

Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni

Dr. Nurgün Kul Parlak

Özet: 20nci yüzyılın son çeyreğinden itibaren meydan gelen ekonomik ve sosyal dönüşümler iş, aile ve çalışma hayatını dramatik bir şekilde etkilemektedir. Buna bağlı olarak iş-yaşam dengesi meselesi, endüstri ilişkileri ve sosyal politika tartışmalarının ilk sıralarına yerleşmiş bulunmaktadır. İş-yaşam dengesi kadın istihdamının artması ile ortaya çıkan iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmayı çözmeye yönelik politikalar bütünü olarak tanımlanabilir. İş-yaşam dengesine yönelik uyumlaştırma politikalarından biri de ebeveyn iznidir. Bu, hem aileyi korumayı hem de çalışma hayatına ilişkin sorumluklarında bireyleri desteklemeyi amaçlamaktadır. AB bu konuda dinamik bir yaklaşım sergilemekte ve bu alanda çok çeşitli sosyal politika uygulamalarına öncülük yapmaktadır. Bu çalışmada, ebeveyn izni düzenlemeleri AB düzeyinde incelenerek, iş-yaşam dengesini sağlamadaki rolü değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş-yaşam Dengesi, Uyumlaştırma Politikaları, Çocuk Bakım Politikaları, Refah Devleti, Baba İzni.

1. Giriş

21nci yüzyılda bilgi ve iletişim teknolojileri ile küreselleşme ekonomik, sosyal ve politik alanlarda fevkalade önemli değişimlere neden olmaktadır. Savaş sonrası dönemde ortaya çıkan pek çok yapı ve kurum ya parçalanmakta ya da dönüşmektedir. Fordist-Taylorist üretim

sisteminin çökmesi ve hizmet sektörünün gelişimi, istihdamın yapısı ile işin doğasını dönüştürmektedir. Bu da iş, aile ve çalışma hayatının yeniden yapılanmasını gerektirmektedir. Bu sürecin doğal bir sonucu olarak tek bir kişinin kazancı ile ailenin geçinmesinin zorlaşması kadının (özellikle annelerin) ücretli istihdama dâhil olmasına ve iki kariyerli ailelerin çoğalmasına neden olmuştur. Böylece daha önce önem arz etmeyen iş-yaşam dengesi meselesi, çalışma yaşamı ile sosyal politika gündeminin ilk sıralarında yer bulmuştur.

Bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutları nedeniyle çok boyutlu bir kavram olan iş-yaşam dengesi bireyin aile ve iş yaşamındaki rolleri uyuşmadığında, kaçınılmaz olarak yaşanan çatışma ve uyuşmazlıkların çözülmesine odaklanmaktadır. Bu çatışmanın çözülmesi, önemli bir sosyal politika sorunudur. Zira roller arasındaki çatışma, istihdam imkânlarını, işin kalitesini, çalışanların verimliliğini, sağlığını ve çocuklarla beraber aileleri olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bu konuda AB, kurumsal düzeyde önemli adımlar atarak, dinamik bir yaklaşıma sahip uyumlaştırma politikalarıyla iş-yaşam dengesini düzenlemektedir. Genel itibariyle ebeveyn izni, çocuk bakım politikaları ve esnek çalışma düzenlemeleri şeklinde tanımlanan bu politikalarla bireylere iş-yaşam dengesi için çözümler sunulmaktadır. Bu çalışma kapsamında bu politikalardan biri olan, ebeveyn izin düzenlemeleri ele alınmaktadır. Bu düzenlemeler, bir taraftan aileyi korurken diğer taraftan iş-yaşam dengesi için bireyi desteklemektedir. Son 20 yıllık süreçte genel eğilimin, kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmasının teşvik edilmesi olduğu göz önüne alındığında, ailenin korunması önem kazanmaktadır. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı, ebeveyn izni düzenlemelerini AB düzeyinde incelemek ve bu konudaki uygulamaları değerlendirmektir. Çalışma, ebeveyn izni düzenlemelerinin tek başına iş-yaşam dengesi açısından yeterli olmadığını iddia etmekte, çocuk bakım politikaları ve esnek çalışma düzenlemeleriyle kapsamlı politik uygulamalara ihtiyaç olduğunu ileri sürmektedir.

2. İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları

İş yaşam dengesi farklı bilimsel disiplinlerin ilgi alanına giren ve bireysel, toplumsal ve örgütsel boyutlara sahip olan bir sosyal politika sorunu olarak akademik gündemde yer bulmaktadır. İş ve iş-dışı yaşamın kalitesini artırma çabalarıyla beraber devam eden iş-yaşam dengesi tartışması, hem ulusal ve hem de uluslararası düzlemde giderek önem kazanmaktadır. Bu kavram, iş ve aile yaşamının desteklenmesi ile bununla ilişkili zamanın dağıtımına yönelik politika tartışmalarında kullanılmaktadır. Ekonomide, sosyal yaşamda, çalışma hayatında ve demografide yaşanan değişimler, iş ve aile yaşamının dengesini geniş kapsamlı ve çok boyutlu bir hale getirmektedir. Zira birey sahip olduğu farklı rollerini, uyumlu bir şekilde yürütebildiğinde iş ve aile yaşamında denge sağlayabilmesi gerekmektedir. Ancak bireyin aile sorumlulukları ile iş yaşamındaki rolü uyuşmadığında ortaya çıkan çatışmayı çözmek önemlidir.

Bu bağlamda ebeveyn izni, çocuk bakım politikaları ve esnek çalışma düzenlemeleri genel başlığı altında sıralanan iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik uyumlaştırma politikaları, pek çok ülkede olduğu gibi AB ülkelerinde de düzenlenmektedir. Uyumlaştırma politikaları, AB sosyal politikasının temel sütunlarından biridir. AB'nin, toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımsallaştırma stratejisi ve kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikalarında bakım sorumluluğunu dikkate alması, uyumlaştırma politikalarını tüm AB düzeyinde yaygınlaştırmıştır. AB'ye üye ülkelerde bu politikalar, kapsam, ödemeler, esneklik ve haklar açısından geniş bir yelpazede uygulanmaktadır.

3. Ebeveyn İzni Düzenlemeleri

Ebeveyn izni, iş-yaşam dengesi açısından aileyi ve çocuk bakımını desteklemekte önemli görülen bir sosyal politikadır. Bu düzenlemeler, uyumlaştırma politikalarının geleneksel köşe taşıdır. Bir hak ola-

rak tanınması ise, uzun bir geçmişe sahiptir. 1975'ten bu yana Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), aile sorumluluğuna sahip tüm çalışanlara fırsat eşitliğini sağlamada yeni araçların geliştirilmesinin gereğini gündeminde tutmaktadır. Ancak ilk olarak ebeveyn izni, ILO'nun 1965 yılında 123 Nolu Kadın (Aile Sorumlulukları İle Beraber) İstihdamı Sözleşmesi ile gündeme gelmiştir.¹ Ardından 1981 yılında ILO'nun 156 Nolu (Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi) ve 165 Nolu (Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı) sözleşmeleri ile aile sorumluluğuna sahip tüm çalışanlara eşit muamele ve fırsatların, iş-yaşam dengesinin ve bununla ilgili desteğin sağlanmasını öngörmesi, AB'nin de ebeveyn izni direktifi çalışmalarına önyak olmuştur. Bu bağlamda, AB'nin ebeveyn iznini, ulusal politika ve düzenlemelerle yapılandırılmaya devam ettiği görülmektedir. Ancak ebeveyn izin yönergesinin kabulüne kadar geçen sürenin uzun ve tartışmalı bir şekilde yaşandığı dikkat çekmektedir. Bu izinle ilgili ilk taslak, 1983'te minimum standartlar öngörülerek sunulmuş fakat anlaşmaya varılamamıştır. Kadın ve erkek çalışanların mesleki ve ailevi yükümlülüklerini uzlaştırmayı sağlayan tedbirlerin geliştirilmesi gerektiğinin altını çizen 1989 Topluluk Sosyal Şartı'nın kabulünden sonra, ebeveyn izni tartışılmış ancak sonuç elde edilememiştir. Bu çıkmaz, Sosyal Ortakların katılımı ile çözülmüş, daha sonra Ebeveyn İzin Yönergesine dönüştürülen bir çerçeve antlaşmasında uzlaşmaya varılmıştır.² Sonunda iş-yaşam dengesinin önemli bir parçası olan

1. Çalışan kadınların haklarının korunmasını kabul eden bu sözleşme, çocuk bakım hizmetini, bunu sağlayacak kurumları ve aile sorumlulukları nedeniyle kadınların işten uzaklaşmasından sonra tekrar işe geri dönebilmesi veya uygun işlerde çalışabilmesi gibi önlemleri içermektedir. Bu önlemler, ilk bakışta kadının 'geleceksel bakım sunan' rolünün sürdürüldüğü şeklinde anlaşılrsa da, bakım sorumluluğuna babayı da dâhil etmeyi amaçladığı söylenebilir.

