

**T.C
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**GÜNEY AVRUPA ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI:
KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ**

BUKET KAYA

HAZİRAN – 2021

T.C
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GÜNEY AVRUPA ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI:
KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ**

BUKET KAYA

TEZ DANIŞMANI:
Prof. Dr. Rengin AK

HAZİRAN – 2021



BEYAN

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Buket Kaya

(Tarih)

(İmza)

ÖZ

GÜNEY AVRUPA ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI: KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ

Kaya, Buket

Yüksek Lisans, İktisat

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Rengin AK

Haziran, 2021

Bu tez çalışmasının amacı, Güney Avrupa refah devleti kabul edilen ülkelerde ve bu ülkelere benzerlik gösteren Türkiye’de kadın istihdamının durumunu incelemektir. Bu çerçevede öncelikli olarak, kadın istihdamını etkileyen faktörler incelenmiştir. Bununla birlikte, İspanya, İtalya, Yunanistan ve Türkiye’de istihdamın yapısı, kadın istihdamının demografik yapısı, aile ve kadın istihdamına yönelik politikalar, çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn izinleri ve esnek çalışma koşulları da incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda çalışmaya konu olan ülkelerin kadınların istihdamda karşılaştığı sorunlar açısından benzerlik gösterdiği görülmüştür. Bununla birlikte bu ülkelerde kadın istihdamı, hizmet sektörüyle birlikte artışa geçmesine rağmen halen diğer Avrupa Birliği ülkelerinin gerisinde kalmıştır. Söz konusu ülkelerde kadın istihdamının geri kalmasındaki en büyük nedenlerden birisi olarak, geleneksel yapıdaki aile modeli göze çarpmaktadır. Geleneksel aile modeli sonucunda, kadının ev içi sorumlulukları ve çocuk bakımını benimsediği görülmüştür. İstihdam açısından bakıldığında ise, toplumdaki cinsiyetçi yapı sonucunda kadınlara sağlanan imkânların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Çocuk bakım hizmetleri açısından, bu ülkelere sağlanan sosyal yardımlar oldukça sınırlıdır. Çalışmaya konu olan ülkeler kendi içinde değerlendirildiğinde, 2019 verilerine göre, kadın iş gücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülke İspanya’dır. Türkiye ise kadın iş gücüne katılım oranı olarak bu ülkeler arasında en düşük orana sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Refah Devleti, Kadın İstihdamı, İstihdama Katılım Oranı, İşsizlik Oranı, Güney Avrupa Refah Devletleri

ABSTRACT

SOUTHERN EUROPEAN COUNTRIES AND WOMEN'S EMPLOYMENT IN TURKEY: A COMPARATIVE ANALYSIS

Kaya, Buket

Graduate Economics

Thesis Advisor: Prof. Dr. Rengin AK

June, 2021

The purpose of this thesis, Southern European welfare state adopted countries and are similar to these countries is to examine the status of women's employment in Turkey. In this context, factors affecting women's employment were primarily examined. However, Spain, Italy, Greece and the structure of employment in Turkey, the demographic structure of women's employment, family, and policies for women's employment, child care, parental leave and flexible working conditions was also examined. As a result of the study, it has been observed that the countries studied show similarities in terms of the problems faced by women in employment. However, although women's employment in these countries has increased along with the service sector, it still lags behind other European Union countries. The traditional family model stands out as one of the biggest reasons for the underdevelopment of female employment in these countries. As a result of the traditional family model, it has been observed that the woman has adopted domestic responsibilities and childcare. In terms of employment, it is seen that the opportunities provided to women are quite limited as a result of the sexist structure in society. In terms of childcare services, social assistance provided to these countries is very limited. When the countries subject to the study are evaluated within themselves, according to 2019 data, the country with the highest rate of female labor force participation is Spain. The female labor force participation rate in Turkey has the lowest rate among these countries.

Keywords: Welfare state, Female employment, employment participation rate, unemployment rate, Southern European Welfare States.

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının hazırlanması sürecinde, her konuda yanımda olan tez danışmanım Prof. Dr. Rengin Ak hocama ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Doç. Dr. İskender Gümüş hocama sonsuz teşekkür ederim.

Hayatım boyunca beni yalnız bırakmayan ve tez dönemim boyunca her zaman destek olan, annem Derya Kaya, babam Erdal Kaya ve mucizevi şekilde hayatımıza dâhil olan ve tez dönemim boyunca neşemi ve motivasyonumu arttıran kardeşim Elif Meva Kaya'ya en içten teşekkürlerimi sunarım. Hayallerim için yürüdüğüm bu yolda bana destek olan arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

Buket KAYA

Haziran, 2021

Kırklareli

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR.....	x
TABLolar.....	xii
GRAFİKLER.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
1.1. Kadın İstihdamı Kavramı.....	3
1.2. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler.....	4
1.2.1. Toplumun Kültürel Yapısı.....	5
1.2.2. Eğitim Düzeyi Sorunu.....	6
1.2.3. Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Kadın.....	8
1.2.4. Yaş Faktörü ve Medeni Durum.....	9
1.2.5. Cinsiyet Eşitsizliği Sorunu.....	10
1.2.6. Kayıt Dışı İstihdam Sorunu.....	12
1.2.7. Kadının Çalışma Hayatından Dışlanması ve Yoksullaşması	14
1.3. Refah Devleti ve Rejimleri.....	15
1.3.1. Refah Devletinin Tarihsel Gelişimi.....	15
1.3.2. Refah Rejimlerinin Amacı.....	20
1.3.3. Refah Rejimi Teorileri.....	20
1.3.3.1. Liberal Refah Rejimi.....	22
1.3.3.2. Muhafazakâr/Korporatist Refah Rejimi.....	23
1.3.3.3. Sosyal Demokrat Refah Rejimi.....	24
1.3.3.4. Güney Avrupa Refah Rejimi.....	25

İKİNCİ BÖLÜM

GÜNEY AVRUPA ÜLKELERİNDE KADIN İSTİHDAMI.....27

2.1. İspanya’da Kadın İstihdamı.....	28
2.1.1. İstihdama Katılım Oranı.....	28
2.1.2. Kadın İstihdamının Demografik Yapısı.....	30
2.1.3. Aile Politikaları.....	34
2.1.4. Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar.....	36
2.1.4.1. Çocuk Bakım Hizmetleri.....	37
2.1.4.2. Ebeveyn İzni.....	39
2.1.4.3. Esnek Çalışma.....	40
2.2. İtalya’da Kadın İstihdamı.....	42
2.2.1. İstihdama Katılım Oranı.....	42
2.2.2. Kadın İstihdamının Demografik Yapısı.....	44
2.2.3. Aile Politikaları.....	48
2.2.4. Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar.....	49
2.2.4.1. Çocuk Bakım Hizmetleri.....	50
2.2.4.2. Ebeveyn İzni.....	51
2.2.4.3. Esnek Çalışma.....	51
2.3. Yunanistan’da Kadın İstihdamı.....	52
2.3.1. İstihdama Katılım Oranı.....	52
2.3.2. Kadın İstihdamının Demografik Yapısı.....	54
2.3.3. Aile Politikaları.....	58
2.3.4. Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar.....	59
2.3.4.1. Çocuk Bakım Hizmetleri.....	59
2.3.4.2. Ebeveyn İzni.....	60
2.3.4.3. Esnek Çalışma.....	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE GÜNEY AVRUPA	
ÜLKELERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI.....63	
3.1. Türkiye’de Kadın İstihdamı.....63	63
3.1.1. İstihdama Katılım Oranı.....63	63
3.1.2. Kadın İstihdamının Demografik Yapısı.....65	65
3.1.3. Aile Politikaları.....70	70
3.1.4. Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar.....71	71
3.1.4.1. Çocuk Bakım Hizmetleri.....72	72
3.1.4.2. Ebeveyn İzni.....73	73
3.1.4.3. Esnek Çalışma.....74	74
3.2. Türkiye-Güney Avrupa Refah Devletlerinde Kadın İstihdamının Karşılaştırılması.....75	75
3.2.1. İstihdam Yapısının Karşılaştırılması.....75	75
3.2.2. Kadın İstihdamının Demografik Yapısının Karşılaştırılması.....77	77
3.2.3. Aile Politikalarının Karşılaştırılması.....81	81
3.2.4. Kadın İstihdamına Yönelik Politikaların Karşılaştırılması.....83	83
3.2.4.1. Çocuk Bakım Hizmetleri Politikalarının Karşılaştırılması.....83	83
3.2.4.2. Ebeveyn İzinleri Politikalarının Karşılaştırılması.....87	87
3.2.4.3. Esnek Çalışma Politikalarının Karşılaştırılması.....90	90
SONUÇ.....92	92
KAYNAKÇA.....97	97

KISALTMALAR

- AB** : Avrupa Birliği
ABD : Amerika Birleşik Devleti
çev. : Çeviren
der. : Derleyen
GSYİH : Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
IMF : Uluslararası Para Fonu
İLO : Uluslararası Çalışma Örgütü
KSGM : Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
md. : Madde
OAED : Orta Avrupa Eğitim Danışmanlığı
OECD : İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
ORT : Ortalama
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TABLÖLAR

Tablo 1 : Esping-Andersen'in Refah Devleti Sınıflandırması (1990).....	21
Tablo 2 : Esping-Andersen'in İkinci Refah Devletleri Sınıflandırma Yapısı (1999).....	22
Tablo 3 : İspanya'da İstihdamın Sektörel Dağılımı (2005-2019).....	33
Tablo 4 : İtalya'da İstihdamın Sektörel Dağılımı (2005-2019).....	47
Tablo 5 : Yunanistan'da İstihdamın Sektörel Dağılımı (2005-2019).....	56
Tablo 6 : Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2005-2019).....	68
Tablo 7 : Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Tarım Sektöründe Kadın İstihdamı (%) - (2007-2019).....	79
Tablo 8 : Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Sanayi Sektöründe Kadın İstihdamı (%) - (2007-2019).....	80
Tablo 9 : Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Hizmet Sektöründe Kadın İstihdamı (%) - (2007-2019).....	81
Tablo 10: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde İzin Politikalarının Karşılaştırılması.....	87

GRAFİKLER

Grafik 1: İspanya’da İş Gücü Piyasası Temel Göstergeleri (2000-2019).....	29
Grafik 2: İspanya’da Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranı ve İşsizlik Oranları (2000-2019).....	31
Grafik 3: İtalya’da İş Gücü Piyasası Temel Göstergeleri (2000-2019).....	43
Grafik 4: İtalya’da Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranı ve İşsizlik Oranları (2000-2019).....	45
Grafik 5: Yunanistan’da İş Gücü Piyasası Temel Göstergeleri (2000-2019).....	53
Grafik 6: Yunanistan’da Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranı ve İşsizlik Oranları (2000-2019).....	55
Grafik 7: Türkiye’de İş Gücü Piyasası Temel Göstergeleri (2000-2019)...	64
Grafik 8: Türkiye’de Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranı ve İşsizlik Oranları (%) - (2000-2019).....	66
Grafik 9: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde İş Gücüne Katılım, İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları (%) - (2001-2019).....	76
Grafik 10: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Kadın İş Gücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%) - (2001-2019).....	78
Grafik 11: Net Toplam Sosyal Harcamalar - 2017 (GSYİH’nin %’si).....	82
Grafik 12: Ailelere Sağlanan Toplam Kamu Sosyal Harcamaları - 2015 (GSYİH’nin %’si).....	83
Grafik 13: 0-2 Yaş Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Hizmetlerine Kayıt Olan Çocuklar - 2017 (%).....	84
Grafik 14: 3-5 Yaş Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Hizmetlerine Kayıt Olan Çocuklar - 2017 (%).....	85
Grafik 15: Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Hizmetlerine Sağlanan Kamu Harcamaları - 2015 (GSYH’nin %’si).....	86
Grafik 16: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışanların Payı - 2019 (%).....	91

GİRİŞ

Kadının iş hayatındaki ve ev hayatındaki yeri, toplum açısından farklılıklar doğurmaktadır. Geleneksel aile yapısının görüldüğü toplumlarda 'erkek ekmeğini kazanan' model hâkimdir. Kadına ise ev içi sorumlulukları ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar yüklenmektedir. Son yıllarda, bu yapı dönüşüme uğramaktadır. Sanayi devrimiyle birlikte daha da önem kazanan kadın istihdamı, sanayi sektöründen hizmet sektörüne doğru gelişim göstermiştir. Bu noktada, kadınların aile içindeki sorumlulukları istihdamda yer edinmelerini zor hale getirmiştir. Kadınların evlenmesi ve çocuk doğurması, kadınlara yüklenen yükü biraz daha arttırmakta ve kadınları, çalışma hayatından soyutlamaktadır. Geleneksel aile yapısı gün geçtikçe, erkek kazanan modelden çift kazananlı modele dönüşmektedir. Hizmet sektöründe, mavi yakalılarının yanına pembe yakalılar dâhil olmuş ve kadının yaşamına uygun iş şartlarıyla birlikte kadın istihdamı arttırılmaya çalışılmıştır. Hizmet sektörü kadınlara, part-time iş seçenekleri, geçici iş imkânları sağlayarak kolaylıklar sunmaktadır. Kadın istihdamının karşılaştığı en büyük sorunlardan birisi de cinsiyet eşitsizliğidir. Toplumdaki erkek egemen cinsiyetçi bakış açısı, kadınları ikincil konuma itmekte ve daha az ücret almasına sebep olmaktadır. Cinsiyetçi bakış açısının yanı sıra eğitim imkânlarının yetersizliği de kadınların istihdam edilmesini etkileyen bir diğer önemli konudur.

İş ve yaşam arasındaki dengenin sağlanabilmesi için kadınlara yönelik istihdam politikaları oldukça önemlidir. Literatürde bu noktada kadın istihdamına yönelik birçok çalışma bulunmakta ancak Güney Avrupa refah ülkeleri bağlamında özellikle Türkiye'yle karşılaştırmalı olarak yapılan çalışmalarda eksiklikler bulunmaktadır. Güney Avrupa refah ülkelerinin Türkiye'yle aynı sosyal ve toplumsal özelliklere sahip olması, kadın istihdamına yönelik politikaların daha iyi karşılaştırılmasını sağlamaktadır. Çalışmanın amacı, Türkiye'de kadın istihdamına yönelik politikaları incelemek ve sosyal ve toplumsal olarak benzerlik gösterdiği Güney Avrupa refah ülkeleri ile karşılaştırmasını yapmaktır. Karşılaştırma yapılacak Güney Avrupa refah ülkeleri olarak İspanya, İtalya ve Yunanistan seçilmiş ve kadın

istihdamı açısından değerlendirilmiştir. Bu noktada İspanya, İtalya, Yunanistan ve Türkiye’de uygulamaya konulan kadın istihdamı politikalarında eksiklikler olduğu ve kadın istihdamını önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Çalışmaya konu olan ülkelerin karşılaştırmasının yapılması kadın istihdamının önündeki eksikliklerinin daha iyi görülmesini sağlamaktadır. Karşılaştırmanın sonucunda, söz konusu Güney Avrupa refah ülkelerinde ve Türkiye’de kadın istihdamına yönelik politikaların az gelişmiş olması ve ailelere sağlanan sosyal harcamaların düşük oranlara sahip olması bu durumu desteklemektedir. Tüm veriler, ILOSTAT ve OECD kurumlarından alınmış ve Güney Avrupa ülkelerinden İspanya, İtalya, Yunanistan ve bu ülkelere benzerlik gösteren Türkiye’yle ilgili literatür taraması gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada, kadının karşılaştığı toplumsal sorunlarla birlikte, cinsiyetçi bakış açısı ve kadın istihdamın önündeki engeller incelenmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın birinci bölümünde kadın istihdamı ve kadın istihdamını etkileyen başlıca faktörlere değinilecektir. İkinci bölümünde, Güney Avrupa refah rejimine sahip olan ülkelerde kadın istihdamının yapısı incelenecek olup, üçüncü bölümde ise Güney Avrupa refah rejimine sahip olan İspanya, İtalya, Yunanistan ile Türkiye’de kadın istihdamının yapısı karşılaştırılacaktır. Çalışma da, Güney Avrupa ülkeleriyle Türkiye’nin benzer toplumsal özelliklere sahip olmasından dolayı ve kadın iş gücüne katılımının daha iyi anlaşılması açısından karşılaştırılması yapılmaktadır. Ülkelerin karşılaştığı sorunlar ele alınıp ne gibi eksiklikler olduğu tespit edilecektir. Bununla birlikte kadın istihdamına yönelik politikalardan çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn izinleri ve esnek çalışma imkânlarının karşılaştırılması yapılacak olup sonuç bölümüne gelinecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kadın İstihdamı Kavramı

Dünya nüfusunda kadınların yeri oldukça önemlidir. Kadınların iş hayatına girmesi hem sosyal hem de ekonomik açıdan önemli bir etkidir. Aile kavramını, kadınlar ve erkekler oluşturduğu için her alanda birbirlerine ihtiyaç duymaktadırlar. Toplumsal hayatta kadının yeri en az erkeklerinki kadar önem arz etmektedir. Dünya’da yaşanan her türlü toplumsal değişimler öncelikli olarak bireyleri ve dolayısıyla aile yaşantılarını ve kadınları önemli ölçüde etkilemektedir.

Kadınların yüzyıllar öncesinde de görülen emekleri, üretimin her alanına katkı sağlamaktadır. Ancak çalışma hayatında bu emeğin ücret karşılığında olması tam anlamıyla Sanayi Devrimi’yle birlikte görülmektedir. Her dönemde farklılık gösteren ekonomik buhranlar, kadınların çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Ülkelerin yaşadığı savaşlar kadın-erkek iş gücünü de etkilemektedir. Sanayi Devrimi’yle birlikte kadınlara yeni iş olanakları sağlanmıştır. Sanayi devrimi, kadının çalışma hayatına katılmasında en önemli dönüm noktası olmuştur. Sanayileşmenin yayılmasıyla birlikte birçok ülkede ve birçok sektörde kadın iş gücü sayısı artış göstermektedir. Bununla birlikte, Sanayi Devrimi sonrasında yaşanan I. ve II. Dünya Savaşı, erkek çalışanların savaşa katılmasıyla kadınların çalışma hayatına girmesine neden olmuştur. Kadınların çalışmaya başlaması önceki dönemlerde tarım sektöründeyken son dönemlerde kendini sanayi sektörüne taşımıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 195-198).

Toplumda cinsiyete dayanan iş bölümü farklılıkları görülmektedir. Kadının sadece ev işleri, çocuk doğurmak gibi görevlerinin olması, arka planda görünmesini sağlamakta ve bundan dolayı erkeklerin işgücü piyasasında para kazanmasını daha da önemli hale getirmektedir. Ancak Sanayi Devrimi’yle birlikte buharlı makinelerin gelişmesi, kırsal kesimde tarımda çalışan kadınların kente göç etmesini sağlamakta ve kadınların iş hayatındaki yerini gün geçtikte arttırmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 57).

Kadınların işgücüne katılmasıyla birlikte ülkelerin yaşam standartlarının artmasının yanı sıra kalkınması da önemli ölçüde etkilenmektedir.

Günümüzde kadınların işgücü piyasasına katılmasında farklı faktörlerinde etkisi olduğu görülmektedir. Kadınlara çalışma hayatında uygulanan koruyucu yasaların çıkması, demografideki değişimler, eğitim durumundaki farklılıklar, evlenme oranlarındaki düşüşler, toplumda kadınların çalışmasına karşı bakış açısındaki değişimler önemli ölçüde çalışma hayatını etkilemektedir. Bu gelişmelerin etkisiyle birlikte mavi ve beyaz yakalı çalışanlar kavramına artık pembe yakalı çalışanlar kavramı da eklenmiştir (Bozkaya, 2013: 73).

Çalışma hayatında meydana gelen bu değişimler de kadınların aile içindeki katkısını da giderek arttırmaktadır. Bununla birlikte aile de kadının rolü gün geçtikçe değişmektedir. Toplumda kadının yeri, sadece ev hayatı olmaktan çıkmakta ve artık iş hayatında da aktif olduğunu göstermektedir.

Kadınların istihdama katılması, toplum yapısının ilerlemesinde en etkin rollerden biridir. Bununla birlikte, kadınların çalışması toplumsal statünün artması açısından önem arz etmektedir. Kadın istihdamının artmasıyla birlikte haneye giren ücretin artması, yaşam standartlarını yükseltmektedir. Dünya’da, ailelerin yaşam statülerinin korunması için tek çalışanlı aile yerine, çift çalışanlı aile modelinin gelmesi hedeflenmektedir. Kadının kendine ait gelir kazanması, toplumda yoksulluk tehlikesini de gün geçtikçe azaltacaktır. (Karabıyık, 2012: 240).

1.2. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Kadın istihdamının yeterli seviyeye ulaşamamasının arkasında birçok neden yatmaktadır. Toplumun kültürel yapısı, eğitim düzeyi farklılıkları, ücretsiz aile işçiliği, yaş faktörü, medeni durum, cinsiyet eşitsizliği sorunu, ücret düzeylerindeki farklılıklar, kayıt dışı istihdam, kadının çalışma hayatından dışlanması ve yoksullaşması gibi sorunlar kadınların çalışma hayatına girmesinde engel yaratmaktadır (Karabıyık, 2012: 241). Bu başlık altında, kadın istihdamını etkileyen başlıca faktörlere değinilecektir.

1.2.1. Toplumun Kültürel Yapısı

Her toplum kendi içerisinde farklı yapılara bürünmektedir. Toplumdan topluma farklılık gösteren aile yapıları, geçmişten gelen ya da sonradan edinilen aile yapılarını oluşturmaktadır. Aile içerisinde kadınların geleceğe yönelik kaygılarının olması da toplumsal yapıyı değiştirmektedir. Kadınların toplumda ve çalışma hayatında daha aktif olmasını sağlamaktadır.

Toplumdaki aile yapılarının değişiklik göstermesinin en büyük nedeni, toplumsal değerler ve aile ilişkileridir. Aile, kültürü kuşaktan kuşağa taşıdığı için değerler ve ilişkiler üzerinde önemli bir yere sahiptir. Aile yapıları, sosyalleşmenin ve toplumsal yapının dönüşümünü etkilediği için önemli bir yere sahiptir. Aile de çalışan bireylerin zamanla kendi özgürlüklerini kazanması da toplumsal açıdan önem arz etmektedir. Özgürleşen bireyin kendine ait değer yargıları benimsemesi de toplumdaki geleneksel yapıyı bozduğu için huzursuzluklar yaratmaktadır (Bayer, 2013: 103-104).

Sanayileşmeyle birlikte de aile yapılarında değişiklikler meydana gelmiştir. Sanayileşme sonrasında, geniş aile yapısından çekirdek aile yapısına geçişler görülmektedir. Toplumda değişen aile yapılarıyla birlikte kültürel yapıda da gün geçtikçe değişim görülmektedir. Aile içerisinde erkek-kadın statüsündeki farklılıklar, rollerin değişimini de beraberinde getirmiştir. Çocuk bakmak gibi görevlerin kadına ait olduğunu düşünen geleneksel aile yapıları değişmiş, erkeklerin de eşlerine yardım etmesi toplumda etkin hale gelmiştir. Geleneksel ailelerde gelenek ve göreneklere bağlılık ön plandayken, modernleşmeyle birlikte çekirdek aile kavramı ortaya çıkmıştır. Kadınların toplumdaki yeri gün geçtikçe değişim göstermekte ve kültürel değerlere yansımaktadır (Bayer, 2013: 104-105).

Toplumsal açıdan modernleşme kavramı değişik yapıları da beraberinde getirmektedir. Aile içerisindeki mahrem konuların göz önünde bulunması, aile içerisinde bozulmalara neden olmaktadır. Aile içi şiddet, boşanmalar, evlilik konularının televizyonlarda sıkça işlenmesi toplumdaki mahremiyet yapısının değişimini ortaya sermektedir (Bayer, 2013: 105).

Toplumda kadın ve erkek bireylerin kendilerine ait farklı kimlikleri vardır. Bunlar toplumda bireylerin yaptığı davranışlar ve olması gereken davranışlar çerçevesinde değişim göstermektedir. Bu noktada kadın bireyin

istediği ve toplumun dayattığı yargılar farklılık göstermektedir. Bundan dolayı toplumsal çatışmalar da meydana gelmektedir. Modernleşmenin ortaya çıkmasıyla birlikte ailedeki bireyler farklı kimlik yapılarına bürünebilmektedir. Kadın bireylerin toplumda kendi kimliğini ortaya koymasıyla birlikte ekonomik ve toplumsal statüsünde de yükseliş görülmektedir. Bunun sonucunda kadın, ataerkil toplum yapısına göz yummayarak kendi benliğini toplumsal kültürde ortaya çıkarmaktadır (Aktaş, 2013a: 57-59).

Günümüzde kadının rolü, aile içi çocuk bakmanın yanı sıra iş kadınına dönüşmektedir. Toplumda anne ve babanın sorumluluklarını paylaşmasıyla birlikte bir eşitlik kavramı ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte kadın, evde ve iş hayatında aktif hale gelmektedir (Bayer, 2013: 106).

Değişen dünyayla birlikte gün geçtikçe toplumun yapısı da değişmekte ve sosyal, kültürel, ekonomik ihtiyaçlara uyum sağlayacak bireylerin yetişmesi de önemli bir amaç haline gelmektedir. İnsanın sürekli olarak bir sosyal, ekonomik, kültürel değişim içinde olması toplumsal hayatı daha da önemli yere taşımaktadır (İçli, 2001: 66).

1.2.2. Eğitim Düzeyi Sorunu

Eğitim düzeyi sorunu, toplumda ve sosyal hayatta karşımıza çıkan en önemli sorunlardan biridir. Türkiye gibi birçok ülkede iş hayatınca diploma önemli bir yere sahiptir. Eğitim süreci, yaşam alanına göre ve ailenin sağladığı desteğe göre farklılık göstermektedir.

Eğitim, toplumdaki gençlerin istihdama alınması sürecinde en önemli etkidir. Eğitimin en önemli amacı, toplumdaki kültürün nesiller boyu aktarılmasının yanı sıra piyasadaki istihdam alanlarına nitelikli iş gücü yetiştirmektir (Aygül, 2018: 62).

Kadının iş gücünde daha aktif olması, istihdamın artırılmasına ve toplumlar ve bireyler açısından ülkelerin sürdürülebilir kalkınmasına da katkı sağlamaktadır. Kadın istihdamının artması hane içerisinde yaşam standartlarının da yükseleceğini göstermektedir (Karabıyık, 2012: 240). Ancak bunun yanı sıra kadınların kırdan kente göç etmesiyle birlikte eğitim

seviyelerindeki yetersizlik iş hayatına girmelerini olumsuz etkilemektedir (Gönüllü ve İçli, 2001: 83).

Toplumda uygulanan eğitim sisteminden yararlanamayan bireyler olumsuz etkilenmektedir. Bununla birlikte toplumda ve iş hayatında dışlanma etkisi de yaratabilmektedir. Eğitime erişim konusundaki sıkıntılardan birisi de üniversite okuyan öğrencilerin istihdam için mi okuduğunu yoksa eğitim için mi okuduğu sorunsalını ortaya çıkarmıştır. Bu öğrencilere yeterli miktarda kaynak sağlanamaması, eğitim yaşamlarının sürdürülebilmesinde olumsuzluklar getirebilmektedir. Eğitim sürecine dâhil olmak yeterli kalmayıp o süreci sürdürebilmekte önem arz etmektedir (Aygül, 2018: 60-62).

Toplumda uygulanan eğitim politikaları, ülkelerdeki yoksulluğa, gelir eşitsizliğine, uygulanan devlet politikalarına göre farklılık gösterebilmektedir. Türkiye’de 12 yıllık eğitimin ücretsiz olması, sağlanan yurt ve burs imkânları, ücretsiz verilen ders kitapları, özel okullara gidecek öğrencilere ayrılan teşvikler bakımından bir sosyal devlet anlayışını barındırdığını söylemek mümkündür (Aygül, 2018: 63).

Ülkelerin eğitim düzeyindeki düşüklük kadınların çalışma hayatındaki yerini etkilemektedir. Devletlerin istihdam yaratmak için uyguladığı politikalarla birlikte eğitilmiş bireylerin olması önemli bir yere sahiptir. Politikaların yetersiz olması, eğitim sistemini de olumsuz etkileyecek ve nitelikli çalışan bireyler yaratmak daha zor hale gelecektir. Özellikle eğitim ve istihdamda olmayan iş gücünü istihdama dâhil etmek için devletlerin uyguladığı politikalar bireylerin yaşam standartlarına uygun olmalıdır.

Küreselleşen dünyayla birlikte artık bilginin yayılması daha kolay hale gelmektedir. Bununla birlikte teknolojinin gelişmesi, bilgiyi daha da ulaşılabilir hale getirmektedir. Gelişmiş ülkelerde, gelişmekte olan ülkelere göre teknolojiyi kullanma kapasitesi daha da yüksektir. Gelişmekte olan ülkelerde eğitim politikalarını daha iyi hale getirmek, ülkelerin daha nitelikli eleman yetiştirmesine katkı sağlayacaktır. Bunun sonucunda bilgi ve teknoloji birbiriyle entegre olarak toplumsal hayatı ve eğitim şartlarını daha da yükseltmektedir (İçli, 2001: 67-68).

1.2.3. Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Kadın

Kadınların ücret karşılığı çalışmaya başlaması, Sanayi Devrimi sürecine dayanmaktadır. Bununla birlikte I. ve II. Dünya Savaşı'yla erkeklerin savaşa gitmesiyle birlikte, kadınların çalışması toplumsal ve ekonomik açıdan önem kazanmıştır. Ancak bu durum kentsel ve kırsal kesime göre farklılık göstermektedir. Bundan dolayı kırsal kesimde çalışan çoğu kadın ücretsiz aile işçisi olarak hayatına devam etmektedir (Peker ve Kubar, 2012: 173-174). Kırsal kesimde kadınların yaptıkları işler, ekonomik değer yaratmadığı için gözle görülmemektedir. Kırsal kesimde meydana gelen ev işleri, yiyecek ihtiyacı ve tarımsal çalışma alanları iç içe görüldüğü için kadınların yaptıkları işlerin ekonomik değeri olmamaktadır. Ancak bu durum toplumdan topluma farklılık gösterebilmektedir. Aile içinde yapılan tarımın ev işi olarak görülmesi ve ekilen ürünlerin toplanması, kadınları ücretsiz aile işçisi olmaya itmektedir (Candan ve Özalp Günal, 2013: 95). Kırsal kesimde çalışan köylü kadının, ücretsiz aile işçisi olarak çalışması, sigortasının olmamasıyla birlikte emekliliğinin de olmayacağı anlamına gelmektedir. Bunun sonucunda ailelerin gelecek yıllarda yaşam standartlarını olumsuz etkilemektedir.

Kadınlar neredeyse üretimin her aşamasında bulunmalarına rağmen, hala istihdamda erkeklerin arkasında ikincil konumdadırlar. Bununla birlikte ikincil konumda olan kadınlar, toplumda geri tutulduğu sürece yoksullaşmakta ve kayıt dışı çalışmaya itilmektedirler. Diğer taraftan, kırsal ve kentsel kesimde de yaşam standartları farklı olduğu için kırsal kesimde ücretsiz aile işçiliği kente oranla daha da yükselmektedir. Kırsal kesimden kente göçlerin olmasıyla birlikte artık kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar kendilerini ücretli işçi konumuna getirmektedirler. Kadınlar, kırsal kesime oranla kentte daha da gözle görülür bir çalışma noktasına gelmektedirler. Ülkelerde yaşanan iç göçler de kadın emeğini tamamıyla değiştirmektedir.

