

Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

Zeki PARLAK*
Yüstra AK**

Öz

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren gelişmiş ülkelerde imalat sektörünün küçülmesi ve hizmet sektörünün ön plana çıkmasıyla istihdamın kalitesi ve cinsiyet yapısında köklü bir değişim gerçekleşmiştir. Hizmet sektöründe genel olarak ücretlerin düşük ve işin iğreti olması, bir aileyi geçindirmek için erkeğin kazandığı gelirin yetersiz kalması nedeniyle daha fazla kadın emek piyasalarına girmek zorunda kalmıştır. Bu durum literatürde emek piyasalarının kadınlaşması olarak isimlendirilmektedir. Kadının emek piyasalarında daha etkin hale gelmesi çekirdek aile yapısını ve yaşamını da olumsuz etkilemektedir. Kadının bir işte çalışmasına ek olarak aile yaşamının sürdürülmesi açısından hayati öneme sahip olan bakım ve ev işleri gibi yükümlülükleri de yerine getirmek zorunda olması aile yaşamını olumsuz etkilemekte ve iş ve aile yaşamı arasında bir denge kurmayı zorunlu hale getirmektedir. İş aile yaşamı hayatı arasında denge kurma arayışları, AB’de iş yaşam dengesi kavramı ve politikalarının geliştirilmesi ile sonuçlanmıştır. Bunlar, ebeveyn izini, bakım ve esnek çalışma politikalarını içermektedir.

Ebeveyn izni, yeni doğan çocuğun bakımı konusunda, kadın ve erkeğin rollerini az da olsa değiştirmeyi hedefleyen bir AB iş yaşam dengesi politikasıdır. Bu çalışmada, Doğu ve Güney Avrupa refah rejimlerinde ebeveyn izinleri karşılaştırmalı olarak analiz edilmektedir. Doğu Avrupa’da ebeveyn izinlerin genellikle aile hakkı olarak verildiği, büyük oranda kadınlar tarafından kullanıldığı ve eşitsizliği beslediği ileri sürülmektedir. Güney Avrupa’da ise izin genellikle bireysel ve devredilemez bir hak niteliğinde olmasına karşın izin kullanımının ve ödeme oranlarının Doğu Avrupa ülkelerinin gerisindedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Dengesi, Refah Rejimleri, Doğu Avrupa Refah Rejimi, Güney Avrupa Refah Rejimi, Ebeveyn İzni

Parental Leave in the East and South European Welfare Regimes Regime: A Comparative Analysis

Abstract

From the last quarter of Twentieth Century, the decline of manufacturing industry and the rise of services transformed the gender structure of the labour markets in the developed countries. In the services, the low wages and precarious employment makes it impossible to make a living with the earning of a man, thus women have to participate in the labour markets. This is known as the feminization of the labour markets in the relevant literature. The increasing participation of women in the labour markets not only adversely affects nuclear family but also the work-life balance. In addition to participating in paid employment, women have to carry out house and care work that are vital for the reproduction of labour power at home. This harshly affects family life and requires establishing work life balance. The search for balancing work and family life resulted in the development of the concept and policies of work life balance in the EU. The policies of work-life balance includes parental leave, care and flexible working.

The parental leave is an EU work-life-balance policy intending to alter the role of man and women regarding childcare. This article seeks to analyse the parental leave regulations comparatively within the East and South European welfare regimes. It is underlines that parental leave is considered generally as

* Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

** Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

family right, used mainly by women and reinforces the inequality in the East European welfare regimes. In the South European welfare regimes, on the other hand, the parental leave is individual and non-transferable right, yet the rate of usage and payment is much lower than East European countries.

Keywords: Work Life Balance, Welfare Regimes, Eastern European Welfare Regime, Southern European Welfare Regime, Parental Leave

Giriş

İş yaşam dengesi farklı disiplinlerin ilgi alanına girmesi ve çok boyutlu olması nedeniyle tanımlanması güç bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram, kadın istihdamının artması nedeniyle 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren gündeme gelmiştir. En basit ifadesiyle iş yaşam dengesi, fertlerin iş ve aile yaşamlarındaki farklı rollerini birbiriyle uyumlu bir şekilde yönetebilmesi olarak tanımlanabilir. İş yaşam dengesi, genellikle *esnek çalışma, bakım ve ebeveyn izni* olmak üzere üç temel politika üzerinden düzenlenmektedir. Ebeveyn izni, iş yaşam dengesinin sağlanmasında önemli politikalarından biridir. Bu, doğum sonrasında çocuğun bakımı için annenin, babanın ya da zaman zaman her ikisinin beraber kullandığı bir izindir. Çocuk bakım sorumluluğunu anne ile beraber babaya da yüklemesi sebebiyle toplumsal cinsiyet rollerini kadın lehine değiştirme amacı taşıyan önemli bir uygulamadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ebeveyn izni uygulamaları, hem istihdamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması hem de babaların da ailevi sorumlulukları paylaşmalarına teşvik ederek çalışan kadınların çocuk sahibi olmalarından dolayı mağdur olmalarının önlenmesi açısından oldukça önemlidir.

Ebeveyn izni hakkı ve uygulamalarının ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik seviyesine göre önemli farklılıklar gösterdiği bilinmektedir. Ancak ülkelerin tarihsel geçmişleri ve eskiden beri var olan uygulamalarının de bu konuda etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmada farklı sosyal politika geleneklerine sahip Güney Avrupa refah rejimi ile komünist bir geçmişe sahip olan Doğu Avrupa rejimi ülkeleri arasında ebeveyn izni kullanım biçimi ve yapılan ödemeler açısından karşılaştırma yapılmaktadır. Bu ülkede ebeveyn izni kullanım biçimi ve yapılan ödemeler açısından kadınların daha erken yıllarda emek piyasalarına girmeleri nedeniyle Doğu Avrupa ülkelerinin bu açıdan daha ileri olduğunu iddia etmektedir.

Güney Avrupa'da aile temelli bir refah rejimi varken Doğu Avrupa'da devlet temelli bir refah rejimi bulunmaktadır. Ancak her iki refah rejimindeki ülkeler de Avrupa'nın sonradan sanayileşmiş ve göreceli olarak az gelişmiş ve yoksul ülkelerinden oluşmaktadır. Bu nedenle bu iki refah rejiminin bakım hizmetlerinden olan ebeveyn izinleri açısından mukayese edilmesi önem arz etmektedir. Zira bu konuda yapılmış akademik çalışmaların sayısı sınırlıdır. Yapılan çalışmalarda genellikle tüm refah rejimlerini kapsayacak nitelikte olup bu iki refah rejimine odaklanmamaktadır.

Bu çalışmanın amacı Bulgaristan, Çekya, Polonya ve Slovakya üzerinden Doğu Avrupa refah rejimi ve İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan üzerinden Güney Avrupa refah rejiminde ebeveyn izinlerinin karşılaştırmasını yapmaktır. Bu çalışma komünist bir sistemden piyasa ekonomisine geçen Doğu Avrupa ülkelerinin iş yaşam dengesine yönelik politikalarda performanslarının Güney Avrupa'ya göre daha gelişmiş olduğunu bunun da büyük ölçekli değişim geçirmiş olsa da Doğu Avrupa sistemlerinin komünist kökenlerinden olduğunu iddia etmektedir. Çalışma temelde iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda ebeveyn izni ve düzenlemeleri incelenmekte olup ikinci kısımda refah rejimleri bağlamında Doğu ve Güney Avrupa ülkelerinin istihdam yapıları ve seçilmiş ülkelerdeki ebeveyn izni uygulamaları incelenmektedir.

1. Ebeveyn İzni

Çalışan kadınlara doğum öncesi ve sonrasında çocuğuyla ilgilenmesi için belli bir süre izin verilmektedir. Doğum (analık) izni olarak adlandırılan bu izin doğum yapan kadının hem sağlığına tekrar kavuşması hem de yeni doğan çocuğuyla ilgilenmesini sağlamak için verilmekte ve izinle beraber yapılan nakit yardımları da kapsamaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde, toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı olarak izlenen politikalara uygun bir şekilde izinler yalnızca doğum izniyle sınırlı kalmamakta

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

ebeveyn izni olarak da düzenlenmektedir. Ebeveyn izni ebeveynlere yeni doğan bir çocuğa bakım için ek fırsatlar sunar. İznin kullanımı genellikle doğum iznini takip ederken bazı ülkeler yasal düzenlemelerle ebeveynlerin bu izni doğum izninden daha sonra, genellikle çocuğun 8 yaşını doldurana kadar kullanması için imkân sağlar. Bununla beraber ebeveyn izni sadece doğumla çocuk sahibi olan ailelere değil aynı zamanda evlat edinme yoluyla çocuk sahibi olan ailelere de tanınmış daha kapsayıcı bir hak niteliğindedir. Ebeveyn izni, bireysel hak ya da aile hakkı olarak düzenlenebilir. İzin aile temelli olarak düzenlenirse iznin nasıl bölüşüleceği ebeveynler tarafından kararlaştırılır. İzin bireysel olarak verildiğinde ise hakkın diğer ebeveynlere aktarılması mümkündür. Ancak bu hak her iki ebeveynin de belirli bir miktar izin hakkına sahip olduğu, devredilemez bir bireysel hak olarak da düzenlenebilir. “Anne ve baba kotası” olarak adlandırılan bu tür izin, anneler ve babalar için “kullan ya da kaybet” esasına göre düzenlenmektedir (Thévenon & Solaz, 2013, s. 13). Yani izin hakkına sahip olan ebeveyn bu hakkı kullanmazsa izin hakkı ortadan kalkmaktadır. Ebeveyn izni ücretli olabileceği gibi çoğunlukla ücretsiz olarak uygulanmaktadır.

