

İŞ-YAŞAM DENGESİ BAĞLAMINDA EBEVEYN İZNİ VE ÇOCUK BAKIM HİZMETLERİ

Nurgün Kul Parlak

ANALİZ RAPORLARI

İLKE ANALİZ RAPORU 17 | EKİM 2025

İLKE Yayın No: 269

E-ISBN: 978-625-7684-06

DOI: <http://dx.doi.org/10.71174/anr17>

Editör: Ramazan Tiye

Yayın Koordinatörü: Mehtap Nur Öksüz

Yayına Hazırlayan ve Veri Görselleştirme: Enes Kuru

Tasarım: iyicalismalar.tr

Adres: Aziz Mahmut Hüdayi Mah. Türbe Kapısı Sk. No: 13 Üsküdar/İstanbul

Telefon: +90 216 532 63 70 | **E-posta:** todayam@ilke.org.tr | **Web:** ilke.org.tr



İLKE Vakfı, toplumsal meselelerle ilgili bilgi, politika ve strateji üreten, karar alıcılara yol gösterecek araştırmalar yapan ve gelecek için gerekli birikimin oluşmasına katkı sağlayan bir sivil toplum kuruluşudur.



Bu Analiz Raporu Toplumsal Düşünce ve Araştırmalar Merkezi (TODAM) tarafından hazırlanmıştır. TODAM; adil, hakkaniyetli ve müreffeh bir toplum hedefini hayata geçirmek üzere düşünce ve strateji üretmektedir.

© Tüm hakları saklıdır. İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfının yazılı izni olmadan bu eserin hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla çoğaltılamaz. Yazıda belirtilen görüşler yazara aittir ve İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfını bağlayıcılığı yoktur.

İŞ-YAŞAM DENGESİ BAĞLAMINDA EBEVEYN İZNİ VE ÇOCUK BAKIM HİZMETLERİ

ÖZET

İş ve aile alanları arasındaki dönüşen ilişki ve çatışmayı ifade eden iş-yaşam dengesi kavramı; günümüzde ekonomik yapıdaki değişimler, sosyal yaşamın dönüşümü, çalışma hayatındaki yeni dinamikler ve demografik eğilimler doğrultusunda sosyal politika alanında giderek daha çok tartışılan bir konu haline gelmiştir. Geleneksel olarak birbirinden ayrı düşünülen, ancak karşılıklı biçimde birbirini etkileyen ve sınırları giderek belirsizleşen bu iki alan, kadın ve erkeğin çoklu toplumsal rollerini uyumlu biçimde sürdürebilmesini zorlaştırmaktadır. Bu durum yeni ve bütüncül politika arayışlarını gündeme getirmektedir. Ebeveyn izin düzenlemeleri, çocuk bakım hizmetleri, esnek çalışma modelleri ile çalışan ebeveynlere yönelik mali destek ve yardımlar gibi uygulamalar, farklı ülkelerde çeşitli politika hedefleri doğrultusunda hayata geçirilmektedir. Bu çalışmada, küresel düzeyde ve Türkiye özelinde ebeveyn izni ve çocuk bakım politikaları karşılaştırmalı biçimde değerlendirilecek, farklı kurumsal ve toplumsal bağlamlarda şekillenen politika hedefleri doğrultusunda nitelikli bir iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politika önerileri ortaya konulacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş-yaşam dengesi, iş aile çatışması, ebeveyn izni, çocuk bakım hizmetleri, doğurganlık hızı.

YAZAR HAKKINDA



Dr. Öğr. Üyesi Nurgün Kul Parlak

Lisans eğitimini İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde, yüksek lisans ve doktora çalışmalarını ise aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında tamamlamıştır. Halen İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Doktora tez çalışması kapsamında Avrupa Birliği ülkelerinde iş-yaşam dengesi uygulamalarını ve refah devletinin yeniden yapılanma sürecini karşılaştırmalı bir perspektifle ele alan yazar, sosyal politika ve çalışma ilişkileri alanlarında çalışmalarını sürdürmektedir. Türkiye’de sosyal hizmet ve istihdam politikalarının kurumsal kapasitesi, aile politikalarının dönüşümü ve toplumsal eşitsizlikler üzerine yürüttüğü araştırmalar, kuramsal derinlik ile uygulamaya dönük çözüm önerilerini bir araya getirmektedir.

Giriş

Karmaşık bir olgu olarak çalışma hayatı ile kişisel hayatı bütünleştirme çabalarını konu edinen iş-yaşam dengesi kavramı, refah devleti çerçevesinde sosyal politika sorunu olarak tartışılan bir konudur. 1970'lerin sonlarında neoliberal politikaların uygulamaya konulmasıyla yaşanan köklü dönüşümler, üretim biçiminde, emek piyasasında, istihdamın niteliğinde, çalışma ilişkilerinde, ailede ve demografide önemli değişimleri meydana getirmiştir. Böylelikle bireyin, farklı olduğu kadar birbiriyle ilişkili iş ve yaşam alanlarını birleştirerek sahip olduğu çoklu rol ve sorumlulukları, yeterli zaman ve destekle dengeli bir şekilde yürütebilmesine yönelik çözümler üretilmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda iş-yaşam dengesi meselesinin, kamusal düzenlemelerle refah, cinsiyet ve bakım politikaları ile düzenlenmeye çalışıldığı görülmektedir. Ülkeler bu politikaları sağlıklı bir iş-yaşam dengesi dışında kadın istihdamı, nüfusun yaşlanması, çocukların refahı ve yoksullukla mücadele gibi uygulamada birbiriyle uyumlu olmayan ve farklı sonuçlara sahip hedeflerle uygulamaktadır.

Bu çalışma, ailenin bakım sorumluluklarının ebeveynler arasında paylaşımını teşvik eden ebeveyn izni uygulamalarını ve söz konusu sorumluluğun kamu hizmetleri aracılığıyla desteklenmesini amaçlayan çocuk bakım hizmetlerini analiz etmektedir. Analiz kapsamında, iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın giderilmesi bağlamında iş-yaşam dengesi politikalarına ilişkin kısa bir bilgilendirme sunulmuş; ardından dünya genelindeki ve Türkiye'deki politika uygulamalarına veriler eşliğinde yer verilmiş ve bu uygulamalar belirli politika hedefleri doğrultusunda tartışılmıştır. Ayrıca, küresel ölçekte gözlemlenen doğurganlık hızındaki düşüş, iş-yaşam dengesi perspektifinden ele alınarak demografik eğilimler ile sosyal politika arasındaki karşılıklı etkileşim tartışmaya açılmıştır. Çalışma, Türkiye'de mevcut politika görünümünü analiz ederek nitelikli bir iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi için geliştirilebilecek politika önerileriyle sonlandırılmıştır.

İş-Yaşam Dengesi Politikaları

Artan piyasa rekabeti, piyasaların küreselleşmesi, kadınların emek piyasasına girişi, aile formunda çeşitlilik, demografik değişim, teknolojinin kullanımı, çalışma sürelerinde esneklik, iş temposunun artması, dijitalleşme ile oluşan yeni ekonomik sistem, üretim biçimlerinin gelişmesi ve sosyal dışlanma gibi faktörler köklü değişimlere yol açmaktadır. Bu değişimler birbirine bağlı olmakla birlikte çoğu zaman karşıt konumlanan iş ve aile alanlarının sorumlulukları üzerinde şiddetli bir baskı oluşturarak iş-yaşam dengesini derinden etkilemektedir (Kul Parlak, 2016). İş yaşamı aile yaşamına, aile de iş-yaşamına tesir ederken (Kanter, 1989) bu alanlar arasındaki sınırları belli olmayan iç içe girmiş bağlantıyı ortaya koymaktadır (Pleck, 1995, s. 12). İş esas olarak sosyal bir olgudur. İşin doğası ve yapısı değişmekteyken, zaman ve içerik açısından sınırlarının net bir biçimde çizilmesi zorlaşmaktadır. Bu durum, işin müdahale gerektiren ayrıcalıklı bir sorun olduğunu göstermektedir (Kul Parlak, 2016, s. 5-6). Aile ise gerek hacim açısından küçülmekte gerekse fonksiyonel olarak dönüşüme uğramakta, tüm ekonomik ve sosyal tartışma ve yaklaşımların merkezinde yer alarak yeniden tanımlanmaktadır (Kul Parlak, 2016, s. 4).

Gerçekte yaşam bir dengeleme eylemidir (Hughes, 2007, Tomich ve Tolich, 2021; Thompson, 2002). Dengeli yaşam, tatmin edici, sağlıklı, sevgiyi kapsayan ve üretken bir yaşayış tarzı olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus, 2003, s. 512). Aynı zamanda birey için önem taşıyan iş ve aile/yaşam alanları arasındaki güç ve çabanın artırıldığı bir düzeni temsil etmektedir (Yadav ve Rani

İş ve yaşam alanları, hem çaba hem de zamana dayalı bir denge gerektirmekte, aralarındaki rekabet ise bu dengeyi kırılgan hale getirmektedir.

2015, s. 680). Buna göre birbirinden farklı olmakla birlikte, karşılık olarak bağlantılı iş ve aile/yaşam alanları arasındaki denge (Clark, 2000, s. 748), bireyin üstlendiği birçok rolün sorumluluklarını eşit derecede yerine getirebilmesiyle gerçekleşebilen ve yüksek düzeyde yaşam memnuniyeti sağlayabilen bir durumu işaret etmektedir (Greenhaus, 2003, s. 512). Çalışanlar, her iki alandaki sorumluluklarını birlikte yürütebilme ikilemiyle, işverenler ise çalışanların verimliliklerini artırabilen bir şirket kültürü oluşturabilme çabasıyla dengeyi bulmaya çalışmaktadır (Lockwood, 2003). Her iki alanda oluşturulabilecek denge, çalışanlara yaşam tatmini sağladığı kadar iş ve iş dışı roller arasında yaşanabilecek çatışmanın düzeyini azaltmaya yardımcı olabilmektedir (Rife, Hamilton ve Hall, 2015). Nitekim iş ve yaşam alanları, doğası gereği hem çaba ve hem de zamana ihtiyaç duymakta; rekabet içinde var olmaları ise dengeyi kırılgan bir hale getirmektedir. İş-yaşam çatışmasının, yaşamı yorucu hale getirdiği kadar çocuk yetiştirmenin zorluklarını, aile üyelerine yönelik sorumlulukları ve diğer stresli yaşam olaylarını içine alan bir durumu (Hobson vd., 2001, s. 39) içermesi ve verimliliği azaltması, iş-yaşam dengesini tüm çalışanlar ve tüm kuruluşlar için bir sorun haline getirmektedir (Thompson, 2002). Artık eşitliği, sosyal korumayı, emek piyasasında esnekliği ve küresel anlamda rekabet edilebilirliği içeren

ve tüm bireyleri kapsayan bir iş-yaşam dengesi tartışılmaktadır (Hogarth ve Bosworth, 2009, s. 8-9, Lockwood, 2003, s. 2078-2079, Plantenga ve Remery 2005, s. 25).

İş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik ilk politika düzenlemeleri hem işletmelerin hem de çalışanların yararına olduğu kabulüyle özellikle çalışan anneleri desteklemeye odaklanmıştır. Bu doğrultuda iş-aile uyumunu gözetken ve aile dostu uygulamalar hayata geçirilmiştir. Zamanla, söz konusu politikaların yalnızca kadın çalışanları değil, erkekleri, ebeveyn olan ve olmayan bireyler ile bekar çalışanları da kapsamı gerektiği yönündeki tartışmalar doğrultusunda uygulama alanı genişlemiştir. Bu politikaların biçimi ve kapsamı; ülkelerin benimsediği refah devleti anlayışı, kadın ve erkek rollerine ilişkin algılar, aile yapısı ve bakım hizmetlerine ilişkin yaklaşımlar kadar demografik dönüşümler ve emek piyasası koşullarına bağlı olarak farklılık göstermektedir (Crompton ve Lyonette, 2005, s. 6-13). Bununla birlikte, birçok ülkede ebeveyn izni düzenlemeleri, çocuk bakım hizmetleri ve esnek çalışma modelleri gibi iş-yaşam dengesini destekleyen uygulamalar yaygın biçimde kullanılmaktadır (Lockwood, 2003, s. 2078-2079; Plantenga ve Remery, 2005, s. 25). Bu analizde, iş-yaşam dengesi politikaları kapsamında ebeveyn izni ve çocuk bakım hizmetlerinin söz konusu dengeyi sağlamadaki rolü, çeşitli ülke örnekleri ve Türkiye bağlamında ele alınacaktır.

Ebeveyn İzni

Ebeveyn izni, iş-yaşam dengesi politikalarının bel kemiğini oluşturan kapsamlı çocuk bakım hizmetleriyle desteklendiğinde babaların aile ile ev

sorumluluklarına katılımını, emek piyasasında fırsat eşitliğini, annelerin istihdam edilmesini ve çocukların refahını sağlama gibi farklı politik sonuçlara sahip etkin bir politik araçtır. Aynı zamanda ekonomik ve sosyal dönüşümün etkisiyle hızla değişim geçiren aile, piyasa ve devlet ilişkilerine cevap verebilecek bir potansiyele de sahiptir.

Pek çok ülkede aile politikası odağında ücretli olarak sunulan bu izin, ebeveynleri ve çocukları desteklemeyi amaçlamaktadır (Dobrotić, 2024). Bu konuda önemli çabalarda bulunan AB, tartışmalı bir süreç sonrasında 96/34 sayılı Direktifi ile çalışan ebeveynlerin dengeye yönelik asgari ihtiyaçlarını belirlemiştir (Di Torella ve Masselot, 2010, s. 73). Daha sonra 2019'da "Ebeveynler ve Bakıcılar için İş Yaşam Dengesi" direktifiyle izin süresi 4 aya çıkarılmış ve 2 aylık devredilemeyen izin süresi güvenceye alınmıştır. Bu direktifle "bakıcı izni" adı altında, bir akrabaya veya aynı evde yaşayan bir kişiye kişisel bakım ya da destek sağlayan her çalışana yılda en az 5 iş günü izin hakkı tanınması, ebeveyn izninin devredilememesi esası, ulusal düzenlemelerle iznin kapsamının genişletilebilmesi, izin sonrası işe geri dönebilme ve esnek çalışma düzenlemelerinden yararlanabilme gibi hususlar öngörülmektedir. Ek olarak babalara ya da tanınan ikinci ebeveyn, analık izninin bitiminden sonra kullanımında esnekliğin söz konusu olduğu en az 10 iş günü ücretli babalık izni alma hakkı da verilmektedir (2019/1158 Sayılı Direktifi).