Kırdan kente göç eden kadınların istihdama katılmasının hem olumlu hem de olumsuz yanları olmaktadır. Kadınların kendi paralarını kazanması, aile içerisinde daha bir özgür konuma gelmesini sağlarken diğer yandan ev işlerini paylaşım konusunda kadın-erkek sorumluluklarında farklılıklar meydana getirmektedir. Bunun sonucunda kadınların yükü daha da

artabilmektedir (Çağlayan ve Kemik, 2018: 144). Kırdan kente göçlerin olmasıyla birlikte istihdam alanlarında değişiklikler meydana gelmektedir. Kadınların kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışması, kente göç etmeleriyle birlikte vasıfsız bir işçi konumuna gelmelerini sağlamaktadır. Bunun sonucunda göç eden bireylerin ucuz bir işçi olarak görülmesiyle birlikte toplumda işsizlik oranlarında artış da meydana gelmektedir.

1.2.4. Yaş Faktörü ve Medeni Durum

İstihdamın yapısı hakkında yeterli bilgi almak için yaş faktörü ve medeni duruma bakmakta önemlidir. Ailelerde ölüm ve boşanma gibi nedenlerle istihdama katılım artmaktadır. Kadınların kendi ayakları üzerinde durmak istemesi ve çocuklarının geleceği açısından çalışmaya eğilim göstermeleri gerekmektedir.

Kadınların erken yaşta işe başlamak ya da eğitim hayatına devam etme gibi ikilemleri olmaktadır. Buna bağlı olarak da erken yaşta işe başlamak emekliliği de etkilemektedir. Evli kadınların evli olmayanlara göre istihdam edilmesi daha zor bir durumdur. Evlenen kadınların çocuk yapması istihdama girmesini daha da zorlaştırmaktadır. Bunun yanı sıra, kentte yaşayan evli kadınlarla kırdan yaşayan evli kadınların durumu farklılık göstermektedir. Kırdan yaşayan kadınlar çocuklarını alıp çalışmaya giderken, kentte yaşayan kadınların böyle bir seçeneği olmamaktadır (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 67-68).

Her ülkenin evli ve çocuk sahibi kadınlar için farklı hizmetleri de olmaktadır. Ülkelerin uyguladığı politikalara ve sağladığı hizmetlere göre kadınların işgücüne katılmaları da değişim göstermektedir. Bunun yanı sıra çocuklu çalışan kadınların çalışma saatleri ya da şekilleri de değişim göstermektedir. Çocukları olan kadınlar, yarı-zamanlı işleri tercih etmekte ve bunun sonucunda sosyal güvenlik açısından zorluk yaşamaktadırlar (Aşkın, 2015: 52).

Medeni durum açısından bakıldığında, kadınların evli ve çocuk sahibi olması, iş hayatına girmesini zorlaştırmakta ve kadınları ekonomik ve sosyal açıdan kocasına bağlı hale getirmektedir. İş gücü piyasasından uzaklaşan kadınlar, işe girmediği için tecrübe edinmemekte ve gelecekte daha az

ücretle çalışmak zorunda kalmaktadırlar. İş hayatında belli bir noktaya gelen kadınlar açısından evlilik biraz daha ertelenmektedir. Evli olduğu süreçte çalışan ve yüksek ücret alan kadınlarda boşanma oranları giderek artış göstermektedir. Bununla birlikte yüksek ücret alan kadın, ekonomik özgürlüğünü de kendi eline almakta ve kazandığı ücreti tek başına harcamaktadır (Kıral ve Karlılar, 2017: 274).

Türkiye'yi de içeren Avrupa Sosyal Anketi'nde yapılan analizler sonucunda eğitim, iş hayatında en büyük etken olarak görülmekte ancak medeni durumdaki değişiklik ve çocuk olması durumunda bazı ülkeler olumsuz etkilenmektedir. Kadınların medeni durumundaki değişiklikler, çalışma hayatında olumsuz bir etki göstermektedir. Çalışma hayatında eğitilmiş olan kadınların evlenmesi ve çocuk sahibi olmasıyla birlikte eğitime olan zamanları azalmaktadır. Kadınların sorumluluklarının artması, kariyerinin ilerlemesi noktasında negatif bir etki yaratmaktadır (Ermiş, 2009: 1).

1.2.5. Cinsiyet Eşitsizliği Sorunu

Dünyada cinsiyet eşitsizliğinin temelinde toplumun yapısı ve kadına davranış şekilleri yatmaktadır. Toplumda kadının küçük yaşta beri konumu belirlenmekte ve aile içinde belli başlı işlerle ilişkilendirilmektedir. Bunun yanı sıra toplumdaki ataerkil yapı da kadınların konumunu şekillendirmektedir. Cinsiyet ayrımı aile yapısında başlayıp toplumu etkilemekte tam tersine toplumdaki algı da aile içerisine yansımaktadır. Böyle bir döngü içerisinde cinsiyet eşitsizliği durumu ortaya çıkmaktadır.

Ailelerdeki geleneksel yapı, toplumsal cinsiyetin ortaya çıkmasında en önemli etkidir. Toplumda biyolojik olarak cinsiyet farklılıklarının ortaya çıkmasında sosyal çevre ve aile en büyük etkidir. Bu farklılıkları toplum kendi kendine inşa etmektedir. Bu noktada, ailede kadın ve erkeğe düşen roller de cinsiyet eşitsizliğini ortaya çıkarmaktadır (Erol, 2008: 205-207).

Kadınların eğitim imkânlarından yeterince faydalanamamaları, cinsiyet eşitsizliği yaratan en önemli etkenlerden biridir. Günden güne değişen toplum yapılarıyla birlikte kültürel ve ekonomik nedenler, erkeklere göre kadınları daha çok etkilemektedir. Bunun sonucunda yeterli eğitim alamayan kadınlar

eşitsizliğe maruz kalmakta ve çalışma yaşamından dışlanmaktadırlar (Şimşek, 2011: 120-121).

Cinsiyete bakış açısı, aile hayatını etkilemenin yanı sıra istihdamı da etkilemektedir. Bazı ülkelerde, cinsiyet eşitsizliğinin yarattığı nedenlerden birisi olarak, istihdam edilen kadınların, işe alım süreçlerinde zorluklar yaşadığı görülmektedir. Ataerkil yapının görüldüğü aile hayatında ev işleri, çocuk bakımı gibi kadına yüklenen zorluklar, cinsiyet eşitsizliğine bağlı olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010: 92-93). Bununla birlikte, cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kadınlar istihdamda ikincil konuma düşmektedirler.

Ataerkil toplumdaki kadınlar, ücretsiz aile işçiliği sonrasında kırsal kesimden kente göç etmesiyle birlikte ucuz işçi pozisyonuna gelmektedirler. Bununla birlikte öncesinde aile içinde ev işleri, çocuk bakımı veya yaşlı bakımı gibi sorumluluklar yüklenmesi cinsiyet farklılıklarını doğurmaktadır (Berkün ve öte., 2014: 44). Bunun sonucunda toplumda cinsiyet açısından dışlanan kadınlar, ev işlerine yönelerek istihdam olanaklarını eve taşımaktadırlar.

Kadınların iş hayatına girmesiyle birlikte iş hayatı ve aile yapısı arasındaki bağlarda olumsuz etkilenmektedir. Bununla birlikte iş ve aile dengesini koruyamayan kadınlar, cinsiyet eşitsizliği sorununa maruz kalmaktadırlar. Kadınların aile hayatındaki sorumluluklarının artması bir eşitsizlik olarak görülebilirken, iş hayatına girdikten sonraki ücret düzeylerindeki düşüklük de cinsiyet eşitsizliği olarak görülmektedir. Bunun sonucunda ücretli çalışan kadınların iş hayatından ayrılması, toplumdaki cinsiyet eşitsizliğinin daha da artmasına sebep olmaktadır (Kıroğlu Bayat, 2017: 106). Kadınların iş hayatında yükselmesi de ayrımcılığa neden olarak cam tavan kavramını ortaya çıkarmıştır. Cam tavan, cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkardığı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Cam tavan, kadınların yukarıya doğru yükselmesini engellemeye çalışan bir bariyeri göstermektedir. Bunun yanı sıra, kadınların erkeklere oranla daha az terfi ve ödül almasını sağlamak için kullanılan bir ayrımcılık göstergesidir (Gül ve Oktay, 2009: 425-426).

Kadınların iş hayatında karşılaştığı bir başka sorun ise kadının kadına engel olmasıdır. Bu duruma “kraliçe arı sendromu” denilmektedir. Bu sendrom, kadın yöneticiler tarafından diğer kadın çalışanların üst düzeye çıkmasına engel olma ve çekememe durumudur. Kraliçe arı diye anılan kadınlar, diğer kadınların hayatlarına engel olmakla kalmaz, yetenek sahibi kadın adayların kendi iş çevresine ulaşmasını ve işe alınmasını engellemektedirler. Cinsiyet açısından erkeklerin yanı sıra kadınında kadına engel olduğu görülmektedir (Durmaz, 2016: 53).

Evde çalışma toplumda yaygın olarak görülen bir durumdur. Evde çalışma, kadınların ev içi sorumluluklarından ve çocuklarının olmasından dolayı tercih edilen bir durumdur. Kadının çalışma alanını eve taşımak, kadını sosyal alandan uzaklaştırmaktadır. Bununla birlikte, kadınlar tarafından evin bir iş alanına dönüştürülmesi bir çalışma şekli olarak görülmektedir (Erdut, 2011: 57). Toplumda cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkardığı nedenlerden evde çalışma, kadınların emeğinin görülmemesini daha da ön plana çıkarmaktadır. Kadının evde çalışmasıyla birlikte ev işi ve çocuk bakma yükünün eklenmesi neredeyse günlük ortalama 15-18 saatini çalışarak geçirdiğini göstermektedir. Bununla birlikte, erkeğinde ev içerisindeki yükünün azaldığını ve cinsiyet eşitsizliğinin aile içerisinde de çıktığını göstermektedir (Aktaş, 2013b: 261).

Ülkelerin kalkınma hedeflerini göz önünde bulundurursak cinsiyet eşitsizliği açısından hedefleri de olmaktadır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı’nda özellikle gelişmekte olan ülkelerin, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için hedefleri bulunmaktadır. Erken yaşta kız çocuklarının evlenmesinin azaltılmasına yönelik, kadınların siyasi, ekonomik ve kamusal alanlarda karar almalarının artırılmasına ve kadınların güçlenmesini teşvik etmek için bilgi ve iletişim teknolojisinin artırılmasına yönelik hedefleri bulunmaktadır (www.undp.org).

1.2.6. Kayıt Dışı İstihdam Sorunu

Dünya da kayıt dışı istihdamdan olumsuz etkilenen kesim şüphesiz kadınlardır. Kadın istihdamının artırılması, toplumun kalkınması için en önemli unsurdur. Küreselleşen dünyayla birlikte bazı ülkelerde eğitimsiz kadın işgücünün olması, ekonomide kayıt dışı istihdamın artmasına sebep

olmaktadır. Eğitim seviyesi düşük kadınlar, işgücü piyasasında ucuz işçi olarak görülmektedirler. Bunun sonucunda kayıt dışı olarak enformel sektörde çalışan kadınlar giderek artmaktadır. Kırdan kente göçün olmasıyla birlikte eğitim seviyesi düşük kadınlar, ucuz işçi olarak görülmekte ve sosyal güvenceden yararlanamamaktadırlar (Çetinkaya ve Yıldırım, 2009-2010: 75). Bununla birlikte başka nedenler de vardır. Kadınların evde çocukları ve eşleriyle daha rahat zaman geçirmek istemesi ve ev işlerini daha rahat yapabilmesi için de kayıt dışı istihdam edilmeye mecbur kaldığı görülmektedir. Bundan dolayı kadınların aileleriyle daha rahat ilgilenmek istemesi ve ev içi sorumluluklarını yerine getirmek istemesi, kayıt dışı istihdam sorunu olarak görülmektedir. Ancak bu durum çalışma saatlerini de giderek uzatmaktadır (Korkmaz, 2016: 303).

Son dönemlerde yaygın olarak görülen ev eksenli çalışma biçimi, genellikle eğitim seviyesi düşük, iş güvencesi olmayan ve düşük düzeyde ücretlerin ödendiği çalışma biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Birçok sektörde görülmekle birlikte, en yaygın tekstil sektöründe görülmektedir. Kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımının yanı sıra tekstil ürünlerini temizleme işini de evde yapmaktadırlar. Toplumda cinsiyet açısından dışlanan ve ataerkil geleneğe sahip insanlardan uzaklaşmak için ev eksenli çalışan kadın, kayıt dışı ekonominin bir göstergesidir (Aşkın ve Aşkın, 2019: 979-980).

Kayıt dışı çalışmak, yapılan işin bir belgeye bağlı olmaması, devletten gizlenmesi olarak meydana gelmektedir. Bunun sonucunda bir gelir getiren işin olması, belgelenmemekle birlikte ülkelerin milli gelir hesaplamalarına yansımamaktadır. Bununla birlikte sektörlerin ülke içindeki payı oldukça önemlidir. Özellikle tarım ve hizmet sektöründe görülen kayıt dışı çalışmalar, devlet tarafından denetleme imkânının zor olduğu sektör olarak görülmektedir. İşletmelerin küçülmeye gitmesi de kayıt dışı istihdamı arttırmaktadır. Bundan dolayı, ülkelerin istihdama katılım oranları tam anlamıyla gerçeği yansıtmamaktadır (Işık ve Acar, 2003: 119-120).

Kayıt dışı istihdamın öncelikli olarak nelerden kaynaklandığını bilmek önemlidir. Ülkelerde meydana gelen borçlanmalar, vergi oranlarının yüksek olması, ekonomik ve siyasi krizler, eğitim yetersizliği gibi sorunlar kayıt dışı istihdamı beraberinde getirmektedir. Kayıt dışı istihdamın artması, gelir

eşitsizliğini, devlete olan güvenin azalmasını ve hane halkının refah seviyesinin düşmesine neden olmaktadır (Kalaycı ve Kalan, 2017: 18).

1.2.7. Kadının Çalışma Hayatından Dışlanması ve Yoksullaşması

Kadının çalışma hayatından dışlanması, sosyal ve toplumsal alanların dışında kaldığını göstermektedir. Bununla birlikte kadının iş hayatından uzak tutulmaya çalışılması, kendini güçsüz hissetmesine de neden olmaktadır. Toplumda ataerkil bir yapının olması, dışlanmasının en büyük göstergesidir. Toplumdaki dışlanma etkisinden dolayı iş hayatından dışlanan kadınlar, genellikle daha düşük ücretli işlere yönelmektedirler ve bundan dolayı sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bunun yanı sıra dışlanan kadının, ev işlerine ve evde çalışmaya yönelmesi toplumsal ilişkilerini de olumsuz etkilemektedir (Çakır, 2008: 26-27). Kadınların dışarıda çalışmak istemesinin en büyük nedeni, toplumsal hayattan dışlanmayı önlemek ve özel hayatı ile iş hayatını birbirinden ayırmak istemesinden kaynaklıdır (Erdut, 2011: 77).

İş hayatında kadınların ücret düzeylerindeki düşüklük, cinsiyet eşitsizliğini göstermesinin yanı sıra yoksulluk sorunu ile de karşı karşıya geldiğini göstermektedir. Kadınların yoksullukla sınılanması toplumsal sorun olmakla birlikte bir Dünya sorunudur (Ecevit, 2003: 85).

Kadının yoksullaşması, eğitim olanaklarından faydalanamamasından kaynaklı da olmaktadır. İyi bir eğitim alamayan kadın, mesleki anlamda eksik kabul edilmekte bundan dolayı iş hayatında ikincil bir konumda görülmektedir. Yoksul olan ataerkil aile yapısında eğitim, öncelikli olarak erkek çocuğuna verilmektedir. Bundan dolayı kız çocukları evlilikle ön planda görülüp eğitimden yoksun kalmaktadırlar (Şener, 2012: 55-56).

Genel anlamda yoksulluk sorunu eski yıllara dayanmaktadır. Kadının yoksullaşması, küreselleşme olgusuyla birlikte daha yakın bir tarihte ortaya çıkmıştır. Küreselleşmeyle birlikte çalışan insanların yerini, yeni teknikler ve makineler almaktadır. Bunun sonucunda, insanlar çalışma hayatından dışlanmakta ve yoksullaşmaktadırlar. Özellikle eğitimsiz olan kadınlar genellikle ev işleriyle uğraştıkları için çalışma hayatından daha da uzaklaşmaktadırlar. Düşük ücretle çalışan kadın bakıcılar, tek başına olan

kadınlar da yoksulluk sorunundan olumsuz etkilenmektedir (Gerşil, 2015: 162-163). Gıda, eğitim, sosyal haklar, sağlık hizmetleri gibi gereksinimlere ulaşmakta kadınlar, toplumda her zaman geri planda kalmaktadır (Öztürk ve Çetin, 2009: 2670).

Toplumda refah seviyesi düşük olan aileler de yoksulluk giderek derinleşmekte ve ailelerin yaşam standartları da azalmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde toplumu ve ekonomiyi derinden etkileyen yoksulluk için, Dünya Bankası ve IMF (Uluslararası Para Fonu) mücadele politikaları oluşturmaktadır. Bu politikalarla birlikte yoksulluk sınırının altında kalan ülkelere sağlık, tarımsal sübvansiyonlar ve eğitim alanlarında imkânlar sağlanmaktadır (Evcim, Güneş ve Karaalp Orhan, 2020: 12). Bununla birlikte ülkelerde sağlık ve eğitim alanlarından yararlanamayan kadınlar, giderek yoksullaşmaktadırlar. Yoksullukla mücadele için ülkeler öncelikli olarak yoksulluğun kaynağını bulmalı ve bunu tetikleyen unsurları ortadan kaldırmak için politikalar geliştirmelidirler. Dünya da kadının halen istihdama katılımının düşük olması giderek yoksullaştığının bir göstergesidir. Eğitim seviyesi düşük olan kadınlar da düşük gelirli işlerde çalışmaya devam ettikçe yoksulluk kalıcı hale gelecektir (Şener ve Başer, 2019: 7).

1.3. Refah Devleti ve Rejimleri

1.3.1. Refah Devletinin Tarihsel Gelişimi

Refah devleti kavramı, Sanayi Devrimi sonrasında öncelikli olarak işçi sınıfının yaşadığı sıkıntılara bir çözüm üretmek ve toplumun refah koşullarını daha iyiye götürmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte refah devleti politikaları, gelir dağılımının daha adaletli bir şekilde dağıtılmasını ve eğitim ve sağlık hizmetlerine ulaşımı kolaylaştırmayı amaçlamaktadırlar. Refah devletinin ne kadar refah olduğu o devletin yaptığı sosyal harcamalarının ne kadar kuvvetli olduğuyla ilgilidir. Sosyal harcamalar da kendi içinde farklılıklar göstermektedir. Örneğin; hasta bakımı için yapılan nakdi yardımlarla, işsizlik sigortasından yapılan ödemeler arasında öncelik farkı bulunmaktadır (Aydın ve Çakmak, 2017: 1-3).

Küreselleşmenin etkisi altında oluşan refah devleti, ülkeler arasında da farklılıklar göstermektedir. Kimi ülkeler de refah devleti küreselleşmeyle birlikte gelişirken kimi ülkelerde küreselleşmeyle birlikte gerilemiştir. Örneğin İskandinav ülkeleri küreselleşmeden çok fazla etkilenmezken, İngiltere küreselleşmeyle birlikte gelişim göstermektedir (Özdemir, 2009: 59).

Refah devletinin gelişim sürecini inceleyecek olursak; refah devletleri, kapitalizmin yarattığı düşük ücret karşılığında kötü şartlarda çalışan insanların yaşadığı sıkıntılara bir çözüm aramaya çalışmaktadırlar (Küçükkoğlu ve Ercan, 2019: 2277). Dünyaya hâkim olan kapitalizmle birlikte ortaya çıkan 1929 Ekonomik buhranı, üretimi karşılayan bir talebin oluşmamasına karşılık, ekonomilerde refah seviyesini yükseltmek amacıyla devletin ekonomiye müdahale etmesini bir çözüm aracı olarak görmektedir. Bununla birlikte, toplumda yoksulluğun artması, işsizliğin artması, sosyal adaletin olmaması durumunda devletin ekonomiye müdahale etmesiyle birlikte refah seviyesinde bir düzene gidilmesini amaçlanmaktadır. Toplumdaki sınıf farklılıklarını ortadan kaldırmak isteyen bu anlayış, sosyal birleşmeyi desteklemektedir. Bu anlayış çerçevesinde devletin ekonomiye müdahale etmesiyle birlikte çeşitli refah rejimleri de ortaya çıkmıştır (Özdemir, 2005a: 696-699).

II. Dünya Savaşı sonrasında yükselen refah devleti anlayışı, Türkiye dâhil Avrupa toplumlarının birçok ülkesinde, nüfus, kadın istihdamı, iş piyasaları ile bir bütün halinde kendini göstermiştir. Bu dönemde refah devletleri, ortaya çıkan düşük kadın istihdamı, yüksek doğum oranları gibi sorunlara çözüm üretmek amacıyla ekonomiye müdahale etmiştir. Bunun sonucunda, bütünlük sağlanan toplumlarda refah seviyesi artmıştır. Bu dönem sonunda, refah devletleri altın çağı (1945-1970) denilen dönemi yaşamıştır. Ulusal sağlık sistemleri, ihtiyacı olan herkese ücretsiz sağlanmaya çalışılmış, sosyal yardımlar, işsizlik ödemeleri, engellilere yardım ve emeklilik gibi sosyal imkânlar sağlanmıştır. Altın çağı döneminde istihdam düzeylerinde artış olması, devletlerin refah seviyesini daha da arttırmıştır. Bununla birlikte, kadınların iş piyasasına girişleri de artmıştır (Özdemir, 2005a: 700-701).

Ekonomideki Keynezyen anlayışla birlikte artan kamu ve sosyal harcamalar, refah devletlerinin altın çağını yaşamasına neden olmuştur. 1970’li yıllardan sonra refah devletleri yapısal olarak bir değişime uğramıştır. Bunun sonucunda refah devletlerinin yapısı ve anlayışının değişmesi, istihdamındaki değişimler, sosyal yapı ve demografisindeki değişimler örnek gösterilebilir (Gümüş, 2012: 91).

Altın Çağı döneminin sonlarına doğru, 1970’li yıllarda çıkan petrol krizi, refah devletlerini olumsuz etkilemiştir. Bu krizle birlikte enflasyon oranları ve bütçe açıkları artmış, ekonomik büyüme yavaşlamış ve yapısal işsizlik gibi birçok olumsuzluk görülmüştür. 1970’li yılların devamında, 1973 yılında yaşanan ikinci petrol şoku birçok OECD (İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı) ülkesinde tekrardan işsizliği ve enflasyon oranlarını arttırmış, büyüme oranlarını düşürmüştür. Yaşanan krizler sonucunda, Keynezyen politikaların yerine neoliberal politikalar uygulanmaya başlamıştır. Bu politikayla birlikte, devletin ekonomi üzerinde etkisi azaltılmıştır (Özdemir, 2005a: 709).

1970’li yıllardan günümüze kadar olan dönemde refah devletleri, altın çağını yaşadıkdan sonra dönüşüme başlamıştır. Bununla birlikte refah devletleri, yeniden yapılanma sürecine girmiştir (Gümüş, 2018: 37). Bu dönemde refah devletlerinin karşılaştığı bir diğer kriz ise 2008 yılında ABD (Amerika Birleşik Devleti)’de yaşanan finansal kriz olmuştur. Bununla birlikte 2009 yılında ortaya çıkan Avrupa Borç Krizi devletleri daha da olumsuz etkilemiştir. Bu krizler doğrultusunda, Güney Avrupa Refah Rejimine sahip olan Yunanistan, İspanya, İtalya ve Portekiz’de yüksek oranda borçlanmalar artmıştır. Bu ülkeler, sosyal ve kamu harcamalarının GSYİH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla)’ye oranları, harcamaları gerekenden fazla düzeyde gerçekleştiği için yüksek bütçe açıkları vermişlerdir (Gümüş ve Tatlıyer, 2013: 2). Avrupa’da ortaya çıkan ve Güney Avrupa refah rejimine sahip olan ülkeleri etkileyen borç krizinin başlıca nedenleri, parasal bütünlükteki sorunlar, ekonomik faktörlerin yüksek risk alması ve bununla birlikte oluşan dış borçlanma, gevşek mali disiplin politikaları ve yeterli denetimin olmamasıdır (Kibritçioğlu, 2011: 40).

Dünya ekonomisini derinden etkileyen gelişmelerle birlikte refah devletinin yapısı ve anlayışı değişime uğramıştır. 1971 yılında çöküşe uğrayan Bretton Woods sistemi ve bunun devamında 1973 ve 1979 yılında yaşanan petrol krizleri en büyük değişime yol açmıştır. Krizler sonucunda ortaya çıkan yüksek enflasyon ve yüksek işsizlik, büyük sıkıntılara yol açmış ve beraberinde gerçekleşen stagflasyon önemli ölçüde zarara yol açmıştır. Stagflasyona çözüm bulamayan Keynezyen anlayış, önemini yitirmeye başlamıştır. Ekonomik şartların kötüye gitmesi ve Keynezyen politikaların zayıflamasıyla birlikte tam istihdam, sosyal eşitlik ve sosyal güvenlik gibi refah devleti uygulamalarının hayata geçirilmesi zorlaşmış ve buna çözüm aranmaya başlanmıştır. 1980'li yıllardan itibaren küreselleşmeyle birlikte Keynezyen politikalar etkisini yitirmiş, ardından neoliberal politikalar benimsenmeye başlanmıştır. Refah devletinin kapitalist ekonomiyi, yüksek vergi oranları ve kamu harcamalarıyla zayıflattığını savunan yeni düşünceyle birlikte refah devletinin boyutu küçültülmeye başlanmıştır. Bu yapısal değişimin katkısı olarak Fordizm'den Post-Fordizm'e geçiş önemlidir. Kitlesel üretim ve tüketim, ölçek ekonomisinin yerini esnek üretim, inovasyon yönlü ve hızlı bir tüketim almıştır. Küresel ekonomilerin değişimi, artan teknoloji ve inovasyonla birlikte refah devletinin zayıflamasına sebep olmuştur (Gümüş, 2012: 92-111)

Refah devletlerinin demografik yapı, sosyal yapı ve istihdamında meydana gelen değişimler maliyetleri de arttırmıştır. Maliyetlerin artmasıyla birlikte istihdamın yapısı büyük ölçüde etkilenmiştir. İşsizlik oranlarındaki yükselişler, krizlerle birlikte daha da derinleşmiştir. Refah devletlerinin üzerinde maliyet sıkıntısı yaratan bir diğer nedense sanayi sektöründeki istihdamın azalması, hizmet sektöründeki istihdamın artmasından kaynaklanmaktadır. 1960'lı yıllardan itibaren hizmet sektörüne talebin artmasıyla ve artan teknolojiyle birlikte part-time istihdam da meydana gelen artışlar da devletlerin maliyet sıkıntısını arttırmıştır. Çünkü vasıfsız işgücüne olan talep azalacak, daha az vasıflı işgücü talebi ortaya çıkacak bunun sonucunda işsizlik oranları da artış gösterecektir (Gümüş, 2012: 111-115).

Refah devletinde, kadınların istihdama katılması önemli bir yere sahiptir. Toplumda kadınların istihdama katılması, cinsiyet eşitsizliği bakımından

önemli görülmüş ve bununla birlikte refah devletlerinde kadınların iş hayatına girmesi için bazı imkânlar ortaya çıkmıştır. Bunlar, kadınlara evde yüklenen görevler arasında görülen yaşlı bakımı ve çocuk bakımı gibi faktörlere karşı açılan bakımevleri ve kreşler, part-time işlerin artması gibi imkânlardır. Bu sağlanan imkânlar kadınların istihdama katılmasına doğrudan etki sağlamıştır (Özdemir, 2005a: 706).

Demografideki değişimler de istihdamın yapısını değiştirmiştir. 1960'lı yıllardan itibaren sanayi sektöründe istihdamın daralmayla birlikte, 55-64 yaş arası yaşlı çalışanlara yönelik erken emeklilik ve işten ayrılma imkânları doğmuş bu da emeklilik yaşının düşmesine katkı sağlamıştır. Bunun sonucunda, OECD ülkelerinde kadınların emeklilik yaşı 1950'den 1990'lı yıllara 66.0'dan 60.0'a kadar gerilemiştir. Bu emeklilikteki dönüşüm refah devletlerini hem olumlu hem de olumsuz etkilemiştir. Emeklilik uygulamalarına olan ihtiyaç açısından olumlu, bu ihtiyaçların finansmanı açısından olumsuzluklar yaratmıştır. Refah devletleri bu noktada yaşlı nüfusun iş gücüne olan talebini arttırmaya yönelik politikaları devreye sokarak, sosyal harcamaların maliyetini düşürmeye ve finansmanına katkı sağlamayı amaçlamışlardır (Gümüş, 2012: 118-120).

Toplumsal değişim, refah devletlerini etkileyen bir diğer unsurdur. 1940'lı yıllardan itibaren üç, dört çocuklu, erkeğin çalıştığı geleneksel aile yapısı şehirleşmeyle birlikte azalmaya başlamıştır. Bunun sonucunda, iki çalışanlı ve tek çocuklu aile yapıları yaygınlaşmaya başlamıştır. Evlilikler mecburi eğitim bitene kadar ertelenmiş olup, kadının istihdama kazandırılması amaçlanmıştır. Ancak bu değişimde zamanla bozulmuştur. Evliliklerde meydana gelen boşanmalardaki artışlar, bunun büyük göstergesidir. Tek çocuklu ailelerin yaygınlaşmasıyla, refah devletlerinin harcamaları artış göstermiştir. Bunun sonucunda çok çocuklu aile yapısı bozulmuş, kadın ve erkeğin çalıştığı tek çocuklu aile yapıları ortaya çıkmıştır (Özdemir, 2007: 292-295). Fordizm'den Post-Fordizm'e geçişle birlikte çalışma şartları gelişmiş, esnek çalışma koşulları artmıştır. Bu geçiş sonucunda, refah devletlerinde sosyal engeller artmış ve risk oluşmuştur (Gümüş, 2012: 127).

1.3.2. Refah Rejimlerinin Amacı

Refah devletlerine yönelik ortaya çıkan farklı refah rejimleri mevcuttur. Refah rejimi, bulunduğu ülkenin sosyal şartlarına uygunluk ve yaşam alanlarına uygunluk açısından farklılıklar göstermektedir. Farklı refah rejimine sahip olan ülkelerin amacı, uygulandığı ülkede sosyal hakların iyileştirilmesi, istihdam olanaklarının artırılmasına yönelik politikaları içermektedir. Refah rejimlerinin farklılık göstermesi, ülkelerin ekonomik sosyal, siyasi ortamlarına göre şekillenmektedir. Bununla birlikte refah rejimleri, birbirinden etkilenebilir ya da tamamen farklılıklarda gösterebilmektedir.

Refah devletleri, piyasada ortaya çıkan sorunları ortadan kaldırmak için devlet ekonomisinin müdahalesine ihtiyaç duymaktadır. Devletin, gelir üzerinde yeniden dağıtım uygulaması önemlidir. Ülkelerdeki ihtiyaca yönelik değişim gösteren refah rejimlerinin amacı, her daim sosyal yaşamı bir düzene sokmak ve gelir dağılımını adaletli bir şekilde dağıtmaktır. Bunun sonucunda, refah devletleri sadece yöneten ve düzenleyen değil eşitliğin yapısını da düzenleyen bir anlayışa sahiptir (Esping-Andersen, 1990: 23).

