

DEĞİŞEN KİMLİKLER ÇAĞINDA AİLE DOSTU İSTİHDAM POLİTİKALARI VE POST MODERN EBEVEYNLİK

Özgür SAĞLAM¹

Öz

Bu makale, “aile dostu” politikaların anne ve babalara, postmodern ilişkiler bağlamında, “ebeveyn” ve “çalışan” kimliklerini yeniden şekillendirme ve müzakere etme konusunda sunduğu fırsatları incelemektedir. Çalışma, bu politikaların bireylerin öz kimliklerini geliştirmek için bir alan sağladığını ve ebeveyn ile çalışan kimliklerinin uyum içinde sürdürülebilmesi için destekleyici yaklaşımlar geliştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Makalede, gelişmiş ülkelerde uygulanan aile dostu istihdam politikaları değerlendirilmiş ve Türkiye’deki mevcut aile dostu politikalar ele alınmıştır. Ayrıca, Türkiye’deki anne ve babaların değişen kimliklerine yanıt verebilecek, çeşitli ihtiyaçları karşılayacak kadar esnek bir politika yaklaşımının nasıl teşvik edilebileceği tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ebeveyn kimliği, çalışan kimliği, aile dostu politikalar, kimlik müzakeresi, post modern ebeveynlik.

¹ Dr. Sosyal Çalışmacı, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Hizmet Doktora Programı, E-posta: saglazmozgurr@gmail.com , ORCID: 0000-0003-1307-9267
SAĞLAM, Ö. (2025). Değişen Kimlikler Çağında Aile Dostu İstihdam Politikaları ve Post Modern Ebeveynlik. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi. 25(Aile Özel Sayısı Cilt-1), 71-98. DOI:10.21560/spcd.vi.1625204

FAMILY-FRIENDLY EMPLOYMENT POLICIES AND POST-MODERN PARENTING IN AN AGE OF CHANGING IDENTITIES

Abstract

This article examines the opportunities that “family-friendly” policies offer mothers and fathers to reshape and negotiate their “parent” and “worker” identities in the context of postmodern relations. The study argues that these policies provide a space for individuals to develop their self-identities and that supportive approaches should be developed to ensure that parent and worker identities are maintained in harmony. The article evaluates family-friendly employment policies implemented in developed countries and discusses current family-friendly policies in Türkiye. It also discusses how a policy approach that is flexible enough to respond to the changing identities of mothers and fathers in Türkiye and to meet various needs can be promoted.

Key Words: *Parental identity, employee identity, family friendly policies, identity negotiation, post modern parenting.*

GİRİŞ

Batılı sanayi ülkelerinde geleneksel erkek-ekmek getiren/kadın-bakıcı aile modelinin sona ermesi, sosyal, ekonomik ve kültürel değişimlerin bir sonucudur. Bu süreç, işgücü piyasalarının dönüşümü ve küreselleşmenin etkisiyle hızlanmıştır. Küreselleşme, işgücü piyasalarını daha rekabetçi ve esnek hale getirmiş, geleneksel iş güvencesi bağlarını zayıflatmıştır (Fudge ve Owens, 2006; Aytaç ve Dursun, 2019). Bu bağlamda işçilerin, piyasanın değişen taleplerine uyum sağlamak için daha fazla esneklik göstermesi beklenmiştir (Şahin, 2013). Kadınların işgücüne katılımının artması, sadece ekonomik ihtiyaçlarla değil, aynı zamanda bireysel özgürlük arayışlarıyla da ilişkilidir. Bu durumla beraber, erkeklerin aile içindeki geleneksel rollerinin sorgulanması ve yeniden tanımlanması, bu değişimde önemli bir rol oynamıştır.

Geleneksel modelin çöküşü, aile yapılarında, toplumsal rollerin algılanışında ve işgücü piyasası dinamiklerinde derin etkiler yaratmıştır. Modern toplumlar, bu dönüşümleri karşılamak için yeni sosyal politikalar ve destek mekanizmaları geliştirme ihtiyacı duymuştur (Dulk, 2005).

Yapısal değişikliklerin önemi büyük olsa da, geleneksel “tam zamanlı erkek geçim sağlayıcı/tam zamanlı kadın bakıcı” modelinin zayıflaması, bireylerin davranışlarında, beklentilerinde ve özlemlerinde yaşanan değişikliklerin hem bir yansıması hem de bu değişimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İlişkiler, giderek artan bir şekilde bireyselleşmeyle karakterize edilmektedir (Giddens, 1992; Beck ve Beck-Gernsheim, 1995; westerling, 2023). Bu durum, ebeveynlerin annelik ve babalık ideolojilerinin dışsal dayatmalarına karşı kişisel isteklerini ön plana çıkarmalarına olanak tanımaktadır. Giddens’in (1992) belirttiği gibi, bu bireyselleşme daha bencil bir topluma yönelmekten ziyade, bireylerin kendilerini gerçekleştirme arzusunun öne çıktığı, ilişkilerde bireyselliğin daha olumlu bir unsur olarak görülmesine işaret etmektedir. Ancak bu durum, aile olma kavramı açısından daha olumsuz bir gelişim olarak da değerlendirilebilir (Lewis, 1999).

Özetle, bireyler, ebeveyn olsun ya da olmasın, kendilerine sunulan çeşitli yaşam deneyimlerini ve ilişkileri keşfetmek istemektedir. Bu makale, bireyselci yaklaşımların bu dönüşümdeki rolünü tartışmakta ve ebeveynlerin özel koşullarına bağlı olarak farklı şekillerde ortaya çıkan,

ebeveyn-çalışan kimliklerinin inşası ve ev içi ilişkilerin düzenleme modellerinin değerlendirilmesini ele almaktadır. Bu noktada annelerin ve babaların içsel benlik kimliklerindeki değişimler ve istihdam yasalarının bireylerin annelik-babalık ideolojilerine nasıl daha iyi destek sağlayabileceğini tartışmaktadır.

Çalışan ebeveynler olarak anneler ve babalar: değişen kimlikler

Yaşam sürecimiz boyunca, anne ya da baba olalım ya da olmayalım, sürekli bir kimlik inşası içerisindeyiz. Bu süreçte bireyler, yalnızca mizaç ve karakter özelliklerinin toplamı olmayan, kişilik gelişimiyle paralel ilerleyen birden fazla kimlik geliştirirler. Söz konusu kimlikler; kişisel kimliğin yanı sıra, bireyin toplumsal rollerine bağlı olarak şekillenen sosyal kimlikleri de kapsar. Örneğin; anne, evlat, çalışan, işveren, işçi, sosyal hizmet uzmanı, hekim ya da mühendis gibi kimlikler, bireyin içinde bulunduğu sosyal bağlamlara göre kazanılır. Bireyler, yaşamlarını sürdürdükleri çeşitli sosyal ortamlarda, kendilerine özgü tutarlı bir kişisel kimlik oluşturma çabası içindeyken, aynı zamanda bu kimliği farklı toplumsal kimliklerle uyumlu hale getirmeye ve bu kimlikleri belli sınırlar içerisinde karşılıklı olarak etkilemeye çalışırlar (Watson, 2008; Öztürk ve Çalııcı, 2018).

Bu süreç, bireyin “kim olduğu” arayışıdır ve genellikle hayatımızdaki önemli dönüm noktalarında kendini gösterir. İlk kez (veya ikinci ya da üçüncü kez) ebeveyn olmak, annelerin ve babaların “ebeveyn” ve “çalışan” kimliklerini yeniden formüle edebilecekleri ve müzakere edebilecekleri bir kimlik çalışması sürecine zemin hazırlar. Bu kimlik çalışması, birçok farklı faktörden ve bu faktörlerin kombinasyonlarından etkilenir. Birçok kişi için ekonomik koşullar mevcut seçenekleri sınırlandırabilir (Crompton, 2006, s. 60). Coğrafi konumlar ve meslekler ile alışkanlık, korku ve düşük beklentiler gibi unsurlar kimlik inşasını etkileyebilir (Öztürk, 2020). Çocukların sayısı ve yaş aralıkları, çocuk bakım hizmetlerinin erişilebilirliği ve konumu gibi kurumsal yapılar da seçimleri şekillendirebilir (Crosne ve ark., 2014). Bunun yanında, iş-yaşam tarzı tercihleri (Hakim, 2005) ve “doğru ve uygun davranışlara ilişkin ahlaki ve sosyal olarak müzakere edilmiş görüşler” (Duncan ve ark, 2003, s. 310) de bu süreci derinden etkiler.

Bazı gruplar, işgücü piyasasının değişen doğasından diğerlerine göre daha ciddi şekilde etkilenmektedir. Bir bireyin iş hayatındaki seçimleri, yalnızca

ekonomik gerekliliklerle değil, aynı zamanda mesleğine nüfuz eden kültürel normlarla da şekillenebilir. Örneğin, çalışılan sektörde rekabetin yoğunluğu, uzun çalışma saatlerinin teşvik edilip edilmediği, seyahat zorunluluğu, bakım sorumluluklarına yönelik gösterilen anlayış düzeyi ile esnek çalışma koşullarına sağlanan uyum, bireylerin ebeveynlik ve çalışan kimliklerinin biçimlenmesini doğrudan etkileyebilmektedir. Bu durum, özellikle bakım sorumlulukları olan bireyler için daha da belirgin hale gelir. Geleneksel kadın-erkek rolleri ve iş dünyasındaki kültürel beklentiler, kadınlar ve erkekler arasında işgücüne katılım koşullarında eşitsizliklere neden olabilir. Ayrıca, işyerindeki kültürlerin esneklik sağlayıp sağlamaması, yalnızca bireylerin iş-yaşam dengesi üzerinde değil, aynı zamanda toplumsal eşitlik üzerinde de önemli bir etki yaratabilir.