Ebeveyn izni, aralarında Türkiye'nin de olduğu bazı ülkeler (Arjantin, Bosna-Hersek, Brezilya, Şili, Çin, Kolombiya, Meksika, Sırbistan, Gürcistan, Güney Afrika, İsviçre, Vietnam ve ABD) dışında pek çok ülke tarafından sunulmaktadır (Dobrotić, 2024, s. 15). Ülke uygulamalarında

nitelik, süre, ödeneğin düzeyi, babaların katılımı ve izin sürelerinin kullanımı açısından farklılıklar göze çarpmaktadır. Aslında bu boyutlar, ebeveyn izninin kullanımında önemli bir etkiye sahiptir ve kaliteli bir iş-yaşam dengesinin nasıl sağlanabileceği konusunda belirleyici olmaktadır. Öte yandan uluslararası karşılaştırma için gerekli olan kullanılabilir veriler; ülkeler arasında demografik yapı, ekonomik durum, vergi, istihdam ve aile politikaları, işletme kârlılığı, iş ve iş dışı zaman kullanımı gibi faktörlerle ve farklı terminolojiyle karakterize edilmiş olmaları nedeniyle sınırlanmaktadır (OECD, 2003; Kul Parlak, 2016, s. 140).

Mevcut durum ebeveyn iznini bütün boyutlarıyla ele alan analitik çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu gösterse de OECD verileri genel bir bilgi sunmaktadır. Bu verilere göre istihdam korumalı olan bu izin Almanya, Avusturya, Belçika, Çekya, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İngiltere, İspanya, İtalya, Japonya ve Yunanistan gibi ülkelerde devredilememe şartıyla her iki ebeveynin yararlanabildiği bireysel esasta düzenlenmiştir. Ülkeler arasında değişiklik göstermekle birlikte ebeveynler, izin hakkının geçerli olduğu süreyi çocuk 12 yaşını bitirene kadar genişletebilmektedir. İzin hakkından yararlanılmadığında ise bu hak geçerliliğini kaybetmektedir. Avusturya, İsveç, Kanada, Macaristan, Norveç, Polonya, Portekiz ve Şili’de ise bu izin ailevi esasta planlanmıştır. Bu ülkelerde aileler iznin hangi ebeveyn tarafından kullanılabileceğine karar verebilmektedir. Ancak ev işleri ve çocuk bakımını belirleyen geleneksel cinsiyet rolleri nedeniyle çoğunlukla anneler tarafından kullanılmaktadır (OECD, 2023, s. 18).

Ebeveyn izni ülkeler arasında süre ve ödenek bakımından da farklılığa sahiptir. Hedeflenen politika amaçlarına göre izin süreleri bazı ülkelerde 4

OECD ortalamasına bakıldığında maaşa bağlı olarak düzenlenen ebeveyn izin ücretinin, bireyin izin öncesi elde ettiği gelirin sadece %48’ini karşıladığı görülmektedir.

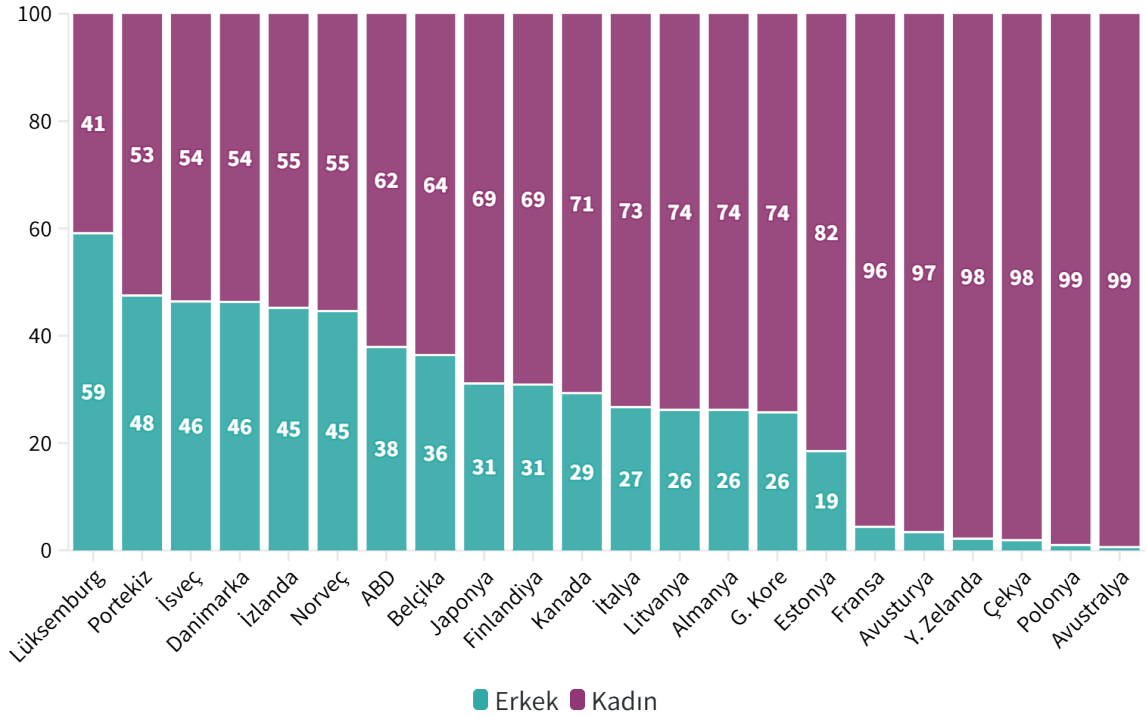
aydan uzun olacak şekilde belirlenmiştir. İngiltere, İspanya, Yeni Zelanda ve Yunanistan’da ebeveyn izni ücretsiz bir biçimde sunulurken Almanya, Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İtalya, Kanada ve Şili’de ailesel esasta ücretlidir (OECD, 2023, s. 18-21). Bu noktada izin süresince oluşan gelir kaybının telafisi önemli bir konudur. Çoğu ülkede bu tam anlamıyla sağlanamamaktadır. OECD ortalamasına bakıldığında maaşa bağlı olarak düzenlenen ebeveyn izin ücretinin, bireyin izin öncesi elde ettiği gelirin sadece %48’ini karşıladığı görülmektedir (OECD, 2024a). Ortaya çıkan gelir kaybının, cüzi bir ödeme ile giderilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Buna karşın Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Kore ve Romanya’da ödemeler izin öncesi kazancın %80-100’ünü telafi edecek kadar cömert bir biçimde sunulmaktadır. Böylesi bir durumda yüksek gelirli ebeveynlerin izin kullanmama eğilimi göstereceği, düşük gelirli ebeveynler arasında ise izin kullanma oranlarının yükseleceği anlaşılmaktadır (Kul Parlak, 2016).

Babalar için ebeveyn izni ise doğumda veya doğumdan sonraki ilk birkaç ayda verilen istihdam korumalı bir izindir. İzin süreleri genel olarak analık izni sürelerinden çok daha kısa bir biçimde düzenlenmiştir. Zira babaların izin almasının emek piyasasına etkisi belirsizdir. Erkeklerin kadınlardan daha fazla maddi kazanç sağlamaları

Tablo 1. Dünya Geneline Ücretli Ebeveyn İzin Süresi ve Ücretin Karşılanma Oranı (2024)

Ülke	Toplam İzin Süresi (hafta) ▼	Annelik İzni		Toplam İzin Süresi (hafta)	Babalık İzni	
		Ücretin Karşılanan Oranı (%)	Tam Ücretli İzin Süresi (hafta)		Ücretin Karşılanan Oranı (%)	Tam Ücretli İzin Süresi (hafta)
 Slovakya	164	42	69	28	75	21
 Finlandiya	161	25	39	16	66	11
 Macaristan	160	49	79	11	21	2
 Bulgaristan	110	66	73	2	90	2
 Romanya	104	85	89	11	88	9
 Norveç	86	46	40	15	98	15
 Yunanistan	80	66	53	12	57	7
 Çekya	69	77	53	2	63	1
 AB Ort.	67	-	-	13	-	-
 G. Kore	65	58	38	54	54	29
 Avusturya	60	85	51	13	72	9
 Almanya	58	73	43	9	65	6
 Japonya	58	62	36	52	60	31
 Hırvatistan	56	85	48	11	74	8
 İsveç	56	62	34	14	76	11
 Slovenya	52	100	52	11	100	11
 OECD Ort.	52	-	-	13	-	-
 Polonya	52	78	40	11	76	8
 Kanada	51	39	20	5	41	2
 İtalya	48	53	25	15	39	6
 Fransa	42	47	20	30	26	8
 Danimarka	41	50	20	11	50	6
 B. Krallık	39	31	12	2	20	0
 Belçika	32	47	15	21	31	7
 Portekiz	30	74	22	22	65	15
 Şili	30	100	30	1	100	1
 Y. Zelanda	26	49	13	0	0	0
 Hollanda	25	89	22	15	76	11
 Avustralya	18	46	8	2	46	1
 Kolombiya	18	100	18	3	100	3
 Kosta Rika	17	100	17	2	100	2
 İspanya	16	100	16	16	100	16
 Türkiye	16	90	14	1	100	1
 İsrail	15	100	15	0	0	0
 İsviçre	14	56	8	2	56	1
 Meksika	12	100	12	1	100	1
 ABD	0	0	0	0	0	0

Kaynak: OECD Family Database



Grafik 1. Ücretli Ebeveyn İznini Kullananların Cinsiyet Dağılımı (% , 2025)

Kaynak: OECD Family Database (2025b)

hane içinde onların gelirini vazgeçilmez hale getirmektedir. Öyle ki, OECD genelinde tam zamanlı kadın çalışanlar, erkeklerden neredeyse %15'ten daha az kazanmaktadır. Türkiye'de ise bu oran %6,9 düzeyindedir (OECD, 2017, s. 23). Sonuçta babaların izin almasının hane gelirinde bir kayıp anlamına gelmesi onların izin kullanma oranlarını düşürmektedir (Eurofound, 2019).

OECD ve AB ortalamalarına göre babalık izni süresi yaklaşık 13 haftadır. Buna karşın, Güney Kore (52 hafta) ve Japonya'da (54 hafta) izin süreleri bu ortalamaların oldukça üzerindedir. Fransa'da babalık izni 30 haftayı bulurken, İspanya'da anne ve babalık izinlerinin 16 hafta ile eşit olması dikkat çekicidir. Türkiye'de ise babalık izni yalnızca

1 haftadır. Öte yandan, ABD, Yeni Zelanda ve İsrail'de babalık izni bulunmamaktadır.

Babalık izni ödenekleri de ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. OECD ülkeleri içinde en uzun izin sürelerine sahip Güney Kore ve Japonya'da babalık izni süresinin yaklaşık yarısı ücretli sağlanmaktadır. Buna karşılık, İspanya, Norveç ve Slovenya'da 10 haftayı aşan babalık izinlerinin tamamı ücretli olarak verilmektedir. Türkiye'de ise izin süresi yalnızca bir hafta olmasına rağmen, bu süre boyunca brüt kazancın tamamı karşılanmaktadır (OECD, 2025a, s. 7).

Babaların ebeveyn izin kullanımına bakıldığında ise teşvik edici politika uygulamalarına rağmen çoğu ülkede bu izni babalardan ziyade annelerin

**OECD ve AB ortalamalarına göre
babalık izni süresi yaklaşık 13 haftayken
Türkiye’de yalnızca 1 hafta ile sınırlıdır.**

kullandığı görülmektedir. Kimi ülkelerde izin kullanan her dört kullanıcından yalnızca biri babadır. Bazı ülkelerde bu oran onda birden daha düşük seviyede kalmaktadır. Grafik 1’de görüldüğü üzere Lüksemburg, İsveç, İzlanda, Danimarka, Portekiz ve Norveç’te babaların bu izni kullanma oranı %45’in üzerindedir.

Bu ülkelerde izin devredilemez biçimde, kullanıya da kaybet esasına göre düzenlenmiş; ayrıca kota, bonus ve ek ücretli izin gibi uygulamalarla babalar desteklemiştir (Plantenga ve Chantal Remery, 2005; Dobrotić, 2024, s. 16). Teşvik edici politikalara rağmen çoğu ülkede örgüt kültürü ile aile ve emek piyasasındaki cinsiyete dayalı iş bölümü, babaların çocuk bakımına katılımını engellemekte ve kullanımını sınırlamaktadır (Drew, 2005; Evertsson ve Duvander, 2011; Drew ve Watters, 2014, s. 3-5).