1.3.3. Refah Rejimi Teorileri

Modern anlamda refah rejimleri ile ilgili düzenlenmeler 1970'li yıllara dayanmaktadır. Bununla birlikte refah rejimleri, ülkelerin sosyal refah düzeylerindeki eksikliklerini görmesi ve onlara müdahale edilmesiyle, 1990'lı yıllarda daha da önem kazanmıştır. Ortaya atılan refah rejimi modellerinin, neden ve nasıl ortaya çıktığı ve harcama düzeylerindeki farklılıkları araştırılmaya başlanmıştır. Araştırma yapan birçok yazar olmasına karşın Gosta-Esping Andersen (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism* adlı kitabı önemli bir katılım sağlamış ve refah rejimlerinin sınıflandırılmasında öncü kabul edilmiştir (Özdemir, 2007: 121-122). Bu refah rejimleri, liberal, muhafazakâr\korporatist ve sosyal demokrat rejimlerdir. Bu rejimlerin sonrasında ortaya atılan yeni refah rejimleri de vardır. En önemlisi ve Türkiye'nin de için bulunduğu rejim, Güney Avrupa refah rejimidir. Esping-Andersen, refah devletlerini sınıflandırırken öncelikli olarak onların sosyal refah harcamalarına bakmıştır. Bununla birlikte sadece

sosyal refah harcamalarına bakmanın da doğru olmayacağını söylemiştir. Bu yüzden sınıflandırma yaparken sosyal önlemlerin kimler tarafından alındığı konusuna değinmiştir (Özdemir, 2004: 138).

Refah rejimleri arasındaki farklılıklar, sosyal harcamaların piyasa, aile ve devlet arasında bölüşümünü kapsamaktadır (Ülgen ve Arda Özalp, 2017: 638). Esping-Andersen ilk olarak 1990 yılında, *The Three Worlds of Welfare Capitalism* adlı eserinde refah devletlerinin sınıflandırmasını yapmıştır. Klasik üçlü refah devleti sınıflandırmasını Tablo 1’de görebiliriz.

Tablo 1: Esping-Andersen’in Refah Devleti Sınıflandırması (1990)

Liberal Refah Rejimi	Muhafazakâr Refah Rejimi	Sosyal Demokrat Refah Rejimi
ABD	İtalya	İsveç
İsviçre	Almanya	Norveç
Avusturalya	Fransa	Finlandiya
Japonya	Avusturya	Danimarka
Kanada	Belçika	Hollanda

Kaynak: (Esping-Andersen, 1990: 74).

Esping-Andersen 1990 yılında yaptığı ilk sınıflandırma yapısı Tablo 1’de görüldüğü gibidir. Liberal refah rejimlerine kalıntı refah rejimleri olarak bakılırken, muhafazakâr refah rejimlerine sosyal sigorta modeli olarak bakılmaktadır. Sosyal demokrat modelinin de evrensel bir yapıya sahip olduğu söylenmektedir. Esping-Andersen’in 1999 yılında yaptığı ikinci sınıflandırmasının, ilk sınıflandırmasıyla benzerlik veya farklılıklar gösterdiği söylenebilir (Gümüş, 2012: 71-72). Tablo 2’de Esping-Andersen’in ikinci sınıflandırma yapısı gösterilmiştir.

Tablo 2: Esping-Andersen'in İkinci Refah Devletleri Sınıflandırma Yapısı (1999)

Kalıntı	Sosyal Sigorta	Evrensel
ABD	Almanya	İsveç
Avusturalya	Fransa	Norveç
Kanada	İtalya	Danimarka
Yeni Zelanda	Avusturya	Finlandiya
Britanya*	Belçika	Hollanda
	Japonya	Britanya

Kaynak: (Gümüş, 2012: 72). *Bir düzeye kadar

Esping-Andersen'in yaptığı ikinci sınıflandırmada farklılıklar görülmektedir. Örneğin, Japonya ilk sınıflandırmada liberal refah rejiminde görülürken, ikinci sınıflandırmada sosyal sigorta yani muhafazakâr refah rejiminde görülmektedir.

1.3.3.1. Liberal Refah Rejimi

Liberal refah rejimleri, kalıntı refah rejimleri veya Anglosakson model olarak da adlandırılmaktadır (Gümüş, 2012: 76). Liberal refah rejimine göre devlet yardımları asgari düzeyde tutulmakta ve yapılan yardımlar, gelir düzeylerine bağlı olarak yapılmaktadır. Bunun sonucunda, genellikle düşük gelirlili çalışanlara yardım aktarılmaktadır. Yaratılan imkânlara erişim güçtür ve devlet piyasada ortaya çıkan mekanizmayı desteklemektedir. Bu rejim modeline sahip olan ülkeler ABD, Kanada ve Avusturalya'dır (Esping-Andersen, 1990: 26-27).

Liberal refah rejimlerinde, bireylerin sosyal ihtiyaçları öncelikli olarak piyasadaki karşılanmakta, eğer piyasa yetersiz kalırsa devlet verdiği desteği temel düzeyde ve kısa süreli sağlamaktadır. Bunun sonucunda sosyal yardım alan bireyler, ihtiyaç sahibi olarak damgalanmaktadır (Gümüş, 2012: 77). Bununla birlikte liberal refah rejiminde kadınların istihdama katılım oranı diğer refah rejimlerine oranla daha yüksektir (Özdemir, 2007: 135).

Liberal refah rejimi, eşitlik ve refaha giden yolda serbest bir piyasa ve devlet müdahalesi minimum düzeyde olursa, ülkenin refaha kavuşacağı

görüştüğüdür (Esping-Andersen, 1990: 10). Bununla birlikte piyasada ortaya çıkan sosyal risklerin de piyasa başarısızlıkları sonucunda oluştuğunu düşünen liberal devlet anlayışı, refah imkânları yaratarak bu başarısızlıkları ortadan kaldırmaya çalışmaktadır (Powell ve Barrientos, 2004: 86). Bunun yanı sıra liberal rejimde diğer rejimlere göre, emeklilik ve sosyal hizmetler alanında özel sektörün ağırlığı daha yüksek olduğu için sosyal harcamalar ve kamu harcamaları düşük düzeyde görülmektedir (Pierson, 2001: 432).

Sonuç olarak, liberal refah rejimi modeli uygulanan ülkelerde ortaya çıkan ihtiyaçlar, piyasadaki karşılanmakta ve başarısız olduğu noktada kamu sınırlı bir destek sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, özel sektör teşvik edilmektedir. Toplumda istihdam edilenlerin dışında kalan gelir düzeyi düşük bireylere, gerçekten ihtiyaç sahibi oldukları araştırıldıktan sonra sınırlı bir şekilde destek sağlanmaktadır (Özdemir, 2007: 136).

1.3.3.2. Muhafazakâr\Korporatist Refah Rejimi

İkinci bir model olarak kabul edilen rejim, Muhafazakâr\Korporatist refah rejimidir. Kurumsal refah rejimi, devletçi refah rejimi, sosyal sigorta modeli, Kıta Avrupası modeli ve Bismarck Modeli olarak da adlandırılmaktadır (Gümüş, 2012: 78; Özdemir, 2007: 137). Bu refah rejimine dâhil olan ülkeler arasında Avusturya, Fransa, Almanya ve İtalya bulunmaktadır (Esping-Andersen, 1990: 27).

Muhafazakâr refah rejiminde, sosyal harcamaların yeri yüksek düzeydedir. Bu harcamaların büyük bir kısmı, sosyal harcamalara ve emeklilik harcamalarına gitmektedir. Bunun yanı sıra, bu refah rejiminde kamu sektörünün istihdamı düşüktür. Erken emeklilik, sakatlık ve işsizlik programlarının olmasıyla birlikte, istihdamdan erken ayrılma teşvik edilmektedir (Pierson, 2001: 445). Cinsiyet ve meslek gruplarına göre sınıflandırma da bulunan muhafazakâr refah rejimlerinde, istihdam edilen kesimler yüksek düzeyde korunmaktadır (Powell ve Barrientos, 2004: 86).

Kiliseye bağlı yaşayan ve geleneksel aile yapısının hâkim olduğu bu refah rejimi, erkeğin getirdiği geliri yeterli görmektedir. Kadınlara gerek istihdam yaratmada gerekse çocuk bakım hizmetlerinde sosyal imkânlar sağlamakta gelişmemiştir. Ev hanımları, sosyal sigortadan yoksundur ve yardımlar

anneliği teşvik etmektedir. Devlet, yalnızca ailenin imkânlarının az olduğu durumlarda müdahale etmektedir (Esping-Andersen, 1990: 27). Bunun sonucunda, toplam istihdama katılım oranları ve kadınların istihdama katılım oranları düşük düzeydedir (Özdemir, 2007: 138).

Muhafazakâr refah rejimi, istihdamı arttırıcı uygulamalar yerine sosyal hakları ve sorunları çözmeye eğilimindedir. Çalışanların sosyal hak ve güvenliklerinin sağlanması, çalışma ve gelir düzeylerine göre farklılıklar göstermektedir. Bu doğrultuda devlet, başka sebeplerle gelir kaybına uğrayan aileleri istihdama teşvik etmek yerine, yaşadığı sorunları iyileştirmeye yönelik politikalar sunmaktadır. Devlet, aileleri işe girmeye teşvik etmek yerine daha çok işten ayrılmaya ve hatta işe girmemeye teşvik etme yönündedir (Özdemir, 2007: 138).

1.3.3.3. Sosyal Demokrat Refah Rejimi

Sosyal demokrat refah rejimi, evrensel refah rejimi ya da İskandinav refah modeli olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu rejim türünde en önde gelen ülke, İsveç olmakla beraber, Norveç, Danimarka ve Finlandiya'da da görülmektedir (Özdemir, 2007: 140). Bu rejimin asıl amacı, evrensel bir eşitlik sağlamaktır. Adından da anlaşıldığı üzere sosyal demokrasi, en önemli etkidir. Toplumdaki sosyal demokratlar, yüksek düzeyde eşitliğin sağlanması yönünde hareket etmektedirler. Muhafazakâr refah rejiminin tersine, gelirin yeniden dağıtılması ve yüksek düzeyde gelir sağlanması yönündedirler. Evrensellik ilkesiyle mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların haklarının eşit düzeyde olması hedef alınmış, bununla birlikte sigorta sistemleri de evrensel tek bir sisteme dönüşmüştür (Gümüş, 2012: 79-80).

Sosyal demokratik refah rejiminde, insan hakları ve sosyal haklar temelinde ekonomik katılımların arttırılması amaçlanmıştır (Powell ve Barrientos, 2004: 86-87). Bunun yanı sıra istihdamın arttırılmasına yönelik sosyal politikaların başında tam istihdam gelmektedir. Sosyal demokrat refah rejiminde, kadınların istihdama katılım oranları yüksektir. Bundan dolayı, istihdam geliştirici refah modeli olarak da adlandırılmaktadır (Özdemir, 2007: 140-141).

Sosyal demokrat refah rejimi, ailelerin birbirine bağımlılığını değil, daha çok bireysel bağımsızlığı ortaya çıkarma amacındadır. Bununla birlikte devlet, sosyal transferler üzerinde önemli bir paya sahiptir. Devlete, yaşlı, çocuk ve yardıma muhtaç aileler üzerindeki sorumluluklar yüklenmiştir. Devlet tam istihdam çerçevesinde, kadınların aileleri yerine çalışma hayatını tercih etmesini ve çok kişinin çalışmasıyla birlikte toplumdaki sosyal harcamaların finanse edilmesini sağlamaktadır (Esping-Andersen, 1990: 28).

1.3.3.4. Güney Avrupa Refah Rejimi

Esping-Andersen'in üçlü refah rejimi modelinin sonraki yıllarda yetersiz olduğu düşünülerek başka refah rejimleri de ortaya atılmıştır. İlk ortaya atılanlardan biri Stephan Leibfried'in, Güney Avrupa refah rejimi modelidir. Leibfried, bu refah rejimini olgunlaşmamış refah rejimi olarak da tanımlamaktadır. Leibfried, Güney Avrupa ülkelerini, 'Latin bölgesi' adı altında sınıflandırmıştır. Bu bölgede İspanya, Portekiz, Yunanistan olmakla beraber bir noktaya kadar da İtalya ve Fransa'da bulunmaktadır. Bazı noktalarda Anglosakson ülkelere benzerlik gösteren bu rejimde, kilise ve ailenin rolü önemlidir. Kuzey Avrupa refah rejimine sahip ülkelerden farklı bir işgücü piyasasına sahip olan bu rejimde, tarımsal yönelim fazladır. İskandinav ülkeleriyle benzerlik gösteren bu rejimde, tam istihdam geleneği bulunmamaktadır (Gümüş, 2012: 82-83). Bu rejim, sosyal refah ve bakım sorumluluklarını aileye ve topluma yüklemektedir (Ülgen ve Arda Özalp, 2017: 642).

Güney Avrupa refah rejimlerinde, ülkelerin kurumsal yapısı ve sunduğu sosyal imkânlar zayıftır. İspanya, Yunanistan, Portekiz ve İtalya'da refah devletinin gelişimi, Kuzey Avrupa'dan daha sonra gerçekleşmiştir. Bundan dolayı bu ülkeler, sosyal ve ekonomik koşullarla savaşmak zorunda kalmışlardır. Güney Avrupa ülkelerinde kayıt dışı ekonomi de yüksektir (Özdemir, 2005b: 259).

Güney Avrupa refah rejimi modelinde, ekonomik koşulların yanı sıra emeklilik sistemlerinde de sıkıntılar vardır. Çok yüksek emeklilik maaşı alanlar ile az emeklilik maaşı alanlar bir arada bulunmaktadır. Emeklilik maaşlarındaki artışlar, ilerleyen yıllarda gerçekleşecektir. 2007-2050 yılları

arasında, İspanya'da %6,7, Yunanistan'da ise %12,4 oranında artış beklenirken, Portekiz'de %2 ve İtalya'da 1995 yılında yapılan reform sonucunda %0,4 bir azalış beklenmektedir (Tiyek ve Yertüm, 2016: 36-37).

Güney Avrupa refah rejiminin yanı sıra, Doğu Avrupa refah rejimi, Asya refah rejimi, radikal refah rejimi gibi sınıflamalarda ortaya atılmıştır. (Özdemir, 2007: 152-153). Türkiye'de refah rejimi açısından Güney Avrupa refah rejimi ülkelerine benzerlik gösterdiğinden bu sınıflamanın içerisinde yer almaktadır (Buğra ve Keyder, 2006: 14).

Çalışmanın ikinci bölümünde, Güney Avrupa refah devletleri çerçevesinde İspanya, İtalya ve Yunanistan'da kadın istihdamının yapısı incelenecektir. Üçüncü bölümde, Türkiye'de ve bu ülkelerde kadın istihdamının yapısı karşılaştırılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

GÜNEY AVRUPA ÜLKELERİNDE KADIN İSTİHDAMI

Güney Avrupa refah rejimine sahip olan ülkelerden, İspanya, İtalya ve Yunanistan'ın istihdam politikaları açısından gelişmişlik düzeyleri diğer refah rejimine sahip olan ülkelere göre yavaş ilerlemekte ve geri planda kalmaktadır. Güney Avrupa refah rejimini benimseyen İspanya toplumunda kilise ve ailenin yeri önemli olmakla birlikte toplumda geleneksel bir yapı hâkimdir. Bununla birlikte bu refah rejimine sahip olan ülkeler de 1980 yılı öncesinde sosyal harcamaların düzeyi diğer refah rejimine sahip olan ülkelere göre düşük seyretmektedir. 1980 yılı sonrasında yaşanan dönüşümle birlikte gerek istihdam gerek diğer ihtiyaçlar doğrultusunda İspanya'da, sosyal harcamaların düzeyi yavaş yavaş artış göstermektedir. İstihdama yönelik politikaların yetersizliği de bu yavaş ilerlemenin bir nedenidir (Gümüş ve Tatlıyer, 2013: 6-8).

Güney Avrupa ülkeleri olarak İspanya, İtalya, Yunanistan ve Portekiz tam oluşmamış refah rejimini yaşamaktadır (Özdemir, 2007: 150). Bu modelde tarım sektörünün payı büyüktür. Bunun yanı sıra, tam istihdam geleneği de yoktur (Arın, 1993: 65).

Güney Avrupa refah devletlerinde özellikle son dönemlerde cinsiyet eşitliği, ebeveyn izinleri, çocuk bakım hizmetlerinde önemli değişimler görülmektedir. Bununla birlikte, aile çeşitliliği göz önünde bulundurularak babalara sağlanan izinler, uzun süreli ücretli izinler üzerinde ilerlemeler görülmektedir. Bunun yanı sıra, İspanya'da kadınların doğum yaptıktan sonra işe erken dönmesine yönelik politikalar üzerinde de durulmuştur (Escobedo ve Wall, 2015: 218-225).

Güney Avrupa refah rejimi modellerinde, aile merkezde yer almakta ve özellikle hizmet ve gelirler konusunda refahın dağıtımında ön plandadır. Bu refah rejimlerinde aile bağlarının güçlü olması, sosyal bakım ve hizmetler konusunda devletin sorumluluğunu azaltmaktadır. Öte yandan, aile içi dayanışmalar ve karşılıklı yardımlaşmalar da refah seviyesinin yükselmesine katkı sağlamaktadır (Salido ve Moreno, 2014: 35-36).

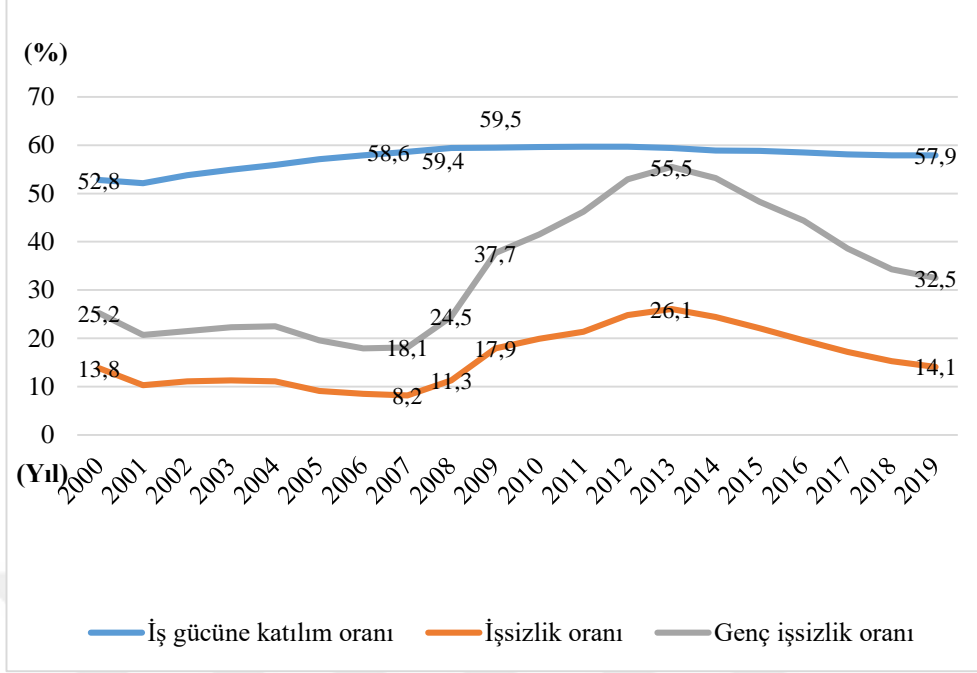
2.1. İspanya’da Kadın İstihdamı

2.1.1. İstihdama Katılım Oranı

Güney Avrupa refah devletlerinden biri olan İspanya ve diğer devletlerin ekonomik güçleri, iş gücü piyasasının yeterliliğine de bağlıdır. Bundan dolayı, ülkelerde ilk olarak bakılacak gösterge, istihdama katılım oranlarıdır. İspanya’da istihdamın yapısı, kriz dönemlerinde farklılıklara uğramaktadır. Bazı şirketlerin küçülmeye gitmesiyle, işçi çıkartılması buna örnek gösterilebilir. Ancak bu gibi durumlara uzun vade de bakmak gerekmektedir. İstihdam sağlayanlar, mevcut iş gücünü elde tutmak için politikalar da geliştirmelidir (Aceleanu, 2013: 136).

İspanya, esnek çalışma koşullarının ve istihdam güvencesinin düşük olduğu ülkelerden birisidir. Sendikaların önemli yer kapladığı iş gücü piyasasında, ücret katılıkları ve düşük iş gücü hareketliliği görülmektedir. Bununla birlikte sosyal koruma harcamalarının payı yüksek, istihdamda katı bir koruma mevzuatı mevcut ve yüksek erken emeklilik oranları da dikkat çeken diğer özellikler arasındadır (Aceleanu, 2013: 137).

Dünyada etkisini büyük çaplı gösteren 2008 krizi öncesi, İspanya’nın ekonomisi iyi düzeyde seyretmiştir. Ancak kriz sonrasında, ciddi gerilemeler görülmektedir. Krizden önceki dönemde, yeni iş gücü olarak göçmenlerin ve kadınların istihdam edilmesiyle yüksek refah düzeyine ulaşmıştır. Yüksek refah düzeyine ulaşmasında, inşaat ve turizm sektörlerindeki gelişmeler de katkı sağlamıştır. Öte yandan, kriz sonrasında yaşanan yüksek dış borçlanma, hanehalkı borçluluğu, düşük iş gücü verimliliği, gelişim gösteren inşaat ve turizm sektörünün gerilemesi ve ekonominin küçük işletmelerden oluşmasıyla birlikte yüksek refah düzeyini tersine çevirmiştir (Aceleanu, 2013: 137).



Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
<https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 14.11.2020).

Grafik 1: İspanya’da İş Gücü Piyasası Temel Göstergeleri (2000-2019)

İspanya’nın istihdam yapısını incelemek için bazı göstergelere bakmak gerekmektedir. Grafik 1’de İspanya’da (2000-2019) iş gücüne katılım oranı, işsizlik oranı ve genç işsizlik oranı incelenmiştir. Oranlara bakıldığında, ilk olarak 2007 yılından sonra, 2008 kriziyle birlikte hızla yükselen işsizlik oranı ve bununla birlikte yükselen genç işsizlik oranı göze çarpmaktadır. 2007 yılında %8,2 olan işsizlik oranı, 2008 yılında ani bir yükselişle %11,3, ardından 2013 yılında daha da yükselerek %26,1 olmuştur. Bununla birlikte genç işsizlik oranı, bu yıllardaki en yüksek oranını görmüş ve %55,5’e yükselmiştir. Bu yükseliş, krizin en büyük göstergesi olmuş ve istihdama dâhil olacak gençlerin işsiz kalmasına neden olmuştur. Toplumda yaşanan her türlü krizin, istihdamın yapısını etkilediği gözle görülmektedir. Ülkelerde yaşanan her türlü küresel, ekonomik, finansal veya sağlık sektöründeki krizler öncelikli olarak bireylerin yaşamını ve beraberinde istihdamı da olumsuz etkilemektedir.

İşsizlik oranları genel itibariyle, 2008 krizinin etkisiyle sürekli bir artış göstermektedir. İşsizlik, en çok düşük eğitim seviyesindeki gençleri ve kadınları etkilemektedir. İşsizliğin artmasıyla birlikte, iş arama süreçleri de

artış göstermektedir. İşsizlikten tüm yaş grupları etkilenmekte ancak en çok 15-24 yaş arası gençler etkilenmektedir. Eğitim seviyesi ve iş gücü piyasasındaki isteklerin arasındaki fark, bu yaş grubunun işsizlikten daha çok etkilenmesine neden olmaktadır. Genç işsizlik oranlarının bu kadar yüksek olmasının en büyük nedenlerinden birisi de, ülkedeki eğitim şartlarının yetersiz olmasıdır. Bununla birlikte, yetersiz eğitim alan bireyler okulu bırakmakta ve iş gücü piyasasında yetersiz görüldüğü için işsiz kalmaktadır (Casado, Fernandez-Vidaurreta ve Jimeno, 2012: 95-98). İspanya’da okulu erken bırakan gençlerin, Avrupa Birliği ülkeleri ortalamasının üzerinde olması da genç işsizliğin yüksek olmasının bir göstergesidir (Aceleanu, 2013: 140).

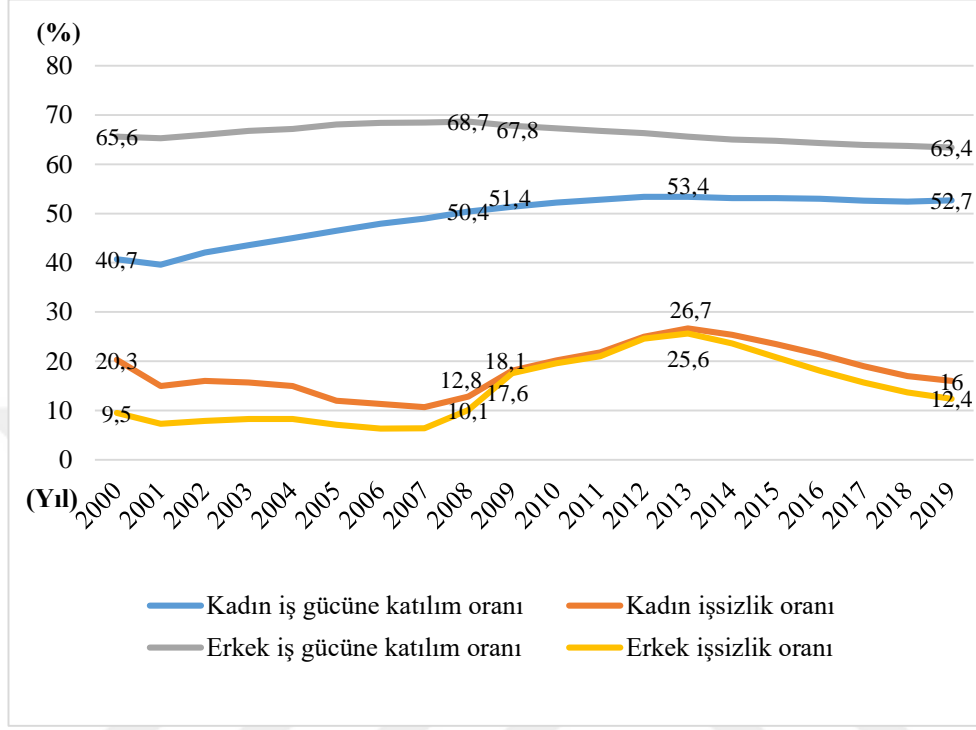
Nitelikli iş gücü sıkıntısı yaşayan ülkelerin çoğunda, işsizlik oranları artış göstermektedir. İspanya’da yeni politikaların geliştirilmesi ve işsizlerin yaşadığı sıkıntılar göz önünde bulundurularak yeni iş imkanları sağlanmalıdır. Bundan sonraki başlıkta krizin en çok etkilendiği kadın istihdamı ele alınacaktır.

2.1.2. Kadın İstihdamının Demografik Yapısı

Ülkedeki sosyal ve kültürel değişimlerden etkilenen bir kesim olarak, kadınların istihdamdaki payı önemli bir yere sahiptir. Modernleşmenin ve demokrasiye geçmenin geç olduğu İspanya’da, istihdama katılım oranları artmaya devam etmekte özellikle kadınların istihdama yönelmesiyle işsizlik oranlarında da artış görülmektedir. İspanya’da ekonomik durgunluk dönemlerinde kadın istihdamında artış görülmüştür. 1976-1985, 1993-1995 ve 2008 krizinden günümüze kadar dönemlerde, kadın istihdamı artış göstermiştir. Kadın istihdamındaki artış, yüksek kadın işsizliğini de beraberinde getirmiştir. Bunun yanı sıra, kadın işsizliğinin yüksek olmasının en büyük nedenlerinden birisi de, cinsiyetlerin eşitsiz istihdam edilmesinden kaynaklıdır (Salido, 2011: 190).

Grafik 2’ye göre, kadın iş gücüne katılım oranı 2000’li yıllarda %40,7 iken bu artış ekonomik durgunluk dönemi olan 2008 yılında %50,4’e hatta devamında %51,4’e kadar yükseliş göstermiştir. 2013 yılından 2019 yılına kadar olan dönemde kadınların iş gücüne katılım oranlarında az da olsa bir

düşüş görülmektedir. 2019 yılında erkeklerde iş gücüne katılım oranı, kadınların iş gücüne katılım oranından, %10 civarında daha yüksektir.



Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
<https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 26.11.2020).

Grafik 2: İspanya’da Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranı ve İşsizlik Oranları (2000-2019)

Grafik 2’ye göre, 2001-2008 yılları arasında kadın işsizlik oranı düşük seyretmiştir. Ancak 2008 krizinin etkisiyle, 2009 yılında kadın işsizlik oranı %12,8’den, %18,1’lere kadar çıkmıştır. Krizden sonraki dönemde de yükseliş kendini göstermiş, 2013 yılında işsizlik oranı, %26,7’lere kadar yükselmiştir. Bununla birlikte kadın-erkek işsizlik oranları arasındaki fark, 2000 yılında yaklaşık %11 iken, 2009 yılında %1’in altına düşmüştür. Kriz sonrasında hem kadın hem de erkeklerin işsizlikten neredeyse aynı oranda etkilendiği gözle görülmektedir. 2009 yılından 2019 yılına kadar olan dönemde, kadın-erkek işsizlik oranları arasındaki fark %4’ün üzerine çıkmamıştır. Sonuç olarak, kadın işsizlik oranları, erkek işsizlik oranlarından yüksek seyretmiştir.

Kadın istihdamındaki artışın en büyük etkisinden birisi de, kadınların eğitim seviyesindeki artış oranlarıdır. 1980’lerin ortalarında, 16 yaş ve üzeri

kadınların sadece %6'sı yükseköğretim mezunu iken, bu oran 2000'li yılların ortasında %16'lara kadar yükseliş göstermiştir (Salido, 2011: 190).

Kadın istihdamını etkileyen bir diğer unsur ise, anneliktir. İspanya'da 6 yaşından küçük çocuğu olan annelerin iş gücüne katılım oranı %60 civarındadır. Bu oran, 2008 krizi sonrasında da bu seviyelerde seyretmektedir. Annelerin iş gücüne katılmasını, küçük çocuklarının olması pek de etkilememektedir. Güney Avrupa ülkelerinin birçoğunda görülen düşük doğurganlık oranları, İspanya'da da görülmektedir. Özellikle, 1990'lı yıllardan itibaren AB ülkeleri ortalamasının altındadır. 2000 yılından bu yana azalan doğum oranları, ülkeye gelen göçlerle birlikte az da olsa artış göstermiştir. Ancak 2008-2019 yılı arasındaki dönemde, doğum oranlarında ciddi bir düşüş görülmektedir. Bunun sonucunda, kadınların iş gücüne dâhil olmak istemeleri bir neden olarak gösterilebilir (Escobedo ve Wall, 2015: 221-222).

İspanya'da kadınların iş gücüne katılmasını etkileyen bir diğer faktör, medeni durum ve yaştır. Kadınların iş gücüne katılmasını daha iyi anlayabilmek için bu faktörlere bakmakta fayda vardır. İspanya'da bir dönem ortaya çıkan, iş gücü piyasasına düzensiz katılım ve iş gücü piyasasından erken çıkma olarak belirlenen model, zamanla kadınların olduğu bir gruba dönüşmüştür. Günümüzdeki bu model, 20-44 yaş arası evli kadınlarda görülen ve orta yaşlarda yüksek ekonomik faaliyete katılan kadın modelini ortaya çıkarmıştır. 2010 yılındaki verilere göre, evli ve bekâr kadınların iş gücüne katılımı evli kadınlarda %52,2 iken, bekâr kadınlar da %66,4'tür. Bunun sonucunda, evli kadınlar, bekâr kadınlara oranla daha az iş gücüne katılmaktadır (Salido ve Moreno, 2014: 38-39).