Türkiye’de çocuk bakımı ve iş gücü piyasasına katılımı ilgili tercihler, büyük ölçüde annelik ve babalık hakkındaki baskın ideolojiler tarafından şekillenmiştir. Bu ideolojiler, ücretsiz çocuk bakımı sağlayacak kişinin kim olacağı ve ücretli istihdama katılacak kişinin kim olacağı gibi kararlarla ilgili olarak, toplumsal olarak ‘uygun davranış’ normlarını belirleme konusunda güçlü bir etkiye sahiptir (Günlük ve ark., 2000). Özellikle annelik ve babalık söylemlerinin zaman içinde dönüşüm geçirmiş olması dikkat çekicidir. Bu dönüşümler, ebeveynlerin kimliklerini nasıl algıladıkları ve deneyimledikleri üzerinde önemli bir etki yaratmıştır. Günümüzde, ebeveynlik kimliklerinin bu ideolojik çerçevelerle nasıl şekillendiğini ve iş gücü piyasasına katılım ile çocuk bakımı tercihlerini anlamak için kritik bir faktördür. Böylece yalnızca bireysel tercihler değil, aynı zamanda çalışan ebeveynlerin anne-baba ve çalışan kimliklerini daha sağlam inşa etmelerini teşvik eden politikaların ve kültürel normların gelişimi de doğrudan etkilenecektir.

Annelik ideolojisinin dönüşümü

Sanayi devrimi öncesinde geleneksel annelik ideolojisi, kadınları ev içi rollerle sınırlandırarak bakım ve beslenme gibi görevleri üstlenen bireyler olarak tanımlamaktaydı. Kadınlar, tarım ve benzeri ekonomik faaliyetlerde erkeğe yardımcı roller üstlenirken, annelik kimliği de bu çerçevede şekilleniyordu. Ancak sanayi devrimiyle birlikte kadınların iş gücüne katılımı artmış ve annelik rolü, yalnızca ev içi sorumluluklarla sınırlı kalmamış,

çalışan anne kimliğiyle birleşmiştir. Bu dönüşüm, özellikle gelişmekte olan toplumlarda, kadınların hem çalışan hem de ebeveyn olma rollerini aynı anda üstlenmesini zorunlu kılmıştır. Beslenme ve ev içi işlerin yönetimi gibi roller, geleneksel olarak kadınlara atfedilmiştir. Ancak post modern toplumlarda bu görevler, giderek daha fazla her iki ebeveynin ortak sorumluluğu olarak değerlendirilmektedir (Rich, 1977; Hattery, 2001; Williamson ve ark., 2023).

Anneliğin ‘biyolojik olarak belirlendiği’ ve ‘doğa tarafından önceden şekillendirildiği’ inancı, tarihsel olarak bu ideolojinin temelini oluşturmuştur (Rotondi ve ark., 2024). Günümüzde baskın annelik ideolojisi, geleneksel rollerin ötesine geçerek kadınların iş gücü piyasasına katılımını da kapsamaktadır. Bu dönüşen yaklaşım, annelerin ücretli istihdama katılımını yalnızca meşru bir seçenek olarak değil, aynı zamanda toplumsal olarak beklenen bir norm olarak ortaya koymaktadır (Himmelweit ve Sigala, 2003; Crompton ve Lyonette, 2008; Kılıç, 2019).

Annelik rolü, tarihsel olarak kadınların bakım verme ve ev içi sorumlulukları üstlendiği bir çerçevede tanımlanmıştır; ancak toplumsal ve ekonomik dönüşümler, annelik kavramının yalnızca bakım ile sınırlı kalmayıp iş gücü piyasasına katılımı da içerecek şekilde yeniden yapılandırılmasına olanak tanımıştır. Günümüzde annelik ideolojisi, bu iki alanın bir arada yürütülmesini daha meşru ve kabul edilebilir hâle getirmiştir. Bu doğrultuda, “iyi annelik” kavramı artık kadınların iş yaşamına katılımını engelleyen bir unsur olmaktan çıkmış; aksine, istihdama katılım annelik kimliğinin bir parçası hâline gelmiştir. Bu dönüşüm, annelerin kimlik gelişimini etkileyerek sosyal olarak kabul edilebilir seçeneklerin artmasına katkıda bulunmaktadır (Bayar Türkoğlu ve ark., 2022). Bu durum, annelik rolünün yeniden tanımlanmasına ve toplumsal cinsiyet rollerinin daha esnek hale gelmesine zemin hazırlamaktadır.

Gelişmiş toplumlarda, kadınların iş gücüne katılım oranları artış göstermiştir. Örneğin, Avrupa ülkelerinde kadınların iş gücüne katılım oranları ülkeden ülkeye farklılık gösterse de oranlar oldukça yüksektir. İsveç, kadın istihdamında %80,2 ile en yüksek orana sahipken, İsviçre %77,9, Litvanya %76,7, Norveç %76,5 ve Almanya %75,8 oranlarıyla öne çıkmaktadır. Avrupa Birliği (AB) genelinde kadınların istihdam oranı ortalama %67,4’tür (eurostat2022). Bu bağlamda, çalışan kimliği, kadınlar için toplumsal olarak

en kabul gören ve bireysel olarak en ödüllendirici kimliklerden biri hâline gelmiştir. Benzer şekilde, gelişmekte olan ülkelerde de kadınların iş gücüne katılımında artış gözlenmektedir. Örneğin, Vietnam'da kadınların iş gücüne katılım oranı 2023 yılı itibarıyla yaklaşık %69'dur ve bu yüksek oran, özellikle tarım ve tekstil gibi emek yoğun sektörlerde kadın emeğinin yaygınlığıyla ilişkilidir (World Bank, 2023). Benzer şekilde, Endonezya'da bu oran %53 civarındadır; kadınlar hem kırsal hem de kentsel alanlarda çeşitli sektörlerde istihdam edilmektedir (ILO, 2023). Latin Amerika ülkelerinden Kolombiya'da kadınların iş gücüne katılım oranı %51 düzeyindedir ve son on yılda bu oranda istikrarlı bir artış gözlemlenmiştir (World Bank, 2023). Meksika'da ise oran %46 olup, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ve ücret eşitsizliği gibi yapısal sorunlar kadınların istihdama eşit koşullarda katılımını sınırlamaktadır (ILO, 2023). Güney Afrika'da kadınların iş gücüne katılım oranı yaklaşık %47'dir ve kadınlar özellikle kamu ve hizmet sektörlerinde aktif roller üstlenmektedir (World Bank, 2023). Türkiye'de, çalışma çağındaki kadınların istihdam oranı yıllara göre değişkenlik göstermekle birlikte, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2024 yılının ilk altı ayında %32,6 olarak gerçeklemiştir. 2022 yılında bu oran %30,4 iken 2023 'da %31,3'e yükselmiştir. Veriler değerlendirildiğinde yıllar itibarıyla artış olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, ebeveynlik ve çalışma rollerinin giderek örtüşmeye başladığını ve kadınların iş gücü piyasasına daha fazla dahil olduğunu göstermektedir.

Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, gelişmekte olan ülkelerde de bazı kadın grupları için istihdama katılım, “iyi annelik” anlayışının temel bileşenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Duncan ve ark., 2003; Schmidt ve ark., 2023). Annelik kimliği artık yalnızca bakım sorumluluklarıyla tanımlanmamakta, aksine çalışma yaşamı ile bütünleşerek yeni bir çerçevede şekillenmektedir. Bu durum, kadın-erkek rollerinde meydana gelen dönüşümün annelik pratiği üzerindeki etkilerini göstermesi bakımından önemli bir değişimi işaret etmektedir. Bu dönüşüm, kadınların hem bakım verme sorumluluklarını hem de profesyonel kimliklerini bir arada sürdürebilmelerine olanak tanıyan daha kapsayıcı bir annelik anlayışının gelişmesine işaret etse de annelere sunulan işyeri fırsatlarıyla ilgili sorunlar bulunmaktadır (yeterince emeklerinin karşılığını alamama, terfi durumlarında erkeklerin gölgesinde kalma gibi). Bu durum, annelerin kimlik inşa süreçlerini anlamlı biçimde etkileyebilmektedir.

Annelik pratiği, günümüzde hem özgürleştirici hem de sınırlayıcı yönleriyle dönüşüm geçirmektedir. Bu dönüşüm, bir yandan kadınların yaşam boyu bakım verme yükümlülüğü ve maddi bağımlılık gibi geleneksel beklentilerden uzaklaşmasına imkân tanırken, diğer yandan iş gücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında erkeklerin lehine süregelen yapısal eşitsizlikleri de gözler önüne sermektedir.

Gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde, özellikle annelik rolünü üstlenen kadınlar, erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerle ve daha güvencesiz koşullarda istihdam edilmektedir. Ayrıca her yıl on binlerce kadın, hamilelik ya da doğum nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmakta ve bu durum kimi zaman iş kaybına yol açmaktadır (Karaali, 2024; James, 2009; EOC, 2005). Birçok kadın için işyeri fırsatları, çocuk bakımına yönelik sorumluluklar ve uygun fiyatlı ve kaliteli çocuk bakımı eksikliği nedeniyle sınırlı kalmaktadır. İşgücü piyasasına girebilen anneler ise sıklıkla “ikinci vardiya” olarak tanımlanan durumla karşı karşıya kalmakta; yani, ücretli istihdamın yanı sıra ailenin birincil bakıcısı olmaya devam etmektedirler (Hochschild ve Machung, 1989). Bu bağlamda anneler; genellikle “çocukların bakımı ve sosyalleşmesiyle ilgili geleneksel görüşleri korurken, ücretli çalışmayla ilgili daha yeni değerleri benimseyen, bağımsız ve bireysel bir kimlik oluşturan” yeni bir annelik anlayışıyla mücadele etmektedirler (Cunningham-Burley, 2005, s. 27). Bu durum, kadınların kimlikleri ve iş-yaşam dengesi açısından karmaşık bir tablo sunmaktadır. Diğer yandan, ebeveyn olduktan sonra giderek artan sayıda kadının, ister zorunluluktan ister kişisel tercihle olsun, çalışan kimliğini sürdürdüğü ya da bu kimliği yeniden tanımladığı görülmektedir. Ancak, doğum sonrası dönemde bu sürecin tersine dönebileceği durumlar da mevcuttur. Bazı kadınlar, çocuk sahibi olduktan sonra rollerini yeniden yapılandırarak ebeveynlik kimliğini yalnızca bir bakım sorumluluğu olarak değil, aynı zamanda kendini gerçekleştirme aracı olarak görmeye başlamaktadır. Bu kimlik dönüşümü, ücretli işten geçici ya da kalıcı olarak çekilme, kariyer yönünde değişiklik yapma ya da çalışma saatlerini azaltma gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Nitekim, doğum sonrası birçok kadının daha düşük nitelik gerektiren ve yarı zamanlı istihdam biçimlerine yönelmesi, ebeveyn kimliğinin çalışan kimliğine kıyasla önceliklendiğini göstermektedir. (Connolly ve Gregory, 2008). Bu durum, kadınların anne olduktan sonra karşılaştıkları yapısal

engelleri yansıtabilir. Aynı zamanda, Hays (1996)'ın işgücü piyasasını «rekabetçi, bencil, verimlilik odaklı ve materyalist yönelimli mantık» olarak tanımladığı çerçevede, bu mantığa bir tepki olarak da değerlendirilebilir. İş gücü piyasasının dünya ülkelerinde metaryalist fayda üzerine kurulması kadınların hem annelik rollerinin hem de çalışan rollerinin tam olarak gerçekleştirmelerine engel olduğu düşünülmektedir. Kadın çalışanların genel olarak erkek egemen iş ortamlarına karşı daha kuşkucu ve hayal kırıklığına uğramış hissettiklerini ifade eden çalışmalar, bu durumu destekler (Brewis, 2004; Güvenel-Karaduman ve Ergün, 2018).

Babalık ideolojisinin dönüşümü

Geleneksel baskın babalık ideolojisi, babaları aile içinde birincil geçim kaynağı olarak konumlandırmış ve odak noktalarını geçim sağlayıcı ve koruyucu rollerine dayandırmıştır. Tarihsel olarak, babalar bakım verme rolünden dışlanmış ya da bu rolde yetersiz görülmüştür (Webb ve ark, 2023). Bu durum, bir babanın ebeveynlikle özdeşleşmesini, söz konusu ideolojiye bağlılık nedeniyle engellemiştir.

Ancak günümüzde, “iyi bir baba” kavramı giderek daha fazla bakım verme ögesini de içermeye başlamıştır. Tıpkı anneliğin toplumsal inşasında yaşanan dönüşümlere tanık olduğumuz gibi, babalık ideolojisi de besleyici bir öge içerecek şekilde evrim geçirmiştir. Collier ve Sheldon'ın (2009) belirttiği gibi, “yeni babalık” ideali, giderek daha fazla “pratik” bir bakıcı olarak tanımlanan, çocuklarının günlük bakımına duygusal olarak dahil olan (veya dahil olması gereken) bir babayı ifade etmektedir.

Babaların rollerini yeniden yapılandırma yetenekleri, annelerde olduğu gibi, bireysel koşullara bağlıdır ve statik değildir. Buradaki kimlik değişimleri daha az araştırılmış ve belgelenmiştir, Giderek artan sayıda baba, hem geleneksel bakıcı rollerini yerine getirmekte hem de ev içi ilişkilerde daha çok sorumluluk olarak ev işlerine katılım sağlamaktadır (Jeong ve ark., 2024). Bu durum, özellikle eşleri tam zamanlı çalışan babalar için geçerlidir (Crompton ve Lyonette 2008). Araştırmalar, babaların çocuklarının ihtiyaçlarıyla ilgilenmek için harcadıkları saatlerde artış olduğunu ancak katkılarının genellikle göreve özgü değiştiğini göstermektedir. Örneğin, çocuklarla oynamak veya onları yıkamak. Ana yönetim kararları, organizasyon ve genel çocuk refahı

sorumlulukları anneye bırakılmaya devam etmektedir (Wheelock, 1990 , Brannen *ve diğerleri*. 1994 , Brannen, 2000 , s. 37).

Babalık ideali tarihsel süreçte değişime uğramış olsa da, babalardan beklenen bakım sorumlulukları, annelerle kıyaslandığında halen sınırlı düzeydedir. Phoenix ve arkadaşlarının (1991) belirttiği gibi, “bir erkeğin baba olduğunu bilmek, genellikle onun zamanını ve enerjisini nasıl harcadığı hakkında, bir kadının anne olduğunu bilmekten daha az bilgilendiricidir” (s. 4). Bu ifade, babalığın toplumsal olarak daha esnek ve daha az tanımlanmış bir rol olarak kabul edildiğini göstermektedir. Sanayileşme süreciyle birlikte, finans-kapital işletmelerin ve büyük ölçekli sanayi kuruluşlarının yaygınlaşması, uzun çalışma saatlerini içselleştiren bir iş kültürünü kurumsallaştırmıştır. Bu durum, geleneksel “erkek geçim sağlayıcı” modelini güçlendirirken, ücretli istihdam ile bakım sorumluluklarının dengelenmesini sağlayacak yasal düzenlemelerin yetersizliği nedeniyle ebeveyn rollerine yüklenen sorumlulukları artırmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, iş ve aile rollerinin dengelenmesini destekleyen politikaların eksikliği, bakım emeğinin büyük oranda kadınlar tarafından üstlenilmesine yol açmakta ve babalık sorumluluklarının sınırlı kalmasına neden olmaktadır (Karaali, 2024; Kilkey, 2006). Erkekler üzerindeki bu yapısal ve kültürel baskılar, babalık kimliklerinin dönüşümünü sınırlamakta ve bakım sorumluluklarının daha eşit bir şekilde paylaşılmasını zorlaştırmaktadır. Aynı zamanda, kimlik değişimlerinin tek yönlü olmadığını hatırlamak önemlidir. Bazı erkekler, baba olduktan sonra bakım verme isteğinde artış yaşayarak bu süreci kimliklerinde anlamlı bir dönüşüm olarak deneyimleyebilirler. Buna karşın, bazı erkekler için babalık, daha güçlü bir çalışma etiği geliştirme yönünde bir motivasyon kaynağı haline gelebilir; bu da babalık kimliğinin dinamik ve bağlama bağlı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Özetle, günümüzde bazı aileler hayatlarını kadın ve erkeğe özgü rollerin geleneksel çizgileriyle düzenlemeye devam etse de iş gücü piyasasının zor koşulları karşısında zorlandıkları ve ebeveyn ve çalışan kimliklerini sürdürmekte zorlandıkları bu sebeple çalışan kimliklerinden ve ya anne-baba olma kimliklerinden vazgeçmeye mecbur kaldıkları bilinmektedir. Ancak, giderek artan sayıda anne ve baba, zamanlarını daha az geleneksel yollarla

bölmelerine olanak tanıyan daha çok yönlü ve esnek “iyi” annelik ve babalık yapıları benimsemek istemektedir. Günümüzde bazı aileler, yaşamlarını kadın ve erkeğe özgü geleneksel roller doğrultusunda düzenlemeye devam etmektedir. Ancak iş gücü piyasasının giderek zorlaşan koşulları, ebeveynlik ve çalışma kimliklerinin eşzamanlı olarak sürdürülmesini güçleştirmekte; bu durum da bireyleri kimi zaman bu kimliklerden birinden vazgeçmeye zorlamaktadır. Öte yandan, giderek artan sayıda anne ve baba, zamanlarını daha esnek biçimlerde organize edebilecekleri, geleneksel kalıpların dışında çok yönlü ebeveynlik modellerini benimsemeye yönelmektedir. Bu değişim, ebeveynlik anlayışında ve kadın-erkek rollerinde önemli bir akışkanlık dönemine işaret etmektedir. Bu bağlamda, yasanın, ebeveynlerin gerçek seçimler yapabilmesini sağlama konusunda açık bir rolü bulunmaktadır. Eğer ebeveynlik ve iş ile ilgili tutumlar ve davranışlar değişiyorsa, bu değişimlerin ilgili mevzuata yansıtılması gerekmektedir. Böylece, yasal düzenlemeler, hem daha eşitlikçi bir toplumun inşasına katkıda bulunabilir hem de bireylerin kimliklerini daha özgür bir şekilde ifade etmelerini mümkün kılabilir.