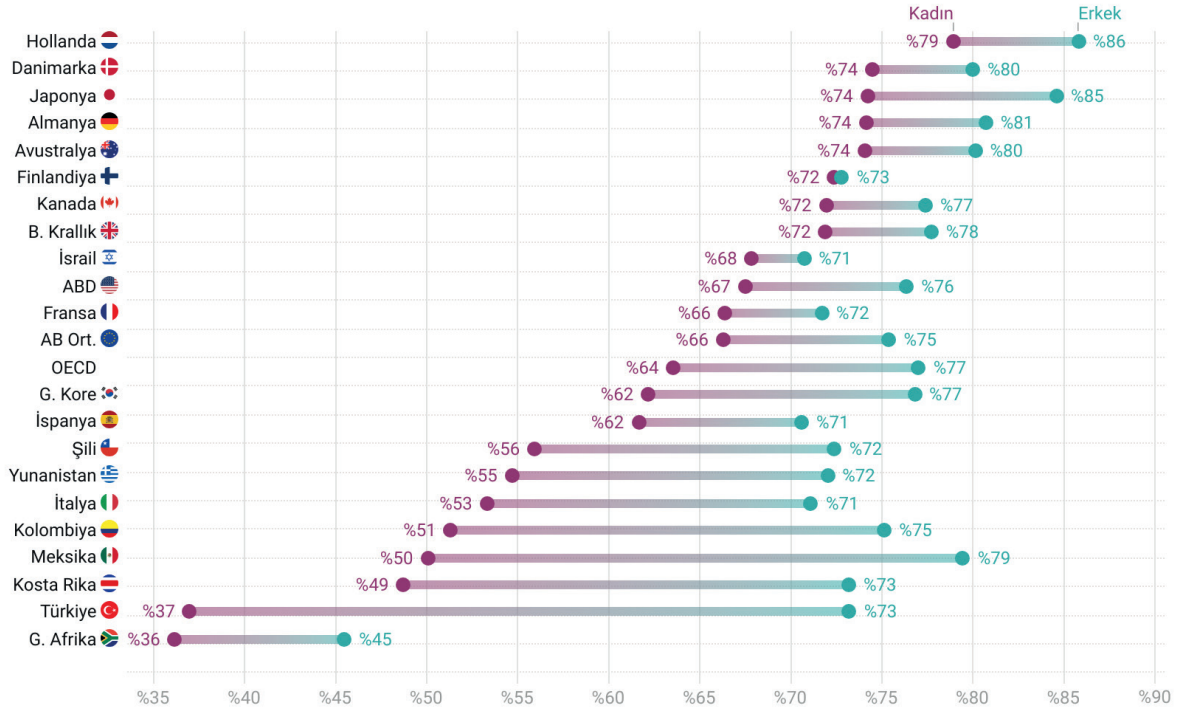
Türkiye açısından bakıldığında ise, AB ve OECD’de tanımlandığı şekliyle ebeveyn izninin mevcut olmadığı görülmektedir. Ancak koruyucu ve düzenleyici nitelikte aile dostu politikalar olarak tanımlanan analık/doğum izni, doğum izni sonrası ücretsiz izin, kısmi süreli çalışma ve yarım çalışma ödeneği, doğum yardımı ve mazeret izni gibi iş hukuku uygulamaları söz konusudur (Aydın ve Demirkaya, 2017). Bu izinler devlet memurları ve işçiler için farklı şekilde sunulmaktadır. Doğum sonrası analık izninin kullanımından sonra ebeveyn halleri ile ilgili sınırlı düzenlemeler mevcuttur. 4857 sayılı İş

Kanunu’nun “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlıklı 74’üncü maddesinde öngörülen 16 haftalık analık iznine ek olarak, 2016 yılındaki düzenlemeyle çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kadın veya erkek çalışanlara istemeleri hâlinde belirlenmiş sürelerde ücretsiz izin verilmektedir. Öngörülen izinlerin kullanımı sonrasında çocuk ilköğretime başladığında kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilme hakkı da tanınmıştır. Aynı Kanuna 2015 yılında eklenen düzenlemeyle, çalışanın evlat edinmesi halinde 3 gün; erkek çalışanın eşinin doğum yapması halinde 5 gün ücretli mazeret izni verilmektedir (İş Kanunu 74/2).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre ise, analık izni haricinde evlat edinme durumunda 8 haftalık, eşin doğum yapması halinde 10 günlük babalık izni verilmektedir (Mad.104). Ayrıca analık izninin kullanılmasından sonra ve evlat edinme durumunda 2 yıl ücretsiz izin hakkı tanınmıştır.

Çocuk Bakım Hizmetleri

Çocuk Bakım Hizmetleri (ÇBH), kadın istihdamına, ebeveynler arasında iş ve aile sorumluluklarının dengeli paylaşımına, demografik değişime ve çocukların refahına katkı gibi birbiriyle uyumlu olmayan farklı sosyal ve ekonomik sonuçlar üreten hedefler için uygulanmaktadır (Bettio ve Plantenga 2004; Kul Parlak, 2016, s.154-156). Ancak bu konu, daha çok demografik değişim ve kadın istihdamı hedefleriyle, ülkelerin sosyal politika ve geleneklerine bağlı olarak çeşitli uygulamalarla ön plandadır. Kadınların bakım işlerinde üstlendikleri sorumluluk ile düşük eğitim seviyesi, sınırlı iş fırsatları, yetersiz altyapı,



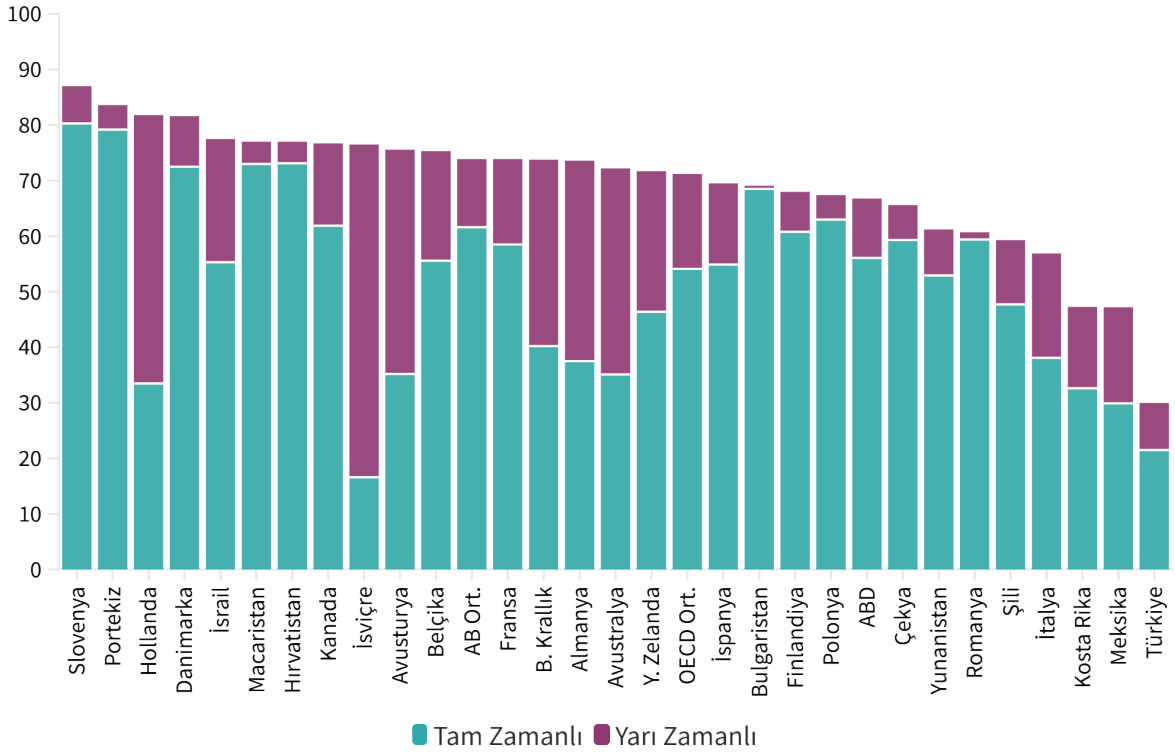
Grafik 2. Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (% , 2024)

Kaynak: OECD Employment Database

kırsal yerleşim, toplumsal normlar ve sınırlı bakım destek sistemleri gibi faktörlerin etkileşimi, onların işgücüne katılmalarını kısıtlamaktadır.

Gerçekte ülkelerde toplumsal ve ekonomik yaşamın tüm alanlarında cinsiyet farklılıkları devam etmekte, buna bağlı olarak kadınlar erkeklerden daha az istihdam edilmektedir. OECD genelinde erkek istihdam oranı %75 iken kadınlar için bu oranın %65'te kaldığı görülmektedir. Cinsiyetler arasında istihdam oranı farkı ise ülkeler arasında ayrılmaktadır. Avrupa'nın birçok ülkesinde yaklaşık 5 puan veya daha az bir düzeyde bir farka rastlanırken, Türkiye'de bu farkın 30 puanı aştığı görülmektedir (OECD, 2024c, s. 3).

Bununla birlikte tüm OECD ülkelerinde kadınlar birincil faaliyet olarak bakım işine erkeklerden yaklaşık iki katı daha fazla zaman harcamaktadır. En büyük fark, kadınların bakım işine erkeklerden ortalama 4-6 kat daha fazla zaman harcadıkları Japonya, G. Kore ve Türkiye'de kaydedilmektedir. Babalar Belçika'da %1, Meksika ve Türkiye'de %3,5 oranında; anneler ise Almanya'da %1,7, Türkiye'de %22 oranında bakım faaliyetine zaman harcamaktadır (OECD, 2025c, s. 3). Bu zamanın süresi büyük ölçüde evdeki çocukların varlığına ve yaşına göre artmaktadır. Dolayısıyla annelerin sahip oldukları bakım sorumlulukları, istihdam oranlarının azalmasına ve iş-yaşam dengesini bulmada zorluk



Grafik 3. 0–14 Yaş Arası Çocuğu Olan Kadınların (15–64 Yaş) Yarı ve Tam Zamanlı İstihdam Oranı (% , 2024)

Kaynak: OECD Family Database (2024d)

Not: Yeni Zelanda verisi 2020, Bulgaristan ve Birleşik Krallık 2019, Şili 2017 ve Türkiye 2013 yılına aittir.

yaşamalarına neden olmaktadır (EU, 2024a, s.3). Nitekim ILO verilerine göre 15 yaş üstü 708 milyon kadın bakım sorumlulukları nedeniyle iş-gücüne katılmamaktadır (ILO, 2024).

Öte yandan istihdam edilen annelerin oranı ise ülkeler arasında farklılık gösterse de son yıllarda COVID-19 pandemisinin başlangıcındaki geçici düşüşün haricinde, artışın yaşandığı ifade edilmektedir. OECD ortalamasına göre bu oran %71 seviyesindedir. Grafik 3, bazı Avrupa ülkelerinde annelerin istihdam oranının %90'a yaklaştığını, OECD ortalamasının %70'in üzerinde olduğunu, Türkiye'de ise bu oranın yalnızca %30 civarında

kaldığını göstermektedir. TÜİK verileri ise Türkiye'de 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki annelerin 2023 yılı için istihdam oranının %27, babalarda ise %90 olduğunu açıklamaktadır (TÜİK, 2025).

Bu noktada, hanedeki çocuk sayısı arttıkça annelerin istihdam oranlarının azalma; yüksek eğitim düzeyine sahip annelerin ise istihdam edilme olasılıklarının artma eğiliminde olduğunu belirtmek önemlidir (OECD 2024d, s. 4-5). Tablo 2'deki veriler, çocuk sahibi ebeveynlerin istihdam biçimlerinde OECD ülkeleri ile Türkiye arasındaki belirgin farkları ortaya koymaktadır.

Tablo 2. Ebeveyn İstihdam Modellerinde OECD ve Türkiye Karşılaştırması (% , 2024)

İstihdam Şekli	OECD	Türkiye
Her iki ebeveyn tam zamanlı çalışıyor	46,5	18,8
Baba tam zamanlı, anne yarı zamanlı çalışıyor	15,9	6,9
Baba tam zamanlı çalışıyor, anne çalışmıyor	25,9	60,5

Kaynak: OECD Family Database (2024e)**Tablo 3.** Çocuklu Ailelerde Haftada 45 Saat Üzeri Çalışma Saatleri (% , 2024)

Ebeveyn	OECD	Türkiye
Baba	23	73,6
Anne	10,3	37,2

Kaynak: OECD Family Database (2024e)

OECD ortalamasında ebeveynlerin neredeyse yarısı tam zamanlı istihdamdayken Türkiye’de bu oran oldukça düşüktür. Bu durum Türkiye’de erkeklerin birincil kazanç sağlayıcı olduğu aile modelinin (male breadwinner family model-erkeğin ekmek kazandığı aile modeli) yaygınlığını göstermektedir.

Çalışan ebeveynlerin çalışma saatleri ise cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Tablo 3’ten izleneceği gibi, OECD ortalamasına göre 45 saat ve daha fazla çalışan babaların oranı annelerden daha fazladır. Türkiye’de de aynı durum söz konusu olmakla birlikte oranlar OECD ortalamasının çok daha üstünde seyretmektedir (OECD, 2024e, s. 6-7). Ek olarak çocuk sayısı kadınların çalışma saatlerini etkilerken babaların çalışma saatlerinde bir değişiklik olmamaktadır. OECD genelinde 0-14 yaşlarında 1 veya daha fazla çocuğa sahip annelerin 45 saat ve üzerinde çalışma olasılığı (%10,6 ve %9,9) düşüktür. Türkiye’de ise annelerin %42,8’i, 45 saat çalışmayı

30-44 saat aralığında çalışmaya göre daha fazla tercih etmektedir. Çocuk sayısı arttığında 45 saat çalışma eğilimi (%31,7) düşmektedir (OECD, 2024e).

Bununla birlikte ebeveynlerin aldığı ücretler de farklılık göstermektedir. Örneğin babalar, çocuğu olmayan erkeklere göre daha fazla sürelerde çalışmakta ve daha yüksek ücret almaktadırlar (Glauber, 2008). Bunun karşılığında annelerin ücretleri, çocuğun doğumu ile birlikte önemli ölçüde azalarak ilerleyen yıllarda daha da düşmektedir (Kleven vd. 2019). Buna bağlı olarak cinsiyetler arası ücret farkı; işgücü piyasasındaki fırsatlara erişememe, çalışma saatleri ve boş zaman kullanımında eşitsizlikler gibi yaşam boyu kümülatif faktörlerle etkileşime girdiğinde kadınların olumsuz etkilendiği dikkat çekmektedir (EIGE, 2024).

Bakım sorumlulukları nedeniyle anneler tam zamanlı çalışmak yerine yarı zamanlı çalışmayı tercih edebilmektedir. OECD’de annelerin %54’ü



BİLGİ KUTUSU

Resmî Çocuk Bakım Hizmetleri

Kamu ya da özel kurumların denetiminde toplu olarak sunulan kreş ve gündüz bakım merkezlerini kapsar.

