



Article Info/Makale Bilgisi

Received/Geliş: 03.05.2024 Accepted/Kabul: 16.08.2024

DOI:10.30794/pausbed.1478044

Research Article/Araştırma Makalesi

Özkan, Ş. (2024). "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Ebeveyn İzinleri", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 64, ss.381-407.

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ BAĞLAMINDA EBEVEYN İZİNLERİ

Şafak ÖZKAN\*

### Öz

Bu araştırma, Andersen'in üçlü refah rejimleri, Leitner'in dört ailecilik tipi ve Leibfried'in Güney Avrupa Refah modeli bağlamında bakım rejimlerini incelerken, ailenin ve aile üyelerinin toplumsal cinsiyet perspektifinden çocuk bakımındaki rollerini değerlendirmektedir. Araştırmanın amacı, Almanya, İsveç, Portekiz, İngiltere ve Türkiye gibi farklı refah rejimlerine sahip ülkelerdeki çocuk bakımı politikalarının tarihsel gelişimini analiz etmek ve bu politikaların kadınları dezavantajlı bir konumda bıraktığını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, Avrupa Konseyi, ILO (International Labour Organization), OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) gibi uluslararası veriler ve ulusal resmi veriler incelenmiştir. Almanya'da uzun ve esnek ebeveyn izinleriyle birlikte çocuk bakımı daha çok aile içinde ele alınırken, İsveç'te ise daha çok kamusal desteklerle sağlanmaktadır. Diğer yandan, Portekiz, İngiltere ve Türkiye'de çocuk bakımı genellikle aile içi bir sorumluluk olarak kabul edilmekte ve bu sorumluluk özellikle kadınlara yüklenmektedir.

**Anahtar kelimeler:** *Cinsiyet eşitliği, Ebeveyn izinleri, Refah rejimleri.*

## PARENTAL LEAVE IN THE CONTEXT OF GENDER EQUALITY

### Abstract

This research examines caregiving regimes within the context of Andersen's three welfare regimes, Leitner's four types of familism, and Leibfried's Southern European Welfare model, while evaluating the roles of families and family members in childcare from a gender perspective. The aim of the study is to analyze the historical development of childcare policies in countries with different welfare regimes, such as Germany, Sweden, Portugal, the United Kingdom, and Türkiye, and to demonstrate how these policies disadvantage women. To achieve this goal, international data from organizations such as the Council of Europe, the International Labour Organization (ILO), and the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), as well as national official data, have been examined. In Germany, childcare, along with long and flexible parental leaves, is predominantly addressed within families, whereas in Sweden, it is mainly supported by public assistance. On the other hand, in Portugal, the United Kingdom, and Türkiye, childcare is generally perceived as a family responsibility, with this responsibility particularly falling on women.

**Keywords:** *Gender equality, Parental leave, Welfare regimes.*

\*Doktora Öğrencisi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, DENİZLİ.  
e-posta: sozkan102@posta.pau.edu.tr, (<https://orcid.org/0009-0005-9544-3182>)

## 1. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitliği, aile politikalarıyla yakından ilişkilidir. Aile politikaları genellikle bakım sorumluluklarına odaklanmaktadır. Geleneksel aile yapılarında ekmeği kazanan erkek (malebreadwinner) olarak görülürken, kadın yeniden üretimden sorumlu olarak görülmüştür. Ancak kadınların iş gücüne katılımıyla birlikte çift kazanan aile yapısı daha yaygın hale gelmiş, ancak bakım konusunda sorunlar ortaya çıkmıştır (Newman ve Matthews 1999). Bu sorunları çözmek için iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik politikalar geliştirilmiş ve uygulamaya sokulmuştur. Bu politikalar arasında önemli bir yer tutan çocuk bakım izinleri de bu sorunun ele alındığı alanlardan biridir.

Tarihsel süreçte erken dönem çocuk bakımı sorunsalı; aile, piyasa ve devlet mekanizmalarının içinde konumlandırılmaktadır. Çocuk bakım izinleri ise sağlık, istihdam ve toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında değerlendirildiğinde oldukça karmaşık yapıdadır. Bunun ötesinde bahsettiğimiz eşitliğin ne anlama geldiği önemli olmaktadır. Bu anlamda aynılık eşitliği sadece hukuki bir kavramı ifade ederken, farklıların eşitliği ise doğurganlık, emzirmek gibi fizyolojik farklılıkları dikkate almaktadır. Özellikle istihdamdaki kadınların çocuk bakımıyla ilgili ihtiyaçları bu eşitlik ilkesiyle desteklenmelidir (Gül ve Karan, 2011:5). Diğer yandan, dönüştürücü eşitlik yaklaşımı ise sadece erkek normlarının egemenliğinin sona erdirilmesini veya kadınların dışlanmasının önlenmesini değil, politik söylemin yapısal olarak çözülmesini ve çeşitliliğin benimsenmesini savunmaktadır (Ecevit, 2021). Bu bağlamda, hamilelik ve annelik süreçlerinde bakım iznine ihtiyaç duyan kadınların hala alternatif bir iş gücü olarak görülmesi, dönüştürücü mekanizmaların daha fazla yayılması gerektiğini göstermektedir. Ebeveyn izni düzenlemeleri ise, hala tam kabul görmese de dönüştürücü eşitlik anlayışının bir yansıması olmaktadır.

Başlangıçta, yalnızca kadınlara yönelik olarak tasarlanan annelik/doğum izinleri, korumacı politikalar çerçevesinde, annelerin sağlıklı bir hamilelik ve doğum süreci geçirmesini sağlamak amacıyla düzenlenmişti. İlerleyen yıllarda Avrupa Birliği Konseyi Direktifleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri gibi uluslararası metinlerde de görebileceğimiz üzere farklı formlara bürünmektedir. Bu izinler, bakım sorumluluklarını paylaşarak istihdam ve bakım dengesini kurmayı, çocukların her iki ebeveyniyle de sağlıklı bir gelişim süreci geçirmelerine olanak tanımayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemeyi amaçlayan babalık veya ebeveyn izinleri olarak yeniden şekillenmektedir. Fakat ülkelerin bu izinleri nasıl düzenlediği, tarih boyunca benimsedikleri refah rejimlerine ve aile politikalarına dayanmaktadır. Bu anlamda Andersen'in (1990) refah rejimleri sınıflandırması, Leitner'in (2003) dörtlü ailecilik tipolojisi ve Leibfried'in (1993) Güney Avrupa Refah Rejimleri bağlamında, ülkelerin temsil ettikleri rejimin prototipleri olması bakımından Almanya, İsveç, Portekiz, İngiltere ve Türkiye incelenmektedir.

## 2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE BAKIM POLİTİKALARI: ANALIK, BABALIK VE EBEVEYN İZİNLERİ

### 2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet; biyolojik cinsiyetten ziyade, toplumun belirlediği roller, normlar ve beklentiler doğrultusunda kadınlık ve erkeklik kimlikleri etrafında şekillenmektedir (Beauvoir, 2020). Kadınlar ve erkekler; kültür, gelenekler, eğitim ve din gibi toplumsal kurumlar tarafından belirlenen roller, sorumluluklar, davranışlar ve güç ilişkileri ile ayrıştırılmaktadır. Erkeklere bağımsız, eril ve atak; kadınlara ise bakım verme, anlayışlı, duygusal ve şefkatli olma gibi değerler atfedilmektedir (Oakley, 1972). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet, bireylerin günlük etkileşimleri ve kültürel mesajlar aracılığıyla sürekli olarak yeniden üretilmekte ve performe edilmektedir (West ve Zimmerman, 1987; Butler, 1990). Böylece toplumsal cinsiyet, cinsiyet farklılıklarının toplumsal ve kültürel olarak oluşturulduğu çok geniş bir bağlamda tanımlanmaktadır (Giddens, 2000; Powell ve Greenhaus, 2010).

Toplumsal cinsiyetin kadınlara yüklediği bakım verme rolü, cinsiyete dayalı iş bölümüne zemin hazırlayarak anneliği, kadınların diğer işlerden feragat etmesine neden olan bir sorumluluk olarak konumlandırmakta ve genellikle daha az çaba ve fiziksel güç gerektiren bir iş olarak algılanmaktadır (Oakley, 1985). Ev işleri ve çocuk bakımının kadınların doğal sorumluluğu olarak kabul edilmesi, onları ev içi rollere hapsedmekte ve ev kadını kimliğini idealize etmektedir (Mies, 1981). Dolayısıyla cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınları ev içi işlere, erkekleri ise kamusal üretime yönlendirerek kadınların toplumsal ve ekonomik hayatta ikincil konumda kalmasına yol açmaktadır (Taborga ve Leach, 2000). Aynı zamanda ataerkinin de bir parçası olan bu iş bölümü, kadınların ev içi sorumluluklarını pekiştirerek ekonomik üretkenliklerini kısıtlarken, erkeklerin kamusal alandaki üstünlüğünü güçlendirmektedir (Walby, 1989; Hartmann, 2006).

Bu dinamikler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kökeninde yatan sorunları gözler önüne sererken, bakım verme sorumluluklarının daha adil bir şekilde paylaşılmasını ve ebeveyn izinleri gibi aile politikalarının dönüştürücü eşitlik bağlamında geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Kadınların ekonomik ve toplumsal hayatta eşit bir konumda olmalarını sağlamak için, bakım sorumluluklarının ve ebeveyn izinlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden yeniden değerlendirilmesi kritik önem taşımaktadır.

## **2.2. Bakım Sorunsalı**

Bakım meselesi, aile, iş gücü ve cinsiyet ilişkileri bağlamında ele alınmakta ve cinsiyete dayalı iş bölümünün bir yansıması olarak değerlendirilmektedir. Farklı ideolojik temellere dayanan görüşler, bakım meselesini çeşitli açılardan ele almaktadır. Bir görüşe göre, aileler çocukların refahı temelinde bakımı üstlendiklerini savunurken, diğer görüşe göre kadınların bakım rolü güçlendirilerek, onların bu alandaki katkıları vurgulanmaktadır. Bir diğer bakış açısına göre ise, kadın istihdamı öne çıkarılmakta ve iş gücündeki cinsiyet eşitliğinin bakımdaki eşitsizlikleri de azaltacağı savunulmaktadır. Bu bakış açıları birbirini tamamen dışlamamakla birlikte, bakım meselesi de kendi içinde özgün bir sorun alanı olarak kalmaktadır (Gornick ve Meyer, 2004: 47-48).

Bakım meselesi genellikle aile politikalarının merkezine yerleştirilmekte ve bu politikalar, bakım sorumluluğunun paylaşılması, çocuk refahı için yasal ve kurumsal yapıların oluşturulması, cinsiyet temelli rol dağılımı eşitliği gibi faktörlere dayanmaktadır (Kauffmann, 2000). Bu bağlamda, çocuk bakımı konusu, aile veya bakım izni politikaları, iş saatleri düzenlemeleri, erken çocukluk eğitimi ve bakım için kamu hizmetleri gibi temel mekanizmalarla ele alınmaktadır (Gornick ve Meyer, 2004: 50). Bakım izinleri, analık, doğum, babalık, ebeveyn, çocuk, engelli ve yaşlı bakımı gibi çeşitli türleri kapsamaktadır. Bu izinler genellikle hamilelikten başlayarak doğum öncesi ve sonrasını hatta çocuğun ilerleyen yaşlarını kapsamaktadır. Ülkeden ülkeye değişen çalışanların izin hakları uygulamaları, genellikle annelik izni, babalık izni ve ebeveyn izni olmak üzere üç ana kategoride düzenlenmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 730). Bakım izinlerinin çeşitliliği ve uygulama biçimleri, ülkelerin sosyal koruma kapsamını düşünerek değerlendirilmekte ve ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliği temelindeki tutumları hakkında da bilgi vermektedir.

Tarihsel olarak, analık-doğum ve ebeveyn izinlerinin ortaya çıkışı, kadınların iş gücü piyasasında artış göstermesiyle paralel olmuştur. Bu evrimi anlamak ve ülkelerdeki bakım izinlerinin gelişimini takip etmek için, annelik, babalık ve ebeveyn izinlerinin içeriğine ve tarihsel gelişimine odaklanmak gerekmektedir.

## **2.3. Analık/Doğum İzni**

Kadınlar hamilelik ve annelik dönemlerinde işlerinden uzak kalmak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle, yasal koruyucu uygulamalar, hamilelik ve annelik dönemlerinde kadınların korunmasını sağlamaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017: 80). Bu izinler, anne ve bebeğin sağlığını korumayı amaçlamakta ve doğumdan önce, doğum sırasında ve hemen sonrasında kullanılmaktadır (Blum vd., 2023: 3). Analık veya doğum izinleri, annelere işlerinden ücretli veya ücretsiz olarak ayrılma ve ardından eski işlerine geri dönme hakkı vermektedir (Farré, 2016: 50). Ayrıca kadınları işten çıkarılma veya ayrımcılık gibi durumlara karşı da korumaktadır (Kalfa, 2010: 203). Dolayısıyla ücretli doğum izinleri, kadınların ekonomik güçlenmesini sağlayan en eski sosyal koruma politikalarından biri olmaktadır (Htun vd., 2019).

Analık veya doğum izinleri, 19. yüzyılın sonlarına dayanmaktadır. Almanya'da 1883, Belçika ve Fransa'da ise 1893 yılında başlayan ücretli doğum izni uygulaması, Batı Avrupa ülkelerinin hemen hemen hepsinde İkinci Dünya Savaşı boyunca uygulanmıştır (Kamerman ve Moss, 2009: 35). Uluslararası alanda analık izni, ILO'nun 3 Numaralı Sözleşmesi ve 1952'de ILO'nun 103 Numaralı "Anneliğin Korunması Sözleşmesi" ile on iki hafta olarak kabul edilmiştir (ILO; 1919, 1952). 2000 yılında ILO, analık iznini en az on dört hafta olarak güncellemiştir (ILO, 2000a). Avrupa Konseyi'nin 1986 yılındaki 86/613/EEC sayılı ve 1992'deki 92/85/EEC sayılı direktifleri de hamilelik ve analık dönemlerinde kadınların iş güvenliği ve sağlığını korumayı amaçlamıştır (EUR-LEX, 1986, 1992).

Doğum izni, birçok ülkede standart bir hak olmasına rağmen, süresi ve ödenek koşulları ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir (Hegewisch ve Gornick, 2011). Örneğin, Avrupa ülkelerinde genellikle analık izni süresince ücret ödenmekte, ancak bu ücretin miktarı ve süresi ülkeden ülkeye değişmektedir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 81). Günümüzde, aile, iş gücü, bakım ve cinsiyet ilişkilerindeki politika kazanımlarıyla birlikte, doğum izni dışında babalık izni, ebeveyn izni gibi farklı izin türleri de gündeme gelmektedir.

#### **2.4. Babalık İzni**

Babalık izni, genellikle doğumdan sonra alınan ve annelere yardım etmek amacıyla tasarlanmış bir hak olarak kabul edilmektedir (Blum vd., 2023: 3). Bu izin, babaların çocuk bakımına katılımını teşvik etmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek amacıyla (Lohkamp-Himmighofen ve Dienel, 2000; Hobson ve Morgan, 2002: 4; Rehel, 2014; Elnur, 2019: 50) analık izninden daha kısa olarak ve genellikle doğumdan sonra kullanılmak üzere ortaya koyulmuştur (Duvander, 2011: 33). Araştırmalar da babalık izinlerinin babaların ev işlerine ve çocuk bakımına eşit katılımını artırdığını göstermektedir (Kotsadam ve Finseraas, 2011; Bünning, 2015; Patnaik, 2019; Schober ve Zoch, 2019). Ayrıca, bu izinler ailelerin iş-yaşam dengesini iyileştirmekte, kadınların iş gücüne dönüşünü desteklemekte, toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmaktadır (Esping-Andersen, 2009; Johansson, 2010; Alio vd., 2011; Fernández-Cornejo vd., 2018; Gault vd., 2014; Dobrotic ve Stropnik, 2020; Jurado-Guerrero ve Muñoz-Comet, 2020).

