

## Kadının İşgücüne Katılımı ve İskandinav Aile Dostu Refah Politikaları ; İzin Uygulamaları ve Türkiye

Aytül Çolak<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dr.Öğr.Üyesi, Trakya Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, aytulcolak@trakya.edu.tr,ORCID:0000-0002-8558-1777

**Özet:** Gelişmiş ülkelerde, kadının işgücüne katılımı zamanla artmış olmakla birlikte, ülkeler arasındaki farklılıklar dikkatleri çekmekte ve kadın istihdamını destekleyici kamu politikalarının, bu farklılıklarda etkili olduğu görülmektedir. Esping Andersen' in üçlü refah devleti rejimi sınıflandırmasında İskandinav refah devleti rejimleri, aile dostu refah politikaları ve yüksek kadın istihdamı ile dikkatleri çekmektedir. İskandinav refah devleti rejimini temsil eden ülke olarak İsveç, kadın ve erkeklerin neredeyse aynı oranda istihdamda olduğu bir sistemi anlatmaktadır. Bunun temelinde ise, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikalardan esnek istihdam politikaları, izin politikalarına kadar bir dizi politikalar paketinden oluşan aile dostu politikaların yer aldığı görülmektedir. Araştırmalar kadının istihdam durumunu şekillendiren en önemli hususlardan birisinin ise, çocuk bakımı olduğunu ortaya koymaktadır. Anneler, çocuk bakımı ile ilgilendikleri için çocuk olduktan sonra genelde işlerine geri dönmemektedirler. Bu noktada çocuk bakım sorumluluğunu eşler arasında paylaşılacak ebeveyn izni, babalık izni gibi izin uygulamaları, devletin verdiği bakım hizmetleri, esnek istihdam imkânı gibi aile dostu politikalar ile kadının iş-yaşam dengesini kurması sağlanırken, devlet geliştirdiği politikalara bakım hizmetlerini aileden diğer bir ifade ile kadından uzaklaştırmaktadır. Nihayetinde İskandinav ülkeleri, annelerin istihdamı için en iyi kamu desteğini sağlamaktadır. Diğer bir anlatımla, refah sağlayıcı kurumlar olan, aile, piyasa ve devlet arasındaki sorumluluk paylaşımının ne şekilde olduğu kadının işgücüne katılımını ve istihdamı üzerinde etkili olmaktadır. “ Aile üyeleri arasındaki bakımı ve mali sorumlulukları ve bağımlılıkları azaltan refah devleti hükümlerini (sosyal politikalar ve düzenlemeler), aileden bağımsızlaştırma (defamilization) politikaları olarak tanımlamak mümkündür” (Lohman,Zagel,2015:5). Esping Andersen, feministlerden gelen tepkiler üzerine, aileden yüklerin uzaklaştırılmasını anlatan defamilizasyon derecesine göre refah devleti sınıflandırmalarını yeniden değerlendirmiştir. Aile dostu politikalara sahip, İskandinav refah devletleri yüksek defamilizasyon derecelerine sahip ülkeler olarak öne çıkmıştır. Sonuçta İskandinav refah devletleri politikalarını, erkeklerin ve kadınların her ikisinin de işgücünde olması gerektiğini kabul eden “ İkili Kazanan(Çalışan)” cinsiyet ideolojisine dayandırmakta ve bu ideoloji toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine şekillenmektedir. Bu anlayışın yansıması olarak da, kadın çalışan olarak görülmekte ve devletin izlediği aile dostu politikalar ile işgücüne katılımı desteklenmektedir. Ebeveyn izni, babalık izni gibi izin uygulamaları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına hizmet ederken kadının istihdamını da desteklemektedir. Bu çalışmada kadının işgücüne katılımı/ istihdamı ile ilişkili olarak aile dostu kamu politikaları, bu politikalar içerisinde izin politikaları öncelikli olarak ele alınacak ve Türkiye’de bu konudaki mevcut izin düzenlemelerine değinilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** refah devleti, kadın istihdamı, aile dostu politikalar, İskandinav refah rejimi, ebeveyn izni, Türkiye

### Women's Labor Force Participation and Scandinavian Family Friendly Welfare Policies ; Leave Practices and Turkey

**Abstract:** Although women's labor force participation in developed countries has increased over time, the differences between these countries draw attention and public policies supporting women's employment seem to be effective in these differences. In Esping Andersen's triple welfare state regime classification, Scandinavian welfare state regime draws attention with their family-friendly welfare policies and high female employment. Sweden, representing the Scandinavian welfare state regime, describes a system in which women and men are employed at almost the same rate. On the basis of this, it is seen that there are family-friendly policies consisting of a series of policy packages, from policies aimed at ensuring gender equality to flexible employment policies and leave policies. Research reveals that one of the most important aspects that shape the employment status of women is childcare. Mothers usually do not return to work after they have children because they are involved in child care. At this point, it is ensured that women establish a work-life balance with family-friendly policies such as parental leave, paternity leave, care services provided by the state, flexible employment opportunities, which will share the responsibility of child care among the spouses. The policies developed by the state distance care services from the family, in other words, from the women. After all, the Scandinavian countries provide the best public support for mothers' employment. In other words, the way in which the responsibility sharing between the welfare three components of the prominent welfare triangle (the family, the market and the state), is effective on women's labor force participation and employment. “It is possible to define defamilizing policies as welfare state provisions (social policies and regulations) that reduce care and financial responsibilities and dependencies among family members “ (Lohman, Zagel, 2015: 5). After feminist critique Esping Andersen introduced the concept of defamiliarization and re-evaluated the welfare state classifications according to the degree of defamiliarization, which describes the removal of reduce from the family. Scandinavian welfare states with family-friendly policies are countries with high degrees of defamilization. As a result, Scandinavian welfare states base their policies on the “Double earner (Employee)” gender ideology, which accepts that both men and women should be in the workforce, and this ideology is shaped on gender equality. As a reflection of this understanding, women are seen as

employees and their participation in the workforce is supported by the family-friendly policies followed by the government. Leave practices such as parental leave and paternity leave serve to ensure gender equality and support women's employment. In this study, family-friendly public policies related to women's labor force participation/employment, leave policies among these policies will be discussed as a priority and the current leave regulations in Turkey on this subject will be mentioned.

**Key Words:** welfare state, women employment, family friendly policies, Scandinavian welfare state , parental leave,Türkiye

## 1-GİRİŞ

Kadın ve erkeğin iş gücü piyasasına birlikte katılması üzerine kurulu refah devleti işleyişinde, ailedeki çocukların bakımı ve iş-aile yaşamının uzlaştırılması, önemli sosyal politika öncelikleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın amacı da, kadın ve erkeğin işgücü piyasasına birlikte katılması üzerine kurulu refah devleti işleyişini anlamaktır. Çalışmada, refah devleti rejimlerinin kadının işgücüne katılımına etkisi öncelikli olarak ele alınacak daha sonra aile dostu politikaları ile İskandinav refah devleti rejimine değinilecek, aile dostu politikalar çerçevesinde izin uygulamalarına, İsveç ve Türkiye'deki mevcut düzenlemelere yer verilecektir.

## 2-KADINININ İŞGÜCÜNE KATILIMI VE REFAH DEVLETİ

Politika yapılandırılmaları ile ilgili geniş karşılaştırma yapan araştırmacılar, II. Dünya Savaşı'ndan sonra zengin ülkelerde ortaya çıkan farklı refah devleti türlerinin, kadının işgücüne katılımında farklı katılım oranlarına katkıda bulunduğunu savunur. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki yıllarda her OECD ülkesinde kadınların işgücüne katılımında bir artış görülürken, katılımdaki büyüme farklı zamanlarda başlamış ve her ülkede farklı oranlarda ilerlemiştir. Örneğin 2016'da İsveç'te kadınların işgücüne katılım oranı %70 iken Almanya'da %56 ve İtalya'da %40 olmuştur(Tzvetkova, Ortiz-Ospina,2017:12).

Diğer yandan literatürde kadınların işgücüne katılımındaki artış ve ülkeler arasındaki farklılıklara ilişkin farklı açıklamalara rastlamak mümkündür. Bu konuda, yapısal, kurumsal ve kültürel yaklaşım olmak üzere üç farklı paradigma ortaya konabilir. Kısmen aynı teorilere dayanmalarına ve bazı ortak varsayımlara sahip olmalarına rağmen, bu yaklaşımlar gerek farklı açıklayıcı faktörleri vurgulamaları ile gerekse uygulanabilirliklerine göre, birbirlerinden farklılık göstermektedirler(Hyne,2017:13).

Kadınların işgücüne katılımının açıklanmasına yönelik kültürel yaklaşım, daha az sistematik ve tutarlı bir teorik temelden yoksundur. Genel olarak kültürel açıklamalarda, sosyal normlar ve tutumlar, kadınların işgücüne katılımının açıklanmasında önemlidir(Hyne,2017:17). Ücretli çalışma ile ilgili

kısıtlayıcı sosyal normlar burada belirleyici olmaktadır.

Yapısal yaklaşıma göre, kadınların işgücüne katılımı, ekonomik kalkınmaya ve buna bağlı yapısal değişikliklere bağlıdır. Bu yaklaşım, modernleşme teorisi ile güçlü bir şekilde ilişkilidir, buna göre ekonomik gelişme cinsiyet eşitsizliğini azaltır. Neo Klasik işgücü arzı modeline dayanan bu yaklaşım, eğitimdeki genişlemenin, doğurganlığın azalmasının yanı sıra mesleki ve teknolojik değişikliklerin kadınların işgücü piyasasına katılımını artırdığını öne sürer (Hyne,2017:14). Nitekim ekonomik gelişme ve üretim teknolojilerindeki gelişmeyi açıklayan gelir etkisine göre, hane gelirinin artışına bağlı olarak kadın emek arzı azalmaktadır, buna karşın ilk dönemde gelir etkisinin baskın karakterini, ilerleyen süreçte kol emeğine dayanmayan iş olanaklarının ve kadınların eğitim düzeylerinin artışına bağlı olarak ikame etkisinin alması, kadın istihdamında artışın nedeni olmaktadır(Özaydın,2013:63). Bu arada, hem gelişmiş ekonomiler hem de ülkelerin büyük kesitleri için tarihsel olarak kanıtlar, kadınların işgücüne katılımı ve ekonomik kalkınma arasındaki ilişkinin U şeklinde olduğunu ortaya koymaktadır (Ngai, Olivetti, 2015: 1). Yani ekonomik kalkınmanın başlarında köyden kente gelen kadının işgücüne katılımı düşmekte daha sonra ise sosyo-ekonomik gelişmeler neticesinde işgücüne katılımı artmaktadır.