Resmî Olmayan Çocuk Bakım Hizmetleri

Aile bireyleri ya da profesyonel bakıcılar tarafından ev ortamında verilen günlük bakımı ifade eder.

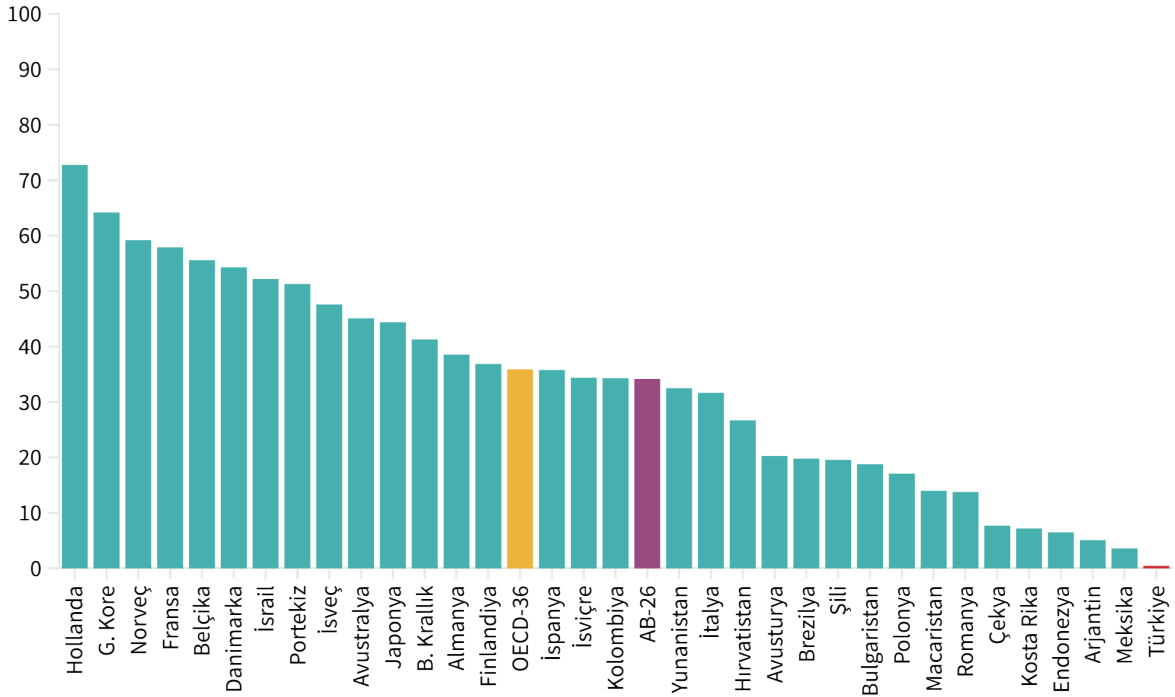
tam zamanlı çalışırken, sadece %17'si yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Ülkeler arasında yarı zamanlı çalışma daha çok Avustralya, Avusturya, Almanya, Hollanda ve İsviçre'de yaygındır. Buna karşılık, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, Portekiz, İsveç ve Türkiye gibi ülkelerde yarı zamanlı çalışan annelerin oranı %10'dan azdır (OECD, 2025d, s. 3). Bu durumun kadınların çalışma süresinin azalmasına, kariyer ilerlemede kesintilere ve ekonomik sonuçlara neden olabileceği açıktır.

Sonuçta aile kurma ve çocuk yetiştirme eğilimi, kadınların emek piyasasının dışında kalmalarına ya da erkeklere nazaran daha eşitsiz koşullarda çalışmalarına neden olmaktadır. Bu açıdan iş-yaşam dengesine yönelik düzenlemelerde erişilebilir ve kaliteli çocuk bakım hizmetlerinin mevcudiyeti, kadınların çalışma(ma) ve çalışma biçimi tercihlerini belirleyen konumdur. Nitekim yapılan araştırmaların, bakım hizmetleri ve daha esnek çalışma düzenlemeleri mevcut olması durumunda yarı zamanlı çalışanların neredeyse yarısının tam zamanlı işlere geçmeye istekli olacaklarını belirtmiş olmaları bunu

kanıtlar niteliktedir (EIGE, 2024). Bu durum ÇBH'ye yönelik talebi artırmaktadır. Ebeveynlerin talebi ailenin özellikleri (annenin yaşı ve eğitimi, büyük ebeveynlerin katkısı) ekonomik faktörler (ebeveynlerin işgücüne katılım oranı, ailenin geliri vb.), ülke uygulamaları, ebeveyn izin süresinin uzunluğu, bakım hizmeti veren kurumların ücreti, çalışma saatleri ve bölgesel farklılıklar gibi çok boyutlu faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir.

ÇBH uygulamalarına bakıldığında bazı ülkelerin bu yönde politikalara özel önem verdiği görülmektedir. Uygun fiyatlı ve kaliteli ÇBH'ye erişimin önemi; AB 2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (EU, 2020), 2022 Avrupa Bakım Stratejisi (EU, 2022) ve Avrupa Konseyi gibi uluslararası kurumlarca temel hedef olarak belirlenmiş, tam istihdam hedefine ulaşmada bir araç olarak görülmüştür. Bu yaklaşım pek çok ülkede bu hizmetlerin gelişmesini hızlandırmaktadır.

ÇBH uygulamaları; yasal mevzuat, okula başlama yaşı, her yaş dönemi için bakımın farklı önceliklere sahip olması ve çocuk bakım sorumluluklarının yerel, kamusal ve özel sektörler arasında paylaşımı gibi konularda ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Bu durum, uluslararası karşılaştırmayı zorlaştırmaktadır. Çocuk bakım sistemi, genel itibarıyla ülkelerde resmi ÇBH ve resmi olmayan ÇBH şeklinde sunulmaktadır. Resmi ÇBH; bir kamu ya da özel kurum tarafından denetlenen/düzenlenen, okul öncesi, zorunlu eğitim veya okul saatleri dışında toplu olarak sunulan ve merkezî tabanlı hizmetleri sağlayan kreş ve günlük bakım merkezlerini tanımlamaktadır. Resmi olmayan ÇBH ise; kurumsal bir yapıda olmayan, profesyonel bakıcılar, büyük ebeveynler veya diğer aile üyeleri gibi



Grafik 4. 0–2 Yaş Arasında Çocuk Bakım Hizmetlerinden Faydalanma Oranı (% , 2022)

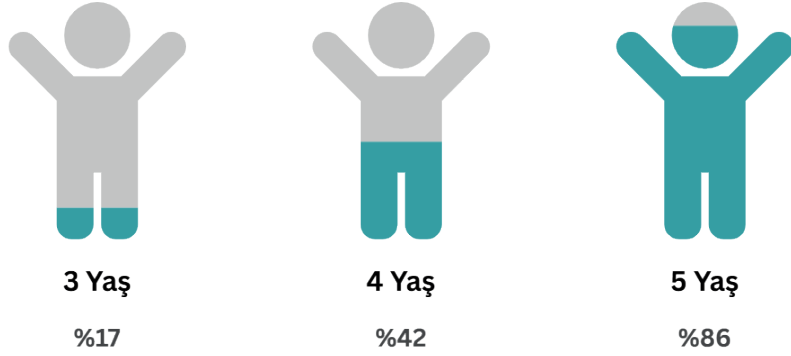
Kaynak: OECD Family Database (2025e)

kişiler tarafından ev ortamında günlük bakımın sağlanmasını belirtmektedir (Kul Parlak, 2016, s. 164; Bryson vd. 2012).

Ülkelerde ÇBH'nin yapılanmasının değerlendirilmesinde hizmetten yararlanan çocukların oranı, yararlanıldığı saatler ve katılım gibi göstergeleri dikkate almak önemlidir. İlk olarak ülkeler arasında 0-2 yaş ÇBH'ye katılım düzeylerinin her ülke için farklılık gösterdiği söylenebilir. AB ülkelerinde, 2023 yılında 0-2 yaş arasındaki çocukların %47,9'u, 3 yaş ile zorunlu okul yaşı arasındaki çocukların %89,1'i, zorunlu okul yaşından 1 yaş büyük ve 12 yaş arası çocukların ise %98,4'ü resmi ÇBH'den yararlanmaktadır (Eurostat, 2024). Grafik 4'te görüldüğü gibi OECD ortalamasına göre

0-2 yaş arası çocukların ÇBH'den yararlanma oranı nerdeyse %40 iken bu oran Norveç, Fransa, Belçika ve Danimarka gibi ülkelerde %50'nin; Hollanda ve Kore'de ise %60'ın üzerine çıkmaktadır. Buna karşın Doğu Avrupa ve Orta Amerika ülkelerinde bu oran düşük olma eğilimindedir. Türkiye'de ise ÇBH'ye katılımın %1'in altında seyretmesi çarpıcıdır (OECD, 2025e, s. 2).

Çocuk bakım hizmetlerinden yararlanma süreleri, çalışan ebeveynlerin iş-yaşam dengesi açısından kritik bir göstergedir. Ebeveynler bu hizmetlerin tam gün, öğle saatlerini ve mesai dışını da kapsayacak şekilde düzenlenmesini talep etmektedir. OECD ortalamasına göre 0-2 yaş arasındaki çocukların bu hizmetlerden



Şekil 1. 3-5 Yaş Arası Net Okullaşma Oranı (% , 2023/24)

Kaynak: Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2024-2025

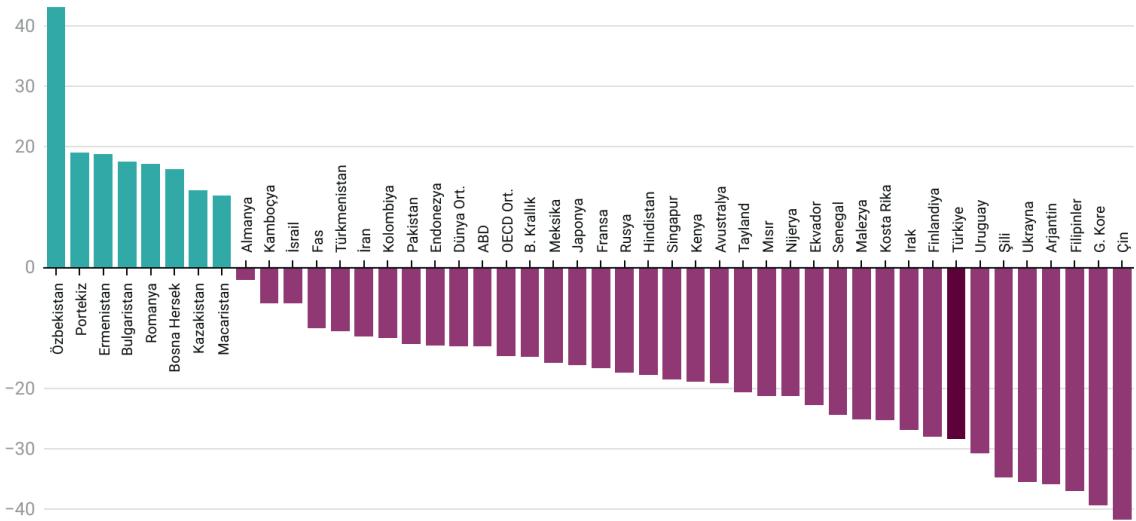
yararlanma süresi haftada yaklaşık 32 saattir (OECD, 2025f, s. 3). Bazı ülkelerde bu süre 40 saate yaklaşırken, AB genelinde de ortalama 30 saatin üzerine çıkmaktadır. Yaş gruplarına göre bakıldığında, 1-2 yaş arası çocukların yaklaşık üçte biri bu hizmetlerden haftada 25 saatten fazla yararlanırken, 3 yaş ve üzerindekilerde bu oran %68'e çıkmaktadır. Daha büyük çocuklarda da haftada en az 25 saat bakım hizmeti alma eğilimi baskındır. Zorunlu okul yaşından 1 yaş büyük çocuklar ile 12 yaş arasındaki çocukların ise %82'si haftada en az 25 saat ÇBH'den faydalanmıştır (Eurostat, 2024).

ÇBH'nin uygun fiyatlı ve erişilebilir olabilmesinde esasen kamunun desteği belirleyici olmaktadır (Plantenga ve Remery, 2009, s. 24). OECD ülkelerinde 0-2 yaş için ortalama kamusal harcamaya düzeyi GSYH'nin %0,8'ini oluşturmaktadır.

Fransa ve İskandinav ülkelerinde bu harcamalar GSYH'nin neredeyse %2'sine tekabül ederken Türkiye'de ise harcamaların düzeyi GSYH'de %0,5'in altına düşmektedir (OECD, 2025g, s. 2). Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerine yönelik kamusal harcamaların OECD ortalamalarının altında kalması, erişilebilirlik açısından kapasite eksikliklerini göstermektedir.

Öte yandan kamu tarafından sağlanan ve resmî kurumlarca düzenlenen bakım hizmetlerinin dışındaki ÇBH'den yararlanma, çalışan ebeveynlerin iş-yaşam dengesi için dikkate değer bir seçenektir. Hane gelirinin yüksekliği ve annenin eğitim düzeyine bağlı olarak bu bakımdan yararlanma her ülke için farklılaşsa da ebeveynler bu seçeneği farklı düzeylerde kullanmaktadır. Bu hizmetlerin kullanım oranı ülkeler arasında büyük farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde yüksek düzeylere çıkarken resmî hizmetlerin kapsayıcı olduğu yerlerde oldukça düşüktür (OECD, 2025h, s. 2). Buna karşılık resmî olmayan ÇBH'ye katılım oranı 3-5 yaş grubundaki çocuklar için daha

Türkiye'de 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki annelerin 2023 yılı için istihdam oranı %27, babaların ise %90'dır.