2. Eugenia Caracciolo Di Torella ve Annick Masselot (2010), **Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy**, London: Palgrave Macmillan, p.73.

ebeveyn izni, AB'nin 96/34 Sayılı Yönergesi ile düzenlenmiştir. Bu direktif, çalışan ebeveynin aile ve iş hayatı sorumluluklarının uzlaşmasını kolaylaştırmaya yönelik asgari ihtiyaçları tespit etmektedir. Buna göre, kadın ve erkek bütün çalışanların doğum sonucu ya da evlat edinme durumunda en az 3 ay³ ebeveyn izni alma hakkı güvence altına alınmıştır. ILO'nun sözleşmelerine⁴ uygun olarak bu izin hakkının kullanma zamanı, sekiz yaşa kadar olan bir yaş döneminde en az üç tam zamanlı olabilmektedir. Ayrıca, kadın ve erkekler arasında fırsat ve muamele eşitliğinin geliştirilebilmesi için ebeveyn izin hakkının prensip olarak devredilmemesi esası kabul edilmiştir. Bu esas, ebeveyn iznine belli bir düzeyde standart getirmektedir. Bunun yanında, ulusal düzenlemelerle iznin kapsamı geniş tutulmaktadır. Ek olarak bu sözleşme, ebeveyn izninin bitiminde çalışanın aynı işine dönme hakkına sahip olmasını; izin mümkün olmadığında ise, hizmet akdi veya hizmet ilişkisine uygun olarak buna eşdeğer ya da benzer bir işte çalışma imkânını sağlamaktadır. Çalışanın, iznin başlangıç tarihinde kazanılmış hakları iznin bitiş tarihine kadar muhafaza edilecek, iznin bitişinde bu haklar ulusal kanunlar, toplu sözleşmeler veya uygulamalardan doğan değişikliklerle birlikte uygulanmaya devam

3. 96/34 sayılı AB Direktifi, 2010/18 sayılı revize edilmiş Ebeveyn İzni Direktifi ile üç aylık izin süresi 4 aya çıkarılmıştır (European Trade Union Confederation (ETUC), **The Revised Parental Leave Framework Agreement An ETUC Interpretation Guide**, Brüksel: ETUC, 2010).

4. ILO'nun 103 Sayılı ve 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmelerine göre, doğum izni en az 14 haftadır. Sosyal taraflarca değiştirilmediği sürece en az 6 haftalık bölümü doğum sonrasında zorunlu izindir. Ayrıca sözleşmenin 6. maddesi gereğince bu izni kullanan kadınlara ulusal düzenlemelere uygun, belli bir yaşam standardı getirecek şekilde para yardımı yapılır. Bu yardımın düzeyi, yardımın hesaplanmasında esas alınan kazancın 2/3'den az olamaz (daha ayrıntılı bilgi için bkz. Şükran Ertürk, 2008, **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Ankara: Belediye-İş Sendikası AB'ye Sosyal Uyum Dizisi).

edilecektir (96/34/EC). Bunun dışında, AB'nin, 2008'deki "İş-yaşam Dengesi Paketi"⁵ de ebeveyn izni ile ilgili olarak önemli bir gelişme olarak kabul edilmektedir. Bu paket, aile sorumluluğuna sahip çalışanların ihtiyaçlarını karşılamada sınırlı kalsa da ebeveynler için geliştirilmiş iyi bir izin sisteminin gerekliliğini vurgulamaktadır.

Öte yandan AB'nin ebeveyn izni ile ilgili düzenlemelerini, iki kısımda değerlendirmek mümkündür. İlk olarak analık (doğum) izin düzenlemeleri, cinsiyet gözetilerek sosyal ve biyolojik gerekçeye dayanılarak yapılan izin düzenlemeleridir. Analık izni, aile ile ilişkili diğer izin türlerinden belirgin bir şekilde farklıdır. Sadece anne tarafından kullanılmaktadır⁶. Kadınlara gebelik ve doğum yapma gibi biyolojik nedenler, çalışma hayatında gebelik ve analık adı altında izinlerin sunulmasının temel gerekçesidir. Eşitlik ve ayrımcılıkla bağlantılı olan gebelik ve analık hakları, kapsamlı bir uyumlaştırma politikasına doğru ilk adımı göstermektedir. Çalışan çocuklu anneler için verilen bu izinler, AB ülkelerinde 20nci yüzyılın ilk dönemlerinde annelerin doğum sonrası eski sağlıklarına kavuşmaları amacıyla kısa süreli bir izin olarak yapılandırılmıştır. Bu izin düzenlemeleri sadece anne sağlığının biyolojik olarak korunma ihtiyacına cevap vermemekte, aynı zamanda annelere bir seçim sunmaktadır. Dolayısıyla zorunlu ve ücretli analık izni ile bir taraftan annenin ve yeni doğmuş bebeğin biyolojik korunma ihtiyacı sağlanırken, diğer taraftan kadının emek piyasasına sağlıklı geri dönüşü temin edilmektedir. AB, sıradan analık izni olarak kabul edilen bu izni, kademeli olarak genişletmeye çalışarak annelerin izin süresini uzatmaya çalışmaktadır.⁷ Bu

5. (MEMO/08/603)

6. Peter Moss, **International Review of Leave Policies and Related Research 2012**, International Network On Leave Policies And Research, 2012, s. 5.

7. ILO'nun 103 Sayılı ve 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmelerine göre AB'de yapılandırılan 92/85 sayılı direktifteki 14 haftalık analık izni bu direktifin 2008'de yeniden revize edilmesiyle 18 haftaya çıkarılmıştır (EC, 2008).

genişletilen analık izni, çocuğuna bakmak zorunda olduğu gerekçesiyle annelere yönelik olarak sunulmaktadır. Ancak bu izinden az sayıda kadın yararlanmakta ve izin ödeneği, çoğu zaman ücretsiz veya çok cüzi miktarda sunulmaktadır. Bu nedenle analık izni eleştirilmektedir. Buna göre bu izin, çocuk yetiştirmede sadece kadının sorumlu olduğu geleneksel düşünceyi pekiştirmekte ve izin ödeneğinin düşük olması sebebiyle “kadının erkeğe finansal bağımlılığını” arttırmaktadır. Ayrıca bu genişletilmiş iznin, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve yaşlılıkta karşılaşılabilecek riskleri arttıran stereotipin ebedileşmesine katkıda bulunacağı belirtilmektedir⁸. Buna rağmen genişletilmiş analık izninin, sağlık gerekçesiyle anne ve çocuk ilişkisini izin dönemiyle sınırlandırarak çalışan annelere bazı haklar getirdiği dikkat çekmektedir. Güçlü bir şekilde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme hedefini gözettiği de gözden kaçmamaktadır. Bu nedenle, bu iznin her iki ebeveyne yönelik bütüncül bir yapı içinde düzenlenmesi önem arz etmektedir.

İkinci sınıflama ise, bu çalışma kapsamında incelenen cinsiyet farkı gözetilmeden sunulan ebeveyn izin düzenlemeleridir. Ebeveyn izni dışında ailevi nedenlerle alınan izinler de, bu sınıflamaya dâhil edilmektedir. Bu izinler, analık izninin tersine sosyal gerekçelere dayanmaktadır. Her iki ebeveyne, çocukların ve bakıma muhtaçların bakımını yapma imkânı vermektedir. Bunun dışında, ebeveyn izni çerçevesinde düzenlenen babalık izni, AB düzeyinde direktiflerle düzenlenmesine rağmen anneler ile ilgili genişleyen düzenlemelerin oldukça gerisinde kalmaktadır. Diğer taraftan, her iki ebeveyne verilen ve tek izin biçiminde olan ebeveyn izni, uyumlaştırma politikalarının ulusal ve yerel düzeyde teşvik etmek istediği bir bileşendir. Aynı zamanda Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) ile Lizbon hedeflerine

8. Isabella Crespi, “Gender Mainstreaming and Reconciliation Policies in Europe: Perspectives and Dilemmas”, içinde Isabella Crespi (ed.), **Gender Mainstreaming and Family Policy in Europe: Perspectives, Researches and Debates**, eum Edizioni Università di Macerata, Italy, 2007, s.56

ulaşmaya yardım etmektedir.⁹ Ebeveyn izni, ebeveynler arasında çocuk bakımında eşit paylaşımı teşvik etmesi gibi sosyal bir amaca sahiptir. Bu, kadın istihdamını arttırmayı ve cesaretlendirmeyi hedeflemesi gibi ekonomik bir amaç taşıdığını da göstermektedir. Nitekim AB Komisyonu'nun, iş-yaşamında kalitenin artırılması için ebeveyn iznini vurgulaması, böylesi bir amaç taşıdığını işaret etmektedir. Buna göre, bireylerin mesleki ve ailevi yükümlölüklerini dengeleyecek hizmetlerin gereğince sunulmasıyla iş fırsatlarını elde edebilecekleri ileri sürölmektedir. Diğer bir anlatımla, ebeveyn izni, hem aile hayatı (özel yaşam) ve hem de istihdamla (kamu alanı) yakın bir ilişkiye sahiptir. Emek piyasasında eşit fırsatlar ile toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmada ön şart olan aile içindeki rollerin tam bir paylaşımını desteklemektedir. Zira hem anne ve hem de baba çocukların bakımı için uzun sürelerde izin alabilmektedir. Bu, bakımın genellikle annenin görevi olduğu görüşüne karşı çıkmaktadır. Bu açıdan genişletilmiş ebeveyn izninin, ekonomik ve sosyal dönüşümün etkisiyle değişen aile, piyasa ve devlet ilişkilerine cevap verebilecek potansiyele sahip olduğunu söylemeyi mümkün kılmaktadır. Dolayısıyla, ebeveyn izninin her iki ebeveyni kapsamaması, önceki dönemlerde ebeveyn iznindeki sağlık ve sosyal güvenlik vurgusunun, ayrımcılık yapmama ve annenin istihdam hakkı gibi sosyal boyuta kaydığı görölmektedir.¹⁰

Bu çerçevede ebeveyn izniyle ilgili politikaların, emek piyasasında cinsiyet eşitliğini, annelerin istihdam edilmesini, kadının ekonomik bağımsızlığını, çocukların refahını ve babaların aile ile ev sorumluluklarına katılmasını hedeflediği söylenebilir. Ek olarak, bu politikalar işsizliği azaltmaya ve istihdam düzeyini arttırmaya da yardımcı olmaktadır. Bu hedefler, -birbiriyle çatışabileceği varsayılsa da- ebeveyn izin düzenlemelerinin etkisini ya da sonuçlarını değerlendirmeye

