong'da yıllık izin, işçi kanunları ile belirlenmiştir ve çalışanın hizmet süresine göre yıllık izin gün sayısı artmaktadır. Çalışanlar bir yıllık hizmet süresi sonrasında 7 iş günü yıllık izin hak etmekte olup üç yıllık çalışma sonrasında her yıl bir gün artış gösterir. Dokuz yıllık hizmet süresi sonrasında 14 iş gününe kadar çıkmaktadır ve daha sonraki yıllarda da 14 iş günü yıllık izin verilir [155].

Singapur'da İş Kanunu'na göre belirlenen minimum yıllık izin hak edışı 7 gündür ve hizmet süresine göre değişen yıllık izin hak edışı Çizelge 1.3 gösterilmiştir [156].

Çizelge 1.4: Singapur kanuni minimum yıllık izin sayısı ve yıllara göre yıllık izin hak edışı.

Hizmet Süresi	Yıllık İzin Gün Sayısı
1.Yıl	7
2.Yıl	8
3.Yıl	9
4.Yıl	10
5.Yıl	11
6.Yıl	12
7.Yıl	13
8.Yıl ve Sonrasında	14

Sri Lanka İş Kanunu 6. madde 'ye göre bir yıllık hizmet süresini tamamlayan çalışan 14 gün yıllık izin hak edişine sahiptir [157].

Tayland İş Kanunu madde 30'a göre bir yıllık hizmet süresini dolduran çalışan en az 6 iş günü yıllık izin hak etmektedir [158]. Daha sonraki yıllarda da artı bir gün eklenerek yıllık izin sayısı artmaktadır.

Tayvan İş Kanunu madde 38'e göre iki yıla kadar hizmet süresi olan çalışanlar minimum 7 gün yıllık izin hak edışı vardır. Kademeli izin uygulaması olan Tayvan'da hizmet süresine göre yıllık izin gün sayıları değişmektedir [159].

Endonezya'da minimum yıllık izin gün sayısı iş kanunun 79. maddesinin (c) bendinde belirtildiği üzere 12 iş günüdür. Bu maddenin (d) bendinde çalışanlar aynı iş yerinde çalıştığı 7.ve 8. yılında bir ay yıllık izin hakkı kazanır [160].

Filipin İşçi Kanunu madde 95'e göre minimum yıllık izin hak edişi 5 gündür [161]. Yıllık izin gün sayısı hizmet süresine göre kademeli olarak artış göstermemektedir.

Güney Kore'de İş Kanunu madde 60 ile minimum yıllık izin 15 iş günü olarak belirlenmiş olup hizmet süresi 3 yılı dolduran çalışanların her yıl bir gün yıllık izin hak edişi artmaktadır. Yıllık izin gün sayısı en fazla 25 iş günü olabilir [162].

Malezya 1955 İşçi Kanunu 60 E maddesine göre bir yıllık hizmet süresini sonrasında çalışan 8 iş günü; aynı iş yerinde iki yıllık hizmet süresi sonrasında 12 iş günü; aynı iş yerinde beş yıllık hizmet süresi sonrasında ise 16 iş günü yıllık izin hak edişi olmaktadır [163].

1.2.5 Türkiye 'de yıllık izin uygulamaları

Yıllık izin hakkı ilk olarak 1961 Anayasası'nda temel haklar ve ödevler başlığında çalışanın hakkı olarak değerlendirilmiştir [164]. 1982 Anayasası 50. maddesinde dinlenmek çalışanların hakkı olarak görülmüş ve aynı maddenin 4. bendinde ücretli izin haklarının kanunlar tarafından belirleneceği ifade edilmiştir [165]. Bu kanun kapsamında yıllık izin kullanımının ve dinlenme hakkının anayasa tarafından korunduğu ve düzenlendiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı Kanun'un 49. maddesi ile en az bir yıllık deneme süresini tamamlamış çalışanların hizmet sürelerine göre minimum yıllık izin süresi belirlenmiştir. Hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar olan çalışanların yıllık izin hak edişi 12 iş günü; beş yıldan on beş yıla kadar olan çalışanların yıllık izin hak edişi 18 iş günü; on beş yıl ve daha fazla olan çalışanların yıllık izin hak edişi 24 iş günü olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda bu madde ile 18 yaştan daha küçük yaştaki işçilerin yıllık izin süresi 18 iş günü olarak belirlenmiş ve dinlenme hakları koruma altına alınmıştır [166].

4857 sayılı İş Kanunu 53. maddesi ile hizmet süresine göre belirlenen minimum yıllık izinlere ikişer gün eklenerek bu kanunla hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar olan çalışanların yıllık izin hak edişi 14 iş günü; beş yıldan on beş yıla kadar olan çalışanların yıllık izin hak edişi 20 iş günü; on beş yıl ve daha fazla olan çalışanların yıllık izin hak edişi 26 iş günü olarak belirlenmiştir. 18 yaşından küçük işçilerin yıllık izin süresi 20 iş günü olarak belirlenirken, 50 yaş ve üzeri çalışanlar da bu kapsama alınarak yaş almış çalışanların dinlenme hakkı gözetilmiştir [167]. Bu kararın açıklamasının yapıldığı mevzuatta Türk mevzuatının Avrupa Birliği normlarına yakınlaştırmanın hedeflendiği belirtilmiştir [168].

1.2.6 Türk Hava Yolları'nda yıllık izin uygulamaları

1.2.6.1 Türk hava yolları tanımı ve tarihi

Atatürk'ün Türkiye'nin milli havacılık sanayisini geliştirmek hedefiyle 1933 yılında kurulan "Türk Hava Postası" Millî Savunma Bakanlığına bağlı olarak kurulmuştur. 1940'lı yıllarda kapasite arttırmayı hedefleyerek filosunu genişleten THY 1942'de 14 uçak ve 100 kişilik bir filosu vardır. Filo'nun genişlemesiyle 1946'da Orta Doğu'nun ne büyük havacılık şirketi haline gelmiştir. 1950 yılında ortaya çıkan Yabancı Sermaye Teşvik Kanunu ile devlet elindeki işletmelerin özelleşme süreçleri başlamış olup bu durumdan THY de etkilenmiştir. 21 Mayıs 1955 yılında anonim ortaklık olarak örgütlenen Türk Hava Yolları A.O. kurulmuştur. 1960 yıllarında anonim bir şirket olarak uluslararası pazarda payını arttırmayı hedefleyen bir politika izlemiştir. 1970'li yıllarda Avrupa'ya yerleşen Türklerin de etkisiyle Almanya pazarında yer edinen THY aynı zamanda Türkiye'nin geliştirdiği siyasal ilişkiler sebebiyle Suriye, Irak, Mısır, Tunus, Kuveyt, Suudi Arabistan, Libya, Ürdün'e seferlere başlamıştır. 1980 darbesinden THY kötü etkilense de 1984 tarihinde Turgut Özal'ın Başbakan olması ile THY'nin Uzak Doğu ve Amerika pazarına girme süreci hızlanmıştır. 1988 yılında uçulan New York seferi ile THY ilk defa Atlantik ötesi uçuşunu gerçekleştirmiştir. 1980 ve 1990 yıllarında filonun modernleştirilmesi süreci hızla devam etmiştir. Filo'nun modernleşmesi ile uzun menziller mümkün hale gelmiş ve 1993 yılında Tokyo seferleri ile iş ve normal sınıf biletleri satılmıştır. 2003 yılında dünyadaki birçok kıtadaki havacılık pazarında yerini alan THY, birçok noktaya uçmaya başlamıştır. Küresel bir network taşıyıcısı olmayı hedefleyen THY küresel ittifaklar kurmuş ve 2006 yılında Star Alliance üyesi olmuştur. Bu sayede birçok anlaşma yaparak daha fazla noktaya uçuş sağlamıştır. 2006 yılında Teknik A.Ş.'yi kurarak iştirak şirketler tarafından yapılan işlerden de kar elde etmeyi hedeflemiştir [169]. Geçmişten günümüze koyduğu hedefler doğrultusunda bugün THY 454 uçak sayısı ile 120'nin üzerinde ülkeye uçan bir hava yolu şirkettir [170].

1.2.6.2 Türk Hava Yolları'nın Türkiye'deki yıllık izin politikası

İşçinin minimum yıllık izin hakları yasal düzenlemelerle belirlenirken yıllık izin uygulamaları sektörlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Türk Hava Yolları'nda çalışanların çoğunluğunun üyesi olduğu Hava-İş Sendikası ile yapılan toplu iş sözleşmesinde hizmet süresi beş yıla kadar olan çalışanların işe giriş tarihlerinden bir

sene sonra 20 iş günü; beş yıl sonrasında 26 iş günü; on beş yıl sonrasında da 30 iş günü yıllık izin hak edışı bulunmaktadır. Bunun yanında mazeret, hastalık, evlilik, ölüm, doğum, eğitim, süt izni gibi sebeplerle de çalışanlara sağlanan ücretli izin hakları bulunmaktadır [19]. Türkiye’deki minimum yıllık izin hakları kanunlar tarafından belirlense de işçi sendikalarının etkinliğine göre değişebilmektedir. Türkiye’de yıllık izin hakkının kanunlar ve işçi sendikalarının etkisiyle belirleniyor olması bunun çalışanın en temel haklarından biri olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışanın kanunen minimum yıllık izin hak edişinin üstünde tanımlanan ve diğer ücretli izin hakları da yan hak olarak değerlendirilirse sektörde THY’nin kaliteli aday istihdam sağlama ihtimalinin artacağı öngörülebilir.

1.2.6.3 Türk Hava Yolları’nın operasyon yürüttüğü ülkelerdeki yıllık izin politikaları

THY’nin ülkelerde izlediği politikalar değişkenlik gösterebilmektedir. Birçok ülkede mevzuat gerekliliklerini karşılayan THY bunun haricindeki ülkelerde de mevzuatın öngördüğü yıllık izin gün sayısından daha fazla hak ediş sağladığı bir politika izlemektedir. Ülkelerdeki uygulamaların örneklerini incelemek gerekirse Çizelge 1.4.’de gösterildiği gibi birçok Avrupa ülkesinde kanunu takip eden THY, kanunun yıllık izin gün sayısı az politika izlediği ülkelerde daha fazla yıllık izin hak edışı sağlamıştır.

Çizelge 1.5: Türk Hava Yolları’nın operasyon yürüttüğü ülkelerdeki yıllık izin politikaları.

Ülkeler	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15 - 19 Yıl	20- 24 Yıl	25 Ve Üzeri Yıl
ABD	10	15	20	25	30	30
AFGANİSTAN	20	20	20	20	20	20
ALMANYA	25	30	30	30	30	30
ANGOLA	22	22	22	22	22	22
ARJANTİN	15	15	20	20	20	20
AVUSTRALYA	20	20	20	20	20	20
AVUSTURYA	27	27	27	27	30	30
AZERBA YCAN	30	32	32	34	36	36
BAHREYN	30	30	30	30	30	30
BANGLADEŞ	21	21	21	21	21	21
BELARUS	24	24	24	24	24	24
BELÇİKA	20	21	22	23	23	23
BENİN	24	24	24	24	26	24
BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ	30	30	30	30	30	30
BOSNA HERSEK	21	22	23	24	25	25
BREZİLYA	30	30	30	30	30	30
BULGARİSTAN	20	20	20	20	20	20

BURKİNA FASO	30	30	30	30	30	30
CEZAYİR	30	30	30	30	30	30

Çizelge 1.6 (devam): Türk Hava Yolları'nın operasyon yürüttüğü ülkelerdeki yıllık izin politikaları.