Aile dostu politikaların sınırları: ebeveynlerin karşılaştığı zorluklar ve çözüm önerileri

İlerlemeye rağmen, «aile dostu» istihdam yasalarının, bir bireyin ebeveynlik yapmasını ve iş yaşamında yeterli desteğin yasal anlamda sağlanmasında bazı eksikliklerinin olduğunu belirtmek gerekir. Bu yasaların sunduğu düzenlemeler, tüm ebeveynlere istedikleri seçimleri yapma yetkisi verememektedir. Örneğin, ebeveynlerin ayrıldığı ailelerde yaşayanlar, düşük gelirli bireyler veya istihdam potansiyeli düşük bölgelerde bulunanlar, koruyucu ebeveynler, yaşlı akrabalarına bakım verme sorumluluğu taşıyanlar gibi grupların her biri, bu yasal düzenlemelerin ötesinde belirli ve farklı ihtiyaçlara sahiptir. Her biri ayrıca sosyal hizmet politikaları bağlamında değerlendirilip politika üretilmelidir. Ayrıca, yasa tek başına, uygun davranış hakkındaki toplumsal inançları ve bu inançların altında yatan ideolojileri değiştirme kapasitesine sahip değildir. Toplumsal değerler, kültürel normlar ve iş gücü piyasasında var olan aynı işi yapanlar arasındaki eşitsizlikler, bireylerin iş ve aile yaşamlarını nasıl şekillendirdikleri üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Ekonomik sıkıntılar,

sınıf engelleri ve belirli endüstrilerle ilişkili zorluklar da kişilerin karşılaştığı fırsatları büyük ölçüde etkileyebilir.

Mevcut yasal çerçevedeki değişiklikler, bir bütün olarak ebeveyn ve çalışan kimliklerinin yaşatılmasında eşitliği sağlamak için çok katmanlı bir yapbozun yalnızca bir parçasıdır. Ancak, ebeveynlerin kimlik inşa süreçlerini destekleyebilmek için, gerçekçi alternatifler sunan ve daha esnek, çeşitliliğe açık aile yaşamı modellerine imkân tanıyan yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu tür yasal değişiklikler, yalnızca toplumsal yapıyı dönüştürmekle kalmaz, aynı zamanda ebeveynlerin kendilerini daha özgür ve güçlü bir şekilde tanımlamalarına olanak verebilir.

Aile dostu istihdam politikalarının, kimlik değişimlerini nasıl daha iyi destekleyebileceği, bireylerin kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme arayışında önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzde, kendini gerçekleştirme, bireylerin yaşamlarının giderek daha önemli bir yönü haline gelmiş ve bu da ailelerin işleyiş biçimini etkilemiştir. Bu değişen dünyada, aile dostu politikalar yalnızca iş-yaşam dengesini desteklemekle kalmamalı, aynı zamanda doğum oranlarının yükseltilmesini de teşvik etmelidir. Bu tür politikalar, erkeklerin de bakım sorumluluklarını daha fazla üstlenebileceği, kadınların ise profesyonel yaşamlarında daha fazla fırsat bulabileceği bir ortam yaratmalıdır. Bunun için, erkeklere de bakım izni, esnek çalışma saatleri ve eşit ücretli iş olanakları gibi fırsatlar sunulmalıdır. Bu şekilde, kadın-erkek rolleri daha esnek hale gelir ve bireyler, kendilerini sadece geleneksel aile modelleri içinde değil, aynı zamanda bireysel kimliklerini geliştirebileceği bir dünyada da tanımlayabilir. Kendilerini gerçekleştirme imkanı bulan ebeveynler çocuk sahibi olmayı daha çok düşünür ve bebek bakımı ve maliyeti konusunda daha az endişe duyar.

Aile dostu politikaların etkin bir şekilde uygulanması, ebeveyn- çalışan kimliklerinin daha iyi yaşanabilmesini pekiştirebilir. Böylece hem erkekler hem de kadınlar, toplumsal beklentilerden bağımsız bir şekilde kimliklerini yeniden yapılandırabilirler. Bu bağlamda, bu politikaların başarıya ulaşabilmesi için, yalnızca yasaların değil, aynı zamanda kültürel ve toplumsal normların da dönüşmesi gerekmektedir. Ayrıca, özel sektörde çalışan ebeveynlerin hakları da yasal düzenlemeler aracılığıyla, hem birincil bakım veren hem

de destekleyici ebeveynlerin çocuklarıyla daha fazla zaman geçirebilecekleri biçimde yeniden yapılandırılmalıdır (Gönüllü Atakan, 2018).

Anne ve babaların ebeveyn ve çalışan kimliklerinin dönüşümü için izin haklarını yeniden düşünmek

Anneler ve babalar arasında gerçekleşen kimlik oluşturma çalışmasını daha iyi kolaylaştırmak için, mevcut izin haklarının yeniden gözden geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Hem ülkemizde hem de dünya çapında sunulan izin politikalarının, ebeveynlerin iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurmalarına olanak tanıyacak şekilde tasarlanması gerekmektedir. Ancak, bu alandaki birçok tartışma, izin politikalarının genellikle annelerin bakım verme potansiyelini ve sorumluluklarını desteklemesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Dünyadaki gelişmiş ülkelere bakıldığında da durum aynıdır. Örneğin; Birleşik Krallık'ta, doğum izni ve ücret hükümleri uzun yıllardır aile dostu politikalarda temel unsurlar arasında yer almaktadır. Tüm kadın çalışanlar, günümüzde 12 ay süren doğum izni kullanabilmekte ve izin bitiminde aynı veya benzer görevlerine geri dönme hakkına sahiptir. Ayrıca, yasal doğum izni ücreti (SMP) sabit bir miktar olarak belirlenir ve ilk dokuz ay boyunca ödenir. Bu ücret, ilk altı hafta boyunca kadının ortalama haftalık kazancının %90'ı kadar olup, ardından haftada 123,06 pound olarak devam etmektedir (WFA, 2006).

Türkiye'deki aile destek politikaları değerlendirildiğinde çalışan kadınların kamu veya özel sektörde çalışıyor olmaları farklı yasal haklara sahip olmaları anlamına gelmektedir. Kamuda çalışan kadınların gebe kalmaları durumunda doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplamda on altı hafta ücretli izine ayrılmaktadır. Bu izin sürecinde maaşının tamamının karşılandığı sonrasında iki yıla kadar ücretsiz izin kullanabildiği bir süreç işlemektedir. Özel sektörde çalışan kadınların ise on altı haftalık gebelik izinleri korunmakla birlikte ücretsiz yıllık izin haklarının kullanımının sınırlandırıldığı bilinmektedir. Sosyal koruma kapsamında bir sosyal güvenlik riski olarak tanımlanan 'analık riski', gebelik ve doğum nedeniyle kazancın geçici olarak kaybedilmesini ifade etmektedir. Bu riski azaltmak amacıyla analık izni uygulaması geliştirilmiştir (Cilvez, 2021, s. 56).

Bu uygulamalar, çalışan kadınlara hamilelik ve doğum nedeniyle işe ara verme hakkı tanırken, doğum sonrasında maaş ve yardımların devam etmesini sağlayarak iş güvencesi sunmaktadır (ILO, 2022). Analık izni uygulamasının amacı, kadınların çalışma yaşamına katılımını desteklemek ve aynı zamanda çalışan kimliğini pekiştirmektir. Bu sayede, kadınlar hamilelik ve doğum gibi biyolojik süreçlerden kaynaklanan kesintilere rağmen ekonomik bağımsızlıklarını sürdürebilir ve iş güvencesi sağlar Diğer yandan, işyerlerinde fırsat ve muamele eşitliğine sahip olur (ILO, 2012).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), analık koruması ve bu korumadan sağlanan hakları temel meselelerinden biri olarak ele almıştır. ILO, yıllar içinde analık koruması hakkında üç önemli sözleşme kabul etmiştir: 1919 tarihli ve 3 sayılı, 1952 tarihli ve 103 sayılı, ve 2000 tarihli ve 183 sayılı sözleşmeler. Bu sözleşmelerle uyumlu olarak, 1952 tarihli ve 95 sayılı ile 2000 tarihli ve 191 sayılı Tavsiye Kararları kabul edilmiştir. Bu düzenlemelerle işyerindeki analık korumasının kapsamı genişletilmiş ve analık korumasından sağlanan haklar daha kapsamlı hale getirilmiştir. Aynı zamanda, ulusal politika ve eylemlere yönelik ayrıntılı rehberlik sağlanarak kadınların üreme rollerinin iş gücüne katılımlarıyla uyumlu hale getirilmesi hedeflenmiştir (Addati ve ark. 2014, s. 1).

Bu tür izin politikaları, kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde desteklese de, genellikle babaların bakım sorumluluklarını üstlenmesini teşvik etme noktasında yetersiz kalmaktadır. Babaların da daha uzun süreli izinlerden faydalanabileceği, bakım rolünü daha eşit şekilde paylaşılan bir düzenin benimsenmesi, ebeveynlik kimliklerinde daha derin değişikliklere olanak tanıyabilir. Bu tür eşitlikçi politikalar, yalnızca annelerin değil, babaların da bakım sorumluluklarını paylaşmasını sağlayarak, ebeveyn- çalışan kimlik inşalarını daha ileriye taşıyabilir (Özkan, 2024).

Ebeveyn izni uygulamaları tarihine bakıldığında ilk olarak İskandinav ülkelerinde ortaya çıktığı görülmüştür. 1974 yılında İsveç'te annelere ve babalara eşit haklar sunan ebeveyn izni uygulaması başlatılmıştır. Bu uygulama daha sonra Norveç, İzlanda, Finlandiya ve Danimarka gibi diğer İskandinav ülkelerinde de yaygınlaşmış ve başlangıçta babalar için ardından da ebeveynlerin her ikisi için benzer haklar tanınmıştır (Taskula ve diğerleri, 2011). İskandinav

ülkelerinde, ebeveynlerin çalışan kimliklerini inşa etmelerine katkı sağlamayı ön planda tutan ebeveyn izni modelleri ve politikaları uygulanmaktadır. Bu modellerde, özellikle babalar için teşvik edici veya zorunlu düzenlemeler yer almakta, farklı aile yapıları dikkate alınarak güvenli iş koşulları, ücretli izin hakları ve esnek çalışma olanakları sağlanmaktadır (Sumbas, 2018).