1.1. Ebeveyn İzni Düzenlemeleri

Ebeveyn izninin bir hak olarak tanınması uzun bir geçmişe dayanmaktadır. 1990’lardan önce uygulanan liberal politikalar ile en yüksek seviyede istihdama ulaşmak hedeflenmiştir. Bunun neticesinde kadınların emek piyasasına girmelerini kolaylaştıracak önlemler alınmıştır. İş hayatında kadınlarla erkeklerin eşit muamele görmesi amacıyla ILO ilk olarak 1965 yılında 123 No.lu İstihdam (Aile Sorumlulukları Olan Kadınlar) Tavsiye Kararı ile ebeveyn iznini gündeme getirmiştir. Bu sözleşme aile sorumlulukları (çocuk bakımı vb.) nedeniyle iş hayatından uzaklaşmış kadınların işlerine geri dönmeleri veya uygun işlerde istihdam edilmelerini sağlayacak önlemler içermektedir. Daha sonra 1981 yılında 156 No.lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi ve 165 No.lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı ile aile sorumluluğuna sahip tüm çalışanların eşit muamele görmesi ve iş yaşam dengesinin kurulmasına dair desteğin sağlanmasını öngörmesi, AB’nin de ebeveyn izni direktifi çalışmalarına önyak olmuştur (Kul Parlak, 2016b, s. 136-140).

Ebeveyn iznine dair ilk taslak 1983 yılında hazırlanmıştır, taslak asgari standartlar öngörmesine karşın üzerinde anlaşmaya varılamamıştır. Daha sonra sosyal ve ekonomik boyutun dengeli bir biçimde geliştirilmesine vurgu yapan Topluluk Sosyal Şartı 1989 yılında imzalanmıştır. Topluluk Sosyal Şartı’nın 12 maddesinden biri Erkek ve Kadınlara Eşit İşlem Yapılması Hakkıdır. Bu hak içinde meslek, mesleki eğitim ve kariyer fırsatlarına erişimde eşitlik gibi hususları barındırmaktaydı. Ancak Topluluk Şartı’nın kabulünden sonra da ebeveyn iznine dair bir sonuç elde edilememiştir. 1992 Maastricht Anlaşması ile oy çokluğuyla sosyal politika alma yetkisi gelmiş ve çoğu çalışma şartlarına ilişkin olan 40’a yakın yönerge kabul edilmiştir. Ebeveyn izni bu yönergelerden biri olan 96/34 sayılı Anne-Baba (Ebeveyn) İzni Yönergesi ile düzenlenmiştir. (Kul Parlak, 2016a, s. 59)

“...Öncelikle erkeklere ve kadınlara (işçilere) belirli bir yaşa erişene kadar, sekiz yıla kadar en az üç ay boyunca çocuklarına bakabilmeleri için ebeveyn izni verilir. Bu süre üye devletler veya sosyal taraflarca belirlenir. Ebeveyn izninin ayrıntılarını, yani tam zamanlı mı yoksa kısmi zamanlı mı olacağını, asgari bir çalışma süresine (bir yılı aşamaz) tabi olup olmadığını, erişim koşullarını, ebeveyn izninin işveren tarafından ertelenebileceği durumları, işçi tarafından işverene bildirimde bulunulması konusunda bir ihbar süresi olup olmadığını ve bunun gibi unsurları üye devletler kendileri belirlemektedir. Bunun yanı sıra ebeveyn izninin sosyal güvenlik açısından yol açtığı sonuçlar da üye devletin takdirine bırakılır. Direktif üye devletleri ebeveyn izni süresince sağlık yardımı ve aile yardımı gibi sosyal güvenlik yardımı haklarının korunması konusunda teşvik ederek bu konuyu vurguluyor olsa da Direktif bu konuda üye devletlere herhangi bir yükümlülük dayatmamaktadır...” (Y.y., 14 Ocak 2018, s. 24).

Ebeveyn izni ile ilgili bir diğer önemli gelişme ise AB’nin, 2008’deki İş-Yaşam Dengesi Paketidir. Bu paket aile sorumluluğuna sahip çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak noktasında sınırlı kalmakla beraber ebeveynler için geliştirilmiş iyi bir izin sisteminin gerekliliğini vurgulamaktadır (Kul Parlak, 2016b, s. 138). Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmayı yürürlüğe sokan ve 96/34/EC sayılı Direktifin İlgı Edilmesine İlişkin 8 Mart 2010 Tarih ve 2010/18/EU Sayılı konsey direktifinin ise kabul edilme gerekçelerinden biri ise “Direktifin çalışan ebeveynler için iş hayatı, özel hayat ve aile hayatı arasında denge kurmak ile birlik çapındaki iş pazarı fırsatları ve işte muamele kapsamında kadın ve erkek eşitliği hususundaki hedeflerine üye devletler tarafından yeteri düzeyde

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

ulaşılamayacağı ve birlik seviyesinde daha iyi ulaşılacağı için birlik, Avrupa Birliği Antlaşması'nın 5. maddesinde belirtilen ikame ilkesine uygun biçimde gerekli önlemleri alır...” şeklinde belirtilmektedir.

1.2. Ebeveyn İzni Kullanımını Etkileyen Faktörler

Plantenga ve Remery'e göre ebeveyn izni kullanımını etkileyen beş temel faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden ilki ödeme miktarıdır. Ödeme miktarı ile izin kullanım oranları arasında bir ilişki mevcuttur. Zira ödemenin miktarı, ebeveynlerden hangisinin ebeveyn iznini alacağını etkilemektedir. Ücreti daha yüksek olan ebeveyn için ebeveyn izninin maliyeti de yüksektir. Özellikle izin süresince ödeme miktarı düşük olduğunda, geliri daha düşük olan ebeveynin çocuğun bakımı için evde kalması muhtemeldir. Bu durum kısmen ebeveyn izninin neden kadınlar tarafından kullanıldığını da açıklamaktadır. Kadınların genellikle ödeme miktarı daha düşük seyrettiği için aile bütçesine katkıları da daha az olmaktadır. Bu da kadınların çocuklarına bakmak için emek piyasasından çıkma ihtimalini arttırmaktadır (Plantenga ve Remery, 2005, s. 48).

Öte yandan kültürel yapı da ebeveyn izninin kullanımında önem arz etmektedir. Birçok ülkede, ödeme miktarından bağımsız olarak ev işleriyle ve annelik rolünün bir gereği olarak çocuk bakımıyla yalnızca kadınların ilgilenmesi beklenmektedir. Aynı zamanda mesleki ilerleme açısından iznin olumsuz etkisinin kadınlarla kıyaslandığında erkekler için daha büyük olduğu gözükmektedir. Nitekim ebeveyn iznini erkeklere oranla kadınların kullanması daha yaygındır. Sonuç olarak ebeveyn izninin kullanılması konusunda her iki cinsiyet için de destekleyici olmayan örgüt kültürünün varlığından söz edilmektedir (Plantenga ve Remery, 2005, s. 48).

Ebeveyn izninin kullanılmasında etkin olan ve izin kullanımını kolaylaştıran diğer bir faktör çalışma sürelerinde ve sözleşmede esnekliktir. İzni kullanma esnekliği, ebeveynlerin çocuklarına bakarken aynı zamanda emek piyasasında kalmasını kolaylaştırır. Bazı ülkelerde ebeveynler, ebeveyn iznini tam zamanlı olarak almakla yükümlü değildir. Yarı zamanlı ebeveyn izni alma ihtimalinin yanı sıra, bazı ülkeler de ebeveynlere izinlerini tek seferde kullanmak yerine dönem dönem izin alma fırsatı sunmaktadır. Ebeveyn izninin kullanılmasını arttıran bir diğer faktör de esnek çalışmadır (Plantenga ve Remery, 2005, s. 51).

Ayrıca ebeveynlerin hangi kesimde istihdam edildiği de ebeveyn izni kullanımı açısından belirleyicidir. Özel kesimde kariyer gelişimi ile ilgili sorunlar, babaları izin kullanmaktan alıkoyabilmektedir. Özel kesimde ebeveyn izni, işveren için bir maliyet unsuru olarak görülürken, kamu kesiminde ise genellikle ebeveyn izni süresince ebeveynlere daha yüksek iş güvencesi, esneklik ve daha yüksek bir ödeme düzeyi sunulmaktadır. Nihayet son faktör ise ebeveynlerin eğitim seviyesidir. Ebeveynlerin eğitim seviyesi ile ebeveyn izninin kullanımı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yani kişinin eğitim seviyesi arttıkça ebeveyn iznini kullanma olasılığının arttığı da ileri sürülmektedir (Plantenga ve Remery, 2005, s. 51).

1.3. Ebeveyn İzni ve İş-Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi kavramı milenyumla beraber oldukça yoğun bir şekilde tartışılmasına ve gerek çalışma sosyolojisi ve sosyal politika literatüründe gerekse de çalışma ilişkileri alanında önemli gündem maddelerinden bir tanesini oluşturmasına karşın kavramın disiplinler üstü genel bir tanımı mevcut değildir. Üretimin küreselleşmesi, hizmet sektörünün yaygınlaşması ve yeni teknolojik gelişmelerle beraber işin niteliği değişmiş ve kadın istihdamının artışına ve iş yaşam dengesinin sınırlarının keskinliğini yitirmesine yol açmıştır. Bu da iş ve aile yaşamını derinden etkilemiş ve yeni bir dengenin kurulmasını zorunlu hale getirmiştir. Sosyal politika açısından iş yaşam dengesi, en genel ifadeyle bireyin farklı rollerini birbiriyle uyumlu olarak yürütebilmesi olarak ifade edilebilir (Kul Parlak, 2016, s. 10). Bununla beraber iş yaşam dengesinin farklı gruplar açısından farklı şeyler ifade ettiği de ileri sürülmektedir. İfade ettiği anlam genellikle grubun bakış açısına göre değişiklik göstermektedir. Buna örnek olarak çalışanlar ve işverenlerin kavrama bakış açıları gösterilebilir. Çalışanlara göre iş yaşam dengesi, işin yükümlülükleri ile özel hayattaki sorumlulukların yönetimindeki ikilemi ifade ederken işverenlere göre çalışanların isteyken işlerine odaklanabilecekleri destekleyici bir şirket kültürü oluşturma zorluğunu ifade etmektedir (Lockwood, 2003, s. 2-3).