Babalık izinlerinin etkili olabilmesi için babalara özgü haklar yaratılması gerektiği öne sürülmektedir (O'Brien, 2009; Farré, 2016; Duvander ve Johansson, 2019). Buna paralel olarak 2010/18 sayılı Avrupa Birliği Anne ve Babalık İzni Direktifi de sadece babalara ayrılmış devredilemeyen bir baba izni süresinin tanınmasını önermektedir (EUR-LEX, 2010). Ancak babalık izni hakkı tanıyan ülke sayısı oldukça sınırlı olmakla birlikte bu konuda standart bir düzenleme de bulunmamaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017: 75). Diğer yandan, babalık izinlerinin erkekler arasında yaygın olarak kabul görmemesi ve bakımın genellikle kadın işi olarak algılanması, babaların çocuk bakımındaki rolünü sınırlamaktadır. Ancak 1980'lerden itibaren babalık izinlerinin aile politikalarına dahil edilmesiyle bu algıda değişim yaşanmıştır (Foegen, 1980: 25). Bununla birlikte, annelerin hala daha fazla izin kullanması gibi faktörlerle bu değişim sınırlı kalmıştır (Nordic Council of Ministers, 2019: 7). Bu durum, ekonomik, sosyal ve politik etkenlerin yanı sıra toplumsal cinsiyet normları ve işveren tutumlarıyla da ilişkilendirilmektedir. Bazı muhafazakâr refah rejimlerinde babalara verilen kısa izinlerin ebeveynlik rollerinde önemli bir değişikliğe yol açmadığı görülmektedir. Bu nedenle, geleneksel baba rollerinin desteklendiği ve çocuk bakımının genellikle anneler tarafından üstlenildiği algısı devam etmektedir (Elnur, 2019: 50).

#### **2.5. Ebeveyn İzni**

Ebeveyn izinleri, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında önemli bir adım olarak kabul edilmektedir. Bu izinler, iş ve aile yaşamının dengelemesini ve cinsiyet eşitliğini desteklemeyi hedeflemektedir. Genellikle ücretli veya ücretsiz olarak düzenlenen bu izinler, çocuk bakımı ile yükümlü anneler ve babalar için önemli destekler olarak (Duvander, 2011: 31; Blum vd., 2023: 3), ailelerin maddi sıkıntı yaşamadan çocuklarıyla ilgilenmelerini sağlamaktadır (Haas ve Hwang, 1999: 52). Ebeveyn izni herkes için geçerli olması, izinlerin paylaşılabilirliği, özel koşullar aranmadan erkeklerin izin kullanabilmesi ve izinlerin ücretli veya ücretsiz olması gibi farklı yaklaşımları içerirse de (Elnur, 2019: 62) uluslararası belgeler, ebeveyn iznine ilişkin temel standartlar sunarak iş ve aile yaşamının dengelenmesini ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını amaçlamakta, işten izin sonrası geri dönüş haklarıyla iş güvencesini korumaktadır (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015: 100).

Uluslararası alanda, çocuk bakımı konusundaki eşit sorumluluğun teşvik edilmesine yönelik birçok belge bulunmaktadır. Örneğin, ILO'nun 1965 yılındaki 123 Sayılı Kadın (Aile Sorumlulukları ile Beraber) İstihdamı Sözleşmesi, aile sorumluluğuna sahip tüm çalışanlara eşit fırsatlar tanınmasını öngörmüştür (ILO, 1965; Kul Parlak, 2016). BM Genel Kurulu'nun 1979'da kabul ettiği Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ise, hamilelik veya analık izni nedeniyle işten çıkarmayı ve ayrımcılığı yasaklamıştır. Ayrıca, anneliğin sosyal bir görev olarak kabul edilmesi ve çocuk bakımında kadın ve erkek arasında ortak sorumluluk tanınması gerektiği vurgulanmıştır. Destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasıyla anne ve babanın aile sorumlulukları ile iş yaşamlarını dengelemeleri amaçlanmış; ücretli analık izni veya benzeri sosyal tazminatlarla iş, kıdem ve sosyal hakların korunması sağlanmıştır (OHCHR, 1979). Diğer yandan, 1981 yılında ILO 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Bulunan İşçiler Hakkında Sözleşmesinde çocukların bakım hizmetleri dolayısıyla iş ve aile hayatının uyumlaştırılması konusunda kadın ve erkeğe eşit davranılması gerektiği ve bu dengenin sağlanabilmesi için hükümetlerin ulusal politikalar üretmesi tavsiye edilmiştir (ILO, 1981). Yine aynı felsefe ile 1995 yılındaki BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı da kadınların toplumsal, sosyal ve ekonomik konumunu güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için hükümetlere ebeveyn izni ve çocuk bakım hizmetleri konusunda çeşitli sorumluluklar yüklemiştir (UN, 1995).

Avrupa Birliği (AB) de 1990'lerden itibaren çocuk doğumu ve bakımı konularında politikalar geliştirmiş ve ebeveyn iznini desteklemiştir (Morgan, 2009). Örneğin, 1996'da Türkiye'nin de imzaladığı Avrupa Sosyal Şartı'nda, her ebeveynin doğum izninden sonra çocuğa bakmak için ulusal hukuk veya toplu sözleşmelerle belirlenen aile izni verilmesi gerektiği belirtilmiştir (AYM, 1996). Ebeveyn izni ilk olarak, 3 Haziran 1996 tarihli 96/34/EC Sayılı Direktif ile yürürlüğe girmiştir. <sup>1</sup> Bu direktif, çocuğu olan kadın veya erkek çalışanlara en az üç aylık ve devredilemeyen izin düzenlemiştir. Ayrıca, çalışanlara işlerine geri dönme hakkı tanınmıştır (EUR-LEX, 1996). Ebeveyn izninin hak olarak tanımlanması ise, 2000 yılında, ILO'nun 191 sayılı Annelik Koruması Tavsiye Kararı'nda yer almıştır. Böylece ebeveyn izni, ulusal düzenlemelerle belirlenen süre ve uygulama süreciyle birlikte, çalışan anne veya babanın, analık/doğum izninin bitimiyle çocuk bakımı için hukuki bir hak olarak tanımlanmıştır (ILO, 2000a). Yine 2000 yılında kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda ebeveyn izni sosyal bir hak olarak belirtmiştir (EU, 2000). Ayrıca, AB'nin 2008'deki İş-Yaşam Dengesi Paketi'nde kadınların bakım izinleri ile ilgili yasal haklarının güçlendirilmesi ve serbest meslek sahibi kişilere eşitlikçi yaklaşım konuları ön plana çıkmıştır (EU,2008). Daha sonra, 8 Mart 2010 tarihinde yürürlüğe giren 2010/18/EU Sayılı Ebeveyn İzni Direktifi ile AB düzeyinde ebeveyn izni süresi en az dört ay olarak yenilenmiş ve bir aylık devredilemeyen izin süresi getirilmiştir (EUR-LEX, 2010). 2019'da ise 2019/1158 Sayılı Direktif ile ebeveyn izinlerinin kapsamı genişletilmiş, dört aylık süreye ek olarak iki aylık devredilemeyen hak tanınmış ve ebeveynlere yarı zamanlı veya parça parça izin talep etme hakları sağlanmıştır (EUR-LEX, 2019). Uygulamada AB'nin ebeveyn izni politikaları ülkeden ülkeye farklılık gösterse de toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı uygulamaları teşvik etmektedir (Sumbas, 2018: 169). Bu anlamda annelerin genellikle çocuk bakımının ana sorumlusu olarak kabul edildiği ve babaların da yardımcı rolünde yer aldığı geleneksel aile yapısında izinlerin ebeveynler arasında seçimli olarak paylaşılabilmesi babaların ikincil ebeveyn olma konumunu güçlendirmektedir (Duvander vd., 2019; Gartzia, 2023). Bu nedenle, diğer ebeveynlere devredilemeyen izin haklarının tanınması oldukça önemlidir (Amin vd., 2016; Bueno ve Grau-Grau, 2020).

Sonuç olarak, ebeveyn izinleri özellikle erkekler arasında bakım sorumluluğunun paylaşılmasını teşvik etmekte, toplumsal cinsiyet eşitliğine de katkı sağlamaktadır (Kalfa, 2010: 205; Torella ve Masselot, 2010; Duvander, 2011: 40). Dolayısıyla ebeveyn izni politikaları toplumsal cinsiyet eşitliği, iş-aile dengesi, çocuk refahı, eşitlikçi aile yapısı ve iş güvencesi açısından önemli olmakla birlikte, ülkelerin refah rejimlerine, kadınların, ailelerin sosyal ve ekonomik durumlarına göre farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır.

### **3. REFAH DEVLETİ TİPOLOJİLERİ, AİLECİLİK VE AİLEDEN BAĞIŞIKLIK**

Sanayileşmiş ülkelerdeki sosyal politika analizleri, refah devleti tipleri ve sınıflandırmaları Titmus'un (1974) ile başlamış olsa da Esping-Andersen'in 1990'da yayımladığı "The Three Worlds of Welfare Capitalism" adlı çalışması önemli bir dönüm noktası olmaktadır. Esping-Andersen, ülkeleri sosyal, kültürel ve politik ortak özellikleri temelinde değerlendirerek, ülkelerin sosyal refah sistemlerini üç temel kategori altında sınıflandırmaktadır. Bunlar Sosyal Demokrat, Korporatist ve Liberal refah rejimleridir. Liberal rejimlerde (örneğin Amerika, İngiltere, Kanada gibi Anglo-Sakson ülkeler), sosyal risklerin yönetimi ve refahın dağıtımı daha çok piyasa tarafından gerçekleştirilirken devletin rolü daha sınırlı olmaktadır. Korporatist rejimlerde (örneğin Almanya, Fransa gibi kıta Avrupası ülkeleri), devletin refah dağıtımındaki etkinliği daha fazla olmaktadır. Sosyal Demokrat rejimlerde ise (örneğin İsveç, Danimarka, Norveç gibi İskandinav ülkeleri), devlet ana aktördür ve evrensel sosyal haklar ile eşitlik esas alınmaktadır (Esping-Andersen, 1990: 52; 2002: 125). Bunun yanında Leibfried'in Güney Avrupa Refah Devleti kavramı ise modern refah görünümüne sahip olmasına rağmen, kurumsal yapısı ve sunduğu sosyal olanaklar bakımından yetersiz kalan ülkeleri tanımlamaktadır. Bu ülkeler genellikle "kurumsal vaatler ülkeleri" olarak adlandırılmaktadır (Leibfried, 1993: 128, 140). Diğer yandan bu ülkelerde, devletin gelir desteği sağlaması, toplumda belirli bir ayrışma yol açmaktadır. Çünkü resmi düzenlemeler genellikle kamu çalışanlarına ve büyük işletmelere cömert koruma sağlarken, gayri resmi sektörde çalışanlar ve küçük işletmelerdeki işçiler az destek almaktadır. Ek olarak, kamu kurumları genellikle siyasi etkilere açık olan klientalist bir yapıya sahip olmaktadır (Ferrera, 1996: 19-25). Yani Güney Avrupa refah rejimi düşük refah harcamaları, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yetersiz yatırımlar, kamu kurumlarının zayıflığı ve ideolojik kutuplaşma ile karakterize edilmektedir (Rhodes, 1996: 6). Bu anlamda Türkiye de refah devleti tipolojilerine göre Güney Avrupa rejimi dahilinde değerlendirilmektedir (Buğra ve Keyder, 2003; Shark ve Gough, 2010).

<sup>1</sup> BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC tarafından "Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmayı yürürlüğe sokan ve 96/34/EC sayılı Direktifin İlgı Edilmesine İlişkin 8 Mart 2010 Tarih ve 2010/18/EU Sayılı Konsey Direktifi" kabul edilmiştir. (Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s. 249-250.)

Esping-Andersen, “Social Foundations of Postindustrial Economies” adlı eserinde ailenin sosyal politikadaki rolünü incelemekte ve aile üyelerinin refah sağladığı sorumluluklarını ailecilik ve aileden bağımsızlık kavramlarıyla açıklamaktadır. Bu anlamda ailecilik (*familisation*), bakım sorumluluğunun ailede yoğunlaştığı bir yapıyı ifade ederken, aileden bağımsızlık (*de-familisation*) kavramı ise bu sorumluluğun piyasa veya devlet tarafından üstlenildiği bir yapıyı ifade etmektedir (Esping-Andersen, 1999: 45). Yani ailecilik ve aileden bağımsızlık, özellikle bakım sunum kalıplarını analiz etmek için kullanılır. Bu kalıplar, kadınların iş gücü piyasası ve diğer politikalarla ilişkilerini belirlemeye yardımcı olmaktadır (Saraceno, 1997:88; Leitner, 2003:360). Aileden bağımsızlık ise, bireylerin ücretli çalışma veya sosyal güvenlik aracılığıyla aile ilişkilerinden bağımsız olarak kabul edilebilir bir yaşam standardına uyma derecesini ifade etmektedir (Lister, 1994: 35). Dolayısıyla bu kavramlar, refah rejimlerindeki bakım sorumluluklarının dağılımını ve aile içindeki cinsiyet rollerini analiz etmek için kullanılmaktadır.

Refah devletlerinin bakım hizmeti sunumlarını ailecilik ve aileden bağımsızlık temelinde güçlü ve zayıf olarak değerlendiren önemli bir yaklaşım Leitner’in dörtlü sınıflandırmasıdır. Bu sınıflandırma, ailenin bakım işlevini ve refah politikalarının etkisini analiz etmede önemli bir araç olmaktadır. Böylece açık ailecilik sosyal politika anlamında aileye hiç destek sağlanmamasını ifade ederken, bakım konusunda kamusal ve piyasa mekanizmalarının sistem dışı bırakılmasıyla ailenin bakım işlevini açıkça ortaya koymaktadır. Diğer yandan, isteğe bağlı ailecilik aileye bazı desteklerin sağlandığı bir yapıyı temsil etmekte, bakım sorumluluklarını aile düzeyinde sınırlandırmayarak bakım konusunda destekleyici bakım politikaları sağlamaktadır. Böylece açık ve isteğe bağlı ailecilikte “bakım zamanı” ailenin bakımı sağlayan üyelerinin inisiyatifindedir. Üçüncü olarak, örtük ailecilik ailenin bakım işlevini herhangi bir politika yoluyla aktif olarak desteklememekte, aileye alternatif de sunmamaktadır. Aileden bağımsızlık ise, devletin veya piyasanın bakım hizmetlerini sunmasıyla güçlü aileciliğin karşısında konumlanmaktadır (Leitner, 2003: 362). Böylece devlet, çocuk bakım tesisleri gibi hizmetler sunarak veya bunları finanse ederek ailelere destek olmakta hatta cömert ebeveyn ödenekleri ile aileleri desteklemektedir (Michon, 2008: 35).

Toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde baktığımızda, aile içinde kadınların ve kadın ebeveynlerin konumları, refah devleti rejimlerine göre farklılaşmaktadır. Böylece; sosyal demokrat ve liberal rejimlerde kadınlar genellikle iş gücüne katılan bireyler olarak görülürken, muhafazakâr rejimlerde genellikle “ev hanımları” olarak kabul edilmektedir (Durmaz Bodur, 2019: 21). Sosyal demokrat rejimlerdeki sosyal politika araçları genellikle kadınların ekonomik bağımsızlığını desteklemek ve istihdamı teşvik etmek amacıyla tasarlanmakta, böylece kadınların aile yükünü azaltmak ve kadınlara tam zamanlı ve ömür boyu istihdam imkânı sunmak için politikalar uygulanmaktadır. Diğer yandan, ekmeği kazanan erkek (malebreadwinner) üzerine kurgulanan muhafazakâr rejimler, ataerkilliği ve geleneksel aile bağımlılıklarını güçlendiren veya en azından yeniden üreten rejimler olmaktadır (Esping-Andersen, 1999: 48). Fakat kadınların iş gücüne katılımının artmasıyla birlikte, iş ve aile yaşamını uyumlu hale getirme noktasında bakım kriziyle karşılaşmaktadır. Bu krizi çözmek için nakit yardımlar, ebeveyn izinleri ve esnek çalışma uygulamaları gibi yöntemler kullanılmaktadır (Esping-Andersen, 1999: 48). Farklı refah devleti rejimleri, farklı aile modellerini ve buna bağlı olarak farklı aile politikalarını ortaya koymaktadır.