Grafik 5. Son 10 Yılda Doğurganlık Oranındaki Değişim (% ,2013-2023)

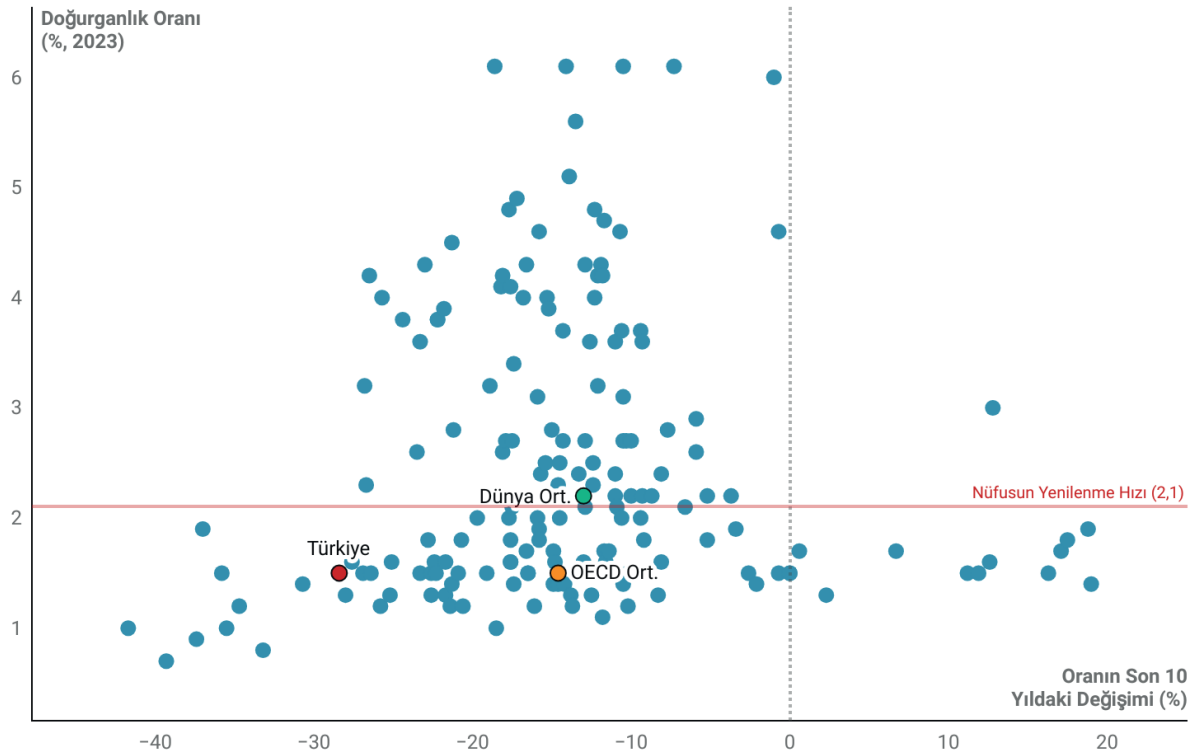
Kaynak: Dünya Bankası

yaygındır ve bu yaş aralığında çocuğu olan annelerin istihdam olasılığının arttığını ifade etmektedir. Ancak beklendiği gibi neredeyse tüm OECD ülkelerinde bu hizmetlerden yararlanma oranı, 6-12 yaş grubunun zorunlu eğitim sistemine dahil olmalarından itibaren düşmektedir. Lakin bu çocukların yaklaşık %20'si okul saatlerinin çalışma saatleriyle uyumsuzluğu ve okul saatleri dışında ÇBH'nin eksikliği gibi nedenlerle bu hizmetlerden yararlanmaya devam etmektedir (OECD, 2025, s. 2).

Türkiye'de ise ÇBH, 2008'den itibaren gerek okul- laşma oranları gerekse eğitim kalitesi artırılarak geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu hizmetler Millî Eğitim Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Ba- kanlığının onayıyla, kamu ve özel sektör aracılığıyla farklı yaş kategorilerine göre yürütölmekte- dir. 0-72 ay grubundaki çocuklar gündüz bakım merkezlerine ve kreşlere devam ederken 36-68 ay grubundaki çocuklar anaokullarında, 57-68 ay

grubundaki çocuklar ise anasınıfında yer almak- tadır. Okul öncesi eğitim ağırlıklı olarak kamu ta- rafından verilmektedir. Ne var ki 0-2 yaş arasında bu hizmetin sunumu söz konusu değildir. ÇBH'ye katılım, çocuğun yaşı büyüdükçe artmaktadır. Buna göre 2023-2024 yıllarında net okullaşma oranı 3 yaşında %17, 4 yaşında %42,6, 5 yaşında ise %86,2 olarak gerçekleşmiştir (MEB, 2024).

3 yaşındaki çocuklar için bu oran OECD ülke ortalamasına ve GSYH düzeyleri benzer olan Şili, Meksika ve Romanya gibi ülkelere kıyas- la oldukça düşük kalmaktadır (OECD, 2024b). Burada etkili olan konu, 0-2 yaş grubundaki ço- cukların evde annelerinin yanında olmaları ge- rektiğiyle ilgili güçlü sosyal normların varlığı ve bu hizmetlerin daha çok 5 yaş grubu çocukları kapsamasıdır (Dünya Bankası, 2015, s. 12). Bu- nun neticesinde 0-2 yaş grubuna yönelik çocuk bakım hizmetleri hem kapasite açısından sınırlı- dır hem de ebeveynler tarafından yeterli bir talep



Grafik 6. Dünyada Doğurganlık Oranı ve Son 10 Yıldaki Değişim (% , 2013-2023)

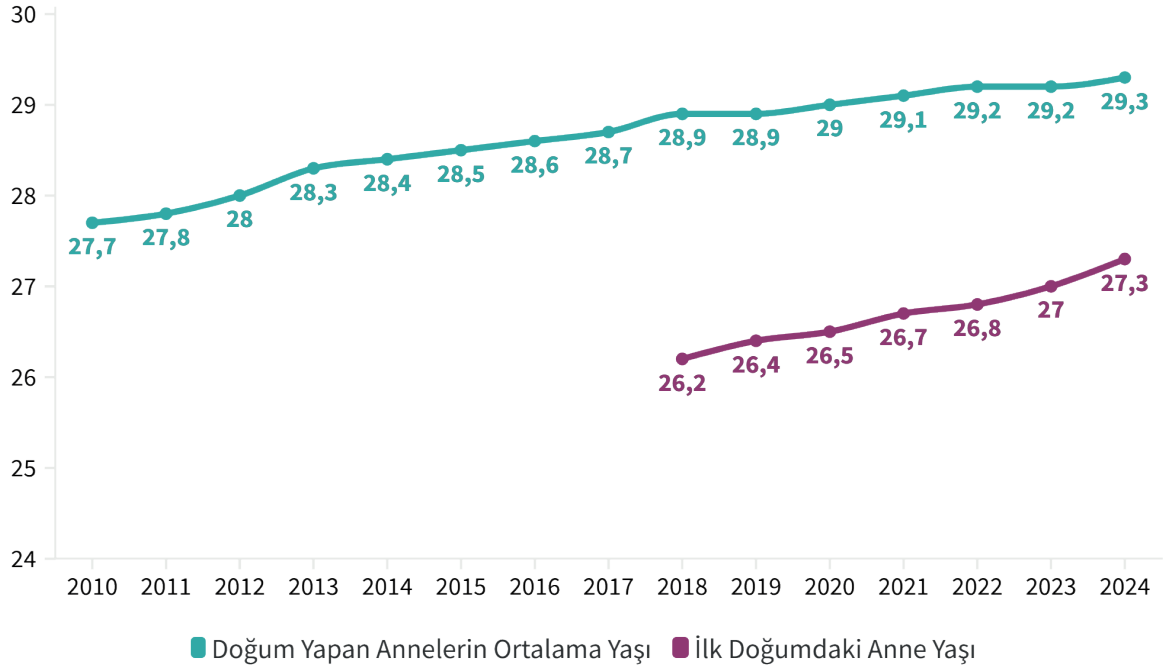
Kaynak: Dünya Bankası

görmemektedir. Ayrıca özel sektör tarafından sunulan ÇBH'nin erişilebilir fiyatta olmaması, bazı kurumların çocuk başı işletme maliyetinin aylık asgari ücrete denk gelmesi de bu hizmetlere katılımı düşürmektedir.

İş-Yaşam Dengesi ve Doğurganlık

Aile, son yıllarda sosyoekonomik dönüşümlerden etkilenmesine rağmen toplumun temel taşı olmaya devam etmektedir. Uygulanan modern aile politikalarıyla, bir dizi birbirine bağlı politika

hedefleri izlenerek aileler desteklenmektedir. Özellikle ebeveynlerin iş ve aile sorumluluklarını uyumlaştırmak ve çocuk sahibi olmayı erteleme ya da vazgeçme eğilimini azaltmak, önemli politika alanları olarak değerlendirilmektedir. Zira çalışma hayatına katılan kadınlar giderek daha uzun bir istihdam kariyerine hazırlanmaktadır. Çocuk sahibi olmayı hem sayı hem de zamanlama açısından dikkatlice planlamakta ve mevcut sosyal desteklerle iş ve aile gibi ikili sorumluluklarını en iyi şekilde nasıl birleştireceklerine karar verebilmektedirler (Brewster ve Rindfuss, 2000). Ne var ki, doğurmanın ve bakım sorumluluğunun biyolojik gerçeklikle toplumsal olarak



Grafik 7. Ortalama Annelik Yaşı ve İlk Doğumdaki Ortalama Anne Yaşı (2001-2024)

Kaynak: TÜİK, Doğum İstatistikleri

kadınlara yüklenmesi, kadınların erkeklere nazaran çalışma hayatı ile ebeveynlik arasında daha fazla ikilem yaşamasına yol açmaktadır. Bunun yanı sıra demografik eğilimler ve nüfusun yaşlanması gibi küresel olgular sosyoekonomik etkileri nedeniyle toplumları açmaza düşürmektedir. Bu nedenle doğurganlık meselesi, çoğunlukla kadın istihdamı, iş-yaşam dengesi ve ebeveyn destek politikaları üzerinden ele alınarak kadınların hem çalışmasına hem de çocuk sahibi olmasına yönelik seçenekler oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Veriler gelişmiş ülkelerde, Doğu Asya ve Avrupa ülkelerinde çocuk doğurma oranlarının nüfus yenileme eşiğinin altına düştüğünü göstermektedir.

Asya ve Latin Amerika'da da benzer eğilimlerin yaşanması beklenmektedir (UN, 2024). OECD ülkelerinde ise mevcut doğurganlık oranları belirgin bir düşüşle nüfus yenilemesi için gereken oranın (2.1) oldukça altında seyretmektedir (Grafik 6). Güney Kore, Filipinler, Şili, Arjantin, Kosta Rika ve Türkiye gibi ülkelerdeki düşüş bir hayli belirgindir. Bu ülkelerde doğurganlık oranı son on yılda %30 civarında düşüş göstermiştir (Grafik 5). Bu açıdan, Türkiye'de de doğurganlık oranının hızla düşerek son on yılda nüfus yenileme eşiğinin altına gerilemesi, demografik dönüşümün hızlandığını göstermektedir.

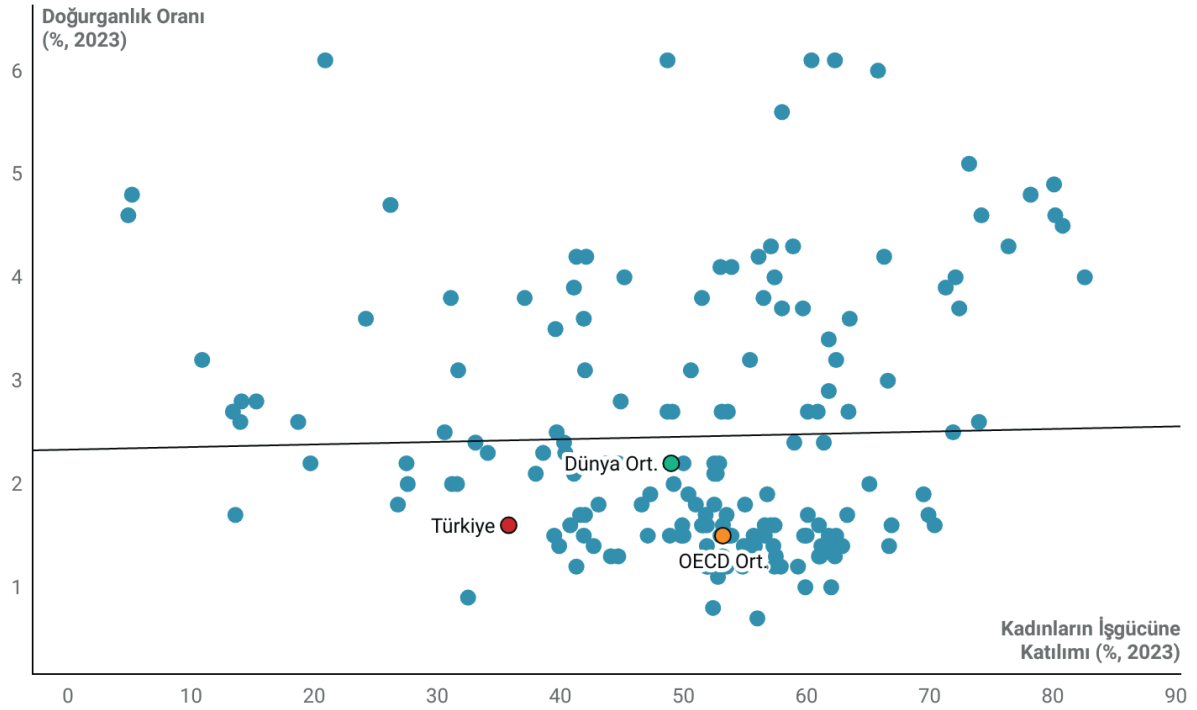
Ek olarak, son on yıldaki en önemli demografik değişikliklerden biri de çocuk doğurma oranının

ileri yaşlara kaymasıdır. Çocuk doğurma ya da aile kurmanın gecikmesi, son dönemdeki doğurganlık oranlarındaki azalmanın başlıca nedenidir. Zira kadınların öğrenim görme, kariyer planlaması ve değişen bireysel ve ailevi öncelikler nedeniyle genç yaşlarda anne olmayı ertelemesi biyolojik olarak daha fazla çocuk sahibi olma şansını azaltmaktadır (Sobotka, 2004). OECD genelinde 2000 yılından itibaren doğurganlık oranları 30 yaşın altındaki kadınlar için düşmektedir. Annele-
rin ilk çocuk sahibi olduğu yaş ortalama olarak 30-34 aralığındadır (OECD, 2025j). Türkiye’de ise Grafik 7’den izleneceği gibi doğum yapan anne-
lerin ortalama yaşı 29,3, ilk doğumdaki ortalama anne yaşı ise 27,3 olarak kaydedilmekte ve bu durum doğurganlığın giderek daha ileri yaşlara kaydığını göstermektedir (TÜİK, 2025).