Kurumsal yaklaşım ise, kadının işgücüne katılımı etkileyen unsur olarak, refah devletine vurgu yapar. Bu yaklaşımda refah devletinin iki farklı özelliğinin, kadının işgücüne katılımında rol oynadığı varsayılmaktadır. Birincisi, devletin kamu sektöründeki tipik kadın işlerinin işvereni ve sağlayıcısı olması ikincisi ise, kamu çocuk bakımı hizmeti ve analık, babalık izni düzenlemeleri gibi uygulamalarla çocuk bakımı ve işin birleşimini kolaylaştıran kurumların sağlayıcısı olmasıdır (Del Boca ve diğerleri 2008 akt Hyne,2017:14).

Bu noktada seçilmiş OECD ülkelerinin kadının işgücüne katılım verilerine bakıldığında, % 75 in üzeri oranları ile İsveç, Norveç, Finlandiya, Danimarka dikkatleri çekmektedir.

Tablo 1:Seçilmiş OECD Ülkelerinde Cinsiyete Dayalı İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları(15-64) (2021)

	İşgücüne katılım oranı		İstihdam oranı (3.çeyrek)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Almanya	82,7	74,6	79,9	72,7
Belçika	73,7	65,7	68,9	63,0
Fransa	76,2	70,2	70,1	64,9
İsveç	84,9	80,8	77,7	73,9
Danimarka	82,6	76,5	78,6	72,6
Finlandiya	80,5	77,3	73,1	72,3
Norveç	82,1	80,8	78,7	74,7
İtalya	73,6	68,5	67,5	49,6
Yunanistan	75,5	59,6	67,6	49,8
İspanya	79,1	70,8	68,0	58,6
İngiltere	81,9	74,7	78,8	72,1
ABD	78,7	68,2	74,6	65,1
Türkiye	76,9	37,3	66,0	29,6
OECD ort	80,1	64,8	75,3	60,8

Türkiye istihdam verileri, 2020 yılı 4.çeyrek verileri

Kaynak:<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760> ve OECD,(2022)' den hazırlanmıştır.

Nitekim çeşitli çalışmaların sonuçları, refah devletinin ekonomik büyüme, genel istihdam, kadın istihdamı ve genel refah üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir.

### 3-REFAH DEVLETLERİ; TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, DEFAMİLİZASYON POLİTİKALARI

Batı refah rejimlerinin çoğunda, toplumsal cinsiyet ilişkilerine yönelik devlet politikaları, ücretli istihdamda ve ailede cinsiyet rollerini destekleyen ([Http://cw.routledge.com/ref/socialpolicy/male.html](http://cw.routledge.com/ref/socialpolicy/male.html)) yâda tersi bir durumda toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen bir mantık olarak önemli olurken, bu konudaki politika tercihleri, kadının istihdamını etkilemektedir. Geleneksel cinsiyet rollerine dayanan ekmeği kazanan erkek modeli yerine çifte ekmeği kazanan (dual breadwinner/dual earner/dual earner-career/dual earner-dual career) modeli ile İskandinav refah rejimi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında ve kadın istihdamında öncü olmuştur.

#### 3.1.Refah Devleti Rejimleri

Esping Anderson'ın 1990 yılındaki " The Three Worlds of Welfare Capitalism" adlı çalışmasında refah devletlerini liberal, muhafazakâr-korporatist ve sosyal demokrat olmak üzere üçe ayırmıştır. Bu çalışma daha sonra yapılan refah devleti çalışmalarının temelini oluşturması ve refah devleti çalışmaları için referans olması açısından önem arz etmektedir. Esping- Anderson refah devletlerinin

özelliklerini ortaya koyarken bu ülkeleri, refah hizmetlerini piyasadan uzaklaştırma (dekomüdfikasyon) derecesine göre değerlendirerek bir kıstas geliştirmiştir. Sosyal gereksinimlerin, örneğin devlet gibi piyasa dışı kurumlar tarafından sağlanabilmesini ifade eden dekomüdfikasyon derecesi, piyasanın temel refah sağlayıcısı olarak kabul görüldüğü liberal rejimde en düşük iken devletin temel refah sağlayıcısı olduğu İskandinav refah devleti rejiminde, ise en yüksek olarak belirlenmiştir. İskandinav refah rejimi, kamusal hizmetleri ile ön plana çıkmaktadır (bkz.Esping Andersen,1990:22,35).

Liberal refah devleti rejiminde devletin refah sağlayıcı işlevi oldukça sınırlıdır. Devlet, vatandaş için bütün çareler bittikten sonra başvurulacak yerdur, aslında son çaredir. Temel yaklaşım, yoksullara dönük yardımlardır ve bu yardımlar da gelir-testi sonucuna göre yapılır. Bireyden öncelikle çözümünü piyasada araması istenir. Anglo-Sakson ülkelerde yaygın bir anlayıştır. Kalıntı refah devleti de denir. Kadın istihdamı görece yüksektir. Eşitsizlik ve yoksulluk, doğurduğu temel sorunlardır. Muhafazakâr-korporatist modelde ise, güvence istihdamla yani sosyal sigortalarla ilişkilidir. Sosyal sigorta anlayışı üzerine inşa edilmiş bir refah devleti anlayışıdır. Muhafazakâr anlayışı çerçevesinde ailenin bütünlüğünün korunması ve ailenin refah sağlayıcı olarak işlevlerini devam ettirmesi istenmektedir. Bu devletler, değişik mesleki ya da sosyal gruplara, büyük oranda istihdam ve katkıya dayalı geniş sosyal transfer ödemeleri sağlamaktadır, dolayısıyla mevcut sosyal kalıpları sürdürmeye yönelik "statü farklılaştırıcı" refah programları ile tanınırlar. Mevcut yapıyı korumak üzerine şekillenmiş bir sosyal güvenlik ağı vardır. Kadın istihdamı üç refah devleti rejimi içerisinde en düşüktür. Kıta Avrupası'nda hâkim olan rejimdir. (bkz. Esping Anderson,1990:24). Bismarck'ın 1880'lerde Almanya'da uygulamaya geçirdiği sosyal tarafların sisteme katılımını öngören sosyal sigorta sistemi üzerine şekillendiği için Bismarck rejimi olarak da adlandırılır, ayrıca bu rejim için sıklıkla Kıta Avrupası rejimi adının kullanıldığı görülmektedir. Sosyal demokrat yani İskandinav model, eşitlik, dayanışma gibi anlayışlar üzerine kurulmuştur. Geliri yeniden dağıtma ve bir yaşam standardı oluşturma hedefi vardır. Devlet, temel refah sağlayıcıdır. Geliştirdiği politikalarla vatandaşlarına âdete bir güvenlik ağı oluşturur. Kadın istihdamının en yüksek olduğu ülkelerdir. Evrensellik anlayışına dayanır, kapsayıcıdır.(bkz. Esping Andersen, 2002; Esping Anderson:1990:25;Özdemir, 2004:98-106). Bu üçlü refah devleti sınıflandırmasına Leibfried tarafından dördüncü rejim olarak Güney Avrupa Refah rejimi eklenmiştir. Ferrara, güney refah

modelinin özelliklerini parçalı ve çarpık gelir koruma sistemleri, gelişmemiş devlet kuruluşları ile kısmen gerçekleşen ulusal sağlık sistemleri ile tanımlamıştır (Özdemir,2004:121). Aile, refah sağlayıcı özelliği ile öne çıkar, bu modelde karmaşık emek piyasası ile aynı derecede karmaşık gelir sistemleri arasında sosyal denge mekanizması işlevini gören , “güneyli aile” dir. Güney aileseçliliğinin büyük dayanışma madalyonunun diğer yüzü ise, kadınların omuzlarına binen büyük yük olmaktadır(Ferrara,1996).

Liberal refah devleti rejimleri, Anglo-Sakson model olarak da adlandırılır, ABD, Kanada ve Avustralya, (bir yanıyla İngiltere),Yeni Zelanda bu türün önde gelen örnekleridir. Sosyal demokrat rejimin önde gelen ülkesi İsveç’tir. Norveç, Danimarka, Hollanda ve Finlandiya bu model içerisinde değerlendirilen diğer ülkelerdir. Muhafazakâr-korporatist model, Kıta Avrupa’sında uygulanan rejimdir. Avusturya, Fransa, Almanya, İtalya ve Belçika bu türe uygun düşecek refah rejimleridir. Güney Avrupa refah rejimleri modelinde Yunanistan, İspanya, Portekiz, İtalya ( bütünü yâda güney İtalya ) yer almaktadır (Zamanla devletlerin gösterdikleri gelişim yâda özellikle sosyal politika alanında uyguladıkları reform politikaları nedeniyle ülkelerin rejim sınıflandırmalarında değişiklikler olmaktadır. bkz.Özdemir,2004:106-120).

Refah devleti rejimleri, ideal tiplerdir, yani “saf” tipler veya teorik yapılarıdır. Farklı refah ilkelerinin temel fikirlerini ve mekanizmalarını gösterirler. Daha sonra yapılacak çalışmalarda gerçek refah sistemlerinin tanımlanması için referans noktası olurlar. Nitekim İskandinav ülkeleri büyük ölçüde evrensel modeli takip etmekte; Kıta Avrupası refah devletleri korporatist modele bağlı kalırken; Anglo-Sakson refah devletleri, kalıntı anlayışını benimsemektedirler. “Güney Avrupa” modeli ise, bazen kendi başına bir rejim (Ferrera, 1996), bazen de korporatizmin bir alt türü olarak tanımlanmaktadır(Andersen,2007:7).

Liberal refah devletleri, kalıntı anlayışı çerçevesinde insanların refah ihtiyaçlarının çoğunu kendilerinin karşılaması gerektiği inancına dayanır; devletin rolü esas olarak yoksullar için bir güvenlik ağı sağlamakla sınırlıdır. Kıta Avrupası refah devletleri korporatist yaklaşımla, katkıya ve istihdama dayalı sosyal sigorta sistemi üzerine şekillenmiştir. “Evrenselci model, eşitlik odaklıdır, ancak mutlaka maksimum eşitliği amaçlamaz; daha ziyade amaç eşit vatandaşlık – herkesin sosyal, politik ve kültürel yaşama eşit vatandaşlar olarak (orta düzeyde ekonomik eşitsizliğe rağmen) katılmasını sağlamaktır ki bu, TH Marshall'ın (1949) "Vatandaşlık ve Sosyal Sınıf" çalışmasında, öne sürdüğü idealdir” (Andersen,2007:8). Eşitlik odaklı

bir refah devleti anlayışının çıktısı, toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen kadın istihdamını artıran politikalar olmuştur.