**Tablo 1: Bakım Rejimleri**

Andersen (1990)	Leitner (2003)	Leibfried (1993)
<b>Sosyal Demokrat Refah Modeli</b> Danimarka, Finlandiya, İsveç, Norveç	<b>İsteğe Bağlı Ailecilik</b> (optional familialism) Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İsveç	
<b>Muhafazakâr Refah Modeli</b> Almanya, Belçika, Fransa, Avusturya, İsviçre, İtalya, Hollanda	<b>Açık Ailecilik</b> (explicit familialism) Avusturya, Almanya, Lüksemburg, Hollanda, İtalya	
<b>Liberal Refah Modeli</b> İrlanda, İngiltere	<b>Aileden Bağımsızlık</b> (De-familialism) İngiltere, İrlanda	
	<b>Örtük Ailecilik</b> (Implicit familialism) Yunanistan, Portekiz, İspanya	<b>Güney Avrupa Refah Modeli</b> İspanya, Portekiz, Yunanistan ve İtalya, Türkiye

**Kaynak:** Andersen, 1990; Leibfried; 1993 Leitner, 2003'ten yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Toplumsal cinsiyet rolleri ve aile içi iş bölümü, refah devletlerindeki aile politikalarının temelini oluşturmaktadır. Buna göre aile yapılarında 1950'lerden sonraki geleneksel erkek kazanan/kadın bakım veren modelden 1980'lerden sonra çift kazanan/çift bakım veren modele doğru bir dönüşüm gerçekleşmiştir (Pascall ve Lewis, 2004). Geleneksel modelde (*malebreadwinner/female-carer arrangement*), erkekler genellikle ücretli işte çalışırken, kadınlar evde çocuk bakımı yapmaktadır (Crompton, 1999). Bu modelde, erkekler vatandaş/çalışan olarak ele alınırken kadınlar genellikle eş ve anne olarak kabul edilmekte (Hearn ve Hobson, 2020), böylece aile bakımı rejimi kurumsallaştırılmaktadır (Knijn ve Kremer, 1997: 344). Çift kazanan/kısmi zamanlı bakım veren (*dual-earner/female part-time carer*) aile modelinde, kadınlara çocuk bakımı için zaman sağlanmakta ve bu sayede kadınlar kısmi zamanlı veya daha az çalışarak istihdama katılmaktadır (Gornick ve Meyer, 2004). Çift kazanan modelinde (*the dual-earner model with substitute carers*) ise, kazançta cinsiyet eşitliğine vurgu yapılırken, kadınlar genellikle tam zamanlı olarak istihdamda yer almakta, bakım verenler ise piyasa veya devlet mekanizmaları olmaktadır (Pfau-Effinger, 2004). Bu sayede kadınların iş gücüne katılımı aileden bağımsız hale gelmektedir (Hobson, 1994: 110; Orloff, 1993: 320). Fakat ücretli bakım işinin feminizasyonu, düşük ücretlendirme ve işteki kadınların evdeki bakım sorumluluklarını üstlenmesi gibi durumlar kadınların istihdamını olumsuz etkilemektedir (Gornick ve Meyer, 2004). Son olarak çift kazanan/çift bakım veren (*the dual-earner/dual-carer*) modelde, ebeveynler eşit bir şekilde ücretli işlere katılmakta ve bakım sorumluluklarını yerine getirmektedir. Bu model, toplumsal cinsiyet eşitliği temelli refah devleti yaklaşımını vurgulamaktadır (Sainsbury, 1999; Pfau-Effinger, 2004; Gornick ve Meyers, 2004; Ellingsæter ve Leira, 2006). Bu modelde, babalar için ayrılmış, devredilemeyen ücretli ebeveyn izinleri ve kamu tarafından desteklenen çocuk bakım hizmetleri gibi politikalar, annelerin iş gücüne katılımını teşvik edilmektedir. Böylece çocuk bakımı anneden babaya ve aileden topluma yeniden dağıtılmaktadır (Korpi, 2000). Bu model, cinsiyet nötr bir şekilde erkeklerle kadınların eşit muamele görmesi gerekliliğini vurgulayarak (Gauthier ve Koops, 2018) ve sosyal demokrat refah rejimlerinin temel aile politikalarının belirleyicisi olarak günümüzdeki aile politikalarında önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca doğum izninden ebeveyn iznine geçiş ve çocuk bakımı için kamu sorumluluğunun kabul edilmesi gibi yasal reformları kapsamaktadır (Eydal vd., 2018).

Kısaca, Andersen, Leitner ve Leibfried'in analizlerine dayanarak ailecilik ve aileden bağımsızlık ekseninde refah devleti tipolojilerine baktığımızda, üç farklı analizin Tablo 1'deki ülkeler bazında bir kümelenme oluşturduğunu görebiliriz. Bu anlamda Andersen, Leitner ve Leibfried'in sınıflandırmalarına göre çocuk bakım izinleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilişkisini ortaya koyabilmek adına her bir sınıflandırmanın tipik örnek ülkeleri olduğu için Almanya, İsveç, Portekiz, İngiltere ve Türkiye ele alınacaktır.

#### **4. REFAH REJİMLERİ TEMELİNDE ÇOCUK BAKIM İZİNLERİ: ALMANYA, İSVEÇ, PORTEKİZ, İNGİLTERE, TÜRKİYE**

Çocuk bakım izinlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkisini incelediğimiz çalışmamızda, Andersen, Leitner ve Leibfried'in sınıflandırmalarına göre tipik bir muhafazakar refah devleti olan Almanya'nın açık ailecilik; tipik bir sosyal demokrat refah devleti olan İsveç'in isteğe bağlı ailecilik ya da aileden bağımsızlık; liberal refah devleti olan İngiltere'nin aileden bağımsızlık; Güney Avrupa refah devleti olan Portekiz ve Türkiye'nin örtük ailecilik kapsamındaki politika, uygulama ve düzenlemeleri incelenmektedir. Bu bağlamda, ülkelerin istatistiki bilgilerini raporlama ve yayımlama yıllarına bağlı olarak en güncel verileri ışığında bu düzenlemelerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifine yer verilmektedir.

##### **4.1. Almanya**

Muhafazakâr refah devletinin tipik bir örneği olarak Almanya'da bakım mekanizmaları tamamen aile içerisinde konumlandırılmaktadır. Bu yaklaşım, çoğunlukla ekmeği kazanan erkek modelini desteklemeyi amaçlamaktadır (Stiller, 2010: 191). Dolayısıyla uzun ebeveyn izinleri ve yarı zamanlı çalışma koşuluyla sağlanan çocuk bakım ödenekleri genellikle kadınlar tarafından kullanılmaktadır. Bunun yanında, erken çocukluk dönemi kamusal bakım hizmetlerinin 1996'ya kadar gündeme gelmemesi, bakımın aile içinde kurumsallaştığını göstermektedir (Klinkhammer, 2014:83). Çocuk bakım hizmetleri konusunda bugün de çok farklı bir tablo karşımıza çıkmamaktadır.

Almanya'da 2023 itibarıyla bakım merkezlerindeki 0-6 yaş çocuk oranı %36.4'tür. Bakım merkezi sayısında geçen yıla göre %3.2'lik bir artış yaşanmış, çocuk bakanlarının sayısında %1.5'lik bir düşüş gözlenmiştir (Statistisches Bundesamt, 2023). Veriler, eğitim ve bakım kurumlarına katılan çocuk sayısında olumlu bir trend olduğunu göstermektedir. Ancak Almanya'da kamusal merkezlerin az olması sebebiyle çocuk bakımı politikalarının kapsayıcı ve erişilebilir olup olmadığı konusunda kesin bir yargıya varmak henüz mümkün olmamaktadır.

Almanya’da çocuk bakım politikaları, 1920’lerde doğum izni olarak başlamış (Leitner vd., 2008: 160) ve 1972’de Doğu Almanya’da “Babyjahr” adı altında doğum izni gündeme gelmiştir (Geisler ve Kreyenfeld, 2011: 93). 1979’da çalışan annelere altı aylık izin ve ödenek alma hakkı sağlanmış (Leitner, 2010: 460; Geisler ve Kreyenfeld, 2011: 96), 1986’da Federal Çocuk Yetiştirme Ödeneği Yasası ile ilk defa on aylık bir ebeveyn izni hakkı tanınmıştır. Bu süre 1988’de on iki aya çıkarılmıştır (Geisler ve Kreyenfeld, 2011: 98). Ancak sabit ödenek tutarı, ebeveyn iznini daha çok anneler için çekici hale getirmiştir (BMJFFG, 1989: 12). 1990’lardan itibaren önemli değişiklikler yaşanmış; 1991-1994 döneminde ebeveyn izni süresi otuz altı aya çıkarılmış, ancak ödenekler sadece ilk yirmi dört ay için verilmiş ve 1993’te bu süre on sekiz aya indirilmiştir (Geisler ve Kreyenfeld, 2011: 99). 2001 reformu ile ebeveyn izni hakları esnekleştirilmiş (Blum, 2014: 360); haftalık çalışma saatlerine dair sınırlamalar genişletilmiş (Leitner vd., 2008:180) ve farklı ödenek seçenekleri sunulmuştur (Kluve ve Tamm, 2012: 990). Böylece babaların da izin almaları teşvik edilmiş (Leitner vd., 2008: 183; Kluve ve Tamm, 2012: 995), ancak bu düzenlemeler anneleri izinler konusundaki dezavantajlı konumlarından tamamen çıkaramamıştır (Daly ve Scheiwe, 2010: 179). 2005-2009 döneminde “Elterngeld” adı altında yeni bir ödenek sistemi getirilmiş (BVerfG, 2012: 13) ve babalara ek iki aylık bir ödenek sunulmuştur (Kluve ve Tamm, 2012: 998). 2009-2013’te “Betreuungsgeld” adı altında bir bakım ödeneği gündeme gelmiş ve 2013-2017’de “Elterngeld Plus” ve “Partnership Bonus” gibi yeni seçenekler eklenmiştir. Şu anda yürürlükte olan 2015 tarihli Ebeveyn Ödeneği ve Ebeveyn İzni Yasası, ebeveyn izinleri ve ödenekleriyle ilgili koşullar Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2: Almanya’da Ebeveyn İzinleri ve Ebeveyn Ödenekleri**

<b>1 Temmuz 2015 Ebeveyn Ödeneği ve Ebeveyn İzni Yasası (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit)</b>			
<b>Ebeveyn İzni (Elternzeit)</b>			
<b>Süre</b>	0-3 yaş, 3-8 yaş olarak toplam 3 yıl		
<b>Ödenek</b>	Temel ebeveynlik ödeneği için en fazla 14 ay ve ebeveynlik plus ödeneği için en fazla 28 ay İşveren onayıyla, üçten fazla bölünebilir.		
<b>Ebeveyn Ödenekleri (Elterngeld)</b>			
	<b>Temel Ebeveynlik Ödeneği [Basiselterngeld]</b>	<b>Ebeveynlik Plus Ödeneği [ElterngeldPlus]</b>	<b>Partnerlik Bonusu Ödeneği [Partnerschaftsbonus]</b>
<b>Seçenekler</b>	Tek başına veya Ebeveynlik Ödeneği Plus ile alınabilir.	Daha erken işe dönmek isteyen ebeveynlere yöneliktir.	
<b>Ne zaman</b>	Doğumdan itibaren ilk 14 ay (2 ay ortak ay)	Doğumun 14. ayından itibaren	Doğumun 14. ayından itibaren
<b>Süre</b>	En fazla 14 ay (bir çocuk için)	En fazla 24 ay.	*4 ek ElterngeldPlus ayı boyunca.
<b>Ödenek</b>	300 €-1800 €	Çalışılmazsa Temel Ebeveyn Ödeneği miktarının yarısı.	150 € -900 € arası (Çoğul doğumlarda miktar artmaktadır.)
<b>Çalışma Şartı</b>	*Haftada 30 saatten az.	Çalışma şartı yok.	*Haftada 25-30 saat arası
<b>Özel Durumlar</b>		Annelik ödeneği alındığı zamanlarda alınamaz.	Annelik ödeneği alındığı zamanlarda alınamaz.
<b>1 Eylül 2022</b>	<b>Çalışma Şartı</b>	Haftada 32 saat	Her iki ebeveyn haftada 24-32 saat arası
	<b>Süre</b>		2 ya da 4 ay.
	<b>Diğer</b>	Ödeneklerle ilgili şartlar genişletilmiş ve basitleştirilmiştir. Prematüre bebekler için uzun ebeveyn ödenekleri öngörülmüştür. Vergilendirilebilir geliri bekar ebeveynler için 250.000 € ve çiftler için 300.000 €’dan fazla olan ebeveynler artık ebeveyn parası alamayacaklardır.	



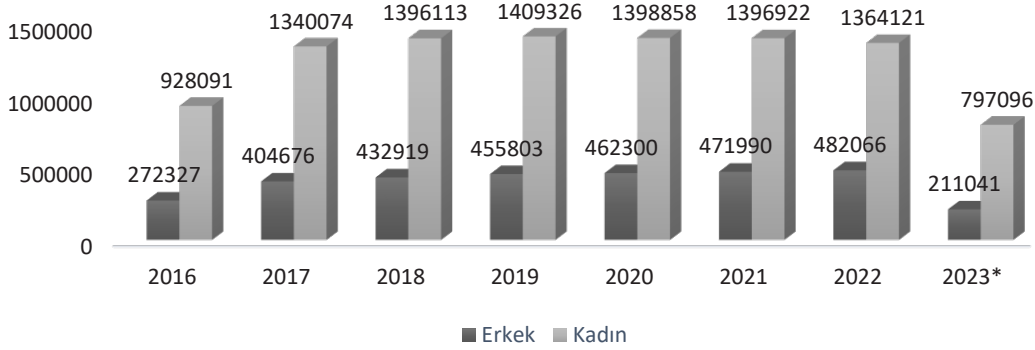
1 Nisan 2024	Seçenekler	Çocuk 12 aylık olana kadar, her iki ebeveyn en fazla 1 ay aynı anda izin alabilir. Tek ebeveynler 14 ay boyunca izin alabilir.	
	Diğer	1 Nisan 2024'ten itibaren yapılan doğumlarda, ebeveyn parası hakkının uygulanmayacağı vergilendirilebilir yıllık gelir sınırı, ebeveyn parası alan ortak hak sahipleri için 300.000 €'dan 200.000 €'ya düşürülecektir. Bekar ebeveynler için 150.000 €'luk bir gelir sınırı uygulanacaktır. 1 Nisan 2025'te çiftler için 175.000 €'ya düşürülecektir.	
<b>23 Mayıs 2017 Annelik Koruma Yasası (Mutterschutzgesetz)</b> <b>Doğum izni (Mutterschutzes)</b>			
Süre	14 Hafta (Doğumdan 6 hafta önce başlayabilir.) Doğumdan sonra, prematüre ve çoğul doğumlarda sekiz hafta veya on iki hafta çalışmak yasaktır.		
<b>İzni Ödeneği (Mutterschutzlohn)</b>			
Ödenek	En fazla 13 €/Gün		
2024	Çocuğun doğumundan sonra babalara iki hafta ücretli izin verilecek.		

\*Yürürlükten kalkan şartlar.

**Kaynak:** Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend'den yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

BMFSFJ - Familie (20.04.2024)

Almanya'daki ebeveyn izinleri ve ödenekleri hakkındaki düzenlemelere bakıldığında, özellikle 2022 ve 2024'teki güncellemelerle ödeneklerin esnek hale getirilmesi ve gelir sınırlarının düşürülmesi dikkat çekmektedir. Böylece daha fazla aileye destek sağlanması amaçlanmakta ve çalışanların iş yaşam dengesi gözetilmektedir. Fakat babaların izin kullanma oranı hala annelerinkinden düşüktür. 2015'te %21 olan bu oran, 2022'de ancak %26.1'e yükselmiştir. Bunun yanında geleneksel cinsiyet rollerinin etkisiyle kadınlar ve erkekler arasında bakım ve ev işlerine katılım farklılıkları devam etmekte, cinsiyet bakım açığı ise %48.4 olarak gerçekleşmektedir (Statistisches Bundesamt, 2022a). Bu nedenle, babaların izin kullanmaları teşvik edilmeli ve desteklenmelidir. Bu, destekler aile içinde sorumlulukların daha adil bir şekilde dağıtılmasına katkı sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğini de güçlendirecektir.



**Grafik 1: Yıllara ve Cinsiyete Göre Ebeveyn Ödeneği Yararlanıcıları**

**Kaynak:** Statistisches Bundesamt (Destatis) Startseite - Statistisches Bundesamt (destatis.de) 20.04.2024

\*2023 3.çeyrek

Almanya’da, 1997’den bu yana çalışan ve küçük çocuklu kadınların oranı %58’den %69’a yükselmiştir. 2022’de on sekiz yaşından küçük çocuğu olan her on annenin yaklaşık yedisi iş yaşamında yer almıştır (Statistisches Bundesamt, 2023). Ücretli çalışma saatlerinin neredeyse ücretsiz çalıştıkları saatlerden daha düşük olduğunu belirten kadınların %46,8’i istihdamda olmasına rağmen, %84.6’sı yarı zamanlı çalışmaktadır (Statistisches Bundesamt, 2022b). Bu durum, Almanya’da aslında çift kazananlı bir aile modeli yerine bir buçuk kazananlı bir aile modeli olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, Almanya cömert ebeveyn izni ve ödenekleri, bakım sorumluluklarını genellikle kadınlara yükleyen aile politikaları ile muhafazakâr refah devleti modeli olarak karşımıza çıkmaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2015). Bu anlamda, aileye adeta bir sosyal hizmet sağlayıcısı rolü yüklenmektedir (Seeleib ve Kaiser, 2002: 28). Ancak bakım sorumluluğunun aile içinde daha adil bir şekilde paylaşılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için daha fazla teşvik sağlayıcı mekanizmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

#### **4.2. İsveç**

İsveç, sosyal demokrat refah rejiminin bir örneği olarak bakım izinlerine alternatif olarak kurumsal bakım hizmetleri sunan aileden bağımsızlık seviyesi yüksek bir ülkedir. İsveç’in aile politikaları kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlamaya yöneliktir. Kadınların iş gücüne katılımlarını teşvik etmek için 1970’lerden itibaren okul öncesi eğitim ve ebeveyn izni reformları gibi çeşitli politikalar uygulanmıştır (Sainsbury, 1999: 99). Günümüzde kamusal bakım hizmetlerinin kapsamı oldukça geniştir. İsveç’te okul öncesi eğitime katılma oranı iki yaş üzeri %91, beş yaş grubunda ise %96 olarak gerçekleşmektedir (Skolverket, 2023). Ayrıca İsveç’in okul öncesi eğitim harcamaları da OECD ülkelerinin ortalamasından yüksektir (OECD, 2023).