Doğurganlıktaki bu düşüş, sosyoekonomik gelişmeler, daha uzun ve daha karmaşık eğitim ve mesleki kariyer yolları, aile kurmayla ilgili ve sosyal normlardaki değişimler ve ebeveynliğin ertelenmesi (Bignami, 2024), iş-yaşam dengesi politikalarının etkin bir biçimde kurgulanmaması gibi nedenlerin neticesinde yaşanmaktadır. Nüfusun yaş kompozisyonu değiştiğinde, doğum oranları düştükçe ve yaşam beklentisi arttıkça ülkeler dönüştürücü değişimlerden geçmektedir. Bu değişim, işgücü dinamiklerini, ekonomik üretkenliği, sağlık, emeklilik, sosyal yardım ve uzun vadeli bakım politikalarını, kuşaklar arası eşitliği, sosyal uyum ve kamu maliyesinin sürdürülebilirliğini potansiyel olarak etkileyebilmektedir (Kaplan ve Inguanzo, 2017; McDonald, 2006). Bununla birlikte doğurganlığın azalmasının hem biyolojik hem de bakım emeği bağlamında toplumsal olarak kadınla ilişkili olması, bu konunun kadın istihdamı temelinde ele alınmasına yol açmaktadır.

İstihdam ve doğurganlık ilişkisi sosyodemografik literatürde “annelik rolü uyumsuzluğu” hipoteziyle açıklanmaktadır. Bu yaklaşım, toplumsal ve ekonomik yapıların birbirleriyle uyumsuzluğunun belirlediği bir çerçevede, kadınların hem çocuk sahibi olabilmeleri hem de ücretli bir işte çalışabilmelerine odaklanmaktadır. Bu doğrultuda, iş ve aile yaşamının ayrı toplumsal alanlar olarak kurgulanması, istihdamın yapısal özellikleri ve cinsiyet rollerine dair yerleşik sosyal normlar temelinde, kadınların çalışma yaşamına katılımı ile çocuk sahibi olma arasında bir çatışma olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayıma göre, kadınların karşı karşıya kaldığı bu ikili rol çatışması nedeniyle kadın istihdamı ile doğurganlık arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğu ileri sürülmektedir. (Rindfuss ve Brewster, 1996). Bir başka ifadeyle, söz konusu rekabet, ekonomik ve toplumsal yaşamın mevcut yapısının, çocuk bakım sorumlulukları ile ekonomik olarak üretken işlere katılım arasındaki yapısal uyumsuzluğu yansıtmaktadır. (UN, 1987).

Bununla birlikte “annelik rolü uyumsuzluğu” hipotezinin geçerliliği, 1980 sonrasında çocuk yetiştirmenin fırsat maliyetini azaltan uygulamalar olarak tanımlanan iş-yaşam dengesi politikalarının gelişimiyle değişmiştir. Düşük doğurganlık seviyelerine sahip ülkelerde kadın işgücüne katılım oranlarının nispeten düşük, daha yüksek doğurganlık seviyelerine sahip ülkelere ise işgücüne katılım oranlarının nispeten yüksek olması dikkat çekmiştir (Fluchtmann vd., 2023, s. 20). Buna bağlı olarak kadınların istihdam oranları, daha yüksek toplam doğurganlık oranlarıyla pozitif olarak ilişkilendirilmiştir. Bunun gerçekleştiği ülkelere kadın istihdamının ailenin oluşumunu sağlayabildiği ve hanelerdeki yetişkinlerin



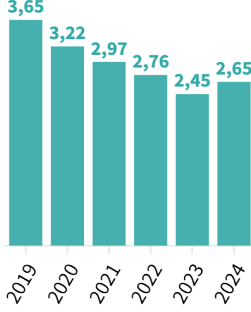
Grafik 8. Dünyada Kadın İstihdamı ve Doğurganlık İlişkisi

Kaynak: Dünya Bankası

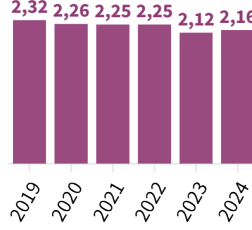
gerek ebeveynliği gerekse kariyerlerini kendi bireysel koşullarına ve isteklerine göre daha iyi yönetebildikleri anlamına gelmektedir. Ancak diğer gözlemlenemeyen faktörlerin aile oluşumunda giderek artan bir rol oynadığı göz önüne alındığında, bu ilişkinin son yıllarda bir miktar zayıfladığı görülmektedir. Özellikle Danimarka, Fransa, Norveç, Macaristan ve İsveç gibi ülkelerde etkin bir biçimde kurgulanmış olan iş-yaşam dengesi politikalarına yönelik harcamaların GSYH'nin %3 ve üzerinde olmasına rağmen doğurganlık düzeyinin OECD ortalamasında olması bu politikaların ülkeler arası farklılıkları açıklamakta tek başına yeterli olmayacağını göstermektedir (OECD 2024f).

Doğurganlıkla ilgili değişimde, çocuk sahibi olmanın uzun vadeli sonuçları ve kariyer ile ebeveynliğin öznel değerlendirmesi gibi hem bireysel tercihler hem de toplumsal, politik ve ekonomik değişimler rol oynamaktadır. Emek piyasası dinamikleri, iş güvencesi, sosyal konut uygulamaları ve vergi sistemlerinin yanı sıra toplumun doğurganlıkla ilgili sosyal norm ve tutumlarındaki farklılıklar ve değişimler, çift gelirli hanelerin yaygınlaşması, babaların çocuk bakımına katılımı, çalışan anneler lehine sosyal normların varlığı, kadınların artan eğitim düzeyi gibi pek çok faktörlerin karmaşık etkileşimi söz konusudur (Fluchtmann vd., 2023). Ek olarak kendini gerçekleştirme arzusunun aile

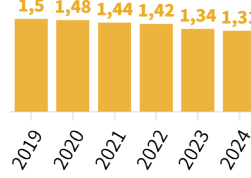
Okuma Yazma Bilmeyen Okul Bitirmemiş Olan



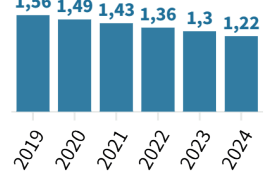
İlköğretim Mezunu



Lise Mezunu



Yükseköğretim Mezunu



Grafik 9. Türkiye’de Annenin Eğitim Durumuna Göre Doğurganlık Hızı (2019-2024)

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadınlar 2024

oluşumuna alternatif bir yaşam hedefi olarak yükselişi, çocuk sahibi olmamanın daha çok kabul görmesine yol açmıştır. Bununla beraber, ebeveyn rollerindeki mükemmeliyetçilik çocuk yetiştirmenin maliyetini artırarak doğurganlık oranlarının önemli belirleyicileri arasında yerini almıştır (Frejka Sobotka, 2008; OECD, 2024f).

Öte yandan, yapılan birçok ampirik çalışmada artan kadın istihdamıyla beraber eğitim seviyesinin de anneliğin ötelenmesine sebep olan önemli bir parametre olduğu tanımlanmaktadır (Martin, 2000; Rindfuss vd., 1996). Kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi, onların emek piyasasına katılımında artışı sağlayarak çocuk sahibi olma ya da yetiştirmenin fırsat maliyetlerini artırmış ve bunun sonucunda doğurganlık olumsuz etkilenmiştir (Grafik 8). Bu negatif ilişkiyle ilgili olarak bazı araştırmacılar uzun vadeli eğilimlerin, kültürel faktörlerin ve bireysel tercihlerin doğurganlık üzerindeki etkisini yadsınamakla birlikte; daha iyi eğitilmiş kadınların statüsünün yükseldiğini ve bunun da çocuk sahibi olmayla bağdaşmayan

kadın istihdamını teşvik ettiğini ifade etmektedir (Hwang ve Ha Lee, 2014).

Ancak son on yılda bu negatif ilişkinin birçok OECD ülkesinde tersine döndüğü görülmektedir. İstenmeyen doğumların azalması ve çocuk sahibi olmanın fırsat maliyetlerini azaltan kamu ve özel sektör iş-yaşam dengesi desteklerinin artmasıyla bu etki zayıflamıştır. Yüksek eğitilmiş kadınların çocuk sahibi olma olasılığı artık düşük eğitilmiş kadınlara göre daha yüksektir. Dahası birçok Avrupa ülkesinde yüksek eğitilmiş kadınların daha fazla çocuk sahibi oldukları da dikkat çekmektedir (OECD, 2024f, s. 23).

Dünya genelinde kadın istihdamı ve doğurganlık oranlarının birlikte görece yüksek seyrettiği birçok ülke bulunmaktadır. Türkiye’de ise bu iki değişken arasındaki ilişkinin daha kırılgan bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Bu farklılığın temelinde kurumsal, kültürel ve politik bağlamlar yatmaktadır. Ülkenin hızlı modernleşmesinin yanı sıra kadınların dezavantajlı konumu, sosyopolitik

ve ekonomik koşullar içinde eğitim düzeyi yüksek kadınların kariyer ilerlemesine daha çok öncelik verdikleri, daha az eğitilmiş kadınlar arasında ise doğurganlığın yüksek olduğu görülmektedir.

Her ne kadar veriler (Grafik 9), düşük eğitim düzeyine sahip kadınların doğurganlık oranlarının zaman içerisinde azaldığını ortaya koysa da bu oranların yükseköğretim görmüş kadınlara kıyasla halen daha yüksek seviyelerde seyrettiği dikkat çekicidir. Bu durum, doğurganlık üzerinde etkili olan bireysel, toplumsal, politik ve ekonomik parametrelerin çok boyutlu yapısını gözler önüne sermektedir. Bu bağlamda, çocuk sahibi olmanın beraberinde getirdiği fırsat maliyetlerini azaltmaya yönelik iş-yaşam dengesi politikalarının geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla, uygulanacak politikaların aile merkezli yaşam tarzı ile bireysel gelişim hedefleri arasında denge kurmaya odaklanması, azalan doğurganlık eğilimine karşı stratejik bir önem taşımaktadır.

Sonuç

Türkiye’de ebeveyn izni, Batı ülkelerinde benimsenen kapsamlı modellerden farklı olarak, daha sınırlı ve koruyucu nitelikteki yasal düzenlemelerle şekillenmektedir. Mevcut uygulamalar, devlet memurları ve işçiler için farklı biçimlerde sunulmakta ve doğum sonrası analık izninin tamamlanmasının ardından ebeveynlik durumlarına ilişkin haklar oldukça sınırlı kalmaktadır.

Her ne kadar söz konusu düzenlemeler iş-yaşam dengesi açısından önemli bir ilerleme olarak değerlendirilse de toplumsal yapıya köklü biçimde yerleşmiş bakım rolleri bu politikaların etkisini sınırlamaktadır. Türkiye’de yaygın olan “erkeğin

ekmek kazandığı aile modeli”, çocuk bakımının ağırlıklı olarak kadınların sorumluluğunda olduğu yönündeki algının devam etmesine neden olmaktadır. Bu durum, bakım yükünün eşitlikçi biçimde paylaşılmasını zorlaştırmakta, annelerin tam zamanlı istihdama katılım oranlarının düşük kalmasına, babaların çocuk bakımına katılımının kurumsal ve kültürel düzeyde teşvik edilmemesine, hanehalkı gelirin genellekle babanın daha yüksek kazancı üzerinden korunmaya çalışılmasına yol açmaktadır. Bunun yanı sıra iş-yaşamını aile yaşamıyla uyumlu hale getirmeyi amaçlayan politikaların toplumsal düzeyde karşılık bulmasını engellemektedir. Dolayısıyla, mevcut ebeveyn izni düzenlemeleri, kadının hem aile içindeki hem de emek piyasasındaki dezavantajlı konumunu dönüştürme kapasitesine sahip değildir. Sonuç olarak, Türkiye’deki ebeveyn izni uygulamalarının, dönüşüm geçiren toplum ve aile yapısının ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçlara yanıt vermekte yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu uygulamalar, iş-yaşam dengesi politikalarının güçlendirilmesi yönündeki potansiyelini tam olarak hayata geçirememekte; özellikle bakım sorumluluklarının daha dengeli paylaşımını destekleyecek ve çalışanların istihdam sürekliliğini sağlayacak biçimde yapılandıramamaktadır. Mevcut düzenlemeler hem bireysel hem de kurumsal düzeyde daha kapsayıcı ve sürdürülebilir çözümler üretme kapasitesini sınırlı biçimde kullanmakta, bu nedenle bakım odaklı sosyal politika araçlarının yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de ÇBH ise ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği, yoksulluğun azaltılması, çocuk refahının artırılması, iş-yaşam dengesi ve özellikle kadın istihdamının güçlendirilmesi açısından stratejik bir müdahale alanı olarak öne çıkmaktadır. Ancak

Dünya genelinde kadın istihdamı ve doğurganlık oranlarının birlikte görece yüksek seyrettiği birçok ülke bulunmaktadır.

kadınların istihdama katılımı; eğitim düzeyindeki eşitsizlikler, bilgi ve sermayeye sınırlı erişim, esnek olmayan çalışma modelleri ve ev içi bakım sorumluluklarının cinsiyete dayalı olarak orantısız biçimde paylaşılması gibi yapısal engellerle sınırlanmaktadır. Kadınların bakım işlerinden asli sorumlu kabul edilmeleri, özellikle aile kurma dönemlerinde uzun süreli ya da kalıcı biçimde emek piyasasından çekilmelerine neden olmaktadır. Bu durum, kadınların ekonomik ve sosyal olarak desteklenmesinde ÇBH'yi kritik hale getirmektedir. Türkiye, 2008 yılından itibaren ÇBH alanında okullaşma oranlarını ve eğitim kalitesini artırmaya yönelik çeşitli adımlar atmıştır. Ne var ki, uygulanan politikaların bütüncül olmaması ve toplumsal cinsiyet normlarının kalıcılığı nedeniyle bu hizmetlerin erişilebilirliği ve etkinliği tatmin edici bir seviyenin çok daha altındadır.