### 3.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Defamilizasyon Politikaları Ve Kadın İstihdamı

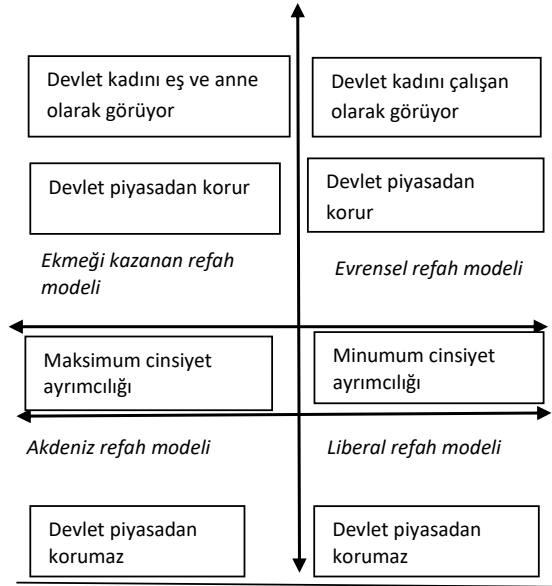
İşgücü piyasasındaki cinsiyet istihdam açığı, azalmakla birlikte devam etmektedir. Kadınlar işgücünde yeterince temsil edilmemektedir. 2021 yılı (14-65 yaş arası) erkek işgücüne katılım oranı, OECD ortalaması 80,1 iken bu oran kadınlar için 64,8’tir. İstihdam oranları ise erkekler için % 75,3, kadınlar için % 60,8 ‘dir (bkz. Tablo.1) . Ki ebeveynler ve diğer bakım sorumlulukları olan kişiler için durum daha vahim olabilmektedir. 2015 yılında ortalama olarak, 6 yaşından küçük bir çocuğu olan kadınların istihdam oranı, küçük çocuğu olmayan kadınlara göre yaklaşık %9 daha azdır ve birçok ülkede bu fark %30'un üzerindedir. Benzer şekilde, kadınların yaşlı veya bağımlı akrabalar için gayri resmi bakıcı rolünü üstlenmeleri erkeklerden çok daha olası iken, bakım sorumlulukları nedeniyle yarı zamanlı çalışma olasılıkları da kadınların çok daha yüksektir (Europeon Commission,2017). Nihayetinde toplumsal cinsiyet eşitliğini yakalamaya yönelik, aileden yükleri uzaklaştıran (defamilizasyon) politika ve uygulamalarının, kadının işgücüne katılımı ve istihdamını desteklemede önemli rollerinin olduğu anlaşılmaktadır.

Aileden uzaklaştırma/bağımsızlaştırma (defamilization) politikalarını, aile üyeleri arasındaki bakımı, mali sorumlulukları ve bağımlılıkları azaltan refah devleti hükümleri (sosyal politikalar ve düzenlemeler) olarak tanımlamak mümkündür (Lohman,Zagel,2015:5). Gosta Esping Anderson (1999), refah devletlerini yeni çalışmasında defamilizasyon derecelerine göre de sınıflandırmıştır. Güney Avrupa refah devletlerinde (İtalya, Portekiz, İspanya) aile bağlarının diğer devletlere göre daha kuvvetli olduğunu, bu ülkelerde kamunun aile hizmetlerine yönelik yaptığı harcamaların en düşük düzeyde olduğunu daha sonra ise, Kıta Avrupası ülkelerinin geldiğini belirtmiştir (akt. Özdemir,2004:118). Refah devletleri üzerine yapılan karşılaştırmalı araştırmalarda, Kuzey ülkeleri “defamilize edici” olarak ayırt edilmiştir, çünkü çocuklu ailelere iş ve çocuk bakımını birleştirme çabalarında ebeveynleri desteklemek için diğer birçok ülkeye göre daha fazla gelir transferi ve hizmet verilmektedir (Esping-Andersen,1990)

Evrensel rejim, kadın istihdamı ve cinsiyet eşitliğinde olumlu verileri ile dikkatleri çekmektedir. İskandinav ülkeleri, daha az geleneksel cinsiyet

normları sergilemektedir. Çünkü hem politikalar hem de normlar, bakım ve kazanç sorumluluklarının daha eşit bir şekilde paylaşılmasını teşvik etmektedir (Plantenga ve Remery 2009 akt. Fahlen, 2015:6). Şekilde de görüldüğü üzere evrensel rejimde, kadın çalışan olarak görülmekte ve devletin izlediği aile dostu politikalar ile işgücüne katılımı desteklenmektedir. Evrensel yani İskandinav deneyimi, babaların ücretsiz ev işlerine ve çocuk bakımına katkısının refah teşvikleri ile artırılabilceğini göstermektedir (Esping Andersen, 2002: 21). Yüksek cinsiyet eşitliği ve kadının işgücüne katılımı ile ilgili olarak ikinci sırada liberal rejim yer almaktadır. Devletin refah hizmetleri yoksullara yöneliktir ve seçicidir, dolayısıyla bireyleri piyasadan korumaz. Bireysel sorumluluk ön planda olduğu için kadın da işgücündedir. Kıta Avrupası rejiminde ise, sosyal sigorta sistemi esastır, devlet refah hizmetlerini sunar fakat aile bütünlüğünü sağlamak esastır. Akdeniz rejiminde, parçalı güvence sistemi, sistemde olanlar ve dışında kalanlar, kayıt dışılık ile devlet bireyleri piyasadan korumaz. Bu iki sistemde Akdeniz refah devleti rejiminde daha ağırlıklı olmak üzere, geleneksel cinsiyet rollerine dayalı anlayışın ağırlığı görülmektedir.

Şekil1. Refah Devleti Rejimleri ve Cinsiyet Ayrımcılığı



Kaynak: Trifiletti, (1999:54).

Nihayetinde, sosyal demokrat refah rejiminde, kadınların istihdama katılım oranları yüksektir. Bundan dolayı, istihdam geliştirici refah modeli olarak da adlandırılmaktadır (Özdemir, 2004: 140-141). Dörtlü refah devleti rejimleri arasında kadının işgücüne katılımını en düşük olduğu Akdeniz rejiminde ise, devletin bakım hizmetleri ve iş-aile dengesi politikalarının yetersizliği, yarı zamanlı

işlerin görece azlığı, güçlü ailecilikle birlikte iş-aile dengesini piyasa çözümlerinden karşılayamayan daha yoksul ve düşük eğitilmiş annelerin işgücü piyasasının dışına itilmesine neden olmaktadır (örn. Esping-Andersen, 2009; Hook, 2015 akt. Kowaleska, Vitali, 2019:8). Şekil 1'de şeklin kuzeydoğu dilimi devletin piyasadan koruduğu ve cinsiyet ayrımcılığının minimize edildiği İskandinav (evrensel) refah rejimini, güney batı dilimi ise tam tersi devletin piyasa korumasının yetersiz olduğu ve cinsiyet ayrımcılığının fazla olduğu Güney Avrupa refah rejimini anlatmaktadır.

Kadının işgücüne katılımı ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında, bir yandan kadınların bakım hizmetlerindeki toplumsal cinsiyete dayalı rollerinin ne kadarının kamusal nitelikteki sosyal refah politikaları ile yerine getirildiği diğer yandan bakım hizmetlerini cinsiyete bağlamayan ebeveyn izni düzenlemeleri gibi düzenlemelerin ne derece uygulandığı önem arz etmektedir. Nitekim bu politikaların ve uygulamaların var olduğu İskandinav refah rejimleri, aile/kadın dostu politikaları ile tanımlanmaktadır.

#### 4-AİLE/KADIN DOSTU POLİTİKALAR: DUAL BREADWINNER AİLE MODELİ VE İSKANDİNAV REFAH DEVLETİ REJİMİ

İskandinav ülkelerindeki yaşam tanımları genellikle, eşitsizlikleri azaltmaya yönelik siyasi bir hedef ve sosyal ortaklar arasında etkili işbirliği ve işgücü piyasasında toplu pazarlık ile karakterize edilen 'İskandinav modeline' atıfta bulunur. Buna dayanarak, İskandinav ülkeleri, 1960'lardan bu yana, cinsiyet eşitliğini ve sosyal adaleti ilerletmek için daha geniş bir politika gündeminin bir parçası olarak kadınların ücretli işlere katılımını kolaylaştıran bir dizi politika uygulamaya koymuşlardır (Nordic Council of Minister, 2019). İskandinav ülkeleri, sosyal demokrat refah politikaları ile ekmeği kazanan erkek modelinden, ailedeki çiftler için ikili, tam zamanlı ekmek kazanmayı destekleyen politikalara doğru ilerlemişlerdir (Hilson vd., 2017:32-33; Kowaleska, Vitali, 2019:3). Lewis, refah devletlerini ekmeği kazanan erkek modeline (male-breadwinner) göre değerlendirirken örnek olarak verilen İsveç'i, ikili ekmeği kazanan toplumun şekillendiği zayıf ekmeği kazanan erkek modeli olarak değerlendirmiştir (Güçlü; İrlanda, Britanya, Orta; Fransa ekmeği kazanan erkek modeli) (Ellingseater, 1998).

Dual breadwinner, yâda dual earner-carer aile modeli üzerine şekillenmiş olan aile dostu politikalar, İskandinav ülkelerinde yaygındır. "Kadın dostu" refah devleti modeli, kadın ve erkeklerin



simetrik olarak hem işgücü piyasasında ücretli işlerde hem de evde ücretsiz işlerde yer aldığı sosyal ve ekonomik düzenlemeyi öngörür(Gornick,Meyers,2001). Bu, bir yandan kadın istihdamına yönelik kültürel desteği gösterirken diğer yandan bakımın sadece bir kişisel sorumluluk meselesi olmaktan ziyade önemli ve paylaşılan bir sosyal kaygı olduğunun kabulünü yansıtır. Nitekim bu ülkelerde çocuk bakımı sosyal bir hak olarak görülmekte, gerek politikalar gerekse de normlar, bakım ve kazanç sorumluluklarının daha eşit bir şekilde paylaşılmasını teşvik etmektedir (Plantenga ve Remery 2009 akt. Fahlen,2015:6). "İsveç modeli, hem kadınların hem de erkeklerin işgücü piyasasında, aile hayatında ve siyasi hayatta eşit statüye sahip olması gerektiği fikrine dayanan bir "Eşit statü sözleşmesi" ile bağlantılı bir sosyal demokrat rejim olarak sınıflandırılmıştır" (Björnberg,1997).

Bir çiftin ikisinin de kazandığı ve ikisinin de bakım hizmetini üstlendiği (dual earner-dual carer) anlayış, gerçek ikili tam zamanlı ekmek kazanma modeli, esas olarak İskandinav ülkelerinde oldukça gelişmiş olup temelde; izinler, esnek çalışma ve bakım politikalarına dayanmaktadır(Ferrarini,Duvander,2010):

1-İzinler: İzin uygulamalarında, her iki ebeveynin de ekonomik olarak aktif olmaları sağlanırken eşlerin birbirine ekonomik bağımlılıklarının da önüne geçilmeye çalışılır. Bununla beraber bu politika yöneliminin asıl hedefinin kadınlar ve onların istihdamı olduğu açıktır. Böylece yalnız annelerin de istihdamı ve ekonomik olarak aktif olmaya teşvik edildikleri rahatlıkla söylenebilir (Caki,ty.). Anneler için doğum sırasında kullanılmak üzere istihdam korumalı doğum izni, en yaygın olan izin uygulamasıdır. Çalışan ebeveynler için, genellikle belirli analık ve babalık izni sürelerine ek olan, doğum izni süresini takip eden ebeveyn ve evde bakım izni, babaya özel izinler ise, İskandinav ülkelerinde başarılı şekilde uygulanmaktadır.