Cinsiyete dayalı iş bölümü en bilinen hali ile erkeğin evin geçimini sağladığı, kadının ise ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilendiği yapıyı ifade etmektedir. Kadının emek piyasasına girmesi durumunda ise meslek dağılımı, erkeğe daha teknik meslekler, kadına ise sorumlulukların benzeri ya da uzantısı olarak

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

görülen “anaç” mesleklerin uygun görülmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Kadına biçilen bu rol, kadının hem aile içindeki hem de çalışma hayatındaki konumunu etkilemekte ve görece değersizleştirmektedir. Bununla beraber “her başarılı erkeğin arkasında bir kadın vardır” zihniyeti de kadınları, erkeklerin çalışma hayatında başarılı olmaları için çabalayan kişi olarak tanımlamakta ve kadının ikincil pozisyonunu destekler bir yapının varlığını göstermektedir (Yorgun, 2010, s. 170-171). Her ne kadar sanayileşmeyle birlikte kadın emek piyasasına ücretli bir çalışan olarak girse de esasen kadın istihdamının yaygınlaşması 1980’li yıllarla beraber gelişmiştir. Bu da hem eş ve anne hem de çalışan olarak iki rolü aynı anda sürdürmesini gerektirmiş ve dolayısıyla kadın için iş ve yaşam arasında bir çatışma başlatmıştır. Çalışan kadının iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi içinse belli politikalar uygulanmaktadır.

İş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politikalarından biri olan doğum (analık) izni, tüm ülkelerde yalnızca çalışan kadınların kullanabileceği yasalarla düzenlenmiş bir haktır. Öte yandan ebeveyn izni kadınların yanında erkeklerin de kullanabileceği bir hak niteliğindedir. Babaların da çocuk bakımında rol üstlenmelerini sağlayan bu hak başta çalışan kadınlar olmak üzere ebeveynlerin iş ve aile yaşamları arasında denge kurmayı amaçlamaktadır. Diğer bir deyişle ebeveyn izni çocuğun bakımında babanın da rol üstlenmesini sağlayarak çocuk bakımı konusunda, kadın ve erkeğe atfedilen rolleri değiştirmeyi hedefleyen önemli bir politika ve uygulama niteliğindedir (Bütün, 2010, s. 47).

Ebeveyn iznini babanın kullanmasının ya da babalık iznini teşvik etmenin en önemli amacı bakım ve ev işlerinin daha eşit bir şekilde paylaşılmasını teşvik etmek, kadınların ve erkeklerin emek piyasasına girme koşullarını eşitlemek ve annenin emek piyasasına geri dönüşünü kolaylaştırmaktır. Halihazırda iş-yaşam dengesi ya da devlet politikaları tarafından desteklenen iş ve aile sorumluluklarının uzlaştırılması, kadınların ekonomik faaliyetlerini etkileyen en önemli faktör olarak kabul edilmiştir. Ebeveyn izni, kadınların istihdamını arttırmakla beraber çalışan kadınların çocuk sahibi olduklarında iş yaşamından uzun süre uzak kalmalarını önlemeyi hedefleyen bir uygulamadır. Ancak bu izin bir yandan çalışan annenin işe geri dönmesini sağlarken diğer yandan sınırlamaktadır. İzin süresinin uzun olması halinde emek piyasasına dönmekte zorlanacak olan anne sürenin kısa olması halinde ise küçük çocuğunu bırakarak işe döndüğü için suçluluktur hissedecektir. Ebeveyn izninin kullanımında ülkenin uyguladığı politikaya göre ebeveynler para / zaman / hizmet bileşenlerini göz önüne alarak kendilerine en uygun olan birleşimi seçeceklerdir. Bu düzenlemenin handikabı ise kadınların emek piyasasına katılmasını arttırmak amacıyla sunulmasına rağmen düşük gelirli kadınlar için emek piyasasına dönmeyi caydırma riski taşımasıdır. Ebeveynlerin emek piyasasındaki konumları hesaba katılmadan sunulan ödenekler aslında emek piyasasında kadınlara yönelik eşitsizlikleri arttırmaktadır (Kul Parlak, 2016b, s. 151).

2. Refah Rejimleri

2.1. Tanım ve Sınıflandırma

Refah, bireysel çıkarlar ve ortak çıkarları birbirinden ayırmayan ve birbirlerini güçlendiren toplumsal ilişkilerin kurulmasını ve sürdürülmesini ifade etmektedir (Kaufmann, 2012, s. 198). 1945-80 yılları arasında refah ve devlet kavramları arasında güçlü bir ilişki kurulmuş ve “refah devleti” ifadesinin kullanımı yaygınlaşmıştır (Özdemir, 2007, s. 16-17). Literatürde refah devletine dair pek çok tanım bulunmaktadır. Yaygın olarak kullanılan tanımlardan biri Briggs aittir. Briggs’in tanımına göre refah devleti; örgütlü gücün kasıtlı olarak piyasa güçlerinin rollerini en az üç yönde değiştirmeye çalıştığı bir devlet türüdür. Bunlardan ilki; bireylere, işlerinin veya mülklerinin piyasadaki değerinden bağımsız olarak bir asgari gelir sağlamak, ikincisi; bireylerin hastalık, yaşlılık ve işsizlik gibi sosyal riskler karşısında güvencesizliğinin derecesini azaltmak, sonuncusu ise statü veya sınıf ayrımı yapılmaksızın tüm vatandaşlara belli sosyal hizmetlerde en iyi standartları sunmaktır (Briggs, 1961, s. 14). Diğer bir tanımla refah devleti, piyasadaki mevcut gelir eşitsizliğinin bir sonucu olarak kendini gösteren sosyal adaletsizlik ve insanların, insan onuruna yaraşır bir yaşam sürememesi gibi başarısızlıklarının etkisini azaltmak için bilinçli bir kamu gücünün kullanıldığı devlet türüdür. (Kul Parlak, 2016b, s. 81).

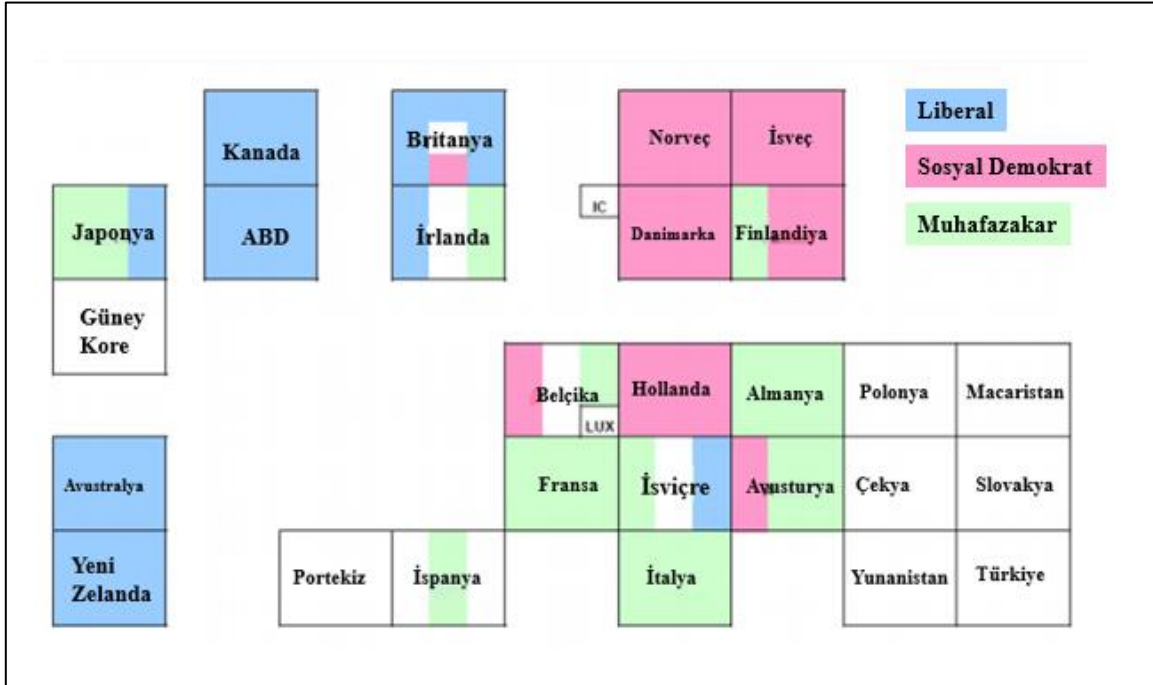
Esping Andersen, refah devletlerini ortak özellikleri temelinde sınıflandırmakta ve bu ortak özellikleri rejim olarak isimlendirmektedir. Esping Andersen’in tanımına göre; eşzamanlı sosyal politika kararlarını, harcama gelişmelerini, problem tanımlarını ve hatta vatandaşların ve refah tüketicilerinin tepki ve yapılarını yönlendiren ve şekillendiren kurumsal düzenlemeleri, kuralları ve anlayışları belirtir. Politika rejimlerinin varlığı, kısa vadeli politikaların, reformların, tartışmaların ve karar alma mekanizmasının, ülkeler arasında niteliksel olarak farklılaşan tarihsel kurumsallaşma çerçevesinde gerçekleşmesi durumunu yansıtmaktadır (Esping-Andersen, 1990, s. 80). Her ne kadar farklı yazarlar

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

farklı refah rejimi sınıflandırmaları geliştirmiş olsa da (Wilensky & Lebeaux, 1958; Titmuss, 1958; Furniss & Tilton, 1977) yapılan sınıflandırmalardan en çok bilineni Esping Andersen'in üçlü sınıflandırmasıdır. Esping Andersen üçlü sınıflandırmasını aile, devlet ve piyasaya biçilen roller üzerinden yapmıştır. Bu sınıflandırma İngiltere, Amerika, Kanada ve Yeni Zelanda gibi Anglosakson ülkelerde geçerli olan Liberal Refah Rejimi; Almanya, Fransa ve Avusturya'da geçerli olan Muhafazakâr-Korporatist Rejim, diğer bir adıyla Kıta Avrupa Refah Rejimi ve İsveç ve Hollanda gibi ülkelerde geçerli olan İskandinav diğer bir adıyla Sosyal Demokrat Refah Rejimi olarak yapılmıştır (Özdemir, 2005, s. 240-241).