İspanya'da kadınların iş gücüne katılmasında sektörler arasında da farklılıklar görülmektedir. İspanya'da kadınların ve erkeklerin sektörel dağılımları incelemek için, Tablo 3'deki oranlara bakabiliriz.

Tablo 3: İspanya’da İstihdamın Sektörel Dağılımı (2005-2019)

Yıl	Tarım (%)			Sanayi (%)			Hizmet (%)		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2005	5,3	3,5	6,5	29,6	12,4	41,1	65,1	84	52,4
2006	4,8	3,3	5,9	29,4	11,6	41,6	65,8	85,1	52,5
2007	4,5	2,9	5,6	29,1	11,6	41,4	66,4	85,4	52,9
2008	4	2,6	5,1	27,8	11,2	40	68,1	86,2	54,9
2009	4,1	2,5	5,4	24,6	10,1	35,9	71,3	87,5	58,7
2010	4,2	2,4	5,6	23	9,6	33,6	72,8	88	60,8
2011	4,1	2,4	5,5	21,8	8,9	33,2	74,1	88,7	62,3
2012	4,2	2,4	5,7	20,7	9,1	30,4	75,1	88,5	63,9
2013	4,3	2,2	6	19,8	8,5	29,2	76	89,3	64,8
2014	4,2	2,2	5,9	19,5	8,5	28,6	76,3	89,3	65,4
2015	4,1	2,1	5,8	19,9	8,7	29,2	76	89,2	65
2016	4,2	2,1	6	19,6	8,5	28,9	76,2	89,4	65,1
2017	4,4	2,3	6,1	20,1	8,9	29,4	75,6	88,8	64,5
2018	4,2	2,2	5,9	20,3	9,1	29,7	75,5	88,7	64,4
2019	4	2	5,7	20,4	9,5	29,6	75,5	88,5	64,7

Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
<https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 06.12.2020).

Tablo 3’deki oranlar incelendiğinde, 2005 yılında istihdamın %5,3’ü tarım sektöründe bulunurken, %26,6’sı sanayi sektöründe, %65,1’i hizmet sektöründe yer almaktadır. 2005 yılından 2008 yılına doğru gidildikçe, sektörler arası dağılım değişim göstermiştir. Bu dağılım sonucunda, tarım ve

sanayi sektöründe düşüş görülmekte, hizmet sektöründe ise artış görülmektedir. Özellikle, 2008 yılında tarım sektörü %4'lere kadar gerilemiş ve istihdamın %2,6'sını kadın istihdamı, %5,1'ini de erkek istihdamı oluşturmaktadır. 2019 yılına kadar olan dönemde, tarım sektöründeki düşüş dikkat çekmekte buna karşın hizmet sektöründeki artışta göze çarpmaktadır. 2005 yılında, sanayi sektöründe istihdam edilenler %29,6 iken, 2008 yılında bu oran %27,8'e düşmekte ve istihdam edilenlerin çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. 2008 yılında sanayi sektöründe istihdam edilenlerin %11,2'si kadın iken, %40'ı erkektir. Kadınların bu payı 2017 yılına kadar düşüş göstermiş, ancak 2018 ve 2019 yılında birazda olsa canlanmıştır. 2005 yılından 2019 yılına doğru tarım sektöründe düşüş gösteren kadınlar, hizmet sektöründe kendini göstermektedir. 2008 yılında hizmet sektöründe kadınlar, %86,2 oranında, 2010 yılında %88 oranında, 2018 yılında %88,7 oranında ve 2019 yılında ise %88,5 oranında görülmektedir. Tarım ve sanayi sektöründe kadınların payı azalırken, bu azalma hizmet sektöründeki artışı beraberinde getirmiştir.

2.1.3. Aile Politikaları

Güney Avrupa refah rejimine sahip olan ülkelerden biri olan İspanya'da 1980 yılından önce oluşan sosyal harcamaların seviyesi, diğer refah rejimine sahip olan ülkelere göre düşük seyretmektedir (Gümüş ve Tatlıyer, 2013: 7). İspanya'da sosyal harcamalar, 2000 yılı ve sonrasında daha da artmıştır. Net toplam sosyal harcamaların GSYİH'deki oranına bakıldığında, 2015 yılında %23,1 iken, 2017 yılında %22,5 olarak görülmektedir. Ailelere sağlanan toplam kamu sosyal harcamalarına bakıldığında, GSYİH'nin yüzdesi olarak 2015 yılında %1,4 olarak görülmektedir. Bunun sonucunda toplam kamu sosyal harcamalar içerisinde ailenin payı oldukça düşüktür (OECD, 2020a).

Muhafazakâr refah rejiminin etkisi görülen İspanya'da, ailenin rolü önemli olmasına nazaran aileye yapılan sosyal harcamalardaki düşük oranlar, ülke içerisinde tutarsızlık olduğunu göstermektedir. Ailenin merkezde olduğu İspanya'da, tam anlamıyla geliştirilmeyen bir aile sisteminin olduğunu söylemek mümkündür (Flaquer, 2000: 7).

Kadınların anne ve ev hanımı olarak görüldüğü, 1939-1975 yıllarında General Franco diktatörlüğünün yaşandığı İspanya’da, geleneksel aile yapısının bütünlüğü korunmaya çalışılmış ve kadınlar iş hayatında geri planda tutulmuşlardır. Bu durum, ailede emek faktörünü de değişime uğratarak, erkek ekmeği kazanan modelin kuvvetlenmesine neden olmuştur. Bu dönemde, aşırı muhafazakâr aile modeli de kadınların iş gücüne katılmasını olumsuz etkilemiştir. 1970’li yıllarda yaşanan demokrasiyle birlikte değişimler görülmüş ve günümüzde İspanyol aileler çift çalışan-çift kazanan modele geçmişlerdir. Demokrasiyle birlikte ortaya çıkan bireysellik de aile yapılarının farklılaşmasını arttırmıştır. Son yıllarda yaşanan düşük doğurganlık oranları, istihdam oranlarını arttırmakla birlikte aile yaşamının dengeye getirilmesi gerektiğini de ortaya çıkarmıştır (Salido ve Moreno, 2014: 30-34). Bu dönemde ortaya çıkan en önemli politikalar şu şekildedir; 14 yaş altı her çocuk için ailelere ödenen aylıklar, çok çocuğu olan aileleri mükâfatlandırmak için verilen doğum yardımları ve çocuklarına bakmakla yükümlü ailelere yapılan yardımlardır (Pérez-Caramés, 2014: 178-179).

1990’lı yıllarda uygulanan sosyal harcamaların çoğunluğu ise düşük geliri ailelere ve engelli çocuklara sahip olan ailelere verilmektedir. Sonraki yıllarda devletin hedefleri arasında kadınların, aile ve iş hayatının dengelenmesine yönelik politikalar ve bununla beraber çocuk bakım masraflarına yönelik politikalarda, siyasi kararlılık ve sosyal talebin oluşmadığını söylemek mümkündür. Ancak son dönemde düşük doğurganlık oranlarından kaynaklı, İspanya’da aile politikalarına olan ihtiyacın arttığı görülmektedir. Bu ihtiyaca karşı, çoklu doğum, doğum ve aile ödenekleri gibi önlemler alınmıştır. Bununla birlikte, aile ve iş hayatındaki dengeyi sağlamak için, yaşlılara yönelik politikalar, konut politikaları, iş gücü piyasası politikalarına yönelik tedbirler de ön plana çıkarılmıştır (Delgado, Meil ve Zamora Lopez, 2008: 1093-1094). Diğer taraftan, boşanmayı kolaylaştıran kanunların çıkarılmış ve kilisenin etkisi azaltılmıştır. Çünkü, tek ebeveynli, birlikte yaşayan ya da ikinci evliliğini yaşamış yeni ailelerin oluşması ve evlat edinmeyi arttırmak amaçlanmıştır (Pérez-Caramés, 2014: 181).

Aileleri desteklemek için 8 Kasım 2001’de onaylanan “Aileyi Desteklemek İçin Eksiksiz Plan” adlı kanun, 2001-2004 yılında uygulanmaya

çalışılmış, ailelerin düşük doğurganlık seviyesinin arttırılmasına yönelik ve nüfusu arttırmaya yönelik politikalar geliştirilmek istenmiştir. Ancak bu aile politikası, tam anlamıyla amacına ulaşmamış veya az bir kesimde etkisini göstermiştir. Aile politikaları, git gide ciddi kesintilere uğramakta bununla birlikte, ülkedeki çalışan ve çocuğu olan kadınları olumsuz etkilemektedir. 2002 yılında kısmi gelir vergisi reformu yasasıyla birlikte, 3 yaşın altında çocuğu olan ve sadece sosyal güvenlik vergisini ödeyen annelere, yılda 1200 avroya kadar ödenek sağlanmıştır. Bu yasayla birlikte, işverenlere de sübvansiyon sağlanmış ancak bir defaya mahsus bir çocuğu olan veya evlat edinen tüm işçilere 2500 avroluk bebek çeki verilmiştir. Bu yasa 2010 yılında, kamu açığının azaltılması gerektiği düşüncesiyle yürürlükten kaldırılmıştır (Miret-Gamundi, Treviño ve Zueras, 2014). Devletlerin yaşadığı ekonomik sıkıntılar sonucunda özellikle aile politikalarının azaltıldığı görülmektedir. Bu politikaların azalması, öncelikli olarak çocukları ve kadınların yaşamını zor duruma sokmaktadır.

İspanya'da aile politikalarının yanı sıra son dönemlerde, konut politikaları, yaşlılara yönelik politikalar, iş gücü piyasası politikaları daha da aktif hale gelmekte ve bunun sonucunda aile ve iş hayatında bir denge oluşturulması için politikalar düzenlenmektedir (Delgado, Meil ve Zamora Lopez, 2008: 1094). Sonraki bölümde İspanya'da kadın istihdamına yönelik politikalardan çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn izinleri ve esnek çalışma politikaları incelenecektir.

2.1.4. Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar

İspanya, erkek kazanan modele sahip olan ülkelerden birisi olduğu için kadınlara yönelik politikaların yetersizliği önemli bir yer edinmektedir. Kadına çocuk doğurma ve bakımıyla ilgili görevler yüklenmiş ve kadın iş gücü piyasasından uzak tutulmuştur. Bunun sonucunda, kadınların istihdamına yönelik politikaların hayata geçirilmesi de zorlaşmaktadır (Trifiletti, 1999: 54). Son dönemde kadınların istihdama tam zamanlı olarak katılmasıyla birlikte yaşanan düşük doğum oranları ve bununla birlikte artan yaşlı nüfus ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda, değerlendirilmesi gereken politikalarda, öncelikli olarak çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn izinleri ve

esnek çalışma politikaları olmuştur (Moreno, 2008: 10). Bunun yanı sıra yaşlılara ve engelli çocuklara yönelik uygulanan politikaların da yeri önemli bir hale gelmiştir.

2.1.4.1. Çocuk Bakım Hizmetleri

İspanya'da aile, hayatın tam merkezinde görülmüş ve bununla birlikte çoğu İspanyol ev kadınlarının çalışmak yerine, çocuklarına bakması herkes tarafından kabul görülmüş bir düşünce haline gelmiştir. Ancak, kadınların iş gücü piyasasındaki artışıyla birlikte, aileci hayata ters düşen bir ortam oluşmuştur (Valiente, 2010: 131). Son dönemlerde çocuk bakım hizmetlerine önem veren İspanya devleti, kadınların istihdam edilmesini önemli görmüştür. Devletin, aile ve iş hayatında ebeveynlerin refahlarının artması amacıyla olduğunu söylemek mümkündür (Suárez, 2013: 545).

İspanya'da çocuk bakım hizmetlerinin içerisinde, eğitim her zaman en önemli faktördür. Sosyal politikaların içinde çocuklara uygulanan eğitim, refah devletlerinin en önemli noktası olarak görülmektedir. Bu yüzden bir ülkede refahın artması için eğitime yapılan sosyal harcamaların artması gereklidir. İspanya'da son dönemlerde çocuk bakımı, bir eğitim politikası olarak görülmektedir (Valiente, 2010: 132). Eğitimin arttırılmasına yönelik hizmetler, bir çocuğun geçmiş birikimini gelecek de en etkili şekilde kullanmasını sağlayan önemli hizmetlerden birisidir.

İspanya'da çocuk bakım hizmetleri, 0-3 yaş arası çocukların bakımları ve 3-6 yaş arasındaki çocukların okul öncesi eğitim hizmetleri olacak şekilde bir sisteme bağlanmıştır. Üç yaşın altındaki çocukların bakım masraflarının yarısından fazlası, ailesi tarafından karşılanmaktadır. 3-6 yaş arasındaki çocukların eğitimi, kamu tarafından karşılanmakta ve özel kurumlar da desteklemektedir. İlkokul ve ortaokul eğitimi genellikle tam gün olarak verilmekte ve ücretsiz bir eğitimidir. Bu gelişmelere bakıldığında İspanya, AB ülkelerinin hedeflerine uyumlu olmakta ancak üç yaşın altındaki çocukların okul dışındaki bakımları için başka seçeneklere de ihtiyaç vardır (León, 2005: 212-213). Bununla birlikte okul öncesinde veya sonrasında kullanılan okul dışı hizmetlerden yararlanan 6-11 yaş arası çocukların payı, 2017 verilerine

göre %5'tir. OECD ortalaması %28,6 olan okul dışı hizmetlerde, İspanya bu oranın altında bir hizmet sağlamaktadır (OECD, 2020b).

Kadınların iş hayatına dâhil olmasıyla birlikte son yıllarda gelen göçler, aile yapılarını, cinsiyetler arasındaki rolleri ve sosyal bakım hizmetlerini değişime uğratmaktadır. Bununla birlikte gelen göçlerden, İspanya'da çocuk bakımında göçmen kadınlara iş imkânı sağlanması da karşımıza çıkan durumlardan birisidir (León, 2005: 213).

Hükümetler, kadınların seçme ve seçilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. 1999 yılında, İspanya'da aile dostu, 39/1999 sayılı kanuna göre, 6 yaşından küçük çocukları olan kadınlar için çalışma izni çıkarılmıştır. Çalışan kadınlar gün içerisinde istedikleri saati seçme hakkına sahiptir. Hamilelik, annelik ve çocuk bakımı dışında görülenler için işverenler mahkemeye başvurabilmekte ve kıdem tazminatını ödemek zorundadırlar. Ancak bu durumlar varsa, işçi işten çıkartılamamaktadır. Bu yasa, 6 yaşından küçük çocuğu olup ya da hiç çocuğu olmayan, belirsiz sözleşmeli çalışan 25-45 yaş arası kadın çalışanları kapsamaktadır. Bu yasa diğerlerine göre, 6 yaşından küçük çocuğu olan annelerin haklarını koruyarak, yaklaşık %18 oranında arttırmıştır. Bu yasa sonucunda, kadınların iş gücüne katılımı 1980 yılında yaklaşık %28 iken, 2015 yılında %53'lere kadar yükselmiştir. 1980 yılında evrensel araştırma yapan kadınlar %5 iken, günümüzde bu oran %26'lara kadar yükselmiştir ve çalışma çağında olan kadınların ortalama yaşı da artmaktadır. Bu yasa, hem annelere hem babalara verilmiş olsa da genel olarak çocuk bakımlarını anneler üstlendiği için bu yasayı anneler kullanmıştır (De La Rica ve Gorjón, 2016: 3-23).

Son dönemlerde, çocuk bakım hizmetlerine olan finansman kesintiye uğramıştır. 2012 bütçesinde, üç yaşın altındaki çocuklar için çocuk bakımı hizmetleri kesintiye uğramıştır. 2013'te onaylanan "Eğitimin Kalitesini İyileştirme Organik Kanunu", 3 yaşın altındaki çocuklara sunulan hizmetlerden erken çocukluk eğitimin ilk aşaması olarak bahsedilmemesine karar vermiştir (Miret-Gamundi, Treviño ve Zueras, 2014). 2017 yılındaki verilere göre erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kaydolunanlar 0-2 yaş arası %36,4 iken, 3-5 yaş arası %97,1'dir. İki yaşın altındaki çocukların

kaydolma oranı, 3-5 yaşındaki çocuklara göre oldukça düşüktür (OECD, 2020c).

2.1.4.2. Ebeveyn İzni

İş ve aile hayatının dengelenmesine yönelik düzenlemeler de İspanya’da izin politikaları, doğum izni, babalık izni, evde bakım izni ve ebeveyn izni olarak değerlendirilecektir.

İspanya’da çocuk bakımı için izin süreleri yavaş bir işleyişle ilerlemiştir. 1980’li yıllardan sonra doğum izninin yanı sıra tam zamanlı veya yarı zamanlı ebeveyn izni, geliştirilmeye çalışılmıştır. İspanya’daki aile politikaları, annenin doğum yaptıktan sonra işe erken dönüşünü, cinsiyetler arası paylaşımı ve izinlerin babalar tarafından kullanılmasını desteklemektedir. Bunun sonucunda erkeklere verilen hak, aile hakkından ayrılıp bireysel hakka dönüşmüştür. 2007 yılında babalık izni, 2 günden 15 güne çıkarılmıştır. Babalık izni doğumla beraber 2 gün, daha sonrasında kullanılmak üzere ise 13 gündür ve ücretinin tamamı ödenmektedir (Escobedo ve Wall, 2015: 225-226). Önceki yıllarda 15 gün olan babalık izni, 2009 yılında 4 haftaya kadar uzatılma kararı alınıp ertelenmiş daha sonra 01.01.2017’de bu karar yürürlüğe girmiştir. Bununla birlikte, günde bir saat emzirme izni de baba veya anne tarafından kullanılabilir (Hagqvist ve öte., 2017: 4). Annelerin ise doğumdan sonra 16 haftalık ücretli doğum izinleri mevcuttur. 6 haftasını doğumdan hemen sonra annenin kullanması şartıyla, anne geri kalan iznini babaya devredilebilmektedir (Meil, Romero-Balsas ve Rogero-García, 2018: 28-29).

4 hafta olan babalık izinleri değişime uğramış, Ocak 2020’den itibaren 12 haftaya çıkarılmıştır. Babalar, ilk 4 haftasını doğum sonrasında kullanabilecek, geri kalan 8 haftayı ise çocuk bir yaşına girene kadar istediği zaman kullanma hakkına sahiptir (Bueno ve Grau-Grau, 2020: 6). Hatta 2021 yılı itibariyle, anneye aynı izni alarak 16 haftaya çıkarılacağı da söylenmektedir. Bu durum, ülkede cinsiyet eşitliğinin sağlanmaya çalışıldığını da göstermektedir (www.asinta.com).

Evde bakım izni, çocuk 2 veya 3 yaşına gelene kadar anne ya da babanın herhangi birinin evde kalıp çocuğa bakmasıyla ortaya çıkan izin türüdür. Bu

izin türünde çalışan kişiye genellikle düşük bir ücret ödenmektedir (OECD, 2020d).

Ebeveyn izinleri hem anne hem de babayı kapsamaktadır. Bu yüzden, kadınların iş hayatına girmesinde büyük önem arz etmektedir. Anne ve babanın sorumluluklarını paylaşmasını sağlamakta ve toplumdaki cinsiyet eşitliğini desteklemektedir. İspanya aile bakım modelini, benimseyen ülkeler arasındadır. Çocuk bakımı genel olarak aile büyükleri ya da akrabalar tarafından üstlenmektedir. Ebeveyn izin süreleri kısa ve ücretli olmakla birlikte çocuk bakım hizmetleri de yetersizdir (Kul Parlak, 2016: 63-67). 2018 verilerine göre, babaya özel ücretli izin kullanma 4,3 haftadır. Genellikle izin kullanan veya yarı zamanlı çalışan kesim, kadınları kapsamaktadır (OECD, 2020e).

Evlad edinen aileler de bu haklardan yararlanabilmektedir. Evlat edinen kamu görevlileri, iki aylık ücretli izin alma hakkına sahiptir. Bunun yanı sıra 18 yaşın altında ağır hasta çocukları olan ebeveynler, tam zamanlı ve yarı zamanlı izin alma hakkına da sahiptir. İşverenler, 109 hastalık türünü kapsayan halk sağlığı belgesi sonucunda kazancın tamamı da ödemektedir (Escobedo, Meil ve Lapuerta, 2015: 301).

2.1.4.3. Esnek Çalışma

İspanya'da, kadın istihdamını destekleyici esnek iş gücü piyasasının olmayışı ve bununla birlikte ailelere sağlanan desteklerin de yetersiz olmasıyla, kadınlar ev ve iş hayatı arasında seçim yapmak zorunda kalmışlardır. Bunun seçim, “tam gün çalış ya da çalışma” gibi bir modelin oluşmasına neden olmuştur. Yarı zamanlı çalışma, daha çok kadın istihdamını arttırmak yerine istihdamı arttırmak olarak görüldüğü için kadınların kötü şartlarda çalışmasını ve düşük bir sosyal fayda almasını ortaya çıkarmıştır. Demokrasiye geçtikten sonra, prim vergilerinde indirim ve mesleki eğitim de kadınlara öncelik sağlanmış ancak tam anlamıyla büyük bir başarı gösterilememiştir. Kadınların çalışması için en büyük destek, kadının kadına destek olmasından yani büyükanneler ya da akrabalar tarafından sağlanmıştır (Salido ve Moreno, 2014: 43).

Demokrasiyle birlikte çalışma hayatındaki değişim, İspanyol kadınlarda eğitim almanın önemini daha da arttırmış ve kadınların eğitim almaya yönelmesini teşvik etmiştir. Eğitim seviyesi artan İspanyol kadınların çalışmaya yönelmeleri artarken, ailelere bağılılıkları da azalmıştır. Bu durum iş ve aile hayatını karmaşık bir hale getirmiştir (Salido ve Moreno, 2014: 32-33).

İspanya’da 2002 yılından sonra, 6 yaşından küçük çocuğu olan anneler için çalışma saatlerinde değişime gidilmiştir. Normal çalışma saatlerinden daha az çalışma imkânı sağlanmakta ancak işverenlerin bu hakkı işe bağılı nedenlerle reddetme hakkı da bulunmaktadır. Bundan dolayı İspanya, Avrupa’nın en düşük esnek çalışma imkânı sağlayan ülkelerinden birisidir (Silim ve Stirling, 2014: 7).

Kadınların esnek çalışma saatlerinin nasıl ve kimler tarafından belirlendiği de önemli bir noktadır. 2010 yılı verilerine göre, kadınların %11,91’i çalışma saatlerini kendisi belirlerken, %7,57’si sabit bir çalışma aralığı seçmekte ve %7,19’u belli sınırlar içinde çalışma saatlerinde ayarlama yapan kişileri kapsamaktadır. Diğer yandan, kişisel nedenlerle bir, iki saat izin almanın zor olduğunu söyleyen kadın çalışanların oranı ise %39’dur. Bu oran, İspanya’da kadınların iş hayatında kendi çalışma saatleri üzerinde değişim yapma yetkisinin az olduğunu göstermektedir (Silim ve Stirling, 2014: 24-25).

Geçmişten günümüze kadar yarı zamanlı çalışanlar genellikle kadınlar olmuştur. İş dışında kadınlara yüklenen başka sorumluluklar olması, bunun büyük bir göstergesidir. İspanya gibi kiliseye bağılı bir toplumda kadının en önemli işinin ev içi sorumlulukları ve çocuk bakımı olması, yarı zamanlı çalışanlar içinde kadının payının yüksek olduğunu göstermektedir. 2010 yılı verilerine göre yarı zamanlı çalışan erkeklerin payı %4,9 iken, kadınlarda bu oran %21,2’dir. 2019 yılı verilerine bakıldığında yarı zamanlı çalışan erkekler %6,2 iken, kadınlarda bu oran %21,4 olmuştur. Bunun sonucunda, yarı zamanlı çalışmayı kadınların erkelere göre daha çok tercih ettiği görülmektedir. Ayrıca kadınlardaki yarı zamanlı çalışma oranı, %25,4 olan OECD ortalamasının altındadır (OECD, 2020f). Bu oranın düşük olması ülkede cinsiyete dayalı eşitsizliklerin olduğunu da göstermektedir. Bununla

beraber çocuk sahibi olmak ve yaş faktörü de birçok kadının çalışmasını olumsuz etkilemektedir.

2.2. İtalya’da Kadın İstihdamı

2.2.1. İstihdama Katılım Oranı

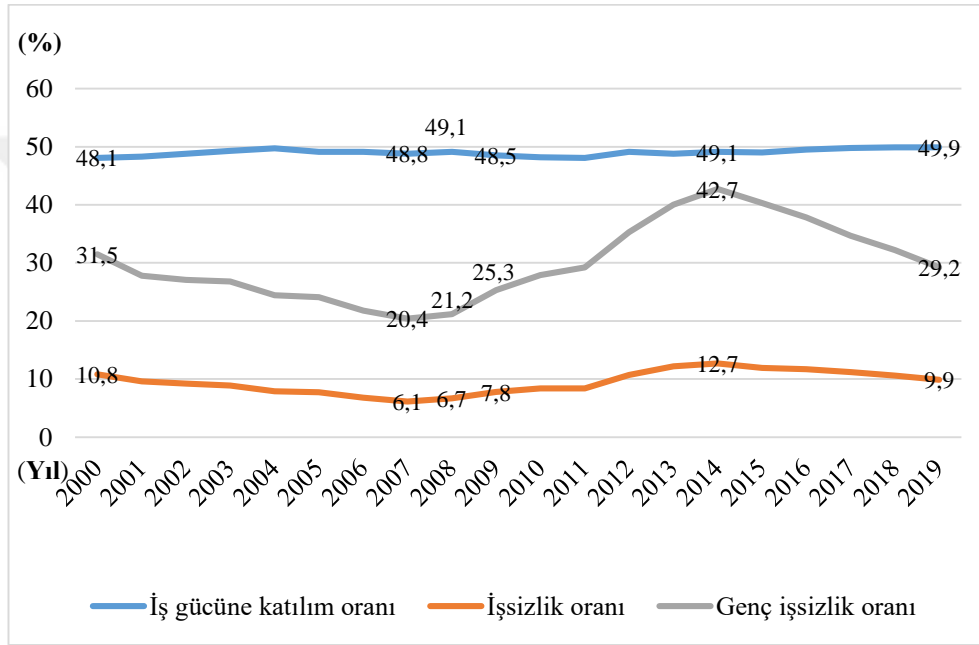
1980’lerden itibaren yüksek işsizlik oranlarına sahip olan İtalya’da 2000 yılından sonra işsizlik oranları düşüş göstermektedir. Bununla birlikte, istihdama katılım oranlarında da artış gerçekleşmiştir. 2008 krizi sonrasında iş gücü piyasası olumsuz etkilenmiş ve işsizlik oranları tekrar artış göstermiştir. İtalyan iş gücü piyasasının, cinsiyet, yaş ve bölgeye göre değişiklikler görülmesi de önemli bir özellik olarak göze çarpmaktadır. Kadın ve erkek istihdamı arasında ciddi farklılıklar vardır. Cinsiyete göre istihdama katılım oranlarının farklılık göstermesi ve kadınların erkeklere göre daha az istihdam edilmesi, ülkedeki işsizlik oranlarını daha da arttırmaktadır. İşsizlik oranlarındaki yükseliş, genç işsizliği de beraberinde getirmekte ve İtalya’yı AB ülkelerinin ortalamasının da üstüne çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra, 2008 krizinin etkisiyle birlikte, 2009 yılında yaşanan durgunluk da genç işsizliği olumsuz etkilemiş ve genç işsizlik oranlarını daha da yükseltmiştir. Genel olarak İtalya’da işsizliğin yükselişe geçmesini etkileyen en önemli kesim gençler olmuştur. Bir diğer göze çarpan özellik ise bölgeler arasındaki istihdama katılım ve işsizlik oranlarındaki farklılıklardır. İtalya’nın güney kesiminde istihdama katılım daha az ve genç işsizlik daha fazladır (Garibaldi ve Taddei, 2013: 5-14).

İstihdamın yapısını etkileyen bir diğer özellik ise eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi arttıkça düşmesi beklenen işsizlik oranları İtalya’da farklı gözlemlenmiştir. Lise mezunlarında görülen işsizlik oranları, üniversite mezunlarında görülen işsizlik oranlarına göre daha düşüktür. Bu durum, eğitim seviyesi yüksek olan gençlerin nitelikleri ve piyasada beklenen iş gücünün nitelikleri arasındaki farklılığı göstermektedir (Garibaldi ve Taddei, 2013: 11).

Yüksek işsizlik oranlarının içerisinde yeni mezun olan gençler çoğunluktadır. İlk işlerini bulmakta zorluk çeken gençler, özellikle İtalya’nın güney kısmında kuzeyine göre daha çok zorluk çekmektedir. Özellikle 2008

krizin etkisiyle daha da zorlanan güney bölge de işsizlik daha da artmıştır (Checchi ve Leonardi, 2015: 8)

İtalya’da istihdamın yapısını değiştiren bir diğer özellik ise işçi maliyetlerinin yüksek olmasıdır. İşverenler ve iş gücü arasındaki talep farklılıkları istihdamı olumsuz etkilemekte ve iş gücünü serbest çalışmaya ve kayıt dışı çalışmaya yönlendirmektedir (Crepaldi, Pesce ve Samek Lodovici, 2014: 7).



Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
<https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 26.12.2020).

Grafik 3: İtalya’da İş Gücü Piyasası Temel Göstergeleri (2000-2019)

Grafik 3’de İtalya’da (2000-2019) iş gücü piyasası oranları incelendiğinde, iş gücüne katılım oranları, krizin görüldüğü 2008 yılında %49,1 iken, 2019 yılına geldiğimizde %49,9 oranında görülmekte ve iş gücüne katılım oranları arasında yüksek bir oran farkının olmadığı görülmektedir. İşsizlik oranı ve genç işsizlik oranında ise farklılıklar görülmektedir. Özellikle 2008 ve 2009 yıllarındaki dalgalanmalar göze çarpmaktadır. 2008 yılında %6,7 olan işsizlik oranı kriz sonrasında %7,8’lere kadar yükselmiştir. Bununla birlikte genç işsizlik oranı da 2008 yılında %21,2 iken, 2009 yılında %25,3’e yükselmiştir. İtalya iş gücü piyasasında 2014

yılında işsizlik oranı %12,7 olarak en yüksek yılını yaşamıştır. Bununla birlikte genç işsizlik oranı %25 civarından %42,7'lere kadar yükselmekte ve ülkede ciddi bir genç işsizlik seviyesinin olduğunu göstermektedir.