2- Esnek çalışma koşulları: Kamu sektöründe cömert aile politikaları ve esnek çalışma koşullarının varlığı İskandinav kadınlarına iş imkânı sağlamaktadır (Rostgaard, 2014: 4). Aynı zamanda, kadınlar hizmet sektörüne yönelmişlerdir çünkü hizmet sektörü esneklik ve yarı zamanlı çalışma fırsatı sunmaktadır (Jaumotte 2003; Caruana 2006; Plantenga ve Remery 2009 akt. Jensen, 2017: 125). Yarı zamanlı çalışma olanağı, kadınların çalışma ve aile sorumluluklarını birleştirmelerine yardımcı olmaktadır. Özellikle kamu sektöründe birçok İskandinav kadını bu koşulları taşıyan istihdam imkânı bulmuşlardır.

3-Bakım hizmetleri: İskandinav ülkeleri, bakım hizmetlerinin bizzat devlet tarafından yürütüldüğü modele öncülük etmişlerdir. Bugün İskandinav ülkelerinde kadınların işgücüne katılımını destekleyen önemli bir politika, herkes için yüksek kaliteli, sübvansiyonlu çocuk bakımındır. Politika, anneleri çocuk sahibi olduktan sonra işgücünde kalmaya teşvik etmiş ve çocuk bakımı endüstrisinde çok sayıda eğitim fırsatı ve iş yaratmıştır. Pek çok ülkede, üç yaşından küçük çocukların ebeveynleri, çocuk bakım merkezlerinden daha fazla yararlanılmamasının ana nedeninin çocuk bakımı maliyeti olduğunu söylerken Danimarka, İsveç gibi İskandinav ülkelerinde çocuk bakım hizmetlerinin ailelere ulaştığı görülmektedir. (bkz.UNICEF,2019). Kısacası, İskandinav rejiminin bir özelliği, kamu çocuk bakımı ve yaşlı bakımının büyük ölçekte devlet tarafından sağlanmasıdır. Bu, daha fazla kadının çalışmasını sağlamış ve aynı zamanda kamu hizmeti sektöründe çok sayıda yeni iş yaratmıştır (Andersen,2007).

Son zamanlarda İskandinav ülkelerinde, paylaşılan ebeveyn izninin etkinleştirilmesi ve babaların izin kullanımının teşvik edilmesi yönünde politikalar dikkatleri çekmektedir. Nitekim son 15 yılda, erkeklerin ebeveyn iznindeki payı tüm İskandinav ülkelerinde artmıştır. İzlanda, Norveç ve İsveç, erkekler ve kadınlar arasında ebeveyn izninin en eşit dağılımına sahip OECD ülkeleridir. Bununla birlikte, ebeveyn izni ve çocuk bakımının eşit paylaşımı hedefine ulaşmak için yapılan çalışmalar, İskandinav bölgesindeki annelerin babalara kıyasla hala küçük çocuklarına bakmak için çok daha fazla zaman harcadıklarının bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir (Nordic Council of Ministers,2019:8).

Paylaşılan ebeveyn izni önemlidir. Tabi ki paylaşılan bu izinlerin babalar tarafından kullanılması daha da önemli olmaktadır. Çünkü ebeveyn izinleri, cinsiyet eşitliğini teşvik eder, iznin annenin kariyeri üzerindeki etkisini azaltır ve babaların çocuklarının hayatının erken döneminde daha belirgin bir rol oynamasını sağlar(Reba,2020). Nitekim İsveç Sosyal Sigortalar Kurumu'nun (Försäkringskassan) "çocuklara kim bakar?" başlıklı raporunda, paylaşılan ebeveyn izni politikasının hedeflerinden birinin, işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini teşvik etmek olduğu belirtilmektedir (Reba,2020).

İsveç aile politikaları, her iki ebeveyni de çalışmaya ve ev ve çocuk bakımı görevlerinde birbirlerine yardım etmeye teşvik etmektedir(Wells,Bergnehr,2014).

Avrupa'da ise birlik boyutunda, iş-yaşam dengesi alanında bazı sosyal gruplar için önemli ilerlemeye rağmen, 2011'den bu yana genel bir düşüş eğilimi

olduğu ve üye devletler arasında ilerlemenin düzensiz olduğu belirtilmiş (Milotay,2019), iş-aile yaşamını uyumlaştırma ile ilgili 2019 yılında, Avrupa Parlamentosu'nda kabul edilen 2019/11581 Sayılı Direktifte ise, İş ve aile hayatının dengelenmesini kolaylaştırmak, iş piyasasında fırsat eşitliği yaratmak hedefiyle izinlere ve esnek çalışmaya vurgu yapılmış ve bu uygulamalarla ilgili asgari gereklilikler ortaya konulmuştur. Kadınların istihdamda yetersiz temsil edilmesini ele almak ve bakım sorumluluklarının kadınlar ile erkekler arasında daha iyi paylaşılmasını teşvik etmek için alınacak önlemler paketi ortaya konulmuştur. Yeni direktif, babalık, ebeveyn, bakıcı izni ve esnek çalışma önerilerini içermektedir (Bkz.Library of Congress; ESO;Memur-Sen,2021:35).

Tüm bu politikalar, çiftlerin birlikte çalışıp bakımı birlikte üstlendikleri “dual earner-carer” politik anlayışına yöneliktir. Bu politik anlayışa yönelik oluşan bilimsel ve politik kaygılara önemli bir açıklama, çocukların olduğu kadar ebeveynlerin de davranışları, tutumları ve esenliği ile ilişkili olumlu sonuçlarının olmasıdır. Nitekim olumlu tarafı, “earner-carer” politikaları cinsiyet eşitliği ve ebeveynlerin ücretli iş ve aile yaşamını uzlaştırma konusunda daha fazla olanak tanınmasıyla, kadınların yoğun işgücüne katılımı ile nispeten yüksek doğurganlığın birleşimini kolaylaştırmış olmasıdır (Sundström & Stafford 1992;Ferrarini 2006; Neyer & Andersson 2008, Olah & Bernhardt 2008 akt. Kowalewska,Vitali.2019). Çocuklar açısından ise, “dual earner-carer” politikaları, çocukların refahını şekillendiren bir unsur olmaktadır(Kowalewska, Vitali;2019).Çocuk yoksulluğu ile babalık ve ebeveynlik izinlerinin yetersizliği arasında birbirlerini etkileyen bir ilişki olduğu görülmektedir (Kavas,2018).

“Dual earner/dual breadwinner” artık OECD ülkelerinin çoğunda norm olsa2 da, çiftlerin ücretli işi paylaşma biçimleri konusunda ülkeler arasında hala önemli farklılıkların olduğu görülmektedir(OECD,2017). İskandinav ülkeleri ise,

<sup>1</sup> Önerilen bu yönerge (yasama dışı önlemlerle tamamlanır), 2010/18/EU Konsey Yönergesi (Ebeveyn İzni Yönergesi) tarafından bağlayıcı hale getirilen mevcut Ebeveyn izni Çerçeve Anlaşmasının yürürlükten kaldırmalıdır... Yeni Direktifte “en az 4 ay olan ebeveyn izninin, 2 aylık kısmının devredilemeyeceği düzenlenmektedir. 2 aylık devredilemeyen ebeveyn izni günlerinde, üye devletler tarafından belirlenen bir düzeyde ücret ödemesi yapılacaktır. Tüm çalışanlar yılda 5 iş günü bakıcı izni hakkına sahip olacak. En az 8 yaşına kadar çocuğu olan tüm çalışan ebeveynler ve tüm bakıcılar, azaltılmış çalışma saatleri, esnek çalışma saatleri, iş yerinde esneklik şeklinde esnek çalışma

ebeveyn izninin erkekler tarafından daha fazla kullanılmasını sağlayacak “kota” gibi uygulamalarla, kadının istihdamda kalmasını ve erkeklerin bakım sorumluluğunu daha fazla üstlenmesini sağlama hedefleri ile ön plana çıkmaktadırlar.

## 5-AİLE DOSTU REFAH POLİTİKALARI AÇISINDAN ÜLKELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ ; EBEVEYN İZİNİ UYGULAMALARI VE İSVEÇ

UNICEF (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu), 2016 yılı verileri ile 41 OECD ülkesini aile dostu politikalar açısından değerlendirmiştir. Annelere verilen ücretli doğum izni, babalara verilen ücretli doğum izni, çocuk bakım merkezlerindeki 3 yaş altı çocukların oranı ve çocuk bakım merkezlerindeki 3-6 yaşlarındaki çocukların oranları olmak üzere 4 temel göstergeli temel alan listede ilk sırada, İsveç yer almaktadır ( bkz. Chzhen vd.,2019)

Tablo 2: Aile Dostu Politikalar,2016

Ülkeler	Anneler için ücretli izin (hafta)	Babalara ayrılan ücretli izin (hafta)	3 yaş altı çocuk bakımı kapsamı (%)	3-6 okul çağı arası çocuk bakımı kapsamı (%)
1-İsveç	35	10,9	51	97
2-Norveç	45	9,8	52	90
3-İzlanda	16	7,8	65	99
4-Estonya	85	2,0	30	93
5-Portekiz	20	12,5	50	92
6-Danimarka	27	1,1	70	96
7-Almanya	43	5,7	33	92
8-Slovenya	48	2,6	40	90
9-Lüksemburg	26	10,4	51	87
10-Fransa	19	5,6	49	94

Kaynak:Chzhen vd.,(2019:6)

Tabloda değerlendirmedeki ilk 10 ülkeye yer verilmiştir. 2016 yılı verilerine göre, ilk sırada yer alan İsveç'te ücretli ebeveynlik izninin 35 hafta

düzenlemelerini talep etme hakkına sahip olacaktır aldırılmasına yol açmalıdır...” (bkz.Memur-Sen,2021:35).