9. Isabella Crespi, 2007, a.ge., s.56.

10. Eugenia Caracciolo Di Torella ve Annick Masselot, 2010, a.ge., s. 85-87.

de ve farklı ülkelerde işleyen en iyi uygulama modellerinin belirlenmesinde dikkate alınması gereken hedeflerdir.¹¹ Bu bağlamda ülkelerin uyguladıkları ebeveyn izin politikaları, yöneldikleri hedefe, izin süresi ve esnekliğine, ebeveyn izin ödeneğine ve babaların ebeveyn iznini kullanma düzeyine göre farklılık göstermektedir. Bu farklılıkları tam anlamıyla değerlendirebilmek, kaliteli bir iş-yaşam dengesi sağlayacağından ebeveyn iznini bütün boyutlarıyla ele alan analitik çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak, yüksek kalitede istatistiklerin ve kullanılabilir verilerin yeterli olmayışı¹² bunu oldukça zorlaştırmaktadır. Özellikle ülkeler arasında demografik yapı, ekonomik durum, istihdam ile aile politikaları, işletme kârlılığı, iş yerinde cinsiyet eşitliği, iş ve boş zaman arasındaki dengeye yönelik tutumlar gibi faktörler verileri sınırlamaktadır. Veriler sınırlı olsa da, ebeveyn izin oranının oldukça düşük kaldığı ve bu izni, genel olarak kadınların kullandığı görülmektedir.¹³

4. Ebeveyn İzni Uygulamaları

AB ülkelerinde 1996 yılından bu yana AB direktifleri ve ulusal düzenlemelerle yapılandırılmaya çalışılan ebeveyn izninin, genel olarak, tartışmalı ve kademeli bir gelişim izlediği görülmektedir. Bu süreçte ülkeler, AB direktifini farklı yaklaşımlarla ele alarak ebeveyn iznini düzenlemektedir. Nitekim ILO'nun 1993 tarihli "Aile Sorumlulukları Bulunan Çalışanlar" konulu raporu, pek çok ülkenin ebeveyn iznine yönelik düzenlemeler yaptığını belirtmektedir. Avusturya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya ve İsveç gibi ülkelerde, Av-

11. Ms Eileen Drew, **Parental Leave in Council of Europe Member States, Equality Division Directorate General of Human Rights**, Council of Europe, Strasbourg, 2005, s. 19-21.

12. OECD, "Long Term Leave for Parents in OECD Countries", **Employment Outlook**, Paris: OECD, 1995, s.183.

13. OECD, 1995, a.g.e., s.172.

rupa Konseyi'nin direktifini takiben çalışanların izin hakkının yasa-laştığı vurgulanmaktadır. Bu gelişme, ülkeler arasında yasal çerçevedeki çeşitliliğin ne kadar fazla olduğunu göstermektedir.

Bunun dışında, ebeveyn izninin nitelik, süre ve izin ücret düzeyleri açısından ülkeler arasında farklılıkları da göze çarpmaktadır. Bu çerçevede literatürdeki bakım hizmetinin ulusal farklılıklarıyla ilgili karşılaştırmalı araştırmalar, çeşitli ebeveyn izin politikalarını ve sonuçlarını analiz etmek için yardımcı olmaktadır. Bunun için, ebeveyn izin modeli/aile bakım modeli tipolojisi kullanılmaktadır. Bu konuda, Ejrnæs ve Boje'nin¹⁴ farklı refah devleti rejimlerine göre, çalışma süresi, ebeveyn izinleri ve çocuk bakım ekseninde ele aldığı aile politikası analizinden yararlanmak mümkündür. Tablo 1'de gösterilen bu analizde, Avrupa ülkeleri farklı bakım ve ebeveyn izin modellerine göre tasnif edilmektedir. Buna göre bu sınıflandırmada ilk olarak geniş aile politikası modeli yer almaktadır. Bu modelde, ebeveyn izni, üç yaşın altındaki çocuklar için cömert ücret düzeyine ilaveten çocuk bakım sigortası ile birlikte sunulmaktadır. Bu politika daha çok Norveç, Danimarka, İsveç ve İzlanda gibi ülkelerde uygulanmakta ve çocuğun büyüme döneminden sonra annelerin ücretli istihdamda kalmasını sağlamaktadır. İkinci model, yarı zamanlı çalışmanın yaygın olduğu İngiltere, Hollanda ve İrlanda gibi ülkelerde görülen modeldir. Bu model, piyasa yönlendirmeli, pahalı ve bireyselleşmiş bakım sistemiyle karakterize edilmekte ve ebeveyn izin ücretleri oldukça sınırlı kalmaktadır. Üçüncü model ise, erkeğin ekmek kazandığı model ile karakterize olmuş Almanya ve Avusturya gibi ülkelerde görülen uzun dönemli ebeveyn izni- yarı zamanlı çalışma modelidir. Bu ülkelerde anneler uzun dönemli ebeveyn izni olarak evde çocukla-

14. Anders Ejrnæs ve Thomas P. Boje, **Family Policy And Welfare Regimes**, The International Sociology Association, RC 19 Conference 'The Future of Social Citizenship: Politics, Institutions and Outcomes', Stockholm, 2008, s.9-13.

ıyla ilgilenebilmekte ve normal çalışma sürelerinden daha az sürelerde ve düşük ücretle yarı zamanlı çalışabilmektedir. Dördüncüsü ise, genişletilmiş ebeveyn izni modelidir. 3 yaş altı çocuklar için, yetersiz çocuk bakım sunumları ile çok uzun süreli ebeveyn izni ile karakterize olmuş Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya ve Polonya gibi ülkelerde uygulanan modeldir. Bu ülkeler, çocuk bakımının evde sağlanmasını desteklemekte ve çocuğun okul yaşı gelene kadar annenin evde kalmasını destekleyen bir ebeveyn izin politikasını benimsemektedir. Beşinci model ise Portekiz, İtalya, Yunanistan ve İspanya gibi ülkelerde yaygın olan aile bakım modelidir. Bu modelde, ücretli kısa süreli izinler söz konusudur ve çocuk bakımına yönelik kurumlarda kapsamlı olmayan hizmetler nedeniyle çocuk bakımına büyükanne ve büyükbabaların destek olduğu görülmektedir. Ebeveyn seçim modeli olarak tanımlanan son model ise, Finlandiya, Belçika ve Fransa gibi ülkelerde yaygındır. Bu modelde kadınlar isterse evde yüksek düzeyde izin ücreti ile küçük yaştaki çocuğuna bakabilmekte ya da işine devam edip bakım hizmeti sağlayan kurumlardan yararlanabilmektedir.

Tablo 1. AB’de Bakım ve Ebeveyn İzin Modelleri

İş-yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları	Ülkeler	Temel Özellikleri
▪ Geniş Aile Politikası Modeli	Norveç, Danimarka, İsveç, İzlanda,	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0-3 Yaş çocuklar için yüksek düzeyde ücret+çocuk bakım sigortası ▪ Yüksek düzeyde ebeveyn izin ödemesi

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kadınlar arasında yüksek yarı zamanlı çalışma oranı
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kısa Süreli Ebeveyn İzni-Yarı Zamanlı Çalışma Modeli 	İngiltere, Hollanda, İrlanda	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kısa süreli, düşük ücretli ebeveyn izni ▪ 0-3 Yaş çocukların bakımına orta düzeyde kamu desteği ▪ Kadınlar arasında yüksek yarı zamanlı çalışma oranı
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uzun Dönemli Ebeveyn İzni-Yarı Zamanlı Çalışma Modeli 	Almanya, Avusturya, Lüksemburg	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uzun süreli ebeveyn izni ▪ Kadınların izin sonrası düşük ücretli yarı zamanlı çalışabilmesi
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Genişletilmiş Ebeveyn İzni Modeli 	Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Polonya	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Çok uzun süreli ebeveyn izni ▪ 0-3 Yaş çocuklar için yetersiz bakım hizmetleri ▪ Kadınların izin sonrası tam zamanlı çalışabilmesi
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aile Bakım Modeli 	Portekiz, İtalya, Yunanistan, İspanya	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ücretli, kısa süreli ebeveyn izni ▪ Yetersiz çocuk bakım hizmeti ▪ Yüksek düzeyde enformel bakım (büyük ebeveynler, akrabalar, komşular / arkadaşlar tarafından)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ebeveyn Seçim Modeli 	Finlandiya, Belçika, Fransa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0-3 Yaş çocuklar için yüksek düzeyde ücretli izinle evde bakım ▪ Gelişmiş bakım kurumları

Kaynak: Ejrnæs Anders ve Thomas P. Boje, **Family Policy And Welfare Regimes**, The International Sociology Association, RC 19 Conference 'The Future of Social Citizenship: Politics, Institutions and Outcomes', Stockholm, 2008, s.31'den yararlanılarak geliştirilmiştir.

Görüldüğü üzere, ülkelerin aile politikaları, ebeveynlerin bakım seçeneklerini belirlemektedir. Bu bağlamda AB ülkelerinde farklı izin uygulamalarına bakmak önemlidir. Tablo 2’de, AB ülkelerinde farklı ebeveyn izin düzenlemeleri, süre, ücretler, ebeveyn izin sürelerinin kullanımında esneklik gösterilmektedir.