Ülkeler	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15 - 19 Yıl	20- 24 Yıl	25 Ve Üzeri Yıl
CİBUTİ	30	30	30	30	30	30
ÇAD	24	24	24	24	24	24
ÇEKYA	20	20	20	20	20	20
ÇİN	15	20	20	20	20	20
DANİMARKA	30	30	30	30	30	30
DEMOKRATİK KONGO CUMHURİYETİ	30	30	30	30	30	30
ENDONEZYA	12	12	12	12	12	12
ERİTREA	16	17	21	25	25	25
ESTONYA	28	28	28	28	28	28
ETİYOPYA	16	17	21	25	25	25
FAS	18	19,5	21	22,5	24	25,5
FİLDİŞİ SAHİLİ	33	33	33	33	33	33
FİLİPİN	21	21	21	21	21	21
FİNLANDİYA	30	30	30	36	36	36
FRANSA	30	31	32	32	32	32
GABON	24	24	24	24	24	24
GAMBIYA	14	21	21	21	21	21
GAN	15	15	15	15	15	15
GİNE	30	30	30	30	30	30
GÜNEY AFRIKA KITASI CUMHURİYETİ	21	21	21	21	21	21
GÜNEY KORE	15,5	17,8	20,2	22,8	25,2	27,8
GÜRCİSTAN	24	24	24	24	24	24
HIRVATİSTAN	20	20	20	20	20	20
HİNDİSTAN	18	18	18	18	18	18
HOLLANDA	25	25	25	25	25	25
HONG KONG	14	14	14	14	14	14
IRAK	21	23	25	28	31	34
İNGİLTERE	20	20	20	20	20	20
İRAN	26	26	26	26	26	26
İRLANDA	20	20	20	20	20	20
İSPANYA	30	30	30	30	30	30
İSVEÇ	25	25	25	25	25	25
İSVİÇRE	20	20	20	20	20	20
İTALYA	22	22	22	22	22	22
JAPONYA	20	20	20	20	20	20
KAMERUN	18	20	22	24	26	28
KANADA	10	15	20	25	30	30
KARADAĞ	20	21	21	23	23	26
KATAR	21	28	28	28	28	28
KAZAKİSTAN	30	30	30	30	30	30
KENYA	21	21	21	21	21	21
KIBRIS	14	18	22	25	25	25
KIRGIZİSTAN	28	28	28	28	28	28
KOLOMBİYA	15	15	15	15	15	15
KONGO	24	24	24	24	24	24
KOSOVA CUMHURİYETİ	20	21	22	23	24	25
KUVEYT	30	30	30	30	30	30
KÜBA	30	30	30	30	30	30
LETONYA	20	20	20	20	20	20
LİTVANYA	20	20	23	24	25	26
LÜBNAN	15	17	19	21	21	21

LÜKSEMBURG	26	26	26	26	26	26
MACARİSTAN	20	20	20	20	30	30
MADAGASKAR	30	30	30	30	30	30

Çizelge 1.7 (devam): Türk Hava Yolları'nın operasyon yürüttüğü ülkelerdeki yıllık izin politikaları.

Ülkeler	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15 - 19 Yıl	20- 24 Yıl	25 Ve Üzeri Yıl
MAKEDONYA	21	22	23	24	25	29
MALDİVLER	30	30	30	30	30	30
MALEZYA	15	18	18	18	18	18
MALİ	30	30	30	32	34	36
MALTA	24	26	30	30	30	30
MAURITIUS	22	22	22	22	22	22
MEKSİKA	14	22	22	22	22	22
MISIR	21	25	30	30	30	30
MOĞOLİSTAN	20	22	24	24	24	27
MOLDOVA	28	28	28	28	28	28
MORİTANYA	24	24	27	32	34	36
NEPAL	20	20	20	20	20	20
NİJER	30	30	30	30	32	35
NİJERYA	18	26	28	28	28	28
NORVEÇ	25	25	25	25	25	25
ÖZBEKİSTAN	21	21	21	21	21	21
PAKİSTAN	15	15	15	15	15	15
PANAMA	30	30	30	30	30	30
POLONYA	26	26	26	26	26	26
PORTEKİZ	25	25	25	25	25	25
ROMANYA	20	21	23	24	25	26
RUANDA	21	21	21	21	21	21
RUSYA	28	28	28	28	28	28
SENEGAL	24	24	25	25	25	25
SIERRA LEONA	21	21	21	21	21	21
SİRBİSTAN	20	21	22	23	24	24
SİNGAPUR	18	18	18	18	18	18
SLOVENYA	20	20	20	20	20	20
SOMALİ	30	30	30	30	30	30
SRI LANKA	14	14	14	14	14	14
SUUDİ ARABİSTAN	21	30	30	30	30	30
TACİKİSTAN	24	27	29	31	41	41
TANZANYA	28	28	28	28	28	28
TAYLAND	10	15	20	25	30	35
TAYVAN	14	15	18	23	26	30
TUNUS	18	22	25	30	30	30
TÜRKMENİSTAN	30	30	30	30	30	30
UGANDA	21	21	21	21	21	21
UMMAN	24	24	24	24	24	24
ÜRDÜN	14	21	21	21	21	21
VENEZUELA	16,5	21	26	30	30	30
VİETNAM	12	13	14	14	14	14
YUNANİSTAN	21	22	26	26	26	26
ZAMBİYA	24	24	24	24	24	24

Not: Tecrübe yılları kırılımı ülkeden ülkeye değişmektedir. Kırılımlar beş sene aralıklarla standartlaştırılmıştır. Bu kırılımlardan farklı bir şekilde değişiklik gösteren ülkelerde beş yıllık aralıktaki yıllık izin gün sayısı ortalaması alınmıştır.

Not: Ülkelerde genellikle bir yıllık hizmet süresi sonrasında yıllık izin hak edişi olması sebebiyle aralık 1-4 yıl olarak belirlenmiştir. Çalışma süresine göre hak edişi olan ülkelerde mevzuat takip edilir.



2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmada dünya genelindeki uygulanan yıllık izin politikaları ve THY'nin bu bölgelerdeki mahalli çalışanlarına hizmet sürelerine göre sağladığı yıllık izin gün sayılarının karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırmaya 117 ülke ve beş kıta dahil edilmiştir. Bu ülkelerdeki farklı yıllık izin uygulamalarının olduğu eyalet ve şehirler gün sayısı medyanı alınarak tek veri olarak girilmiştir.

İstatistiksel analizde Python Pandas, Numpy Paket Programı kullanılarak veriler girilmiştir. Ülkelerin yıllık izin politikaları tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, medyan ve mod) kullanılarak özetlenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde aynı zamanda THY'nin yurt dışı ofislerinde görev yapan mahalli çalışanların 2023 yılındaki yıllık izin kullanım oranları incelenerek medeni durumun yıllık izin kullanım oranındaki etkisi araştırılmıştır.

Çalışmada aynı zamanda THY'de yurt dışında çalışan 2310 çalışanın verilerini kullanarak evli ve bekar bireyler arasındaki yıllık izin kullanım oranı farkını araştırmaktadır. Bu örnekleme 2310 çalışanın 803'ü bekar ve 1507'si evlidir.



3. BULGULAR

Çalışmada ele alınan 117 ülke kendi kıtası içinde değerlendirilmiştir. Ülkeler THY'nin sınıflandırdığı Satış bölgelerine göre gruplandırılmıştır.

Ülkelerdeki yasal minimum yıllık izin gün sayıları (Çizelge 1.4) ve THY'nin mahalli çalışanları için tecrübe yıllarına göre yıllık izin gün sayıları (Çizelge 3.1) ile ortalama, standart sapma, minimum, medyan, maksimum ve mod değerleri belirlendi. 117 ülkenin tanımlayıcı analizi yapılırken bir yandan bölgelere göre yıllık izin süreleri tanımlayıcı istatistiksel analizi de yansıtıldı.

Çizelge 0.1: Ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları istatistiksel analizi.

	Yasal Minimum (n=117)	1-4 Yıl (n=117)	5-9 Yıl (n=117)	10-14 Yıl (n=117)	15-19 Yıl (n=117)	20-24 Yıl (n=117)	25 ve Üzeri Yıl (n=117)
Ortalama	20.31	22.15	23.19	23.94	24.60	25.16	25.47
Standart Sapma	7,01	5,64	5,07	4,74	4,87	5,26	5,49
Minimum	0,00	10,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00
Medyan	20,00	21,00	22,00	24,00	24,00	25,00	25,00
Maximum	30,00	33,00	33,00	33,00	36,00	41,00	41,00
Mod	20,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00

*Ülkelerdeki yıllık izin gün sayısı takvim günü ve iş günü olmak üzere farklı uygulamalar vardır.

Yasal minimum izin ortalaması 20.31'dir ve standart sapmanın yüksek olması dünya genelindeki yıllık izin uygulamalarında değişkenliğin yüksek olduğunu gösterir.

Ortalama yıllık izin hakkı hizmet yılı ile birlikte istikrarlı bir şekilde artmakta, bu da görev süresi ile yıllık izin arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösterebilir. Bununla birlikte, hizmet yılı arttıkça standart sapma azalmakta, daha uzun hizmet süresine sahip çalışanlar arasında yıllık izin haklarında daha az değişkenlik olduğunu gösterebilir.

Ortanca yıllık izin hakkı da hizmet yılı ile birlikte artmakta ve çalışanların kurumda daha fazla yıl geçirdikçe haklarının artması yönündeki genel eğilimi yansıtmaktadır.

Maksimum yıllık izin hakkı, tüm hizmet yılları arasında geniş bir aralık gösterirken, 20 yıl veya daha fazla hizmet süresi olan çalışanlar için kayda değer bir artış göstermekte ve uzun süredir hizmet veren çalışanlar arasında bile haklarda önemli bir değişkenlik olduğunu ortaya koymaktadır.

En sık ortaya çıkan değeri temsil eden mod, tüm hizmet yılları boyunca yıllık izin haklarının ortalaması ve ortancasından sürekli olarak daha düşüktür. Bu durum, belirli değerlerin (30 gün gibi) sıklıkla ortaya çıkmasına rağmen, her hizmet yılı kategorisindeki çalışanlar arasında yıllık izin haklarında da önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Çizelge 0.2: Amerika katısındaki ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları istatistiksel bulgu analizi.

	Yasal Minimum (n=9)	1-4 Yıl (n=9)	5-9 Yıl (n=9)	10-14 Yıl (n=9)	15-19 Yıl (n=9)	20-24 Yıl (n=9)	25 ve Üzeri Yıl (n=9)
Ortalama	18,44	18,94	21,44	23,67	25,22	26,33	26,33
Standart Sapma	8,86	8,57	6,94	5,52	5,40	5,78	5,79
Minimum	0,00	10,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
Medyan	15,00	15,00	21,00	22,00	25,00	30,00	30,00
Maximum	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00
Mod	20,00	30,00	15,00	20,00	30,00	30,00	30,00

Amerika'daki yasal asgari yıllık izin hakları ile THY çalışanlarının Amerika'daki yıllık izin uygulamalarını karşılaştıran verilere dayanan Çizelge 3.2'deki bulgular aşağıdaki gibidir:

THY çalışanlarının ortalama yıllık izin hakkı, tüm hizmet süresi kısımlarında genel olarak Amerika'daki yasal asgari gerekliliğin üzerindedir. Bu durum, THY'nin Amerika Kıtası'ndaki çalışma yasaları tarafından zorunlu kılınan yasal minimumdan daha cömert yıllık izin hakları sağladığını gösterebilir.

Yıllık izin haklarının standart sapması farklı hizmet süresi kısımlarında değişiklik göstermekle birlikte, deneyim yılı arttıkça azalma eğilimindedir. Bu durum, THY'de daha uzun süre görev yapan çalışanlar arasında yıllık izin haklarında daha az değişkenlik olduğunu göstermektedir. Standart sapmanın yasal minimum yıllık izin süresinde yüksek olması verinin düzensiz dağıldığını göstermektedir. Bu da bazı ülkelerde yıllık izin gün sayısının oldukça az iken diğerlerinde fazla belirlendiği anlamına gelebilir.

THY çalışanlarının yıllık izin haklarının ortancası, genellikle yasal asgari değerin üzerinde olup, çalışanların önemli bir kısmının yasaların gerektirdiği asgari değerden daha fazlasını aldığını göstermektedir.

THY çalışanları için maksimum yıllık izin hakkı, tüm deneyim seviyelerinde eşit olarak 30 gün ile sınırlandırılmıştır ve bu da şirket tarafından sağlanan yıllık izin hakkında tutarlı bir üst sınır olduğunu göstermektedir.

En sık rastlanan değeri temsil eden mod, farklı hizmet süresi kırılımlarına göre değişmekle birlikte, genellikle yasal asgari değeri aşmaktadır. Bu durum, 30 gün gibi belirli değerlerin THY tarafından farklı görev sürelerinde yaygın olarak sunulduğunu göstermektedir.

Genellikle, THY'nin Amerika'da yasal minimum yıllık izinden daha fazla yıllık izin hak edişi sağladığını göstermektedir.

Çizelge 0.3: Asya ve Uzak Doğu'daki ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları istatistiksel analizi.