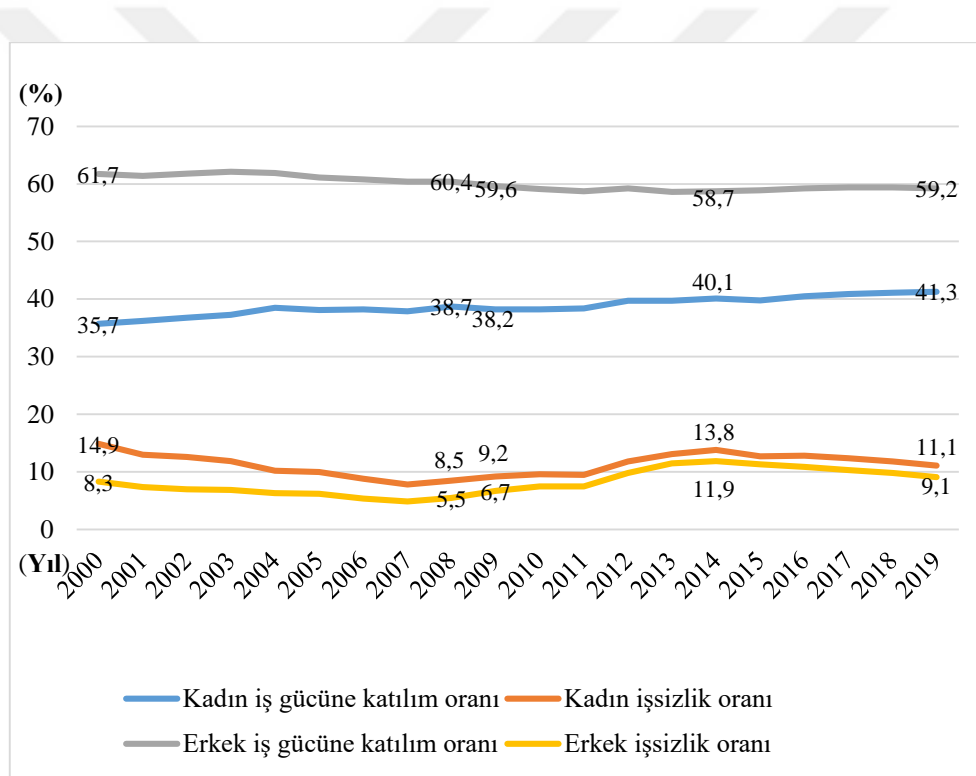
2.2.2. Kadın İstihdamının Demografik Yapısı

İtalya'da kuzey ve güney bölgede istihdamdaki farklılıklar kadın istihdamı açısından önemli bir etkiye sahiptir. Diğer Güney Avrupa ülkeleri gibi İtalya'da da geleneksel bir aile yapısı vardır. Kadınlar ev içi sorumlulukları ve çocuk bakımını üstlenirken, erkeklerde evin geçimini sağlamakla sorumlu, ücretli çalışan olarak görülmektedir. İtalya'nın kuzeyinde istihdam imkânları daha gelişmişken, güney kesiminde düşük istihdam imkânları sağlanmaktadır. Kuzey İtalya'da kadınlara ve göçmenlere istihdam imkânları sağlanmakta ve böylelikle kadınlar ve göçmenler istihdamda yer edinmektedirler. Güney İtalya'da ise bu durum tam tersi şekilde işlemektedir. Her geçen gün genç nesil ve kadınların ev kadını olarak kalması artmakta ve iş imkânı bulmasını zorlaştırmaktadır. Kuzey ve güney kesimlerdeki kadınların çalışmaya bakış açısı, aile içerisindeki ev içi sorumlulukları ve doğumla ilgili bakış açıları genel itibariyle benzerlik göstermektedir (Andreotti ve Mingione, 2014: 58-59).

İtalya'da kadın istihdamı oranı, 1970'li yıllardan dönüşümün görüldüğü yıllara kadar Avrupa'nın en düşük oranlarından birisidir. Güney bölgede kadın istihdamının çoğunluğu tarım sektöründe çalışmaktadır. Geleneksel yapıdaki İtalya'da ekmeğini kazanan erkek modeli benimsenirken, kuzey bölgesindeki evli ve çocuklu kadınların çoğunluğunun da evde çalıştığı görülmektedir. Bu durumda, İtalya'da kadın istihdamı imkânlarının sınırlı olduğu da görülmektedir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında kuzey bölge hızla gelişip sanayi bölgesi haline dönüşürken, güney bölgede istihdam imkânları gelişim gösterememiş ve kadınları ev içinde kalmaya itmiştir. Dönüşüm gösteren kuzey bölge yeni bir sanayileşme sürecine girmekte ve bunun sonucunda kadınlarda sanayi sektöründe iş imkânları bulmaktadır. Kadınların gelişen bölgede iş imkânı bulmasını sağlayan faktörlerden biri de eğitim seviyelerindeki artışlardır. Kadınların eğitim seviyesindeki artışlar istihdamı

da olumlu seviyede arttırmıştır. Bunun sonucunda kadınlar, geleneksel yapının dışına çıkmayı başarmışlardır (Andreotti ve Mingione, 2014: 59-63).

Grafik 4'e göre kadınların iş gücüne katılım oranı incelendiğinde, 2000 yılında %35,7 iken, 2008 yılında %38,7'e yükselmiştir. Bununla birlikte kriz sonrası dönemde yükselişe devam etmekte ve 2014 yılında %40,1 oranında görülmektedir. 2019 yılı oranlarına bakıldığında kadınların iş gücüne katılım oranı 2014 yılına oranla, daha da artarak %41,3 olarak göze çarpmaktadır. İtalya'da 2019 yılında iş gücüne katılım oranı grafikteki oranlara bakıldığında, erkeklerde kadınlara göre neredeyse %18 civarında daha yüksektir.



Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
<https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 29.12.2020).

Grafik 4: İtalya'da Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranı ve İşsizlik Oranları (2000-2019)

Grafik 4'e göre kadın-erkek işsizlik oranları incelendiğinde, 2008 yılında kadın işsizlik oranı %8,5 iken, kriz sonrası dönemde 2009 yılında %9,2'e kadar yükselmiştir. Bununla birlikte erkek işsizlik oranına bakıldığında 2008 yılında %5,5 iken, 2009 yılında %6,7'e kadar yükselmiştir. 2009-2014 yılları

arasında kadın-erkek işsizlik oranları artmaya devam etmiş ve 2014 yılında en yüksek seviyelere ulaşmıştır. 2000 yılında kadın-erkek işsizlik oranı arasındaki fark %7 civarındayken, 2009 yılında %2,5 civarında ve 2019 yılındaki oranlara bakıldığında arasındaki fark %2'dir. Sonuç olarak, oranlara bakıldığında kadın işsizlik oranı, erkek işsizlik oranından daha yüksektir.

Kadın istihdamının sektörlere göre değişim göstermesinin en önemli nedenlerinden biriside cinsiyete ve mesleklere göre ayrımcılık yapılmasıdır. Bunun yanı sıra işe alımlarda kadınlara yönelik hazırlanan sözleşmelerde verilen ücretlerdeki düşüklükler de görülmektedir. Bu durum güney ve kuzey bölgeye göre de farklılıklar yaratmaktadır. Güney bölgede ikamet eden kadınların ücretleri kuzey bölgede ikamet edenlere göre daha düşüktür (Samek Lodovici ve öte., 2019: 28). İtalya'da kadın ve erkek istihdamının sektörel dağılımını Tablo 4'te daha detaylı inceleyebiliriz.

Tablo 4: İtalya’da İstihdamın Sektörel Dağılımı (2005-2019)

Yıl	Tarım (%)			Sanayi (%)			Hizmet (%)		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2005	4,2	3,3	4,8	30,7	17,4	39,3	65,1	79,3	55,9
2006	4,3	3,3	4,9	30	16,7	38,8	65,7	79,9	56,4
2007	4	3,1	4,6	30,1	16,5	39,1	65,9	80,4	56,4
2008	3,7	2,8	4,3	29,8	15,9	39,1	66,5	81,3	56,6
2009	3,7	2,7	4,4	29,2	14,9	39	67,1	82,5	56,7
2010	3,8	2,7	4,5	28,6	14,2	38,5	67,6	83,1	57
2011	3,7	2,6	4,4	28,3	14,3	38	68	83,1	57,6
2012	3,7	2,6	4,5	27,6	13,9	37,3	68,7	83,6	58,2
2013	3,6	2,4	4,4	27	13,8	36,6	69,3	83,8	59
2014	3,6	2,4	4,5	29,6	13,4	36,6	69,4	84,2	58,8
2015	3,8	2,4	4,7	26,6	13,3	36,1	69,7	84,3	59,2
2016	3,9	2,5	4,9	26,1	13	35,6	70	84,5	59,5
2017	3,8	2,4	4,8	26	12,8	35,6	70,2	84,8	59,6
2018	3,8	2,4	4,7	26,1	13,1	35,5	70,1	84,5	59,7
2019	3,9	2,4	5	25,9	13,1	35,2	70,2	84,6	59,8

Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
<https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 05.01.2021).

Tablo 4’deki oranlar incelendiğinde, İtalya’da 2005 yılında istihdamda tarım sektörünün payı %4,2, sanayi sektörünün payı %30,7 ve hizmet sektörünün payı ise %65,1’dir. 2005 yılından 2014 yılına doğru gidildikçe tarım ve sanayi sektöründe bir düşüş görülmekte, hizmet sektöründe ise tam tersi yükseliş görülmektedir. Ancak tarım sektörü son döneme doğru yükselişe geçmiş, sanayi sektörü ise 2014 yılında bir canlanma yaşamıştır. Bununla birlikte tarım sektöründe 2014 yılında %3,6 olan istihdam oranı

2015 yılında %3,8'e hatta 2019 yılında %3,9'a yükselmiştir. Sanayi sektörü ise 2014 yılında %27'lerden %29,6'lara kadar yükseliş göstermiş, sonrasında tekrar düşüşe geçmiştir. Hizmet sektöründe ise istikrarlı bir şekilde artış devam etmiştir.

Tablo 4'de sektörler arasında kadın ve erkek istihdamının oranına bakıldığında, tarım sektöründe kadının payı erkeklere göre daha düşüktür. 2019 yılı verilerine bakıldığında, neredeyse erkekler, kadınların iki katı kadar tarım sektöründe yer almaktadır. Sanayi sektöründe ise 2019 yılındaki oranlara göre neredeyse erkekler, kadınların üç katı kadar istihdam edilmektedir. Tarım ve sanayi sektöründe, kadın ve erkek istihdamı arasındaki farklar oldukça fazladır. Hizmet sektörüne bakıldığında, kadınların payı erkeklere göre oldukça yüksektir. Tarım ve sanayi sektöründe istihdam bulamayan kadınlar, genellikle hizmet sektöründe istihdam sağlamışlardır. Hizmet sektöründe kadınların payı, 2005 yılından 2019 yılına doğru bakıldıkça gitgide artış göstermektedir. 2019 yılında hizmet sektöründe kadın istihdamının payı %84,6 iken, erkek istihdamının payı %59,8'dir.

2.2.3. Aile Politikaları

İtalya'da son dönemde, ailelere verilen yardımlar dikkat çekmektedir. Küçük çocuğu olan ailelere, doğum ödeneği ve doğum ödülü, bebek ikramiyesi gibi yardımlar verilmektedir. Doğum ödeneği, 2015-2017 yılında üç yıllık olarak uygulamaya konulmuş, yeni doğum yapan veya evlat edinen ailelere ilk üç yıl verilmektedir. Verilmeye başladıktan üç yıl sonra, destek bir yıl daha uzatılmış ancak 36 aydan 12 aya düşürülmüştür. Doğum ödülü ise 2017 yılında hamile ve bir çocuğu olan ailelerin doğum masraflarını karşılamak için tek seferlik verilmektedir. Her çocuğun doğumu veya evlat edinilmesi durumunda 800 avro verilmektedir (Samek Ladovici ve öte., 2019: 41-42). Ailelere sağlanan imkânlar, yaşam standartlarını olumlu etkilemekte ve sosyal harcamaları arttırmaktadır.

Yaşlılara ve engellilere yönelik politikalar da mevcuttur. Yaşlılar açısından yardımlara bakıldığında, emekli maaşı aldıkları için pek gündemde olmayan bir durum gibi gözükse de, kendi kendine yetmeyen yaşlılar için yeni politikalar geliştirilmektedir. Kendi kendine yetmezlik fonu, uygulamaya

çıkarılmış ve 2020 yılına kadar 450 milyon avro ayrılmıştır. 2017 yılında, önündeki üç yıl için 20 milyon avro, bakıcı fonu ayrılmıştır. Engellilere yönelik ailelere verilen desteklere bakıldığında, “Bizden Sonra” adlı geniş bir politika çıkarılmıştır ve aile desteği sağlanmıştır. 2017 yılında engelli öğrencilerin eğitiminin okulda devam edilmesi teşvik edilmiştir (Samek Ladovoci ve öte., 2019: 42).

Emeklilik sistemlerine bakıldığında, emeklilik yaşı 1 Ocak 2018 itibariyle, hem kadın hem de erkekler için 66 yaşına çıkartılmış, ilerleyen dönemde ise kademeli olarak 70 yaşına çıkartılması planlanmaktadır. 65 yaşın üzerindeki bir kadının ortalama emekli maaşı, aynı yaştaki erkeğin maaşının %69’u kadardır. Güvencesiz işlerde çalışan kadınların emekli maaşının sadece işçinin ödediği katkılar esas alınarak hesaplanması, kadınların aldığı emekli maaşının düşük seviyede olmasına neden olmaktadır (Rosselli, 2014: 25).

İtalya’da 2000 yılı ve sonrasında kendini daha da gösteren sosyal harcamalar, net toplam sosyal harcamaların GSYİH’deki oranına bakıldığında 2015 yılında %25,2 iken, 2017 yılında %24,7 olarak görülmektedir. Ailelere sağlanan toplam kamu sosyal harcamalara bakıldığında ise GSYİH’nin yüzdesi olarak 2015 yılında %2,5 olarak görülmektedir. Diğer Güney Avrupa ülkeleri gibi İtalya’da da, sosyal harcamalar oldukça düşük seyretmektedir (OECD, 2021a).

2.2.4. Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar

Kadın istihdamına yönelik politikalardan çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn izni ve esnek çalışma, kadınların iş gücüne girmesinde oldukça önemli politikalardır. Bakım hizmetleri, İtalya’nın kuzey ve güney bölgesinde farklılıklar göstermektedir. Kuzey bölgede, kadınların iş gücü piyasasına katılımı daha yüksek ve uzun süreli kamu bakım hizmetleri daha yaygındır. Güney bölgede ise genellikle ekonomik sıkıntı yaşayan ailelere destek uygulanmaktadır (León ve Migliavacca, 2013: 36). Bununla birlikte, kadınların iş gücü piyasasına girmesi daha güç ve bakım hizmetleri kuzey bölgeye göre daha sınırlıdır. Kadın istihdamına yönelik politikalardan çocuk

bakım hizmetleri, ebeveyn izni ve esnek çalışma üzerine yapılan politikaları alt başlıklarda daha detaylı inceleyebiliriz.

2.2.4.1. Çocuk Bakım Hizmetleri

Refah politikalarının en önemli amaçlarından birisi de, yoksulluğu azaltmaktır. Özellikle üç veya daha fazla çocuğu olan ailelerde, çocuk yoksulluğu görülen bir durumdur. İtalya'nın güneyinde, çocuk yoksulluğu kuzey bölgesinin yaklaşık iki katıdır. Güney bölgesinde bu oranın yüksek olmasının nedeni olarak, aile içerisinde tek çalışanın olması veya sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışan aile bireyleri örnek gösterilebilir (Andreotti, Mingione ve Pratschke, 2013: 626).

İtalya'nın kuzey bölgesinde çocuk bakım hizmetlerine erişim güneyine göre daha kolaydır. Güney bölgede sosyal imkânların yetersiz olması çocuk bakım hizmetlerine erişimi daha da zorlaştırmakta ve her geçen gün kadınların istihdama katılmasını engellemektedir. İtalya'nın kuzey bölgesinde, göçmen kadınların evde çocuk bakımı gibi işlerde çalıştırılması sık görülen bir durumdur. Güney bölgede ise genellikle çocuk bakımını, aile içinden birileri ya da büyükanne veya büyükbabalar üstlenmektedir (Andreotti, Mingione ve Pratschke, 2013: 627-629).

İtalya'da okul öncesinde veya sonrasında, okul dışı hizmetlerden yararlanan 6-11 yaş arası çocukların payı 2017 verilerine göre %5,9 oranında görülmektedir. Okul dışı hizmetlerden yararlanan çocuklar için, OECD ortalaması %28,6 iken, İtalya'da bu oranın oldukça düşük olduğu görülmektedir (OECD, 2021b).

İtalya'da kamu hizmetlerinde çalışan kişilerin çocuklarının bakım hizmetleri, belediyeler tarafından karşılanmaktadır. Kuzey ve güney bölgedeki farklılıklar burada da gözümüze çarpmaktadır. Bakım hizmetleri ülkenin güney bölgesinde yok denecek kadar azdır. Özellikle son yıllarda, 3 yaşın altındaki çocuklara sağlanan hizmetlerin güney bölgede az olması da bunun bir göstergesidir (Rosselli, 2014: 27).

2017 yılındaki verilere göre, erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kaydolan 0-2 yaş arası çocuk oranı %29,7 iken, 3-5 yaş arası

çocuk oranı %93,9'dur. İki yaşın altındaki çocukların erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kaydolma oranı oldukça düşüktür (OECD, 2021c).

2.2.4.2. Ebeveyn İzni

Ebeveyn izinleri, ailede cinsiyet eşitliğini ve çocuk bakımına saygıyı destekleyen bir politikadır (León ve Migliavacca, 2013: 28).

İtalya'da, 20 haftalık doğum izni bulunmaktadır. Bu iznin 4 haftasını doğumdan önce kullanma hakkı vardır. Birden fazla çocuk veya erken doğum durumu olan annelerde izin, 12 hafta artmaktadır. Kamu sektöründe çalışan anneler, kazancının tamamını almaktadır. Babalık izinleri ise bir gündür. Eğer anne kendi izninden aktarmayı kabul ederse, iki gün daha uzayabilmektedir. Babalık izinlerinde de kazancın tamamı alınmaktadır (Addabbo ve Giovannini, 2013: 163-164). İtalya'da 2018 yılı verilerine göre, babaya özel ücretli izin kullanma 0,8 haftadır. Bu orana göre, babalık iznini kullanma oldukça düşüktür (OECD, 2021d).

Ebeveyn izinleri politikası, 2000 yılından beri her ebeveyn için 6 ay hak tanımakta ve bununla beraber toplamda 10 ayı geçmemek şartıyla uygulanmaktadır. Baba, iznin en az 3 ayını kullanırsa izine 1 ay daha eklenmektedir. Babaların ebeveyn izinlerindeki ek ay, erkeklerin sorumluluklarının arttırılmasına ve cinsiyet eşitliğine gidilmesine yönelik bir uygulamadır (Naldini ve Saraceno, 2008: 740). Kamu sektöründe çalışan ebeveynler, 30 gün boyunca tam ödeme almaktadırlar. Diğer sektörler de bu durum tamamen sözleşmelere bağlı değişim göstermektedir (Escobedo ve Wall, 2015: 224).

İtalya'da söz konusu izinlere ek olarak evlat edinme izni, engelli bakımı izni ya da yaşlı bakımı izinleri de vardır. 6 yaşından küçük hasta çocuğu olan ya da 18 yaşından küçük engelli çocuğu olan ailelerin, esnek çalışma imkânından yararlanma hakkı bulunmaktadır (Addabbo ve Giovannini, 2013: 167).

2.2.4.3. Esnek Çalışma

Firmalar arasındaki rekabet ve ekonomik imkânların belirsiz olması, yarı zamanlı ya da geçici çalışmayı ortaya çıkarmıştır. İtalya'da genç işsizlik

oranlarının yüksek olması da, esnek çalışma şeklinin yaygınlaşmasını sağlamıştır. İş gücündeki demografik değişimler de esnek çalışma koşullarını etkilemektedir. Esnek çalışma imkânları, kadınların iş ve hayat dengesini kurmasında en önemli etken olmakla birlikte, kadınlar ve eğitim seviyesi düşük olanlar için bir çözüm yolu olarak görülmektedir (Devicienti, Grinza ve Vannoni, 2018: 328).

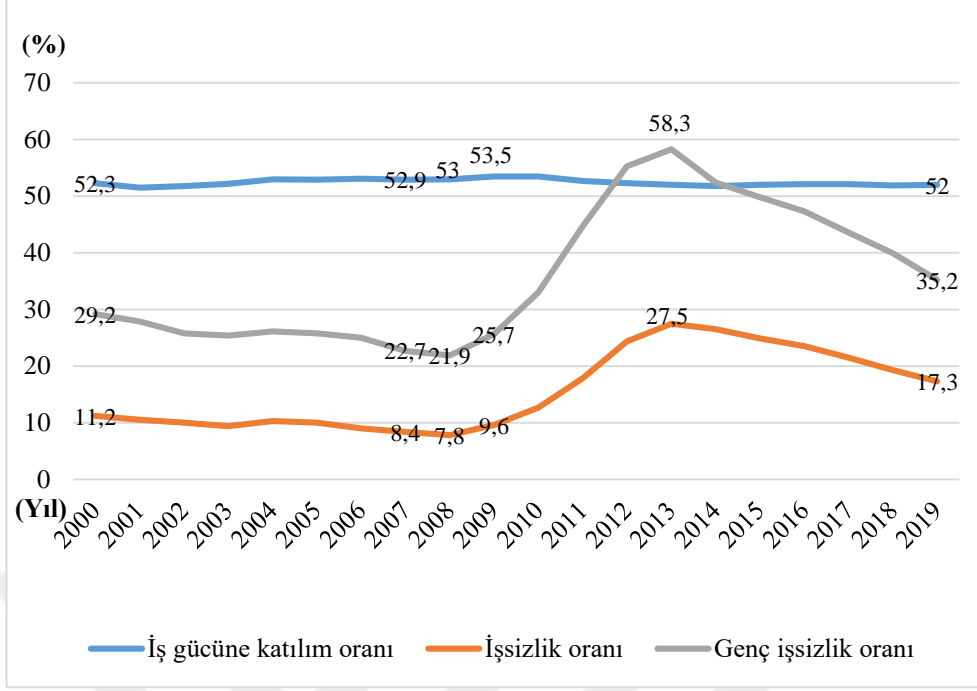
Esnek çalışma, kadınlarda çocuk 12 aylık olana kadar uygulanmaktadır. Esnek çalışma, günde 6 saat çalışan anneler için 1 saat daha az çalışma, 6 saatten fazla çalışan anneler için ise 2 saat daha az çalışma imkânı sunmaktadır. Anne, her koşulda ücretinin tamamını almaktadır. Babalarında esnek çalışma imkânını kullanma hakkı vardır. Ancak baba bu hakkı, annenin çalışmadığı veya annenin bu hakkı ona vermesi gibi durumlarda kullanabilmektedir (Addabbo ve Giovannini, 2013: 166-167).

İtalya’da 2010 yılı verilerine göre, yarı zamanlı çalışan erkeklerin payı %6,3 iken, kadınlarda bu oran %31’dir. 2019 yılı verilerine bakıldığında yarı zamanlı çalışan erkekler %7,9 iken, kadınlarda bu oran %31,8 olmuştur. Bunun sonucunda, yarı zamanlı çalışmayı kadınların erkeklere göre daha çok tercih ettiği görülmektedir. Ayrıca kadınlardaki yarı zamanlı çalışma oranı, %25,4 olan OECD ortalamasının üzerindedir (OECD, 2021e). Bu oranın kadınlarda yüksek olmasının en büyük nedeni, kadınların hem çalışıp hem de çocuklarına bakmayı tercih etmesinden kaynaklıdır (Knijn ve Sareceno, 2010: 451).

2.3. Yunanistan’da Kadın İstihdamı

2.3.1. İstihdama Katılım Oranı

Yunanistan ekonomisi, söz konusu diğer ülkelerde de görüldüğü gibi 2008 krizinden olumsuz etkilenen ülkeler arasında yer almaktadır. 2008 krizi, Yunanistan ekonomisini zorlu bir durgunluk dönemine sürüklerken, bununla beraber borç oranlarının da artmasına neden olmuştur. Ekonomisinin kötü etkilenmesinin nedeni, Yunanistan’da altyapının, kurumların, sağlık ve eğitim sektöründeki eksikliklerden kaynaklanmaktadır (Dedoussopoulos ve öte., 2013: 5-9). Grafik 5’den de anlaşılacağı üzere Yunanistan’da, düşük iş gücüne katılım ve yüksek işsizlik oranları göze çarpmaktadır.



Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
<https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 26.01.2021).

Grafik 5: Yunanistan'da İş Gücü Piyasası Temel Göstergeleri (2000-2019)

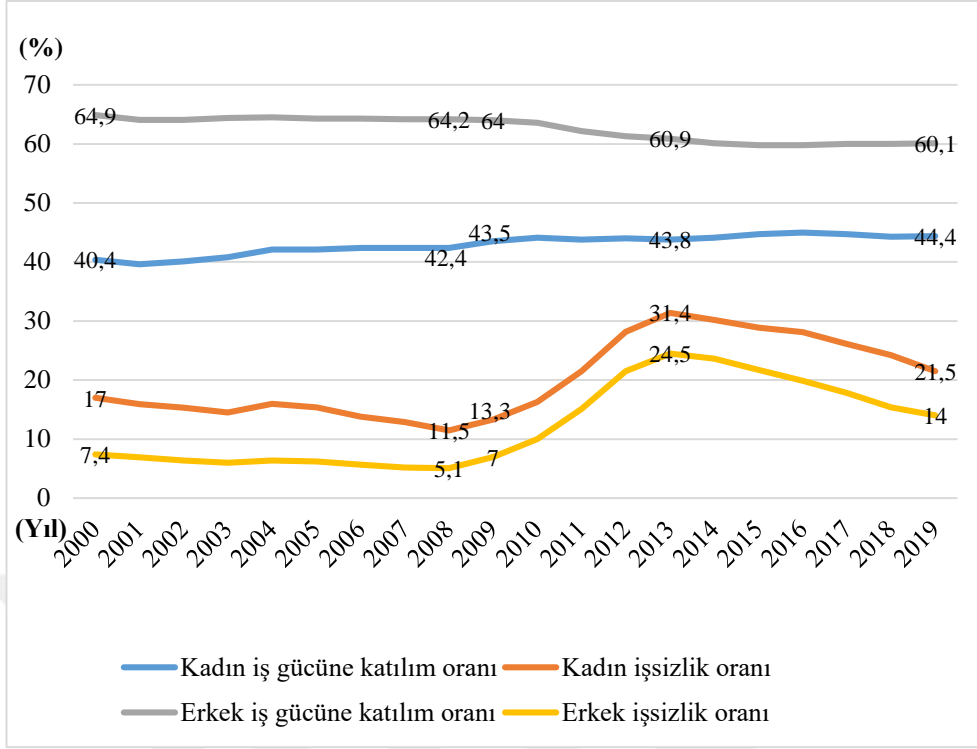
Grafik 5'de Yunanistan'da (2000-2019) iş gücü piyasası verileri incelendiğinde, iş gücüne katılım oranı krizin görüldüğü 2008 yılında %53 iken, 2019 yılında %52 olarak görülmektedir. İş gücüne katılım oranları arasında, yıllara göre farkın az olduğu görülmektedir. İşsizlik oranı ve genç işsizlik oranında yıllara göre, tam tersi olarak farkın yüksek olduğu görülmektedir. 2008 krizinin yaşandığı dönemde %7,8 olan işsizlik oranı, kriz sonrasında yükseliş göstererek 2009 yılında %9,6 olarak göze çarpmaktadır. Bununla birlikte genç işsizlik oranı, 2008 yılında %21,9 iken 2009 yılında %25,7'lere kadar yükseliş göstermiştir. Yunanistan iş gücü piyasasında, 2013 yılında işsizlik oranı %27,5 ve genç işsizlik oranı ise %58,3 olarak en yüksek seviye de görülmektedir. Ülkede işsizlik oranlarının yüksek olmasıyla birlikte, söz konusu diğer ülkelerde olduğu gibi Yunanistan'da da genç işsizlik oranlarının yüksek seviyelerde seyrettiği görülmektedir.

2.3.2. Kadın İstihdamının Demografik Yapısı

Yunanistan'da 1980'lerden itibaren kadınların istihdama katılım ve ekonomik faaliyete katılım oranları artış göstermiştir. Bu artışı, toplumda eşitlikçi düzenlemelerin uygulanmaya başlaması, kadınların tarım ve sanayi yerine hizmet sektörüne girmesi ve kadınların nitelikli ve profesyonel işlerde istihdam edilmesi desteklemiştir (Karamessini, 2014: 106-107).

Yunanistan, geleneksel aile yapısı ve cinsiyet rollerinin farklı olmasından dolayı katı bir ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların ev içi sorumlulukları ve özellikle evli kadınların bakmakla sorumlu oldukları çocukları ve yaşlı bakımı da kadın istihdamını daraltmaktadır. Bu durumda, Yunanistan'da bakım hizmetlerine olan talep de artmaktadır. Söz konusu ülkede, bakım hizmetlerinde göçmenlerin ekonomiye dâhil olması, kadınların iş gücüne katılmasını arttırmıştır. Ancak göçmelerin ülkeye gelmesiyle, kayıt dışı istihdam sorunu da ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra göçmenlerin, yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışmış olduğu bakım hizmetlerinde maaşları, diğer sektörlerde göre düşüktür. Yunanistan'da göçmenler, ucuz işçi olarak görülmektedir (Lyberaki, 2011: 104-120).

Grafik 6'daki oranlar incelendiğinde, kadın iş gücüne katılım oranı 2000 yılında %40,4 iken, 2008 yılında %42,4'e yükselmiştir. Bununla birlikte, kriz sonrası dönemde yükselişe devam etmekte ve 2013 yılında %43,8 oranında görülmektedir. 2019 yılına bakıldığında, kadınların iş gücüne katılım oranı 2013 yılına oranla, daha da artarak %44,4 olarak göze çarpmaktadır. 2019 yılında erkek iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında, kadın iş gücüne katılım oranından %15 civarında daha yüksektir.



Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
<https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 27.01.2021).

Grafik 6: Yunanistan'da Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranı ve İşsizlik Oranları (2000-2019)

Grafik 6'daki kadın-erkek işsizlik oranlarını incelendiğinde, 2008 yılında kadın işsizlik oranı %11,5 iken, kriz sonrası dönemde 2009 yılında %13,3'e kadar yükselmiştir. Bununla birlikte erkek işsizlik oranına bakıldığında, 2008 yılında %5,1 iken, 2009 yılında %7'e kadar yükselmiştir. 2009-2013 yılları arasında kadın-erkek işsizlik oranı artmaya devam etmiş ve 2013 yılında en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Kadın-erkek işsizlik oranları arasındaki farklara bakıldığında, 2000 yılında kadın işsizlik oranı, erkek işsizlik oranının neredeyse iki katıdır. 2009 yılında da kadın işsizlik oranı, erkek işsizlik oranının neredeyse iki katıdır. 2019 yılına bakıldığında, kadın işsizlik oranı, %21,5 iken, erkek işsizlik oranı %14 olarak göze çarpmakta ve aradaki farkın %7,5 olduğu görülmektedir. Kadın işsizlik oranının son dönemde, erkek işsizlik oranına göre yüksek olduğu göze çarpmaktadır.

Yunanistan, Avrupa Birliği üye ülkeleri arasında kadın istihdam oranının en düşük olduğu üçüncü ülke olarak görülmektedir. İşsizlik oranları

açısından, kadın ve erkek işsizliği arasındaki farkın en yüksek olduğu ülkelerden birisidir. Güney Avrupa refah rejiminin en önemli temeli olan ailede, toplumsal cinsiyetçi bakış açısı halen kendini göstermektedir (Karamessini, 2014: 92). Tablo 5’de, Yunanistan’da istihdamın sektörel dağılımını inceleyebiliriz.