Tablo 2. Ebeveyn İzni Uygulamaları

Ülkeler	İzin Ücreti ve Süresi	İznin Alınmasında Esneklik (yarı / blok şeklinde): Ebeveyn Çalışma Saatlerinin Azaltılmasında Yasal Sunumların Varlığı
İsveç	Her bir ebeveyne 60 günlük ebeveyn izin ücreti sunulur. Çocuk 8 yaşını doldurana kadar 480 günlük izin süresini kullanabilir. İzin ücreti, kazançla orantılıdır: 360 gün için kazancın % 80’ni, kalan 90 gün için bu oran düşmektedir. Babalar ücretli ebeveyn izni kullanabilir.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımında esneklik vardır. Çocuk 8 yaşına gelene kadar ebeveyn normal çalışma saatini % 75 azaltabilir.
Danimarka	Her bir ebeveyn çocuk 9 yaşını bitirene kadar 32 haftalık izin hakkına sahiptir. Ücretler, kazançla orantılıdır ve 40 haftanın	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımını esnekler

	32 haftası için kazancın % 90'ı kadar verilir. Kalan 8 hafta ücretsizdir. Babalara ebeveyn izni yoktur.	
Slovakya	15 günlük analık izni sonrasında alınır. Çocuk başına 260 gün olan ebeveyn izni, çocuk 3 yaşına girene kadar kullanılabilir. İzin ücreti kazancın neredeyse tamamı kadardır. Bireysel bir haktır. Babalara analık izni süresince ya da sonrasında 75 günlük olan babalık izninin ücreti sabit oranlıdır.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımını esnekler. Ayrıca çocuk üç yaşına gelene kadar bir ebeveyn yarı zamanlı çalışma hakkına sahiptir.
Macaristan	Çocuk 2 yaşını doldurana kadar kazancın % 70'i ebeveyn izin ücreti olarak ödenmek zorundadır. Çocuk 3 yaşına gelince izin ücreti sabit oranlı olarak ödenir.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımını, esnekler. 18 ay-üç yaş arasında çocuğa sahip ebeveyn, yarı zamanlı çalışabilir.
Finlandiya	Analık iznini takiben 26 hafta izin süresidir. Babalar, ebeveyn izninin son iki haftasını aldığında on sekiz iş günü (3 hafta), artı 24 "bonus" gün (= dört hafta) ilave edilir. Ayrıca çocuk 3 yaşına gelene ka-	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımını esnekler. Kısmi ödenekli yarı zamanlı ebeveyn izni alınabilir. Ayrıca ebeveyn, çocuk okul yaşına gelene kadar azaltılmış sürelerde çalışabilir.

	dar ‘bakım izini’ vardır. Bu bakım izni, sabit oranlı ‘bakım ücreti’ ile desteklenmektedir. Ücret, kazancın % 66 oranındadır.	
İtalya	Her bir ebeveyn için izin süresi, en fazla 6 aydır ve bireysel bir haktır. Eğer baba en az 3 ay süre alırsa 7 aya uzayabilir. Çocuk 8 yaşını bitirinceye kadar kullanılabilir. Çocuk 3 yaşından küçükse, 6 ay izin süresi için kazancın % 30’u kadar izin ücreti ödenir.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı, esnek değildir.
Avusturya	Çocuk 2 yaşını doldurana kadar tam zamanlı, 4 yaşında olduğunda ise izin yarı zamanlı alınabilir. Babalar, çocuk 18 aylık olana kadar, sabit oranlı olan ücreti alırsa izin süresi 6 ay daha uzatılır. Gelire bağlı yeni ücret ödeme seçeneği, 12 ay için önceki net kazancın % 80’ine uygulanmaktadır.	İzin süreleri esnektir, yarı zamanlı alınabilir. Ebeveyn, çocuk 4 yaşını bitirene kadar yarı zamanlı çalışabilme hakkına sahiptir.
Almanya	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar alınabilir. Babalık iznini içeren en az 2 aylık	İzin süreleri, blok halinde alınabilir. Ebeveyn, 15-30 saat arası yarı zamanlı çalışabilir.

	ebeveyn izni, her iki ebeveyn aldığında 2 aylık ikramiye garantisi altında sunulmaktadır.	
Fransa	Çocuk 3 yaşını bitirene kullanılabilir. Ücret, ilk çocuk için 6 aylık sabit oranlıdır.	İzin sürelerinin kullanımı esnek, yarı zamanlı alınabilir.
Belçika	Çocuk 6 yaşını bitirene kadar kullanılır. Her bir ebeveyn ve çocuk için izin süresi 3 aydır. Ebeveyn yarı zamanlı çalışıyorsa 6 ay veya % 80 yarı zamanlı çalışıyorsa 15 aydır. Ücret sabit oranlı ödenir.	İzin sürelerinin kullanımı esnek ve yarı zamanlı alınabilir. Ayrıca yarı zamanlı için seçenek olarak 'kariyere ara verme sistemi' vardır. 5 yıla kadar ortalama maaşın % 26'sı sabit oranlı olan ücreti azaltılmış saatler içindir.
Lüksemburg	İzin süresi, çocuk 5 yaşını doldurana kadar her bir ebeveyn ve çocuk için 6 aydır. Analık izninden sonra alınır. Ebeveyn %50 yarı zamanlıdan daha az çalışıyorsa süre, 12 aydır. Ücret sabit oranlı olarak her ay ödenir ve maaşa yakındır.	İzin sürelerinin kullanımı esnek, yarı zamanlı alınabilir.
Çek Cum.	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar 156 haftalık izin alınabilir. İzin ücreti, 2-4 yaş arası çocuk için çeşitli seçeneklerde ödenir. Ön-	İzin sürelerinin kullanımı esnek değildir.

	ceki aylık maaşın % 70'i oranında ücret ödenir.	
Polonya	Çocuk 4 yaşını doldurana kadar alınabilir. Süre, ailevi olarak 36 aylıktır. 24 ay için sabit oranlı ücret maaşın % 60'ı oranındadır.	İzin sürelerinin kullanımı esnek değildir. Ayrıca 4 yaşından küçük çocuğa sahip ebeveynler, günde 8 saatten fazla / evden uzakta / gece çalışmayı kabul etmeyebilir.
Letonya	Çocuk 1 yaşını bitirene kadar alınabilir. Süre, 12 aydır. Bu sürede izin ücreti, ortalama brüt ücretin % 70'i kadardır.	Çocuk 8 yaşını doldurana kadar izin süresi, blok halinde alınabilir. İzin ücret, yarı zamanlı çalışırken de ödenebilir. Ek olarak anneler, azaltılmış saatlerde çalışabilir.
Yunanistan	Çocuk 6 yaşını doldurana kadar her bir ebeveyn için süre 3.5 aydır ve ücretsizdir.	Ebeveynler az da olsa günlük çalışma saatlerini azaltabilmekte veya denk gelir kaybı olmaksızın analık iznini takiben sabit bir süreye denk olarak ebeveyn iznini kullanabilmektedir.
İspanya	Çocuk 3 yaşına gelen kadar alınabilen izin, her bir ebeveyn ve çocuk için 3 yıldır ve ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı esnektir. Ebeveyn, azaltılmış saatlerde (tam zamanlı çalışma saatlerinin % 30-50 oranında azaltılması) çalışabilir.
Portekiz	İzin 120-150 gündür. 30 günü doğum öncesi / sonrasında kullanılabilir. İzin ücreti, 120 gün için % 100	Ebeveynler, yarı zamanlı veya azaltılmış saatlerde çalışma hakkına sahiptir.

	ya da 150 gün için maaşın % 80'i kadardır. Anneler, doğum sonrasında en az 6 hafta izin alma hakkına sahiptir. Babaların izin hakkı 30 gündür ve ücretlidir. Ayrıca her bir ebeveyn, 3 aylık ortalama kazancın % 25'i kadar ek izin alabilir.	
Hollanda	Her bir ebeveyn ve çocuk için çocuk 8 yaşını doldurana kadar 26 haftadır. Ücret, ayda 723 Avro kadar vergi azaltılmasına denk gelmektedir.	İzin sürelerinin kullanımı esnekler. En az 1 ay blok halinde alınabilir. Ayrıca çalışma saatleri azaltılabileceği gibi değiştirilebilir.
İrlanda	Her bir ebeveyn için çocuk 8 yaşına gelene kadar 14 haftadır ve ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı esnekler, yarı zamanlı / blok olarak alınabilir.
İngiltere	Her bir ebeveyn ve çocuk için izin süresi, çocuk 5 yaşını doldurana kadar 13 haftadır. Ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı, esnekler. Her izin yılı için azami 4 hafta blok halinde kullanılabilir. 2003'ten sonra küçük çocuklu ebeveynler, işverenlerden çalışma saatlerinin azaltmasını veya esnek çalışmayı isteme hakkına sahip olmuştur.
Kıbrıs	Her bir ebeveyn için çocuk 6 yaşına gelene kadar 3 aylık tam zamanlı izin ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı, esnekler. Her izin yılı için maksimum 4 hafta kullanılabilir.

Norveç	Ücretli izni, 47-57 hafta arasındadır. İzin ücreti, maaşın % 80-100 kadardır. 9 hafta anneler 12 hafta babalar içindir. Kalan 26/36 hafta % 100'ü ücret ödemesi ailevi bir haktır. Çocuk 3 yaşına gelene kadar kullanılabilir. Ek ücretsiz izin çocuk 2 yaşına gelene kadar 1 yıldır.	26 veya 36 hafta izin süresi, yarı zamanlı çalışan ebeveynler tarafından aynı anda alınabilir.
--------	---	--

Kaynak: EFILW, **Parental Leave in European Companies, Establishment Survey on Working Time 2004–2005**, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007, s.7-8 ve **OECD Family Database**, 2012, www.oecd.org/els/social/family/database/ den yazar tarafından düzenlenmiştir.