Ebeveyn izni süresi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerine dahil değildir ve bu konuda belirli bir ILO standardı bulunmamaktadır. Ancak birçok ülkede babalara yönelik izinler mevcuttur (ILO, 2010). Ayrıca, Anneliğin Korunması Hakkında 183 No'lu Sözleşme ve 165 No'lu Tavsiye Kararı (1981) ile Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi de ebeveyn iznine dair bazı hükümler içermektedir. Bu tavsiyeler, ulusal politika ve uygulamaları şekillendirebilecek bağlayıcı olmayan rehberler sunmaktadır. 165 No'lu Tavsiye Kararı'na göre, doğum izninin ardından her iki ebeveyne de işten ayrılmadan ve istihdam hakları kaybolmadan ebeveyn izni verilmesi gerektiği belirtilmektedir. Ebeveyn izninin süresi, ödeme ve koşulları ise her ülkede farklılık göstermektedir. Bu iznin, iş ve aile yaşamını uyumlu hale getirmeyi amaçlayan bir yaklaşımın parçası olduğu kabul edilmektedir (ILO, 2010).

2021 yılı itibariyle, dünya genelinde 181 ülkeden yalnızca 68'i ülkemiz de dahil yasal ebeveyn izni hakkı sunmaktadır ve bu ülkeler, dünya genelindeki potansiyel ebeveynlerin %21,3'ünü temsil etmektedir. Avrupa ve Orta Asya bölgesinde ise potansiyel ebeveynlerin %98,3'ü yasal ebeveyn izni hakkına sahiptir. Bununla birlikte, Andorra, Bosna-Hersek, Gürcistan, Monako ve İsviçre gibi bazı ülkelerde bu tür bir yasal hak bulunmamaktadır. Diğer bölgelerde ebeveyn izni programları oldukça sınırlıdır. Örneğin, Amerika kıtasında yalnızca beş ülke ebeveyn izni sunmaktadır ve Arap dünyasında bu hak sadece birkaç ülkede bulunmaktadır. Sahra Altı Afrika ülkelerinde, sadece üç ülkede ebeveyn izni var iken Kuzey Afrika ülkelerinde ise sınırlı süreli ücretsiz ebeveyn izni sunulmaktadır. Asya ve Pasifik bölgesindeki ülkelere bakıldığında ebeveyn izni oldukça nadir olup, sadece altı ülkede yasal haklar bulunmaktadır (ILO, 2022).

Ebeveyn izni kullanım oranı, özellikle erkekler arasında düşük kalmaktadır. Ancak, bazı ülkeler, babalar için belirli süreler tanıyarak bu durumu iyileştirmeye

çalışmaktadır. İstihdam koruması ve ayrımcılık yasağı gibi düzenlemeler, hem kadınların hem de erkeklerin ebeveyn izni kullanımını artırabilir. Bununla birlikte, dünya genelinde ebeveyn izni süresince işten çıkarılma koruması sadece 60 ülkede sağlanmaktadır. Bu da her on ebeveynden yalnızca iki kişiyi etkilemektedir (ILO, 2022). Ortalama ebeveyn izni süresi, dünya genelinde 22,1 hafta (yaklaşık 5,2 ay) olarak belirlenmişken, ebeveyn izni hakkı tanınan 68 ülkede bu süre 103,5 haftadır (yaklaşık iki yıl). 21 ülkede ebeveyn izni ücretsizdir ve sadece dokuz ülkede ebeveyn izni, geçmiş kazançların en az üçte ikisi kadarını ödeme yapmaktadır. Ebeveyn izni genellikle sosyal güvenlik sistemi tarafından finanse edilmekte olup bazı gruplar için, örneğin bağımsız çalışanlar için, bu haklar sınırlıdır. Ebeveyn izni hakkı yalnızca 36 ülkede bağımsız çalışanlara da verilmektedir. Ayrıca, evlat edinen ebeveynler için ebeveyn izni hakkı 56 ülkede sağlanmaktadır. Bununla birlikte, ücretli ebeveyn izni genellikle sosyal güvenlik sistemi aracılığıyla finanse edilmekte ve bu haklar çoğunlukla düşük ücretli, gönüllü ve devredilemez özelliklere sahiptir. Bu durum, babaların ebeveyn izni kullanma oranlarını düşürmekte ve kadınların iş gücü piyasasında karşılaştığı dezavantajları pekiştirmektedir. Bu nedenle, ebeveyn izninin daha adil ve erkekler için daha cazip hale gelmesi adına bazı ülkelerde ebeveyn izni ödemeleri artırılmış ve “baba kotası” gibi uygulamalar getirilmiştir (ILO, 2022).

Bu cinsiyetçi yapıdan uzaklaşmayı sağlamak ve doğumdan sonraki ilk yıl boyunca kimlik dönüşüm çalışmasını kolaylaştırmak için, mevcut hakların ağırlığını annelerin lehine yeniden dengelemeye yardımcı olmak amacıyla babaya özgü hükümlerin dahil edilmesi önemlidir. Bu da, annelerin «ikinci vardiya» sendromu ve ilgili iş/yaşam çatışması riski daha düşük olarak ücretli işe katılmaları için daha fazla fırsat sağlayacaktır. (Halis ve Şenkal, 2009: 156-164 ;Crompton, 2006 , 5. Bölüm).

Doğum izni, annelerin doğumdan hemen sonra fiziksel olarak iyileşmelerine olanak sağlamak için doğumdan hemen sonraki dönemde sağlanır ve bu nedenle zamana ve cinsiyete özgü olması gerekir. Ancak, babalara çocuğun ilk yılı boyunca belirli bir süre ücretli izin verilmesi, ebeveynlerin bu izni nasıl kullanacakları konusunda aile içinde daha dengeli ve ortaklaşa bir müzakere süreci yürütmelerini kolaylaştırabilir. Bu tür bir uygulama, babaların bakım

süreçlerine daha bütüncül ve pratik biçimde katılım göstermeleri için hem gerçekçi bir fırsat hem de güçlü bir teşvik olacaktır. Bu durum, doğum sonrası kimlik inşası süreçlerinin desteklenmesi ve yönlendirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Öte yandan, İsveç gibi kapsamlı izin politikalarına sahip ülkelerde de gözlemlendiği üzere, bazı babalar bu izinleri kullanmaya gönülsüz olabilir.

Destekleyici hükümlerin güçlendirilmesi

Doğum sonrası dönemde destekleyici hükümlerin gözden geçirilmesi, kimlik değişimlerini mümkün kılma adına önemli olsa da, bu izin haklarının daha uzun vadeli düzenlemelerle desteklenmesi büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de mevcut olan destek yapıları, ebeveynlerin (anneler, babalar veya resmi ebeveyn sorumluluğu taşıyan kişiler) bir yıllık nitelikli hizmet süreleri ile çocuklarına bakabilmek için ebeveyn izni haklarından faydalanmalarına olanak tanımaktadır. Bu noktada, doğum sonrası dönemde ebeveynler için daha fazla esneklik sağlayarak işyerlerinde daha iyi fırsatlar yaratmak kritik bir gerekliliktir.

Esneklik kavramı, geleneksel olarak çalışanların iş gücü piyasasının ve belirli sektörlerin ihtiyaçlarına uyum sağlamalarını hedeflemişken, son yıllarda daha çok ebeveynlerin, özellikle de annelerin, iş-aile dengesini kurmalarına yönelik bir araç olarak gündeme gelmiştir (Crompton, 2006). Ebeveyn izni gibi esnek çalışma talepleri, genellikle anneler tarafından talep edilmekte ve başarılı olma olasılığı da yüksek olmaktadır (Hooker ve arkadaşları, 2007). Diğer yandan, bu durum esnek çalışma kavramının genellikle annelerle özdeşleşmesine neden olmakta, dolayısıyla işyerlerinde iş/aile sınırlarının hala önyargılı bir şekilde şekillenmesine yol açmaktadır (Purcell ve arkadaşları, 2007). Bu da, tüm annelerin esnek çalışmayı tercih ettiği ve bu tercihin, onların işyerine olan bağlılıkları konusunda olumsuz bir tutum oluşturduğuna dair yanlış bir algıyı pekiştirmektedir.

Yasal esneklik talepleri üzerinde yapılacak değişiklikler, kadınların ve erkeklerin iş yaşamlarına ilişkin farklı yönelim ve tercihleri göz önüne alındığında, annelerin bu değişiklik taleplerini daha sık dile getireceği anlamına gelmektedir (Hakim, 2005). Ancak, yasal müdahalelerin ailelerin tercih ettikleri yaşam biçimlerini değiştiremeyeceği doğru olsa da, yasa,

mevcut seçenekleri iyileştirebilir ve kimlik çalışmaları ile geleneksel ev düzenlemelerine dayalı sınırlamaları aşmada güçlendirici bir rol oynayabilir.