	Yasal Minimum (n=25)	1-4 Yıl (n=25)	5-9 Yıl (n=25)	10-14 Yıl (n=25)	15-19 Yıl (n=25)	20-24 Yıl (n=25)	25 ve Üzeri Yıl (n=25)
Ortalama	16,22	19,10	19,99	20,61	21,19	22,01	22,59
Standart Sapma	7,54	5,78	5,39	5,28	5,48	6,76	7,31
Minimum	5,00	10,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00
Medyan	15,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
Maximum	30,00	30,00	30,00	30,00	31,00	41,00	41,00
Mod	14,00	30,00	15,00	20,00	30,00	30,00	30,00

* Avustralya Asya ve Uzak Doğu Bölgesinde değerlendirmeye alınmıştır.

**Hong Kong Çin içerisinde özerk bir bölgedir. 1.1 ve 1.4. nolu Çizelge'de Çin'den ayrı değerlendirilmiştir.

Kanuni minimum yıllık izin hakları ile Asya'daki farklı hizmet süresi kırılımlarında ki THY Mahalli çalışanlarının yıllık izin uygulamalarını karşılaştıran verilere dayanan Çizelge 3.3'deki bulgular aşağıdaki gibidir:

THY'nin ortalama yıllık izin hakkı, Asya& Uzak Doğu'da hizmet süresine göre olan tüm kırılımlarda kanuni asgari yıllık izin gün sayısını aşmaktadır. Bu durum, THY'nin Asya& Uzak Doğu'daki iş kanunlarının gerektirdiği asgari miktara kıyasla çalışanlara daha fazla yıllık izin hak edişi sağladığını gösterebilir.

Yıllık izin haklarının standart sapması hizmet süresi kırılımları arasında değişiklik göstermekle birlikte, genellikle deneyim yılı arttıkça azalmaktadır. Bu durum, THY'de daha uzun süre görev yapan mahalli çalışanlar arasında yıllık izin haklarında daha az değişkenlik olduğunu gösterebilir.

Asya& Uzak Doğu'da THY Mahalli çalışanlarının yıllık izin haklarının ortancası, yasal asgari seviyenin üzerinde olma eğilimindedir; bu da çalışanların asgari gerekliliğin üzerinde yıllık izin yardımı aldığını gösterebilir.

Asya& Uzak Doğu'da THY Mahalli çalışanları için maksimum yıllık izin hakkı, farklı hizmet süresi kırımlarına göre değişmekle birlikte, genellikle yasal asgari ile karşılaştırılabilir bir aralıkta veya yasal asgari değer biraz üzerinde yer almaktadır. Bu da THY'nin bazı durumlarda yasal minimumdan daha fazla hak ediş sağladığını, ancak genel olarak çalışanlara sağlanan azami hak üzerinde bir sınırlama olduğunu gösterebilir.

En sık rastlanan değeri temsil eden mod, farklı hizmet süresi kırımları arasında değişiklik gösterebilir ancak yasal asgari değerden daha yüksek olma eğilimindedir. Bu durum, 30 gün gibi belirli değerlerin THY tarafından Asya& Uzak Doğu'da farklı deneyim seviyelerinde yaygın olarak sunulduğunu göstermektedir.

Genellikle, THY Asya& Uzak Doğu'daki Mahalli çalışanlara bölgedeki yasal minimum izinden daha fazla hak ediş sağladığını gösterebilir.

Çizelge 0.4: Avrupa Kıtası'ndaki ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları istatistiksel analizi.

	Yasal Minimum (n=38)	1-4 Yıl (n=38)	5-9 Yıl (n=38)	10-14 Yıl (n=38)	15-19 Yıl (n=38)	20-24 Yıl (n=38)	25 ve Üzeri Yıl (n=38)
Ortalama	22,70	23,50	24,02	24,50	24,90	25,50	25,70
Standart Sapma	3,47	3,72	3,80	3,83	4,16	4,29	4,29
Minimum	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
Medyan	20,00	23,00	23,00	24,00	24,00	25,00	25,00
Maksimum	30,00	30,00	32,00	32,00	36,00	36,00	36,00
Mod	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00

* Gürcistan ve Azerbaycan Avrupa Kıtası'nda değerlendirilmiştir.

Avrupa'daki yasal asgari yıllık izin hakları ile THY Mahalli çalışanlarının Avrupa'daki yıllık izin uygulamalarını karşılaştıran verilere dayanan Çizelge 3.4'deki bulgular aşağıdaki gibidir:

THY çalışanlarının ortalama yıllık izin hakkı, Avrupa'daki hizmet süresine göre tüm kırımlarda genellikle yasal asgari gerekliliği aşmaktadır. Bu durum, THY'nin Avrupa'daki mahalli çalışanlarına iş kanunlarının gerektirdiği asgari miktara kıyasla daha fazla yıllık izin hak ediş sağladığını gösterebilir.

Yıllık izin haklarının standart sapması farklı deneyim seviyeleri arasında değişiklik göstermekle birlikte nispeten tutarlı kalmakta ve farklı kıdem kategorilerindeki çalışanlar arasında yıllık izin haklarında orta düzeyde bir değişkenlik olduğunu gösterebilir. Standart sapmanın genel olarak düşük olması verilerin düzenli dağıldığını yani genel olarak Avrupa’da yıllık izin politikalarında benzerlik ve standart bir uygulamanın olduğunu gösterebilir.

THY’nin Avrupa’daki mahalli çalışanları için asgari yıllık izin hakkı, yasal asgari gereklilikten sürekli olarak daha yüksektir; bu da şirketin Avrupa iş kanunları tarafından zorunlu kılınandan daha fazla yan haklar sunduğunu göstermektedir.

THY’nin Avrupa’daki mahalli çalışanlarının yıllık izin haklarının ortancası, yasal asgari değerden daha yüksek olma eğilimindedir; bu da çalışanların önemli bir kısmının asgari gerekliliğin üzerinde yıllık izin hak ediş sağlandığını gösterebilir.

THY’nin Avrupa’daki mahalli çalışanları için maksimum yıllık izin hakkı, farklı hizmet süreleri kırımlarına göre değişmekle birlikte, genellikle yasal asgari ile karşılaştırılabilir bir aralıkta veya yasal asgari değer biraz üzerinde yer almaktadır. Bu durum, THY’nin bazı durumlarda yasal minimum yıllık izinden daha fazla hak ediş sağladığını, ancak genel olarak çalışanlara sağlanan maksimum yıllık izin hakkı üzerinde bir sınırlama olduğunu göstermektedir.

En sık ortaya çıkan değeri temsil eden mod, farklı hizmet süresi kırımlarına göre tutarlı bir şekilde 20 gündür ve bu değer THY tarafından Avrupa’daki mahalli çalışanlarına sunulan en yaygın yıllık izin hakkı olduğunu göstermektedir.

Genellikle THY Avrupa’daki Mahalli çalışanlarına bölgedeki yasal minimum yıllık izinden daha fazla yıllık izin hak ediş sağlamaktadır.

Çizelge 0.5: Afrika Kıtası’ndaki ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları istatistiksel analizi.

	Yasal Minimum (n=34)	1-4 Yıl (n=34)	5-9 Yıl (n=34)	10-14 Yıl (n=34)	15-19 Yıl (n=34)	20-24 Yıl (n=34)	25 ve Üzeri Yıl (n=34)
Ortalama	20,61	24,04	24,95	25,77	26,53	26,90	27,18
Standart Sapma	8,24	5,28	4,39	3,92	3,87	4,06	4,46
Minimum	0	17,00	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00
Medyan	22,00	24,00	24,00	25,00	25,00	26,00	28,00
Maksimum	30,00	33,00	33,00	33,00	33,00	34,00	36,00
Mod	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00

Afrika'daki yasal asgari yıllık izin hakları ile THY Mahalli çalışanlarının Afrika'daki yıllık izin uygulamalarını karşılaştıran verilere dayanan Çizelge 3.5'deki bulgular aşağıdaki gibidir:

THY çalışanlarının ortalama yıllık izin hakkı, Afrika'daki hizmet süresi kırımlarına göre yasal minimum yıllık izin seviyesini aşmaktadır. Bu durum, THY'nin Mahalli çalışanlarına Afrika iş kanunlarının gerektirdiği minimum yıllık izin gün sayısına kıyasla daha fazla yıllık izin hak edışı sağladığını gösterebilir. Yasal minimum yıllık izin gün sayısındaki standart sapmanın oldukça yüksek olması verilerin düzensiz dağıldığını yani Afrika'da bazı ülkelerde yıllık izin gün sayısı fazla iken bazılarında az olduğunu göstermektedir.

THY tarafından yıllık izin haklarının standart sapması, hizmet süresi kırımlarına göre değişiklik göstermekle birlikte nispeten tutarlı kalmakta ve farklı kıdem kategorilerindeki çalışanlar arasında yıllık izin haklarında orta düzeyde bir değişkenlik olduğunu gösterebilir. Afrika'daki THY mahalli çalışanlar için minimum yıllık izin hakkı, yasal minimum yıllık izin hakkından sürekli olarak daha fazladır; bu da şirketin Afrika iş kanunları tarafından zorunlu kılınandan fazla yıllık izin hak edışı yan haklar sağladığını gösterebilir.

Afrika'daki THY Mahalli çalışanları için yıllık izin hakkı ortancası, yasal asgari değerden daha yüksek olma eğilimindedir; bu da çalışanların önemli bir kısmının asgari gerekliliğin üzerinde yıllık izin hak edışı olduğunu gösterebilir.

Afrika'daki THY Mahalli çalışanları için maksimum yıllık izin hakkı, hizmet süresi kırımlarına göre değişmekle birlikte, genellikle yasal asgari ile karşılaştırılabilir bir aralıkta veya yasal asgari değer biraz üzerinde yer almaktadır. Bu durum, THY'nin bazı durumlarda yasal minimumdan daha fazla hak ediş sağlayabildiğini, ancak genel olarak çalışanlara sağlanan maksimum hak üzerinde bir sınırlama olduğunu göstermektedir.

Mod, tüm hizmet süresi kırımlarında tutarlı bir şekilde 30 gündür ve bu değerin THY tarafından Afrika'daki mahalli çalışanlara sunulan en yaygın yıllık izin hakkı olduğunu göstermektedir. Genellikle THY'nin Afrika'daki mahalli çalışanlarına bölgedeki yasal minimum yıllık izin hak edişinden daha fazla hak ediş sağladığı göstermektedir.

Çizelge 0.6: Orta Doğu ve Kıbrıs'daki ülkelerdeki yıllık izin gün sayıları istatistiksel bulgu analizi.

	Yasal Minimum (n=11)	1-4 Yıl (n=11)	5-9 Yıl (n=11)	10-14 Yıl (n=11)	15-19 Yıl (n=11)	20-24 Yıl (n=11)	25 ve Üzeri Yıl (n=11)
Ortalama	22,36	22,36	24,95	25,77	26,53	26,90	27,18
Standart Sapma	6,25	6,25	4,94	4,04	3,50	3,73	4,14
Minimum	14,00	14,00	17,00	19,00	21,00	21,00	21,00
Medyan	21,00	21,00	26,00	26,00	28,00	28,00	28,00
Maximum	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	31,00	34,00
Mod	21,00	21,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00

Orta Doğu ve Kıbrıs kanuni minimum yıllık izin hakları ile THY Mahalli çalışanlarının Orta Doğu ve Kıbrıs'daki yıllık izin uygulamalarını karşılaştıran verilere dayanan Çizelge 3.6'daki bulgular aşağıdaki gibidir:

THY Mahalli çalışanlarının ortalama yıllık izin hakkı, Orta Doğu'daki hizmet süreleri kırımlarında genellikle yasal asgari gerekliliği aşmaktadır. Bu durum, THY mahalli çalışanlarına Orta Doğu'daki iş kanunlarının gerektirdiği asgari miktara kıyasla daha fazla yıllık izin hak edışı sağladığını gösterebilmektedir.

Yıllık izin haklarının standart sapması farklı tecrübe seviyeleri arasında değişiklik göstermekle birlikte nispeten tutarlı kalmakta ve farklı kıdem kategorilerindeki çalışanlar arasında yıllık izin haklarında orta düzeyde bir değişkenlik olduğunu göstermektedir. Standart sapmanın yasal minimum yıllık izin ve 1-4 yıl hizmet süresi kırımında yüksek olması verinin diğer yıllara göre daha düzensiz yayıldığını yani ülkelerdeki uygulama farklılığına dikkat çekebilir.

Orta Doğu ve Kıbrıs 'da THY çalışanları için yıllık izin hak edışı, yasal minimum izinden sürekli olarak daha yüksektir; bu da şirketin bölgedeki iş kanunlarının zorunlu kıldığı yıllık izin gün sayısından fazla hak edışı sağladığını gösterebilir.