ÇBH'ye katılımı etkileyen çok boyutlu faktörler arasında aile yapısının özellikleri, ekonomik koşullar, ebeveyn izninin her iki ebeveyni kapsayacak şekilde düzenlenmemesi, bakım kurumlarının ücret politikaları, çalışma saatlerinin uyumsuzluğu ve çocuk bakım yükünün kadınlar üzerinde yoğunlaşması yer almaktadır. Bilhassa çocuğun yaşı, hizmetlerden yararlanmada belirleyici bir unsurdur. 0-2 yaş aralığındaki çocuklar için sunulan hizmetler, çocukların anneleriyle evde kalmaları gerektiği yönündeki güçlü sosyal normlar nedeniyle hem talep hem de arz açısından sınırlı kalmaktadır. Buna ek olarak, özel sektör tarafından sunulan ÇBH'nin alt ve orta gelirli haneler için

erişilebilirlik düzeyinin oldukça düşük olması (hizmet bedelinin takriben bir asgari ücret seviyesinde oluşu) kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemekte ve haneler arasındaki sosyoekonomik eşitsizlikleri daha da derinleştirmektedir.

Diğer taraftan son yıllarda Türkiye'de, birçok ülkede olduğu gibi, doğurganlık oranlarında dikkat çekici bir düşüş yaşanmaktadır. Bu eğilim, yalnızca demografik yapının geleceğini şekillendirmekte, aynı zamanda toplumsal ve ekonomik politika alanlarını da doğrudan etkilemektedir. Özellikle yüksek eğitim düzeyine sahip kadınlar arasında çocuk sahibi olma kararının ileri yaşlara ertelenmesi ve doğurganlık hızının düşük eğitilmiş kadınlara kıyasla daha düşük seyretmesi, kadın istihdamını teşvik eden politikalarla yakından ilişkilidir. Bu durum, kadınların işgücüne katılımı ile aile kurma arasında ortaya çıkan ödünleşme ilişkisini görünür kılmaktadır. Doğurganlık kararları, bireysel tercihlerden kültürel normlara, politik yönelimlerden ekonomik koşullara kadar çok boyutlu etkenlerin kesişiminde belirlenmektedir. Bu faktörler, çocuk sahibi olma yönündeki tutumlar ile bu kararların zamanlamasını ve uygulanabilirliğini de belirleyici biçimde etkilemektedir. Bu nedenle doğurganlık dinamiklerinin analizinde, demografik göstergelerin ötesine geçerek, çok katmanlı toplumsal etkileşimleri içeren bütüncül bir yaklaşım önemlidir. Dolayısıyla sadece kısa vadeli mali teşviklere dayanan politika araçlarının, doğurganlık oranlarındaki gerilemeyi durdurmada yetersiz kaldığı görülmektedir. Türkiye özelinde, ebeveyn izni, çocuk bakım hizmetleri ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi iş-yaşam dengesi politikalarının kapsamlı ve etkili biçimde yapılandırılmamış olması, söz konusu düşüşü derinleştiren yapısal bir zafiyet olarak öne çıkmaktadır.

Politika Önerileri



Ebeveyn izni politikalarının etkili ve sürdürülebilir biçimde yapılandırılması, mevzuat düzenlemeleriyle ve ilgili tüm paydaşların katılımını içeren kapsayıcı müzakere süreçleriyle sağlanmalıdır.

Bu doğrultuda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının koordinasyonunda işverenler, sivil toplum kuruluşları ve ebeveynlerin dahil olduğu çok aktörlü diyalog mekanizmalarının oluşturulması, iznin kapsamı, erişilebilirliği ve uygulanabilirliği açısından kritik bir rol üstlenmektedir. Politika tasarım sürecinde, uluslararası düzeyde başarıyla uygulanan modellerin sistematik biçimde incelenmesi, Türkiye’deki mevcut düzenlemelerin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi açısından karşılaştırmalı bir çerçeve sunarak daha kapsayıcı ve uzun vadeli politikaların geliştirilmesine katkı sağlayabilir.



Kadın istihdamını desteklemeye yönelik stratejiler kapsamında, ebeveyn izni düzenlemeleri dezavantajlı grupların özgün ihtiyaçlarını gözетerek yapılandırılmalıdır.

Özellikle düşük gelirli, göçmen ve bekar annelerin işgücüne yeniden katılımını kolaylaştıracak biçimde, iznin süresi makul düzeyde belirlenmeli ve bu süreçte yaşanabilecek gelir kaybı, telafi edici ödeneklerle desteklenmelidir. Bu tür düzenlemeler, bireysel düzeyde ekonomik güvenliği sağlarken toplumsal düzeyde sosyal eşitsizliklerin azaltılmasına ve kapsayıcı istihdamın güçlendirilmesine katkı sunabilir.



Tüm çalışanlar için eşit ve kapsayıcı ebeveyn izni erişimini güvence altına alacak mevzuat düzenlemeleri yapılmalıdır.

Mevzuatta yer alan farklı çalışma statülerine bağlı uygulama farklılıkları, ebeveyn izni politikalarının kapsayıcı ve adil biçimde hayata geçirilmesini engellemektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi özel sektör çalışanları ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na bağlı kamu görevlileri arasında gözlemlenen erişim ve kullanım farklılıkları hem hukuki eşitlik ilkeleriyle hem de bakım sorumluluklarının dengeli paylaşımını hedefleyen sosyal politika anlayışıyla örtüşmemektedir. Tüm çalışanlar için eşit erişimi güvence altına alan düzenlemelerin geliştirilmesi hem uygulama bütünlüğünü sağlayacak hem de aile içi bakım yükünün daha dengeli biçimde paylaşılmasına katkı sunacaktır.



Ebeveyn izniyle birlikte evde bakım izninin de her iki ebeveyne eşit biçimde tanınması gerekmektedir.

Ebeveynler arasında bakım sorumluluğunun dengeli biçimde paylaşımını teşvik eden bütüncül politika yaklaşımları hem çocuk refahının artırılması hem de kadınların işgücüne katılımının desteklenmesi açısından stratejik bir öneme sahiptir. Ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun işbirliğiyle geliştirilebilecek kota ve bonus uygulamaları, erkeklerin bakım süreçlerine aktif katılımını teşvik eden yenilikçi araçlar olarak değerlendirilmelidir. Bu bağlamda ebeveyn izninde kota uygulaması, izin belirli bir bölümünün (örneğin üç ay) yalnızca babalar tarafından kullanılması esasına dayanmalı ve devredilemez biçimde yapılandırılmalıdır. Ayrıca erkeklerin bakım süreçlerine katılımını artırmak ve bakım emeğinin kadınlara özgülenmiş bir alan olmaktan çıkmasını hedeflemek için kullanılmayan izinlerin yanması ilkesine dayalı bir sistem benimsenmelidir. Bonus uygulaması ise ebeveyn izninin her iki ebeveyn tarafından belirli bir süre boyunca eşit biçimde (örneğin her bir ebeveynin en az iki ay süreyle) kullanılması durumunda devreye giren teşvik edici bir mekanizma olarak kurgulanmalıdır. Bu düzenleme, ek izin süresi, artırılmış mali destek veya işveren kaynaklı teşvikler gibi hakların tanınması yoluyla bakım sorumluluğunun eşit paylaşımını özendirici bir etki yaratabilir.



Babaların ebeveyn iznine katılımını artırmak amacıyla geliştirilecek politikalar, yalnızca hukuki düzenlemelerle sınırlı kalmamalı aynı zamanda sosyal ve ekonomik farklılıkları dikkate alan hedeflenmiş müdahaleleri içermelidir.

Bu kapsamda, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, yerel yönetimler, medya kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinin eşgüdümünde yürütülecek stratejilerle, izin süreleri hanenin gelir düzeyine göre farklılaştırılmalıdır. Özellikle düşük gelirli hanelerdeki babalara daha uzun süreli ve ödenekli izin tanınmalıdır.



Babaların bakım izni kullanımını teşvik eden sosyal mesajlar yaygınlaştırılmalıdır.

Babaların izin kullanımında karşılaşılan engellerin önemli bir bölümü, yerleşik toplumsal normlar ve kültürel kabullerden kaynaklanmaktadır. Bu engellerin aşılması için yerel yönetimlerin öncülüğünde seminerler, kamu spotları ve dijital kampanyalar yoluyla farkındalık artırıcı çalışmalar yürütülmelidir.



Babaların izin süresince karşılaşılabileceği gelir kaybı riskinin azaltılması için makul düzeyde ödenek sağlanmalıdır.

Bu, politikaların uygulanabilirliğini doğrudan etkileyen bir unsurdur. Söz konusu mali destek SGK tarafından finanse edilmeli ve işveren katkısıyla desteklenerek sürdürülebilir bir finansman modeli oluşturulmalıdır.



Çocuk bakım hizmetlerinin (ÇBH), kalkınma hedefleri, çocukların refahının güçlendirilmesi ve iş-yaşam dengesi politikalarıyla uyumlu biçimde yeniden tasarlanması, çağdaş sosyal politika anlayışının temel bileşenlerinden biri olarak ele alınmalıdır.

Bu hizmetlerin etkili biçimde sunulabilmesi için Millî Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, yerel yönetimler ve özel sektör arasında çok düzeyli ve kurumsallaşmış bir koordinasyon mekanizmasının oluşturulması gerekmektedir.



Çocuk bakım hizmetlerinin planlamasında, ebeveynlerin çalışma saatleriyle uyumlu zamanlamalar, ekonomik erişilebilirlik ve yüksek kalite standartları temel alınmalıdır.

Bu kriterler, çocukların gelişimsel ihtiyaçlarını karşılamanın yanı sıra, özellikle annelerin emek piyasasında sürekliliğini destekleyerek ailelerin ekonomik ve sosyal istikrarına katkı sunabilir. Bu yönüyle çocuk bakım hizmetleri, yalnızca bireysel refahı artırmakla kalmayıp aynı zamanda kapsayıcı kalkınma politikalarının hayata geçirilmesinde stratejik bir araç olarak değerlendirilebilir.



Yerel düzeyde erişimi artırmak amacıyla mahalle ölçeğinde yarı zamanlı ve tam zamanlı kreşlerin kurulması, mekansal eşitsizliklerin azaltılmasına katkı sunan bir politika aracı olarak değerlendirilmelidir.

Özellikle sosyal yardım alan haneler için ücretsiz sunulacak bu hizmetler, çocukların erken yaşta nitelikli bakım ve eğitime erişimini güvence altına alırken, kadınların işgücüne kesintisiz katılımını destekleyen yapısal bir müdahale niteliği taşır. Yerel yönetimlerin öncülüğünde geliştirilecek bu modeller, çocuk bakımını bireysel sorumluluk alanından çıkararak kamusal bir hizmet olarak kurumsallaştırabilir.



Özel kreşlerin hizmet sunumuna ilişkin kalite standartlarının mevzuat düzeyinde açık biçimde tanımlanması ve bu standartların uygulanabilirliğini sağlayacak denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir.

ÇBH'nin niteliği ve erişilebilirliği hem pedagojik hem de toplumsal açıdan belirleyici bir öneme sahiptir. Ayrıca, kamusal ve ev temelli bakım hizmetlerinin kalitesinin artırılması, bakım personelinin mesleki yeterliliğini geliştirmeye yönelik yaygın eğitim programlarıyla desteklenmelidir. Bu tür kapasite geliştirme stratejileri, çocukların güvenli ve nitelikli bakım ortamlarına erişimini kurumsal düzeyde güvence altına alabilir. Bunun dışında özel sektör hizmetlerinin alt ve orta gelirli haneler için erişilebilirliğini artırmak amacıyla gelir temelli sübvansiyon modelleri geliştirilmelidir. Kamu-özel işbirliğiyle mali destek programları oluşturulmalıdır.



İşyeri düzeyinde çocuk bakım sorumluluklarını gözetten bir yaklaşımın geliştirilmesi gerekmektedir.

Bu yaklaşım, iş-yaşam dengesi hedefleri açısından temel bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. Özellikle 0-5 yaş arası çocuk sahibi çalışanlar için yarı zamanlı istihdam ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması; bakım sorumluluklarının daha dengeli biçimde paylaşılmasını kolaylaştırırken ebeveynlerin, özellikle annelerin, istihdamda kalıcılığını destekleyebilir. Bu tür uygulamalar hem çalışan refahının artırılmasına hem de kurumsal düzeyde daha kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdam politikalarının geliştirilmesine katkı sunmaktadır.



Kadın istihdamını güçlendirmeye yönelik politikalar kapsamında, farklı yaş gruplarına yönelik çocuk bakım hizmetlerinin kapasitesi artırılmalıdır.

Bilhassa 5 yaş altı çocuklara sunulan bakım hizmetleri sosyal bir hak olarak tanımlanmalıdır. Bu yaklaşım, çocukların erken yaşta gelişimsel destek almasını sağlarken, kadınların ekonomik hayata aktif ve sürdürülebilir biçimde katılımını kolaylaştıran bir altyapı sunabilir.