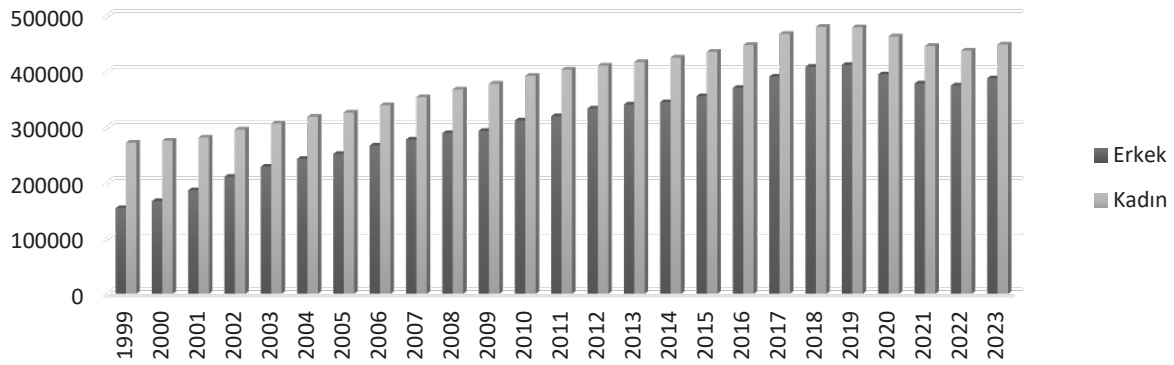
İsveç’te bakım izinlerinin tarihsel gelişimi 1937’de ücretsiz doğum izni uygulamasıyla başlamıştır (Haas, 1992: 34). Ardından, 1974’te dünyada ilk kez kapsamlı bir ebeveyn izni düzenlemesi yapılmış ve doğum izni kaldırılarak ebeveynlere ödenekler sunulmuştur (Duvander, 2014: 911). Bu uygulama, yüksek ödeneklerin etkisiyle İsveç’in aile yapısını değiştirmiş ve çift kazanan modele geçişini hızlandırmıştır (Gornick ve Meyers, 2008: 315). Yıllar içinde ebeveyn ödenekleri kademeli olarak artırılmış; 1976’da 210 güne, 1978’de 270 güne, 1986’da 360 güne ve 1989’da 450 güne çıkarılmıştır (SCB, 2018). Daha sonra, 1995’te AB’ye katılan İsveç, ebeveyn izni düzenlemelerinde önemli değişiklikler yapmıştır. Bu reformlar, babaların ebeveyn izinlerine daha fazla katılımını sağlamıştır (Duvander ve Johansson, 2012: 325; Avdic ve Karimi, 2018; Ekberg vd., 2013; Duvander ve Cedstrand, 2022; Avdic vd., 2023). 2002 ve 2016’da uygulanan reformlarla izin süreleri artırılmış ve buna bağlı olarak babaların izin kullanma oranları daha da artmıştır (Försäkringskassan, 2019). Ayrıca, 2008-2017 arasında uygulanan “cinsiyet eşitliği bonusu” projesi ebeveyn izinlerinin daha adil paylaşılmasını teşvik etmiştir (Rosenqvist, 2022). 2012’de yapılan “Çift Günler” reformu ile babalar, çocuğun ilk yaşına kadar annelerle aynı anda tam zamanlı ücretli ebeveyn izni alma hakkı kazanmıştır (Duvander ve Johansson, 2012). Bu düzenlemeler, ebeveynlik görevlerinin eşit bir şekilde paylaşılmasını teşvik ederek toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir adım olmuştur (Persson ve Rossin-Slater, 2019; Duvander ve Cedstrand, 2022).

Tablo 3: İsveç'te Bakım İzinleri ve Ödenekleri

Ebeveyn İzni Yasası (Föräldraledighetslag) (1995:584)		
İzin Türü	Süre/Şartlar	
<b>Doğum İzni</b> (Mammaledighet)	Doğumdan 7 hafta önce ve doğumdan 7 hafta sonra alınır. Doğumda önce veya sonra 2 hafta zorunludur.	
<b>Ödenekli veya Ödeneksiz Tam İzin</b> (Hel ledighet med eller utan föräldrapenning)	Doğum ya da evlat edinmede 18 ay boyunca alınır.	
<b>Ebeveynlik Ödeneği ile Kısmi İzin</b> (Delledighet med föräldrapenning)	Ebeveynlik ödeneği alınırsa, o süre boyunca, normal çalışma süresi üçte bir, yarısı, dörtte biri veya sekizde biri kadar azaltılabilir.	
<b>Ebeveynlik Ödeneği Hariç Kısmi İzin</b> (Delledighet utan föräldrapenning)	Çocuğa bakım sağlamak için ebeveynlik ödeneği almadan kısmi çalışma yapılabilir veya kısmi izin alınabilir.	
<b>Geçici Ebeveynlik Ödeneği ile İzin</b> (Ledighet med tillfällig föräldrapenning)	Geçici ebeveynlik ödeneği alındığı süre boyunca izin alınabilir. Çocuk bakıcısı hasta olduğunda çocuğun yaşı 240 günün altında olduğu durumlarda geçici ebeveynlik ödeneği hakkı olmasa bile izin alınabilir.	
Sosyal Sigortalar Kanunu (Socialförsäkringsbalk 2010:110)		
	Süre	Ödenek
<b>Hamilelik Ödeneği</b> (gravitetspenning)	Çalışma kapasitesinin azalması durumunda, azalmanın devam ettiği her gün için ödenir. En erken doğumdan önce 60. gün başlar.	Hamilelik ödeneği tam, dörtte üç, yarım veya dörtte bir oranında ödenir. Hastalık nakit yardımı hak kazanç gelirinin neredeyse %80'ine denk gelir.
<b>Ebeveyn Ödenekleri</b> (föräldrapenning)	Her çocuk için toplam 480 gün (Çoğul doğum ek 180 gün). 90 gün diğer ebeveyn devredilemez. 30 gün her iki ebeveyn ortak alabilir. En fazla çocuk 12. yaşını veya ilköğretim 5'i tamamlayana kadar alınabilir.	İlk 390 gün gelire bağlı olarak %80 olarak ödenir. Gelire dayalı yardım almayan veya düşük gelire sahip olanlar 250 SEK/Gün ödenir. Geriye kalan 90 gün için herkes için 180 SEK/Gün ödenir.
<b>Geçici Ebeveyn Ödenekleri</b> (tillfällig föräldrapenning)	Çocuğun doğum, bakım, hastalık ve ölüm süreçlerinde kazanç getirici bir çalışma yapılamadığı zamanlarda alınabilir. Bazı durumlarda transfer edilebilir.	Ödenek hastalık nakit yardımı hak kazanç gelirinin neredeyse %80'ine denk gelir.
<b>Çocuğun Doğumu veya Evlat Edinme ile İlişkili Geçici Ebeveynlik Ödenekleri</b> (tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption)	Doğumda diğer ebeveyn için 10 gün, evlat edinmede ise 5 gün alınabilir. Belirli durumlarda bu izinler başka bir kişiye devredilebilir.	
<b>İletişim Günleri için Geçici Ebeveyn Ödenekleri</b> (kontaktdagar)	Belirli Fonksiyonel Engellilere Destek ve Hizmetler Hakkında Kanun (LSS) kapsamındaki 16 yaş altı çocuklar için ebeveynler tarafından yılda 10 gün izin alınabilir.	
<b>Çocuğun ölümü durumunda Geçici Ebeveyn Ödenekleri</b> (Tillfällig föräldrapenning i samband med att ett barn har avlidit)	Çocuk doğum esnasından sonra ölürse çocuğun ölüm tarihinden itibaren 10 gün alınabilir. Eğer çocuk doğum esnasında kaybedilirse, anne 29 gün boyunca ebeveyn ödeneği, sonra da geçici ebeveyn ödeneği alabilir. Diğer ebeveyn ise doğumdan sonraki 60 gün içinde 10 gün ödenek alabilir.	
<b>Bakım, Hastalık veya Başka Bakım İhtiyacı Durumunda Geçici Ebeveyn Ödenekleri</b>	Hastalık durumunda toplam 60 gün/yıl alınabilir. Belli durumlarda ek 60 gün daha uzatılabilir. Ağır hastalık durumunda sınırsız gün için sağlanır.	
<b>Belirli Engelli Kişilere Yönelik Destek ve Hizmetlere İlişkin Kanun Kapsamındaki Çocukların Bakımı Durumunda Geçici Ebeveyn Ödenekleri</b>	16 yaş üzeri çocuklar için toplam 60 gün/yıl alınabilir.	
Çocukların okullarındaki eğitim faaliyetlerinin ziyaret edilmesi, hamilelikte doktora gidilen süreler, ebeveynlik eğitimine katılmada geçen süreler de kanunla ayrıca düzenlenerek, ebeveynlik ödeneğine dahil edilmiştir.		

Kaynak: Sveriges Riksdag'dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Start | Sveriges riksdag (riksdagen.se) (20.04.2024)

Günümüzde İsveç'te ebeveyn izinleri ve ödeneklerinin koşulları Tablo 3'te görülmektedir. İsveç'te bakım temelinde esnek çalışma talep etme hakkının düzenlenmiş olması önemli olmaktadır. Böylece çocuğu sekiz yaşından küçük olan ebeveynlere bakım nedenleriyle esnek çalışma düzenlemeleri talep etme imkânı sunulmaktadır. Ayrıca 1 Temmuz 2024'ten itibaren, her iki ebeveynin de ebeveyn ödeneği ve izni alabileceği ve çocuğun ilk on beş ayı boyunca kullanılabilen süre altmış güne çıkarılmaktadır. Ayrıca bir ebeveyn, ebeveyn ödeneğinin bir kısmını başka birine devredebilecektir (Föräldraledighetslag, Socialförsäkringsbalken, 2024). Kısaca, İsveç'in aile politikaları cinsiyet ayrımı yapmaksızın her ebeveyn için geçerli olan çocuk bakımı ve ebeveynlik izinleri sunmaktadır. Bu politikalar iş-aile yaşam dengesini sağlamakta ve toplumsal cinsiyet rollerini eşitlemeye yardımcı olmaktadır. Esnek ebeveynlik izinleri, ailelere çocuk bakımı ve iş yaşamı arasında denge kurma olanağı sağlamaktadır. İsveç'in aile politikaları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve aile refahını öncelikli olarak ele almakta, böylece kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmektedir.



**Grafik 2: Yıllara Göre Ebeveynlerin Ebeveyn İzinlerinin Yararlanıcı Sayısı**

**Kaynak:** Forsakringskassan (İsveç Sosyal Güvenlik Kurumu) Privatperson - Försäkringskassan (forsakringskassan.se) 20.04.2024

Grafik 2'e bakıldığında İsveç'teki ebeveyn izinlerinin kullanımında cinsiyet eşitliğinin artışı gözlemlenmektedir. 1999'dan 2023'e kadar hem erkeklerin hem de kadınların ebeveyn izinlerinden yararlanma oranları artmıştır. 2022'de ebeveynlik izni günlerinin %70'i kadınlar tarafından kullanılmış, erkekler tarafından kullanılan günlerin oranı ise 2008'de %21'den 2018'de %30'a yükselmiş ve o zamandan bugüne yaklaşık %30'lar civarında kalmıştır. 2023 yılında erkekler için net gün oranı %30.9 olarak gerçekleşmiştir (Forsakringskassan, 2023). Erkeklerin ebeveynlik izni günlerini kullanma oranı yıllara göre artmış olsa da, ev içi emek ve bakımın paylaşımında tam bir eşitlik sağlanamamıştır (SCB, 2021).

Sonuç olarak, İsveç'teki ebeveyn izinleri, kadınların iş gücüne katılımını artırarak cinsiyet eşitliğini teşvik eden bir modelin parçasıdır. Kamusal çocuk bakımı ve geniş kapsamlı ebeveyn izinleri, çift kazanan ailelerin istihdam olanaklarını artırarak cinsiyet açığını azaltmaktadır. Öyle ki, 2024 itibarıyla kadınların iş gücüne katılma oranı %71.3, erkeklerinki ise %76.5'tir (SCB, 2024). Yani İsveç'in aile politikaları, aileden bağımsızlık seviyesini yükseltmekte ve sosyal demokrat refah devleti modeline uygun olarak dönüştürücü eşitlik temelinde hem iş hem de aile yaşamlarını dengelemeyi amaçlamaktadır.

#### **4.3. Portekiz**

Güney Avrupa refah rejiminin belirgin bir prototipi olan Portekiz, iş ve aile uyumlaştırma politikalarında bazı dönüşümler yaşamıştır (Guerreiro vd, 2004). Ancak bu politikalar genellikle bireysel meseleler olarak algılanmış ve kamusal düzeyde değerlendirilmemiştir. Özellikle 1990'ların sonlarında, çocuk bakımı konusundaki çözüm arayışlarında eğitim odaklı yaklaşımlar benimsenmiş ve ebeveynler genellikle özel veya kamusal bakım hizmetlerini tercih etmekte kalmıştır (Sümer vd, 2008: 370). Bu durum, Portekiz'deki aile politikalarında daha kapsayıcı çözümlerin aranması gerektiğini göstermektedir.

Portekiz’de 0-3 yaş arası çocuklar için okul öncesi eğitim zorunlu değildir. Fakat 3-6 yaş arası çocuklar için okul öncesi eğitim genellikle kamusal veya özel kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır. Haftalık yirmi beş saat eğitim ücretsiz olurken, ek hizmetler ücretli olmaktadır. Son yıllarda erken çocukluk eğitiminde artış eğilimi gözlenmektedir. Öyle ki, 2021’de üç yaşın altındaki çocuklar için kreş ve çocuk bakıcısı kullanımı %85.6 olarak; okul öncesi eğitim de üç yaş için %78.3, dört yaş için %93.9 ve beş yaş için %99.0 olarak kaydedilmiştir. Genel olarak, 2004 ile 2022 arasında okul öncesi eğitime katılım oranlarında artış eğilimi gözlenmektedir (DEGEEC, 2023).