Orta Doğu ve Kıbrıs 'da THY Mahalli çalışanları yıllık izin haklarının ortancası, yasal minimum yıllık izin hakkının üzerinde olma eğilimindedir; bu da çalışanların önemli bir kısmının kanuni minimum yıllık izin hakkının üzerinde yıllık izin hak edışı olduğunu gösterebilir.

Orta Doğu ve Kıbrıs 'da THY çalışanları için maksimum yıllık izin hakkı, hizmet süresi kırımlarına göre değişmekle birlikte, genellikle yasal minimum yıllık izin seviyesi ile karşılaştırılabilir veya biraz daha yüksek bir aralıkta yer almaktadır. Bu durum, THY'nin bazı durumlarda yasal asgari düzeyden daha fazla yıllık izin hak edışı

sağlayabildiği, ancak çalışanlara sağlanan maksimum izin hakkı üzerinde genellikle bir sınırlama olduğunu gösterebilir.

Mod, tüm hizmet süresi kırımlarında tutarlı bir şekilde 30 gündür ve bu değerin THY tarafından Orta Doğu ve Kıbrıs' daki mahalli çalışanlara sunulan en yaygın yıllık izin hakkı olduğunu göstermektedir.

Genellikle THY'nin Orta Doğu ve Kıbrıs' daki mahalli çalışanlarına bölgedeki yasal minimum yıllık izin hak edişinden daha fazla hak ediş sağladığı göstermektedir.

Özetle, ortalama yıllık izin hakkı bölgelere göre farklılık göstermekte olup Avrupa'da diğer bölgelere kıyasla genellikle daha yüksek ortalama ile yıllık izin hak ediş sağlanmaktadır. Yıllık izin hak ediş aralığı (minimumdan maksimuma) bölgelere göre değişmekte olup en geniş aralık Amerika'dadır. Standart sapma ile gösterilen yıllık izin haklarındaki değişkenlik bölgeler arasında farklılık göstermekte olup Avrupa ve Orta Doğu genellikle Asya, Afrika ve Amerika'ya kıyasla daha düşük değişkenlik göstermektedir. Bu da Avrupa ve Orta Doğu'da verilerin daha düzenli yayıldığını ve ülkelerdeki uygulamanın birbirine yakın bir standartta olduğunu gösterebilir.

Mod tüm bölgelerde tutarlı bir şekilde 30 gündür ve bu değerin bölgeden bağımsız olarak yaygın olduğunu göstermektedir.

Son olarak bu çalışmanın bu kısmında bölgeler arasında yıllık izin hak edişinin ortalama, minimum, maksimum, standart sapma ve modundaki farklılıklar gösterilmiş olup dünya genelinde THY'nin bölgelerde izlediği yıllık izin politikalarının dağılımı ve tutarlılığı hakkında öngörü verilmiştir.

Çalışmanın ikinci kısmında araştırmada ele alınan 117 ülkede çalışan 2310 THY çalışanlarının 2023 yılındaki yıllık izin kullanım oranları yaş, cinsiyet, medeni durum ve bölge bazında analiz edilmiştir. Cinsiyet ve medeni durum faktörlerinin yıllık izin kullanım oranlarına etkisi yapılan hipotez testleri ile değerlendirilmiş olup Çizelge 3.7 ve Çizelge 3.8'de tüm bu istatistik verilerinden bahsedilmektedir.

Çizelge 0.7: THY mahalli çalışanlar 2023 yılı cinsiyet bazlı yıllık izin kullanım oranları ortalaması.

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Yıllık İzin Kullanım Oranı Ortalaması
Erkek	1297	0.743
Kadın	1013	0.784

Çizelge 0.8: İstatistiksel testler ve p değerleri.

İstatistiksel Test	p değeri
Shapiro-Wilk Testi	0.0000
Levene's Test	0.0023
Mann-Whitney U Test	0.0021

* *THY'de görev yapan Mahalli çalışanların 2023 yılındaki yıllık izin kullanım oranlarına cinsiyet değişkeninin etkisini belirleyen istatistiksel çalışmadır.*

Araştırmaya 117 ülkeden 2310 mahalli çalışan dahil edilmiştir. Bu çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, doğrultusunda yıllık izin kullanım oranları bulunmuştur. Bu örnekleme 1297 erkek; 1013 kadın çalışanın 2023 yılındaki yıllık izin kullanım verisi analiz edilmiştir.

Verileri analiz etmek ve cinsiyetin yıllık izin kullanım oranı üzerindeki istatistiksel etkisini değerlendirmek için A/B testini kullanmayı tercih edilmiştir. Yıllık izin kullanım oranı verilerinin normal bir dağılım izleyip izlemediğini belirlemek için normallik testi yapılmış olup Shapiro-Wilk testi (Python'daki Shapiro kütüphanesi kullanılarak) kullanılmıştır. Boş hipotez (H0) verilerin normal dağıldığı, alternatif hipotez (H1) ise normal dağılmadığıdır. Elde edilen p-değeri (0,00) anlamlılık düzeyinden ($\alpha = 0,05$) küçük olduğu için sıfır hipotezi reddedilerek verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Levene testi, kadın ve erkekler arasındaki yıllık izin kullanım oranı varyanslarının eşit olup olmadığını değerlendirmek için yapılmıştır. Boş hipotez (H0) varyansların eşit olduğu, alternatif hipotez (H1) ise eşit olmadığıdır. Elde edilen p-değeri (0,0023) anlamlılık düzeyinden ($\alpha = 0,05$) küçük olduğu için H0 hipotezi reddedilmiş ve varyansların eşit olmadığı sonucuna varılmıştır. Verilerin normal olmayan dağılımı ve varyansların eşitsizliği nedeniyle, t-testi gibi parametrik testler uygun bulunmamıştır. Bunun yerine, parametrik olmayan bir test olan Mann-Whitney U testi seçilmiştir. Mann-Whitney U testi, kadın ve erkekler arasında yıllık izin kullanım oranı açısından anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için uygulanmıştır. Boş hipotez (H0) fark olmadığı, alternatif hipotez (H1) ise fark olduğudur. Elde edilen p-değeri (0,0021) anlamlılık düzeyinden ($\alpha = 0,05$) küçük olduğu için sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bu durum, yıllık izin kullanım oranında erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir.

Özetle, çalışmada verileri analiz etmek için istatistiksel testler kullanılmış ve kadınlarla erkekler arasında yıllık izin kullanım oranının eşit olduğu hipotezini

reddetmek için kanıt bulunmuş ve iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Çizelge 0.9: THY mahalli çalışanlar 2023 yılı medeni durum bazlı yıllık izin kullanım oranları ortalaması.

Medeni Durum	Kişi Sayısı	Yıllık İzin Kullanım Oranı Ortalaması
Bekar	803	0.751
Evli	1507	0.767

Çizelge 0.10: İstatistiksel testler ve p değerleri.

İstatistiksel Test	p değeri
Shapiro-Wilk Testi	0.0000
Levene's Test	0.2138
Mann-Whitney U Test	0.4399

*THY'de görev yapan mahalli çalışanların 2023 yılındaki yıllık izin kullanım oranlarına medeni durum değişkeninin etkisini belirleyen istatistiksel çalışmadır.

Verileri analiz etmek ve medeni durumun yıllık izin kullanım oranı üzerindeki istatistiksel etkisini araştırmak için A/B testini kullanmayı tercih edilmiştir.

Shapiro-Wilk testi (Python'daki Shapiro kütüphanesi kullanılarak) yıllık izin kullanım oranı verilerinin normal bir dağılım izleyip izlemediğini değerlendirmek için yapılmıştır. Boş hipotez (H0) verilerin normal dağıldığı, alternatif hipotez (H1) ise normal dağılmadığıdır. Elde edilen p-değeri (0,00) anlamlılık düzeyinden ($\alpha = 0,05$) küçük olduğu için sıfır hipotezi reddedilerek verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır.

Evli ve bekar bireyler arasındaki yıllık izin kullanım oranının varyanslarının eşit olup olmadığını değerlendirmek için Levene testi yapılmıştır. Boş hipotez (H0) varyansların eşit olduğu, alternatif hipotez (H1) ise eşit olmadığıdır. Elde edilen p-değeri (0,2138) anlamlılık düzeyinden ($\alpha = 0,05$) büyüktür, bu da sıfır hipotezini reddedemeyeceğimizi ve varyansların eşit olduğunu göstermektedir.

Verilerin normal dağılmaması ancak varyansların eşit olması nedeniyle t-testi gibi parametrik testler uygun görülmemiştir. Bu nedenle parametrik olmayan bir test olan Mann-Whitney U testi uygulanması tercih edilmiştir. Evli ve bekar bireyler arasında yıllık izin kullanım oranı açısından anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi tercih edilmiştir. Boş hipotez (H0) fark olmadığı, alternatif hipotez (H1) ise fark olduğudur. Elde edilen p-değeri (0,4399) anlamlılık düzeyinden ($\alpha = 0,05$) büyüktür ve sıfır hipotezini reddedemeyeceğimizi göstermektedir.

Dolayısıyla, evli ve bekar bireyler arasında yıllık izin kullanım oranı açısından anlamlı bir fark olduğu sonucuna varmak için yeterli kanıt bulunmamaktadır.

Özetle, Çizelge 3.9 ve Çizelge 3.10’da yapılan istatistiksel analizler sonucunda, THY’de görev yapan mahalli çalışanlar arasında medeni durum farklılığının yıllık izin kullanım oranı açısından anlamlı bir fark oluşturduğu bulunamamıştır.

Çizelge 0.11: THY mahalli çalışanlar 2023 yılı yaş aralığı bazlı yıllık izin kullanım oranları ortalaması.

Yaş Aralığı	Kişi Sayısı	Yıllık İzin Kullanım Oranı Ortalaması
18-24	14	0.726
25-34	477	0.736
35-44	1159	0.751
45-54	494	0.796
55+	166	0.802

18-24, 25-34, 35-44, 45-54 ve 55+ yaş aralıklarında yıllık izin kullanım oranları incelenmiş olup Çizelge 3.11’de gösterildiği gibi THY’de görev yapan mahalli çalışanların çoğu 35-44 ve 45-54 yaş gruplarında yer almakta, daha genç ve daha yaşlı yaş gruplarında ise daha az sayıda kişi bulunmaktadır. Ortalama yıllık izin kullanım oranı yaşla birlikte artmakta, en yüksek oranlar 45-54 ve 55+ yaş gruplarında gözlenmektedir. En düşük ortalama yıllık izin kullanım oranı 18-24 yaş grubunda görülmüştür. Yaşla birlikte yıllık izin kullanım oranlarında artış eğilimi görülmekte olup, yaşlı çalışanlar genç çalışanlara kıyasla yıllık izinlerini daha fazla kullanmaktadır.

Çizelge 0.12: THY mahalli çalışanlar 2023 yılı bölge bazlı yıllık izin kullanım oranları ortalaması.

Bölgeler	Kişi Sayısı	Yıllık İzin Kullanım Oranı Ortalaması
Afrika Kıtası	344	0.602
Amerika Kıtası	243	0.791
Asya ve Uzak Doğu Kıtası	469	0.729
Avrupa Kıtası	958	0.819
Orta Doğu ve Kıbrıs	296	0.785

Çizelge 3.12’de THY’nin farklı bölgelerde görev yapan mahalli çalışanlarının 2023 yılında kullandıkları yıllık izin oranları belirlenmiş olup çalışanlarının çoğu Avrupa’da görev yapmaktadır. Bölgeler arasında yıllık izin kullanımında farklılıklar gözükmemektedir.

olup Avrupa ve Amerika’da daha diğer bölgelerle kıyaslandığında daha fazla oranda yıllık izin kullanılmaktadır.

Çizelge 0.13: THY mahalli çalışanlar 2023 yılı bölgelerde cinsiyet bazlı yıllık izin kullanım oranları ortalaması.