Esping Andersen'in 1990 yılındaki üçlü sınıflandırması her ne kadar temel referans kaynaklarından biri olarak görülse de Esping Andersen'in Güney Avrupa ülkelerini sınıflandırmaya dahil etmemesi, refah rejimlerinde cinsiyet boyutunu göz ardı etmesi ve üçlü bir sınıflandırmasının yetersiz olması gibi argümanlarla eleştirilmiştir. Esping Andersen bu eleştirileri dikkate alarak 1999'da yaptığı sınıflandırmada refah rejimlerini "aileden bağımsızlık" derecelerine göre de sınıflandırmıştır. Refah rejimleri üzerine yapılan çalışmaların çoğu bu sınıflandırmaya göre temellendirilmiş ve bu sınıflandırmaya birtakım yeni alternatif sınıflandırmalar ve eklemeler önerilmiştir (Özdemir, 2007, s. 110-111).

Güney Avrupa, ülkeleri Esping Andersen'in modelindeki Kuzey Batı Avrupa'da ve Anglosakson ülkelerde var olan refah rejimlerinden oldukça farklı özellikler sergilemektedirler ve Güney Avrupa kültürüyle, gelenekleriyle, uyguladığı politikalarla ayrı bir refah rejimidir. Öte yandan bu sınıflandırılmanın yapıldığı yıllarda Doğu Avrupa ülkelerinin Sovyet baskısından yeni kurtulmuş olması nedeniyle Doğu Avrupa ülkeleri de bu model içinde yer almamıştır. Oysa bu ülkeler komünist bir devlet düzenine sahipken devletin son derece geniş çaplı sosyal yardım ve hizmetleri mevcuttu. Bu devletlerin daha sonra Avrupa'ya dahil edilmesiyle birlikte ayrı bir refah rejimi olarak sınıflandırılması önem arz etmektedir. Zira bu ülkeler her ne kadar sayıca fazla olsa ve ülkeler arasında büyük farklılıklar bulunsa da ortak komünist geçmişleri nedeniyle ayrı bir refah rejimi olarak sınıflandırılmaları bir zorunluluktur. Bu nedenle mevcut literatürde bu anlamda bir eksiklik bulunmaktadır. Bu doğrultuda Şekil 1'de Esping Andersen'in üçlü sınıflandırması ve sonrasında eklenen ülkeler görülmektedir.



Şekil 1. Esping Andersen'in Üçlü Refah Rejimi Sınıflandırması ve Eklemeler

Kaynak: Bernhard Ebbinghaus, Comparing Welfare State Regimes: Are Typologies an Ideal or Realistic Strategy?, Edinburgh: ESPAnet Conference, s. 14.

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

Tablo 1’de ise genel itibariyle Esping Andersen’in üçlü sınıflandırması ve sonradan eklenen Güney Avrupa ve Doğu Avrupa refah rejimlerinin genel özellikleri görülmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere Güney Avrupa ve Doğu Avrupa refah rejimleri genel özellikleri itibariyle diğer refah rejimlerinde daha kötü bir tablo çizmektedir.

Tablo 1. Refah Rejimlerinin Genel Özellikleri

	Sosyal Demokrat Model	Liberal Model	Muhafazakâr Model	Güney Avrupa Modeli	Doğu Avrupa Modeli
Sosyal destek harcamaları	Yüksek	Yüksek, vergi mükellefleri vergi yükünün azalmasını istiyor.	Yüksek	Yüksek	-Baltık ülkelerinde düşük -Vişegrad ülkelerinde yüksek -Bulgaristan, Romanya ve Slovakya’da orta
İstihdam	Yüksek, hükümet tarafından teşvik ediliyor.	Yüksek	Yüksek, yarı zamanlı istihdam yaygın.	Düşük, kadınların çoğunluğu çalışmıyor.	Düşük
Temel finansman kaynağı	Hükümet ve yerel yetkililer; vergilerin yeniden dağıtımı	-İstihdam edilenler için sosyal sigorta -Vergilerin yeniden dağıtımı için hükümet	Piyasa, sosyal sigorta	Piyasa, yerel yetkililer, aile desteği, kendi kendine destek.	Hükümet, vergilerin yeniden dağıtımı, aile desteği, kendi kendine destek
Yoksulluk seviyesi	Düşük	Orta	Orta	Yüksek	Yüksek
Yeniden dağıtım	Yüksek	Yüksek	Orta	Düşük	Yüksek
Özel sosyal destek sağlama	Mevcut	Mevcut	Mevcut	Mevcut	Mevcut

Kaynak: EASPD, “Social Welfare Systems across Europe”, (Çevrimiçi), Erişim Tarihi: 29.03.2019, https://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/SensAge/d4social_welfare_systems_across_europe.pdf

2.2. Doğu Avrupa Refah Rejimleri

1980’li yılların sonunda yaşanan ekonomik, sosyal ve politik gelişmeler Sovyetler Birliği ve diğer komünist rejimlerin sonunu getirmiştir. Esping Andersen refah rejimleri sınıflandırmasını 1990’da yaptığı için sınıflandırma Doğu Avrupa’da ortaya çıkan yeni demokrasileri dikkate almamıştır. Bu nedenle farklı yazarlar Esping Andersen’in sınıflandırmasını Doğu Avrupa’nın durumuna uyarlamıştır. Böylece yeni bir refah rejimi olarak Doğu Avrupa refah rejimi de sınıflandırılmaya başlanmıştır (Fenger, 2007, s. 2). Doğu Avrupa denildiği zaman homojen bir yapı algılansa da esasen heterojen bir yapı mevcuttur ve refah rejimi sınıflandırma girişimlerinde bu çeşitliliğin de dikkate alınması gerekmektedir (Fenger, 2007, s. 13).

Doğu Avrupa ülkeleri ve Sovyetler Birliği’nden ayrılan diğer ülkeler ortak bir komünist mirasa sahiptir ve Batı’nın kapitalist demokrasileriyle kıyaslandığında belirgin biçimde farklı siyasi ve sosyal kültürel geleneklere sahip olan ülkelerdir. Bu nedenle pek çok yazar bu ülkeleri “Sovyet sonrası” ve “komünizm sonrası” ülkeler olarak kategorize etmektedir. Komünist refah politikalarının özellikleri

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

arasında, sosyal sigortalar üzerinde demokratik kontrolün bulunmaması, sivil toplumun ortadan kaldırılması ve zorunlu tam istihdam bulunmaktaydı. Tam istihdam hedefi yalnızca erkekleri değil kadınları da kapsamaktaydı ve bu nedenle kadınlar için de yüksek istihdam oranları söz konusu olmuştur (Szikra ve Tomka, 2009, s. 33). Ancak sosyal yardım düzenlemelerinin rolü ve sosyal hakların genişliği ve derinliği zaman içinde büyük ölçüde değişikliğe uğramış ve komünizm sonrası geçiş dönemi hükümetleri Doğu Avrupa'da daha yüksek işsizlik, yoksulluk, sosyal dışlanma, gelir eşitsizliği ve daha düşük ekonomik refah ve sosyal adalet düzeyleriyle karşılaşmışlardır (Cerami ve Vanhuysse, 2009, s. 1). 1990'lı yıllarda piyasa ekonomisine geçişle birlikte Doğu Avrupa'da sadece eski istihdam uygulamaları terk edilmemiş, sosyal güvenlik sistemi de ciddi bir sarsıntı geçirmiştir. Geçiş sürecinin sosyal maliyetleri refah hizmetlerine talebi arttırırken sosyal güvenlik sistemine katılım kitlesel işsizliğin, kayıt dışılığın ve erken emekliliğin kolaylıkla elde edilmesi nedeniyle önemli ölçüde azalmıştır. Cömert sosyal güvenlik yardımları, sosyal güvenlik sisteminde karşılaşılan mali baskılara rağmen bir müddet daha önemli ölçüde devam etmiştir. Nihayetinde sosyal güvenlik sisteminin komünist sisteme özgü bazı karakteristik özelliklerini kaybederken sistem sosyal demokrat ve muhafazakâr refah rejimlerinin etkisiyle gelişmeye başlamıştır (Szikra ve Tomka, 2009, s. 28).

Komünist rejimde devlet, çalışmak isteyen tüm kadın ve erkeklere tam zamanlı bir istihdam sağlamak zorundaydı. Buna bağlı olarak çocuk bakımına yönelik gelişmiş bakım politikalarının da uygulanması mevcuttu (Fenger, 2007, s. 14). Bununla birlikte bu sistemde de kısmen de olsa ataerkil düzenin varlığını sürdürmesi nedeniyle yaygın model iki gelirli aile modeli de olsa önemli ölçüde cinsiyet eşitsizliği söz konusuydu. Bu nedenle sosyal düzenin bir gereği olarak ev ve bakım hizmetleri kadın tarafından üstlenilmekteydi (Kağnıcıoğlu, 2013, s. 31). Cömert sosyal yardım ve destekler bu yapının sürdürülebilirliğini kolaylaştırıyordu. Ne var ki piyasa ekonomisine geçişle beraber sosyal refah sistemi çökmüş ve ekonomik reformun ilk yıllarında sunulan aile yardımları ve politikaları da önemli ölçüde zayıflamış, ayrıca erişim de zorlaşmıştır (Standing, 1997, s. 1351). Nitekim günümüzde Doğu Avrupa Refah Rejimleri aile hayatı ile çalışma hayatı arasında şiddetli bir uyumsuzlukla karakterize edilmektedir (Kotowska, Matysiak ve Styrac, 2010, s. 10-11).

2.3. Güney Avrupa Refah Rejimi

Güney Avrupa refah rejimi, uzunca bir süre sosyal politika çalışmalarında ya göz ardı edilmiş ya da Kuzey ülkeleriyle beraber sınıflandırılmış ve Kuzey ülkeleriyle aynı yörüngede olan ancak daha az gelişmiş ülkeler olarak değerlendirilmiştir. Güney Avrupa refah rejimi Esping Andersen'in de İtalya'yı muhafazakâr rejimin bir üyesi olarak değerlendirmesi nedeniyle Esping Andersen'in üçlü sınıflandırmasında bulunmamaktadır (Rhodes, 1996, s. 2). Ancak önce Leibfried sonra da Ferrera'nın çabalarıyla Güney Avrupa refah rejimi olarak sınıflandırılmaya başlanmıştır (Saraceno, 2017, s. 219). Rejim esasında İspanya, İtalya, Yunanistan ve Portekiz olmak üzere dört ülkeyi içermektedir. Ancak Türkiye her ne kadar tüm çalışmalarda Güney Avrupa'ya tabi tutulmasa da benzer özellikleri nedeniyle Türkiye'de Güney Avrupa refah rejimi içerisinde düşünülebilir.