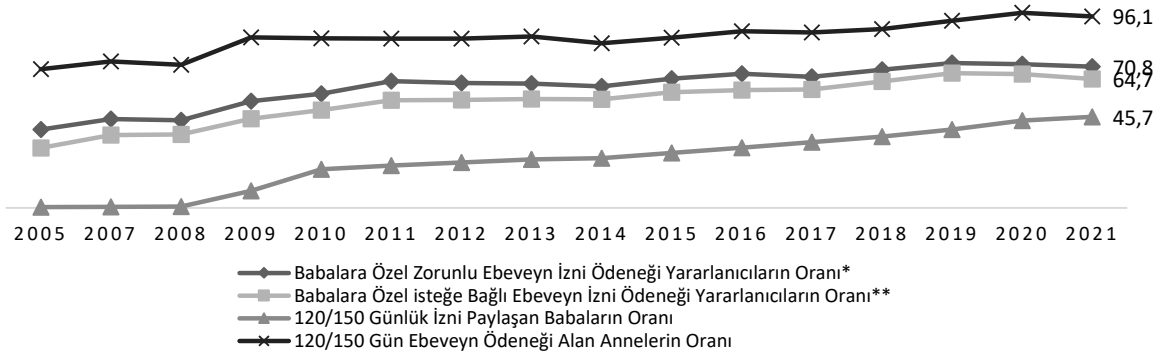
Portekiz’deki ebeveyn izni politikaları, Avrupa Birliği standartlarına uyum çabalarıyla şekillenmiştir. 1976’da tam ücretli üç aylık annelik izni başlamıştır (Ferreira, 2010: 50). 1980’ler ve 1990’larda, iş gücü yapısındaki değişimlerle birlikte babalara yönelik izin uygulamaları ve iş aile dengesine yönelik aile politikaları gündeme gelmiştir (Wall ve Escobedo, 2015: 225). 1995’ten itibaren babalık izni süreleri zamanla genişletilmiştir (Diario da Republica, 1995). 2000’lere doğru, babalık daha fazla vurgulanmış ve aile politikalarının merkezine alınmıştır. Bu dönemde, eşitlikçi bir ebeveyn yaklaşımı benimsenerek, anne ile çocuk bakımı sorumluluklarını paylaşan bir baba modeli ortaya konmuştur (Wall, 2004: 200). 1999’da çift kazanan aile yapısını desteklemek adına ücretsiz üçer aylık bireysel ebeveyn izni, beş iş günü babalık izni ve kısa çalışma düzenlemeleri yapılmıştır. 2003-2004 döneminde, beş günü zorunlu on beş gün ücretli babalık izni ve ilk altı haftası anneye ayrılan ücretli on altı hafta annelik izni ve ek üç aylık ücretsiz ebeveyn izni düzenlenmiştir (Ellingsæter ve Leira 2006:120). 2009’da işveç modeli referans alınarak ebeveyn izni sistemlerinde büyük değişikliklere gidilmiş ve babalık izni ödeneklerinde %100’e kadar artış sağlamıştır. Annelik izni ilk ebeveyn izni olarak değiştirilmiş, doğumdan sonra annelere ayrılan altı haftanın geri kalan kısmı ise her iki ebeveyn arasında paylaşılabilir hale getirilmiştir (Escobedo ve Wall, 2015: 225). 2015’te ebeveyn izni süreleri uzatılmış, paylaşılabilir hale getirilmiş ve ödenek miktarları artırılmıştır (Diario da Republica; 2015a, 2015b). 2019’da ebeveynlere yönelik koruma önlemleri güçlendirilmiş ve babalık izni süreleri artırılmıştır (Diario da Republica, 2019). 2023’te ebeveyn izni hakları evlat edinmek veya koruyucu aile olmak isteyenleri de kapsayacak şekilde genişletilmiş, babalara özel ebeveyn izni süresi yirmi sekiz güne çıkarılmış ve ebeveyn izinlerinin paylaşılması durumunda daha cömert haklar sunulmuştur (Diario da Republica, 2023). Bugün Portekiz’de ebeveynlere ve diğer bakım verenlere tanınan diğer haklar Tablo 4’te görülmektedir.

**Tablo 4: Portekiz’de Ebeveyn İzinleri ve Ödenekleri**

İzin Türü	İzin Süresi	Ödenek Oranı
<b>İlk Ebeveyn izni</b> (Licença Parental Inicial)	Doğum ve babalık izinlerini içerir. Ardışık olarak 120 veya 150 gün kullanılabilir. Tek ebeveynin izin kullanımında ve çoğul doğumlarda 30 gün ek izin sağlanır.	%100, %80
<b>Anneye Özel İlk Ebeveyn izni</b> (Licença Parental Exclusiva da Mãe)	Doğum öncesi 30 gün ve doğum sonrası 42 gün (6 hafta) zorunlu izin kullanılır. İlk ebeveyn izni süresine dahil edilir.	%100
<b>Babaya Özel İlk Ebeveyn izni</b> (Licença Parental Exclusiva da Pai)	Doğum sonrası kesintisiz ilk 7 gün ve sonraki 42 gün içinde toplam 28 gün izin verilir. Anne ile aynı anda ve bölünebilir şekilde 7 iş günü daha gönüllü izin hakkı tanınır.	%100
<b>Paylaşılan Ebeveynlik izni</b> (Licença Parental Partilhada)	Her ebeveyn ayrı ayrı 30 gün veya annenin 6 haftalık zorunlu izninden sonra 15’er günlük 2 ayrı dönem izin alınabilir. 150 ya da 180 gün izin almayı tercih ederlerse, ilk 120 günden sonra kalan izin günlerini yarı zamanlı çalışma ile birleştirebilmektedir. Bonus ay olarak 30 gün ek izin alınabilir. Babalar 60 gün kullanırsa %90 oranında ödenek verilir. (2023)	%100, %90, %83
<b>Uzatılmış Ebeveyn izni</b> (Licença Parental Alargada)	İzin süresi 3 aya kadar uzatılabilir. (Tek başına kullanıldığında %25, paylaşılarak kullanıldığında %40)	%25, %40
<b>Büyükanne/Büyükbaba Bakım izni</b> (Subsídio para Assistência a Neto)	Torunun doğumundan sonraki 30 gün izin hakkı tanınır. Hasta torun için bakım izni alındığında %65 oranında ödenek verilir.	%100, %65

**Kaynak:** Eportugal’dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Início - ePortugal.gov.pt (20.04.2024)

Portekiz’de ebeveyn izinlerinin kısa olduğu görülmektedir. Annenin doğum süreciyle ilgili izinler genellikle alınan ebeveyn izinlerine dahil edilmektedir. Ayrıca, ebeveyn izninden yararlanabilmek için belirli bir sosyal güvenlik katkısının ödenmiş olması gerekmektedir. Sürenin kısıllığı ve kapsamının sınırlı olması, ebeveyn izinlerinin bebek bakımı için yeterli olup olmadığı konusunu tartışılmalı hale getirmektedir. Babalar için tanınan izin hakları ve paylaşımlı ebeveyn izinleri teşvik edici olsa da yeterli olmamaktadır. Ayrıca, büyükanne ve büyükbabalara torun bakımı konusunda verilen izinler ve ödenekler, “ailecilik” politikalarının örneği olmaktadır. Ebeveyn izinlerinin ödeneklerinden yararlanma oranlarına bakıldığında da bakım sorumluluğunun annelere ait olduğu görülmektedir.



**Grafik 3: Yıllara Göre Ebeveyn İzni Ödeneği Yararlanıcı Oranları**

\* (Nisan 2009’a kadar 5 gün, Mayıs 2009’dan beri 10 gün, Eylül 2015’ten beri 15 gün ve Ocak 2020’den bu yana 20 Gün)

\*\* (Nisan 2009’a kadar 15 gün, Mayıs 2009’a kadar 10 gün ve Ocak 2020’den bu yana 5 gün)

**Kaynak:** CITE (Comissão Para A Igualdade No Trabalho E No Emprego) evol\_parent\_2005\_2016.pdf (cite.gov.pt), doc.pdf (parlamento.pt) (20.04.2024)

2009’dan bu yana yapılan yasal değişikliklerin etkisiyle, erkeklerin ebeveynlik izinlerinden yararlanma oranında artış görülmektedir. Özellikle, babaların ebeveyn izinlerini paylaşımı konusunda %0,4’ten günümüzde %45’lere yaklaşan bir artış yaşanmaktadır. Ayrıca, babalara özel isteğe bağlı ve zorunlu ebeveynlik ödeneği alanların oranı da artmaktadır; %43’lerden %70’lere ve %39’lardan %64’lere yükselmiştir. Ancak izin koşullarındaki zorunluluk isteğe bağlı hale geldikçe, babaların izin kullanımı oranlarında bir düşüş yaşanmaktadır.

Sonuç olarak, ebeveyn izni alan annelerin oranı hala babalardan daha fazla olmaktadır. Portekiz’de genellikle tam zamanlı çalışma yaygındır ve aileler çift kazanan bir yapıya sahiptir (Wall, 2007: 30). 2023 itibarıyla, kadınların istihdam oranı %72 iken erkeklerin oranı %78’dir (DREM, 2023). Ancak kadınlar ev içi işlerde erkeklere kıyasla daha fazla zaman harcamaktadır (INEGE, 2019). Ebeveyn izinlerinin kullanımı da dikkate alındığında, bakım sorumluluğunun genellikle kadınlar ve diğer aile üyeleri üzerinde olduğu ve çocuk bakımının aileye ait olduğu görülmektedir. Babaların katılımını artırmayı hedefleyen düzenlemelere rağmen, Portekiz’de tam anlamıyla eşitlikçi politika ve uygulamalara henüz ulaşamamaktadır.

#### 4.4. İngiltere

İngiltere, liberal refah rejiminin bir örneği olarak çocuk bakımında aileden bağımsızlık politikaları ile öne çıkmaktadır. Ebeveyn izni sistemleri annelik yoluyla annelerin bakım sorumluluğunun üstüne kurgulanırken, babaların bakım vermesi bireysel ve seçim sorunu olarak görülmektedir (Fox vd., 2009: 318). Fakat kamusal çocuk bakımının yaygın olmaması nedeniyle çocuk bakımı genellikle özel kreşler veya yüksek maliyetli çocuk bakıcıları tarafından sağlanmaktadır. Bu bağlamda, kamusal okul öncesi eğitimin yaygınlığı ve erişilebilirliği daha da önem kazanmaktadır.

İngiltere'de okul öncesi eğitim çeşitli kamusal ve özel kurumlarda sunulmaktadır ve 2-4 yaş arası çocuklara haftada on beş veya otuz saatlik eğitim sağlanmaktadır. Ancak 2017'de yapılan bir değişiklik çalışan ebeveynlere çocukları için otuz saatlik ücretsiz eğitim hakkı tanınmış olmasına rağmen (Pascal vd., 2021), bu durum kadın istihdamında çok sınırlı bir artış sağlamıştır (ISER, 2022). Dolayısıyla kamusal olarak kapsayıcı bir okul öncesi eğitim yapısından söz etmek mümkün olmaktadır. 2022'de resmi çocuk bakım hizmetinden yararlanan 0-14 yaş arası çocukların oranı %47 iken, 0-4 yaş çocukların oranı %62 olarak gerçekleşmiştir (GOV.UK, 2022). Yüksek bakım ücretleri (OECD, 2022) ve kamusal okul öncesi eğitimdeki kapsayıcılık zorlukları, annelerin işe dönüşünü engellemektedir (IES, 2023). Bu tablo çocuk bakımı politikalarının daha kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmesi ve ailelere daha fazla destek sağlanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

İngiltere'deki çocuk bakım izinlerinin tarihsel gelişimi 1948'de başlamıştır. O tarihte sosyal güvenlik kapsamında olmayan annelere on üç haftalık ücretli doğum izni verilmiştir. 1953'te, bu süre on sekiz haftaya çıkarılmıştır (Sargeant ve Lewis, 2008: 55). Daha sonra, 1975'te İstihdam Koruma Yasası ile annelere doğumdan sonra yirmi dokuz hafta ve doğum öncesi on bir hafta izin hakkı tanınmıştır (Legislation, 1975). 1994'te, çalışma şartları kaldırılarak tüm kadınlara on dört haftalık iş korumalı doğum izni verilmiş, iki yıl çalışmış olanlara ise ek yirmi sekiz hafta izin hakkı tanınmıştır (Forth vd., 1997). İngiltere'de ebeveyn izinlerinin gündeme gelmesi 1999'da başlamış (Legislation, 1999), 2000'lerde babalara iki haftalık ücretli izin hakkı getirilmiş, ayrıca ebeveynler çocuklarının ilk beş yılında on üç haftalık ücretsiz ebeveynlik izni hakkına sahip olmuşlardır (Legislation, 2002). 2003'te hamile çalışanlar için ücretli izin süresi yirmi altı haftaya yükseltilmiş ve evlat edinen ebeveynlere de benzer haklar tanınmıştır (Budd ve Mumford, 2004: 213). 2008'de sabit oranlı ödeme süresi otuz üç haftaya uzatılmıştır (CMS, 2008). 2010'dan itibaren babalar, annenin işe dönmesi halinde doğum iznini alabilmiş (Lewis ve Campbell, 2007:370), 2011 sonrasındaki doğumlar için babalara ek babalık izni hakkı tanınmıştır. Ancak bu düzenlemeler kadınların bakım sorumluluğunu güçlendirirken, babaların rolü daha sınırlı kalmıştır (Long, 2012). 2014'te ücretsiz doğum izni on sekiz haftaya çıkarılmıştır (Legislation, 2014). Bu durumu ortadan kaldırmak adına 2015 yılında ebeveyn izinlerinde esneklik sağlanarak annelere doğumdan sonra iki haftalık izinleri haricinde sonraki izinlerini babalara devredebilme hakkı tanınmıştır (GOV.UK, 2019). Güncel paylaşımlı ebeveynlik izni ve diğer bakım izinlerinin koşulları Tablo 5'te görülmektedir.

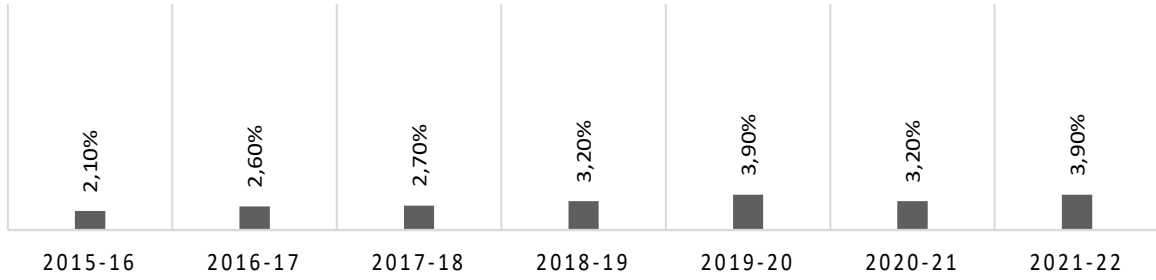
**Tablo 5: İngiltere’de Ebeveyn İzinleri ve Ödenekleri**

İzin/Ödenek Türü	Süre	Ödenek/Koşul
<b>Yasal Doğum İzni</b> (Statutory Maternity Leave)	Normal Doğum izni ilk 26 hafta / Ek Doğum izni 26 HaftaFormun Üstü	52 haftayı almak zorunlu değildir. Doğumdan sonra 2 hafta izin zorunludur. (Fabrikada çalışılıyorsa 4 hafta izin zorunludur.)
	En fazla 39 hafta ödenir.	İlk 6 hafta için ortalama haftalık kazancın %90’ı, sonraki otuz üç hafta için 184.03 £ veya kazancın %90’ı hangisi daha düşükse o ödenmektedir.
	En fazla 39 hafta ödenir.	Çalışılıyorsa veya yakın zamanda çalışma bırakılmışsa 39 haftaya kadar haftada 184.03 £ veya ortalama haftalık kazancınızın %90’ını (hangisi daha azsa) o ödenmektedir. 52 haftalık yasal doğum izninin tamamının kullanılması durumunda son 13 hafta ücretsiz olmaktadır.
<b>Yasal Babalık İzni ve Ödeneği</b> (Paternity Leave and Paternity Pay)	1 veya 2 hafta alınabilir. (Kesintisiz alınmalı, alınmayan her izin hak kaybına sebep oluyor.)	Doğumdan ya da evlat edinmeden sonraki 56 gün içinde alınmalıdır. Beklenen doğum haftasından önceki 15. haftada veya öncesinde izin alma koşullarını yerine getirdiklerine dair işverene beyanda bulunulmalıdır. Haftada 184.03 £ veya ortalama haftalık kazancın %90’ı hangisi daha düşükse o ödenmektedir.
<b>Mart 2024 Değişiklikleri</b>	1 hafta+1 hafta olarak kesintili ya da 2 hafta kesintisiz alınabilir.	Doğumdan veya evlat edinilmesinden sonraki ilk 1 yıl içinde herhangi bir zamanda izin alınabilir. Doğum tarihinden 28 gün önce beyanda bulunulabilir.
<b>Paylaşımlı Ebeveyn İzni</b> (Shared Parental Leave) (SPL)	En fazla 50 hafta izin, 37 hafta ödenek alınabilir.	Her iki ebeveyn de SPL ve ShPP’yi paylaşmak istiyorsa; SPL ve ShPP alabilmek için her iki ebeveyn de başvuru tarihinden önceki 15. haftanın sonuna kadar en az 26 hafta boyunca aynı işveren tarafından kesintisiz olarak “çalışan” olmalıdır.  Baba SPL ve ShPP almak istiyorsa; Anne: Bebeğin doğacağı haftadan önceki 66 haftanın en az 26 haftasında çalışmış olmalı, 66 haftanın herhangi 13’ünde toplamda en az 390 £ kazanmış olmalıdır. Baba: Son ödeme tarihinden önceki 15. haftanın sonuna kadar en az 26 hafta boyunca aynı işverende kesintisiz olarak çalışmış olmalıdır.  Anne SPL ve ShPP’yi almak istiyorsa; Baba: Bebeğin doğacağı haftadan önceki 66 haftanın en az 26 haftasında çalışmış olmalı, 66 haftanın herhangi 13’ünde toplamda en az 390 £ kazanmış olmalıdır. Anne: Son ödeme tarihinden önceki 15. haftanın sonuna kadar en az 26 hafta boyunca aynı işverende kesintisiz olarak çalışmış olmalıdır. Miktar diğer ödeneklerden yararlandığı ölçüde değişmektedir. ShPP, haftada 184.03 £ veya ortalama haftalık kazancınızın %90’ı (hangisi daha düşükse) oranında ödenmektedir.
<b>Paylaşımlı Ebeveyn İzni Ödeneği</b> (Shared Parental Pay) (ShPP)		
<b>Ücretsiz Ebeveyn İzni</b> (Unpaid Parental Leave)	1 yılda 4 hafta olmak üzere 18 yaş altı her çocuk için 18 hafta alınabilir.	1 yıldan fazla bir süredir aynı şirkette çalışmış olmalıdır.