Bölge-Cinsiyet	Kişi Sayısı	Yıllık İzin Kullanım Oranı Ortalaması
Afrika-Erkek	216	0.580
Afrika-Kadın	128	0.639
Amerika-Erkek	124	0.763
Amerika-Kadın	119	0.819
Asya ve Uzak Doğu -Erkek	244	0.697
Asya ve Uzak Doğu -Kadın	225	0.763
Avrupa-Erkek	486	0.816
Avrupa-Kadın	472	0.823
Orta Doğu ve Kıbrıs Erkek	227	0.783
Orta Doğu ve Kıbrıs Kadın	69	0.794

Çizelge 3.13’te veriler bölgeler ve cinsiyet bazlı kategorize edilmiş olup bölgelerdeki cinsiyet farklılığına göre 2023 yılındaki yıllık izin kullanım oranının değişimi gözlenmek istenmiştir. THY’nin operasyon yürüttüğü tüm bölgelerde kadın mahalli çalışanlar genellikle erkek mahalli çalışanlara kıyasla biraz daha yüksek ortalama da yıllık izin kullanmaktadır. Hem erkek hem de kadın çalışanlar için en yüksek kullanım oranları Avrupa ve Amerika’da görülmekte olup, bu durum bu bölgelerde yıllık izin kullanma kültürünün potansiyel olarak daha güçlü olduğu veya daha fazla izin verilen politikalar benimsendiğini gösterebilir. Erkek ve kadın mahalli çalışanlar arasındaki kullanım oranlarındaki farklılıklar bölgelere göre değişmekle birlikte kadın çalışanlar biraz daha yüksek kullanım oranlarına sahip olmaktadır. Daha öncesinde yapılan hipotez testlerinde cinsiyet faktörünün yıllık izin kullanımını etkilediği ile ilgili anlamlı bir fark olması bu Çizelge 3.7’ye yansımıştır.

4. SONUÇ

Bu çalışmada dünya genelindeki yıllık izin politikalarının uluslararası bir havacılık firması olan THY örneği üzerinden ulusal ve bölgesel olarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

THY 120'den fazla ülkede faaliyet gösteren ve uluslararası hava taşımacılığı yapan bir şirkettir. Örneklem seçimi dünya genelinde ülkelerin izlediği farklı yıllık izin politikalarını detaylı gözlemleyebilmek amacıyla THY üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Daha önce yıllık izin uygulamaları konusu üzerine yapılan çalışmalarda dünya genelinde 200 ülkenin yasal minimum izinlerinin verileri çalışılmıştır. Bu çalışmanın farkı 117 ülkedeki minimum yıllık izin sürelerinin çizelgelerle gösterilmesi ve geniş bir örneklem üzerinden yıllık iznin tecrübelerle göre değişiminin takip edilebilmesidir [1]. Aynı zamanda çalışma belirli bir örneklemdeki çalışanların 2023 yılındaki izin kullanım oranlarını cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı ve yaşanılan bölgeye göre incelemiştir. Tüm açılardan literatüre çeşitli yönlerden katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Ülkelerdeki yıllık izin süreleri incelendiğinde dünya genelindeki ülkelere farklı sonuçlar çıkabilmektedir. Ülkeler arasında Gambiya, Sierra Leona ve ABD'de kanunların minimum yıllık izin süresini belirlemediği görülmektedir. Bunun yanında Filipin, Çin, Nijerya, Tayland ve Singapur'un beş ile yedi gün arasında kanuni yıllık izin hak edışıyle örneklem içinde en kısa süreyle hak ediş sağlanan ülkeler olduğu söylenebilir. En az yıllık izin sağlanan beş ülkeden dördünün Asya bölgesinde olması daha önce yapılan araştırmalarda da gösterildiği üzere bu bölgedeki uzun çalışma saatleri kültürüne bağlanabilir [1]. Bölgelerdeki yıllık izin sürelerinin ortalamalarına bakıldığında Asya& Uzakdoğu'nun yasal minimum yıllık izin süre ortalaması 16,9 gün ile diğer bölgelere göre de daha düşük bir seviyede kalmaktadır. Buna ek olarak THY örneğinde bu bölgede yaşayan erkeklerin 2023 yılındaki yıllık izin kullanım oranı diğer bölgelere kıyasla daha az olduğu görülmektedir. Bu iki durum da uzun çalışma saatleri kültürünün yıllık izin süresinde etkili olduğunu desteklemektedir. Asya ve Uzakdoğu'da 13 ülkede küresel olarak ILO'nun tavsiye ettiği yıllık izin süresi

olan üç haftadan daha az izin hak ediş i vardır [13]. Yapılan araştırmalara göre çalışma saati en uzun süre olan ülkelerden biri Güney Kore’de haftalık çalışma saati 52 saati bulmakla birlikte fazla mesai ile 64-69 saate kadar ulaşabilmektedir [171]. Güney Kore’deki kalp hastalıkları uzun çalışma saatleri sebebiyle ortaya çıkan meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir [172]. 2022 yılında yapılan bir araştırmaya göre Kore’de ortalama yıllık izin gün sayısı 17.03 olup ortalama yıllık izin kullanımını 11.03’tür [173]. Yıllık izin kullanımının az olması daha önce Çin’de yapılan anket çalışmalarında ortaya çıkan sonuçları hatırlatmaktadır. Bu anket sonuçlarında çalışanların “patronlarda tembel olduğuna dair kötü bir izlenim bırakabileceği” ve yıllık izin kullanımının terfi almaya engel oluşturduğuna dair düşünceler sebebiyle isteksizce yıllık izin haklarını kullanmadıkları ortaya çıkmıştır [153]. Güney Asya’daki ülkelerdeki çalışma kültürünün yıllık izin gün sayısı ve kullanımını etkilediği bulgularla desteklenmektedir. Çalışmada Orta Asya ülkelerinde kısmen daha fazla yıllık izin hakkı olduğu görülmüştür ve bu durum Asya’daki yıllık izin gün sayısı ortalaması verisini etkilediği düşünülmektedir.

En uzun kanuni minimum yıllık izin hak ediş i 30 gündür ve Azerbaycan, Bahreyn, Birleşik Arap Emirlikleri, Brezilya, Burkina Faso, Cezayir, Cibuti, Fransa, Gine, İspanya, Kuveyt, Küba, Madagaskar, Maldivler, Mali Nijer, Panama ve Türkmenistan gibi ülkelerinde verilmektedir. Bu durum ülkelerdeki piyasalarda kanunların güçlü bir şekilde düzenlenme etkisinin olduğunu göstermekle birlikte az gelişmiş Afrika ülkelerinin bu kategoride olması eski sömürge devletlerinin kanunların düzenlemesinde etkili olmasıdır [1][29]. Ülkelerin yönetim biçimi sadece çalışma şartlarını değil aynı zamanda kültürlerini de büyük oranda etkilemiştir. Yapılan araştırmada birçok işçi ile konuşulmuş ve daha önce komünist partinin yönetiminde olduğu Bulgaristan’da işçilerin işlerini kişiliklerinin bir parçası olarak adlandırıldığı fark edilmiştir. Bu araştırmadan da anlaşılacağı üzere ülkelerin yönetim şekli kültürü, kültür de ülkelerdeki yasal düzenlemeleri etkileyebilmektedir [31].

Ülkelerin yönetim şeklinin, tarihinin ve kültürel yapısının yanında Avusturya örneğindeki gibi havacılık sektörüne özel sendikal anlaşmalarla da yıllık izin uygulama standartlarında farklılık oluşturulabilir [98]. Kanuni yıllık izin gün sayısı en az olan ülkelerden Çin’de FASCO ve FESCO ile yapılan anlaşmalarla THY’de görev yapan mahalli çalışanların bir yıllık hizmet süresi sonrasında 15 iş günü yıllık izin hak ediş inin olması da sendikaların yıllık izin politikalarındaki belirleyici etkisine örnek

olabilir. Aynı zamanda Filipinler İşçi Kanunu madde 95'e göre kanuni minimum yıllık izin 5 gün olarak belirlenmiş olup THY'de görev yapan çalışanlara 21 takvim günü hak ediş sağlanmaktadır [161]. Yıllık izin politikası belirlenmesinde insan kaynakları politikalarının ve ilgili birim yöneticisinin etkili olarak kanunların öngördüğü yıllık izin gün sayısından fazla hak ediş sağlandığı görülmektedir.

Kırgızistan İşçi Kanunu madde 119'a göre ormancılık gibi ağır işlerde çalışan işçilere verilen minimum yıllık izin sayısının artıyor olması işin yapısına göre hak edişin değişebildiğini göstermektedir [144]. İngiltere'de uzayan çalışma saatlerinin öğretmenlerde tükenmişlik sendromuna yol açması bazı meslek gruplarında çalışanların işin yapısı sebebiyle dinlenme ihtiyacının daha fazla olduğu anlaşılabılır [36].

Araştırmaya 117 ülkeden 2310 mahalli çalışan dahil edilmiştir ve bu çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, doğrultusunda yıllık izin kullanım oranları bulunmuştur. Bu örnekleme 1297 erkek; 1013 kadın çalışanın 2023 yılındaki yıllık izin kullanım verisi analiz edilerek ulaşılan sonuçlarda kadınların daha çok yıllık izin kullandığı sonucuna ulaşılmıştır. Aldıkları ücret ya da çalıştıkları süreye bakılmaksızın kadınların ev işi ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları daha fazla yükleniyor olması bu oranların açıklaması olabilir [174]. Yapılan araştırmalarda evde aldığı sorumlulukların daha fazla olması sebebiyle iş özel hayat dengesini korumak ve ailelerine destek olmak için daha fazla aile ve bakım izni kullanmaya eğilimli olduğu iddia edilmektedir [175]. Toplumsal cinsiyet eşitliğine destek verilen Avrupa'da iş- aile hayatı dengesini sağlama yönünde hem kadın hem de erkeğin ailedeki rolüne daha eşitlikçi bir bakış açısıyla yaklaşılmaktadır ve bu izin politikalarını etkilemektedir. Hem erkek hem de kadın için aile ihtiyaçları göz önünde bulundurularak ücretli izin politikalarının izleniyor olması bu bakış açısını yansıtmaktadır [176]. Araştırmamızda Avrupa'da görev yapan kadın ve erkek çalışanların 2023 yılındaki yıllık izin kullanım oranlarının çok yakın olması bu bakış açısını kanıtlar niteliktedir. Bunun yanında Asya& Uzakdoğu'da görev yapan kadın ve erkeklerin 2023 yılındaki yıllık izin kullanım oranlarının oldukça farklı olması kadınların ailede aldıkları bakım sorumluluklarının fazla olduğunu gösterir niteliktedir. Çalışma hayatına katılan kadınların ailedeki çocuk ve yaşlı bakımı hususundaki izin ihtiyaçları sebebiyle Tayvan'da 2000 yılında yasal düzenlemeler yapılması da Asya& Uzakdoğu'da kadınların ailedeki rolünü göstermektedir [177]. Evlilikle birlikte kişilerin sorumluluğun artması ve çalışanların daha fazla yıllık izin

kullanılması beklenmekteyken örneklemdaki kadın ve erkeklerin medeni durumunun yıllık izin kullanım oranlarında anlamlı bir fark oluşturmadağı görülmüştür. Bu oranı bekar annelerin olmasının etkilemesi ihtimaller dahilindedir [178]. Araştırmada örneklemdaki yaş aralıklarına göre yıllık izin kullanım oranının arttığı görülmektedir. Norveç’ de 60 yaşını geçen çalışanlar için 6 gün daha fazla izin verilmesi hızla yaşlanan iş gücü ile karşılaşan Avrupa ülkelerinin yaşlı çalışanların emekli olmasına rağmen ekonomiye çalışarak katkıda bulunması için uygulanan bir tutundurma politikasıdır [116],[3]. Yapılan araştırmaya göre 2001 ve 2010 yılları arasında 61 veya 62 yaş aralığındaki çalışanların emeklilik sonrasında çalışmaya devam etmesinde verilen ek iznin süresinin etkili olduğu kanıtlanmıştır. Bu da yaş arttıkça çalışanların dinlenme ihtiyaçlarının arttığını göstermekle birlikte yıllık iznin çalışanın elde tutmak için bir motivasyon unsuru olduğunu kanıtlamaktadır [3].

Yıllık izin politikalarını CHAT kuramı ile detaylı olarak analiz edilirse altı alt kademede durum değerlendirilir [6]. Bu araştırmada görüldüğü üzere ülkelerdeki kanunlar yıllık izin politikalarının belirlenmesindeki en önemli etkilerdendir. Bir ülkenin bulunduğu bölge, bağlı olduğu birlik, geçmişte dahil olduğu birlik ya da geçmişte sömürge altında olması gibi durumlar CHAT teorisindeki kurallar alt başlığında değerlendirilir. Ülkelerdeki yasal düzenlemelerle özellikle Avrupa Birliği üyeleri olan Fransa, İspanya gibi ülkelerde sağlanan yıllık izin hakkının en az 30 gün tanınmaktadır. Yine Fransa’nın eski sömürge ülkelerinden biri olan Burkina Faso ve Cezayir’de diğer Afrika ülkelerinden farklı olarak 30 gün yıllık izin hakkı sağlanıyor olması ülkelerin yasaları oluşurken siyasi ve tarihi süreçlerin etkisini göstermektedir.