Buna göre, her ülke için ebeveyn izninin yasal durumu, süresi, ücret düzeyi, babaların katılımı, izin sürelerinin kullanımı farklılık arz etmektedir. Ebeveyn izninin Belçika, Danimarka, Yunanistan, İrlanda, Güney Kıbrıs, Lüksemburg, Macaristan, Hollanda, İngiltere gibi ülkelerde bireysel, diğer ülkelerde ise, ailevi esasta düzenlendiği dikkat çekmektedir. Ailevi olarak düzenlenen ebeveyn izninde, ebeveynler izni kimin alacağına karar verebilirken bireysel esasta düzenlenen ebeveyn izninde izin devredilememektedir. Her iki ebeveyn bu izinden yararlanabilmektedir. Yararlanmadığı takdirde, bu hak geçerliliğini kaybetmektedir. Bununla beraber, iznin süresi, izin ücretlerinin düzeyi ve babaların katılımı her ülke için farklılık göstermektedir. Bu boyutlar, ebeveyn izninin alımında önemli bir etkiye sahip olmakta ve ebeveyn izin etkinliğini belirlemektedir.

4.1. Ebeveyn İzin Süreleri

Ebeveyn izin süreleri, ülkelere göre farklılık göstermektedir. AB'nin 96/34 Sayılı Yönergesi'nde her üye ülkenin izin süresini sınırlama hakkına sahip olduğu belirtmektedir. Buna göre, kimi ülkelerde, bir yaşındaki çocuk için üç aylık izin süresi tanınırken kimi ülkelerde, bu süre daha fazla olabilmektedir. Farklı düzenlemelerle ebeveyn izin süreleri, ülkelerin hedefledikleri politika amaçlarına göre uzun veya kısa olabilmekte ya da bazı düzenlemelerle genişletilebilmektedir. Bunun dışında, ebeveyn izin hakkının geçerli olduğu süre, çocuk 8 yaşını bitirene kadar genişletilebilmektedir. Buna dayalı olarak ülkelerde farklı uygulamalar söz konusudur. Örneğin İsveç, Letonya ve Hollanda son düzenlemelerle (Tablo 2'den takip edilebilir), ebeveyn izin hakkının geçerli olduğu süreyi çocuk 8 yaşını doldurana kadar uzatmıştır. İrlanda ve İngiltere'de ise, diğer ülkelere kıyasla kısa ve ücretsiz olan ebeveyn izin süresi son yıllardaki düzenlemelerle uzatılmış ve finansal destek miktarı, arttırılmıştır. Buna karşılık Hollanda'da ebeveyn izin süresi, 13 haftadan 26 haftaya çıkarılırken Portekiz'de, annelere ebeveyn izniyle ilgili çeşitli seçenekler sunulmuştur. Buna göre çalışan anne, tam ücretli 120 günlük ebeveyn iznini ya da %80 oranında ücret ödemesi olan 159 günlük ebeveyn iznini seçebilmektedir. Ancak Portekiz'de bu yeni düzenlemelere karşı anneler, özellikle düşük gelirli anneler, kararsız kalmaktadır. Ücretinde düşmeyi göze alamayan anne, sosyal adaletsizlikle karşı karşıya kalmakta ve bir aydan sonra işe dönmeyi seçtiğinde suçluluk duygusunun artması ikilemiyle mücadele etmektedir.¹⁵

Diğer taraftan, ebeveyn izin süresinin uzunluğu, kadınların emek

15. Plantenga Janneka, Chantal Remery ve Jill Rubery, **Gender Mainstreaming of Employment Policies A Comparative Review of Thirty European Countries**, Belgium: European Commission, 2008, s.58-59.

piyasasına dönüşünü olumsuz yönde etkilemekte ve cinsiyete dayalı işbölümünü güçlendirmektedir. Böyle bir durumda bazı ülkeler ebeveyn izin süresini kısa tutmaya yönelmektedir. Bununla ilgili olarak Almanya’da yapılan düzenlemeler önemli bir örnektir. 2007 yılında kabul edilen yeni gelir düzenleme tasarısına göre, ebeveyn izin süresi 1 yıla düşürülmüş, izin ücreti de önceki maaşın 2/3’si olarak belirlenmiştir. Bu yeni düzenleme, Alman aile politikasında bir değişimi yansıtmakta ve çalışan olarak annelerin çocuk bakımı sürecinde yeni bir gelir düzenlemesine ihtiyacı olduğunu kabul etmektedir. Babalara ise, ebeveyn izni olarak ek iki ay izin ücreti ödenmekte, 14 haftalık ebeveyn izin hakkı uzamaktadır. Ancak bu düzenleme, küçük çocuklara yönelik bakım hizmetinin olmayışı nedeniyle kadınların bir yıllık ebeveyn izni sonrasında emek piyasasına dönmeleri zorlaşacağı endişesi ile eleştirilmektedir.¹⁶

Ebeveyn izin süresi uzunluğunun olumsuz etkisi için başka bir çözüm, izin kullanımıyla ilgili çok fazla seçeneğin oluşturulmasıdır. Çek Cumhuriyeti, Macaristan ve Slovakya bu tür çözümler sağlamaktadır. Çek Cumhuriyeti’nde 2004 yılında 3 yıllık ebeveyn izni, izin ücretini alan ebeveynlerin istihdamda kalmasını sağlamıştır. 2006’da ise, ebeveyn izin ücretini alan ebeveyn, 3 yaşından büyük çocuğu için günde 4 saatlik kamu çocuk bakım hizmetinden yararlanma hakkını elde etmiştir. Bu düzenlemeler, ebeveyn izni sonunda emek piyasasına dönmeye gayret eden annelere yardımcı olabilmektedir. Macaristan’da ise, genel olarak annelerin kullandığı 2 yıllık ebeveyn izni, istihdama geri dönüşü zorlaştırmaktadır. Bu amaçla 2007’de yapılan düzenlemeler, çocuk bakım yardımını alan ebeveynlerin, çocuk 1 yaşına geldikten sonra tam zamanlı istihdama geri dönüşüne veya istihdama devam etmesine imkân vermektedir. Bu, ebeveyn ödeneğini alan ebeveynlerin çalışırken ebeveyn ödenek hakkını

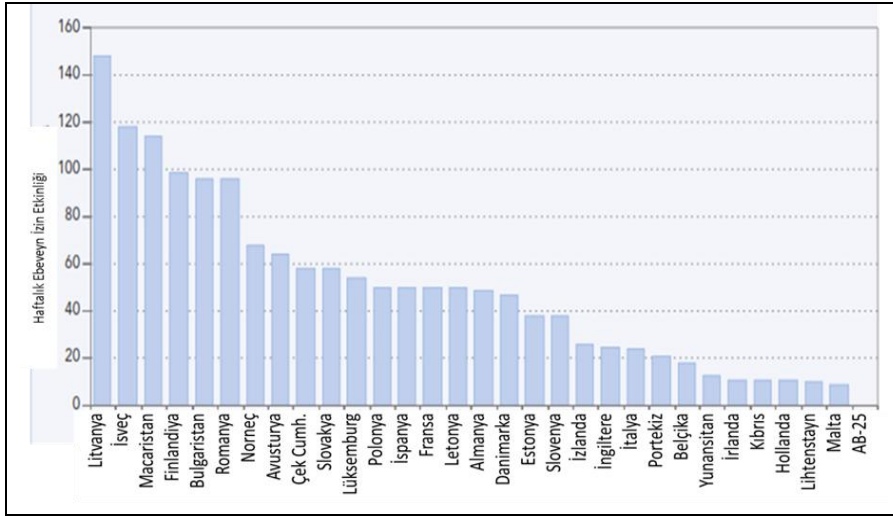
16. Janneka Plantenga, Chantal Remery ve Jill Rubery, 2008, a.g.e., s. 59.

kullanması anlamına gelmektedir. Ebeveyn izin süresinin 3 yıl olduğu Slovakia'da ise, 2005'teki yeni düzenleme çalışan ebeveynlerin ebeveyn ödeneğini azaltmakla birlikte 3 yaş altında çocuk sahibi olan ebeveynlere, hem çalışma hem de ebeveyn ödeneği alma hakkı tanımaktadır. Sonuç olarak, ebeveyn izin süreleri ile ilgili düzenlemele-
rin, kadının tekrar emek piyasasına geri dönüşünü sınırladığı görülmektedir. Aynı zamanda cinsiyete dayalı işbölümünü de güçlendirdiği dikkati çekmektedir. Bu durum, iş ve aile hayatının beraberce sürdürülmesini sağlayacak iş-yaşam dengesi düzenlemelerinin önemini ortaya çıkarmaktadır.

4.2. Ebeveyn İzninin Kullanılması

Ülkeler arasında ebeveyn izninin, gerek süre ve gerekse ücret açısından farklılığa sahip olması, bu izninin kullanımı ile ilgili bir karşılaştırmayı zorlaştırmaktadır. Tablo 2'de görüldüğü gibi, bazı ülkelerde ebeveyn izni ücretsizdir, bazı ülkelerde ise izin süresince kaybedilen gelir, önemli ölçüde telafi edilmektedir. İzin düzenlemelerinin önemini ve etkisini değerlendirmek için ülke farklılıklarından ziyade, izin kullanım oranının dikkate alınması gerektiği ileri sürülmektedir. Ancak bu konuda verilerin sınırlı olması, mukayese yapabilmeyi zorlaştırmaktadır. Bu nedenle kimi yazarlar, ebeveyn izin etkinliği (gerçek izin kullanım süresi ortalaması) kavramına vurgu yapmakta, ebeveyn izin süresi ile izin ücretlerini oranlayarak ölçmeye çalışmanın daha doğru olduğunu söylemektedir.¹⁷ Bu çerçevede Grafik 1, ülkelerin ebeveyn izin etkinliğini göstermektedir. Buna göre etkin olan ebeveyn izin süresi, 148 hafta ile Litvanya, 118 hafta ile İsveç, 9 hafta ile Malta, 11 hafta ile İrlanda, Kıbrıs ve Hollanda'da görülmektedir.

17. Plantenga Janneke ve Chantal Remery, **Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries**, Brussels: European Commission, 2005, s.47-48.