Tablo 5: Yunanistan’da İstihdamın Sektörel Dağılımı (2005-2019)

Yıl	Tarım (%)			Sanayi (%)			Hizmet (%)		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2005	12,2	13,5	11,3	22,4	9,9	30,2	65,4	76,5	58,5
2006	11,7	12,9	11	22	9,9	29,8	66,3	77,2	59,2
2007	11,3	12,1	10,8	22,4	9,9	30,5	66,2	78	58,6
2008	11,1	11,6	10,8	22,2	9,4	30,6	66,6	79	58,6
2009	11,7	11,9	11,6	21,1	8,7	29,5	67,2	79,5	58,9
2010	12,4	12,6	12,3	19,6	7,8	27,7	68	79,6	60,1
2011	12,3	12,7	12,1	17,7	7,5	24,8	70	79,8	63,1
2012	13	13	13	16,5	7,4	23	70,4	79,6	64
2013	13,7	13,5	13,8	15,6	7,5	21,2	70,8	79	65
2014	13,6	13	14	15	7,5	20,3	71,4	79,5	65,7
2015	12,9	12,4	13,3	14,9	8	20	72,2	79,6	66,7
2016	12,4	11,8	12,8	15,2	8,2	20,4	72,4	80,1	66,8
2017	12,1	11,5	12,5	15,4	8,2	20,6	72,5	80,3	66,9
2018	12,3	11,7	12,6	15,2	7,8	20,6	72,5	80,5	66,8
2019	11,6	10,6	12,3	15,3	7,9	20,8	73,1	81,5	66,9

Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
<https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 29.01.2021).

Tablo 5'deki oranlar incelendiğinde, Yunanistan'da 2005 yılında istihdamda tarım sektörünün payı %12,2, sanayi sektörünün payı %22,4 ve hizmet sektörünün payı ise %65,4'dür. 2005 yılından 2008 yılına doğru gidildikçe, tarım ve sanayi sektöründe bir düşüş görülmekte, hizmet sektöründe ise tam tersi bir yükseliş görülmektedir. Bununla birlikte, tarım sektöründe 2013 yılında %13,7 olarak en yüksek istihdam oranı görülmektedir. Sonraki dönemlerde tarım sektöründe istihdam oranı, hızla düşüşe geçmiştir. Sanayi sektöründe, 2019 yılına doğru gelindikçe istihdamın azaldığı görülmektedir. Hizmet sektöründe ise tam tersi olarak, istihdam oranlarında bir artış görülmektedir.

Tablo 5'de sektörler arasında kadın ve erkek istihdamının oranına bakıldığında, tarım sektöründe kadının payı, 2005-2012 yılları arasında erkeklere oranla daha yüksektir. 2012-2019 yılları arasında kadının tarım sektöründeki payı, azalışa geçmiştir. Sanayi sektörü oranlarına bakıldığında, kadınların istihdamdaki payı erkeklere göre oldukça düşüktür. Hizmet sektörüne bakıldığında, kadınların istihdamdaki payı erkeklere göre oldukça yüksektir. Sanayi sektöründe istihdam bulamayan kadınlar, genellikle hizmet sektöründe istihdam sağlamışlardır. Hizmet sektöründe kadınların payı, 2005 yılından 2019 yılına doğru bakıldıkça gitgide artış göstermektedir. 2019 yılında kadınların hizmet sektöründeki payı %81,5 iken, erkeklerin bu sektördeki payı %66,9'dur.

Tablodaki oranlara ek olarak, kırsal kesimde kadınların tarım sektörüne katılması da önemli görülmüştür. Ancak, tarım sektörünün yanı sıra aile bireylerinin ihtiyaçlarını da karşılayan kadınlar, her şeye rağmen istihdam oranlarına dâhil edilmemiştir. Erkeklerle eşdeğer kabul edilen kadın çalışanlar “yardımcı aile üyeleri” olarak görülmüş ve istihdam oranlarına yansımamıştır (Davaki, 2013: 23).

Yunanistan'da ekonomik kriz öncelikli olarak, imalat ve inşaat sektöründe çalışanları etkilemiştir. Bu sektörlerin yanı sıra, ilerleyen zamanda hizmet sektörüne de yansımıştır. Ekonomideki olumsuzluklar, 2000-2012 yılları arasında imalat ve inşaat sektörünün yanına ticaret sektörünü de etkilemiş ve istihdamda düşüşler meydana gelmiştir. Kadın

istihdamındaki kayıpların çoğunluğu, hizmet sektöründe olmuştur (Dedoussopoulos ve öte., 2013: 32 34).

2012 ve sonrasında kadınlar, hizmet sektöründe sürekli bir artış göstermiştir. Kadınların %81,5'i hizmet sektöründe çalışmakta ve bunun büyük bir çoğunluğunu kendi hesabına çalışanlar oluşturmaktadır. Yunanistan'da diğer AB ülkelerine göre, kendi hesabına çalışanların oranı daha yüksektir. Diğer taraftan, maaşlı çalışan kadınların önemli bir kısmı ebeveyn ve doğum izni ve diğer yardımların uygulandığı ve cinsiyetler arası ücret farkının az olduğu kamu sektörünü daha güvenli bulmaktadır (Kambouri, 2013: 3).

2.3.3. Aile Politikaları

Yunanistan geleneksel aile yapısında kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımından sorumludurlar. İşverenler açısından bu durum hoş karşılanmamaktadır. Çünkü, kadınların doğum ve çocuk bakımından dolayı kariyerlerine ara vermesi, bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Bu noktada, Yunanistan'daki geniş aile yapıları önemli bir yere sahiptir. Çocuk bakımını üstlenen büyükanne, büyükbaba veya yakın akrabalar, kadınların sorumluluklarını azaltmakta ve iş piyasasına erken geri dönmesini sağlamaktadır (Kambouri, 2013: 8).

1990 yılı ve sonrasında aile ve iş hayatını desteklemek için özel politikalar geliştirilmiştir. Hamile ve anne olan kadınlar için çıkarılan izinler ve ebeveyn izinleri, devlet tarafından çıkarılan kanunla güvence altına alınmıştır. Bunun yanı sıra, yaşlı bakımı için yeni tesisler kurulmuş ve çocuk sahibi olan aileler için vergiden muafiyet getirilmiştir. Genellikle bu politikalardan kamu kesimi yararlanmış, özel kesimin ise sadece bir kısmı yararlanmışır. 2009 yılı ve sonrasında hane gelirinde düşüşün olmasıyla birlikte, küçük çocuklar için kamu ve özel sosyal bakım hizmetlerine olan talep artmıştır (Kambouri, 2013: 9).

Yunanistan'da 2009 ve sonrasında kendini gösteren sosyal harcamalar, net toplam sosyal harcamaların GSYİH'deki oranına bakıldığında 2015 yılında %22,4 iken, 2017 yılında %21,1 olarak görülmektedir. Ailelere sağlanan toplam kamu sosyal harcamalara bakıldığında ise GSYİH'nin

yüzdesi olarak 2015 yılında %1,0 olarak görülmektedir. Yunanistan’da sosyal harcamaların neredeyse yok denenecek kadar, düşük olduğu görülmektedir (OECD, 2021f).

2.3.4. Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar

Geleneksel ataerkil aile yapısının hâkim olduğu Yunanistan’da, İkinci Dünya Savaşı’na kadar erkeğin eğitimi öncelikliydi. Ancak savaş sonrası değişen toplum yapıları, sosyoekonomik ilerleme ve eğitim politikalarının artması, kadınların istihdamda yer edinmesini sağlamıştır (Davaki, 2013: 11).

Yunanistan’da 2008 ekonomik kriz sonrası istihdama yönelik, aktif iş gücü piyasası politikaları uygulanmıştır. Bu politikalar, OAED (Orta Avrupa Eğitim Danışmanlığı) aracılığıyla uygulanmaktadır. Aktif iş gücü piyasası politikaları, iş talebini sürdürmek için programları, işsizlerin iş bulmasına yönelik programları, girişimciliğe teşviki amaçlayan programları ve eğitim programlarını kapsamaktadır. Bunlara ek olarak engellilere ve gençlere, işe başlamak için finansal destek de sağlanmaktadır (Moutos, 2015: 45-46).

Kadın istihdamına yönelik, 2000-2013 yılında “Temel Cinsiyet Eşitliği Ulusal Programı” düzenlenmiştir. Bu programda, cinsiyet eşitliği çerçevesinde kadınların haklarını koruma, kadına yönelik şiddeti önleme ve kadınların istihdamda ekonomik bağımsızlıklarını desteklemek hedeflenmiştir. Bu program çerçevesinde, 2012 yılında serbest meslekte kadın ve erkeklere istihdamda eşit haklar sağlanmasını amaçlayan kanun çıkarılmıştır (Davaki, 2013: 7-8)

2.3.4.1. Çocuk Bakım Hizmetleri

Yunanistan’da çocuk bakım hizmetleri kapsamında, 3 yaşın altındaki çocuklar için kreşler bulunmaktadır. Bu hizmetler, özel ve kamu kreşleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Belediyelerde bulunan kreşler, 6 aylıktan 2 buçuk yaşına kadar tüm çocukları kabul etmektedir. Öncelikli olarak, ebeveynleri çalışan ve refah seviyesi düşük olan ailelerin çocukları kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra, anaokulları ve çocuk bakım merkezleri de bulunmaktadır. 4 ve 5 yaşındaki çocuklar okul öncesinde anaokullarına gitmektedir. Anaokulları, Eğitim, Araştırma ve Diyanet İşleri Bakanlığı’na bağlıdır.

Temel bir müfredata göre eğitim verilmektedir. Çocuk bakım merkezleri de İçişleri Bakanlığına bağlı olmakla birlikte, 6 aylıktan 4 yaşındaki çocuklara kadar kabul etmektedir. Çocuk bakım merkezlerinde bir müfredat bulunmamaktadır. Müfredatın olmaması, eğitim sisteminin yeterli imkânları sağlamadığını göstermektedir. Bunun yanı sıra, Akdeniz rejimine sahip olan Yunanistan'da çocuk bakımı sorumluluğunun çoğunluğu, anneye yüklenmektedir (Megalonidou, 2020: 1-9).

Yunanistan'da okul öncesinde veya sonrasında, okul dışı hizmetlerden yararlanan 6-11 yaş arası çocukların payı, 2017 verilerine göre %33,6 oranında gerçekleşmiştir. Bu oran çocukların, %28,6 olan OECD ortalamasının üzerinde bir hizmet aldığını göstermektedir (OECD, 2021g).

2017 yılındaki verilere göre, erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kaydolan 0-2 yaş arası çocuk oranı %23,4 iken, 3-5 yaş arası çocuk oranı %65,3'dür. İki yaşın altındaki çocukların, kaydolma oranı düşük düzeydedir (OECD, 2021h).

2.3.4.2. Ebeveyn İzni

Ebeveyn izni, kadınların iş ve yaşam dengesine destek olan politikalardan birisidir. Bu politikalar, kadınların çalışma hayatına girmesini arttırmaktadır. Bu olumlu etkiye rağmen, uzun süreli kullanılan bu izinlerin iş gücü piyasasına olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Piyasadan uzak kalmak, kişinin işe olan yatkınlığını bozabilmekte ve gelecekteki kariyerinden soyutlanmasına neden olabilmektedir (Jaumotte, 2003: 11).

Babalık izinleri, kamu ve özel sektöre göre değişiklik göstermektedir. Kamu sektöründe, babalara sunulan imkânlar daha gelişmiştir. Özel sektörde babalık izni, 2000 yılında ortaya çıkmıştır. İşverenler tarafından belirlenen bu iznin süresi, 2 gündür. Bu dönemde ücretli doğum izni ise 17 haftaya çıkarılmıştır. 2014 yılında, annelerin çalışması durumunda ebeveyn izinlerini, babaya devretme imkânı ortaya çıkmıştır (Escobedo ve Wall, 2015: 226). Anneler, ücretli doğum izinlerinin sekiz haftasını doğumdan önce, dokuz haftasını ise doğumdan sonra almalıdırlar (Hatzivarnava Kazassi ve Karamessini, 2013: 135). Ücretli doğum izni, temel olarak 17 hafta olmasına

rağmen, özel doğum izni 26 haftaya kadar kullanılabilir (OECD, 2021).

Kamu sektöründe doğum izni 20 hafta olmakla birlikte, iznin 8 haftası doğumdan önce 12 haftası doğumdan sonra kullanılmaktadır. Devlet, çalışan kişinin kazancının tamamını ödemektedir. Birden fazla çocuk doğumunda doğum izni bir ay uzatılmaktadır. Ebeveyn izni ise anne ve baba için ayrı ayrı 2 yıldır. Ebeveynler, çocuk 6 yaşına gelene kadar izinlerini istediği zaman kullanabilmektedir. Bu izinlerin yanı sıra 6 yaşından küçük bir çocuğu evlat edinen annelere, ilk üç ayı ücretli olmakla beraber altı ay boyunca izin verilmektedir (Hatzivarnava Kazassi ve Karamessini, 2013: 138-140).

Yunanistan'da babaya özel ücretli izin kullanma, 2018 yılı verilerine göre 0,4 haftadır. Bu orana göre, babalık iznini kullanma oldukça düşüktür (OECD, 2021).

2.3.4.3. Esnek Çalışma

1990'ların sonunda ve 2000'lerin başında yarı zamanlı çalışma imkânı, özel sektörde daha sıklıkla görülmektedir. Özellikle turizm sektöründe, büyük süpermarket zincirlerinde, otellerde, mevsimlik iş yerlerinde, inşaat sektöründe ve gıda sektöründe görülmektedir. Yarı zamanlı çalışma da, alınan ücret tam zamanlı çalışmaya göre daha az olduğu için pek tercih edilmemektedir. Yunanistan'da yarı zamanlı çalışma şekli çok yaygın görülmemekle birlikte, kişilerin yoksullaşmasını da sağlamaktadır (Dedoussopoulos ve öte., 2013: 19). Ancak ülkelerin ekonomik bunalıma girdiği dönemlerde, insanların tercihleri tamamen değişmektedir. Kriz dönemlerinde, özellikle yarı zamanlı çalışma daha da artmaktadır. Çünkü, işsiz kalan insanlar tam zamanlı işler yerine, yarı zamanlı işleri tercih etmek zorunda kalmışlardır (Moutos, 2015: 20).

2008 yılında meydana gelen ekonomik kriz, en çok kadınları etkilemiştir. Özellikle hamile ve anne olan kadınların istihdama katılması zorlaşmıştır. Bu dönemde, kadınların işinden olması veya iş sözleşmelerinin yarı zamanlı sözleşmelere dönüşmesi riski ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda, 2012 yılında yarı zamanlı iş sözleşmeleri, 2011 yılına göre yaklaşık %118 oranında artış göstermiştir (Davaki, 2013: 13).

Yunanistan 2010 yılı verilerine göre, yarı zamanlı çalışan erkeklerin payı %5,1 iken, kadınlarda bu oran %14,5'dir. 2019 yılı verilerine bakıldığında, yarı zamanlı çalışan erkekler %6,7 iken, kadınlarda bu oran %15,7 olmuştur. Bunun sonucunda, kadınlarda yarı zamanlı çalışmanın erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Buna rağmen, kadınlardaki yarı zamanlı çalışma oranı, %25,4 olan OECD ortalamasının halen altındadır (OECD, 2021j).

Bir sonraki bölümde, Güney Avrupa refah rejimi modeline benzerlik gösteren Türkiye'de kadın istihdamı politikaları ele alınacak olup söz konusu diğer ülkelerle bu politikaların benzerlik gösterip göstermediği incelenecektir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

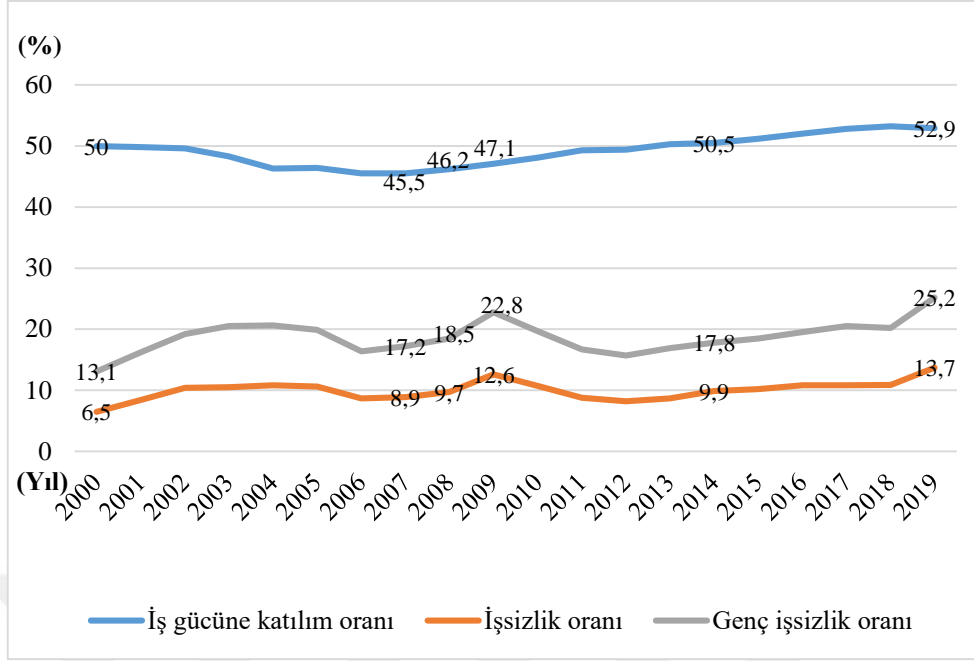
TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE GÜNEY AVRUPA ÜLKELERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI

3.1. Türkiye’de Kadın İstihdamı

3.1.1. İstihdama Katılım Oranı

2020 yılı verilerine göre, Türkiye toplam nüfusunun %49,9’unu kadınlar, %50,1’ini ise erkekler oluşturmaktadır. Türkiye’de eğitim düzeyine göre, istihdama katılım oranları da değişim göstermektedir. En az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 yaş ve üstü yaştaki kişilerin toplam nüfus içindeki oranı, 2008 yılında %81,1 iken 2019 yılında %91,0 olarak gerçekleşmiştir. En az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı, cinsiyete göre de değişim göstermektedir. 2008 yılında kadınlarda en az bir eğitim düzeyini tamamlayanlar %72,6 iken, 2019 yılında %85,7’e yükselmiş, erkeklerde ise %89,8 olan bu oran 2019 yılında %96,4 olarak gerçekleşmiştir. Her iki cinsiyette de en az bir eğitim düzeyini tamamlayanlar olarak artış görülmektedir. Bunun yanı sıra 25 yaş ve üzeri en az üniversite mezunu olan kişilerin toplam nüfustaki oranı, 2019 yılında %20,8 olarak gerçekleşmiştir. Kadın ve erkeklerde en az üniversite mezunu olanların oranı, 2019 yılında sırasıyla %18,5 ve %23,1 olarak gerçekleşmiştir. Eğitim düzeyinin artması, iş gücü piyasası istatistiklerini etkilemekte ve iş gücüne katılımı arttırmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021a).

Eğitim seviyesinin artması olumlu bir gelişme olarak görülse de, Grafik 7’de görüldüğü üzere Türkiye’de iş gücüne katılım oranı artarken bununla paralel işsizlik ve genç işsizliğinde arttığını görmekteyiz. Eğitimini tamamlamış gençlerin birçoğunun halen işsizlik ve genç işsizlik oranlarının içinde yer aldığını söylemek mümkündür. Bu noktada, 2019 yılı işsizlik (%13,7) ve genç işsizlik (%25,2) oranları bunu desteklemektedir.



Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
<https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 04.03.2021).

Grafik 7: Türkiye’de İş Gücü Piyasası Temel Göstergeleri (2000-2019)

Türkiye’de (2000-2019) iş gücü piyasası verileri incelendiğinde, iş gücüne katılım oranı krizin görüldüğü 2008 yılında %46,2 iken, 2019 yılında %52,9 olarak görülmektedir. İş gücüne katılım oranı son yıllarda artış göstermektedir. İşsizlik oranı ve genç işsizlik oranına baktığımızda dalgalanmalar görülmektedir. 2008 krizinin yaşandığı dönemde %9,7 olan işsizlik oranı, kriz sonrasında yükseliş göstererek 2009 yılında %12,6 olarak göze çarpmaktadır. Bununla birlikte genç işsizlik oranı, 2008 yılında %18,5 iken 2009 yılında %22,8’lere kadar yükseliş göstermiştir. Türkiye’de iş gücü piyasasında, 2014 yılında işsizlik oranı %9,9 ve genç işsizlik oranı ise %17,8 olarak görülmektedir. 2012 yılından itibaren işsizlik ve genç işsizlik oranında artış görülmektedir. 2019 yılı itibariyle, geçmiş yıllara göre en yüksek işsizlik %13,7 ve genç işsizlik oranı %25,2 olarak gerçekleşmiştir. Grafik 7’de görüldüğü üzere 2019 yılında, bir anda yükselişe geçen işsizlik ve genç işsizlik oranı, piyasadaki eksikliklerin veya kötü giden bir iş gücü piyasasının oluştuğunu göstermektedir.

3.1.2. Kadın İstihdamının Demografik Yapısı

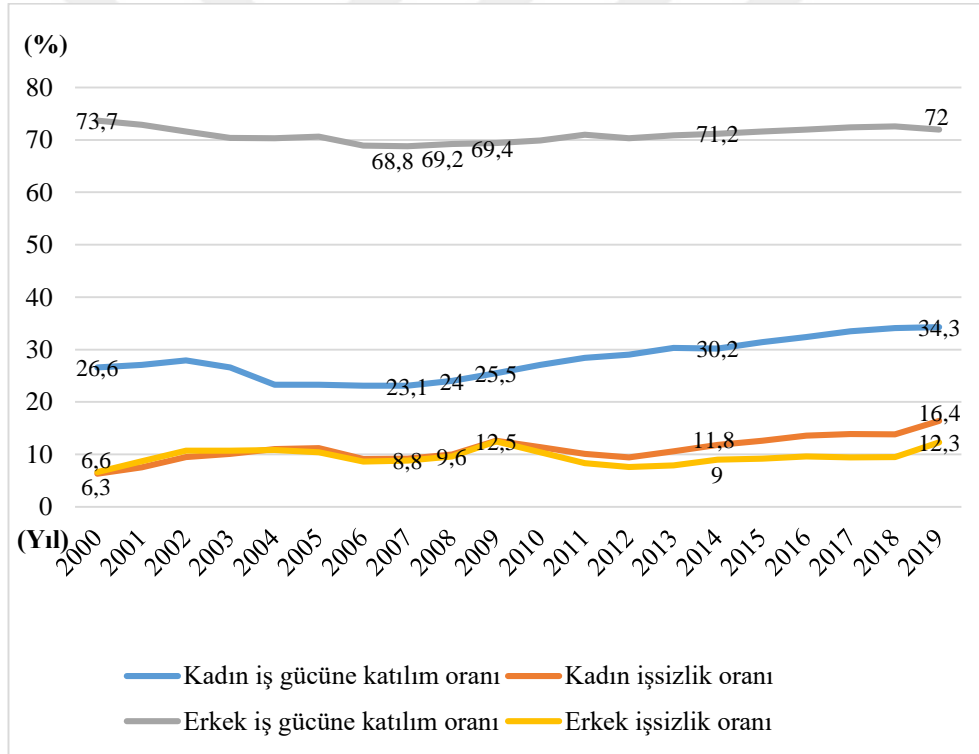
Kadınların toplumda ikincil konumda görülmelerinin en büyük nedeni, söz konusu diğer ülkelerde ve Türkiye’de de sıkça görülen erkek egemen toplum yapısından kaynaklanmaktadır. Bu yapı, kadınların iş gücüne piyasasına girmesinin önündeki en büyük engellerden birisidir. Geçmiş dönemlerde, kadınların üretimin her yerinde görülen emekleri karşılığını alamamışlardır. Ancak Sanayi Devrimi’yle birlikte kadınların emeklerinin karşılıklarını bir ücret olarak bulması, kadınları iş gücü piyasasında görünür hale getirmiştir. Bunun yanı sıra, I. ve II. Dünya Savaşı’nın yaşanmasıyla birlikte erkek çalışanların savaşa dâhil olması, kadınları iş gücü piyasasının içinde daha da arttırmıştır. Dünyada meydana gelen savaşlar ve krizler, her ülkeyi etkilediği gibi Türkiye’yi de etkilemiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 195-196).

Türkiye’de Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte kadınlara birçok imkânlar sağlanmış, ancak bu imkânların uygulamaya geçmesi 1950’li yıllara kadar sürmüştür. Kadınlar, çalışma hayatında 1950’li yıllarda daha aktif hale gelmişlerdir. Özellikle tarım ve sanayi sektörünün yanı sıra hizmet sektöründe görülen kadınlar, eğitim seviyelerini de yükseltmeye devam etmişlerdir. Buna karşın, ekmeğini kazanan erkek egemen toplum modelinin bakış açısı da halen kendini sürdürmektedir. Bu bakış açısı içerisinde toplumda kadının yerinin evi olması ve ev içi sorumluluklarının olması, kadını çalışma hayatında zor bir noktaya getirmektedir. Bununla birlikte, erkeklerle aynı işi yaptığı halde düşük ücrete maruz kalması da kadının toplumda ikincil konuma itildiğini göstermektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

Kadınların iş gücüne katılım oranlarındaki düşüklüğün arkasında birçok neden yatmaktadır. Bunlar: ataerkil aile yapısı modeline bağlı oluşan toplum yapısı, eğitim düzeyindeki düşüklük, ekonomideki sosyal değişiklikler sayılabilir. Bu nedenlere bağlı olarak, ataerkil yapının kadının çalışma hayatını sınırlandırması, yükselen nüfus oranları, kadınların eğitim imkânlarından tamamen yararlanamaması, tarımsal istihdamın azalmasıyla köylerden kentlere gelen göçün artması, yükselen işsizlikle beraber iş bulma

imkânının azalması ve kayıt dışı istihdamın artması da en büyük engeller olarak karşımıza çıkmaktadır (Murat, 2007: 120).

Grafik 8’deki oranlar incelendiğinde, kadın iş gücüne katılım oranı 2000 yılında %26,6 iken, 2008 yılında %24’e yükselmiştir. Bununla birlikte, kriz sonrası dönemde yükselişe devam etmekte ve 2014 yılında %30,2 oranında görülmektedir. 2019 yılına bakıldığında, kadınların iş gücüne katılım oranı 2014 yılına oranla, daha da artarak %34,3 olarak göze çarpmaktadır. 2019 yılında erkek iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında, kadın iş gücüne katılım oranından %38 civarında daha yüksektir. Bunun sonucunda, kadınların erkeklere göre iş gücü piyasasına katılmakta zorluklarla karşılaştığını söylemek mümkündür.



Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
<https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 05.03.2021).

Grafik 8: Türkiye’de Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranı ve İşsizlik Oranları (2000-2019)

Grafik 8’deki kadın-erkek işsizlik oranlarını incelendiğinde, erkek işsizlik oranı 2008 yılında %9,6 iken, 2009 yılında %12,5’e kadar

yükselmiştir. Grafik 8’de de görüldüğü üzere, erkek ve kadın işsizlik oranı arasındaki fark yok denecek azdır. Kadın işsizliği, erkek işsizliği ile aynı oranlar civarında gerçekleşmiştir. 2012 yılından sonra kadın ve erkek işsizlik oranı artmaya devam etmiştir. 2019 yılında kadın işsizlik oranı %16,4 iken, erkek işsizlik oranı %12,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlara bakıldığında, 2019 yılında kadın işsizlik oranı, erkek işsizlik oranından %4,1 daha yüksektir.

2000’li yıllardan itibaren daha da artan kadın istihdamı, halen artmaya devam etmektedir. Özellikle son yıllarda kadınlar, hizmet sektöründe daha da aktif görülmektedirler. Tablo 6’da görüldüğü üzere hizmet sektöründe kadın istihdam oranları bunu desteklemektedir.

Tablo 6: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2005-2019)

Yıl	Tarım (%)			Sanayi (%)			Hizmet (%)		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2005	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2006	24,1	43,7	17,2	26,8	16,4	30,4	49,2	39,9	52,4
2007	23,5	42,8	16,8	26,8	16,1	30,5	49,8	41,1	52,8
2008	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2009	23	37,9	17,2	25,3	15,3	29,1	51,8	46,8	53,6
2010	23,7	39,3	17,5	26,2	15,9	30,3	50,1	44,8	52,2
2011	24,2	39,4	18	26,5	15,2	31	49,4	45,4	51
2012	23,6	37,2	17,8	26	14,9	30,7	50,4	47,9	51,5
2013	22,9	35,7	17,5	26,4	15,3	31,1	50,7	49	51,4
2014	21,1	32,9	16,1	27,9	17,1	32,4	51,1	50	51,5
2015	20,4	31,1	15,8	27,2	16,2	32	52,4	52,7	52,2
2016	19,5	28,7	15,5	26,8	15,9	31,6	53,7	55,4	53
2017	19,4	28,3	15,4	26,5	15,6	31,4	54,1	56,1	53,2
2018	18,4	26,1	14,9	26,7	16	31,5	54,9	57,9	53,5
2019	18,1	25,1	14,9	25,3	15,8	29,7	56,6	59,1	55,4

Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
<https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 06.03.2021).

Tablo 6’deki oranlar incelendiğinde, Türkiye’de 2006 yılında istihdamda tarım sektörünün payı %24,1, sanayi sektörünün payı %26,8 ve hizmet sektörünün payı ise %49,2’dir. 2007 yılında, tarım ve hizmet sektöründe azda olsa bir düşüş görülmekte, sanayi sektöründe ise aynı oranda istihdam oranı görülmektedir. 2008 krizi sonrasında, 2009 yılında tarım ve sanayi sektöründe düşüş görülmekte, hizmet sektöründe ise yükseliş görülmektedir. Bununla birlikte, tarım sektöründe en yüksek istihdam oranı 2011 yılında

%24,2 olarak gerçekleşmektedir. Sonraki dönemlerde tarım sektöründe istihdam oranı, hızla düşüşe geçmiştir. 2019 yılına bakıldığında, tarım sektöründe toplam çalışanların payı %18,1 olarak görülmektedir. Geçmişten günümüze doğru gelindikçe, tarım sektörü istihdamında bir azalma görülmektedir. Sanayi sektöründe en yüksek istihdam oranı, 2014 yılında %27,9 olarak gerçekleşmiştir. Sonraki yıllarda sanayi sektörü istihdam oranında düşüşler görülmektedir. 2019 yılına baktığımızda, sanayi sektöründe istihdam edilenlerin oranı %25,3'dür. Sanayi sektöründe de az da olsa istihdamda bir azalma görülmektedir. Hizmet sektöründe ise tarım ve sanayi sektöründeki istihdam oranlarına karşın bir artış görülmektedir. 2019 yılında hizmet sektöründe istihdam edilenlerin oranı %59,1'dir ve bu oran diğer sektörlerle göre hizmet sektöründe gelişimin yüksek olduğunun bir göstergesidir.

Tablo 6'ya göre Türkiye'de sektörler arasında kadın ve erkek istihdam oranları incelendiğinde, tarım sektöründe kadının payı, 2005-2015 yılları arasında erkeklerin payının iki katından fazladır. 2016-2019 yılları arasında kadınların tarım sektöründeki istihdam oranı, erkeklerin tarım sektöründeki istihdam oranından yine yüksektir. Ancak, kadınların tarım sektöründeki istihdamı, 2011 yılından itibaren her yıl bir önceki yıla göre azalış göstermektedir. Erkeklerin tarımdaki payında da 2011 yılından itibaren her geçen yıl bir önceki yıla göre azalış görülmektedir. Sanayi sektörü istihdam oranlarına bakıldığında, kadınların istihdamdaki payı erkeklere göre oldukça düşüktür. Sanayi sektöründe erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranının neredeyse iki katıdır. 2019 yılında sanayi sektöründe erkek istihdam oranı %29,7 iken, kadın istihdam oranı %15,8'dir. Oranlara bakıldığında kadınlar, sanayi sektöründe kendilerine daha az iş imkânı bulmaktadırlar. Hizmet sektörüne bakıldığında ise, 2006 yılından 2015 yılına kadar kadınların istihdamdaki payı erkeklere göre yüksektir. Ancak 2015 yılındaki oranlara göre, erkeklerde kadınlar kadar hizmet sektöründe iş imkânı bulmaktadırlar. 2019 yılında kadınların hizmet sektöründeki payı %59,1 iken, erkeklerin bu sektördeki payı %55,4'dür. 2019 yılındaki oranlara göre, kadınların hizmet sektöründeki payı, erkeklere göre %3,7 daha yüksektir.