Ebeveyn izni, çocuk bakım hizmetleri ve esnek çalışma düzenlemeleri entegre bir politika çerçevesi içinde değerlendirilmelidir.

Bu bütüncül yaklaşım, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Kalkınma Ajansları ve akademik kurumlar arasında kurulacak işbirliğiyle sağlanabilir. Böylece stratejik etki artırıldığı gibi politika uygulamalarında da tutarlılık yakalanabilir. ÇBH'nin farklı politika hedeflerine hizmet edebilme kapasitesi, sosyal refahın artırılması açısından önemli bir araç niteliği taşımaktadır. Ancak bu hizmetlerin tek başına yeterli olmadığı açıktır. Bu hizmetler ebeveyn izni düzenlemeleri ve çalışma sürelerine ilişkin esneklik politikalarıyla birlikte ele alındığında, söz konusu üç politik alan eşgüdüm içinde, birbirini tamamlayan ve çok boyutlu çözüm olanakları sunan bir politika seti oluşturmaktadır. Böylelikle bireysel refahın artışıyla birlikte toplumsal düzeyde eşitlikçi ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılabilir.



Aileyi merkeze alan, sosyal koruma mekanizmalarını gözetten ve bakım sorumluluklarının daha dengeli paylaşımını destekleyen bütüncül politika yaklaşımların önceliklendirilmesi gerekmektedir.

Ebeveyn izni, ÇBH ve esnek çalışma düzenlemeleri bireysel refahı artıran ve toplumsal düzeyde kalıcı ve yaygın etkiler yaratma potansiyeline sahip stratejik politika araçlarıdır. Bu üçlü yapı, bir taraftan çalışma hayatıyla uyumlu çözümler sunarken diğer taraftan doğurganlık oranlarının artırılmasına yönelik etkili ve sürdürülebilir bir politika zemini oluşturur. Doğrudan nakit transferlerine kıyasla, bakım ve çalışma yaşamını dengeleyen bu politik uygulamalar, çocuk sahibi olmayla ilgili hem bireylerin karar alma süreçlerini hem de toplumsal eğilimleri etkileyebilecek bir dalga etkisi yaratabilir. Teknik düzenlemeler, iş-yaşam dengesi politikalarının etkinliğini sağlamak açısından gerekli olmakla birlikte, tek başına yeterli değildir. Bu alanda başarıya ulaşmak, uzun vadeli stratejilere dayanan, kurumsal olarak sağlam temellere oturtulmuş ve kültürel dönüşümü hedefleyen iş-yaşam dengesi uygulamalarının hayata geçirilmesini gerektirmektedir. Her ne kadar bu politikalar doğum oranlarındaki düşüşü doğrudan tersine çeviremeye de çocuk sahibi olmayı daha cazip ve uygulanabilir kılan bir toplumsal iklimin oluşmasında kritik bir rol oynarlar.

Kaynakça

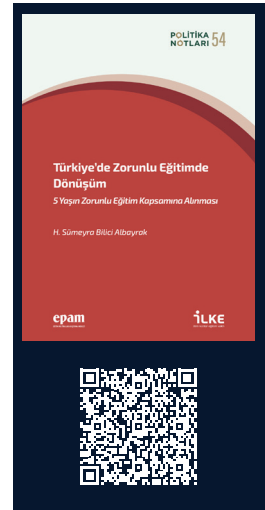
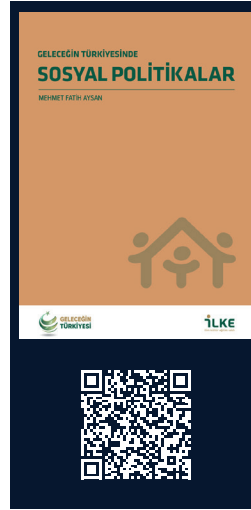
- Aydın, U., ve Demirkaya, S. (2017). Çalışma yaşamında aile dostu iş hukuku uygulamaları. *İş ve Hayat*, 3(6), 72-104.
- Bettio, F., Plantenga J. (2004). Comparing care regimes in Europe, *Feminist Economics*, 10(1), 86-99.
- Bignami, S., Endrich, M., Natale, F. ve Ueffing, P. (2024). *Low fertility in the EU: A review of trends and drivers*. European Commission, Ipsra.
- Bryson, C., Brewer, M., Sibieta, L. ve Butt, S. (2012). *The role of informal childcare: Understanding the research evidence*. Nuffield Foundation.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Crompton R. ve Lyonette C. (2005). *Work-life 'balance' in Europe* (GeNet Working Paper No. 10). City University.
- Di Torella E.C. ve Masselot A. (2010). *Reconciling, work and family life in EU law and policy*, Palgrave Macmillan.
- Dobrotić, I., Blum, S., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. ve Valentova, M. (Ed.). (2024) *International review of leave policies and research*. DOI: 10.31219/osf.io/2frts
- Drew, E. (2005). *Parental leave in council of Europe member states*, Equality Division Directorate General of Human Rights, Strasbourg: Council of Europe.
- Drew, E. ve Watters, A. (2014). "We're not much use, but good for logistics": An exploratory study of parenting leaves in Ireland. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 30(3), 245-264.
- Dünya Bankası, (2015). *Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerinde arz ve talep durumu*. World Bank.
- Eurofound. (2019). *Parental and paternity leave – uptake by fathers*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-fathers> adresinden erişildi.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2024). *Financial independence and gender equality – joining the dots between income, wealth and power*. Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/financial-independence-and-gender-equality-joining-dotsbetween-income-wealth-and-power> adresinden erişildi.
- European Union (EU). (2020). *Commission communication – A Union of equality: Gender equality strategy 2020-2025* (COM(2020) 152 final) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> adresinden erişildi.
- European Union (EU). (2022). *European care strategy*. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13298-European-care-strategy_en adresinden erişildi.
- Eurostat. (2024). *Living conditions in Europe-childcare arrangements*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_childcare_arrangements&oldid=629244 adresinden erişildi.
- Evertsson, M., Duvander, A.-Z. (2011). Parental leave – possibility or trap? Does family leave length effect Swedish women's labour market opportunities?. *European Sociological Review*, 27(4). <https://academic.oup.com/esr/articleabstract/27/4/435/514086> adresinden erişildi.
- Fluchtmann, J., van Veen, V. ve Adema, W. (2023). *Fertility, employment and family policy: A cross-country panel analysis*. OECD.
- Frejka, T. ve Sobotka, T. (2008). Fertility in Europe: Diverse, delayed and below replacement. *Demographic research*, 19, 15-46.

- Glauber, R. (2008). Race and gender in families and at work: The fatherhood wage premium. *Gender and Society*, 22(1), 8–30.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76.
- Hobson, C.J., Delunas, L. ve Kesic, D. (2001). Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: Results from a national survey of stressful life-events. *Journal of Employment Counseling*, 38(1), 38-44.
- Hogarth, T. ve Bosworth, D. (2009). *Future horizons for work-life balance*. Institute for Employment Research. www.beyondcurrenthorizons.org.uk. adresinden erişildi.
- Hughes, N. (2007). Is life a balancing act? *Industrial and Commercial Training*, 39(5), 281-284.
- Hwang, J., Ha Lee, J. (2014). Women's education and the timing and level of fertility, *International Journal of Social Economics*, 41(9), 862-874
- International Labour Organization (ILO). (2024). Unpaid care work prevents 708 million women from participating in the labour market. <https://www.ilo.org/resource/news/unpaid-care-work-prevents-708-million-women-participating-labour-market> adresinden erişildi.
- Kanter, R. M. (1989). Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy. *Family Business Review*, 2(1), 77–114.
- Kaplan, M. A., & Inguanzo, M. M. (2017). The social, economic, and public health consequences of global population aging: Implications for social work practice and public policy. *Journal of Social Work in the Global Community*, 2(1).
- Kleven, H., Landais, C. ve Søgaaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.
- Kul Parlak, N. (2016). *Refah devletin yeniden yapılanması ve AB ülkelerinde iş-yaşam dengesi*. Türk Metal Sendikası.
- Lockwood, N.R. (2003). *Work/life balance challenges and solutions*. Social for Human Resource Management Research Quarterly. ABD: Human Resource Management.
- Martin, S.P. (2000), Diverging fertility among U.S. women who delay child bearing past age 30, *Demography*, 37(4), 523-533.
- McDonald, P. (2006). Low fertility and the state: The efficacy of policy. *Population and Development Review*, 32(3), 485-510. <http://www.jstor.org/stable/20058901> adresinden erişildi.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2024). *Millî eğitim istatistikleri örgün eğitim, 2023-24*. https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_10/11230736_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2023_2024.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2017). *The pursuit of gender equality: An uphill battle*. OECD Publishing. DOI: 10.1787/9789264281318
- OECD. (2023). *OECD Family Database, 2023*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Elscom/Family_Database/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2024a). *OECD Family Database*. [Veri Seti]. https://www.oecd.org/els/family/PF2_4_Parental_leave_replace_rates.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2024b). *Family Database 2024*. [Veri Seti]. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf3_2_enrolment_childcare_preschool.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2024c). *Famiy Database 2024*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/LMF_1_6_Gender_differences_in_employment_outcomes.pdf adresinden erişildi.

- OECD. (2024d). *Family Database 2024*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/LMF1_2_Maternal_Employment.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2024e). *Family Database*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/LMF-2-2-Distribution-working-hours-couple-households_DRAFT.pdf adresinden erişildi.
- OECD (2024f), *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators*. OECD Publishing, Paris. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/society-at-a-glance-2024_08001b73/918d8db3-en.pdf
- OECD. (2025a) *Family Database, 2025*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2025b). *Family Database, 2025*. [Veri Seti]. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2-2-use-childbirth-leave.pdf> adresinden erişildi.
- OECD. (2025c), *Family Database. 2025*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/LMF2_5_Time_use_of_work_and_care.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2025d). *Family Database 2025*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/LMF1_2_Maternal_Employment.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2025e). *Family Database 2025*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2025f). *Family Database 2025*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2025g). *Family Database 2025*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2025h). *Family Database 2025*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF3-3-Informal-childcare-arrangements.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2025i). *Family Database 2025*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF3-3-Informal-childcare-arrangements.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2025i). *Family Database 2025*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Elscom/Family_Database/SF_2_1_Fertility_rates.pdf adresinden erişildi.
- OECD. (2025j). *Family Database 2025*. [Veri Seti]. https://webfs.oecd.org/Elscom/Family_Database/SF_2_3_Age_mothers_childbirth.pdf adresinden erişildi.
- Plantenga, J. ve Remery, C. (2005). *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries*. European Commission.
- Plantenga, J. ve Remery, C. (2009). *The provision of childcare services a comparative review of 30 European Countries*. European Commission.
- Pleck, J. H. (1995). The gender role strain paradigm: An update. R. Levant & W. S. Pollack (Ed.) içinde, *The new psychology of men* (s. 11–32). Basic Books.
- Rife, A. A., Hamilton, B. A. ve Hall, R. J. (2015). *Work-life balance. The Visibility Committee of the Society for Industrial and Organisational Psychology*. (SIOP White Paper Series).
- Rindfuss, R. R., Morgan, P. S. and Offutt, K. (1996). Education and the changing age pattern of American fertility: 1963-1989. *Demography*, 33(3), 277-290.

- Rindfuss, R. R. ve Brewster, K. L. (1996). Childrearing and fertility, *Population and Development Review*, 22, Supplement: Fertility in the United States: New Patterns, New Theories: 258-289
- Sobotka, T. (2004). Is lowest-low fertility in Europe explained by the postponement of childbearing?. *Population and Development Review*, 30(2), 195-220
- Thompson C.A., (2002). Managing the work-Life balancing act: An introductory exercise. *Journal of Management Education*, 26(2), 205-220.
- Tomich, P. L. ve Tolich, A. (2021). Life is a balancing act: Deviation from a balanced time perspective mediates the relationship between lifetime trauma exposure and optimism. *Current Psychology*, 40(5), 2472-2480.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024). *İşgücü İstatistikleri, Eylül 2024*. [Basın Bülteni]. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Eylul-2024-53515> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). *İstatistiklerle Kadın, 2024*. [Basın Bülteni]. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle -Kadin-2024-54076](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2024-54076) adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). *Doğum İstatistikleri, 2024*. [Basın Bülteni]. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2024-54196> adresinden erişildi.
- United Nations (UN). (1987). *Fertility behavior in the context of development. Evidence from the World Fertility Survey*. (Population Studies No. 100). New-York: Department of International Economic and Social Affairs.
- United Nations (UN). (2024). *World Population Prospects*. [Veri Seti]. Our World in Data [https:// ourworldindata. org/ grapher/age-dependency-ratio-old](https://ourworldindata.org/grapher/age-dependency-ratio-old) adresinden erişildi.
- Yadav T., & Rani S. (2015). Work life balance: Challenges and opportunities. *International Journal of Applied Research*, 1(11), 680-684.

İlgili Yayınlarımız



Günümüz toplumsal yapısında ekonomik dönüşümler, kentleşme ve çalışma hayatındaki değişim aile yaşamının dengeli biçimde sürdürülmesini her zamankinden daha zor hale getirmiştir. Geleneksel destek mekanizmalarının zayıflaması, ailelerin bakım ve geçim sorumluluklarını tek başına üstlenmesini güçleştirmektedir. Bu durum iş ve aile yaşamını uyumlaştıracak kurumsal düzenlemelere ve kamu destekli mekanizmalara olan ihtiyacı artırmaktadır.

Bu analiz raporu, Türkiye’de ebeveyn izni ve çocuk bakım hizmetlerinin kapsamını, erişilebilirliğini ve toplumsal etkilerini küresel karşılaştırmalarla incelemekte ve mevcut düzenlemelerin yapısına dikkat çekmektedir. Rapor, aileyi güçlendiren sürdürülebilir ve nitelikli bir iş-yaşam dengesinin sağlanması için uygulanabilir politika önerileri sunmakta ve aile kurumunun günümüz toplumsal koşullarına uyumunu destekleyecek yeni kurumsal mekanizmaların önemine vurgu yapmaktadır.