Grafik 1. Ebeveyn İzin Etkinliği

Kaynak: Plantenga Janneke ve Chantal Remery, **Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries**, Belgium: European Communities, 2005, s.47.

Etkin ebeveyn izin süresi, mevcut çalışma süreleri içinde ebeveyn iznini kullanabilme imkânının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Genel olarak izin süresi, İrlanda, İtalya ve İngiltere’de kısa süreli, İspanya, Fransa ve Hollanda’da ortalamaya yakın, Çek Cumhuriyeti, Almanya ve Estonya ise, uluslararası standartlara yakın olmak kaydıyla çeşitlilik göstermektedir.

Bununla birlikte, ülkeler arasında ebeveynlerin izin kullanımı, değişiklik göstermektedir. Tablo 3’e göre, izin kullanımının esnek ve izin ücretlerinin yüksek olduğu Danimarka, Finlandiya ve İsveç’te, ebeveynlerin büyük çoğunluğu ebeveyn iznini kullanmaktadır. Bu ülkelerde kadınların çoğu, ebeveyn izninden yararlanmakta ve geniş kapsamlı çocuk bakım hizmetleri ile çalışma hayatını uyumlaştıracak politikaların mevcudiyetine bağlı olarak izin sonrası çalışmaya devam

Tablo 3. AB-21'de Ebeveyn İzninin Kullanma Oranları

Annelerin İzin Kullanımı	Üye Ülkeler	Babaların İzin kullanımı
Yüksek Düzeyde	▪ İsveç Danimarka, Finlandiya Almanya, İtalya (annelerin % 75'i) ▪ Slovenya, Çek Cumhuriyeti (genellikle çocuk 2-3 yaşına gelene kadar) ▪ Macaristan (yüksek eğitimli anneler 3-9 ay, diğer anneler 36 ay) ▪ Polonya (1993'ten beri oran azalmakta) ▪ Lüksemburg (% 83'i annelerdir)	▪ İsveç (% 42 ve yükselmekte) ▪ İtalya (% 7) ▪ Danimarka (% 6) ▪ Almanya (% 5) ▪ Polonya (% 2) ▪ Slovenya (% 2)
Orta düzeyde (% 33 -% 66)	▪ İspanya ▪ Fransa ▪ Hollanda	▪ Hollanda (% 16) ▪ İspanya (% 2) ▪ Fransa (% 1 yarı zamanlı esasta)
Düşük Düzeyde	Ücretsiz izin sistemi mevcuttur ve çalışma zamanının % 20 azaltılması daha çok kullanılmaktadır: ▪ Yunanistan ▪ İrlanda ▪ Portekiz ▪ İngiltere ▪ Kıbrıs ▪ Belçika (tüm ebeveynlerin % 7'si)	▪ İrlanda (% 5) ▪ İngiltere (% 10)

Kaynak: EFILW, **Parental leave in European Companies, Establishment Survey on Working Time 2004–2005**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007, s.10.

edebilmektedir. Bununla beraber Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya ve Slovenya'da da, kadınlar arasında ebeveyn izin kullanımı

yüksektir. Kadınların istihdamda kalmasını sağlayacak kapsamlı ebeveyn izin politikalarının uygulandığı diğer ülkelerde ise, ebeveyn izninin alınması ekonomik şartlara bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Örneğin İtalya ve Almanya’da, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma düzenlemeleri sınırlı düzeyde olmasına rağmen, annelerin ebeveyn izin kullanımını oldukça yüksektir.

Ebeveyn izninin kullanımındaki ülke uygulamalarından sonra bu iznin kullanımını, etkileyen faktörleri değerlendirmek önemlidir. Ebeveyn izin kullanımı, çeşitli faktörlerin etkisine bağlı olarak değişmektedir. Bu faktörler arasında en etkili olanı, izin döneminde verilen ücret ödemelerinin seviyesidir. Günümüzde AB ülkelerinde ebeveynlere, izin döneminde belli düzeyde çok farklı seçenekte ücretler ödenmektedir. Tablo 2’ye göre, Çek Cumhuriyeti, Almanya, İspanya, Fransa, Letonya, Polonya ve Slovakya gibi ülkelerde, ebeveyn izni, çocuk 3 yaşına gelene kadar kullanılabilir. Bununla birlikte, Yunanistan, İspanya, İrlanda, İngiltere ve Hollanda’da ebeveyn izni ücretsiz iken, Belçika, İsveç, Almanya, Avusturya, Slovakya, Estonya, İtalya, Finlandiya gibi ülkelerde ücretlidir. Ancak izin süresince oluşan gelir kaybını, kimi ülkeler yetersiz düzeyde izin ödeneği ile telafi ederken kimi ülkeler, yüksek düzeyde ödemelerde bulunmaktadır. Ülkeler arasındaki bu çeşitlilik, büyük ölçüde izin ödeneğinin maaşa bağlı olarak düzenlenmesinden kaynaklanmaktadır. İsveç, Danimarka ve Avusturya’da bu durum böyledir ve izin ödeneği yüksek düzeyde (Tablo 2) sunulmaktadır. Bunun neticesinde izin kullanma oranı artmaktadır. Tersine, izin ödeneğinin seviyesi düşük tutulup gelir kaybı tam olarak giderilemediğinde, izin kullanma oranı düşmektedir. Özellikle, yüksek gelirli ebeveynler, izin kullanmama eğilimi gösterirken, düşük gelirli ebeveynler arasında, izin kullanma oranı yükselmektedir. Bu, kısmen erkekler ve kadınlar arasındaki izin alma oranlarındaki önemli farklılıkları açıklamaktadır. Zira erkek ve kadın arasındaki gelir farklılığı nedeniyle erkeğin gelirin ai-

le bütçesine olan önemli katkısı babaların ebeveyn izin kullanma oranını düşürmektedir.¹⁸ Ayrıca ebeveyn iznini kullananların sadece annelerin olması, cinsiyet eşitsizliğinin arttığı anlamına da gelmektedir.

Ebeveyn izin kullanılmasında etkili olan ikinci faktör ise, örgüt kültürüdür. Çoğu ülkede küçük çocuğun bakımından esas olarak sorumlu tutulan annedir. Bu sosyal modele göre, organizasyonlar ebeveyn izin kullanmanın çerçevesini belirlemektedir. İşverenler babaların izin kullanmasına olumsuz bir yaklaşım sergilemektedir. İrlanda örneğinde işverenlerin % 26'sı bu şekilde düşünmektedir. Dolayısıyla genellikle ebeveyn izninin, anneler tarafından kullanması tercih edilmektedir. Bunun dışında çalışan kadınların hamilelik nedeniyle kariyer ilerlemeleri engellenmekte, bu ayrımcılık birçok ülkede (Bulgaristan, Slovenya ve İngiltere gibi) görülmektedir.¹⁹ Bu durum, eşitsizliğin boyut olarak genişlediğini göstermekle birlikte, destekleyici örgüt kültürünün önemine vurgu yapmaktadır.

İzin süresinin kullanılmasında esneklik, izin kullanılmasını etkileyen üçüncü faktördür. Esneklik, ebeveynlere çocuk bakımı için paralel strateji oluşturma imkânı sağlamaktadır. Tablo 2'de gösterildiği üzere, ebeveyn izninin kullanımı, tam zamanlı esasta zorunlu kılınmamıştır. Belçika'da ebeveynler, izin süresini yarı zamanlı ya da 1/5'ni kullanabilmektedir. Norveç'te çocuk 2 yaşına gelene kadar ebeveyn izni, yarı zamanlı esasta alınmaktadır. Hollanda'da ise, işverenler razı olduğunda ebeveynler tam zamanlı izin alabilmektedirler. Bunun dışında Almanya, İtalya ve İrlanda gibi ülkelerde tüm izni aynı anda kullanmak yerine belli dönemlerde blok halinde izin alma hakkı sağlanmaktadır.

Ebeveyn izni kullanılmasında önemli bir rol oynayan dördüncü faktör, kamu sektöründe çalışıyor olmaktır. Örneğin, İspanya, Fransa, Norveç ve İtalya'da kamu sektöründe çalışan babalar da dâhil ol-

18. Janneke Plantenga ve Chantal Remery, 2005, a.g.e., s. 48.

19. Janneke Plantenga ve Chantal Remery, 2005, a.g.e., s. 48.

mak üzere birçok ebeveyn izin almaktadır. Zira kamu sektörü özel sektöre göre, ebeveynlere daha fazla iş güvencesi, esneklik ve izin ücret ödemesi sağlamaktadır. Özel sektörde işletmeler ebeveyn iznini bir maliyet unsuru olarak ele almakta ve çalışan ebeveynlerin izin alması, kariyer ilerlemesinde problemlere neden olmaktadır.

Ebeveyn izin kullanımı ile pozitif ilişkiye sahip olan son faktör ise, ebeveynlerin özellikle babaların eğitim düzeyidir. Hollanda, Finlandiya ve İsveç'te görüldüğü üzere, iyi eğitilmiş ebeveynler arasında izin kullanım oranı yüksektir.²⁰ Ancak bazı ülkelerde eğitim düzeyi yüksek anne ve babalar izin kullanımında farklı davranmaktadır. Örneğin İngiltere'de iyi eğitilmiş anneler kısa zamanda işe dönerken, düşük eğitilmiş ve vasıflı anneler ise, 4 yıl sonra işe dönmektedir.²¹ Almanya ve Danimarka'da, eğitim düzeyi yüksek olan babalar izin kullanmayı tercih ederken iyi eğitilmiş anneler ebeveyn iznini pek kullanmamaktadır. Özellikle, Danimarka'da anneler doğum izni biter bitmez işe geri dönmektedir.²²

Sonuç olarak ebeveyn izin kullanımını etkileyen bu faktörler dikkate alındığında, iş-yaşam dengesi için ebeveyn izin politikalarının daha kapsamlı uygulamalarla yapılandırılması gerektiği anlaşılmaktadır.