Bir ülkedeki kültürün kuralların oluşmasındaki etkisi düşünüldüğünde ülkelerdeki çalışma koşulları ve kültürü kurallar kategorisinde değerlendirilebilir. Asya genelindeki ülkelerde uzun çalışma saatleri kültürü yıllık izin hak edişlerinin diğer ülkelere görece daha az oluyor olmasının önemli sebeplerindendir.

İzin politikalarında havacılık sendikalarının ve insan kaynakları birimlerinin etkisi olduğu düşünüldüğünde yıllık izin politikalarının CHAT teorisine göre çalışma ekosisteminde bu kavramlar önemli diğer topluluklar kategorisindedir. Çin’de kanunen belirlenen yıllık izin hak edışı oldukça az olmasına rağmen FASCO ve FESCO gibi sendikalar yıllık izin gün sayısını belirleyici etkiye sebep olmuştur. Bunun yanında Avusturya’da bulunan havacılık sendikası yıllık izinlerin sektör özelinde belirlenmesi hususunda etkili olmuştur.

Yıllık izin talep edilmesi için kullanılan tüm sistemler araçları ifade eder. Örneklemedeki Afrika bölgesinde yıllık izin kullanım oranlarının kısmen daha düşük olması bu teknolojik sistemlerin verimli kullanımı hususunda ilerideki çalışmalara konu olabilir. Yıllık izin iş günü ya da takvim günü olması nesne olan yıllık izin özellikleriyle ilgili sistemdeki üç farklı kademe için değerlendirilebilir. Öncelikle kurallar açısından değerlendirildiğinde iş günü ya da takvim günü olarak yıllık izin kullanım şeklinin belirlenmemesi özel diğer topluluklar olarak ifade edilen insan kaynakları birimlerine hukuki olarak bir uygulama alanı tanıdığı gibi özne olarak değerlendirilen işçinin hak edişi hususunda negatif bir etki oluşturabilir. Bu uygulama farklılıklarının takibi insan kaynakları ve ilgili birim yöneticilerinin iş bölümünü gerektirdiği gibi yıllık izin takip sistemlerinin dijitalleşmesi sürecinde araçların dizayn edilmesini gerektirebilir. Buna ek olarak tezin amaçlarından biri de çalışanların cinsiyeti ve medeni durumunun yıllık izin kullanımlarına etkisini anlamaktır. Araştırmanın sonucuna göre cinsiyetin kullanım oranını etkilediği ortaya çıkarken medeni durumun anlamlı yıllık izin kullanım oranında anlamlı bir fark oluşturmadığı ortaya çıkmıştır. CHAT teorisi çerçevesinde kişinin cinsiyeti ya da medeni durumu özenin bir özelliğidir. Cinsiyet faktörünün kullanım oranını etkilediği düşünülürse özenin de çalışma ekosisteminde etkili olduğu sonucuna ulaşılır. Toplumsal cinsiyet rollerinin belirli olduğu ve kadının iş hayatına katılmasıyla birlikte sorumluluklarının arttığı Tayvan gibi ülkelerde yıllık izin kullanımının artıyor olması hem yaşanan ülkenin kültürünün hem de çalışanın aile içindeki rolünün CHAT teorisi kapsamında ekosistemdeki etkisi ve önemini göstermektedir. İş özel hayat dengesi kurmak amacıyla aile sorumluluklarını önemseyen Azerbaycan gibi ülkelerde çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi hususlarda çalışanlara ek izinler verildiği görülmektedir [142]. Böylelikle CHAT teorisine göre bir yıllık izin hak edişi ekosistemindeki tüm katmanlar birbirini etkiler [2].

Son olarak bu tez kurulan dört hipotezden aşağıdaki üç hipotez doğrulanmıştır.

- THY operasyon yürüttüğü ülkelerde yıllık izin politikası belirlerken ülke kanunlarını takip etmektedir veya çalışanlara ülke kanunlarında belirlenen minimum yıllık izin gün sayısından daha fazla hak ediş sağlamaktadır.
- Yaş arttıkça yıllık izin kullanımı artar.
- Kadınlar daha fazla yıllık izin kullanır.

Bu tezde, dünya genelindeki ekonomilerdeki yıllık izin uygulamalarına ve bu izinlerin kullanım davranışının arkasındaki faktörleri araştırmayı amaçlasa da bazı kısıtlamaların kabul edilmesi gerekmektedir. Öncelikle ülkelerdeki yıllık izinlerin takvim günü ya da iş günü olarak kanunlarda belirtilmemesi yıllık izin süresinin net bir şekilde belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Ülke çalışma saatlerine göre bazı ülkelerde Cumartesi gününün çalışma günü iken bazı ülkelerde değildir. Farklı ülkeler arasındaki bu konudaki tutarsızlık, veri analizinde farklılıklara yol açarak bulguların doğruluğunu potansiyel olarak etkilemiş olabilir.

İkinci olarak ülkelerdeki yıllık izin haklarının uygulamalarının farklılaşması ve çalışanların tecrübeleri arttıkça yıllık iznin değişebilen dinamik yapısı çalışmanın kısıtlamalarındandır. Ülkelerde sadece tecrübe yıl aralıkları değil aynı zamanda bu aralıklarda yıllık izin gün sayısının artışı da farklılaşmaktadır. Bu sebeple farklı uygulamalar olsa dahi beş yıllık tecrübe aralıklarında değerlendirilen kademelerde, farklı uygulamalar olan ülkelerdeki yıllık izin gün sayısı ortalamaları alınmıştır. Bu sebeple THY'nin operasyon yürüttüğü ülkelerdeki uygulamalarla ilgili ortalama gün sayıları yansıtılmıştır. Sonuç olarak, belirli bir yıl aralığında ortalama yıllık izin günlerinin belirlenmesi, farklı görev süreleri boyunca haklardaki bazı farklılıkları tam olarak yakalayamayabilir.

Bunun yanında belirli bölgelerdeki yıllık izin politikalarına ilişkin işçi kanunlarına ulaşamaması ve bu ülkelerdeki ana dilin araştırmacının bildiği diller arasında olması da bir diğer kısıtlılıktır. ILO'nun veri tabanından faydalanan bu çalışmada bu veri setlerinin uzun bir süre önce oluşturulmuş olması bir diğer kısıtlılıktır. Bu kısıtlılığ aşmak için THY'nin yurt dışı uygulamaları ile karşılaştırma yapılarak güncel verilerin doğrulanması hedeflenmiştir. Son olarak, veri toplama için ikincil kaynakların kullanılması, bu tür kaynakların doğal yapısı gereği potansiyel veri sapmalarını barındırmaktadır.

Yıllık izin kullanım oranlarının az olduğu daha dar bir bölgede kullanım davranışı arkasındaki sebeplerin anlaşılması için daha geniş bir örneklem ile yapılacak araştırmalar ileride literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma Norveç örneğinde görüldüğü gibi çalışanların yaş aldıkça iş hayatından beklentileri üzerine yapılacak olan araştırmalarda yıllık iznin konusunun da değerlendirilmesini sağlayabilir. İzin konusundaki cinsiyet farklılıklarının çocuk bakım sorumlulukları ve toplumsal cinsiyet normları açısından değerlendirildiği çalışmalar yapılabilir. Örgütsel

kültürün izin politikalarının uygulanmasındaki etkisi ve izin politikalarının çalışan memnuniyeti üzerine çalışmalar yapılabilir. İzin kullanımının iş özel hayat dengesi üzerine etkisini araştırmak, yine çalışan memnuniyetini vurgulayacaktır. Bu alanlara odaklanarak, gelecekteki araştırmalar hem çalışanlar hem de örgütler için daha etkili ve adil yıllık izin politikalarına katkıda bulunabilir.





KAYNAKÇA

- [1] **Ostoj, I.** (2019). Varying paid annual leave length in the world's economies and its underlying causes, *Ekonomicko-Manazerske Spektrum*, 13 (1), 62-71.
- [2] **Burtless, G.** (2001). Workers' rights: Labor standards and global trade, *The Brookings Review*, 19 (4), 10-13
- [3] **Workers, Å. H. R.** (2016). Additional leave as the determinant of retirement timing—retaining older workers in Norway. *oda.oslomet.no* Å Hermansen Retaining older workers, 2016•oda.oslomet.no. 2016.
- [4] **Platania, S., Paolillo, A., Pace, F. ve Sciotto, G.** (2022). Gender differences in the relationship between work–life balance, *Career Opportunities and General Health Perception. Sustainability*, 14, 357.
- [5] **Foot, K. A.** (2014). Cultural-historical activity theory: Exploring a theory to inform practice and research, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 24 (3), 329-347.
- [6] **Engeström, Y.** (1988). The cultural-historical theory of activity and the study of political repression, *International Journal of Mental Health*, 17 (4), 29-41.
- [7] **Convention C052 - Holidays with Pay Convention. (1936) (No.52).** https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C052, erişim tarihi 25.01.2024.
- [8] **Korovchenko, V.** (2019). Analysis of the modern approach to the humanization of labour by reducing work hours.
- [9] **Henry Ford started the 40-hour Workweek but the Reason Will Surprise you - India Today.** 11 Nisan 2024 tarihinde <https://www.indiatoday.in/education-today/gk-current-affairs/story/40-hour-workweek-henry-ford-1026067-2017-07-27#> adresinden erişildi.
- [10] **Ford Factory Workers Get 40-Hour Week.** 11 Nisan 2024 tarihinde <https://www.history.com/this-day-in-history/ford-factory-workers-get-40-hour-week> adresinden erişildi.
- [11] **Potočnjak, Ž., Grgić, A. ve Čatipović, I.** (2014). The right to paid annual leave: The implications of accession, *Croatian Yearbook of European Law & Policy*, 10 (1), 159-187.
- [12] **Raediker, B., Janßen, D., Schomann, C. ve Nachreiner, F.** (2006). Extended working hours and health, *Chronobiology International*, 23 (6), 1305-1316.

- [13] **Convention C132 - Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132).** 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132 adresinden erişildi.
- [14] **Ratifications of ILO Conventions: Ratifications by Convention.** 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:31227 adresinden erişildi.
- [15] **Özen, C.** (2012). *Yıllık ücretli izin hakkı* (Yüksek Lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [16] **İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf> adresinden erişildi.
- [17] **Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01). Official Journal of the European Communities.** 26 Mart 2024 tarihinde https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf adresinden erişildi.
- [18] **Paid Holiday Increased for Workers.** (2023). Latin American Economy& Business.
- [19] **Türk Hava Yolları A.O (THY A.O.) ile Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (HAVA-İŞ) Arasında Aktedilen 27.Dönem Toplu İş Sözleşmesi.** (2022::18–22). 26 Mart 2024 tarihinde <https://havais.org.tr/uploaded/thy-ao-27-donem-toplu-is-sozlesmesi-1640704528.pdf> adresinden erişildi.
- [20] **Fair Labor Standards Act Advisor.** 26 Mart 2024 tarihinde https://webapps.dol.gov/elaws/faq/esa/flsa/006.htm?_ga=2.75420305.2070315459.1711464058-1333971022.1709978823 adresinden erişildi.
- [21] **Altonji, J. G. ve Usui, E.** (2007). Work hours, wages, and vacation leave, *ILR Review*, 60 (3), 408-428.
- [22] **L&E Global An Alliance of Employer's Counsel World Wild.** Employment Law Overview Germany 2021-2022. 2021. 26 Mart 2024 tarihinde https://pwwl.de/wp-content/uploads/2021/05/LEG-Employment-Law-Overview-2021-2022_Germany.pdf adresinden erişildi.
- [23] **Saborowski, C., Schupp, J. ve Wagner, G. G.** (2005). Annual leave in Germany: Employees frequently do not take up their full entitlement, *Economic Bulletin*, 41, 209-214.
- [24] **National Labour Law Profile: Japan.** 26 Mart 2024 tarihinde. https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang-en/index.htm adresinden erişildi.
- [25] **Ishikawa, K. ve Schiebe, T.** (2019). The Japanese work-style reform 2019: From the practitioner's perspective, *Zeitschrift für Japanisches Recht*, 24 (47), 269-276.