Güney Avrupa ülkelerinde diğer Batı Avrupa ülkelerine kıyasla modernleşme süreci daha geç başlamıştır. Dolayısıyla ekonomik büyüme ve gelişmeleri nispeten yeni ve hızlıdır. Modernleşmenin geç bir dönemde başlaması bu ülkelerde istihdamın nispeten düşük olmasına yol açmıştır (Saraceno, 2017, s. 219). Ayrıca devletin sağladığı gelir destekleri kutuplaşmış bir sosyal korumanın ortaya çıkmasına yol açmıştır. Nitekim ülkenin kurumsal düzenlemelerinde yer alan işgücüne cömert bir koruma sağlanırken kurumsal olmayan sektörde bulunanlara oldukça az destek sağlanmaktadır (Ferrera, 1996, s. 19). Bir tarafta garanti altına alınmış olan kamu çalışanları, beyaz yakalı işçiler, orta ve büyük ölçekli işletmelerde tam zamanlı ve iş güvencesine sahip çalışanlar bulunmakta ve bu kişiler gerek kısa vadeli gerek uzun vadeli sigorta kolları ile yüksek fayda elde etmektedir. Diğer tarafta ise iş güvencesi olmadan küçük işletmelerde ve enformel sektörlerde çalışanlar, gençler ve uzun süreli işsizler bulunmakta ve yalnızca nadiren ve miktar olarak yetersiz bir gelir desteği elde etmektedirler (Ferrera, 1996, s. 20). Klientalist bir yapıya sahip olan kamu kurumları ise siyasilerin baskılarına ve manipülasyonlara oldukça açıktır. Başka bir ifadeyle siyasi partiler refah hizmetlerini, sosyal amaçtan ziyade siyasi amaçlarla, oy devşirmek amacıyla kullanmaktadır. (Ferrera, 1996, s. 25). Kısacası popülist ve klientalist parti politikaları, yetersiz devlet imkanları ile birlikte üstesinden gelmesi zor mali krizlere yol açmaktadır.

Aile temelli olan Güney Avrupa refah rejimlerinin vatandaşlarına yeterli sosyal imkân sağlayamadığı bilinmektedir. Bu nedenle Güney Avrupa ülkelerinde aile ve kilise, sosyal yardımlar

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

açısından önemli bir yere sahiptir. Hatta aile ve akraba ilişkilerinin bu refah rejiminin yalnızca önemli bir unsuru olmakla kalmayıp tek taşıyıcısı olduğu da söylenebilir (Özdemir, 2007, s. 120). Zira Güney Avrupa ülkelerinin çoğunun anayasası modern bir refah devleti imajı çizse de uygulama açısından pek çok eksiklik ve yetersizlik söz konusudur. Dolayısıyla bu ülkeler “kurumsal vaatler ülkeleri” olarak anılmaktadır (Leibfried, 1993, s. 128).

Sonuç olarak, Güney Avrupa Refah Rejimi devletin refah alanına sınırlı nüfuzu ve düşük seviyede refah harcamaları, aile, devlet ve kilisenin kendine has bir karması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik yetersiz yatırımlar, klientalist bir yapı, devlet kurumlarının zayıflığı ve ideolojik kutuplaşmayla (Rhodes, 1996, s. 6) karakterize edilmektedir.

3. Doğu Avrupa ve Güney Avrupa Ülkelerinde İşgücü Yapısı

3.1. Genel İstihdam ve İşsizlik Oranları

Gerek Doğu Avrupa gerekse Güney Avrupa ülkelerinde istihdam oranları düşük, işsizlik oranları ise yüksek olma eğilimindedir. Tablo 2’den görüleceği üzere hem Doğu Avrupa hem de Güney Avrupa ülkelerinin istihdam oranlarının yıllar içindeki seyri incelendiğinde tüm ülkelerde krizin etkisiyle 2009 yılı itibariyle istihdam oranlarının önemli ölçüde düştüğü ancak 2011 yılından itibaren arttığı gözlemlenmektedir. Genel itibariyle incelendiğinde Doğu Avrupa ülkelerinde istihdam oranlarının Güney Avrupa’ya kıyasla birkaç puan yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılık 2015 yılından itibaren belirginleşmeye başlamış ve özellikle 2017 yılında netleşmiş durumdadır. Nitekim 2017 yılı itibariyle en yüksek istihdam oranları incelendiğinde, Doğu Avrupa’da en yüksek oran Çekya’da görülmektedir ve % 73,6’dır. Güney Avrupa ülkelerinde ise en yüksek orana sahip olan ülke Portekiz’dir ve istihdam oranı % 67,8’dir. Sonuç olarak Doğu Avrupa ülkelerinde Güney Avrupa ülkelerine kıyasla daha iyi bir tablo görülse de her iki refah rejimindeki ülkelerin Avrupa Birliği’nin genel düzeyinin altında olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Doğu Avrupa ve Güney Avrupa Ülkelerinde İstihdam Oranları (15-64), (2008-2017)

	Doğu Avrupa Ülkeleri				Güney Avrupa Ülkeleri			
	Bulgaristan	Çekya	Polonya	Slovakya	İspanya	İtalya	Portekiz	Yunanistan
2008	64	66,6	59,2	62,3	64,5	58,6	68,0	61,4
2009	62,6	65,4	59,3	60,2	60	57,4	66,1	60,8
2010	59,8	65	58,9	58,8	58,8	56,8	65,3	59,1
2011	58,4	65,7	59,3	59,3	58	56,8	63,8	55,1
2012	58,8	66,5	59,7	59,7	55,8	56,6	61,4	50,8
2013	59,5	67,7	60	59,9	54,8	55,5	60,6	48,8
2014	61	69	61,7	61	56	55,7	62,6	49,4
2015	62,9	70,2	62,9	62,7	57,8	56,3	63,9	50,8
2016	63,4	72	64,5	64,9	59,5	57,2	65,2	52
2017	66,9	73,6	66,1	66,2	61,1	58	67,8	53,5

Kaynak: Eurostat, "Labor Force Surveys", (Çevrimiçi), Erişim Tarihi: 23.01.2019, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> verilerinden derlenerek hazırlanmıştır.

Tablo 3’te görüleceği üzere işsizlik oranları Doğu Avrupa ülkelerinde, Güney Avrupa ülkelerine kıyasla oldukça düşük seyretmektedir. Krizin etkisiyle 2009 yılından itibaren yükselen işsizlik oranlarının 2013 yılından sonra düşme eğiliminde olduğu görülmektedir. Ancak Doğu Avrupa ülkelerinde 2017 yılı itibariyle kriz öncesi rakamlara ulaşılmış olsa da Güney Avrupa ülkelerinde ekonomik krizin etkilerinin varlığını sürdürdüğü ve işsizlik oranlarının özellikle İspanya ve Yunanistan’da oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Doğu Avrupa ülkelerinde en düşük işsizlik oranı % 2,9 ile Çekya’da görülmekteyken, Güney Avrupa ülkelerinde en düşük işsizlik oranına sahip ülke Portekiz’dir ve işsizlik 2017 yılında % 9 olarak gerçekleşmiştir. Sonuç olarak Doğu Avrupa ülkelerinde Güney Avrupa ülkelerine kıyasla çok daha iyi bir performans sergilemektedir.

Tablo 3. Doğu Avrupa ve Güney Avrupa Ülkelerinde İşsizlik Oranları (15-64), (2008-2017)

	Doğu Avrupa Ülkeleri				Güney Avrupa Ülkeleri			
	Bulgaristan	Çekya	Polonya	Slovakya	İspanya	İtalya	Portekiz	Yunanistan
2008	5,6	4,4	7,1	9,6	11,3	6,7	8,8	7,8
2009	6,8	6,7	8,1	12,1	17,9	7,7	10,7	9,6
2010	10,3	7,3	9,7	14,5	19,9	8,4	12,0	12,7
2011	11,3	6,7	9,7	13,7	21,4	8,4	12,9	17,9
2012	12,3	7	10,1	14	24,8	10,7	15,8	24,5
2013	13	7	10,3	14,2	26,1	12,1	16,4	27,5
2014	11,4	6,1	9	13,2	24,5	12,7	14,1	26,5
2015	9,2	5,1	7,5	11,5	22,1	11,9	12,6	24,9
2016	7,6	4	6,2	9,7	19,6	11,7	11,2	23,6
2017	6,2	2,9	4,9	8,1	17,2	11,2	9,0	21,5

Kaynak: Eurostat, "Labor Force Surveys", (Çevrimiçi), Erişim Tarihi: 23.01.2019, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> verilerinden derlenerek hazırlanmıştır.

3.2. Kadın İstihdam ve İşsizlik Oranları

Doğu ve Güney Avrupa ülkelerinde genel istihdam ve işsizlik oranlarında olduğu gibi, kadın istihdam oranları düşük, kadın işsizlik oranları ise yüksek olma eğilimindedir. Tablo 4'te kadın istihdam oranlarının yıllar itibarıyla değişimi incelendiğinde krizin etkisiyle tüm ülkelerde dalgalanmalar olduğu görülmektedir. Doğu Avrupa ülkelerinde krizin etkisiyle düşen kadın istihdamı oranları 2012 yılından itibaren yeniden yükselme eğilimi gösterirken Güney Avrupa ülkelerinde ancak iki yıl sonra yükselme eğilimi göstermiştir. Kadın istihdam oranları incelendiğinde Doğu Avrupa ülkelerinin Portekiz haricindeki Güney Avrupa ülkelerine kıyasla daha iyi bir tablo çizdiği görülmektedir. Doğu Avrupa'da en yüksek oran % 66,2 ile Çekya'da görülmektedir. Güney Avrupa ülkelerinde ise en yüksek orana sahip ülke olan Portekiz'de oran % 64,8 ile Çekya'nın birkaç puan gerisinde seyretmektedir.