**Kaynak:** GOV.UK’ den yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Parental Leave policy and procedures - GOV.UK (www.gov.uk) (20.04.2024)

İngiltere’de yasal babalık izni ile ilgili 2024 değişiklikleri, babalara ve annelere daha fazla olanak sağlayarak, doğum sonrası veya evlat edinme sürecinde babalık iznini istedikleri zaman kullanma olanağı sunacak biçimde esnekleştirilmektedir. Ayrıca beyan süresinin yirmi sekiz gün olarak azaltılması babaların ve eşlerin izin tarihlerini değiştirme esnekliğini artırarak izinleri aile ihtiyaçlarına uyum sağlayacak hale getirmektedir. Grafik 4’e bakıldığında bu düzenlemelere oldukça geresinim duyulduğu göze çarpmaktadır.





**Grafik 4: Yıllara Göre Paylaşımli Ebeveyn İzni Kullanan Babaların Oranı**

**Kaynak:** Maternity Action, 2023. ShPIEvalParentalSurveyBriefing-July2022-FINAL.pdf (maternityaction.org.uk) (20.04.2024)

Babaların paylaşımli ebeveyn izinlerine katılım oranlarına bakıldığında, 2015'te başlatılan uygulamada babaların kullanım oranının genellikle %2 ila %4 arasında olduğu görülmektedir. Bu izni genellikle yüksek kıdemli ve gelirli babaların kullandığı belirtilmektedir. Bu durum, izin şartlarının kısıtlayıcı olması ve ödeneklerin düşük olmasıyla ilgili tartışmalara neden olmaktadır (Maternity Action, 2023). İzin kullanım şartlarına göre, izne uygun babalar her halükârda %40 civarında olmaktadır (BEIS/DBT, 2023). Bu durum, paylaşımli ebeveyn izni düzenlemelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmada yeterince etkili olmadığını göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri ve geleneksel bakım sorumlulukları nedeniyle, İngiltere'de kadınlar genellikle aile içinde bakım işlerini üstlenmektedir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımlarını etkileyerek sınırlamaktadır. İngiltere'de annelik ayrımcılığına uğrayan kadınlar her yıl ortalama 112 milyon £ ücret ve doğum ödeneği kaybına uğramaktadır. Çalışan kadınların %75'i hamile kalmak ya da doğum izni almaktan dolayı olumsuz deneyimler yaşamaktadır (Maternity Action, 2021). Ancak 2023 yılı dördüncü çeyreğinde İngiltere'de istihdama katılan kadınların oranı %72,1; erkeklerin oranı ise %78.1 olarak gerçekleşmektedir (Statista, 2023). Bu durum, çocuk bakım hizmetlerinin sunumu ve ebeveyn izinlerinin kullanım kapsamının kısıtlılığının bakım meselesinin piyasa temelli veya gayri resmi mekanizmalarla çözüldüğünü göstermektedir. Sonuç olarak, İngiltere'de bakım politikalarının dönüştürücü eşitlik anlayışından oldukça uzak düzenlendiği, aynı zamanda ailecilik temelli ve tipik olarak liberal refah rejimi unsurlarını taşıdığını ifade etmek mümkündür.

#### 4.5. Türkiye

Refah devleti sınıflandırması açısından, Türkiye'nin Güney Avrupa refah rejimi ile örtüşen bir yapısı bulunmaktadır. Bu bağlamda Türkiye'de, prime dayalı sosyal güvenlik uygulamaları, sosyal yardım ve hizmetlerdeki dağılık yapılanma ile karmaşık hizmet sunumu gibi önemli özellikler görülmektedir. Ayrıca, aile merkezli bakım politikaları ve erken dönem çocuk bakımı hizmetlerine dair kapsamlı bir yaklaşımın olmaması da göze çarpmaktadır.

Türkiye'de erken dönem çocukluk bakımı, kamusal ve özel eğitim olanakları sunmakla birlikte oldukça parçalı ve düzensizdir (Tuğrul ve Yılmaz, 2013). Üç yaşına kadar kamusal bir çocuk bakım hizmeti bulunmamaktadır. Ayrıca, özel kurumların sunduğu hizmetlere dair yeterli veri sağlanamamaktadır. Kamusal hizmetlerdeki anaokulu ve kreşlerde üç-beş yaş arası çocukların okullaşma oranları 2009'da %26'dan 2023 yılında %51.3'e artmıştır. Özellikle beş yaş grubu okullaşma oranı %55'lerden %95.1'e çıkmıştır (MEB, 2023). Fakat üç yaşın altındaki çocuklar genellikle aile içinde büyümektedir. "Evde Çocuk Bakımı" ve "Büyükanne Maaşı" gibi çeşitli projelerle bu durum desteklenmekte, erken dönem çocuk bakım ve eğitim hizmetleri, Türkiye'de hala ev merkezli, aile odaklı hizmetler olarak sunulmaktadır (Ecevit, 2010: 88). Bu sebeple kurumsal çocuk bakımı konusunda yetersiz kalmaktadır.

Türkiye'deki ebeveyn izinlerinin tarihsel süreci incelendiğinde, çocuk bakımının genellikle anneler tarafından üstlenildiği görülmektedir. İlk olarak, 1936'da analık izni ve emzirme izni adı altında sınırlı izinler sunulmuştur. Kadın işçilere altı haftalık bir izin tanınmıştır (Resmi Gazete, 1936). 1971'de analık izni süresi on iki haftaya çıkarılmış, 1983'te ise kadınlara altı aylık ücretsiz izin hakkı verilmiştir (Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu). 2003'te 4857 sayılı İş Kanunu ile ebeveyn izinleri düzenlenmiş ve analık izni süresi on altı haftaya çıkarılmıştır. 2011'de, kadın işçinin erken doğum yapması durumunda doğum öncesi kullanılmayan sürelerin doğum sonrası sürelerle eklenebilme imkânı getirilmiştir. 2015'te, erkek işçilere eşinin doğumu veya evlat edinme durumlarında ücretli

izin hakkı tanınmıştır. 2016'da ise ebeveyn izinleri genişletilmiş ve babalara da izin hakkı verilmiştir. Böylece erkek ebeveynlere çocuğun ilköğretim çağına kadar kısmi süreli çalışmaya geçme ve evlat edinme durumlarında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma imkânı sağlanmıştır. Ayrıca analık izni, evlat edinme ve annenin vefatı gibi durumlarda baba tarafından da kullanılabilir hale getirilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu). Bu bağlamda, Türkiye'deki bakım izinlerinin güncel durumu Tablo 6'da yer almaktadır.

**Tablo 6: Türkiye'de Çocuk Bakım İzinleri ve Ödenekleri**

İzin/Ödenek	4857 İş Kanunu	657 Devlet Memurları Kanunu
Analık/ Doğum izni*	Doğum öncesi/sonrası 8 hafta (16 hafta) Çoğul gebelikte: 18 hafta	Doğum öncesi/sonrası 8 hafta (16 hafta) Çoğul gebelikte: 18 hafta
	*Annenin ölümü halinde bu haklar babanın isteğine bağlı babaya da verilmektedir.	
Mazeret izni (Babalık izni)	5 gün	İsteğe bağlı olarak 10 gün
Mazeret izni (Engelli Çocuk Bakımı)	1 yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, 10 gün/ tek ebeveyn kullanılabilir.	1 yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, 10 gün/ tek ebeveyn kullanılabilir.
Ücretsiz izin Hakkı/ Kısmi Süreli Çalışma Hakkı	60 gün/120 gün/180 gün/ çoğul gebelik ek 30 gün/engelli çocuk durumunda 360 gün haftalık çalışma süresinin yarısı ücretsiz izin hakkı.	60 gün/120 gün/180 gün/ çoğul gebelik ek 30 gün/engelli çocuk durumunda 360 gün haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkı.
Ücretsiz izin	Kadınlara 6 ay	Kadın veya erkeklere 24 ay
Süt izni	1 yaşa kadar günde 1.5 saat.	İlk 6 ay günde 3 saat, ikinci 6 ay günde 1.5 saat.
<b>5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu</b>		
	Analık Sigortası Kapsam: 4/a, 4/b sigortalılık statüsüne tabi sigortalılar; ceza infaz kurumları ile Tutukevlerinde çalışan hükümlü ve tutuklular; sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri; ev hizmetlerinde çalışanlardan ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olanlar Hak: Emzirme ödeneği/ Geçici iş göremezlik ödeneği	
Emzirme Ödeneği	4/a, doğum öncesi bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması; 4/b doğum öncesi bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmalı ve genel sağlık sigortası primi dahil tüm prim ve borçlar ödenmelidir. 2024 yılı için ödeme miktarı 857,00 TL'dir.	
Geçici İş Göremezlik Ödeneği	Doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki 8 haftalık sürede (çoğul gebelik halinde ek 2 hafta) çalışılmayan her gün için ödenmektedir. Erken doğumlarda kullanılmayan süreler bu sürelerle ilave edilmektedir. Ödenek, yatarak tedavilerde hesaplanacak günlük kazancının 1/2'si; ayaktan tedavilerde ise 2/3'ü kadardır.	
Erken Emeklilik Hakkı	Ağır engelli bakıma muhtaç çocukları bulunan kadın sigortalıların prim ödeme gün sayılarının 1/4'ü, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.	
<b>4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu</b>		
Yarım Çalışma Ödeneği	Doğum veya evlat edinme öncesinde son 3 yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olmalıdır. Ayrıca, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar işte çalışılmalı ve analık izni sona erdikten sonra 30 gün içinde Kuruma başvuruda bulunulmalıdır.	
<b>Analık izni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik</b>		
	4857 sayılı İş Kanunu'nun 13.üncü maddesinin beşinci fıkrası uyarınca kısmi süreli çalışma talebinde bulunan işçiler ile bunların işverenlerini kapsayan düzenlemeleri içermektedir.	
<b>Doğum Yardımı Yönetmeliği</b>		
Doğum Yardımları	Canlı doğan birinci çocuğu için 300 TL, ikinci çocuğu için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları için 600 TL tutarında bir defaya mahsus olmak üzere doğum yardımı yapılmaktadır.	

**Kaynak:** 4857 Sayılı İş Kanunu Mevzuat Bilgi Sistemi, 567 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Mevzuat Bilgi Sistemi, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Mevzuat Bilgi Sistemi, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 1.5.4447.pdf (mevzuat.gov.tr), Analık izni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik GeneratePdf (mevzuat.gov.tr), Doğum Yardımı Yönetmeliği dogumyontmeliği.pdf (tmo.gov.tr) (20.04.2024) mevzuatlarından yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye’de bakım izinlerinin farklı kanunlar ve yönetmelikler altında düzenlendiği ve uygulamada farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Örneğin, işçiler ve kendi adına çalışanlar için emzirme ödeneği bulunurken, kamu görevlileri için bu ödeme bulunmamakta, kamu kurumları tarafından ayrı ödeme yapılmaktadır. Kamu görevlileri ve işçiler için babalık izni süreleri mazeret izni olarak düzenlenmekte ve izin süreleri de farklılaşmaktadır. İşçiler ve memurlar için ebeveyn izni başlığı altında bir düzenleme bulunmamaktadır. Türkiye’de çocuk bakım izinlerinin öncelikle kadınlara yönelik olduğu görülmektedir. Hukuki metinlerin annelik üzerinden kurgulanması, bakım sorumluluğuna babaların dahil edilmemesi anlamına gelmektedir. Esnek çalışma modelleri de bakım sorumluluğunu aileye devrettiği için, bu uygulamalar kadınların iş hayatından uzaklaşmasına ve cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesine neden olmaktadır.

Türkiye’de kadınlar genellikle ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel rolleri üstlenmektedir. Babaların %91’i de kadınları çocuk bakımında birincil sorumlu olarak görmektedir (Akçınar, 2017). TÜİK’in Aile Yapısı Araştırması da kadınların %94,4’ünün bakım sorumluluğunu üstlendiğini göstermektedir (TÜİK, 2017). Dolayısıyla, kadınların istihdam oranları oldukça düşüktür. Ocak ayında Türkiye’de istihdam oranı erkeklerde %66 iken kadınlarda %32,4’tür; işsizlik oranı erkeklerde %7,7 iken kadınlarda bu oran %11,7’dir ve kadınlardaki atıl iş gücü oranı %36’dır (TÜİK, 2024). 2023 IV. çeyrekte her üç kadından ikisi iş gücü dışında kalmıştır. İş gücüne dahil olmayan yirmi bir milyon kadının yaklaşık dokuz milyona yakını ev kadınıdır. Kayıt dışı istihdam %25,3’tür ve ücretsiz aile işçisi olan kadınlarda bu oran %86’ya, tarım işlerinde ise %95’e kadar çıkmıştır (TÜİK, 2023). Dolayısıyla bakım sorumluluğu üstlendiği için iş hayatına katılmama veya kayıt dışı çalışma olarak karşımıza çıkan kadın istihdam profilinde annelik ve doğum izinlerinin anneler açısından kullanılabilirliği de tartışmalıdır.

Sonuç olarak, Türkiye’de erken çocukluk dönemi bakım hizmetlerinin parçalı ve yetersiz yapısı, çocukların bu hizmetlere erişimini kısıtlamakta ve onları aile bakımına bağımlı hale getirmektedir. Bu durum, annelerin iş gücüne katılmasını da engellemektedir. İşgücünde olan anneler, sınırlı bakım izinleri ve ödenekleri nedeniyle işlerini terk etmekte ya da ücretli bakıcı veya anneanne, babaanne ve diğer akrabalarla bakım sorununu çözmek konusunda adeta yalnız bırakılmaktadır. Türkiye’de ebeveyn izinleri konusunda eşitlikten söz etmek mümkün olmamaktadır. Bu durum, Türkiye’nin refah modelinin yeniden yapılandırılması gerektiğini göstermektedir.

## **SONUÇ**

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlenen çocuk bakım izinleri, bakım sorumluluğunu annelerin merkezinden çıkarmaya çalışmaktadır. Ancak bu politikaların uygulamadaki etkisi hala yeterince belirgin olmamaktadır. Yani ülkelerin refah seviyeleri, ailecilik ve aileden bağımsızlık yapıları ne olursa olsun ebeveyn izinlerinde ve kullanım oranlarına bakıldığında toplumsal cinsiyet eşitliği henüz tam anlamıyla sağlanamamıştır. Uluslararası metinlerdeki gelişmelere paralel olarak sosyal refah devleti geleneği ile İsveç dönüştürücü eşitlik bağlamında bu gelişmeyi diğer ülkelerden çok daha önce başlatsa da Almanya, Portekiz İngiltere ve Türkiye’deki mevzuatta analık/doğum, babalık ve ebeveyn izinleri konusundaki düzenlemeler aynılık eşitliği ve bir ölçüde farklılık eşitliği bağlamında yapılmakta henüz dönüştürücü eşitlik aşamasına geçememektedir.