- [26] **Annual vacations and general holidays for employees working for federally regulated employers.** 22 Nisan 2024 tarihinde <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federal-labour-standards/vacations-holidays.html#h3.1> adresinden erişildi.
- [27] **Out of Office: The Case for More Paid Vacation Days.** (2022). The Walrus. 22 Nisan 2024 tarihinde <https://thewalrus.ca/canada-vacation-days/> adresinden erişildi.
- [28] **Travail Legal Databases France Working Time.** (2012). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2012&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=FR&p_print=Y adresinden erişildi.
- [29] **Berinzon, M. ve Briggs, R. C.** (2016). Legal families without the laws: The fading of colonial law in French West Africa, *The American Journal of Comparative Law*, 64 (2), 329-370.
- [30] **Matteis1 De, A., Accardo, P. ve Mammone, G.** *National Labour Law Profile: Italy*. International Labour Organization.
- [31] **Clock, W.** (2008). Occupational Safety& Health Journal, 38, 9–9.
- [32] **Travail Legal Databases.** (2012). 22 Nisan 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=QA&p_countries=NL&p_print=Y adresinden erişildi.
- [33] **TRAVAIL Legal Databases Switzerland Working Time.** (2012). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=CH&p_sc_id=1001&p_year=2012&p_structure=2 adresinden erişildi.
- [34] **Terms and Conditions of Employment the Working Time Regulations. (1998).** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2355/WTR%201998.pdf> adresinden erişildi.
- [35] **TRAVAIL Legal Databases United Kingdom Working Time.** (2012). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2012&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=GB&p_print=Y adresinden erişildi.
- [36] **Sellen, P.** (2016). Teacher workload and professional development in England's secondary schools: Insights from TALIS, *Education Policy Institute*, 1-55.
- [37] **Federal Register of Legislation - Fair Work Act.** (2009). Attorney-General's Department Department of Employment and Workplace Relations. 13 Nisan 2024 tarihinde <https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text> adresinden erişildi.
- [38] **Skinner, N. ve Pocock, B.** (2013). Paid annual leave in Australia: Who gets it, who takes it and implications for work–life interference, *Journal of Industrial Relations*, 55 (5), 681-698.

- [39] **Republic of Afghanistan Labor Code.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/546/Labor%20Code.pdf> adresinden erişildi.
- [40] **Ibrahim, A., Abdalla, S. M., Jafer, M., Abdelgadir, J. ve De Vries, N.** (2019). Child labor and health: A systematic literature review of the impacts of child labor on child's health in low-and middle-income countries, *Journal of Public Health*, 41 (1), 18-26.
- [41] **Caruso, C. C.** (2006). Possible broad impacts of long work hours, *Industrial Health*, 44 (4), 531-536.
- [42] **A Handbook on The Bangladesh Labour Act.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/351/A%20Handbook%20on%20the%20Bangladesh%20Labour%20Act%202006.pdf> adresinden erişildi.
- [43] **Akter, K. M. ve Banik, S.** (2018). Factors affecting the quality of working life: An enquiry into the RMG industry of Bangladesh, *Journal of Human Resource Management*, 6 (1), 26-36.
- [44] **Sierra Leone Employment Act No.15.** (2023). 26 Mart 2024 tarihinde <https://sierralii.gov.sl/akn/sl/act/2023/15/eng@2023-05-11/source.pdf> adresinden erişildi.
- [45] **Employment Act No 2/2008.** (2008). 26 Mart 2024 tarihinde https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/MALDIVES_Employment%20Act.pdf adresinden erişildi.
- [46] **The Labour Act, Nepal Number 14.** (2017). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2021/03/The-Labor-Act-2017-2074.pdf> adresinden erişildi.
- [47] **National Labour Law Profile: Islamic Republic of Pakistan.** 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158916/lang-en/index.htm adresinden erişildi.
- [48] **TRAVAIL Legal Databases Gabon Working Time.** (2011). Accessed 26 March 2024. https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=KW&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2&p_countries=GA adresinden erişildi.
- [49] **The Employment Act The Uganda No.36. 1987.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1802/Employment%20Act.pdf> adresinden erişildi.
- [50] **Somalia Law No.65 Labor Code.** (1972). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2172/Labour%20Code%20-%20extracts%20-%20ILO.pdf> adresinden erişildi.
- [51] **The Minimum Wages and Conditions of Employment Act, Zambia.** (1997). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2276/> adresinden erişildi.

- [52] **Federal Negarit Gazzeta of The Federal Democratic Republic of Ethiopia Labour Proclamation No.377/2003** (2004). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/246/Proclamation%20No%20377_2003%20-%20Labour%20Proclamation.pdf adresinden erişildi.
- [53] **The Labour Proclamation of Eritrea No. 118/2001** (2001). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/494/The%20Labour%20Proclamation%20of%20Eritrea%20No%20118%20of%202001.pdf> adresinden erişildi.
- [54] **Republic of Tanzania Employment and Labour Relations Act.** (2004). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2212/Employment%20and%20Labour%20Relations%20Act%202004.pdf> adresinden erişildi.
- [55] **TRAVAIL Legal Databases Cameroon Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=SE&p_countries=CM&p_print=Y adresinden erişildi.
- [56] **Labour Act Chapter 198 Laws of The Federation of Nigeria.** (1990). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/914/Labour%20Act.pdf> adresinden erişildi.
- [57] **The Republic of Rwanda of Labour Law.** (2001). 26 Mart 2024 tarihinde Rwanda - Code du travail (ilo.org) adresinden erişildi.
- [58] **Laws of Kenya Employment Act Chapter 226. National Council of Law Reporting.** (2012). 26 Mart 2024 tarihinde http://kenyalaw.org/kl/fileadmin/pdfdownloads/Acts/EmploymentAct_Cap226-No11of2007_01.pdf adresinden erişildi.
- [59] **TRAVAIL Legal Databases Mauritius Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=NA&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2&p_countries=MU adresinden erişildi.
- [60] **National Labour Law Profile: South Africa.** 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158919/lang-en/index.htm adresinden erişildi.
- [61] **The Delhi Shops and Establishment Act.** (1954). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/13587/1/delhisopsnestablishmentsact.pdf> adresinden erişildi.
- [62] **The Bombay Shops and Establishment Act.** (1948). 26 Mart 2024 tarihinde <https://mahakamgar.maharashtra.gov.in/images/lc/pdf/the-bombay-shops-establishments-act.pdf> adresinden erişildi.
- [63] **TRAVAIL Legal Databases Egypt Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=EG&p_print=Y adresinden erişildi.

- [64] **Uygur, E. ve Uygur, F.** (2014). Fransız sömürgecilik tarihi üzerine bir araştırma, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 173 (173), 273-286.
- [65] **TRAVAIL Legal Databases Angola Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=AO&p_countries=CN&p_print=Y adresinden erişildi.
- [66] **TRAVAIL Legal Databases Portugal Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=PT&p_print=Y adresinden erişildi.
- [67] **TRAVAIL Legal Databases Benin Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=MT&p_countries=BJ&p_print=Y adresinden erişildi.
- [68] **Graham, J. D.** (1965). The slave trade, depopulation and human sacrifice in benin history: The general approach, *Cahiers D'études Africaines*, 5 (18), 317-334.
- [69] **Royer, P.** (2021). The Colonial History of Burkina Faso. *Oxford Research Encyclopedia of African History*.
- [70] **TRAVAIL Legal Databases Algeria Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=SY&p_countries=DZ&p_print=Y adresinden erişildi.
- [71] **Stora, B.** (2004). *Algeria, 1830-2000: A Short History*. Cornell University Press.
- [72] **TRAVAIL Legal Databases Djibouti Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=DJ&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2&p_countries=EG adresinden erişildi.
- [73] **Bezabeh, S. A.** (2011). Citizenship and the Logic of Sovereignty in Djibouti, *African Affairs*, 110 (441), 587-606.
- [74] **TRAVAIL Legal Databases Chad Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=EC&p_countries=TD&p_print=Y adresinden erişildi.
- [75] **TRAVAIL Legal Databases Gabon Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=GA&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structur e=2&p_countries=KW adresinden erişildi.
- [76] **TRAVAIL Legal Databases Guinea Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10

0&p_sc_id=1001&p_countries=VE&p_countries=GW&p_print=Y
adresinden erişildi.

- [77] **TRAVAIL Legal Databases Niger Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=NE&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2 adresinden erişildi.
- [78] **TRAVAIL Legal Databases Senegal Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=SN&p_print=Y adresinden erişildi.
- [79] **Congo Code du TRAVAIL.** (1975). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/725/Congo%20-%20Code%20du%20travail.pdf> adresinden erişildi.
- [80] **TRAVAIL Legal Databases Democratic Republic of Congo Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=CD&p_print=Y# adresinden erişildi.
- [81] **TRAVAIL Legal Database Madagascar Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=MG&p_print=Y adresinden erişildi.
- [82] **TRAVAIL Legal Databases Mali Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=NA&p_countries=ML&p_print=Y adresinden erişildi.
- [83] **TRAVAIL Legal Databases Mauritania Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=NP&p_countries=MR&p_print=Y adresinden erişildi.
- [84] **TRAVAIL Legal Databases.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=YU&p_countries=CI&p_print=Y adresinden erişildi.
- [85] **TRAVAIL Legal Databases Morocco Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=MA&p_print=Y adresinden erişildi.
- [86] **TRAVAIL Legal Databases Tunisia Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_incr

ement=10&p_sc_id=1001&p_countries=TN&p_print=Y adresinden erişildi.

- [87] **International Labor Organization. Working Hours and Rest Periods.** 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_814650.pdf adresinden erişildi.
- [88] **Diario Oficial de la Federación.** (2022). 26 Mart 2024 tarihinde https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5675889&fecha=27/12/2022#gsc.tab=0 adresinden erişildi.
- [89] **Ahmad, I. ve Raposo, E. G. V.** (2009). Brazil Decent Work Check 2023 . Amsterdam, WageIndicator Foundation. 26 Mart 2024 tarihinde <https://wageindicator.org/documents/decentworkcheck/latinaamerica/brazil-english.pdf> adresinden erişildi.
- [90] **Poblete, L.** (2018). The ILO domestic workers convention and regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay, A comparative study of working time and remuneration regulations, *International Labour Review*, 157 (3), 435-459.
- [91] **Convention C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).** 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 adresinden erişildi.
- [92] **TRAVAIL Legal Databases Argentina.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=AR&p_print=Y adresinden erişildi.
- [93] **TRAVAIL Legal Databases Cuba.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=SV&p_countries=CU&p_print=Y adresinden erişildi.
- [94] **TRAVAIL Legal Databases Panama.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=PA&p_print=Y adresinden erişildi.
- [95] **TRAVAIL Legal Databases Colombia.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=CO&p_countries=ML&p_print=Y adresinden erişildi.
- [96] **Leave Labour Law.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.usp.gv.at/en/mitarbeiter-undgesundheitsurlaub-und-arbeitszeiturlaub.html> adresinden erişildi.
- [97] **Gerold, S. ve Nocker, M.** (2018). More leisure or higher pay? A mixed-methods study on reducing working time in Austria, *Ecological Economics*, 143, 27-36.

- [98] **Collective Bargaining Agreement for Employees of and Other Persons Employed by Foreign Countries in Austria.** (2023). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.wko.at/oe/kollektivvertrag/collective-agreement-employees-of-foreign-airlines-2023.pdf> adresinden erişildi.
- [99] **Four-day week: Which countries are embracing it and how is it going so far?** Euronews. 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.euronews.com/next/2024/02/02/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far> adresinden erişildi.
- [100] **TRAVAIL Legal Databases Luxembourg.** (2012). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=NO&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2&p_countries=LU adresinden erişildi.
- [101] **TRAVAIL Legal Databases Bulgaria.** (2012). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=NZ&p_countries=BG&p_print=Y# adresinden erişildi.
- [102] **Koleva, D.** (2008). My life has mostly been spent working: Notions and patterns of work in socialist Bulgaria, *Anthropological Notebooks*, 14 (1).
- [103] **Blatný, R.** (2021). Development and Comparison of Labor Law Conditions and the Institute of Holidays in the Czech Republic and in the Slovak Republic in the Years 1918–2020, and Comparison of the length of holidays in selected countries. *Charles University in Prague Faculty of Law Research*.
- [104] **TRAVAIL Legal Databases Czech Republic.** (2012). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=JP&p_countries=CZ&p_print=Y adresinden erişildi.
- [105] **LEĠIŻLAZZJONI MALTA Employment and Industrial Relations Act (Act No. XXII of 2002).** (2002). 26 Mart 2024 tarihinde <https://legislation.mt/eli/ln/2003/247/eng/pdf> adresinden erişildi.
- [106] **“Labour Law Profile: Ireland | International Labour Organization”.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/resource/labour-law-profile-ireland> adresinden erişildi.
- [107] **CEELEX Labour Legislation Database Poland.** (2015). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:POL,2015 adresinden erişildi.
- [108] **Labor Laws In Poland.** 26 Mart 2024 tarihinde Employment Law Poland Guide | Multiplier (usemultiplier.com) adresinden erişildi.
- [109] **TRAVAIL Legal Databases Romania.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&

p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=RO&p_print=Y adresinden erişildi.