Tablo 4. Doğu Avrupa ve Güney Avrupa Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranları (15-64), (2008-2017)

	Doğu Avrupa Ülkeleri				Güney Avrupa Ülkeleri			
	Bulgaristan	Çekya	Polonya	Slovakya	İspanya	İtalya	Portekiz	Yunanistan
2008	59,5	57,6	52,4	54,6	55,4	47,2	62,5	48,6
2009	58,3	56,7	52,8	52,8	53,3	46,4	61,5	48,9
2010	56,2	56,3	52,6	52,3	52,8	46,1	61,0	48
2011	55,6	57,2	52,7	52,5	52,6	46,5	60,1	45
2012	56,3	58,2	53,1	52,7	51,2	47,1	58,5	41,7
2013	56,8	59,6	53,4	53,4	50,3	46,5	57,9	39,9
2014	58,2	60,7	55,2	54,3	51,2	46,8	59,6	41,1
2015	59,8	62,4	56,6	55,9	52,7	47,2	61,1	42,5
2016	60	64,4	58,1	58,3	54,3	48,1	62,4	43,3
2017	63,1	66,2	59,5	60,3	55,7	48,9	64,8	44,4

Kaynak: Eurostat, "Labor Force Surveys", (Çevrimiçi), Erişim Tarihi: 23.01.2019, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> verilerinden derlenerek hazırlanmıştır.

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

Kadın işsizlik oranlarının yıllar itibariyle değişimi incelendiğinde ise Doğu Avrupa ülkelerinin Güney Avrupa ülkelerine kıyasla çok daha iyi bir tablo çizdiği ve Güney Avrupa ülkelerinde kadın işsizliğinin genel işsizlik rakamlarından çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Her iki bölgede de itibaren krizin etkisiyle 2009 yılından itibaren yükselen kadın işsizlik oranlarının 2013 yılından sonra düşme eğilimine girmiştir. Ne var ki 2017 yılı itibariyle Doğu Avrupa ülkelerinin kriz öncesi rakamlara ulaştığı görülürken Güney Avrupa ülkelerinin kadın işsizlik oranlarının özellikle Yunanistan ve İspanya'da kriz öncesi oranlardan oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Doğu Avrupa ülkelerinde en düşük kadın işsizlik oranı % 3,6 ile Çekya'da görülürken, Güney Avrupa ülkelerinde en düşük kadın işsizlik oranına sahip ülke Portekiz'dir. Bu orandan oldukça yüksek olarak % 9,5 olarak gerçekleşmiştir. Sonuç olarak Doğu Avrupa ülkelerinde genel işsizlik oranlarında olduğu gibi kadın istihdam oranlarında da Güney Avrupa ülkelerine kıyasla çok daha iyi bir performans sergilediği görülmektedir.

Tablo 5. Doğu Avrupa ve Güney Avrupa Ülkelerinde Kadın İşsizlik Oranları (15-64), (2008-2017)

	Doğu Avrupa Ülkeleri				Güney Avrupa Ülkeleri			
	Bulgaristan	Çekya	Polonya	Slovakya	İspanya	İtalya	Portekiz	Yunanistan
2008	5,8	5,6	7,9	11	12,8	8,5	9,0	11,5
2009	6,7	7,7	8,6	12,9	18,1	9,2	10,3	13,3
2010	9,6	8,5	10	14,7	20,2	9,6	12,2	16,4
2011	10,1	7,9	10,4	13,7	21,8	9,5	13,2	21,5
2012	10,8	8,2	10,9	14,5	25,1	11,8	15,6	28,2
2013	11,8	8,3	11,1	14,5	26,7	13,1	16,6	31,4
2014	10,4	7,4	9,6	13,6	25,4	13,8	14,5	30,2
2015	8,4	6,1	7,7	12,9	23,6	12,7	12,9	28,9
2016	7	4,7	6,2	10,8	21,4	12,8	11,3	28,1
2017	6	3,6	4,9	8,4	19	12,4	9,5	26,1

Kaynak: Eurostat, "Labor Force Surveys", (Çevrimiçi), Erişim Tarihi: 23.01.2019, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> verilerinden derlenerek hazırlanmıştır.

4. Doğu Avrupa ve Güney Avrupa'da Ebeveyn İzni

4.1. İzin Süreleri ve Kullanımı

İki refah rejimi arasında ebeveyn izninde hem farklılıklar hem benzerlikler olduğu dikkat çekmektedir. Süreler ülkelerin belirledikleri politikalara göre uzun veya kısa olabileceği gibi bazı düzenlemelerle genişletilebilmeleri de mümkündür. Ebeveyn izninin uzun olması, izni kullanan kişinin genellikle kadın olması nedeniyle, kadınların emek piyasalarından uzak kalmasına ve emek piyasasına dönmekte zorlanmalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda sürenin uzunluğu nedeniyle işverenler kadın çalışan istihdam etmek istemeyecekleri için bazı ülkeler ebeveyn izin sürelerini kısa tutmaktadırlar. Öte yandan sürenin çok kısa olması çocuğun bakımı için sorun teşkil etmektedir (Kul Parlak, 2016, s. 144).

Tablo 6. Ebeveyn İzin Süreleri ve Kullanımı

		İzin Süresi	İzin Kullanımı
Doğu Avrupa Ülkeleri	Bulgaristan	Çocuk 2 yaşına gelene kadar 12 ay.	Aile hakkı
	Çekya	Çocuk 3 yaşına gelene kadar 36 ay.	Bireysel hak Devredilebilir. Yalnız bir ebeveyn kullanabilir.
	Polonya	Çocuk 4 yaşına gelene kadar 8 ay	Aile hakkı
	Slovakya	Çocuk 3 yaşına gelene kadar 36 ay	Aile hakkı. Yalnız bir ebeveyn kullanabilir
Güney Avrupa Ülkeleri	İspanya	Çocuk 3 yaşına gelene kadar 36 ay	Bireysel hak
	İtalya	Çocuk 12 yaşına gelene kadar Her ebeveyn için 6 ay	Bireysel hak Devredilemez.
	Portekiz	Çocuk 6 yaşına gelene kadar Her ebeveyn için 3 ay	Bireysel hak Devredilemez.
	Yunanistan	Çocuk 6 yaşına gelene kadar Her ebeveyn için 4 ay	Bireysel hak Devredilemez.

Kaynak: Dimitrova, Kotzeva ve Ilieva, 2018, s. 83; Kocourková, 2018, s. 128; Kurowska, Michoń ve Godlewska-Bujok, 2018, s. 324; Gerbery, 2018, s. 374; Meil, Lapuerta ve Escobedo, 2018, s. 389; Addabbo, Cardinali, Giovannini ve Mazzucchelli, 2018, s. 225; Wall ve Leitão, 2018, s. 336; Hatzivarnava-Kazassi ve Karamessini, 2018, s. 190'dan yazar tarafından hazırlanmıştır.

Süreler değerlendirildiğinde Güney Avrupa ülkelerinde ebeveyn izni sürelerinin Doğu Avrupa ülkelerine kıyasla daha kısa olduğu görülmektedir. En kısa süre Güney Avrupa ülkelerinde her bir ebeveyn için 3 ay ile Portekiz'deyken Doğu Avrupa ülkelerinde ise 8 ay ile Polonya'da verilmektedir. En uzun süre ise Güney Avrupa'da İspanya'da, Doğu Avrupa ülkelerinde ise Çekya ve Slovakya'da 36 ay olarak verilmektedir.

Tablo 6'da da görüldüğü üzere, incelenen Doğu Avrupa ülkelerinden Bulgaristan'da izin süresi çocuk iki yaşına gelene kadar 12 aydır (Dimitrova, Kotzeva ve Ilieva, 2018, s. 83). Çekya'da ise iki ebeveyn de çocuğun üçüncü doğum gününe kadar izin kullanabilir (Kocourková, 2018, s. 128). Polonya'da bu hak çocuk 4 yaşına gelene kadar kullanılabilir. İzin süresi bir doğumda 32 hafta, birden fazla doğumda ise 34 hafta olarak belirlenmiştir (Kurowska, Michoń ve Godlewska-Bujok, 2018, s. 324). Slovakya'da ise izin süreleri çocuk 3 yaşına gelene kadardır (Gerbery, 2018, s. 374). Güney Avrupa ülkelerinde ise İspanya'da çocuk iki yaşına gelene kadardır (Meil, Lapuerta ve Escobedo, 2018, s. 389). İtalya'da her ebeveyn için altı ay (Addabbo, Cardinali, Giovannini ve Mazzucchelli, 2018, s. 225), Portekiz'de her ebeveyn için üç ay (Wall ve Leitão, 2018, s. 336) ve Yunanistan'da her ebeveyn için dört aydır (Hatzivarnava-Kazassi ve Karamessini, 2018, s. 190).

Daha önce bahsedildiği üzere ebeveyn izni bireyin kendisine verildiği gibi aileye de verilebilen bir haktır. İzin aile temelli olarak düzenlenirse iznin nasıl bölüşüleceği ebeveynler tarafından kararlaştırılır. İzin bireysel olarak verildiği zaman ise çoğunlukla devredilemezdir ve kişi bu hakkı kullanmazsa hakkı kaybetmektedir. İzin aile hakkı olarak verildiği takdirde çoğunlukla hak anneye devredilir. Bu noktada iznin aile temelli verilmesi ailevi sorumlulukları anne ve baba arasında paylaşırma amacı güden ebeveyn izni mantığına ters düşmekte ve kadının çalışma hayatından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Doğu ve Güney Avrupa ülkeleri incelendiğinde, Doğu Avrupa ülkelerinde izin Çekya hariç aileye verilen bir hak niteliğindeki Güney Avrupa ülkelerinde bireysel

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

ve devredilemez bir hak niteliğindedir. Diğer bir deyişle izni kullanmayan ebeveynin izin hakkını kaybetmektedir. Dolayısıyla izin kullanımını açısından Güney Avrupa'nın daha iyi bir yasal çerçeve çizdiğini söylemek mümkündür.