Ebeveynlik ve bakım sorumlulukları: hukuki düzenlemeler ve ekonomik sonuçlar

Aileyi destekleyen ve aile dostu politikalar sonucu çıkarılan Kanunların, bireylerin “gerçek” ya da “hakiki” seçimler yapmalarını mümkün kılması ve desteklemesi gerektiği düşünüldüğünde (Lewis, 2009; Crompton, 2006; James, 2009), ebeveynlerin üstlendikleri bakım nedeniyle mali olarak cezalandırılmamaları gerekir. Hem gelişmiş ülkelerde hem de Türkiye’de hükümetler, ebeveyn izni sırasında ücret sağlama gibi politikalarla, erken çocuk bakımını bir kamu politikası meselesi olarak ele alınmıştır. Bu durum, hamilelik ve ebeveynliğin toplumsal bir işlev olarak geçici bir takdirini ifade eder (Karaali, 2024; Fredman, 1997) ve annelerin devleti temel çocuk bakımı ve ev içi işlerle destekleme rolünün kabulünü yansıtır. Toplumda bakım verme faaliyeti çoğunlukla düşük değer atfedilen bir işlev olarak görülmekte; bu nedenle çocuk bakımını üstlenen bireyler sıklıkla ekonomik açıdan dezavantajlı konuma düşmekte ya da yetersiz biçimde tazmin edilmektedir. Bu durum farklı şekillerde kendini göstermektedir. Kamusal söylemde annelik rolü genellikle yüceltilse de, özel sektörde çalışan kadınlar gebelik ve annelik süreçlerinde çeşitli yapısal kısıtlamalarla karşılaşmakta; kamu denetiminin yetersizliği nedeniyle bu kadınlar, çalışan kimliklerini geri plana iterek iş yaşamından uzaklaşmak zorunda kalabilmektedir.

Bakım veren ebeveynlerin, gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere birçok ülkede ekonomik olarak dezavantajlı duruma düştüğü gözlemlenmektedir. Bu durumun bir örneği, İngiltere’de gerçekleşen doğum izni süreçlerinde açıkça görülmektedir. Yeni anneler, yasal doğum izni süresince 10 güne kadar iş yeriyle iletişim halinde olup bilgi alışverişinde bulunma modeli olarak adlandırılan keep and touch modeli ile çalışmaktadırlar. Ancak bu günler zorunlu olmayıp, yalnızca çalışan ve işveren daha yüksek bir ücret (örneğin sözleşmeye bağlı bir düzenleme ile) konusunda anlaşamaz ise ortaya çıkmakta ve SMP oranında ödeme yapılmaktadır. Bu durum ne yazık ki, izin süresince yapılan işin düşük değerle ödüllendirilmesine ve dolayısıyla kadınların mali olarak cezalandırılmasına yol açmaktadır. Ayrıca yasa, bu performansın

değersizleştirilmesini, iş yerindeki gelişmelerle iletişimde kalma fırsatı olarak sunarak meşrulaştırmaktadır (daha fazla bilgi için bkz. James, 2007).

Türkiye’de ise düşük asgari ücret ve sınırlı çalışma saatleri düzenlemeleri bağlamında süreç, daha karmaşıktır. Bu bağlam, ebeveynlerin iş yerinden ayrılacakları zaman miktarını önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Doğum sonrası erken dönemde bebeğin bakımını üstlenmek amacıyla işten kimin izin alacağına ilişkin kararlar, ebeveynlik ve çalışma rollerinin uzun vadede anneler ile babalar arasında nasıl paylaşılacağını doğrudan etkilemektedir. Bu süreçte yapılan özel tercihler, aile içi rol dağılımını biçimlendiren önemli dinamikler arasında yer almaktadır.

Çocuk bakımının zorlukları ve ebeveyn kimliklerini sürdürme imkânları

Ailelerde, ebeveynlerin aynı zamanda çalışan kimliklerini sürdürme veya geliştirme istekleri genellikle önemli bir faktördür. Ancak, uygun maliyetli ve nitelikli çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği, ebeveynlerin bu hedefi gerçekleştirme imkanlarını önemli ölçüde kısıtlayabilir. Türkiye’nin ve Dünyanın metropol şehirlerinde özellikle İstanbul, Ankara İzmir gibi metropol sayılabilecek büyük şehirlerinde ve dünya genelinde özellikle kuzey avrupa ülkeleri İngiltere ve Galler’de okul öncesi çocuk bakımının maliyetleri önemli ölçüde artmıştır. Örneğin, iki yaş altı bir çocuk için tipik maliyet Türkiye’de yıllık yaklaşık 100.000 Türk lirası iken, Avrupa ülkelerinde yıllık 15.000 euro civarındadır. Almanya’da altı yaşına kadar aylık 587 euro, Amerika birleşik devletlerinde aylık 1750 dolar, Londra ve İngiltere’nin güneydoğusundaki büyük şehirlerde ise bu maliyet aylık 1200 pound’a kadar çıkmaktadır (Daycare Trust, 2009;Samanlı, 2023).

Dünya genelinde çoğu gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ebeveyn ve çalışan kimliklerinin dönüşümü ile ve doğum oranlarının arttırılması için ciddi politikalar üretmektedir. Ulusal Çocuk Bakımı Stratejisi ve Sure Start programı gibi girişimler, bu konudaki kararlı adımlara örnektir. Ayrıca, sadece çocuk bakım malzemelerinin alınabildiği çocuk bakım çeki planları, çocuk vergisi indirimleri ve çalışan vergi kredisi gibi vergi indirimleri ile her ülke bu konudaki desteğini pekiştirmektedir (Butt ve diğerleri, 2007). Türkiye’de Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı aracılığı ile oluşturulan ebeveyn ve çalışan

kimliklerinin sürdürülebilirliği programları hükümet tarafından ulusal strateji uygulama planlarına alınarak hassasiyetle uygulanmaktadır. Bütün destekleyici programlara rağmen ebeveynler, aylık gelirlerinin büyük bir kısmını özel çocuk bakımı için harcamak veya işten ayrılmak ya da çalışma saatlerini azaltmak arasında bir seçim yapmak zorunda kalmaktadırlar. İzin hakları daha eşit bir şekilde bölünmüş ve esnek çalışmayla ilgili daha güçlü cinsiyetten bağımsız hükümlerle desteklenmiş olsa bile, bakım vermenin finansal etkileri ve bunun içinde işlediği daha geniş finansal bağlam ele alınmadığı sürece, ebeveynlerin kimlik değişimleri kısıtlanır (Şenel, 2017).

Aile dostu mevzuat ve kadın-erkek rolleri

Türkiye'deki mevcut aile dostu mevzuat, tüm anneleri desteklese de annelerin çalışan kimliklerinin daha çok desteklenmeye ihtiyacı vardır. Annelerin, genellikle 12 ay boyunca izinli olma ve işe döndükten sonra çocuğun refahından sorumlu olma olasılığı en yüksektir. Bu durum, işverenler için 'sorunlu' olarak baba değil, anne şeklinde algılanmasına yol açmaktadır. Uygulamada bu durum, annelerin sorumluluklarının artırılmasıyla sonuçlanır. Ancak, böyle bir sosyal inşa yalnızca yeni anneler için değil, aynı zamanda doğurganlık çağındaki tüm kadınlar için zararlıdır. Bu anlayış hamilelik ve doğum nedeniyle kadınlara karşı işyerinde cinsiyet ayrımcılığının devam etmesine yol açabilir (Karaali, 2024; James, 2004, 2007). Babalar, esnek çalışma talepleri konusunda, benzer şekilde, engellerle karşılaşabilirler. Özellikle işverenlerin babaların bu taleplerine karşı daha isteksiz oldukları gözlemlenmiştir. 2006 yılında yapılan bir araştırmada, özel sektörde annelerin esnek çalışma taleplerinin %10'u, babaların taleplerinin ise %24'ü reddedilmiştir (Hooker ve ark, 2007). Bu durum, işverenlerin babaların "yükümlülük altına girmesini" engellemeye yönelik tutumlarıyla bağlantılıdır. İşverenlerin böyle bir tutum sergilemesi, babaların ebeveynlik kimliklerini geliştirmeleri üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir.

böyle bir yaklaşım, işverenlerin cinsiyete dayalı çizgilerle yükümlü ve yükümlü olmayan çalışanlar arasında ayırım yapma yeteneklerini sınırlandırabilir ve onları iş organizasyonlarını yeniden değerlendirmeye teşvik edebilir. Bu, tüm çalışanlar için daha fazla esneklik ve artan iş/yaşam fırsatlarının sağlanmasına olanak tanıyabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çocuk sahibi olduktan sonra bakım ve ücretli iş sorumluluklarının paylaşımı, hâlâ birçok kişi tarafından fedakarlık ve müzakere gerektiren bireysel bir tercih olarak görülmektedir. Bazı aileler, annenin iş yaşamından koptuğu geleneksel rolleri korumayı tercih edebilir ve bu durum, annenin iş yaşamına katılımının sınırlı olduğu bir düzen oluşturabilir (Hakim, 2005). Ailelerin, kendi kimliklerine uygun bir yaşam düzeni kurabilmesi ve bunu yönetebilmesi önemli olmakla birlikte, hiçbir aileye belirli bir yaşam modeli dayatılmamalıdır. Bu bağlamda, yasal çerçeveler ailelerin sorumluluk paylaşımına yönelik geniş tercih yelpazesini kabul etmeli ve yansıtmalıdır.

Kadınların ve erkeklerin istihdam davranışlarına ilişkin ayrımcı davranışlar artık sorgulanmaktadır. Bu durum, değişen kimliklerin çeşitliliğini desteklemeyi ve annelik ya da babalık rollerine dair tek tip veya üstün bir model olduğu fikrine karşı çıkmayı gerektirir. Aile dostu istihdam politikalarının, ailelerin içindeki çok katmanlı, çelişkili ve dinamik kimlikleri tanıyıp bu çeşitliliğe uyum sağlaması elzemdir. Bununla birlikte, bu uyum sınırsız seçenekler sunma anlamına gelmez. İş dünyası, küresel ekonomik rekabet koşullarına uyum sağlamak zorundadır. Bu noktada devlet refah sistemi de yalnızca belirli düzeyde ücretli iş katılımını destekleyebilir.