<sup>2</sup> Uygulamada ise, bu modelin tam olarak hayata geçmediği çoğu Anglosakson ve Kıta Avrupası ülkelerinde birçok hanede, tam zamanlı çalışan erkek yarı zamanlı çalışan kadın şeklinde “one and a half” (bir buçuk) ekmeği kazanan modelin uygulandığı görülmektedir (Kowalewska, Vitali;2019). Örneğin Almanya'da, çocuklu tüm çiftlerin üçte birinden fazlasının babası haftada 40 saat veya daha fazla ücretli işte, anne ise haftada 30 saatten az ücretli işte çalışıyor. Bu düzenleme, diğer Almanca konuşulan OECD ülkelerinde (Avusturya ve İsviçre) ve ayrıca Avustralya, Lüksemburg, Hollanda ve Birleşik Krallık 'ta da yaygındır(OECD,2017).

olduğu belirtilen raporda, izin yaklaşık 11 haftasından babaların da yararlanabildiğine dikkat çekiliyor. İsveç'te 3 yaş altı çocukların yüzde 51'i okul öncesi bakım imkanlarından yararlanıyor, 3-6 yaşlarındaki çocuklardaysa bu oran yüzde 97 'e çıkıyor. İsveç'te çocuklar bir yaşına bastıkları günden itibaren anaokulunda yer alma hakkına sahiptir. Uygun fiyatlı çocuk bakımı, İsveç'teki ebeveynlerin çoğunun ebeveyn izninden sonra işe geri dönmeyi seçmesi anlamına gelmektedir (<https://sweden.se/life/society/work-life-balance>).

Haziran 2008 itibariyle 21 ülke üzerinden yapılan diğer bir çalışmada ise, hem cömertlik hem de cinsiyet eşitliği konusunda en güçlü politikaları olan dört ülke öne çıkmaktadır. Bu ülkelerden üçü, Finlandiya, Norveç ve İsveç olmak üzere İskandinav ülkeleridir (dördüncüsü Yunanistan ). Bu ülkelerin , öne çıkan beş politika uygulaması ise şöyledir: (1) cömert ücretli izin; (2) her ebeveyn için devredilemez izin kotaları; (3) mütevazı uygunluk kısıtlamaları ile birlikte evrensel kapsam; (4) birçok işveren arasında risk havuzu oluşturan finansman yapıları; ve (5) programlama esnekliği (Ray vd.,2008:5).

Tüm dünyada, İskandinav ülkeleri cömert ücretli ebeveyn izni politikalarıyla tanınır. Norveç, İsveç ve Danimarka'daki ebeveyn izni sistemleri arasında bazı farklılıklar olsa da, hepsinin ortak noktası, her iki ebeveynin de izni paylaşmasıdır(Reba,2020).

İsveç'in aile politikası, ebeveynleri ücretli işlerde çalışmaya ve ücretsiz bakım işlerini paylaşmaya teşvik ederek, earner-carer (çalışan ve bakım işleri ile ilgilenen) modelinin en belirgin örneklerinden birini oluşturmuştur (Kowaleska,Vitali,2019).

Nitekim İsveç, ebeveyn izni düzenlemelerini ilk uygulayan ülke olmuştur. Aile dostu politikaları ile öne çıkan İsveç aile politikası mevzuatı, diğer refah devletlerindeki politika yapıcılar için de bir referans noktası haline gelmiştir, İsveç'in cinsiyet eşitliğine ilişkin kapsayıcı ilkelerinden biri, cinsiyetten bağımsız olarak herkesin çalışma ve kendi geçimini sağlama ve iş ile aile hayatını dengeleme hakkına sahip olmasıdır.

### **Ebeveyn izni , baba kotası (daddy quota)**

Ebeveyn parası, çalışmak, iş aramak veya okumak yerine çocuklarınızla evde kalabilmeniz için alabileceğiniz paradır. 1974'te İsveç, dünyada cinsiyete özgü doğum iznini ebeveyn izniyle değiştiren ilk ülke olmuştur. Bu düzenleme ile, çocuk bakımı için işten izin alma sorumluluğu artık sadece kadınlara ait değildi, fakat yeni yasa çocuk bakımı ile toplumsal cinsiyet rollerinde beklenen değişimi gerçekleştirmeyince, hükümet 1995 yılında "baba kotası"ni getirmiştir. Babalara evde

kalmalarını teşvik etmek için sadece kendilerinin kullanabileceği 30 günlük izin verilirken izin alınmaması, o ayın ücretli izninin kaybedilmesine neden olan "Al yada bırak" politikaları olarak adlandırılan politikalar hayata geçirilmiştir. Kotanın getirilmesi ile birlikte izin alan babaların oranı, ilk uygulamaya konduktan sonra %44'ten %77'ye yükselmiş, b abalık kotası 2002'de 60 güne, 2016 da 90 güne çıkarılmıştır. Kota , İsveç'te eşit ebeveynliğe yardımcı olmuş gibi görünürken ; daha fazla kadın işgücüne katılmış, daha fazla erkek izin kullanmaya başlamıştır. Nihayetinde her 10 İsveçli babadan 9' u izin alır duruma gelmiştir (Mohdin,2016).

Norveç ise, 1993'te baba kotasını uygulamaya koyan ilk ülke olmuş ve onu 1995'te İsveç izlemiştir(Ellingsaeter,2021,1000). Anlaşılacağı üzere baba kotası, ebeveyn izni sürelerinin bir kısmını babalar için ayıran bir politikadır. Baba izin almazsa, aile kendilerine ayrılan izin süresini kaybeder; dolayısıyla baba kotası, izin süresinin kendisi değil, izin süresinin belirli bir bölümünün ancak baba tarafından alınabileceği ilkesidir( Nordic Council of Ministers ,2019). Başlangıçta dört haftadan oluşan kota, 1 Nisan 1993'te İşçi Partisi hükümeti tarafından uygulamaya konmuştur. 2005'ten bu yana, Norveç kotası birkaç kez değiştirilmiştir ve şu anda hem anneler hem de babalar için 15'er haftalıktır. Norveç'in ilk babalık kotası uygulamasından bu yana, tüm İskandinav ülkeleri baba kotaları konusunda deneyeime sahiptir( Nordic Council of Ministers ,2019:7).

İskandinav deneyiminden görüldüğü üzere, "Ücretli ebeveyn izni, ebeveyn istihdamını, çocukların refahını desteklemek ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ile ilgili modern refah devletinin temel unsuru" (Moss, Koslowski ve Duvander,2019, 1 akt. Ellingsaeter,2021;999) haline gelmiştir. Ebeveyn izniyle birlikte, babaların daha fazla izin almasını sağlamak için tasarlanan baba kotası gibi uygulamalar ise, dikkate değer bir eğilimdir (Moss ve Deven 2015akt. Ellingsaeter,2021;999).

İsveç'teki ebeveynler, bir çocuk doğduğunda veya evlat edinildiğinde 480 gün ücretli ebeveyn izni alma hakkına sahiptir. Her ebeveyn,bu günlerin 240'ını alma hakkına sahiptir ve dilerse izinlerinin bir kısmını diğer ebeveyne devredebilir. Çocuk 2016 veya sonrasında doğmuşsa, her ebeveynin kendisine özel olarak ayrılmış 90 günü (12 hafta) vardır. Bu 90 günü almamaya karar verirse diğer ebeveyne devredilemez. Tek bir ebeveynin ise, tam 480 gün ücretli izin hakkı vardır. (<https://sweden.se/life/society/work-life-balance>;Nordic Council of Ministers ,2019; European Commission, Sweden). Çoğul doğumlarda her ek çocuk için ek olarak 180 gün verilir. 390 gün



için tazminat, gelirinize bağlıdır . Kalan 90 gün için, tazminat günde 180 SEK olarak belirlenir. Bunlara minimum seviye günleri denmektedir. Doğum izni kullanmayan babaların çocukları, devletin çocuk yardımına hak kazanamıyor (bkz. European Commission, Sweden; Nordic Council of Ministers,2019;https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapening)

Norveç ve Finlandiya hızla İsveç örneğini takip etmiş, ancak önce babalara babalık izni ve daha sonra ebeveyn izni hakkı verilmiştir. Babalık izninin arkasındaki mantık, baba-çocuk ilişkisini güçlendirmek ve yeni doğum yapmış bir anneye yardım etmektir, oysa ebeveyn izni daha açık bir şekilde cinsiyet eşitliği ve paylaşılan bakım sorumluluğu ile bağlantılıdır. (Duvander , Lammi-Taskula,2011:33,34). İzin reformunda Norveç ve İsveç'in öncülük ettiği Kota uygulamaları ise, bakım sorumluluklarının daha iyi paylaşılmasını teşvik etmek için her bir ebeveynine verilen devredilemez izin haklarını içerir (Ellingsæter,2021;999).

Araştırmalar, erkeklerin daha fazla ebeveyn izni alarak kotanın getirilmesine ve genişletilmesine yanıt verdiğini gösteriyor . Kotaların, insanların babalık iznine ilişkin düşünce ve tutumlarını da etkilediği gözlenmektedir. Nihayetinde kuzeyli babalar, dünyanın herhangi bir yerindeki babalardan daha fazla ebeveyn izni almaktadır(Nordic Council of Ministers,2019:7).

Erkekler tarafından alınan ebeveyn izninin payı, İskandinav ülkelerinde farklılık göstermektedir. 2017 verilerine göre, İzlanda yüzde 30 ile listenin başında yer alıyor. İsveç yüzde birlik farkla yüzde 29 ile ikinci sırada yer almaktadır. Norveç'te bu oran yüzde 20, Finlandiya ve Danimarka'da ise yüzde 11dir ( Nordic Statistics, 2019).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadının istihdamı, çocukla her ebeveynin eşit vakit geçirmesi gibi nedenlerle ebeveyn izninin paylaşımın eşit gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir. Ebeveynlerin ebeveyn iznini kendi aralarında daha eşit bir şekilde bölmeleri için ekonomik bir teşvik olarak, "Toplumsal cinsiyet eşitlik bonusu" politikalarının uygulandığı görülmektedir. 2010 yılında Finlandiya, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için kotalı ebeveynlik izni uygulamasına "bonus izin" adı altında teşvik getirmiştir. Paylaşılan iki haftalık ebeveyn iznini kullanan babaya, ekstra iki hafta daha ebeveyn izni eklenmektedir. İsveç ise, 2008'de cinsiyet eşitliği bonusu ( ikramiyesi) nu uygulamaya sokmuştur. Eşitlik bonusu, ebeveynlerin izinlerinden sonraki yıl içinde nakit olarak ödeyebilecekleri bir vergi indirimi şeklinde ekonomik tazminata dönüşür. Ebeveynler izin günlerini ne kadar adil bir şekilde bölerse, bonus o kadar büyük olur ve en fazla gün kullanan ebeveynine ödenir (Duvander, Lammi-Taskula, 2011: 45).