Her ülke iznin hem kullanılmasına hem de ebeveynler arasında paylaşılmasına dair farklı standartlar geliştirmiştir. Bulgaristan'da eğer anne ücretli ebeveyn izninin tamamını ya da bir kısmını kullanmamaya karar verirse kısmi bir mali tazminat alma hakkı doğar. Her ay normal aylık ücretin % 50'sini alır. Aynı kural işe dönmek isteyen diğer kişiler için ve ücretli ebeveyn izni bitmeden önce sosyal güvenlik ödemelerini yenilemeye ve çalışmaya karar vermeleri durumunda kendi hesabına çalışan anneler için de geçerlidir (Dimitrova vd., 2018, s. 84). Çekya'da seçilen ebeveyn iznine göre izin ücreti değişiklik göstermektedir. Ancak, seçilen izin ücreti 3 ay sonra değiştirilebilir. İzin aldığı işyerinde olmamak kaydıyla izindeki ebeveynler çalışabilir. Ebeveynlerin ikisi aynı anda izni kullanabilir ancak ebeveynlerden yalnız biri ebeveyn izin ücretinden faydalanabilir (Kocourková, 2018, s. 129). Polonya'da ise ebeveynler doğumdan sonraki üç hafta içinde annelik izninden sonra ebeveyn iznini doğrudan kullanıp kullanmayacaklarına karar vermelidir. 32 haftalık izin tek bir parça olarak veya birkaç parça halinde kullanılabilir. Ebeveynler izni çocuk 6 yaşını doldurana kadar kullanabilirler. Ebeveyn izni, yarı zamanlı çalışma süresi ile orantılı olarak ödeme ile birleştirilebilir. İzin orantılı olarak 64 haftaya kadar çıkartılabilir. Ebeveynler izni beraber kullanabilirler (Kurowska vd., 2018, s. 325). Slovakya'da ise izin kullanımında esneklik yoktur.

Güney Avrupa ülkeleri incelendiğinde ise İspanya'da süresinde herhangi bir sınırlama olmaksızın çocuk üç yaşına gelinceye kadar izin alınabilmektedir (Meil vd., 2018, s. 390). İtalya'da ise iznin kullanım sınırları oldukça esnektir ve izin çocuk 12 yaşına gelene kadar herhangi bir zamanda kullanılabilir. İzinin toplam süresi altı aydır ve bu süre ya tek bir seferde ya da parçalar halinde kullanılabilir. Ebeveynler izin hakkını aynı anda kullanabilirler (Addabbo vd., 2018, s. 225). Portekiz'de ebeveyn izni, çocuk altı yaşına gelene kadar kullanılabilir. Bu izni ebeveynler farklı şekillerde kullanılabilmektedir. Toplam 6 aylık olan bu izin için ebeveynler izin hakkını ya üç ay boyunca tam zamanlı olarak ya ebeveyn başına 12 aya yayarak yarı zamanlı olarak ya da alternatif kombinasyonlarla kullanabilmektedir. İzin ücretli olması halinde ebeveynlerden yalnızca biri izin kullanma hakkına sahipken ücretsiz olması halinde iki ebeveyn eş zamanlı olarak izin kullanabilmektedir. Bununla birlikte, her iki ebeveyn de aynı işveren için çalıştığında, işveren ebeveynlerden birinin iznini erteleme hakkına sahiptir (Wall & Leitão, 2018, s. 336). Yunanistan'da ise ebeveyn izni, çocuk altı yaşına gelene kadar kullanılabilir. İzin işverenle anlaşmaya tabi olarak tek seferde veya farklı zaman dilimlerinde kullanılabilir (Hatzivarnava-Kazassi ve Karamessini, 2018, s. 193).

4.2. Ebeveyn İzni Ücreti ve Fonu

Ebeveyn izninin kullanılmasında etkili olan faktörlerden en önemlisi ödeme miktarıdır. Ebeveyn izni ücretsiz olabileceği gibi ücretli olarak da verilebilmektedir. Ücretler ise ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Ebeveyn izin ücreti sabit bir oran olabileceği gibi kişinin kazancına bağlı bir oran olarak da belirlenebilir. Bununla beraber ücret yalnızca ebeveyn izni için belirlenebileceği gibi doğum izninde kullanılan ücrete bağlı olarak da belirlenebilmektedir. Doğu Avrupa ve Güney Avrupa ülkeleri incelendiğinde ülke bazında ödeme miktarı değişiklik gösterse de tüm Doğu Avrupa ülkelerinde izin için ebeveyne ücret ödendiği ancak Güney Avrupa ülkelerinde bu iznin genellikle ücretsiz olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Ebeveyn İzni Ücretleri ve Fonu

	İzni Ücreti	Ücret Fonu
Doğu Avrupa	Bulgaristan	173,86 € İşveren ve çalışanların primleriyle finanse edilir.
	Çekya	İzni 1 yıllık kullanılırsa aylık maksimum 1,424.59 € ödenir. Tüm dönem için ödenecek maksimum tutar 8,528,17 €'dir. Genel vergilerle finanse edilir.
	Polonya	Ödeme doğum iznine bağlıdır. Sosyal sigorta fonundan yalnızca çalışanların primleriyle finanse edilir.
	Slovakya	213,20 € Genel vergilerle finanse edilir.
Güney Avrupa	İspanya	Ödeme yapılmaz. -
	İtalya	6 yaşından küçük bir çocuk için; önceki ücretin %30'u ödenir. 6-12 yaş arasındaki çocuklar için ücretsizdir. İşveren ve çalışanların primleriyle finanse edilir.
	Portekiz	Doğum izninden hemen sonra alınması halinde; her ebeveyn için üç ay boyunca ortalama kazançlarının %25'i ödenmektedir. -
	Yunanistan	Ödeme yapılmaz. -

Kaynak: Dimitrova, Kotzeva ve Ilieva, 2018, s. 84; Kocourková, 2018, s. 129; Kurowska, Michoń ve Godlewska-Bujok, 2018, s. 325; Gerbery, 2018, s. 375; Meil, Lapuerta ve Escobedo, 2018, s. 390; Addabbo, Cardinali, Giovannini ve Mazzucchelli, 2018, s. 225; Wall ve Leitão, 2018, s. 333; Hatzivarnava-Kazassi ve Karamessini, 2018, s. 193'den yazar tarafından hazırlanmıştır.

Bulgaristan'da ebeveyn izni ücreti 173,86 € olarak belirlenmiştir. Bu ücret Bulgaristan'ın Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işveren ve çalışanların ödedikleri primlerle finanse edilmektedir (Dimitrova, Kotzeva ve Ilieva, 2018, s. 84). Çekya'da ebeveyn izni ücreti alırken ebeveynler tam gün veya yarı zamanlı olarak çalışabilir. En kısa 24 aylık ve en uzun 48 aylık olmak üzere iki seçenek bulunmaktadır. 24 aylık seçenek seçilirse önceki aylık gelirin % 70'i oranında ödenir. Her iki dönem için de ödenecek en yüksek miktar 8368 € olarak belirlenmiştir. Bu ücret genel vergilerden finanse edilir (Kocourková, 2018, s. 129). Polonya'da ödeme annenin kullandığı doğum iznine bağlıdır. Eğer anne doğum izni sürecinde ödemenin % 100'ünü tercih ederse ebeveyn izni sürecinde ilk 6 haftada son bir yıllık maaşının % 100'ü, kalan 26 haftada % 60'ı oranında ödenir. Ancak eğer anne % 80'ini tercih ederse, ödemeler aynı seviyede devam eder ve ücret sosyal sigorta fonundan finanse edilir (Kurowska, Michoń ve Godlewska-Bujok, 2018, s. 325). Slovakya'da ise ebeveyn izninde olsun veya olmasın, uygunluk şartını yerine getiren tüm ailelere ayda 213,20 € tutarında bir ebeveyn ücreti sunulmaktadır. Ebeveyn ücreti alırken ebeveynler tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak çalışabilir. Sadece bir ebeveyn, ebeveyn ücreti alma hakkına sahiptir. Ebeveyn izni genel vergilerden finanse edilir (Gerbery, 2018, s. 375).

İspanya'da ve Yunanistan'da ebeveyn izni için ödeme yapılmamaktadır (Meil vd., 2018 s. 390; Hatzivarnava-Kazassi ve Karamessini, 2018, s. 193). İtalya'da altı yaşından küçük bir çocuğa sahip olan bir ebeveynin izni kullanması durumunda son aldığı ücretlerin % 30'u ödenmektedir. Ancak çocuğun altı ila on iki yaşlarında olması halinde ebeveyn izni ödenmemektedir. İzni ücreti işçi ve işverenlerin

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

Sosyal Güvenlik Kurumuna belirli oranda ödedikleri primlerle finanse edilmektedir. (Addabbo vd., 2018, s. 225). Portekiz’de ise ebeveyn izninin doğum izninden hemen sonra alınması halinde her ebeveyn için üç ay boyunca ortalama kazançlarının % 25’i ödenmektedir (Wall ve Leitão, 2018, s. 333).

5. Genel Değerlendirme ve Sonuç

İş-yaşam dengesi, üretimin küreselleşmesi, gelişmiş ülkelerde üretim ve istihdam açısından hizmet sektörünün ön plana çıkmasına bağlı olarak kadınların artan bir şekilde emek piyasalarına girmesi ile önem kazan bir kavramdır. Bu kavram, çalışanların, özellikle işten sonra ev işleri ve bakım gibi sorumlulukları üstelen kadınların iş ve aile yaşamı arasından bir denge kurmasına yönelik sorunlara ve düzenlemelere işaret etmek için kullanılmaktadır. Daha genel bir ifade ile bireyin iş ve aile hayatındaki farklı rolleri birbiriyle uyumlu bir şekilde yürütebilmesini ifade etmektedir. İş-yaşam dengesi, esnek çalışma, bakım ve ebeveyn izni olmak üzere üç temel politika üzerinden düzenlenmektedir. Ebeveyn izni, çocuk bakımında anne ile babalar için eşit bir izin hakkını ifade etmektedir. İzinin temel amacı anne ve babanın çocuk bakımında eşit rol almalarını sağlayarak kadının emek piyasasındaki dezavantajlı konumunu iyileştirmek diğer bir deyişle kadınlara emek piyasasında fırsat eşitliği sağlamaktır.