Yasal çerçevenin temel hedeflerinden biri, bireylerin ebeveyn ve çalışan rollerini sürdürebilmelerini engelleyen yapısal önyargıları ortadan kaldırmak olmalıdır. Mevcut düzenlemelerin, toplumsal ihtiyaçları dikkatle analiz ederek bu ihtiyaçlara yönelik bütüncül çözümler geliştirmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda sosyal hizmet müdahaleleri, mikro, mezzo ve makro düzeylerde yapılandırılmalıdır. Mikro düzeyde, her ailenin özgün durumu göz önünde bulundurularak, ihtiyaç duyduğu sosyal hizmetlere erişimi sağlanmalıdır. Bu erişimin sağlanması için sosyal hizmet uzmanlarının sahada düzenli taramalar yapması, dezavantajlı durumdaki aileleri tespit etmesi ve yönlendirmesi büyük önem taşımaktadır (Tuncay, 2017). Bu müdahaleler, yalnızca ekonomik değil; aynı zamanda psikososyal destekleri de kapsamalıdır. Mezzo düzeyde, sosyal hizmetin temel ilkelerinden biri olan “çevresi içinde birey” anlayışıyla hareket edilmelidir. Aile, yalnızca kendi iç dinamikleriyle değil, aynı zamanda temas halinde bulunduğu eğitim, sağlık, hukuk gibi diğer sistemlerle birlikte

ele alınmalıdır. Bu bağlamda sistem yaklaşımı benimsenerek, ailenin içinde bulunduğu sosyal çevre ile olan ilişkileri güçlendirilerek, işlevsellik düzeyi artırılabilir. Makro düzeyde ise sosyal politika yapım süreçlerinde aileyi merkeze alan yaklaşımlar benimsenmeli; sosyal hizmet, psikoloji, diyetetik ve fizyoterapi gibi alanlardan uzmanların istihdam edildiği mahalle temelli Sağlıklı Yaşam Merkezleri yaygınlaştırılmalıdır. Bu merkezler aracılığıyla ailelerin sosyoekonomik, psikolojik ve sağlık temelli hizmetlere bütüncül ve engelsiz biçimde ulaşımı sağlanmalı, aynı zamanda düzenli ev ziyaretleriyle olası ihmal ve istismar vakalarının önlenmesi hedeflenmelidir. Bu tür politikaların hayata geçirilmesi, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı aracılığıyla sunulacak ebeveyn danışmanlık hizmetleriyle desteklenmeli; ebeveynlerin çalışan olmaları durumunda ihtiyaç duyacakları sistemlerin tanıtımı ve rehberliği de sağlanmalıdır.

Bu yapısal dönüşümü gerçekleştirmek, ebeveynlerin ve çalışanların çoklu ihtiyaçlarını karşılamak açısından zorluklar barındırsa da, mevcut politikaların kapsamlı bir şekilde yeniden değerlendirilmesi, sosyal hizmet uygulamalarının profesyonel ekipler tarafından hayata geçirilmesi ve istihdam ile bakım sorumlulukları arasındaki sınırların yeniden şekillendirilmesi gerekmektedir. Bu düzenlemeler, toplumun temel yapı taşı olan ailelerin ve aileleri oluşturan ebeveynlerin hem bakım hem de çalışma sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlamalarına yönelik etkili bir destek sistemi sunabilir.

Türkiye’de çocuk bakım hizmetlerinin daha da yaygınlaştırılması ebeveynlerin çalışan kimliklerine ve doğurganlıklarına olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu hizmetlerle, bir taraftan ebeveynin (annenin) çalışmasına imkân sağlanması yoluyla yoksulluk riskinin azaltılması diğer taraftan da ülkelere kısa ve uzun vadede fayda sağlaması beklenmektedir. Buna göre kapsamlı çocuk bakım ve eğitimi politikalarıyla, artan yoksulluk oranlarının düşmesi, risk altındaki çocukların (alt gelir grubundakiler, göçmenler vb.) sosyo-ekonomik entegrasyonunun gelişmesi ve çocuğun biyo-psiko-sosyal gelişimine katkı sağlaması hedeflenmektedir (OECD, 2022). Diğer yandan, çocuk bakımı ve eğitimi hizmetlerinin ülkeler için kısa ve uzun vadede ekonomik yatırım olduğu da vurgulanmaktadır. Calman ve Tarr-Whelan’nın (2005) çalışması, küçük çocuklara yönelik eğitim ve bakım hizmetleri, etkin

maliyetli bir ekonomik yatırım olarak tanımlanmış ve nitelikli ve verimli işgücünün oluşumu için gerekli görülmüştür. Böylece bu hizmetlerle, bakım sorumlulukları gerekçesiyle emek piyasasında görülen beşeri sermaye (emek arzı) kaybının önüne geçebileceği de ileri sürülmektedir (OECD, 2022:90). Daha kapsayıcı bir yaklaşımla geliştirilecek politika ve uygulamalar, ailelerin ihtiyaçlarını ve kimlik yapılarını daha etkili biçimde karşılayan bir düzenleme sisteminin temelini oluşturacaktır.

KAYNAKÇA

- Aytaç, S., Dursun, S. : (2019). Çalışma yaşamında kadınlar. S. Dursun ve S. Aytaç (Ed.), Çalışma yaşamında özel gruplar içinde (s. 1-64). (2.bs.). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Bayar Türkoğlu, H. T., Yüceer Kardeş, T., Özdemir, S., ve Sever M. (2022). Toplumsal cinsiyet algısı, anne istihdam suçluluğu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş-Aile çatışmasının rolü. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 33(4), 1103-1120. DOI: 10.33417/tsh.1056784
- Beck, U., ve Beck-Gernsheim, E. (1995). *The normal chaos of love*. Cambridge: Polity Press.
- Brannen, J. (2000). Mothers and fathers in the workplace: United Kingdom. In L. Haas, P. Hwang, ve G. Russell (Eds.), *Organizational change and gender equality: International perspectives on fathers and mothers in the workplace* (pp. 123-145). London: Sage. Erişim: 18 Aralık 2024, https://scholar.google.com/scholar_lookup?hl=en&publication_year=2000&author=J.+Brannen%26vetitle=%0AOrganizational+change+and+gender+equality%3A+international+perspectives+on+fathers+and+mothers+at+the+workplace%0A
- Brannen, J. (1994). *Employment and family life: A review of studies in the United Kingdom between 1980-94: Research Series No. 41*. London: HMSO.
- Brewis, J. (2004). Sex and the city? The longings of women workers in their thirties. *Urban Studies*, 41(9), 1821-1838. Erişim: 21 Ocak 2025, <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315879147-11/sex-city-aspirations-thirty-something-working-woman-joanna-brewis>
- Butt, S., Goddard, K., ve La Valle, I. (2007). *Childcare Nation? Progress on the Childcare Strategy and Priorities for the Future*. Daycare Trust.
- Calman, L.J. ve Tarr-whelan L., (2005), *Early Childhood Education for All A Wise Investment, Legal Momentum's Family Initiative*, New York: Legal Momentum.
- Cassirer, N., ve Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labour Office. Erişim: 19 Ocak 2025, <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternityprotection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--en/index.html>
- Cilvez, M. K. (2021). Analık riski özelinde sosyal koruma. In D. M. Şahin, D. Doğukan, ve E. Erdoğan (Eds.), *Türkiye'de ve seçilmiş OECD ülkelerinde sosyal koruma* (s. 56). Ankara: SGK.
- Collier, R., ve Sheldon, S. (2009). *The fragmentation of fatherhood: A socio-legal study*. Oxford: Hart Publishing. Erişim: 3 Ocak 2025, https://books.google.com.tr/books?hl=en&v=veid=iffbBAAQBAJ&oeq=fndvepg=PP1veots=8S5o6cLZv2vesig=zDuaR-9VC4celLo8X6tzwIVoK8Pkveredir_esc=y#v=onepage&veqvef=false
- Connolly, S., ve Gregory, M. (2008). Downward mobility: Women's part-time work and occupational change in Britain 1991-2001. *The Economic Journal*, 118(526), 52-75.

- Crompton, R. (2006). *Employment and family: Reconfiguring work and family life in contemporary societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Crompton, R., ve Lyonette, C. (2008). Who does the housework? Domestic division of labor. In *British Social Attitudes: 24th report* (pp. 175-190). London: Sage.
- Crosnoe, R., Prickett, K. C., Smith, C., ve Cavanagh, S. (2014). Changes in young children's family structures and child care arrangements. *Demography*, 51(2), 459-483. <https://doi.org/10.1007/s13524-013-0258-5>
- Cunningham-Burley, S., Backett-Milburn, S., ve Kemmer, D. (2005). Balancing work and family life: The perspectives of mothers. In L. McKie ve S. Cunningham-Burley (Eds.), *Families in society: Boundaries and relationships* (pp. 23-38). Bristol: Policy Press.
- Daycare Trust. (2009). *Childcare costs survey 2009*. London: Daycare Trust. Erişim: 11 Aralık 2024, http://www.daycaretrust.org.uk/data/files/Policy/costs_survey_2009.pdf
- Devan, F. (2005). Assessing fathers' use of parental leave: Towards a conceptual framework. In B. Peper, A. Doorne-Huiskes, ve L. Dulk (Eds.), *Flexible working and organizational change: Integrating work and personal life* (pp. 247-267). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Dulk, L., Peper, B., ve Doorne-Huiskes, A. (2005). Work and family life in Europe: Employment patterns of working parents in welfare states. In B. Peper, A. Doorne-Huiskes, ve L. Dulk (Eds.), *Flexible working and organizational change* (pp. 13-38). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Duncan, S., Edwards, R., Reynolds, T., ve Alldred, P. (2003). Motherhood, paid work and partnership: Values and theories. *Work, Employment and Society*, 17(2), 309-330. Erişim: 5 Ocak 2025, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017003017002005>
- EOC. (2005). *Raising expectations: EOC's final report on discrimination against new and pregnant mothers in the workplace*. Manchester: EOC.
- Eurostat. (2022) <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Fredman, S. (1997). *Women and the law*. Oxford: Oxford University Press.
- Fudge, J., ve Owens, R. (Eds.). (2006). *Precarious work, women, and the new economy: The challenges to legal norms*. Oxford: Hart Publishing.
- Giddens, A. (1992). *The transformations of intimacy: Sexuality, love and eroticism in modern societies*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (2002). *Runaway world: How globalisation is reshaping our lives*. London: Profile Books. Erişim: 16 Ocak 2025, https://books.google.com.tr/books?hl=en&lr=-veid=ZvIdUf9o7OUCveoi=fnd&pg=PT4&veots=BS-Q-IJlaDvesig=VxcuVIBnNPtY-tSl-w0QA3oTuU9Everedir_esc=y#v=onepage&veqvef=false.
- Gönüllü Atakan, A. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ve Bakım Emeli. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 125-136. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.465717>