- [110] **Potočnjak, Ž., Grgić, A. ve Čatipović, I.** (2014). The right to paid annual leave: The implications of accession, *Croatian Yearbook of European Law & Policy*, 10 (1), 159-187.
- [111] **TRAVAIL Legal Databases Slovenia.** (2012). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=SI&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2 adresinden erişildi.
- [112] **TRAVAIL Legal Databases Spain Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=ES&p_print=Y adresinden erişildi.
- [113] **Ministry of Employment. The Holiday Act Consildation Act No.407** (2004). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2470/The%20Holidays%20Act.%20Consolidation%20Act%20No.%20407%20of%2028%20May%202004.pdf> adresinden erişildi.
- [114] **Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland.** Annual Holidays Act. MEAE Brochures. 26 Mart 2024 tarihinde <https://tem.fi/documents/1410877/2918981/The+Annual+Holidays+Act/9bd1fbbc-2a16-4937-bf2f-beefc55ccca4> adresinden erişildi.
- [115] **TRAVAIL Legal Databases Sweden.** (2012). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=SE&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2 adresinden erişildi.
- [116] **Directorate of Labour Inspection. Act of 29 April 1988 No.21 Relating to Holidays.** (1992). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2484/Act%20of%2029%20April%201988%20No.%2021%20relating%20to%20Holidays%20Amended%20up%20to%202006.pdf> adresinden erişildi.
- [117] **Republic of Macedonia Labor Relations Law No.80/9.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/eur/arch/mac/laborlaw.pdf> adresinden erişildi.
- [118] **Republic of Kosova Law on Labour No.03.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://mpms.rks-gov.net/en/wpdm-package/law-no-03-l-212-law-on-labour%20pdf/?wpdmdl=1378&ind=TGF3IE5vLjAzIEwtMjEyIExBVyBPTiBMQUJPVVlucGRm> adresinden erişildi.
- [119] **Federation of Bosnia and Herzegovina Labor Law (No.62/15).** (2015). 26 Mart 2024 tarihinde <https://advokat-prnjavorac.com/legislation/Labour-Law-FBiH-2015.pdf> adresinden erişildi.
- [120] **Republic of Serbia Labor Law No.24/05, 61/05, 54/09.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2403/Labour%20Law%20Republic%20of%20Serbia.pdf> adresinden erişildi.

- [121] **Law No.36 of 2012 Promulgating The Labor Law For The Private Sector.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://lmra.gov.bh/files/cms/shared/file/labour%20law%202012.pdf> adresinden erişildi.
- [122] **Regulatory Framework Governing Migrant Workers.** (2006). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/publications/united-arab-emirates-regulatory-framework-governing-migrant-workers-0> adresinden erişildi.
- [123] **Laws | Laws & Regulations | Ministry of Human Resources & Emiratisation – MOHRE.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.mohre.gov.ae/en/laws-and-regulations/laws.aspx> adresinden erişildi.
- [124] **Regulatory Framework Governing Migrant Workers.** (1981). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_776526.pdf adresinden erişildi.
- [125] **Norwegian Refugee Council.** Guid to Employment Rights in Federal Iraq. 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.nrc.no/globalassets/pdf/guidelines/guide-to-employment-rights/federal-iraq-employment-rights-guide---english.pdf> adresinden erişildi.
- [126] **Islamic Republic of Iran Labour Code.** (1990). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/864/Labour%20Code%20-%20NATLEX.pdf> adresinden erişildi.
- [127] **Kuwait Explanatory Memorandum of Law No.6 Labour in the Private Sector.** (2010). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/661/Explanatory%20Memorandum.pdf> adresinden erişildi.
- [128] **The Labor Law No.14** (2004). 26 Mart 2024 tarihinde [https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1038/Law%20No%20\(14\)%20of%20the%20Year%202004.pdf](https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1038/Law%20No%20(14)%20of%20the%20Year%202004.pdf) adresinden erişildi.
- [129] **National Labour Law Profile: Jordan.** 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158905/lang--en/index.htm# adresinden erişildi.
- [130] **National Labour Law Profile: Jordan.** 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158905/lang--en/index.htm# adresinden erişildi.
- [131] **Code of Labour.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/710/Labour%20Code%20of%2023%20September%201946%20as%20amended.Publication%202010.pdf> adresinden erişildi.
- [132] **Regulatory Framework Governing Migrant Workers.** (2019). 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/legaldocument/wcms_728262.pdf adresinden erişildi.
- [133] **TRAVAIL Legal Databases Saudi Arabia Working Time.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde

https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=SA&p_countries=GR&p_print=Y adresinden erişildi.

- [134] **Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İş Yasası Sayı:22.** (1992). 26 Mart 2024 tarihinde http://calisma.gov.ct.tr/Portals/39/22-1992_1.pdf adresinden erişildi.
- [135] **Gündüz, M. ve Karabulut, M.** (2008). SSCB'nin dağılmasıyla bağımsızlığına kavuşan ülkelerde ortalama yaşam süresi ile sosyo-ekonomik değişkenler arasındaki ilişkiler, *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 6 (1), 69-83.
- [136] **National Labour Law Profile: Russian Federation.** 26 Mart 2024 tarihinde https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158917/lang--en/index.htm adresinden erişildi.
- [137] **Labor Code of The Republic of Belarus. (1978).** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/55070/BLR55070%20Eng.pdf> adresinden erişildi.
- [138] **Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegeem, G. ve De Witte, H.** (2012). Quality of Work and Employment in Belgium. Dublin: Eurofound.
- [139] **Code of The Republic of Moldova.** (1980). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2422/Labour%20Code%20Republic%20of%20Moldova.%20Eng.%202003.pdf> adresinden erişildi.
- [140] **Holidays Act** (1989). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2494/Holidays%20Act.%204.4.2001.pdf> adresinden erişildi.
- [141] **Labour Code of Georgia.** (2013). 26 Mart 2024 tarihinde Preview (matsne.gov.ge) adresinden erişildi.
- [142] **Labor Code of the Republic of Azerbaijan Republic.** (1978). 26 Mart 2024 tarihinde <http://ask.org.az/wp-content/uploads/2018/11/Labour-Code-of-the-Republic-of-Azerbaijan.pdf> adresinden erişildi.
- [143] **Labor Code of Turkmenistan.** Main State Service. 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.tds.gov.tm/en/20-labor-code-of-turkmenistan> adresinden erişildi.
- [144] **Labor Code of The Kyrgyz Republic.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.libertasinstitut.com/de/MittelOsteuropa/Draft%20Labor%20Code.pdf> adresinden erişildi.
- [145] **Labour Code of the Republic of Kazakhstan.** (2015). 26 Mart 2024 tarihinde from <https://adilet.zan.kz/eng/docs/K1500000414> adresinden erişildi.
- [146] **Uzbekistan Labor Law.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.usemultiplier.com/uzbekistan/employment-laws> adresinden erişildi.
- [147] **Labor Code Republic of Tajikistan.** (1981). International Center for Not for Profit Law 26 Mart 2024 tarihinde https://www.icnl.org/wp-content/uploads/Tajikistan_labor_eng.pdf adresinden erişildi.

- [148] **Law of Mongolia.** (1999). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1569/Labour%20Code%201999%20-%20amended%20to%202003%20-%20NATLex.pdf> adresinden erişildi.
- [149] **Labour Law of The Republic of China.** (1972). 26 Mart 2024 tarihinde <https://wwwex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/37357/CHN37357%20Eng.pdf> adresinden erişildi.
- [150] **China Leave Laws & Holidays - Vacation Tracker.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://vacationtracker.io/leave-laws/asia/china/> adresinden erişildi.
- [151] **About Beijing FASCO-北京外航服务公司.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.fasco.com.cn/english/article-detail?id=189> adresinden erişildi.
- [152] **FESCO.** 26 Mart 2024 tarihinde https://www.fesco.com.cn/english_aboutus.html
- [153] **Half Workers in China Choose Not to Take Paid Leave.** (2015). 26 Mart 2024 tarihinde *Half workers in China choose not to take paid leave - China - Chinadaily.com.cn* adresinden erişildi.
- [154] **Özgür, M. ve Vural, Ç.** (2021). Tek devlet, iki sistem” Politikası çerçevesinde Hong Kong’un statüsünün analizi, *Mülkiye Dergisi*, 45 (4), 878-911.
- [155] **Hong Kong Labor Code Chapter 4: Rest Days, Holidays and Leave.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/ConciseGuide/04.pdf> adresinden erişildi.
- [156] **Annual Leave Eligibility and Entitlement.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/annual-leave/eligibility-and-entitlement> adresinden erişildi.
- [157] **Shop and Office Employees Act.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1350/shop> adresinden erişildi.
- [158] **Labor Protection Act, B.E. 2541.** (1978). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1015/Labor%20Protection%20Act%201998%20with%202008%20amendments.pdf> adresinden erişildi.
- [159] **Labor Standards Act Laws & Regulations Database of The Republic of China (Taiwan).** 26 Mart 2024 tarihinde <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001> adresinden erişildi.
- [160] **Act of The Republic of Indonesia Number 13 Year 2003.** (2003). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/761/Indonesian%20Labour%20Law%20-%20Act%2013%20of%202003.pdf> adresinden erişildi.
- [161] **Department of Labor and Employment R of P. Labor Code of the Philippines Presidential Decree NO. 442.** (2011). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1131/Labor%20Code%20of%20the%20Philippines%20-%20DOLE.pdf> adresinden erişildi.

- [162] **South Korea Labor Standart Act No 5309.** (1975). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1588/Labour%20Standards%20Act%20-%20www.moel.go.kr.pdf> adresinden erişildi.
- [163] **Malaysia Employment Act 265.** (2023). 26 Mart 2024 tarihinde <https://jtksm.mohr.gov.my/sites/default/files/2023-11/Akta%20Kerja%201955%20%28Akta%20265%29.pdf> adresinden erişildi.
- [164] **1961 Anayasası | Anayasa Mahkemesi.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1961-anayasasi/> adresinden erişildi.
- [165] **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.** (1982). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf> adresinden erişildi.
- [166] **T.C. Resmi Gazete.** (1949). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13943.pdf> adresinden erişildi.
- [167] **4857 Sayılı İş Kanunu.** (2003). 26 Mart 2024 tarihinde <https://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/4857/4857.pdf> adresinden erişildi.
- [168] **T.C. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü. Genel Gerekçe.** (2003). 26 Mart 2024 tarihinde <https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf> adresinden erişildi.
- [169] **Şekerli, E. B.** (2021). Kurulustan günümüze Türk Hava Yolları'nın dönüşümüne yönelik bir inceleme, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10 (1), 849-876.
- [170] **Hikayemiz | Hakkımızda | Türk Hava Yolları ®.** 26 Mart 2024 tarihinde <https://www.turkishairlines.com/tr-tr/basin-odasi/hakkimizda/hikayemiz/> adresinden erişildi.
- [171] **Kim, I., Koo, M. J., Lee, H. E., Won, Y. L. ve Song, J.** (2019). Overwork-related disorders and recent improvement of national policy in South Korea, *Journal of Occupational Health*, 61 (4), 288-296.
- [172] **Kim, I. ve Min, J.** (2023). Working hours and the regulations in Korea, *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 35.
- [173] **Hurst, J., BS, DG ve FS.** (2006). *The 24/7 Work Life Balance Survey*. Work Life Balance Centre.
- [174] **Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C. ve Robinson, J. P.** (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor, *Social Forces*, 79 (1), 191-228.
- [175] **Baird, C. L. ve Reynolds, J. R.** (2004). Employee awareness of family leave benefits: The effects of family, work, and gender, *Sociological Quarterly*, 45 (2), 325-353.
- [176] **Lomazzi, V., Israel, S. ve Crespi, I.** (2018). Gender equality in Europe and the effect of work-family balance policies on gender-role attitudes, *Social Sciences*, 8 (1), 5.

- [177] **Tsai, P. Y.** (2012). The transformation of leave policies for work-family balance in Taiwan, *Asian Women*, 28 (2), 27-54.
- [178] **Ellman, I. M.** (2007). Marital roles and declining marriage rates, *Family Law Quarterly*, 41 (3), 455-489.





ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad

:Fatma Benan YİĞİT

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans** : 2016, Boğaziçi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Fen Bilgisi Öğretmenliği