Geçiş ülkeleri olarak bilinen Doğu Avrupa Refah Rejimleri piyasa ekonomisine geçmiş ve muhafazakâr ve sosyal demokrat refah rejimlerinin etkisiyle gelişmiştir. Komünist rejimlerde anayasa gereği tam istihdam zorunluluğu bulunmaktaydı. Tam istihdam zorunluluğu istihdam hakkıyla beraber iş yaşam dengesine yönelik politikaların gelişmesini sağlamıştır. Bu dönemde tam istihdam zorunluluğu istihdam hakkıyla beraber iş yaşam dengesine yönelik politikaların daha erken gelişmesini sağlamıştır. Buna karşın Güney Avrupa refah rejiminin temelinde aile bulunmaktadır. Emek piyasalarında kutuplaşmış bir yapı söz konusudur ve politikalar sektörden sektöre büyük değişiklikler göstermektedir. Devlet vatandaşlara yeterli sosyal imkânı sağlamamakta ve bunun neticesinde meydana gelen olumsuz sonuçlar aile ve akrabalar tarafından telafi edilmektedir.

Çalışma kapsamında Doğu Avrupa ülkelerinden; Bulgaristan, Çekya, Polonya ve Slovakya, öte yandan Güney Avrupa ülkelerinden ise; İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan incelenmiştir. Refah rejimlerinin ilk olarak ülke bazında emek piyasaları incelenmiş ve hem toplam istihdam ve işsizlik oranlarında hem de kadın istihdam ve işsizlik oranlarında Doğu Avrupa ülkelerinin Güney Avrupa ülkelerine kıyasla daha iyi bir performans gösterdiği tespit edilmiştir. Doğu Avrupa ülkelerinde % 73,6 ile en yüksek istihdam oranına Çekya’nın, Güney Avrupa ülkelerinde % 67,8 ile Portekiz’in sahip olduğu dikkat çekmektedir. İşsizlik oranları incelendiğinde ise Güney Avrupa ülkelerinde işsizlik oranlarının Doğu Avrupa ülkelerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. 2017 yılında % 2,9 ile Çekya ve % 4,9 ile Polonya en iyi performansı sergilerken, % 21,5 ile Yunanistan ve % 17,3 ile İspanya en kötü performansı sergilemektedir. İş yaşam dengesi açısından daha önemli olan kadın istihdam oranları Doğu Avrupa’da Güney Avrupa’ya oranla daha yüksek olarak gerçekleşmiştir. Kadınların işsizlik oranları ise genel işsizlik oranlarına paralel olarak Güney Avrupa ülkelerinde oldukça yüksektir.

Öte yandan ebeveyn izni bağlamında ise incelenen tüm ülkelerde ebeveyn izninin mevcut olduğu ancak sürelerin değişiklik gösterdiği görülmektedir. İzin süreleri bakımından değerlendirildiğinde Doğu Avrupa ülkelerindeki izin sürelerinin Güney Avrupa ülkelerine nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Doğu Avrupa ülkelerinde en kısa süre 8 ayken (Polonya) en yüksek süre 36 aydır (Çekya ve Slovakya). Güney Avrupa ülkelerinde ise en kısa süre 3 ayken (Portekiz), en yüksek süre 36 aydır (İspanya).

İzin kullanımı bakımından ise iznin bireysel ve genellikle devredilemez nitelikte olması yönüyle Güney Avrupa ülkeleri öne çıkmaktadır. Doğu Avrupa ülkelerinde ise iznin aile izni olarak ve devredilebilir nitelikte verilmesi izni çoğunlukla kadınların kullanımına neden olmaktadır. Bu da eşitlik sağlanması amacıyla verilen ebeveyn izninin tam tersi bir etkiye sahip olduğu ve eşitsizliği derinleştirdiğini göstermektedir.

İzin ücretleri bakımından ise İspanya ve Yunanistan’da izin için ödeme mevcut olmadığı görülmektedir. Diğer Güney Avrupa ülkelerinde ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise izin ücreti mevcuttur ve ödeme oranları sabit olabileceği gibi iznin kullanım biçimi ve doğum izninin kullanımı gibi çeşitli şartlara bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Ancak yine de Doğu Avrupa ülkelerinin izin ücreti bağlamında öne çıktığını söylemek mümkündür.

Sonuç olarak incelenen tüm ülkelerde ebeveyn izninin mevcut olduğu görülmektedir. Ancak Doğu Avrupa ülkelerinde ebeveyn izninin daha sosyal bir nitelik arz ettiği buna bağlı olarak izin

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

sürelerinin daha uzun olduğu, iznin ücretli olduğu ve liberal düzene geçtikleri göz önüne alındığında, sistem değişikliğinin ebeveyn izinleri üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Öte yandan Güney Avrupa ülkeleri geç sanayileşmenin etkisiyle aile temelli bir sosyal devlet ve buna bağlı olarak da aile temelli bir iş yaşam dengesi inşa etmiştir. Ancak, Güney Avrupa refah rejimi her ne kadar aile temelli olarak düzenlenmiş bir sistem olsa da ebeveyn izninin bireysel ve devredilemez olarak verilmesi nedeniyle bu hakların aile üzerine değil bireysel bir temel üzerine düzenlendiği anlaşılmaktadır.

Kaynakça

- Addabbo, T., Cardinali, V., Giovannini, D., & Mazzucchelli, S. (2018). Italy Country Note. S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (Ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2018* (ss. 223–240).
- Briggs, A. (1961). The Welfare State at Historical Perspective. *Archives Européennes de Sociologie*, 2(2), 221–258.
- Bütün, M. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Cerami, A., & Vanhuyse, P. (2009). Introduction: Social Policy Pathways, Twenty Years after the Fall of the Berlin Wall. A. Cerami & P. Vanhuyse (Ed.), *Post-Communist Welfare Pathways: Theorizing Social Policy Transformations in Central and Eastern Europe* (ss. 1–17). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Dimitrova, E., Kotzeva, T., & Ilieva, K. (2018). Bulgaria Country Note. S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (Ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2018* (ss. 81–89).
- EASPD (2019). Social Welfare Systems across Europe. 29 Mart 2019, https://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/SensAge/d4social_welfare_systems_a_cross_europe.pdf
- Ebbinghaus B. (2012), Comparing Welfare State Regimes: Are Typologies an Ideal or Realistic Strategy?, Edinburgh: ESPAnet Conference.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Eurostat. (2019). Labour Force Surveys. 1 Mayıs 2018 <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>
- Fenger, H. J. M. (2007). Welfare Regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating Post-Communist Countries in A Welfare Regime Typology. *Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences*, 2(3), 1–30.
- Ferrera, M. (1996). The “Southern Model” of Welfare in Social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(17), 17–37.
- Furniss, N., & Tilton, T. (1977). *The Case for the Welfare State: From Social Security to Social Equality*. Bloomington: Indiana University Press.
- Gerbery, D. (2018). Slovak Republic Country Note. S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (Ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2018* (ss. 373–378).
- Hatzivarnava-Kazassi, E., & Karamessini, M. (2018). Greece Country Note. S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (Ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2018* (ss. 188–197).
- Kağnicioğlu, D. (2013). İş Yaşam Çatışması ve İş Yaşam Dengesi Politikaları. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27(1), 22–39.
- Kaufmann, F. (2012). *European Foundations of the Welfare State*. New York: Berghahn Books.
- Kocourková, J. (2018). Czech Republic Country Note. S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (Ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2018* (ss. 127–132).
- Kotowska, I. E., Matysiak, A., & Styr, M. (2010). *Family Life and Work Second European Quality of Life Survey*. Dublin: European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions.
- Kul Parlak, N. (2016a). Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni. *Bilgi, Yaz*(32), 56–91.
- Kul Parlak, N. (2016b). *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Kurowska, A., Michoń, P., & Godlewska-Bujok, B. (2018). Poland Country Note. S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (Ed.), *International Review of Leave Policies and Research*

PARLARK, Z. ve AK, Y., Doğu ve Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Ebeveyn İzni: Karşılaştırmalı Bir Analiz

2018 (ss. 323–331).

- Leibfried, S. (1993). Towards a European Welfare State? C. Jones (Ed.), *New Perspectives on the Welfare State in Europe* (ss. 120–143). London: Routledge.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solutions*.
- Meil, G., Lapuerta, I., & Escobedo, A. (2018). Spain Country Note. S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (Ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2018* (ss. 387–400).
- Özdemir, S. (2005). Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırılması Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49), 231–266.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti* (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Plantenga, J., & Remery, C. (2005). *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*. Luxemburg: European Commission Office for Official Publications of the European Communities.
- Rhodes, M. (1996). Southern European Welfare States: Identity, Problems and Prospects for Reform. *South European Society and Politics*, 1(3), 1–22.
- Saraceno, C. (2017). Southern European Welfare Regimes: From Differentiation to Reconvergence? P. Kennett & N. Lendvai-Bainton (Ed.), *Handbook of European Social Policy* (ss. 218–229). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Standing, G. (1997). The Folly of Social Safety Nets: Why Basic Income Is Needed in Eastern Europe. *Social Research*, 64(4), 1339–1379.
- Szikra, D., & Tomka, B. (2009). Social Policy in East Central Europe: Major Trends in the Twentieth Century. A. Cerami & P. Vanhuysse (Ed.), *Post-Communist Welfare Pathways: Theorizing Social Policy Transformations in Central and Eastern Europe* (ss. 17–34). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Thévenon, O., & Solaz, A. (2013). *Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. No. 141). Paris.
- Titmuss, R. M. (1958). *Essays on the Welfare State*. London: Allen & Unwin.
- Wall, K., & Leitão, M. (2018). Portugal Country Note. S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (Ed.), *International Review of Leave Policies an Research 2018* (ss. 332–344).
- Wilensky, H., & Lebeaux, C. (1958). *Industrial Society and Social Welfare*. New York: Russell Sage Foundation.
- Y.y. (2011). Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı. 14 Ocak 2018, https://www.avrupa.info.tr/fileadmin/Content/Files/Images/haber_arsivi/2012/Sosyal_Guvenlik_Hukuku_El_Kitabi_EN-TR.pdf
- Yorgun, S. (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyoekonomi*, 1(Ocak-Haziran), 167–190.