- Günlük Şenesen, G., Pulhan, E., ve Özar, Ş. (2000). Kadın İstihdamı için Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Nisan.
- Güvenel Karaduman, C., ve Ergun, A. (2018). Erkek egemen iş ortamlarında kadın yöneticilerin deneyimleri ve stratejileri. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 114-143. <https://doi.org/10.18490/sosars.476038>
- Hakim, C. (2005). Sex differences in work-life balance goals. In D. Houston (Ed.), *Work-life balance in the 21st Century*. London: Palgrave Macmillan.
- Halis, M., ve Şenkal, A. (2009). Türk işletme kültüründe ortaklık ve güven. İstanbul Ticaret Odası.
- Hattery, A. (2001). *Women, work and family: Balancing and weaving*. London: Sage.
- Hays, S. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press. Erişim: 11 Ocak 2025, https://scholar.google.com/scholar_lookup?hl=en&publication_year=1996&author=S.+Hays&title=%0AThe+cultural+contradictions+of+motherhood%0A
- Himmelweit, S., ve Sigala, M. (2003). Internal and external constraints on mothers' employment: Some implications for policy – Working paper No. 27, ESRC Future of Work Programme. London: ESRC. Erişim: http://www.leeds.ac.uk/esrcfutureofwork/downloads/workingpaperdownloads/fow_paper_27.pdf
- Hochschild, A. R., ve Machung, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking.
- Hooker, H., Casebourne, J., ve Munro, M. (2007). The third work-life balance employee survey: Main findings (employment relations research series No. 580). London: HMSO. Erişim: 23 Kasım 2024, <http://www.berr.gov.uk/files/file38388.pdf>
- ILO. (2007). *World employment report 2007: Employment and social trends*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO). (2023). *ILOSTAT database*. Retrieved from <https://ilostat.ilo.org>
- Jackson, C. (1998). *Feminism and contemporary sociology: An introduction*. Oxford: Oxford University Press.
- James, S. (2004). The new fatherhood: A sociological perspective on contemporary gender roles. *Sociology Review*, 52, 11-14.
- James, G. (2007). Enjoy your leave, but 'keep in touch': Help to maintain parent/workplace relationships. *Industrial Law Journal*, 36(3), 313-316.
- James, G. (2009). *The legal regulation of pregnancy and parenting in the labour market*. London: Routledge-Cavendish.
- Jones, G. (2004). *The challenge of change in work and family life*. London: Sage.

- Karaali, G. B. (2024). "Toplumsal Cinsiyet, Patriyarka ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Gölgesinde Yükseköğretim Mezunu Kadınların İşsizlik Deneyimleri: Balıkesir İlinde Bir Uygulama." *Çalışma ve Toplum*, C.4, S.1505-1542.
- Kılıç, E. (2019). "Evcimenlik Kültünden Çalışan Anneye: Annelik İdeolojileri Üzerine Bir Değerlendirme." *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Haziran 2019, 20(1), 17-36 DOI: 10.17494/ogusbd.595096
- Kilkey, M. (2006). New Labour and reconciling work and family life: Making it fathers' business. *Social Policy and Society*, 5(2), 167-175.
- Lewis, J. (1999). Marriage, cohabitation and the law: Individualism and obligation. London: Lord Chancellor's Department.
- Lewis, J. (2009). Work-family balance, gender and policy. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- OECD. (2004). *Early childhood education and care policy: Canada country note*. Organisation for Economic Co-operation and Development. Erişim adresi: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-outlook/volume-2022/issue-2_f6da2159-en.html erişim tarihi: 25.01.2025
- Özkan, Ş. (2024). Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında ebeveyn izinleri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(64), 381-407. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1478044>
- Öztürk, E., ve Çalıcı, C. (2018). Modern toplumda kimlik, "siber dissosiyasyon" ve "siber alter": Teorik ve klinik bir yaklaşım. In E. Öztürk (Ed.), *Ruhsal travma ve dissosiyasyon* (pp. 39-47). Türkiye Klinikleri.
- Öztürk, E. (2020). Travma ve Dissosiyasyon: Psikotravmatoloji Temel Kitabı (2. Baskı). İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi. 1-33.
- Phoenix, A., Woollett, A., ve Lloyd, E. (Eds.). (1991). Motherhood: Meanings, practices and ideology. London: Sage. Erişim: 11 Ocak 2025, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0959353597072012>
- Purcell, K., Hogarth, T., ve Simm, C. (1999). Whose flexibility?: The costs and benefits of "non-standard" working arrangements and contractual relations. York: York Publishing Services.
- Rich, A. (2021). Of woman born: Motherhood as experience and institution. W.W. Norton ve Company.
- Rotondi, V., Allegra, M., Kashyap, R. et al. (2024). Enduring maternal brain changes and their role in mediating motherhood's impact on well-being. *Sci Rep* **14**, 16608 (2024). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-67316-y>
- Samanlı, R. (2023). Çocuk Yoksulluğunun Genel Görünümü ve Türkiye'de Çocuk Yoksulluğunun Son Hali. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 (1), 94-139. DOI: 10.54838/bilgisosyal.1261390

- Schmidt, E. M., Décieux, F., Zartler, U., ve Schnor, C. (2023). What makes a good mother? Two decades of research reflecting social norms of motherhood. *Journal of family theory ve review*, 15(1), 57–77. <https://doi.org/10.1111/jftr.12488>
- Sumbas, A. (2018, 11 29). Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni. *Hacettepe Fakülte Dergisi*, 167–194. doi:10.32957/hacettepehdf.480992
- Sahin, H. (2013). Küreselleşme sürecinde işçilerin direnme ve hayatta kalma stratejileri. Ekin Yayınevi Bursa, 2013. Isbn: 978-605-5187-56-9 erişim tarihi: 23.01.2025 erişim adresi: https://www.academia.edu/30042545/K%C3%9CCRESELLE%C5%9EME_S%C3%9CCREC%C4%B0NDE_%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0LER%C4%B0N_D%C4%B0RENME_VE_HAYATTA_KALMA_STRATEJ%C4%B0LER%C4%B0
- Şenel, B. (2017). “Biz Büyük Bir Aileyiz”: Türkiye’de Devlet Söyleminde ‘Makbul’ Kadınlık ve Aile. *Mülkiye Dergisi*, 41(2), 31-70.
- Taskula, J. L., Brandth, B., Duvander, A.-Z., Gislason, I., Eydal, G. B., ve Rostgaard, T. (2011). Parental leave, childcare and gender equality in Nordic countries. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Tuncay, T. (2017). Sosyal Hizmet Müdahalesini Araştırmak: Uygulama Kanıtlarla Nasıl Güçlendirilebilir?. *Toplum Ve Sosyal Hizmet*, 27(2), 115-129.
- Tüik, İşgücü İstatistikleri, Ekim 2024. <http://www.Tuik.Gov.Tr>.
- Watson, T. (2008). *Sociology, work and industry*. London: Routledge.
- Webb, J. M., Giles, A. R., ve Darroch, F. E. (2023). Absent and Problematic: The Representation of Fathers in the Program Policies of Organizations that Provide Family-Centred Services in Vancouver’s Downtown Eastside. *Journal of child and family studies*, 32(6), 1643–1654. <https://doi.org/10.1007/s10826-022-02385-z>
- Westerling, A. (2023). Individualization and contemporary fatherhood. *JFR - Journal of Family Research*, 35, 357-371. <https://doi.org/10.20377/jfr-823>
- Wheelock, J. (1990). *Husbands at home: The domestic economy in a post-industrial society*. London: Routledge. Erişim: 23 Aralık 2024, https://books.google.com.tr/books?hl=en&velr=veid=ItAVEQAAQBAJ&veoi=fnd&vepg=PT10&veots=kuFTLoTNGu&vesig=j-tUJFVoU1-GlwAqtp1dA_g9JTXQveredir_esc=y#v=onepage&veqvef=false
- Williamson, T., Wagstaff, D. L., Goodwin, J., ve Smith, N. (2023). Mothering Ideology: A Qualitative Exploration of Mothers’ Perceptions of Navigating Motherhood Pressures and Partner Relationships. *Sex roles*, 88(1-2), 101–117. <https://doi.org/10.1007/s11199-022-01345-7>
- World Bank. (2023). *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate)*. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>