4.3. Babalar İçin Ebeveyn İzni

Son yıllarda sosyal hizmet uzmanlarının, çocuğun refahı ile ilgili çalışmalarında babaların bakım sorumluluğunu paylaşmasının önemini vurgulamaları dikkat çekmektedir. Babaların bakım sorumluluğunda

20. Janneke Plantenga ve Chantal Remery, 2005, a.g.e., s. 51.

21. Shirley Dex, Kelly Ward ve Haether Joshi, "Changes in Women's Occupations and Occupational Mobility Over 25 Years", içinde Jacqueline L. Scott, Shirley Dex ve Heather Joshi (der.), **Women and Employment: Changing Lives and New Challenges**, England: Edward Elgar, 2008, s.63-65.

22. Rebecca Ray, **A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries**, Center for Economic and Policy Research, Washington, 2008, s.9.

yer alması, ferdi, ailevi ve makroekonomik düzey (yüksek doğurganlık, babanın yeterli gelir düzeyi, medeni yaşamda istikrar ile memnuniyet ve iş-yaşam dengesi gibi) açısından değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, AB'de 1996 yılındaki çerçeve anlaşmasıyla babaların ebeveyn izni ile çocuk bakımına aktif olarak katılımı talep edilmektedir. Ayrıca 2003 yılında kabul edilen Eylem Planı ile çocuk bakım sorumluluğunun ebeveynler arasında eşit paylaşımı desteklenmiştir.

Tablo 2'den görüleceği üzere ebeveyn izni, bazı ülkelerde sosyal bir hak olarak ele alınmakta, babaların izin alması çeşitli düzenlemelerle teşvik edilmektedir. Genel olarak ülke uygulamalarına bakıldığında, öncelikle babaların ebeveyn izin süresinin -babaların izin almasının emek piyasasına etkisinin belirsiz olması nedeniyle- genel olarak kısa sürelerde düzenlendiği görülmektedir. Bu durum, ebeveyn izin süresinin esas olarak anneler tarafından kullanıldığını işaret etmektedir. Bununla beraber, ülkenin emek piyasası şartları ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin düzeyine bağlı olarak değişmekle beraber, babaların ebeveyn iznini annelerden daha az kullandıkları görülmektedir. Ancak Lüksemburg, Hollanda, İsveç, İrlanda ve Norveç'te babaların izin kullanma oranının %10'nun üzerinde olması,²³ çocuk bakımında eşit paylaşımın arttığını yansıtmaktadır. Bilhassa İsveç'te ebeveyn günlük ödeneğinin, babalar tarafından kullanma oranının 1990'da % 7'den 2005 yılında % 20'ye, Finlandiya'da, 2003'te yaklaşık % 70'e yükselmesi dikkate değer bir değişim olarak nitelendirilmektedir.

Diğer taraftan, Portekiz, İspanya, İngiltere gibi birçok ülke babanın ebeveyn izni kullanmasını, çeşitli düzenlemelerle desteklemektedir²⁴. Bununla ilgili olarak Norveç'teki 'babalar günü' (daddy days) düzenlemesi, babaların ebeveyn izni alması ile ilgili farklı bir örnek oluşturmaktadır. Babalara sunulan "babalık" izin süresi, 2006'da 6 hafta

23. Janneke Plantenga ve Chantal Remery, 2005, a.g.e., s. 51.

24. Janneke Plantenga, Chantal Remery ve Jill Rubery, 2008, a.g.e., s. 60.

olarak belirlenmiştir. İsveç ise, ebeveyn izninin eşit paylaşılmasını yeni bir mali politikayla teşvik etmektedir. Buna göre, babaların ebeveyn izni almaları için bir ek teşvik düzenlenmiştir. Bunun için “toplumsal cinsiyet eşitliği bonusu” olarak adlandırılan gelire bağlı olarak aylık bir izin ücreti ödenmektedir.²⁵ Bundan ayrı olarak anne, ebeveyn izni sonrasında tam zamanlı işe geri döndüğünde ve babanın da ebeveyn izni aldığı anda vergi indiriminden yararlanma imkânı getirilmiştir. Bu politikayla, ebeveynler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedefi ile babaların çocuk bakımına katılımı sağlanmaya çalışılmaktadır.

Buna karşılık İtalya’da babalara yönelik ebeveyn izni söz konusu olmamakla birlikte her iki ebeveyne esnek kullanım hakkıyla toplam 10 ay izin süresi sunulmaktadır. Bu iznin 6 ayını baba istediği takdirde kullanabilmektedir. Danimarka’da ise, 2002 yılından beri, eşitsizliği azaltmak amacıyla genişletilen ebeveyn izni, ailevi bir hak olarak düzenlenmiştir. Ancak bu izni, genellikle anneler kullanmakta ve çok az bir kısmını babalar kullanmaktadırlar.²⁶

Sonuç olarak ülke örneklerinde görüldüğü üzere, AB ülkeleri arasında babaların ebeveyn izni kullanması teşvik edilmektedir. Ancak babaların izin kullanımını, eşit paylaşımaya yönelik teşvikler kadar caydırıcı faktörler de etkilemekte ve belirlemektedir. Bu noktada “babanın çocuk bakımına katılma düzeyinin, ebeveyn izin politikalarını nasıl etkileyeceği” tartışılmaları gündeme gelmektedir²⁷. Ülkeler arasındaki bu farklılıkta, ülkelerin refah rejimlerine uygun strateji ve aile politikaları benimsemesi önemli rol oynamaktadır. Özellikle, ebeveynlerin hem gelir getiren ve hem de bakım sağlayan rollerine

25. Rebecca Ray, 2008, a.g.e., s.28.

26. Janneka Plantenga, Chantal Remery and Jill Rubery, 2008, a.g.e., s.60.

27. Nora Reich, **Fathers’ Childcare: the Difference between Participation and Amount of Time**, Hamburg Institute of International Economics (HWWI) Research Paper, No: 116, Germany, 2012, s.2.

vurgu yapan politikalar (baba dostu politikalar), babaların çocuk bakımına katılması ile pozitif bir ilişki içindedir.²⁸ Bunun dışında ebeveyn izninin; süre, ücret düzeyi, izin kullanımında esneklik, bireysel ve devredilemez bir hak şeklinde düzenlenmesi de izin kullanımını belirlemektedir. Bununla birlikte babaların katılımında, kadın-erkek arasındaki ücret farklılığı, örgüt kültürü ile aile ve emek piyasasında geleneksel cinsiyete dayalı işbölümü etkili olmaktadır.²⁹ Diğer bir ifadeyle mevcut sosyal gerçeklik, babaların çocuk bakımına tam anlamıyla katılmasını engellemektedir. Bu, ebeveyn izninin genel olarak kadınlar tarafından kullanılmasının kabul gördüğünü göstermektedir.

5. İş-Yaşam Dengesi Açısından Ebeveyn İzni

Ebeveyn izni düzenlemeleri iş-yaşam dengesi için kısa dönemli çözümler getirmekle birlikte, bu dengenin oluşturulmasında önemli bir politik araçtır. Ancak görülmektedir ki, farklı politik sonuçlara neden olmaktadır. Özellikle AB'nin İstihdam Stratejisinin önemli hedefleri arasında yer alan ebeveyn izninin, kadın istihdamını attırmadaki etkisinin oldukça karmaşık olması dikkat çekmektedir. Zira ebeveyn izni, emek piyasasında aktif olmak ve olamamak arasında bir geçiş aşamasıdır. Daha net ifadeyle ebeveyn izni, bir taraftan annenin işe geri dönmesini sağlarken diğer taraftan sınırlamaktadır. Çocuk bakımını geniş kapsamlı hizmetlerle desteklediğinde -Danimarka, Belçika, Fransa ve Finlandiya'da olduğu gibi- kadın istihdamı ve iş-yaşam dengesi açısından ebeveyn izni düzenlemelerinin etkin olduğu görülmektedir.³⁰ Fakat annelerin çocuk bakımına destek olarak ücretli ebeveyn izni kullanması halinde emek piyasasına yeniden dönme eğilimi

28. Nora Reich, 2012, a.g.e., s.2-4

29. Ms Eileen Drew, 2005, a.g.e., s.33-36.

30. Helkne Goulet, **Child Care in OECD Countries, Social Affairs, Manpower and Education**, OECD, s.124-126.

zayıflamaktadır. Bu durumla ilgili olarak Avusturya’da 2002 yılında yapılan düzenlemelerin uygulama sonuçları, açıklayıcı olmaktadır. Bu düzenlemeyle istihdam durumu gözetilmeksizin tüm ebeveynlere sunulan izin ödeneği ile babaların ebeveyn izni alması teşvik edilmektedir. Ancak ebeveyn izin ödeneğinin sunulacağı sürenin uzun tutulması, kadınların tekrar çalışma hayatına dönüşlerini sınırlamıştır.³¹