3.1.3. Aile Politikaları

Türkiye’de aile, toplumun temelini oluşturan bir birim olarak görülmektedir. Bundan dolayı toplumda çevrenin iyileştirilmesi, öncelikli olarak ailelerden geçmektedir. 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın kurulmasıyla birlikte aileler için gerekli politikalar, bakanlığa bağlı olarak geliştirilmiştir. Özellikle bu politikaların başında, kadınların doğum politikaları, kürtaj ve doğum kontrolüne yönelik politikaların geliştirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, kadının aile içerisindeki yeri için siyasiler arasında birçok söylemlerin arttığını söylemek mümkündür (Yılmaz, 2015: 371-372).

Ailelere yönelik uygulamaya konulan eğitim programları, aile içindeki oluşabilecek sorunlarla başa çıkmak veya farkındalıklarının artması için verilmektedir. Bu eğitimlerin en büyük amacı, ekonomideki olumsuz gelişmelere karşın, aileyi güçlendirmekten geçmektedir. Bununla birlikte, nüfusun artmasını teşvik etmek için en az üç çocuk politikası da ortaya çıkmıştır. Çalışan kadınlar açısından doğumla ilgili politikalarda geliştirilmektedir. Türkiye’de doğum oranlarında bir düşüş görüldüğü için bu politikaların doğurganlığı arttıracığı düşünülmektedir. Ancak buna karşın, politikaların cinsiyete dayalı ayrımcılığı arttırdığı ve asıl amacının toplumda kadının, anne olarak görülmesini sağlamak olduğu görüşünde olanlar da bulunmaktadır (Yılmaz, 2015: 380-381).

Türkiye’de uygulanmaya çalışılan aile politikalarına bakıldığında, ailenin sürdürülebilir bir gelir sağlaması yönündeki istihdam politikalarının neredeyse hiç olmadığını söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra, aileye yapılan sosyal yardımların ve aynı nakdi yardımların devamlı olmadığını ve aileyi bağımlı hale getiren yardımlar olduğunu da söylemek mümkündür. Aile yaşamını geliştirmek için sunulan eğitimlere birçok birey ulaşmada zorlanmaktadır. Aile dışındaki kurumları (kreş, yaşlı bakımevleri gibi) geliştirmek için sunulan hizmetler konusunda diğer hizmetlere karşın daha fazla önem verilmektedir (İçağasıoğlu Çoban ve Özbesler, 2009: 35-39).

2015 yılında ortaya çıkan “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı” ile birlikte ailelerin korunması, etkin nüfusun korunması, iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasına yönelik bir plan

hazırlanmıştır. Bu planda, kadın istihdamına yönelik politikalardan doğum sonrası esnek çalışma imkânının geliştirilmesi, 0-3 yaş arası çocuklara erken çocukluk eğitimi verilmesi, babalık izni gibi birçok politikalar planlanmış ve aile hayatına katkı sağlamıştır (Güvendi, 2018: 9).

Türkiye’de net toplam sosyal harcamaların GSYİH’deki oranına bakıldığında, 2015 yılında %11,3 iken, 2017 yılında %11,9 olarak görülmektedir. Ailelere sağlanan toplam kamu sosyal harcamalarına bakıldığında, GSYİH’nin yüzdesi olarak 2015 yılında %0,4 olarak görülmektedir. Toplam kamu sosyal harcamalar içerisinde, ailenin payı oldukça düşüktür. Bunun sonucunda, aile politikaları olarak planlanan politikaların yetersiz olduğu görülmekte ve uygulamada bir pürüz olduğunu söylemek mümkündür (OECD, 2021k).

3.1.4. Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar

Kadının istihdamına yönelik birçok politika bulunmaktadır. Türkiye’de uygulamaya konulan, “Girişimcilikte Önce Kadın Projesi” bunlardan birisidir. Kadınlar, halk eğitim merkezlerinde bilgisayar ve girişimcilik üzerine eğitimini almaktadırlar. Eğitimi tamamlayan kadınlar için özel geliştirilen “www.oncekadın.gov.tr” internet sitesi üzerinden dijital bir mağazada ürünlerini satma imkânı sağlanmıştır. Satış yapan başarılı kadınlara can suyu sermayesi ödülü verilmektedir (www.oncekadın.gov.tr). Geleneksel yapıdaki toplumlarda, kadınların ev içerisinde emeklerini üretip sonrasında satma imkânına sahip olması da bir girişimcilik göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’nin içinde bulunduğu 11. Kalkınma Planı hedefleri arasında, kadın istihdamına yönelik politikalar bulunmaktadır. 11. Kalkınma Planı, çocuk bakım hizmetlerinde gelişimi, kadınların eğitim almasına yönelik politikaları, iş gücü piyasasının esnekleşmesine katkı sağlayan politikaları, iş ve yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politikaları desteklemekte ve hedeflemektedir (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı KSGM, 2021). Bu hedefler doğrultusunda, Türkiye’de çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn izinleri ve esnek çalışma koşullarını bir sonraki başlıklarda inceleyebiliriz.

3.1.4.1. Çocuk Bakım Hizmetleri

Kadınların istihdamda aktif hale gelmesini sağlayan hizmetlerden birisi de çocuk bakım hizmetleridir. Bir ülkede çocuk bakım hizmetlerinin yeterli düzeyde olması, kadınların istihdama girmesine imkân sağlayan hizmetlerden birisidir. Çocuk bakım hizmetlerinin gelişimi, ülkede kadınların üzerindeki yükü bir nebze de olsa azaltmakta ve kadınların istihdama katılmasını arttırmaktadır. Kadınların istihdama girmesini kolaylaştıran bu hizmetin yeterli düzeyde olması da ülkenin çocuk bakımında geliştiğini göstermektedir.

Türkiye’de kadın profili, köyde yaşayan kadın, kasabada yaşayan kadın, gecekonduda yaşayan kadın, kentte yaşayan kadın ve metropolde yaşayan kadın olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kadın profillerini genel olarak, kırsal ve kentsel olarak da ayırabiliriz. Kırsal ve kentsel alandaki kadın profilleri bazı noktalarda farklılıklar göstermektedir. Aile yaşamları, çocuk bakımları gibi konularda kentte imkânlar daha gelişmiştir. Kırsal kesimde ise bu imkânlar daha sınırlıdır (Dutlu Erten, 2015: 62).

Türkiye’de kreş ve gündüz bakımevleri yaygın ancak ulaşılabilir olduğunu söylemek pek de mümkün değildir. Her çocuk için okul öncesi eğitim çok önemlidir. Ancak Türkiye’de okul öncesi eğitimi veren özel kurumların ücretleri her ailenin yaşam standartlarına uygun değildir. Bununla birlikte kamu kurumlarında kreş hizmetleri de sınırlıdır (İçağasıoğlu Çoban ve Özbesler, 2009: 36). Kurum ücretlerinin yüksek olması, kadın istihdamına ve çocuk bakım hizmetlerine yönelik politikaların yeterli düzeyde olmadığını göstermektedir.

2017 yılındaki verilere göre, erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kaydolun 0-2 yaş arası çocukların oranı %0,3 iken, 3-5 yaş arası çocukların oranı %39,7’dir. İki yaşın altındaki çocukların kaydolma oranı oldukça düşüktür (OECD, 2021). Türkiye’de okul öncesinde veya sonrasında, okul dışı hizmetlerden yararlanan 6-11 yaş arası çocukların payı OECD verilerinde bulunmamaktadır. Çalışmaya konu olan diğer ülkelerin oranları bulunurken, Türkiye’nin 2017 verilerine ulaşamamaktadır. Bu durum Türkiye’de 6-11 yaş arası çocukların okul öncesi veya sonrasında okul

dışı hizmetlerden ne derece de yararlandığının görülmesi açısından bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de kadın işsizliğinin yüksek olmasının en önemli nedenlerinden olan çocuk bakım hizmetleri politikalarının yetersizliği, iş gücüne katılım açısından olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Çocuk bakımı hizmetlerinin gelişim göstermesi, ailede sorumluluklarının eşit bir şekilde paylaşılmasını sağlayacak ve kadınların iş gücüne katılımını arttıracaktır (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 114).

3.1.4.2. Ebeveyn İzni

Türkiye’de anne ve babanın kullanacağı izinler, 4857 Sayılı İş Kanununa ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre belirlenmiştir. Bu izinler doğum izni, babalık izni ve ebeveyn izinleridir.

16 hafta olan doğum izninin 8 haftası doğumdan önce, 8 haftası doğumdan sonra kullanılmaktadır. Çoklu doğum durumunda doğumdan önceki 8 haftaya 2 hafta daha eklenmektedir. Annenin sağlık durumu iyiye doğumdan önceki 3 hafta kadar çalışabilir ve bu 3 hafta doğumdan sonraki izine eklenebilmektedir. Annenin doğumda veya doğum sonrasında ölmesi durumunda bu süreler babaya verilebilmektedir. Annelerin isteğine bağlı olarak, 16 hafta doğum izni veya 18 hafta çoklu doğum izinleri bittikten sonra 6 aya kadar ücretsiz izin kullanma hakları vardır. Bunun yanı sıra, üç yaşın altında bir çocuğu evlat edinen eşlerden herhangi birine çocuğun aileye teslim edildiği günden itibaren, 8 hafta izin verilmektedir. Çalışan annelerin, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde bir buçuk saat emzirme izni verilmektedir. Anneler, bu izni istediği saatte kullanma hakkına sahiptirler (4857 Sayılı İş Kanunu, md. 74). Babalık izinlerine bakıldığında ise 2015 yılında değişime uğrayan kanunla birlikte, işçi kanununa göre çalışan babalara 5 gün ücretli izin verilmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, Ek Madde 2).

Kamu sektöründe çalışan kadınlar içinde doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta izin verilmektedir. Çoklu doğumda ise doğumdan önceki 8 haftaya 2 hafta daha eklenmektedir. Üç yaşın altında bir çocuğu eşleriyle birlikte evlat edinen memur olan anne veya babaya, çocuğun teslim

alındığı günden itibaren 8 hafta izin verilmektedir (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, md. 104 a fıkrası). Kadın memur çalışana, çocuğunu emzirmesi için ilk 6 ay günde üç saat, ikinci 6 ay ise bir buçuk saat izin verilmektedir (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, md. 104 d fıkrası). Eşi doğum yapan memur babaya, 10 gün babalık izni verilmektedir (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, md. 104 b fıkrası). Bunlara ek olarak, en az %70 engeli bulunan memur çocuğunun hastalanması halinde, hastanın raporuna bağlı olarak anne ya da babaya bir yıl içerisinde 10 güne kadar mazeret izni verilmektedir (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, md. 104 e fıkrası).

Türkiye’de doğum izinleri ücretli olmakla beraber, 16 haftadır. İzni kullanmadan önceki 1 yıl içinde, en az 90 gün sigorta primi yatmış olma şartı aranmaktadır. Kazançlarının %66’sı veya daha fazlası da işverene bağlı olarak ödenmektedir. Çalışan anne veya babaya, 26 haftalık ebeveyn izni vardır ancak ücret ödenmemektedir. 2018 yılına göre babaya özel ücretli izin kullanma 1.0 haftadır (OECD, 2021m).

3.1.4.3. Esnek Çalışma

Tüm dünyayı ve Türkiye’yi etkileyen 2000’li yıllarda yaşanan ekonomik krizler sonucunda, piyasada ortaya çıkan olumsuzlukları ortadan kaldırmak için yeni önlemler alınmıştır. Kalkınma planları ve istihdam politikalarında kayıt dışı çalışmayı azaltmaya yönelik politikalara ve kadın istihdamının artmasına yönelik esnek çalışma politikalarına önem verilmiştir. 2003 yılında ortaya çıkan, 4857 Sayılı İş Kanunu ile “kısmi süreli çalışma”, “geçici iş ilişkisi” ve “çağrı üzerine çalışma” gibi yeni esnek çalışma imkânları sağlanmıştır (Kaya ve Burtan Doğan, 2016: 1070). İş ve aile hayatını uyumlaştırmak için Türkiye, esnek çalışma imkânlarını arttırmayı amaçlayan ülkeler arasındadır. Bu amaç çerçevesinde, kısmi süreli çalışma oranlarını 2023 yılına kadar AB ülkeleri düzeyine getirmeyi planlamaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 744-745).

İşverenler, kadınların çocuk bakımı, hamilelik ve doğum izninden kaynaklı maliyetlerin artmasını istemedikleri ve bunun yanı sıra vardiyalı işlere ve uzun süreli çalışma saatlerine uyum sağlayamayacakları için kadınları istihdam etmekten kaçınmaktadırlar (Tokgöz, 2012: 9-10). Bundan

dolayı, çocukları olan kadınlar genellikle esnek çalışma imkânı olan işlerde çalışmaktadırlar. Esnek çalışma imkânını genellikle kadınların tercih ediyor olması, toplumda geleneksel aile yapısından kaynaklı cinsiyetçi bakış açısının hâkim olduğunu göstermektedir.

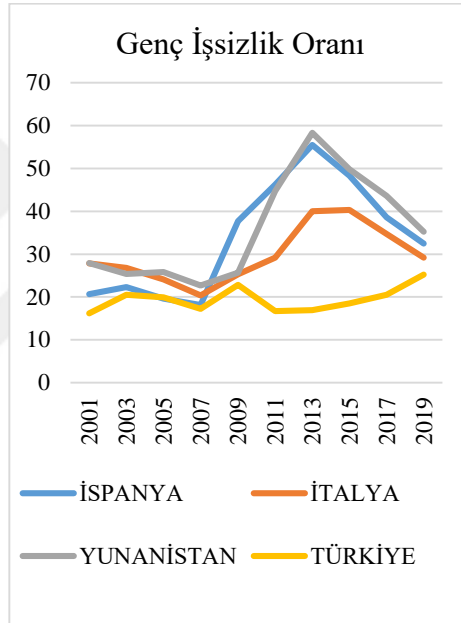
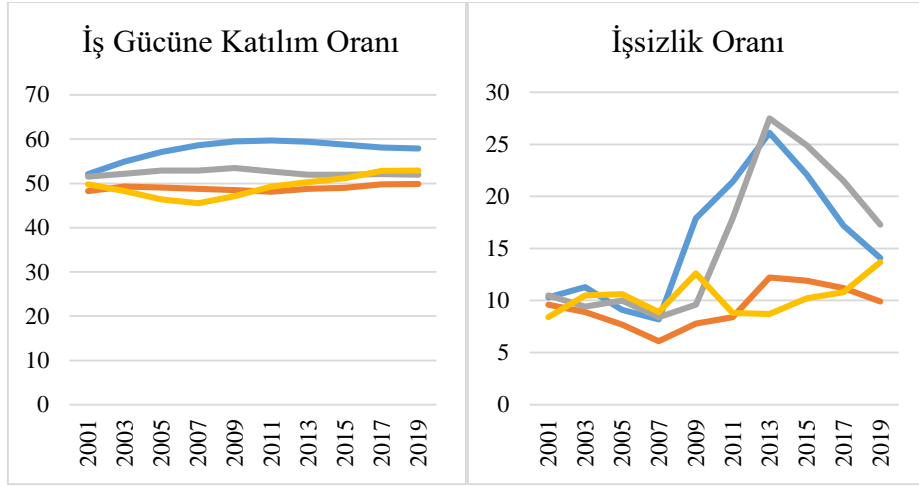
Türkiye’de 2010 yılı verilerine göre, yarı zamanlı çalışan erkeklerin payı %6,7 iken, kadınlarda bu oran %23,4’tür. 2019 yılı verilerine bakıldığında, yarı zamanlı çalışan erkekler %6,4 iken, kadınlarda bu oran %16,2 olmuştur. Bunun sonucunda, kadınlarda yarı zamanlı çalışmanın erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, kadınlardaki yarı zamanlı çalışma oranı, %25,4 olan OECD ortalamasının da altındadır (OECD, 2021n).

3.2. Türkiye-Güney Avrupa Refah Devletlerinde Kadın İstihdamının Karşılaştırılması

3.2.1. İstihdam Yapısının Karşılaştırılması

Güney Avrupa refah ülkelerinde ve Türkiye’de tarıma dayalı istihdamın payının büyük olması ve bununla birlikte tam istihdam geleneğinin bulunmaması, söz konusu ülkelerin ortak özellikleri olarak görülmektedir (Arın, 1993: 65). Bunlara ek olarak, kayıt dışı istihdamın artması da ülkelerdeki istihdam oranlarını olumsuz etkilemektedir (Murat, 2007: 120). Köyden kente göçlerde istihdam yapılarını değişime uğratmaktadır. Söz konusu özellikleri barındıran ülkelerde, iş gücüne katılım oranlarının düşük seviyelerde olması, vasıflı elemanın bulunmaması ya da işverenin beklentisinin karşılanmaması gibi nedenlerden kaynaklı da olabilmektedir.

Güney Avrupa refah ülkelerinin istihdam yapısının karşılaştırılmasının yapıldığı Grafik 9’a göre, iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında 2008 krizi öncesi dönemde İspanya’nın en yüksek düzeyde orana, Türkiye’nin ise en düşük düzeyde orana sahip olduğunu söylemek mümkündür. Kriz sonrası dönemde, Türkiye’de iş gücüne katılım oranlarının arttığı görülmektedir. 2019 yılı oranlarına bakıldığında Türkiye’de iş gücüne katılım oranı (%52,9), İtalya (%49,9) ve Yunanistan’ın (%52) önüne geçerek İspanya’dan (%57,9) sonra en yüksek iş gücüne katılım oranını sergileyen ülke olarak görülmektedir.



Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir. <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 14.11.2020), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 26.12.2020), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 26.01.2021), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 04.03.2021).

Grafik 9: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde İş Gücüne Katılım, İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları (%) - (2001-2019)

Grafik 9’da, Güney Avrupa refah ülkelerinde işsizlik oranları karşılaştırıldığında, en yüksek işsizliğin Yunanistan ve İspanya’da görüldüğünü söylemek mümkündür. 2008 krizinden önceki dönemde Yunanistan’da işsizlik oranı %8,4 iken, kriz sonrası dönemde 2009’da %9,6, 2011’de %17,9 hatta 2013 yılında %27,5’e kadar yükseliş göstermiş ve en

yüksek işsizlik oranına sahip olan ülke olmuştur. 2019 yılında Yunanistan'da %17,3 olan işsizlik oranını, %14,1 ile İspanya, %13,7 ile Türkiye takip etmektedir. Genç işsizlik oranlarına bakıldığında, işsizlikle aynı tablo karşımıza çıkmaktadır. 2008 krizi sonrasında patlama yaşanan genç işsizlik oranlarında özellikle, Yunanistan ve İspanya'da işsizlikten en çok etkilenen kesimin gençler olduğunu söylemek mümkündür. Kriz öncesinde Yunanistan'da %22,7 olan işsizlik oranı, krizden sonraki dönemde hızla artarak 2013 yılında %58,3'lere kadar yükselmiştir. İspanya, genç işsizlikte Yunanistan'ı takip ederek %55,5 ile ikinci sırada yer almaktadır. Yunanistan ve İspanya'da kriz sonrası dönemde genç işsizlik oranları iki katına çıkmıştır. 2019 yılı genç işsizlik oranlarına bakıldığında da aynı şekilde, Yunanistan (%35,2) ilk sırada yer almaktadır. İspanya (%32,5) ikinci sırada, İtalya (%29,2) üçüncü sırada ve Türkiye (%25,2) son sırada yer almaktadır. Bu oranlar sonucunda, söz konusu ülkelerin iş gücü piyasalarının olumsuz bir görünüm yansıttığını söylemek mümkündür.

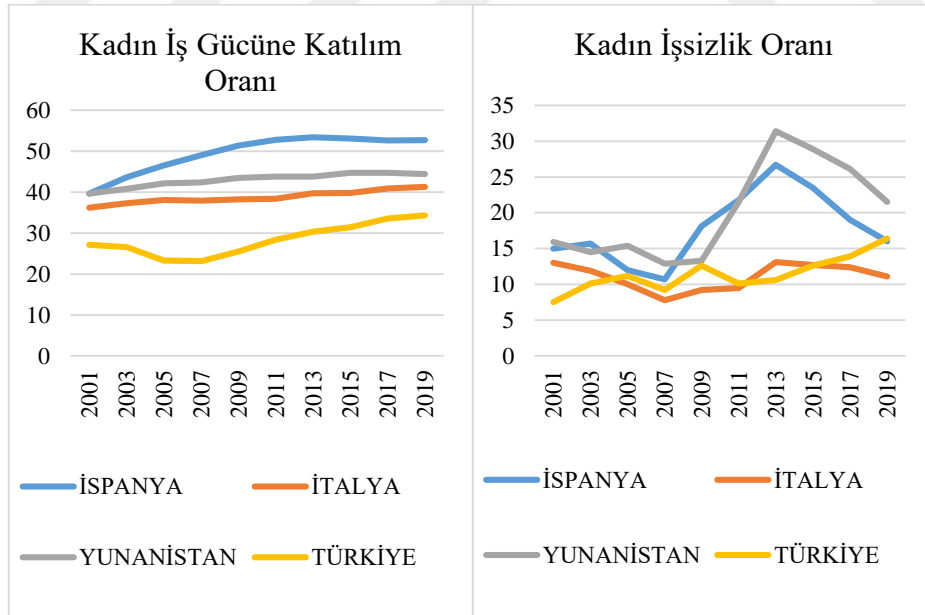
Türkiye'de işsizlik oranları incelendiğinde, Yunanistan ve İspanya'ya göre daha olumlu bir yapının olduğunu söylemek mümkündür. Kriz sonrası, 2009 yılında işsizlik oranı %12,6 iken, 2013 yılında %8,7'e kadar gerilemiştir. Ancak 2015 (%10,2) ve 2017 (%10,8) yılı oranlarına göre, İtalya'dan daha düşük işsizlik oranına sahip ülkeyken, 2017 yılından itibaren işsizlik oranları hızla artmaya başlamıştır. 2019 yılında %13,7 olan işsizlik oranıyla, %9,9 işsizlik oranı olan İtalya'yı geçmiştir. Söz konusu ülkelerin, 2019 yılında AB-28 ortalaması %6,33 olan işsizlik oranının oldukça üzerinde oranlar sergilediği görülmektedir (OECD, 2021o). Sonuç olarak, işsizlik oranlarındaki artışla birlikte Türkiye, 2019 yılında işsizlik sıralamasında Yunanistan ve İspanya'dan sonra üçüncü sırayı almıştır.

3.2.2. Kadın İstihdamının Demografik Yapısının Karşılaştırılması

Kadınların istihdama dâhil olmasının en büyük nedenlerinden birisi şüphesiz eğitim düzeyindeki artışlardır. Eğitim düzeyi arttıkça özellikle hizmet sektöründe büyük paya sahip olan kadınlar, istihdama olumlu düzeyde katkı sağlamaktadırlar. Kadın istihdamına yönelik politikaların yetersiz olması ve kadınların eğitimden politikalarından yeterli düzeyde

yararlanamaması, kadının istihdama katılım oranlarını olumsuz etkilemektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan işçinin, bilgisini ve becerisini aktarması ülkenin gelişimi için önemlidir. Bundan dolayı, Türkiye’de ve tüm gelişmekte olan ülkelerde, eğitim politikalarına önem verilmeli ve geliştirilmelidir.

Söz konusu ülkelerde ve Türkiye’de kadınların istihdamda karşılaştığı sorunlardan birisi de cinsiyet eşitsizliğidir. Toplumda cinsiyet eşitsizliği, ailede eşe ve çocuklara karşı sorumlulukları kadına yükleyen ataerkil düşünce yapısından kaynaklanmaktadır. Bu sorumluluklardan kaynaklı kadınlar, kendilerine uygun olan çalışma alanını tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Hem ev hayatını hem de iş hayatını birlikte sürdürmek zorunda kalan kadınlar, kendilerine yüklenen toplum düşüncesinden kaynaklı iş gücü piyasasında ikincil konumda görülmektedirler (Bulut ve Kızıldağ, 2017: 82-83). Karşılaşılan sorunlara rağmen ataerkil yapısından sıyrılmak isteyen kadınların, çalışmaya konu olan ülkelerde son yıllarda iş gücüne katılımının arttığını söylemek mümkündür.



Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir. <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 26.11.2020), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 29.12.2020), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 27.01.2021), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 05.03.2021).

Grafik 10: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Kadın İş Gücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%) - (2001-2019)

Grafik 10’da Güney Avrupa refah ülkelerinde kadın iş gücüne katılım ve işsizlik oranları incelenmiştir. Bu oranlar sonucunda, kadın iş gücüne katılım oranının en yüksek görüldüğü ülke İspanya, en düşük görüldüğü ülke ise Türkiye olmuştur. Kadın işsizlik oranlarına bakıldığında, Yunanistan 2019 yılında %21,5 olarak kadın işsizliğinin en yüksek olduğu ülke olarak görülmektedir. Kadın işsizlik oranında ikinci sırada %16,4 ile Türkiye, üçüncü sırada %16 ile İspanya ve son olarak da %11,1 ile İtalya yer almaktadır. Söz konusu ülkelerde kadın işsizlik oranı, 2019 yılı itibariyle AB-28 ortalaması %6,57 olan kadın işsizlik oranından oldukça yüksektir (OECD, 2021o). Özetle, çalışmaya konu ülkelerin iş gücü piyasasında, kadın işsizliğinin en önemli problemlerden biri olduğunu söylemek mümkündür. Söz konusu ülkelerde, kadınların iş gücü piyasasına katılmasında çocuk sahibi olmalarının olumsuz bir etki yaratmadığı görülmektedir. Özellikle Türkiye’de bu bakım hizmetlerini büyükanne, büyükbaba ya da akrabaların üstlendiğini söylemek mümkündür.

Bu oranların yanı sıra kadın istihdamının demografik yapısını incelemek için, tarım, sanayi ve hizmet sektöründe kadın istihdamı oranları da incelenmiştir.

Tablo 7: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Tarım Sektöründe Kadın İstihdamı (%) - (2007-2019)

Yıllar Ülkeler	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
İspanya	2,9	2,5	2,4	2,2	2,1	2,3	2
İtalya	3,1	2,7	2,6	2,4	2,4	2,4	2,4
Yunanistan	12,1	11,9	12,7	13,5	12,4	11,5	10,6
Türkiye	42,8	37,9	39,4	35,7	31,1	28,3	25,1

Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir. <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 06.12.2020), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 05.01.2021), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 29.01.2021), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 06.03.2021).

Tablo 7’de ki oranlar incelendiğinde, 2019 yılında kadınların tarım sektöründe istihdamının en yüksek görüldüğü ülke Türkiye (%25,1)’dir. Türkiye’yi sırasıyla, Yunanistan (%10,6), İtalya (%2,4) ve İspanya (%2) izlemektedir. Türkiye’de tarım sektöründe kadın istihdamı daha yaygın görülmektedir. İspanya ve İtalya’da tarım sektöründe kadınların payı diğer ülkelere göre oldukça düşüktür. İspanya ve İtalya’da kadınlar genellikle sanayi ve hizmet sektöründe çalışmayı tercih etmektedirler.

Tablo 8: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Sanayi Sektöründe Kadın İstihdamı (%) - (2007-2019)

Yıllar Ülkeler	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
İspanya	11,6	10,1	8,9	8,5	8,7	8,9	9,5
İtalya	16,5	14,9	14,3	13,8	13,3	12,8	13,1
Yunanistan	9,9	8,7	7,5	7,5	8	8,2	7,9
Türkiye	16,1	15,3	15,2	15,3	16,2	15,6	15,8

Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir. <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 06.12.2020), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 05.01.2021), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 29.01.2021), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 06.03.2021).

Tablo 8’de ki oranlara incelendiğinde, 2019 yılında sanayi sektöründe kadınların payının en yüksek olduğu ülke Türkiye (%15,8)’dir. Onu sırasıyla, İtalya (%13,1), İspanya (%9,5) ve Yunanistan (%7,9) izlemektedir. Sanayi sektörü genellikle kadınların cinsiyet eşitsizliği yaşandığı sektörlerden biri olmasına rağmen, İtalya ve Türkiye’de istihdam oranının diğer ülkelere göre yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Hizmet Sektöründe Kadın İstihdamı (%) - (2007-2019)

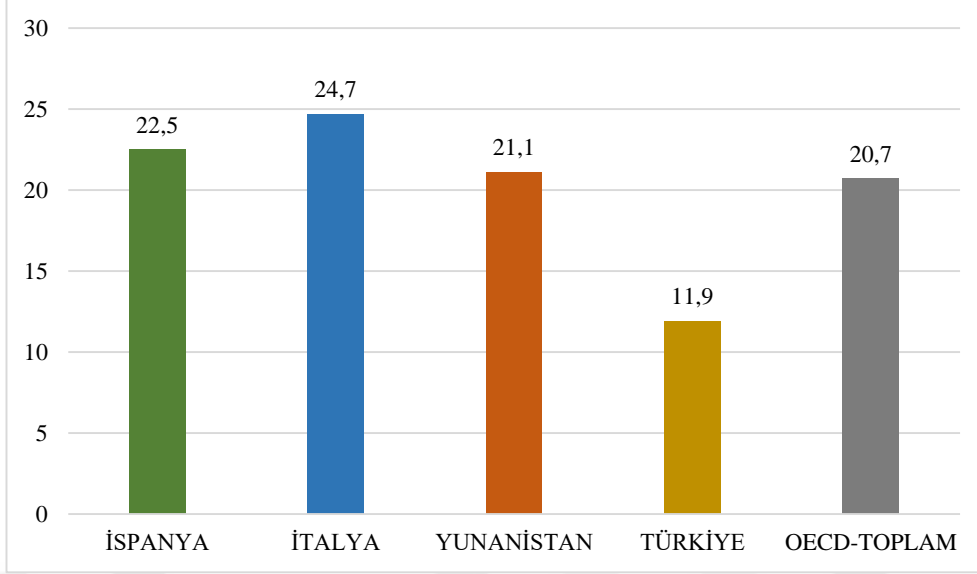
Yıllar Ülkeler	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
İspanya	85,4	87,5	88,7	89,3	89,2	88,8	85,5
İtalya	80,4	82,5	83,1	83,8	84,3	84,8	84,6
Yunanistan	78	79,5	79,8	79	79,6	80,3	81,5
Türkiye	41,1	46,8	45,4	49	52,7	56,1	59,1

Kaynak: ILOSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir. <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 06.12.2020), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 05.01.2021), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 29.01.2021), <https://ilostat.ilo.org/data>, (Erişim: 06.03.2021).

Tablo 9'daki oranlar incelendiğinde, Güney Avrupa refah ülkelerinde kadınların genellikle hizmet sektöründe yer aldığını söylemek mümkündür. Tarım ve sanayi sektöründe genellikle geleneksel yapının izleri veya kadınların bazı işleri yapamayacağı düşüncesi hâkimdir. Bundan dolayı kadınlar, hizmet sektöründe daha fazla iş imkânı bulmaktadırlar. 2019 yılı oranlarına göre, hizmet sektöründe kadın istihdamının en yüksek olduğu ülke İspanya'dır. Onu sırasıyla, İtalya (%84,6), Yunanistan (81,5) ve Türkiye (%59,1) izlemektedir. Türkiye'de çalışmaya konu olan diğer ülkelere göre, hizmet sektöründe kadın istihdamı daha düşüktür.