Refah rejimleri bağlamında çocuk bakım izinleri temelinde değerlendirdiğimiz ülkelerin tamamında kadınlar çocuk bakım konusunda birincil sorumluluğa sahiptir. Farklı bakım çözümleri de bakımı aile içindeki kadından aile dışındaki kadınlara doğru kanalize etmektedir. Bunun yanında Portekiz, Almanya ve Türkiye gibi ülkelerde, annelere sağlanan ücretli ve güvenceli izin süreleri de genellikle kısıtlı olmaktadır. Bu durum, çocukların ilk yıllarında sağlıklı bir bakım almasını engellemektedir. Portekiz ve Almanya gibi ülkelerde, çeşitli koşullar ve ödenekler içeren ebeveyn izinleriyle bakım sorunlarına kısmen çözüm bulunmaya çalışılmaktadır. Ancak Türkiye’de, özellikle iş kanununa tabi olanlar için bu destekler oldukça yetersiz kalmaktadır. İsveç ise, dönüştürücü eşitlik anlayışıyla ebeveyn izinlerini en cömert şekilde sunan ülkelerden biri olarak, bakım sorunsalına daha etkili çözümler bulma konusunda öncülük etmektedir. Ülkelerdeki aile yapısının değişmesi, aile politikalarının da değişmesine neden olmaktadır. Bunun yanında zaman kullanımı anketleri, kadınların iş ve aile yaşamı arasında sıkışıp kaldığını göstermektedir. Özellikle sosyal demokrat refah rejimlerinin dışındaki ülkelerdeki politikalar, kadınları genellikle istihdamdan uzaklaştırmakta veya kadınların istihdamda kalmalarını sağlasa bile bakım sorumluluğunu aile üyelerine veya piyasa koşullarına devretmelerine sebep olmaktadır. Böylece kadınlar, genellikle maddi kayıplara rağmen çocuk bakım izinlerini daha uzun süre ve daha sık kullanmaktadır. Bu durum,

kadınların çalışma ya da çalışmama ama bir çalışana bağımlı olma arasında bir tercih yapmak zorunda kaldıkları gerçeğini değiştirmemektedir. Babaların kullanımına ayrılan ücretli izin süreleri, günümüze yaklaştıkça artış göstermektedir. Aynı refah rejimi geleneğine sahip Portekiz bu konuda daha cömert olurken, Türkiye ise daha kısıtlı bir düzenleme sunmaktadır. İngiltere’de ise babaların çocuk bakımında çok az sorumluluk alması dikkat çekmektedir. Almanya, Portekiz ve İngiltere gibi ülkeler, İsveç’in paylaşımlı ebeveyn izin modelini benimsemeye çalışsa da babaların izinleri kullanımı hala istenen seviyede olmamaktadır. Ayrıca çalışma yaşamında kadınlar genellikle daha düşük ücretler aldığı için, ebeveyn izinleri genellikle kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Bu durum, babaların izin almasını zorlaştırarak, kadınları bakım sorumluluğunda kalıcı bir döngüye sıkıştırmaktadır. Özetle, toplumsal cinsiyet eşitliği ve dönüştürücü eşitlik bağlamında ebeveyn izinleri önemli bir role sahiptir. Ancak bu beş ülkenin bakım politikaları farklılık göstermektedir. Örneğin, İsveç gibi ülkelerde uygulanan cinsiyet nötr ebeveyn izin politikaları, annelerin iş gücüne katılımını artırırken babaların da çocuk bakımına katılmasını teşvik etmektedir. Diğer yandan, Almanya, İngiltere, Portekiz ve Türkiye geleneksel cinsiyet rolleri daha belirgin olan ülkeler olarak bakım politikalarını genellikle annelere odaklamaktadır. Portekiz ve Türkiye’de son yıllarda babalara daha fazla izin hakkı tanınmaya başlanmışsa da daha fazla ilerleme gerekmektedir.

Türkiye’de doğum izni ve diğer ebeveyn izinleri konusunda uluslararası standartlara uygun, daha kapsamlı düzenlemeler yapılması gerekmektedir. İlk olarak, bakım izinlerinin parçalı ve karmaşık yapısı sadeleştirilmeli, kamu ve özel sektör çalışanları arasındaki uygulama farklılıkları ortadan kaldırılmalıdır. Analık, doğum ve mazeret izinleri yeniden değerlendirilerek, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen eşitlikçi ebeveyn izinleri oluşturulmalıdır. Babalar için mevcut mazeret izinleri, babalık izinlerine dönüştürülmeli ve Portekiz’de olduğu gibi süreleri artırılmalıdır. Ayrıca, Almanya ve İsveç’teki gibi, ebeveynlere devredilemez izinler tanınmalıdır. Bu tür düzenlemelerle, anneler için doğum izni süresinin uzatılması ve babalar için daha uzun ücretli izinlerin tanınması, ebeveynlerin çocuk bakımına daha aktif katılımını sağlayacak, toplumsal cinsiyet eşitliğini pekiştirecektir. Ücretli izinlerin ödenek oranlarının eşitlenmesi ve İsveç ile Portekiz’de olduğu gibi uzun süreli tam ücretli ebeveyn izni uygulamalarının benimsenmesi, ailelerin ekonomik güvenliğini koruyacak ve yeni doğum yapan annelerin iş güvencesini sağlayacaktır. Bu düzenlemeler, kadınların ekonomik baskılar nedeniyle işten ayrılma ya da çalışma saatlerini azaltma zorunluluğunu ortadan kaldıracaktır. Aynı zamanda, kadınların iş gücünde kalmasını teşvik edecektir. Ayrıca, çocuk bakımını daha erişilebilir ve sürdürülebilir hale getirmek için esnek çalışma saatlerinin teşvik edilmesi, işe geri dönüş planlarının geliştirilmesi ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadınların iş gücüne katılımını artıracak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirecektir.

Sonuç olarak, bugüne kadar sürekli yeniden üretilerek güçlenen ataerkil yapının, henüz yeni sayılabilecek ebeveyn izni düzenlemeleriyle birden dönüştürülemeyeceği açıktır. Bu anlamda yeterli düzeydeki ödeneklerle ve her iki ebeveyn için de talep edilebilirliği yüksek olarak kurgulanacak ebeveyn izinleri toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik atılacak önemli bir adım olacaktır. Diğer yandan kamusal çocuk bakımı hizmetlerinin profesyonelleşmesi, kurumsallaşması ve yaygınlaştırılması, sıfır altı yaş herkese açık ve ücretsiz hale getirilmesi aileleri ve dolayısıyla kadınları özgürleştirecektir. Buna ek olarak, öncelikle politik düzenlemeler bakımından devlet temelli, daha sonra aile içinde cinsiyetçi rollerdeki dönüşümle babaların çocuk bakımı konusunda aktif rol almasını sağlayacak özendirici ve zorunlu düzenlemeler yapılması önemli olacaktır. Ebeveyn izinlerinin, yeterli ücret seviyelerinde anne ve babanın bireysel hakkı olarak, devredilemez bir biçimde düzenlenmesi, sadece kadınların değil, erkeklerin de bakım sorumluluğunu üstlenmelerini teşvik ederek ataerkil yapıları zayıflatacaktır. Böylece herkes, bir yandan istihdamda yer alarak ekonomik ve mesleki olarak kendini gerçekleştirirken bir yandan da aile içi bakım sorumlulukları ve ev işlerinde yüklerini eşit paylaşarak daha dengeli bir yaşam sürme fırsatı bulacaktır. Ayrıca bu dönüşüm toplumun her kesiminde daha adil ve eşitlikçi bir ortamın oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

**KAYNAKÇA**

- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). (20.04.2024) 1.5.4857.pdf (mevzuat.gov.tr)
- Akçınar, B. (2017). "Türkiye'de İlgili Babalık ve Belirleyicileri", *AÇEV*, İstanbul.
- Alio, A. P., Bond, M. J., Padilla, Y. C., Heidelbaugh, J. J., Lu, M. ve Parker, W. J. (2011). "Addressing Policy Barriers To Paternal Involvement During Pregnancy", *Maternal And Child Health Journal*, 15(4), 425–430.
- Amin, M., Islam, A. ve Sakhonchik, A. (2016). "Does Paternity Leave Matter For Female Employment In Developing Economies? Evidence From Firm-Level Data", *Applied Economics Letters*, 23(16), 1145–1148.
- Avdic, D. ve Karimi, A. (2018). "Modern Family? Paternity Leave And Marital Stability", *American Economic Journal: Applied Economics*, 10(4), 283–307.
- Avdic, D., Karimi, A., Sundberg, E. ve Sjögren, A. (2023). "Paternity Leave And Child Outcomes", *IFAU, Working Paper 25*.
- Aydın, U. ve Demirkaya, S. (2017). "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", *İş ve Hayat*, 3(6), 72-104.
- AYM. (1996). Avrupa Sosyal Şartı. (20.04.2024) avrupasosyalsarti.pdf (anayasa.gov.tr)
- BEIS/DBT. (2023). Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) & Department for Business, Technology & Industrial Strategy. Shared Parental Leave Evaluation Report 2023 (BEIS/DBT Research Paper Series Number 2023/010). (20.04.2024) <https://publishing.service.gov.uk/shared-parental-leave-evaluation-report-2023.pdf>
- Beauvoir, S. (2020). *İkinci Cinsiyet* (G. Acar Savran, Çev.), Koç Üniversitesi, (Orijinal Baskı 1949).
- Blum, S. (2014). "No Need To Reinvent The Wheel: Family Policy Transfers In Germany And Austria", *Policy Studies*, 35(4), 357-376.
- Blum, S., Dobročić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. ve Moss, P. (2023). *19th International Review Of Leave Policies And Related Research 2023*.
- BMJFFG (1989). Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit. *Erziehungsgeld, Erziehungsurlaub und Anrechnung von Erziehungszeiten in der Rentenversicherung*. Stuttgart, Berlin, Köln, Kohlhammer.
- Brewer, M., Cattan, S., Crawford, C. ve Rabe, B. (2022). "Does more free childcare help parents work more?", *Labour Economics*, 74, 102100.
- Budd J. W. ve Mumford, K. (2004). "Trade Unions And Family-Friendly Policies in Britain", *Industrial And Labor Relations Review*, 57, 204–222.
- Bueno, X. ve Grau-Grau, M. (2020). "Why Is Part-Time Unpaid Parental Leave (Still) Gendered? Narratives And Strategies Of Couples In Spain", *Journal Of Family Issues*, 1–24.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism And The Subversion Of Identity*. Routledge.
- Bünning, M. (2015). "What Happens After The Daddy Months? Fathers' Involvement In Paid Work, Childcare, And Housework After Taking Parental Leave In Germany", *European Sociological Review*, 31(6), 738–748.
- BVerfG. (2012). Bundesverfassungsgericht Order of the First Senate of 10 July 2012- 1 BvL 2/10-, paras. (1-61)
- CMS. (2008). Maternity Rights- a Guide. (20.04.2024) 29 Oct 2008 Maternity Rights a Guide (cms-lawnow.com)
- Crompton, R. (Ed.) (1999). *Restructuring Gender Relations And Employment: The Decline Of The Male Breadwinner*, Oxford University Press, New York.
- Daly, M. ve Scheiwe, K. (2010). "Individualisation And Personal Obligations - Social Policy, Family Policy, And Law Reform In Germany And The UK", *International Journal Of Law, Policy And The Family*, 24(2), 177–197.
- Dedeoğlu, S. ve Şahankaya, A. (2015). "Türkiye'de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırma Politikaları", *2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*, (Ed.: S., Dedeoğlu, A. Y. Elveren), İmge Kitabevi, Ankara.
- DEGEEC. (2023). Early childhood education and care (20.04.2024) Early childhood education and care (europa.eu)
- Diario da Republica. (1995). Lei n.º 17/95. (20.04.2024) Lei n.º 17/95 | DR (diariodarepublica.pt)
- Diario da Republica. (2015a). Lei n.º 28/2015. (20.04.2024) Lei n.º 28/2015 | DR (diariodarepublica.pt)

- Diario da Republica. (2015b). Lei n.º 120/2015. (20.04.2024) Lei n.º 120/2015 | DR (diariodarepublica.pt)
- Diario da Republica. (2019). Lei n.º 90/2019. (20.04.2024) Lei n.º 90/2019 | DR (diariodarepublica.pt)
- Diario da Republica. (2023). Lei n.º 13/2023. (20.04.2024) Lei n.º 13/2023 | DR (diariodarepublica.pt)
- Dobrotic, I. ve Stropnik, N. (2020). "Gender Equality And Parenting-Related Leaves In 21 Former Socialist Countries", *International Journal Of Sociology And Social Policy*, 40 (5/6), 495–514.
- DREM. (2023). Estatísticas do Emprego da Região Autónoma da Madeira (20.04.2024) 17029-estatisticas-do-emprego-da-ram-4-trimestre-2023-pdf.html (madeira.gov.pt)
- Durmaz Bodur, N. (2019). *Refah Rejimlerinin Kadının İşgücü Arzı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Duvander A.Z. ve Johansson M. (2012). "What Are The Effects Of Reforms Promoting Fathers' Parental leave use?" *Journal of European Social Policy*, 22, (3):319-330.
- Duvander, A. Z. (2011). "Parental Leave", Parental Leave, Childcare And Gender Equality In The Nordic Countries, *Nordic Council of Ministers*, 31-64.
- Duvander, A. Z. (2014). "How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women's and Men's Parental Leave in Sweden", *Journal of Family Issues*, 35(7), 909–926.
- Duvander, A. Z. ve Johansson, M. (2019). "Does Fathers' Care Spill Over? Evaluating Reforms In The Swedish Parental Leave Program", *Feminist Economics*, 25(2), 67–89.
- Duvander, A. Z., Lappegård, T., Andersen, S. N., Garoarsdottir, O., Neyer, G. ve Viklund, I. (2019). "Parental Leave Policies and Continued Childbearing In Iceland, Norway, and Sweden", *Demographic Research*, 40, 1501–1528.
- Duvander, A.-Z., ve Cedstrand, S. (2022). "Gender equal parental leave use in Sweden: The success of the reserved months", *Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges*, (Ed.: C., Eydal, G. B., Kauko, J., Nohrstedt, D., Hart, P., & Tranøy, B. S.), Oxford University Press, New York.
- Ecevit, Y. (2010). "İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye'de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi", *Emek Piyasasında Toplumsal Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, (Ed. İpek İlkaracan), Mega, İstanbul.
- Ecevit, Y. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları. *CEİD Yayınları*. <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf> (20.04.2024)
- Ekberg, J., Eriksson, R., ve Friebel, G. (2013). "Parental leave: a policy evaluation of the Swedish Daddy Month reform", *Journal of Public Economics* 97, 131-143.
- Ellingsæter A.L. ve Leira, A. (2006). *Politicising Parenthood In Scandinavia: Genderrelations In Welfare States*, Policy Press. Bristol.
- Elnur, A. (2019). "Refah Rejimleri Bağlamında Babalık Yönelimli Aile Politikaları", *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 2(1), 48-66.
- Escobedo A. ve Wall K. (2015). "Leave policies in Southern Europe: continuities and changes. *Community*", *Work & Family*, 18(2), 218–235.
- Esping-Andersen, G. (2009). *Tamamlanmamış Devrim: Kadınların Yeni Rollerine Uymak* (S. Çağatay, Çev.), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds Of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, New York.
- Esping-Andersen, G. (2002). *Why We Need A New Welfare State?*, Oxford University Press, New York.
- EU. (2000). Charter Of Fundamental Rights Of The European Union (20.04.2024) text\_en.pdf (europa.eu)
- EU. (2008). Work-life balance package (20.04.2024) ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO\_08\_603
- EURLEX (2019). Directive (EU) 2019/1158. (20.04.2024) Directive - 2019/1158 - EN - EUR-Lex (europa.eu)
- EURLEX. (1986). Council Directive 86/613/EEC. (20.04.2024) Directive - 86/613 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

- EURLEX. (1992). Council Directive 92/85/EEC. (20.04.2024) Directive - 92/85 - EN - EUR-Lex (europa.eu)
- EURLEX. (1996). Council Directive 96/34/EC. (20.04.2024) Directive - 96/34 - EN - EUR-Lex (europa.eu)
- EURLEX. (2010). Council Directive 2010/18/EU. (20.04.2024) Directive - 2010/18 - EN - EUR-Lex (europa.eu)
- Eydal, G. B., Rostgaard, T., Hiilamo ve H. (2018). 15. Family Policies In The Nordic Countries: Aiming At Equality. *Handbook of Family Policy*, 195-208.
- Farré, L. (2016). "Parental Leave Policies and Gender Equality: A Survey of the Literature" *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 45-60.
- Fernández-Cornejo, J. A., Belope-Nguema, S., Escot, L. ve del Pozo-García, E. (2018). "Why Spanish Fathers do not Request the Reconciliation Measures Available in Their Companies?", *Social Politics*, 25(2), 201-228.
- Ferreira, V. (2010). A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias.
- Ferrera, M. (1996). "The Southern Model of Welfare in Social Europe", *Journal of European Social Policy*, 6(1), 17-37.
- Foegen, J. H. (1980). "The Next Employee Benefit Grand Paternity Leave?", *Human Resource Management*, 19(3), 24.
- Forsakringskassan. (2023). Social Insurance in Figures (20.04.2024) Social Insurance in Figures 2023 (forsakringskassan.se)
- Forth, J., Lissenburgh, S., Callender, C. ve Millward, N. (1997)." Family friendly working arrangements in Britain", *Labour Market Trends*, 105(10), 387-389.
- Fox, E., Pascall, G. ve Warren, T. (2009). "Work–family policies, participation, and practices: fathers and childcare in Europe", *Community, Work & Family*, 12(3), 313-326.
- Föräldradighetslag. (2024). Föräldradighetslag (20.04.2024) Föräldradighetslag (1995:584) | Sveriges riksdag (riksdagen.se)
- Gartzia, L. (2023). "Ways To Rethink Work-Family Balance: A Socio-Motivational Approach", In Proceedings Of The 10th International Conference Of Work And Family, Spain.
- Gault, B., Hartmann, H., Hegewisch, A., Milli, J. ve Reichlin, L. (2014). *Paid Parental Leave In The United States: What The Data Tell Us About Access, Usage, And Economic And Health Benefits*, Institute for Women's Policy Research, New York.
- Gauthier, A. H. Ve Koops, J. C. (2018). "Chapter 2: The history of family policy research". In *Handbook of Family Policy*, (Ed.: Eydal, G. B., Rostgaard, T.), Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- Geisler, E. ve Kreyenfeld, M. (2011). "Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany", *Journal of European Social Policy*, 21(1), 88–99.
- Giddens, A. (1989). *Sociology*, Polity Press, Oxford.
- Gornick, J. C. Ve Meyers, M. K. (2004). "Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care. In Changing Life Patterns in Western Industrial Societies", *Advances in Life Course Research*, 8, 45–67.
- Gornick, J. C. ve Meyers, M. K. (2008). "Creating Gender Egalitarian Societies: An Agenda for Reform", *Politics & Society*, 36(3), 313–349.
- GOV.UK. (2019). Shared Parental Leave and Pay: How it Works. (20.04.2024) Shared Parental Leave and Pay: How it works - GOV.UK (www.gov.uk)
- GOV.UK. (2022). Childcare and early years survey of parents. (20.04.2024) Childcare and early years survey of parents, Reporting year 2022–Explore education statistics–GOV.UK (explore-education-statistics.service.gov.uk)
- Guerreiro, M., Abrantes, P., Pereira, I. Ve das Dores (2004). *Case studies national report: Portugal*, CIES/ISCTE, Lisbon.
- Gül, İ. I. ve Karan, U. (2011). *Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi*, Bilgi Üniversitesi, İstanbul.
- Haas, L. (1992). *Equal Parenthood and Social Policy*, NY State University of New York Press, Albany.