Bunun dışında, ebeveynlerin emek piyasasındaki konumları hesaba katılmadan sunulan ödenekler, kadınlar arasında eşitsizlikleri de arttırmaktadır. Uygulanan mevcut politikaların özelliklerine göre ebeveynlerin ücret, zaman ve hizmet açısından en uygun birleşimi seçtiği göz önüne alındığında, emek piyasasına kadınların katılmasını arttırmak amacıyla sunulan bireyselleştirilmiş düzenlemelerin, düşük gelirli kadınlar için caydırma riski taşıdığı dikkat çekmektedir. Bu konuda İsveç örneği açıklayıcı olmaktadır. İsveç’te çocuk 3 yaşına gelene kadar kamusal çocuk bakım ödeneği kullanılmaması halinde bu ödeneğin ödeme yetkisi, belediyelere verilmektedir. Buradaki amaç, kadının emek piyasasına dönmemesi halinde veya çalışma hayatı ile çocuk bakımını beraber yürütemediğinde bu ödeneği kullanabilmesidir. Ancak bu düzenleme, bekâr annelerin ve göçmenlerin istihdam oranının ya da çalışma sürelerinin düşmesine neden olmaktadır ki, bu da caydırma riskine sahip olduğunu göstermektedir. İş yaşam dengesi ile ilgili mevcut uygulamaların, kadınlar arasında sosyal eşitsizliğe yol açtığına dair diğer bir ülke örneği Fransa’dır. Bu ülkede sunulan bakım hizmetleri, genellikle yüksek vasıflı kadınlara kariyer imkânı sağlamaktadır. Düşük vasıflı kadınlar ise, ebeveyn izni ile uzun bir süre için emek piyasasından çekilebilmektedir.³²

Bu uygulama sonuçları karşısında çeşitli AB ülkelerinin, ebeveyn izniyle iş-yaşam dengesini geliştirebilecek esnek çalışma düzenleme-

31. Janneka Plantenga, Chantal Remery and Jill Rubery, 2008, a.g.e., s.59.

32. Janneka Plantenga, Chantal Remery and Jill Rubery, 2008, a.g.e., s.60.

leri geliştirdikleri dikkat çekmektedir. Başta Avusturya, Fransa, Finlandiya ve İsveç gibi ölkelerde 1993'den bu yana yarı zamanlı çalışma düzenlemelerinin ebeveyn izin düzenlemeleriyle birleştirilmeye çalışılması bu gelişmeye işaret etmektedir. Bu ölkeler dışında Almanya (2001), Hırvatistan (2004), Danimarka, Yunanistan, İtalya, Letonya, Litvanya, Hollanda, Norveç, Slovakya, İspanya ve İngiltere'nin ebeveyn izini ile kısa süreli yarı zamanlı çalışmayı birleştirmeye çalışması bu çabayı göstermektedir.³³ Belçika ise, kariyere ara verme düzenlemesi ile bunu sağlamaya çalışmaktadır. Buna göre, kamu ve özel sektörde kariyere ara verme ve çalışma sürelerinin azaltılması gibi düzenlemelerle çalışanlara seçenekler sunulmaktadır.³⁴ Ek olarak Hollanda'da, 2006 yılında bireysel çalışanlara çalışma ve diğer aktivitelerini düzenlemede daha fazla fırsatlar sunan bir düzenleme getirilmektedir.³⁵ Dolayısıyla ölk uygulamaları bize kapsamlı ebeveyn izin düzenlemelerinin mevcut olması durumunda iş-yaşam dengesinin gerçekteşeceğini göstermektedir.

6. Sonuç

AB sosyal politikasının temel sütunlarından biri iş-yaşam dengesidir. Bunu sağlayan uyumlaştırma politikaları, iş ve aile hayatı sorumluluklarında ebeveynlere yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda bakım politikaları önemli bir yer işgal etmektedir. Kadın istihdamını attırmaya yönelik tüm politikalarda bakım sorumluluğunun dikkate alınması, ebeveyn izni düzenlemelerinin tüm AB düzeyinde yaygınlaşmasını sağlamıştır. 1996 yılından itibaren yönerge ve düzenlemelerle uygulamaya koyulan ebeveyn izni, son yıllarda çoğu ölkede yeniden yapılandırılarak uygulama alanı genişletilmeye çalı-

33. Ms Eileen Drew, 2005, a.g.e., s.24-28.

34. Janneka Plantenga, Chantal Remery and Jill Rubery, 2008, a.g.e., s. 61.

35. Janneka Plantenga, Chantal Remery ve Jill Rubery, 2008, a.g.e., s. 61

şılmaktadır. AB ülkelerinde nitelik, süre ve ücret açısından farklılık gösteren ebeveyn izni, ülkelerin refah rejimleri ve aile politikalarıyla şekillenmekte ebeveynlerin bakım seçeneklerini ve bu iznin kullanımını belirlemektedir. İzin ödeneği, şirket kültürü, iznin kullanımında esneklik gibi faktörler ebeveynlerin izin kullanımını etkilese de, genel olarak bu izin anneler tarafından kullanılmaktadır. Annelerin istihdamda kalmasını sağlayan kapsamlı politika uygulamalarıyla da ebeveyn izni kullanma eğilimi artmaktadır. Ebeveyn izninin iş-yaşam dengesi açısından etkin olabilmesi için çocuk bakım hizmetleri ve esnek çalışma düzenlemeleri ile desteklenmesi gerektiği açıktır.

Bununla birlikte bu düzenlemelerin, geleneksel anlayışı yansıttığı ve bu nedenle kadının ailede ve emek piyasasındaki dezavantajlı konumunda önemli bir değişikliğe yol açmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, ebeveyn izni ile ilgili mevzuat ve politikaların sadece biyolojik bir bağa sahip ebeveynlerin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi, hızla değişim geçiren toplum ve aile yapısının kimi sorunlarını çözmede yetersiz kaldığı da ifade edilmelidir. Buna ek olarak, ebeveyn izni, daha çok çocuklara yöneliktir. Çocukların ilk dönemlerindeki genel sorumlulukları sınırlı ölçüde kapsayacak şekilde yapılandırılmıştır. Buna bağlı olarak, bu iznin genel itibarıyla küçük çocuğa sahip ebeveynler tarafından kullanıldığı görülmektedir. Ne var ki, ebeveynlik ömür boyu süren bir bağlılığı içermektedir. Bakıma muhtaç aile üyelerinin bakımı da uzun vadeli bir sorumluluğa sahiptir. Bu durumda ebeveyn izninin sınırlı bir sürede sunulması, bu düzenlemelerin yeterince kapsamlı olmadığını göstermektedir. Ebeveyn izni, ebeveynin hasta ve yaşlı bakımı gibi diğer sorumluluklarına odaklanmamakta ve bu sorumluluklar için seçenek sunmamaktadır.

Nihayet ebeveyn izin düzenlemeleri, çocuğun büyüme sürecinde kısmi çözümler ve ebeveynlere strateji geliştirme imkânını kapsamlı politik uygulamalarla sağlayabilmektedir. Böylelikle aile, hukuki, ekonomik ve sosyal korumadan yararlanırken çalışma hayatı sürdü-

rebilmektedir. Bu da ebeveyn izninin, iş-yaşam dengesi ve çocuğun refahını geliştirmede önemli bir bileşen olduğunu göstermektedir.

Abstract: Since the last quarter of the 20th century, due to the economic and social transformations dramatically effecting work and family life, the question of work-life balance has been on the top of the agenda of the social policy and work life debates. Work-life balance becoming more important due to the increasing women employment focuses on resolving conflicts between work and family life. Parental leave, one of reconciliation policies, seeks not only to protect family but also provide supports for individuals in their responsibilities related to their jobs. The EU, having a dynamic approach, has lead the way in the implementing various social policies on this concern. This study intends to analyze the role of parental leave in providing an effective work-life balance.

Keywords: Work-life Balance, Reconciliation Policies, Childcare Politics, Welfare State, Parental Leave.

Kaynakça

Crespi, Isabella (2007), “Gender Mainstreaming and Reconciliation Policies in Europe: Perspectives and Dilemmas”, *in* (ed.) Isabella Crespi (2007), **Gender Mainstreaming and Family Policy in Europe: Perspectives, Researches and Debates**, eum Edizioni Università di Macerata, Italy, 2007, pp.13-96.

Dex, Shirley, Kelly Ward, Haether Joshi (2008), “Changes in Women’s Occupations and Occupational Mobility over 25 Years”, *in* (eds.) J. L. Scott, S. Dex and H. Joshi (2008), **Women and Employment: Changing Lives and New Challenges**, England: Edward Elgar, pp.54-80.

Di Torella Eugenia Caracciolo ve Annick Masselot Reconciling

(2010), **Work and Family Life in EU Law and Policy**, London: Palgrave Macmillan.

EFILW (2007), **Parental Leave in European Companies, Establishment Survey on Working Time 2004–2005**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Ejrnæs, Anders and Thomas P. Boje (2008), **Family Policy And Welfare Regimes, The International Sociology Association, RC 19 Conference ‘The Future of Social Citizenship: Politics, Institutions and Outcomes’**, Stockholm.

Ertürk, Şükran (2008), **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Ankara: Belediye-İş Sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi.

ETUC: European Trade Union Confederation (2010), **The Revised Parental Leave Framework Agreement An ETUC Interpretation Guide**, Brüksel, pp.1-51.

Goulet, Helkne (.....), **Child Care in OECD Countries**, Social Affairs, Manpower and Education, OECD

Reich, Nora (2012), **Fathers’ Childcare: the Difference between Participation and Amount of Time**, Hamburg Institute of International Economics (HWWI) Research Paper, Number 116, Germany.

Moss, Peter (2012), **International Review of Leave Policies and Related Research 2012**, International Network on Leave Policies and Research.

Ms Eileen, Drew (2005), **Parental Leave in Council of Europe Member States, Equality Division Directorate General of Human Rights**, Council of Europe, Strasbourg.

OECD (1995), “Long Term Leave for Parents in OECD Countries”, **Employment Outlook**, Paris: OECD, pp.171-198.

OECD (2002) **Family Database**, www.oecd.org/els/social/family/

database.

Plantenga, Janneke, Remery Chantal and Jill Rubery (2008), Gender Mainstreaming of Employment Policies A Comparative Review of Thirty European Countries, Belgium: European Commission.

Plantenga, Janneke and Remery Chantal (2005), Reconciliation of Work and Private Life:A Comparative Review of Thirty European Countries, Brussels: European Commission.

Ray, Rebecca (2008), A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries, Centre for Economic and Policy Research, Washington, pp.1-41.