Tablo 3: Ücretli babalık izni ve babalar için ayrılan ücretli ebeveyn ve evde bakım izni ,2021

Ülkeler	Ücretli babalık izni(hafta)	Ortalama ödeme oranı	Babalar için ayrılan ücretli ebeveyn ve evde bakım izni(hafta)	Ortalama ödeme oranı	Toplam süre
İsveç	1,4	58,6	12,9	77,6	14,3
Norveç	-	-	15,0	92,2	15,0
Danimarka	2,0	50,7	-	-	2,0
Finlandiya	3,0	62,2	6,0	62,2	9,0
Hollanda	6,0	75	-	-	6,0
Almanya	-	-	8,7	65	8,7
Fransa	2,0	96,4	26,0	14,2	28,0
Avusturya	4,3	17,4	8,7	49,0	13,0
Belçika	3,0	68,0	17,3	19,6	20,3
ABD	-	-	-	-	-
Kanada	-	-	5,0	-	5,0
Avustralya	2,0	42,0	-	-	2,0
B.Krallık	2,0	18,0	-	-	2,0
İspanya	16,0	100	-	-	16,0
Portekiz	5,0	100	17,3	43,6	22,3
Yunanistan	0,4	100	-	-	0,4
İrlanda	2,0	25,2	5,0	-	7,0
Türkiye	1,0	100	-	-	1
Japonya	-	-	52,0	61,3	52,0
Kore	2,0	100	52,0	38,9	54,00
OECD ort.	2,1		7,2		9,3
AB ort.	2,7		5,2		7,9

Kaynak: OECD Family Database,(2022:5)' den derlenmiştir ( bkz. https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=5476)

Babalara özel veya babalara ayrılan ücretli izinler, annelere verilen ücretli izinlerden çok daha kısa

olma eğilimindedir. Ortalama olarak, OECD ülkeleri, ücretli babalık izni veya babaya özel ücretli ebeveyn

izni veya evde bakım izni yoluyla, dokuz haftanın biraz üzerinde babaya özel ücretli izin sunmaktadır. OECD ülkelerinden 5'i hiçbir babaya özel ücretli izin sağlamazken 14'ü iki hafta veya daha az izin verir. Diğer yandan, on bir OECD ülkesi sadece babalar için üç ay (13 hafta) veya daha fazla ücretli izin ayırmaktadır. İki Doğu Asya OECD ülkesi Japonya ve Kore, 52 ve 54 hafta ile, OECD'deki en uzun ücretli babaya özel izinleri sağlamaktadır ( OECD Family Database,2022). Babalara en uzun ücretli izin hakkı verilmiş olsa da bu ülkelerde, veriler pek çok babanın kendilerine tanınan ücretli izni kullanmadığını ortaya çıkarıyor. Japonya'da, 2017'de babaların sadece 20'de 1'i ücretli izin alırken, Kore Cumhuriyeti'nde ebeveynlik izni alan tüm ebeveynlerin 6'sından 1'ini babalar oluşturuyor (UNICEF,2019).

Erkekler genellikle bir bebeğin doğumundan hemen sonra birkaç günlük babalık izni almakta, çok azı daha uzun ebeveyn izni hakkını kullanmaktadır. Birçok ülkede, ebeveyn izni alanların beşte birinden daha azını babalar oluşturmaktadır. Ebeveynlik izni

kullanıcıları arasında erkeklerin payı bazı İskandinav ülkelerinde ve Portekiz'de %40 veya daha fazlasına kadar çıkarken Avustralya, Çek Cumhuriyeti ve Polonya'da ellide bir kadar düşüktür. Fakat veriler, erkeklerin ebeveyn izni kullanımının, ortalama olarak arttığını gösteriyor. Finlandiya'da, erkeklerin payı, 2006-2013 yılları arasında ikiye katlanırken, Belçika'da aşağı yukarı aynı dönemde neredeyse yüzde 10 artmıştır. Yine de, Avusturya ve Fransa gibi bazı ülkelerde, yaklaşık on yıl önce olduğu gibi, ebeveyn izni alan ebeveynlerin sadece %4'ünü erkekler oluşturmaktadır (OECD, March 2016).

### Ücretli doğum (analık) izni

En yaygın olan izin uygulaması ,anneler için ücretli doğum iznidir. Hem doğum iznine ilişkin ILO sözleşmesi hem de doğum iznine ilişkin mevcut AB direktifine uygun olarak, neredeyse tüm OECD ülkeleri, annelere doğuma yakın en az 14 hafta izin vermektedir. İstisna olarak Amerika Birleşik Devletleri'de ulusal bazda hiçbir yasal ücretli izin hakkı bulunmamaktadır.

Tablo 4: Anneler için ücretli doğum, ebeveyn ve evde bakım izni, 2021

Ülkeler	Ücretli doğum izni (hafta)	Ücretli doğum izni Ortalama ödeme oranı	Ücretli ebeveyn ve evde bakım izni (hafta)	Ücretli ebeveyn ve evde bakım izni Ortalama ödeme oranı	A+C
	A	B	C	D	
İsveç	12,9	77,6	42,9	57,2	55,7
Norveç	18,0	92,2	68,0	32,1	86,0
Danimarka	18,0	50,7	32,0	50,7	50,0
Finlandiya	17,5	74,3	143,5	18,4	161
Hollanda	16,0	98,3	-	-	16,0
Almanya	14,0	100	44,0	65,0	58,0
Fransa	16,0	96,4	26,0	14,2	42,0
Avusturya	16,0	100	44,0	71,2	60
Belçika	15,0	62,7	17,3	19,5	32,3
ABD	-	-	-	-	-
Avustralya	12,0	42,0	6,0	42,0	18,0
Birleşik Krallık	39,0	29,1	-	-	39,1
İspanya	16,0	100	-	-	16,0
Portekiz	6,0	100	24,1	59,6	30,1
Yunanistan	43,0	64,5	-	-	43,0
İrlanda	26,0	25,2	5,0	25,2	31,0
Türkiye	16,0	66,7	-	-	16,0
OECD ortalaması	18,6	-	32,1	-	51,8
AB ortalaması	21,3	-	43,1	-	64,4

A+C.Toplam ücretli izin

Kaynak: OECD Family Database,(2022:3)' den derlenmiştir.

Görüldüğü üzere, OECD ülkeleri genelinde ortalama olarak, anneler doğum sırasında yaklaşık 19 haftanın biraz altında ücretli doğum izni hakkına sahiptir. AB ortalaması 21 hafta ile daha yüksektir. Hemen hemen tüm OECD ülkeleri, doğum iznine bağlı kamu gelir desteği ödemelerine sahiptir. Bazı ülkelerde (örneğin, Avustralya, İzlanda, Yeni

Zelanda, Norveç ve İsveç), (ücretli) analık izni için ayrı bir düzenleme yoktur, bunun yerine hükümler ebeveyn izni planına entegre edilmiştir (OECD Family Database,2022)

İsveç'te, hamile ebeveyn beklenen doğumdan 60 gün önce ebeveynlik parası almaya başlayabilir. İsveç'te belirtildiği üzere, ayrı bir ücretli analık izni düzenlemesi yoktur. Ebeveyn izni içerisinde

düzenlenmiştir ve 12,9 haftadır. Diğer ebeveyn de çocuğun doğumu veya evlat edinilmesiyle bağlantılı olarak 10 gün süreyle geçici izin alabilir. Kural olarak, evlat edinilenler için de aynı koşullar geçerlidir. İsveç ulusal ebeveyn izni ödeneği, bir gelir tavanına kadar daha önceki kazançların yüzde 77,6'sını sağlar, fakat toplu sözleşmeler, izin sırasında tavanın üzerindeki gelir kaybının bir kısmını kapsayabilmektedir (bkz. OECD Family Database, 2022).

## 6. TÜRKİYE'DE AİLE DOSTU POLİTİKALAR ÇERÇEVESİNDE İZİN UYGULAMALARI; ANALIK VE BABALIK İZİNLERİ

Türkiye'de hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışanların yani işçilerin çalışma koşulları 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmektedir<sup>1</sup>. Türkiye'deki analık, babalık, ebeveyn izni uygulamaları ile ilgili olarak 4857 sayılı yasa çerçevesindeki düzenlemeler ele alınacaktır. Kadın işçilerin gebelik ve analık dönemlerine ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi "Gebelik halinde çalışma ve süt izni" başlığı ile düzenlenmiştir. Analık izni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te de analık iznine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Doğum izni, ücretli ve ücretsiz doğum izni şeklinde düzenlenmiştir. Ücretli doğum izni, doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz olmak üzere 16 haftadır. Çoğul gebelik halinde iki hafta eklenir ve 18 hafta olur.

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinin 1. fıkrası uyarınca düzenleme, "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir" şeklindedir. Kanuna

<sup>1</sup> Basın mesleğinde hizmet sözleşmesi ile çalışanlar Basın İş Kanunu, iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ise Deniz İş Kanunu kapsamındadırlar.

<sup>2</sup> Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

göre, "Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır".

Evlat edinme ile ilgili olarak da, ayrı bir analık izni düzenlemesi yapılmıştır ve 8 haftalık analık hali izni uygun görülmüştür. Hükme göre, "Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır" (md74-ek cümleler 29/1/2016-6663/22 md).

Ücretsiz izin düzenlemelerini, ücretli izin hakları bittikten sonra isteğe bağlı olarak kullanmak mümkündür. Ücretli izin süreleri bittikten sonra isteği halinde kadın işçiye 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Ayrıca Md74 de (Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 Md.) çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin alma düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, "Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz."<sup>2</sup>

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler.

Çocuğun bakımı ile ilgili olarak kısmi süreli çalışma imkânı da kanunda tanınmıştır. İlgili yönetmeliğe göre<sup>3</sup> iş kanununa tabii çalışanlar açısından 74. maddede öngörülmüş olan doğum izinlerinin

(<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>)

<sup>3</sup> Bkz. Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, Üçüncü Bölüm Kısmi Süreli Çalışmanın Süresi, Şekli ve Şartları Kısmi süreli çalışma talebi ve şekli (<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=23024&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>)

(ücretli ve ücretsiz izinler) bitiminden itibaren, çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri tarafından kısmi süreli çalışma talebinde bulunulabilir. Kısmi süreli çalışma talebi, yönetmeliğe göre, 7 inci maddede belirtilen (6 aylık ücretsiz izin) ücretsiz izin süresi kesilerek de yapılabilir. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmaz. Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.

*“Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı; a) Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi, b) Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması, c) Üç yaşını doldurmuş bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi, hâllerinde aranmaz.”* İşverenin bu talep dolayısıyla iş sözleşmesini feshetmesi, geçerli fesih veya haklı nedenle fesih sayılmaz

Memurlar ile ilgili doğum, babalık izni düzenlemeleri

657 sayılı Kanununun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 104 üncü maddesinin (A) fıkrasında, *“Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir... Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.”* hükümü yer almaktadır.”

657 sayılı Devlet Memurları Kanunumuzun 104/B. Maddesine Göre: *“Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.”*

Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma hakkı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa Ek 43 üncü

Madde hükmüyle düzenlenmiştir. Bu madde hükmü gereğince, *“devlet memurları da analık izninin ve babalık izninin bitiş tarihinden itibaren, çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olacak şekilde düzenlenmesini talep edebilirler. Bu haktan yararlanmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen aybaşından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir.”*

Kaynak: Kamu Personeli Genel Tebliği, 2016;

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>;

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=23024&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Babalık izni, analık izni gibi bir çeşit ücretli doğum iznidir. Babalık izni, işçiler için 5 gündür. 4857 sayılı İş Kanununun "Mazeret İzni" Başlıklı Ek 2. Md. 1. Fıkrasında: "İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir" şeklinde düzenlenmiştir.