- Haas, L., Hwang, P. (1999). "Parental leave in Sweden." *NIKI/CBGS Publications*, 45-68.
- Hartmann, A. (2006). "The Role Of Organizational Culture In Motivating Innovative Behaviour In Construction Firms", *Construction Innovation*, 6(3), 159-172.
- Hearn, J. ve Hobson, B. (2020). "Gender, State and Citizenship: Challenges and Dilemmas in Feminist Theorizing", *The New Handbook of Political Sociology*, (Ed.: Janoski, T., de Leon, C., Misra, J., Martin, I. W.,) Cambridge University Press, Cambridge.
- Hegewisch, A. ve Gornick, J. C. (2011). "The Impact Of Work-Family Policies On Women's Employment: A Review Of Research From OECD Countries", *Community, Work & Family*, 14(2), 119-138.
- Hobson, B. (1994). *Solo Mothers, Social Policy Regimes, And The Logics Of Gender*, Gendering Welfare States, London.
- Hobson, B. ve Morgan, D. (2002). "Introduction: Making Men into Fathers", *Making Man into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, (Ed.: Hobson, B.), Cambridge University Press, UK.
- Htun, M., Jensenius, F. R. Ve Nelson-Nuñez, J. (2019). "Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 26(2), 193-222.
- IES. (2023). Parental Rights Survey 2019. (20.04.2024) Parental Rights Survey 2019 | Institute for Employment Studies (IES) (employment-studies.co.uk)
- ILO. (1919). Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3). (20.04.2024). Convention C003 – Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3) (ilo.org)
- ILO. (1952). Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103). (20.04.2024) Convention C103 – Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103) (ilo.org)
- ILO. (1965). Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965 (No. 123). (20.04.2024) Recommendation R123 – Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965 (No. 123) (ilo.org)
- ILO. (1981). Convention No. 156. (20.04.2024) C156 (ilo.org)
- ILO. (2000a). Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). (20.04.2024) Convention C183 – Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) (ilo.org)
- ILO. (2000b). Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Convention, 2023 (No. 191). (20.04.2024) Convention C191 – Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Convention, 2023 (No. 191) (ilo.org)
- INEGI (2019). Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019. (20.04.2024) Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019. Presentación de resultados (inegi.org.mx)
- ISER. (2022). Free Childcare And Child Development: The Free Childcare Policy In England. (20.04.2024) Free childcare and child development: the free childcare policy in England – Institute for Social and Economic Research (ISER) (essex.ac.uk)
- Johansson, E. (2010). "The effect of own and spousal parental leave on earnings", *Institute for Labour Market Policy Evaluation, Working Paper No. 4*.
- Jurado-Guerrero, T. Ve Muñoz-Comet, J. (2021). "Design matters most: Changing social gaps in the use of fathers' leave in Spain", *Population Research and Policy Review*, 40(3), 589-615.
- Kammerman S. B. ve Moss P. (2009). *The Politics of Parental Leave Policies*, Bristol University Press, Bristol.
- Kalfa, A. (2010), "Refah Rejimleri Bağlamında Çocuk Bakımı Hizmetleri", *Çalışma ve Toplum*, 2010/3, 191-220.
- Kaufmann, F. (2002). "Politics and policies towards the family in Europe: a framework and inquiry into their differences and convergences", *Family Life and Family Policies in Europe*, (Ed.: Kaufmann, F., Kuijster, A., Schulze, H.-J., Strohmeier, K.P), Oxford University Press, New York.
- Klinkhammer, N. (2014). *Kindheit im Diskurs. Kontinuität und Wandel in der deutschen Bildungs- und Betreuungspolitik*, Marburg: Tectum.
- Kluve, J. ve Schmitz, S. (2018). "Back To Work: Parental Benefits And Mothers' Labor Market Outcomes In The Medium Run", *ILR Review*, 71(1), 143-173.



- Kluve, J. ve Tamm, M. (2012). "Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: evidence from a natural experiment", *Journal of Population Economics*, 26(3), 983–1005.
- Knijin T., Kremer M. (1997). "Gender And The Caring Dimension Of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Volume 4, Issue 3, Fall 1997, 328–361.
- Korpi, W. (2000). "Faces Of Inequality: Gender, Class And Patterns Of Inequalities In Different Types Of Welfare States", *Social Politics*, 7, 127-191.
- Kotsadam, A. ve Finseraas, H. (2011). "The State Intervenes In The Battle Of The Sexes: Causal Effects Of Paternity Leave", *Social Science Research*, 40(6), 1611–1622.
- Kul Parlak, N. (2016). "Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni", *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 56-91.
- Legislation. (1975). Employment Protection Act 1975. (20.04.2024) Employment Protection Act 1975 (legislation.gov.uk)
- Legislation. (1999). Employment Relations Act 1999. (20.04.2024) Employment Relations Act 1999 (legislation.gov.uk)
- Legislation. (2002). The Paternity and Adoption Leave Regulations 2002. (20.04.2024) The Paternity and Adoption Leave Regulations 2002 (legislation.gov.uk)
- Legislation. (2014). The Maternity and Parental Leave etc. (Amendment) Regulations 2014. (20.04.2024) The Maternity and Parental Leave etc. (Amendment) Regulations 2014 (legislation.gov.uk)
- Leibfried S. (1993), "Towards a European Welfare State", *New Perspectives on the Welfare State in Europe*, (Ed.: Jones, C.), Routledge Press, London.
- Leitner S. (2010). "Germany Outpaces Austria In Childcare Policy: The Historical Contingencies Of Conservative Childcare Policy", *Journal of European Social Policy*, 20(5), 456–467.
- Leitner, S. (2003). "Varieties of Familialism. The Caring Function of the Family in Comparative Perspective", *European Societies*, 5(4): 353–375.
- Leitner, S., Ostner, I. ve Schmitt, C. (2008). "Family Policies In Germany", *In Family Policies In The Context Of Family Change*, 175-202.
- Lewis J. ve Campbell M. (2007). "Work/Family Balance Policies In The UK Since 1997: A New Departure?", *Journal Of Social Policy*, 36/03, 365-381.
- Lister, R. (1994) "She Has Other Duties: Women, Citizenship and Social Security", *Social Security and Social Change: New Challenges to the Beveridge Model*, (Ed.: Baldwin, S., Falkingham, J.), Harvester Wheatsheaf.
- Lohkamp-Himmighofen, M. ve Dienel, C. (2000). "Reconciliation Policies from a Comparative Perspective", (Ed.: Hantrais, L., Campling, J.), *Gendered Policies in Europe*, Palgrave Macmillan.
- Long, V. (2012). "Statutory Parental Leave and Pay in the UK: Stereotypes and Discrimination", *The Equal Rights Review*, 9, 52–65.
- Maternity Action. (2021). Unsafe And Unsupported Workplace Health And Safety For Pregnant Women In The Pandemic (20.04.2024). Microsoft Word - H&S report FINAL TEXT (maternityaction.org.uk)
- Maternity Action. (2023). The Impact on Mothers and Families of Low Maternity Payments and the Cost of Living Crisis (20.04.2024) LitReviewFinaltext05122023.pdf (maternityaction.org.uk)
- MEB. (2023). Millî Eğitim İstatistikleri (20.04.2024) MEB
- Michoń, P. (2008). "Familiation and Defamilisation Policy In 22 European Countries", *Poznan University Of Economics Review*, 8(1), 34-53.
- Mies, M. (1981). *The Social Origins Of The Sexual Division Of Labour*, Occasional Paper No. 85, Institute of Social Studies.
- Morgan, K. (2009). "Caring Time Policies in Western Europe: Trends and Implications", *Comparative European Politics* 7, 37–55.
- 1475 Sayılı İş Kanunu. (1971). (20.04.2024) Mevzuat Bilgi Sistemi

- Newman, M. ve Mathews, K. (1999). "Federal Family-Friendly Workplace Policies: Barriers to Effective Implementation", *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 34-48.
- Nordic Council of Ministers. (2019). Shared and Paid Parental Leave. (20.20.2024) FULLTEXT03.pdf (diva-portal.org)
- OECD. (2022). Net childcare costs. (20.04.2022) Benefits and wages - Net childcare costs - OECD Data
- OECD. (2023). Education at a Glance. (20.04.2024) Education at a Glance 2023 : OECD Indicators | Education at a Glance | OECD iLibrary (oecd-ilibrary.org)
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*, Harper and Row, New York.
- Oakley, A. (1985). "Women, Health and the Family", *Feminist Review*, 20(1), 107-109.
- OHCHR. (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. (20.04.2024) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979 | OHCHR
- Orloff A.S. (1993), "Gender and the Social Rights of Citizenship: the Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States", *American Sociological Review*, 58, 303-328.
- Ostner I. (2010). "Farewell to the Family as We Know It: Family Policy Change in Germany", *German Policy Studies* 6/1, 211-244.
- Ostner, I., ve Stolberg, C. (2015). "Investing In Children, Monitoring Parents: Parenting Support In The Changing German Welfare State", *Social Policy and Society*, 14(4), 621-632.
- Pascal, C., Bertram, T. ve Cole-Albäck, A. (2021). "What Do We Know About The 30 Hour Entitlement? Literature Review And Qualitative Stakeholder Work", *Centre for Research in Early Childhood*.
- Pascall, G. ve Lewis, J. (2004). "Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality In A Wider Europe", *Journal of Social Policy*, 33(3), 73-394.
- Patnaik, A. (2019). "Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas", *Journal of Labor Economics*, 37(4).
- Persson, P. ve Rossin-Slater, M. (2019). "When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health", *NBER Working Paper Series*, No. 25902.
- Pfau-Effinger, B. (2004). "Socio-Historical Paths Of The Male Breadwinner Model – An Explanation Of Cross-National Differences", *The British Journal of Sociology (BJS)*, 55(3), 377-399.
- Powell, G. N., ve Greenhaus, J. H. (2010). "Sex, gender, and decisions at the family→ work interface", *Journal of management*, 36(4), 1011-1039.
- Rehel, E. M. (2014). "When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender And Parenting", *Gender & Society*, 28(1), 110-132. Rhodes (1996)
- Resmi Gazete. (1936). 3330.pdf (resmigazete.gov.tr)
- Sainsbury D. (1999). "Gender and Social-Democratic Welfare States", Oxford University Press, New York.
- Saraceno, C. (1997). "Family, Market and Community: Equity and Efficiency in Social Policy", *Family Change, Family Policies and the Restructuring of Welfare*, 81-100.
- Sargeant M. ve Lewis D. (2008). *Employment law*, Longman, Stockport.
- SCB. (2021). En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021. (20.04.2024) En fråga om tid. En studie av tidsanvändningen bland kvinnor och män 2021 (scb.se)
- SCB. (2024). Weaker development on the labour market. (20.04.2024) Weaker development on the labour market (scb.se)
- Schober, P. S. Ve Zoch, G. (2019). "Change in the gender division of domestic work after mothers or fathers took leave: Exploring alternative explanations", *European Societies*, 21(1), 158-180.
- Seeleib-Kaiser M. (2002). "A dual transformation of the German welfare state?", *West European Politics*, 25(4), 25-48.

- Socialförsäkringsbalken. (2024). Socialförsäkringsbalk (2010:110). (20.04.2024) Socialförsäkringsbalk (2010:110) | Sveriges riksdag (riksdagen.se)
- Statista. (2023). Employment Rate In The United Kingdom From 1st Quarter 1971 To 4th Quarter 2023, By Gender. (20.04.2024) UK employment rate by gender 2023 | Statista
- Statistisches Bundesamt. (2022). Gender Care Gap 2022. (20.04.2024) Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 43,8 % mehr unbezahlte Arbeit als Männer - Statistisches Bundesamt (destatis.de)
- Statistisches Bundesamt. (2022b.) Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben - Statistisches Bundesamt (destatis.de)
- Statistisches Bundesamt. (2023). Erwerbstätigkeit von Müttern gleicht sich deutschlandweit immer mehr an - Statistisches Bundesamt (destatis.de)
- Statistisches Bundesamt. (2023). Karten zur Statistik der Kindertagesbetreuung. (20.04.2024) Karten zur Statistik der Kindertagesbetreuung-Statistisches Bundesamt (destatis.de)
- Stiller S. (2010). *Ideational leadership in German welfare state reform: How politicians and policy ideas transform resilient Institutions*, Amsterdam University Press.
- Sumbas, A. (2018). "Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni", *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 167-194.
- Sümer S., Smithson J., das Dores Guerreiro ve M., Granlund L. (2008). "Becoming Working Mothers: Reconciling Work And Family At Three Particular Workplaces In Norway, The Uk, And Portugal", *Community, Work & Family*, 11(4), 365–384.
- Taborga, C., ve Leach, B. (2000). *Cins Bakışı Sözlüğü* (E. Kürkçü ve N. Mater, Çev.), IPS İletişim Vakfı Yayınları (Yayın No: 3), İstanbul.
- Titmuss, R.M. (1974) *Social Policy: An Introduction*, Allen & Unwin, London.
- Torella E. ve Masselot A. (2010). *Work and Family Life in EU Law and Policy*, Palgrave Macmillan, London.
- TÜİK. (2023). İşgücü İstatistikleri, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2023. (20.04.2024) TÜİK Kurumsal (tuik.gov.tr)
- TÜİK. (2024). İşgücü İstatistikleri, Ocak 2024. (20.04.2024) TÜİK Kurumsal (tuik.gov.tr)
- TÜİK. (2017). İstatistiklerle Aile, 2016. (20.04.2024) TÜİK Kurumsal (tuik.gov.tr)
- UN. (1995). Beijing Declaration and Platform for Action. (20.04.2024) BDPfA E.pdf (un.org)
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 70, Sayı: 3, 723-750.
- Walby, S. (1989). "Theorising Patriarchy", *Sociology*, 23(2), 213-234.
- Wall, K. (2004), "Portugal- Policies, Challenges, Opportunities". In B. Cizek and R. Richter, *Families in EU 15 - Policies, Challenges, Opportunities*, European Observatory and Austrian Institute for Family Studies, pp.195-207.
- Wall, K. (2007). *Família e Género, Atitudes Sociais dos Portugueses*, Lisbon.
- West, C., ve Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.
- Yılmaz, H.H. ve Tuğrul, B. (2013). *Yerel Yönetimler, Sivil Toplum Kuruluşları, Kamu Kuruluşları ve İşveren Kuruluşları için Toplum Temelli Erken Çocukluk Hizmetleri Sunumu Kılavuzu*, Ankara.

#### **Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)**

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).