Türkiye’de ücretli analık izni düzenlemesi 16 hafta ile 18,6 hafta olan OECD ülkeleri ortalamasının altında kalmaktadır. Babalık izni ise işçiler için 5 memurlar için 10 gün olup OECD ortalaması 2,1 haftanın gerisinde kalmaktadır. Tüm ülke uygulamalarında, babalık izinleri analık izinlerinden daha kısadır. Türkiye’de ebeveyn izni uygulamaları yer verilmediği görülmektedir.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik ve kadının işgücüne katılımını destekleyici en önemli politikarlardan biri olan ve İskandinav ülkelerinin başarılı şekilde uyguladığı paylaşımlı ebeveyn izni politikaları ile ilgili rastlanılan bir düzenleme yoktur. Nitekim Türkiye kadının işgücüne katılım oranlarında %37,3 oranı ile OECD ülkeleri arasında en sonlarda yer almaktadır. OECD ortalama kadının işgücüne katılım oranı ise, 64,8’ dir (2001 yılı, 16-65 yaş arası).

Ev işlerinde paylaşım noktasında ise, Türkiye’de erkekler neredeyse yoktur. TÜİK 2016 rakamlarına göre de Türkiye’de kadınlar ortalama olarak ev işi ve ev halkı bakımına günde yaklaşık 4 saat harcarken, erkekler günde yaklaşık 1 saat ayırmakta ve küçük çocuklu ailelerde bu fark günde 6 saatin üzerine çıkmaktadır. *“Hanedeki 0-5 yaş aralığındaki çocukların gündüz bakımının kim tarafından yapıldığı incelendiğinde; hanelerin %86’sında bakım işini annelerin üstlendiği görülüyor. Gündüz bakım işini, anneden sonra %7,4 ile en fazla anneanne veya*



*babaanne üstleniyorken bakımın, kreşte veya anaokulunda sağlanma oranı %2,8, bakıcı tarafından yerine getirilme oranı ise %1,5'dir*"(TÜİK,2017). TÜİK,2021 rakamlarına göre Hane halkı ferdi tarafından yapılan ev işlerinin cinsiyete göre incelendiğinde, ev işlerini genellikle kadınların üstlendiği görüldü. Kadınlar en fazla %94,4 ile çocuk bakımı, %85,6 ile çamaşır ve bulaşık yıkama (makineyle bile olsa), %85,4 ile yemek yapma ve evin günlük toplanması ve temizlenmesi işlerini üstlenmiştir. Çocuk bakımı<sup>1</sup>nin büyük çoğunluğu kadın tarafından üstlenilmekte erkek sadece yüzde 2,3 ünü üstlenmektedir (TÜİK,2022).

Bakım işlerine kadın ve erkeğin ayırdığı zamanlar ve kadının işgücüne katılım oranından anlaşılacağı üzere, ülkemizde geleneksel cinsiyet rolleri varlığını devam ettirmektedir. Türkiye refah rejimi olarak da, ekmeği kazanan erkek modelinin güçlü olduğu güney Avrupa refah rejimi içerisinde değerlendirilmekte dolayısıyla politikaları da bu anlayış üzerine şekillenmektedir. Ebeveyn izni uygulamasının olmaması, çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği neticede ekmeği kazanan erkek modeli anlayışının hâkim olması kadını, istihdamın dışına itmekte ve evde bakım işlerine yönlendirmektedir.

## 7.SONUÇ

Modernleşme yönünde önemli adımlar atmış, gelişmiş ülkelerde, kadınların işgücüne katılımı ile ilgili farklılıkları açıklamada, refah politikaları ve refah devleti rejimlerini ele alma gereği ortaya çıkmıştır. Nitekim kurumsal yaklaşım, kadının işgücüne katılımının belirleyicisi olarak refah devletinin işlevlerini ön plana çıkartmaktadır. Cinsiyet eşitliğini hedeflemiş ve defamilizasyon politikalarını hayata geçiren refah rejimlerinde kadının işgücüne katılımın arttığı gözlenmektedir. Bu noktada refah hizmetlerini piyasadan uzaklaştırma (dekomüdfikasyon derecesi) ve aileden uzaklaştırma ( defamilizasyon derecesi) açısından değerlendirme yapıldığında refah

hizmetlerinin temel sunucusu olarak devletin ön plana çıktığı uygulamalar, İskandinav refah rejiminin özelliğidir ve İskandinav ülkeleri kadının işgücüne katılımının en yüksek olduğu ülkelerdir. Kadınların bakım rollerinin devlet tarafından kamu hizmeti olarak yerine getirildiği yâda evde bakım işlerinin paylaşılmasına hizmet eden politika ve uygulamaların geliştirildiği İskandinav refah rejimlerinde başarılı aile /kadın dostu politikalar ile karşılaşmaktayız. Nitekim İskandinav aile modeli, her iki ebeveynin de aileye geçim sağlama ve çocuk bakımına katılma konusundaki ortak sorumluluğu ile karakterize edilmiştir. 2000'li yıllarda diğer birçok ülke aile politikalarını bu yönde geliştirmiş olsa da, uygulamada kamu politikaları ile İskandinav refah rejiminde, bu aile modeline yaklaşıldığı görülmektedir.

Sosyal demokrasi geleneği ve eşitlik hedefi çerçevesinde İskandinav ülkeleri, cinsiyet eşitliğini ve kadın istihdamını destekleyen politikaları ile dünyada öncü olmaktadır.

Cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamını destekleyici politikalar çerçevesinde son dönemde başta İskandinav ülkeleri olmak üzere ebeveyn izni uygulamalarına ilginin arttığı ve babanın izin kullanımını artırmak için bir takım politikaların geliştirildiği görülmektedir. "İzin reformu kapsamında getirilen en açık toplumsal cinsiyet eşitliği ölçüsü, 1990'ların ortalarında Norveç ve İsveç'te ebeveyn iznine getirilen baba kotasıdır." (Duvander , Lammi-Taskula,2011:33,34). Kota, bakım sorumluluklarının daha iyi paylaşılmasını teşvik etmek için her bir ebeveyn verilen devredilemez izin haklarını içermektedir.

Refah devletlerinin bakım boyutu perspektifi, kadınların işgücüne katılımında önemli rol oynarken paylaşımlı ebeveyn izni ve babaların paylaşımını artırmak için geliştirilen kota gibi uygulamaların, cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, bakım sorumluluğunun paylaşılması ve kadının istihdamının desteklenmesinde önemli roller oynadığı ülke deneyimlerinden anlaşılmaktadır.

<sup>1</sup> Türkiye, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) gerçekleştirdiği bir araştırmaya göre, "0-2 yaş aralığında kreş ve benzeri kurumlara kayıt oranında Türkiye yüzde 0,9 oranı ile en alt sırada yer alıyor. (Belçika ve Danimarka'da yüzde 60'ların üzerinde) .Türkiye'de kreş çağındaki çocuk sayısı, TÜİK'in 2018 sonu verilerine göre 9 milyon 361 bin düzeyinde. Öte yandan, TÜİK'in hazırlamış olduğu Aile Yapısı Araştırması, 1 milyon 230 bin kadının çocuklarına baktıkları için iş gücü piyasasına hiç girmediklerini tespit ederken, 1 milyon 112 bin kadın ise çocuk bakımı nedeniyle işten ayrılmıştır". (<https://tr.euronews.com/2019/07/31/turkiye-de-0-2->

yas-araligindaki-cocuklar-krese-nicin-az-gonderiliyor-egitim-anaokulu). Milli Eğitim Bakanlığı istatistiklerine göre 2020-2021 eğitim öğretim yılında MEB'e bağlı 161 resmi kreşte 8 bin 704 öğrenci eğitim almışken MEB dışındaki kurumlara bağlı olan 2 bin 338 resmi kreşte ise 53 bin 804 öğrenci eğitime dâhil olmuştur (<https://www.evrensel.net>), Türkiye'de kamu kreşi sayısı ve imkânları yeterli değilken özel kreşlerin fiyatları ise yüksek kalmaktadır. Kanuna göre, 150 'den fazla kadın çalışanı olması durumunda işletmelerin kreş açma yükümlülüğü vardır.

Nitekim İsveç, aile dostu politikaları ile gerek dünyada gerekse İskandinav refah rejiminde örnek teşkil ederken, ebeveyn izni uygulamalarında da öncü olmuş bir ülkedir. Devlet bakım hizmetleri ile aile üzerinden bakım sorumluluğu gibi sorumlulukları almakta, esnek istihdam imkânları ile iş yaşam dengesinin kurulmasına imkân vermekte, ebeveyn izni babalık izni gibi izin politikaları ile toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlarken kadın istihdamını desteklemektedir. İsveç uzun paylaşımlı ücretli ebeveyn iznine sahip olup, anne ve baba için kota uygulamaktadır. Kota uygulaması ile babalık izni kullanan babaların sayısının artırılması hedeflenmektedir. Baba kotası, sadece babanın kullanımına ayrılmış izinlerdir. Kullanılmadığında hakkını kaybetme gibi sonuçları ile kullanıma sevk etme hedeflenmektedir. Kuzey Avrupa ülkeleri, babaların en fazla ebeveyn izni kullandığı ülkelerdir.

Nitekim İskandinav ülkelerinde paylaşımlı ebeveyn izni politikaları aile dostu politikalar arasında ön plana çıkarken, *cinsiyet eşitliğini hedeflemiş modern refah devletinin uygulamaları* olarak değerlendirilmektedir.

Nihayetinde refah devletinin gelişimi, yalnızca İsveç'te değil, aynı zamanda diğer İskandinav refah devletlerinde de kadın istihdamıyla yakından bağlantılı olmuştur (Mósesdóttir,2001).

Türkiye'de ise, ebeveyn izni düzenlemesi bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda, analık (doğum) izni düzenlenmiştir. Ücretli doğum izni toplamda 16 hafta olup OECD ortalamasının altında kalmaktadır. Babalık izni, 4857 sayılı İş Kanununda "mazeret izni" başlığı adı altında düzenlenmiş ve eşinin doğum yapması halinde babaya 5 gün ücretli izin verileceği belirtilmiştir. Babalık izni de, OECD ortalamasının altında kalmaktadır. İzin sürelerini uzatmak isteyen ebeveynlere sunulan seçenekler ise, ücretsiz izin almak ya da yarı zamanlı veya kısmi zamanlı çalışmak olmaktadır. Türkiye'de 0-6 yaş arası çocuk bakımı ile ilgili kamunun sunduğu bakım hizmetleri yetersizdir, ailelerin önemli bir kısmı ise, piyasadan bu hizmetleri satın alamamakta dolayısı ile bakım hizmetleri biçimsel olmayan çerçevede aile içerisinde verilmeye çalışılmakta büyük oranla da kadın bu hizmetleri üstlenmektedir. Bu koşullarda kadının işgücüne katılımı ve istihdamda kalması için, ebeveynlerin bakım sorumluluklarını paylaşmaya yöneltecek ebeveyn izni politikalarına daha da fazla ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bütüncül politikalara ihtiyaç duyulurken ebeveyn izni uygulamalarında kota düzenlemesi ile insanların düşünce ve tutumlarının etkilendiği ve Kuzeyli (Kuzey Avrupa) babaların daha fazla

ebeveyn izni kullanır hale geldiğini de göz önüne almak gerekir.

Nitekim İskandinav deneyimi göstermektedir ki, evrensel, yüksek kaliteli çocuk bakım hizmetleri, istihdamı destekleyen ebeveyn izinleri ve cömert aile ödenekleri gibi 'aileden uzaklaştırma' politikaları, baba kotası gibi izin uygulamaları, daha fazla kadını işgücüne katmakta ve kariyerine devam etme imkânı sağlamaktadır.

#### KAYNAKÇA:

- Andersen,J.G.(2007), "Welfare State and Welfare State Theory"  
<https://www.researchgate.net/publication/271217758> (01.01.2022)
- Björnberg,U. (1997), "Swedish dual breadwinner families: Gender, class and policy", Families with Small children in Eastern and western Europe, Routledge.
- Caki,F.(t.y.), "Farklılaşan Dünyada Aile Politikaları ve Ailenin Geleceği",  
[https://www.academia.edu/en/35631178/Farkli%C4%B1la%C5%9Fan\\_D%C3%BCnyada\\_Aile\\_Politikalar%C4%B1\\_ve\\_Ailenin\\_Gelece%C4%9Fi](https://www.academia.edu/en/35631178/Farkli%C4%B1la%C5%9Fan_D%C3%BCnyada_Aile_Politikalar%C4%B1_ve_Ailenin_Gelece%C4%9Fi) (11.04.2021).
- Chzhen, Y. ,Anna Gromada, Gwyther Rees (june-2019), Are the world's richest countries family friendly? Policy in the OECD and EU, UNICEF, [https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research\\_UNICEF\\_%202019.pdf](https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf) (22.04.2022)
- Duvander,A.Z. and Lammi-Taskula,J. ( 2011 ), "Parental Leave", Ingólfur V. Gíslason and Guðný Björk Eydal (eds.), Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries, TemaNord 2011:562, Nordic Council of Ministers, Copenhagen ,ss.31-59
- Esping-Andersen, G. (1990),The Three World of Welfare Capitalism, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (2002), 'Towards The Good Society Once Again'. Why We Need a New Welfare State), G. Esping-Andersen, D. Gallie, A. Hemerijk and J. Myles (eds)Oxford: Oxford University Press,pp.1-24.
- Ferrera,M.(1996), " The Southern Model of Welfare in Social Europe", Journal of European Social Policy , Sage Publication, 6,pp.17-37.
- Gornick J.C.;Meyers M.K.(2001), "Building the Dual Earner/Dual Carer Society: Policy Developments in Europe" Rethinking Social Protection" Conference, January 26-28,
- Hilson,M;Neunsinger,S.;Veyff,I. (2017), labour Unions and Politics Under the North Star:The Nordic Countries,1700-2000,Berghan Books.
- Hyne,S. (2017), "Culture and female labor force participation in international comparison", Inauguraldissertation zur Erlangung eines akademischen Grades einer Doktorin in Sozialwissenschaften der Universität Mannheim, [http://madoc.bib.uni-mannheim.de/41841/1/Thesis\\_Heyne.pdf](http://madoc.bib.uni-mannheim.de/41841/1/Thesis_Heyne.pdf) (11.04.2021).
- Ellingsæter,A.L.(1998), "Dual Breadwinner Societies: Provider Models in the Scandinavian Welfare States", Acta Sociologica,Vol. 41, No. 1 (1998), pp. 59-73

- Ellingsæter,A.L.(2021), "Conflicting Policy Feedback: Enduring Tensions over Father Quotas in Norway", *Social Politics* 2021 Volume 28 Number 4,pp,999-1024
- ESO, <https://www.europeansources.info/record/proposal-for-a-directive-on-work-life-balance-for-parents-and-carers/> (21.05.2022)
- European Commission (2017), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0253> (02.04.2022)
- European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPagelId=4808&langId=en#:~:text=Parental%20benefit%20is%20money%20you,granted%20for%20each%20additional%20chil.> (02.04.2022)
- European Commission, Sweden - Parental benefits and benefits related to childbirth, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPagelId=4808&langId=en#:~:text=Both%20parents%20together%20receive%20480,days%20at%20the%20minimum%20level.> (02.04.2022).
- Fahlen,S.(2015), "Gender equality within dual-earner and dual-career couples across different policy regimes and norm systems in Europe", *Families and Societies Working Paper series* 48
- Ferrarini,T.;Duvander,A.Z.(2010), "Conflicting Directions? Outcomes and New Orientations of Sweden's Family Policy", *Stockholm University Linnaeus Center on Social Policy and Family Dynamics in Europe, Working Paper.*
- Kamu Personeli Tebliğ (2016), *Resmi Gazete*,13.04.2016, [https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=21500&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5#:~:text=A\)%20Anal%C4%B1k%20C4%B0zni,hafta%20s%C3%BCreyle%20anal%C4%B1k%20izni%20verilir.](https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=21500&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5#:~:text=A)%20Anal%C4%B1k%20C4%B0zni,hafta%20s%C3%BCreyle%20anal%C4%B1k%20izni%20verilir.) (02.09.2022)
- Kavas,A. (2018),"Türkiye'de Babalar Çocuk Bakamıyor",TEPAV, [https://www.tepav.org.tr/upload/files/15330375176.Turkiye\\_\\_\\_de\\_Babalar\\_Cocuk\\_Bakamiyor.pdf](https://www.tepav.org.tr/upload/files/15330375176.Turkiye___de_Babalar_Cocuk_Bakamiyor.pdf)(02.08.2022)
- Kowaleska,H.;Vitali,A.,2019, "Work/Family arrangements across the OECD: Incorporating the female-breadwinner model" , *LIS Working Paper Series, No. 769, Luxembourg Income Study (LIS), Luxembourg.*
- Library of Congress, <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2019-07-29/european-union-new-directive-on-work-life-balance-for-parents-and-caregivers/> (11.08.2022)
- Lohmann and Zagel (2015), "Family policy in comparative perspective: The concepts and measurement of familization and defamilization", *Journal of European Social Policy* 26(1),pp.1-16.
- Memur-Sen (2021), *Covid 19 Salgını Bağlamında İş ve Aile Hayatı Raporu*, [https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isaile\\_rapor.pdf](https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isaile_rapor.pdf) (01.08.2022)
- Milotay,N.(2019), "A new directive on work-life balance" , *European Parliamentary Research Service,PE 614.708 – July* [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf) (12.05.2022)
- Mohdin,A. (2016), "How Sweden's "daddy quota" parental leave helps with equal parenting", <https://qz.com/587763/how-swedens-daddy-quota-parental-leave-helps-with-equal-parenting> (04.04.2022)
- Mósesdóttir,L(2001), "The Shift from the Male Breadwinner Model towards the Dual Breadwinner Model", *The Interplay Between Gender,Markets and The Statein sweden, Germany and the United States, Routledge.*
- Ngai,R., C. Olivetti(2015), "Structural Transformation and the U-Shaped Female Labor Supply", [https://economicdynamics.org/meetpapers/2015/paper\\_1501.pdf](https://economicdynamics.org/meetpapers/2015/paper_1501.pdf) (11.12.2017).
- Nordic Council of Ministers (2019), *Shared and paid parental leave The Nordic Gender Effect at Work*, <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1240186/FULLTEXT03.pdf> (11.02.2022)
- Nordic Statistics, (2019). *Gender Equality Indicators*.<https://www.researchgate.net/publication/271217758> (06.03.2021)
- OECD (march 2016),*Policy Brief*, <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf> (06.09.2021)
- OECD (2017), "How do partners in couple families share paid work?", <https://www.oecd.org/gender/data/how-do-partners-in-couple-families-share-paid-work.htm>(06.03.2021)
- OECD(2022), *OECD Quarterly Employment Situation News Release: 3rd Quarter 2021* <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/employment-situation-oecd-01-2022.pdf> (02.03.2022)
- OECD Family Database(2022), [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf) (01.09.2022)
- Özaydın,M.M (2013), "Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15/3 ,ss. 47-72
- Özdemir,S.(2004), *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*,İTO,İstanbul.
- Reba(2020), <https://reba.global/resource/learnings-from-scandinavia-on-how-shared-parental-leave-can-encourage-gender-equality.html>(11.08.2022)
- TÜİK,(2022), "Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021" ,<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813> (01.06.2022)
- TÜİK(2017), "Aile Yapısı Araştırması, 2016", <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Aile-Yapisi-Arastirmasi-2016-21869> (01.06.2022)
- Trifiletti, R. (1999), "Southern European Welfare Regimes and Worsening Position of Women", *Journal of European Social Policy*, 9 (1), 49-64.
- Tzvetkova,S., Ortiz-Ospina,E.(2017), "Working Women What Determines female labour force participations", <https://ourworldindata.org/women-in-the-labor-force-determinants> (02.01.2021).
- UNİCEF (2019), "Sweden, Norway, Iceland, Estonia and Portugal rank highest for family-friendly policies in OECD and EU countries", <https://www.unicef.org/press-releases/sweden-norway-iceland-and-estonia-rank-highest-family-friendly-policies-oecd-and-eu>

- Wells,B.;Bergnehr,D.(2014)“Families and Family Policies in Sweden”, Editors: Mihaela Robila,Handbook of Family Policies Across the Globe,Springer, pp.91-108
- <https://tr.euronews.com/2019/07/31/turkiye-de-0-2-yas-araligindaki-cocuklar-krese-nicin-az-gonderiliyor-egitim-anaokulu>(11.07.2022).
- [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf) (01.06.2022)
- <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760> (01.08.2022)
- [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS\\_BRI\(2018\)614708](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2018)614708) (08.06.2022)
- <https://www.evrensel.net>, “Kres fiyatları ucuyor çocukları krese göndermek hayal oluyor”, (20.08.2022)
- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (20.04.2021)
- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>(20.06.2022)
- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=23024&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (20.06.2022)
- [Http://cw.routledge.com/ref/socialpolicy/male.html](http://cw.routledge.com/ref/socialpolicy/male.html), (01.07.2021)
- <https://sweden.se/life/society/work-life-balance>(20.08.2021)