3.2.3. Aile Politikalarının Karşılaştırılması

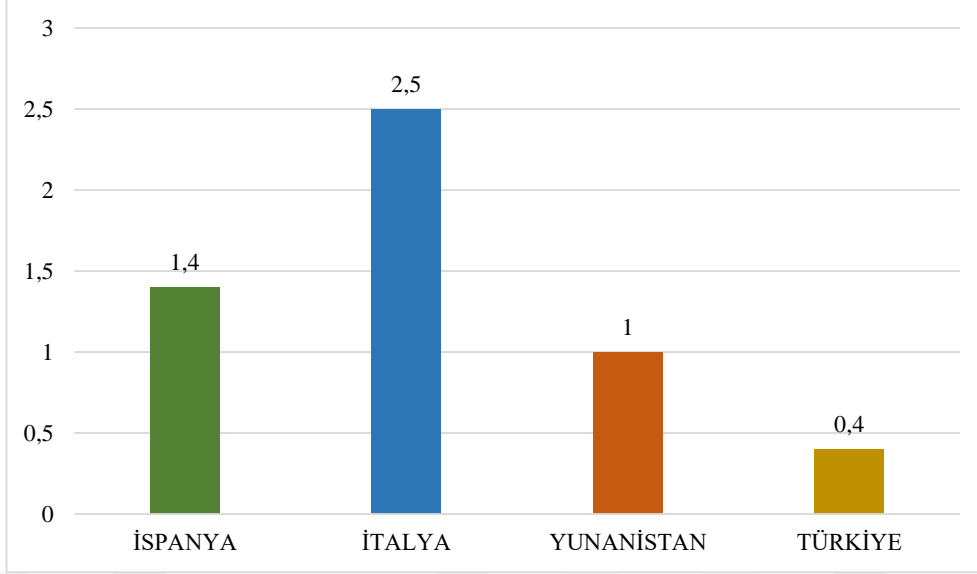
Güney Avrupa ülkelerinde aile toplumun temeli olarak görülmekte ancak ülkelerde aile temelli politikaların ve ailelere sağlanan hizmetlerin oldukça sınırlı olması da tam tersi bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumda ailenin gelişmesi için uygulamaya konulan politikaların yetersizliği, ailenin kalkınması açısından önem arz etmektedir. Bu noktada, ailelere yönelik politikalar daha da geliştirilmelidir.



Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_AGG#, (Erişim: 06.03.2021).

Grafik 11: Net Toplam Sosyal Harcamalar - 2017 (GSYİH'nin %'si)

Grafik 11'de Güney Avrupa refah ülkelerinde 2017 yılında, GSYİH'nin yüzdesi olarak net toplam sosyal harcamaların oranları verilmiştir. 2017 yılında net toplam sosyal harcamaların oranlarına bakıldığında, İtalya GSYİH'nin %24,7'sini ayırmışken, İspanya %22,5'ini, Yunanistan %21,1'ini ayırmıştır. Türkiye ise GSYİH'nin %11,9'unu sosyal harcamalara ayırarak en düşük orana sahiptir. Çalışmaya konu olan ülkelere göre Türkiye, OECD toplam (%20,7) oranının altında kalarak olumsuz bir grafik sergilemektedir.



Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOEX_AGG#, (Erişim: 06.03.2021).

Grafik 12: Ailelere Sağlanan Toplam Kamu Sosyal Harcamaları - 2015 (GSYİH'nin %'si)

Grafik 12'de Güney Avrupa refah ülkelerinde 2015 yılında, ailelere sağlanan toplam kamu sosyal harcamaları oranları verilmiştir. Bu oranlar karşılaştırıldığında, söz konusu ülkelerde en yüksek İtalya (%2,5)'daki ailelere kamu sosyal harcamaları sağlanmaktadır. Onu sırasıyla, İspanya (%1,4), Yunanistan (%1) ve Türkiye (%0,4) izlemektedir. Türkiye'deki ailelere sağlanan kamu sosyal harcamaları GSYİH'nin %0,4'ü olması harcamaların oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Söz konusu diğer ülkelerde de oranların düşük olması, ülkelere sağlanan sosyal imkânların oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir.

3.2.4. Kadın İstihdamına Yönelik Politikaların Karşılaştırılması

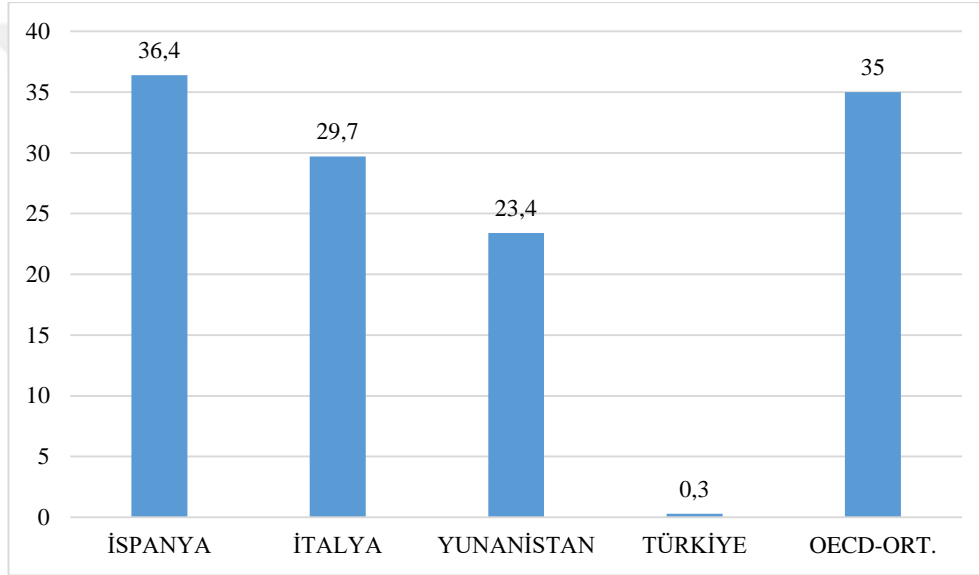
Bundan sonraki bölümde, Güney Avrupa refah ülkelerinde kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikardan çocuk bakımı, ebeveyn izni ve esnek çalışma politikaları karşılaştırılacaktır.

3.2.4.1. Çocuk Bakım Hizmetleri Politikalarının Karşılaştırılması

Güney Avrupa refah ülkeleri ve bu ülkelere benzerlik gösteren Türkiye'de geleneksel aile modelinin hâkim olduğu ve bunun sonucunda

çocuk bakım hizmetlerinde de bu modelin görüldüğünü söylemek mümkündür. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikalar geliştirilmeye çalışılsa da son dönemlerde çocuk bakım hizmetlerine yönelik politikalar yeterli düzeyde değildir. Söz konusu ülkelerde genellikle çocuk bakımını, kadınların üstelendiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Çocuk bakım hizmetlerinin karşılaştırılması iki kategoride değerlendirilmiştir. Öncelikli olarak 0-2 yaş grubu ve sonrasında 3-5 yaş grubunda erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetine kayıt olan çocuklar incelenmiştir.

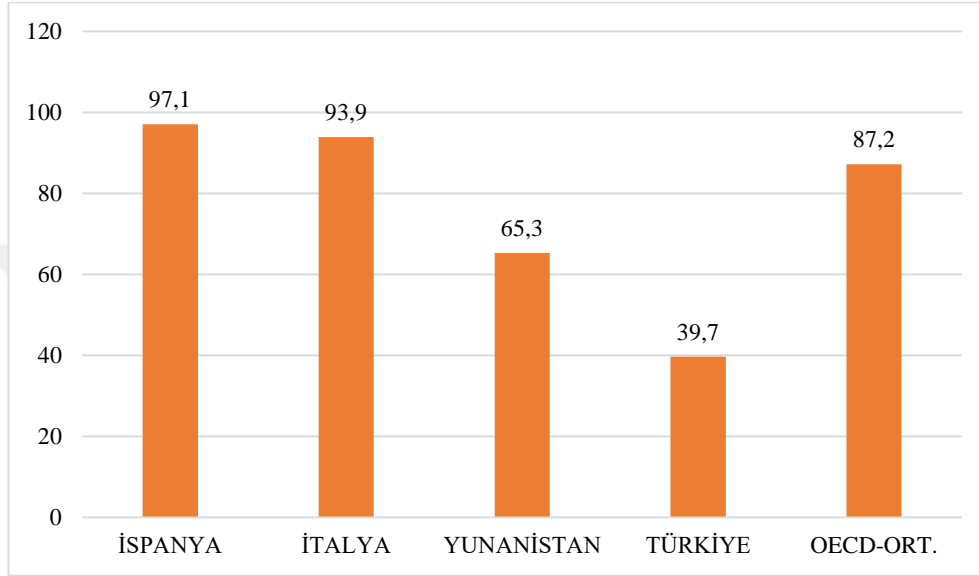


Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx, (Erişim: 06.03.2021).

Grafik 13: 0-2 Yaş Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Hizmetlerine Kayıt Olan Çocuklar - 2017 (%)

Grafik 13’de 0-2 yaş erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıt olan çocukların oranları verilmiştir. Bu oranlar karşılaştırıldığında, ilk sırada %36,4 ile İspanya gelmektedir. Onu sırasıyla, %29,7 ile İtalya, %23,4 ile Yunanistan takip etmektedir. İspanya’da 0-2 yaş erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıt olan çocukların oranı, OECD ortalamasının (%35) üzerindedir. Türkiye’de ise 0-2 yaş arasındaki çocukların sadece, %0,3’ü erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıt olmuştur.

Türkiye’de ki bu oranın düşüklüğünün en büyük nedenlerinden birisi de, genellikle çocukların bakımının anneler tarafından karşılanmasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra bakım hizmetlerine ulaşımında zordur. Özel bakım hizmetleri oldukça pahalı ve kamu kreşleri de sınırlıdır (İçağasıoğlu Çoban ve Özbesler, 2009: 36).



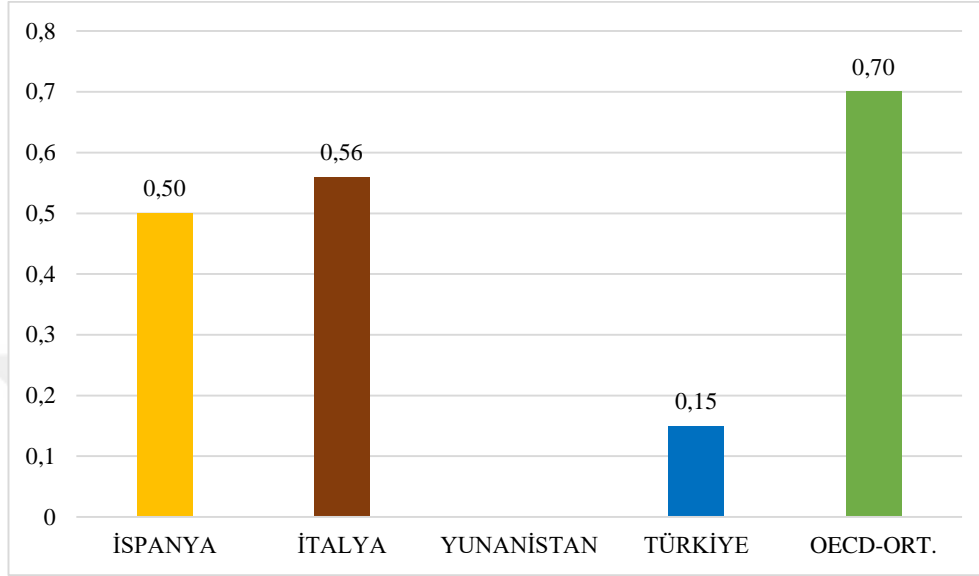
Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx, (Erişim: 06.03.2021).

Grafik 14: 3-5 Yaş Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Hizmetlerine Kayıt Olan Çocuklar - 2017 (%)

Grafik 14’ de 3-5 yaş erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıt olan çocukların oranları verilmiştir. Bu oranlar karşılaştırıldığında, ilk sırada %97,1 ile İspanya gelmektedir. Onu sırasıyla, %93,4 ile İtalya, %65,3 ile Yunanistan takip etmektedir. İspanya’da 3-5 yaş erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıt olan çocukların oranı, OECD ortalamasının (%87,2) üzerindedir. Türkiye’de ise 3-5 yaş arasındaki çocukların sadece, %39,7’si erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıt olmuştur. Türkiye’de 3-5 yaş erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıt olan çocukların oranları, söz konusu diğer ülkelere göre düşüktür.

Grafik 13 ve 14 karşılaştırıldığında, 3-5 yaş erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıt olan çocukların oranları, 0-2 yaş erken çocukluk

eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıt olan çocukların oranlarına göre oldukça yüksektir. 2 yaşın üzerindeki çocuklar, erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerinden daha çok yararlanmaktadır.



Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.
http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.xlsx, (Erişim: 06.04.2021).

Grafik 15: Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Hizmetlerine Sağlanan Kamu Harcamaları - 2015 (GSYH'nin %'si)

Grafik 15'de görüldüğü üzere, erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine sağlanan kamu harcamaları oldukça düşük düzeydedir. Yunanistan'a ait erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine sağlanan kamu harcamaları verilere ulaşılamamıştır. Bundan dolayı Yunanistan hariç, diğer Güney Avrupa ülkelerine bakıldığında İtalya %0,56, İspanya %0,50 ve Güney Avrupa refah ülkelerine benzerlik gösteren Türkiye'de ise kamu harcamaları %0,15 oranındadır. Ülkelerde erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine sağlanan kamu harcamalarının OECD ortalamasının (%0,70) altında oranlar sergilemesi de sağlanan harcamaların yetersiz olduğunu göstermektedir. Ancak, İspanya ve İtalya OECD ortalamasına yakın bir oran sergilediğinden, Türkiye'den farklıdır. Grafik 13'de incelenen, 0-2 yaş erken çocukluk eğitimine kayıt olan çocukların oranlarındaki düşüklük, ülkelere sağlanan kamu harcamalarının oldukça düşük olduğunu da doğrulamaktadır.

3.2.4.2. Ebeveyn İzinleri Politikalarının Karşılaştırılması

İzin politikaları söz konusu ülkelerde, doğum izni, babalık izni, ebeveyn izni ve diğer izinler olarak karşılaştırılmıştır. Buna göre izin politikaları, 1980 yılı ve sonrasında değişime uğrayarak erkek egemen yapıdan birazda olsa sıyrılıp kadının haklarının genişletildiği bir yapıya dönüşmüştür. Bu politikaların, kadının aile ve yaşam arasındaki dengesinin korunmasını ve istihdamda artmasını hedeflediğini söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra, devlet politikalarının kadın istihdamını arttırmaya yönelik genişletilmesi ve babaya sağlanan çocuk bakımı imkânlarının da sağlanması cinsiyet ayrımını azaltan politikalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Escobedo ve Wall, 2015: 220).

Tablo 10: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde İzin Politikalarının Karşılaştırılması

Ülkeler	Doğum İzni	Babalık İzni	Ebeveyn İzni	Diğer İzinler
İspanya	<ul style="list-style-type: none">- 16 hafta (6 haftasını doğumdan sonra kullanmak zorunlu).- Geri kalan 10 hafta babaya devredilebilir.- Ücretin tamamı ödenmektedir.	<ul style="list-style-type: none">- 2017 yılında 4 hafta olan babalık izni, 2020 yılında 12 haftaya çıkarılmıştır.- Bireysel bir hak, devredilemez.- Ücretin tamamı ödenmektedir.	<ul style="list-style-type: none">- Ebeveyn izinleri kısa süreli ve ücretlidir.	<ul style="list-style-type: none">- Evlat edinen kamu görevlileri, iki aylık ücretli izin alma hakkına sahiptir.- Evde bakım izni(çocuk 2 veya 3 yaşına gelene kadar).- 18 yaşın altında ağır hasta çocuğu olan ebeveynler için tam zamanlı ya da yarı zamanlı izin kullanma hakkı vardır. Ücretin tamamı ödenmektedir.
İtalya	<ul style="list-style-type: none">- 20 hafta (4 haftası doğumdan önce kullanılabilir).- Birden fazla doğumlarda izine 12 hafta daha eklenmektedir.- Kamu sektöründe ücretin tamamı ödenmektedir.	<ul style="list-style-type: none">- 1 gündür.- Anne kendi izninden isterse iki gün devredebilir.- Ücretin tamamı ödenmektedir.	<ul style="list-style-type: none">- Her ebeveyn için 6 ay hak verilmekte, toplamda 10 ayı geçmemelidir.- Baba iznin en az 3 ayını kullanırsa izne 1 ay daha eklenir.- Kamu sektöründe 30 gün boyunca tam ücret ödenir.	<ul style="list-style-type: none">- Evlat edinme izni.- Engelli ve yaşlı bakımı izni.- 6 yaşından küçük hasta çocuk ve 18 yaşından küçük engelli çocuğu bulunan ailelere esnek çalışma imkânı sağlanır.

Tablo 10: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde İzin Politikalarının Karşılaştırılması (Devamı)

Ülkeler	Doğum İzni	Babalık İzni	Ebeveyn İzni	Diğer İzinler
Yunanistan	<ul style="list-style-type: none"> - Özel sektörde 17 hafta (8 haftası doğumdan önce, 9 haftası doğumdan sonra kullanılmalıdır). - Kamuda 20 hafta (8 haftası doğumdan önce, 12 haftası doğumdan sonra kullanılmalıdır). - Birden fazla doğumda izin 4 hafta uzamaktadır. - Ücretin tamamı ödenmektedir. 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 gündür. - Ücretin tamamı ödenmektedir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ebeveyn izni anne ve baba için ayrı ayrı 2 yıldır. - Çocuk 6 yaşına gelene kadar kullanılmalıdır. 	<ul style="list-style-type: none"> - 6 yaşından küçük çocuğu evlat edinen annelere, ilk 3 ayı ücretli olmakla beraber toplamda 6 ay izin verilmektedir.
Türkiye	<ul style="list-style-type: none"> -Kamu ve özel sektörde 16 hafta (8 haftası doğumdan önce, 8 haftası doğumdan sonra kullanılmalıdır). - Özel sektörde ücretin %66'sı ödenir. - Birden fazla doğumda, doğumdan önceki 8 haftaya 2 hafta daha eklenmektedir. - Özel sektörde, doğum izninden sonra isteğe bağlı 6 ay ücretsiz izin hakkı. - Özel sektörde çalışan annenin 1 yaşından küçük çocuğunu emzirme izni, günde 1 buçuk saattir. Kamu sektöründe ise ilk 6 ay 3 saat, sonraki 6 ay 1 buçuk saattir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Özel sektörde 5 gün, kamu sektöründe 10 gündür. - Annenin doğumda ya da sonrasında ölmesi durumunda izinleri babaya devredilebilir. - Ücretin tamamı ödenmektedir. 	<ul style="list-style-type: none"> -Çalışan anne ya da babaya 26 haftalık ücretsiz izin verilmektedir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kamu ve özel sektörde 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinen anne ya da babaya 8 hafta izin verilmektedir. - Kamu sektöründe çalışan anne ya da babanın %70 engelli çocuğu olması durumunda, 1 yıl içinde 10 gün izin verilmektedir.

Kaynak: Tez içinde yer alan bilgiler ve kaynaklardan yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 10'da çalışmaya konu olan ülkelerde izin politikaları, doğum izni, babalık izni, ebeveyn izni ve diğer izinler olarak karşılaştırılmıştır. Tablodaki

doğum izinleri karşılaştırıldığında, doğum izni süresinin söz konusu ülkelerde birbirine benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. 16-20 hafta arasında değişiklik gösteren doğum izinlerinde, ücretin büyük bir kısmının veya tamamının anneye ödendiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, annenin doğum iznini kendi isteğiyle babaya devretme imkânı sadece İspanya ve İtalya'da görülmektedir. Öte yandan, Güney Avrupa refah ülkelerinde babalık izinleri karşılaştırıldığında İspanya hariç, uzun süreli olmadığı göze çarpmaktadır. İspanya 12 hafta ile ilk sırada, Yunanistan 2 gün, İtalya'da ise 1 gün olarak görülmektedir. Türkiye'de ise özel sektörde 5, kamuda 10 gün izin hakkı bulunmakta ve İspanya'dan sonra ikinci sıradadır. Söz konusu ülkelerde ücretli olan babalık izninde, annenin doğum izninden babaya transfer edebilme imkânı sadece İtalya'da bulunmaktadır ve 2 gündür. Diğer taraftan, Türkiye'de annenin doğum sırasında veya sonrasında ölmesi durumunda, annenin kalan izinleri babaya devredilebilmektedir.

İzin politikaları olarak ele alınan bir diğer izin türü ebeveyn iznidir. İtalya ve Yunanistan'da her iki ebeveyne de bu hak tanınmaktadır. Ancak, İspanya da ebeveyn izinleri kısa süreli ve ücretliyken, Türkiye'de ise ebeveynlerden yalnızca birine izin tanınmakta ve ücretsizdir. İspanya'da ebeveyn izinleri kısa süreli olarak bu ülkelere ayrılarak, Yunanistan'da ebeveyn izinleri anne ve babaya ayrı ayrı 2 yıl olarak ilk sırada yer almakta, İtalya'da ise anne ve baba toplamda 10 ay ile ikinci sırada, Türkiye'de anne ya da babaya toplamda 26 hafta olarak üçüncü sırada yer almaktadır.

Bu izinlere ek olarak, Güney Avrupa refah ülkeleri ve Türkiye'de evlat edinme izni, engelli, hasta çocuğun veya yakın akrabaların bakımı gibi diğer izinlerin de olduğu görülmektedir. İspanya'da 18 yaşından küçük engelli çocuğu olan ailelere, İtalya'da ise 6 yaşından küçük hasta çocuğu olan ya da 18 yaşından küçük engelli çocuğu olan ailelere esnek çalışma imkânının sağlandığı görülmektedir. Türkiye'de kamu sektöründe %70 engelli olan çocuğu bulunan anne ve babaya, 1 yılda sadece 10 gün izin verilmektedir. Türkiye'de engelli izin imkânının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, evlat edinme izinlerine bakıldığında İspanya'da kamu sektöründe 2 ay ücretli izin, Yunanistan'da annelere ilk 3 ayı ücretli, sonraki 3 ayı ücretsiz olmakla birlikte 6 ay, Türkiye'de ise kamu ve özel sektörde 3

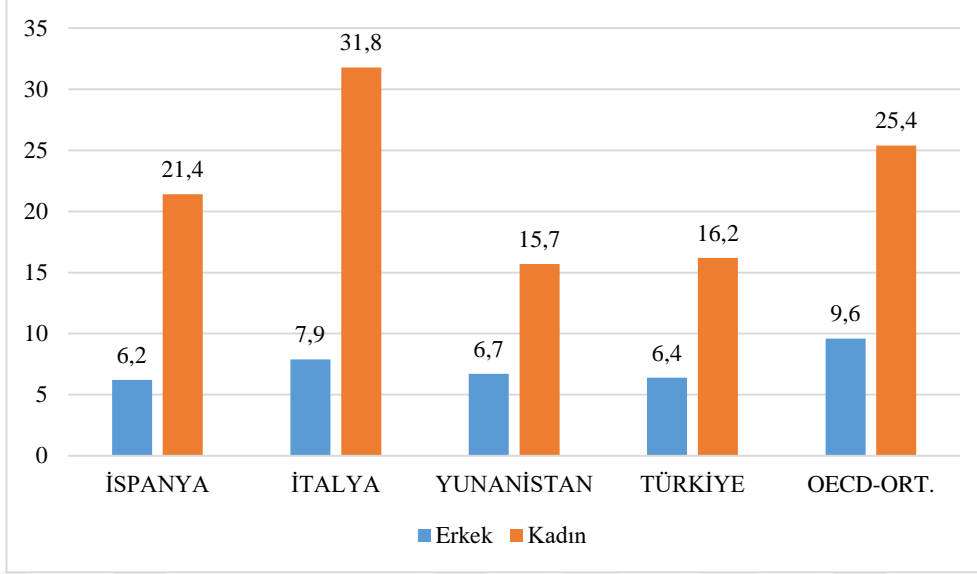
yaşından küçük bir çocuğu evlat edinen anne ya da babaya 8 hafta izin verilmektedir. İtalya’da da evlat edinme izni bulunmaktadır. Evde bakım izninin sadece İspanya’da görülmesi de dikkat çeken maddelerden birisidir. Bu izin, çocuk 2 ya da 3 yaşına gelene kadar uygulanmaktadır.

3.2.4.3. Esnek Çalışma Politikalarının Karşılaştırılması

Son 20 yılda esnek çalışma şekilleri hızla gelişim göstermiştir. İş gücü piyasasındaki esneklik hareketleri, istihdamı olumlu şekilde etkilemiştir. Özellikle kadınlar ve eğitim seviyesi düşük olan bireyler açısından bir istihdam yaratan esnek çalışma şekilleri, kriz dönemlerinde işsizliği azaltmak açısından bir önlem olarak da görülmektedir (Barbieri ve Scherer, 2009: 679). Her alanda değişen koşullara daha çabuk uyum sağlamak açısından, iş gücü piyasasında esnek çalışma politikalarının gelişiminin daha da artması gerekmektedir.

Esnek çalışma modelleri olarak yarı zamanlı çalışma, sıkılaştırılmış çalışma gibi seçeneklerle birçok insanın çalışma süresini bireyselleştirmesine imkân tanımaktadır. Yarı zamanlı çalışma şekli, özellikle ailelerin tam zamanlı çalışmaya uymayan çocuk bakımı gibi sorumluluklarını yerine getirmek açısından imkân sağlamaktadır (Silim ve Stirling, 2014: 5).

Geleneksel aile yapısının görüldüğü Güney Avrupa refah ülkeleri ve Türkiye’de, kadının bakım sorumluluklarından kaynaklı esnek çalışma şekillerinden yarı zamanlı çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Kadına yüklenen sorumluluklardan dolayı, toplumda cinsiyetçi rollerin etkisi giderek artmaktadır. Cinsiyetçi bakış açısı da kadınların her sektörde yer alamamasına neden olmaktadır. Çalışma imkânı bulamayan kadınlar, genellikle yarı zamanlı işleri kabul etmekte ve düşük ücrete maruz kalmaktadırlar (Toksöz, 2015: 38). Bunun sonucunda, geleneksel yapı daha da güçlenmektedir. Kadınların yarı zamanlı işlerde, yüksek istihdam oranlarına sahip olmasının en büyük nedenlerinden birisi de toplumda geleneksel bakış açısının halen hâkim olmasından kaynaklanmaktadır.



Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir. <https://stats.oecd.org/>, (Erişim: 07.03.2021).

Grafik 16: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışanların Payı - 2019 (%)

Güney Avrupa refah ülkelerinde cinsiyete göre yarı zamanlı çalışanların oranları Grafik 16'da verilmiştir. Grafiğe göre, 2019 yılında yarı zamanlı çalışan kadınların oranları incelendiğinde, %31,8 ile İtalya ilk sırada yer almaktadır. Onu sırasıyla, %21,4 ile İspanya, %16,2 ile Türkiye, %15,7 ile Yunanistan takip etmektedir. İtalya hariç diğer ülkeler kadın yarı zamanlı çalışma oranlarında, OECD ortalamasının (%25,4) altında bir oran sergilemektedir. 2019 yılında yarı zamanlı çalışan erkeklerin oranları incelendiğinde, %7,9 olarak ilk sırada İtalya yer almaktadır. Onu takip eden, %6,7 ile Yunanistan, %6,4 ile Türkiye, %6,2 ile İspanya'dır. Söz konusu tüm ülkelerde erkek yarı zamanlı çalışanların payı, OECD ortalamasının (%9,6) altında bir oran görülmektedir. Erkeklerin, yarı zamanlı çalışmayı pek tercih etmediği görülmektedir. Kadınların ise ev içi ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarından dolayı yarı zamanlı çalışmayı daha çok tercih ettiğini söylemek mümkündür.

SONUÇ

Tez çalışmasında, Güney Avrupa refah devleti ülkelerinden İspanya, İtalya ve Yunanistan'da kadın istihdamı politikaları incelenmiştir. Bununla birlikte, Güney Avrupa refah devletleriyle aynı grupta yer aldığı kabul edilen Türkiye'de kadın istihdamı politikaları incelenmiş olup, söz konusu diğer ülkelerle karşılaştırılması yapılmıştır.

Tez çalışmasının birinci bölümünde kadın istihdamının kavramsal çerçevesi adı altında, kadın istihdamının tarih boyunca uğradığı dönüşüm ve kadın istihdamını etkileyen başlıca faktörlere değinilmiştir. Kadın istihdamını etkileyen başlıca faktörlerin yarattığı olumsuz sonuçlar ortaya çıkmıştır. Kadınların istihdamda ikincil konumda yer almasının arkasında birçok faktör yatmaktadır. Öncelikli olarak toplumdaki kültürel yapı, eğitim düzeyinin yetersiz oluşu, özellikle kırsal kesimde sıkça görülen ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, yaş faktörü ve medeni durum değişikliklerinden kaynaklı çalışma hayatına girişte karşılaşılan sorunlar, toplumda var olan cinsiyet eşitsizliği sorunu ve istihdamda kayıt dışı çalışma gibi birçok faktör yer almaktadır. Bu faktörler kadınların çalışma hayatından dışlanmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda toplumda ailelerin refah seviyeleri düşmekte ve aileler giderek yoksullaşmaktadır. Çalışmanın devamında, Güney Avrupa refah devletlerinin oluşumundan önceki süreç incelenmiş olup, refah devletlerinin sınıflandırılmasına değinilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, toplumda erkek ekmeğini kazanan modelin benimsendiği, Güney Avrupa refah devletlerinden İspanya, İtalya ve Yunanistan'da istihdamın yapısı, kadın istihdamının demografik yapısı, ailelere yönelik politikalar ve kadın istihdamına yönelik politikalar analiz edilmiştir. Kadın istihdamına yönelik politikaların daha iyi anlaşılması adına, çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn izinleri ve esnek çalışma imkânları ele alınmıştır. Üçüncü bölümün ilk kısmında ise Türkiye'de istihdamın yapısı, kadın istihdamının demografik yapısı, ailelere yönelik politikalar ve kadın istihdamına yönelik politikalar analiz edilmiştir. Üçüncü bölümün ikinci kısmında ise söz konusu ülkelerde politikaların karşılaştırılması yapılmış olup, elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Çalışmanın sonucunda söz konusu ülkelerde refah seviyesinin yüksek olmamasının en büyük sebebi olarak, toplumdaki geleneksel yapının üstünlüğü ve bunun yanı sıra bakımın aile tarafından üstlenilmesi görülmektedir. Bu yapıdan kaynaklı kadınlar, istihdamda sürekli ikincil konumda kalmışlardır. Ancak, son zamanlarda kadınların istihdama katılmasının artmasıyla birlikte kadın istihdamına yönelik politikalara önem verilmeye başlanmıştır. Ancak, söz konusu ülkelerdeki politikalara bakıldığında bu politikaların pek de yeterli olmadığını söylemek mümkündür. Çalışmada iş gücüne katılım oranları karşılaştırıldığında, 2019 yılında en yüksek iş gücüne katılım oranı İspanya'da görülmekte ve sonrasında Türkiye yer almaktadır. İşsizlik oranları incelendiğinde ise en yüksek işsizlik Yunanistan ve İspanya'da görülmektedir. Türkiye ise üçüncü sırada yer almaktadır. Genç işsizlik oranlarını incelendiğinde ise, en yüksek işsizlik Yunanistan'da görülmekte ve ikinci sırada İspanya yer almaktadır. İtalya üçüncü sırada ve Türkiye son sırada yer almaktadır. İşsizlikten en çok etkilenen kesimin, gençler olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye'nin işsizlik ve genç işsizlik oranları incelendiğinde, söz konusu diğer ülkelere göre nispeten iyi durumda olduğunu söylemek mümkündür.

Kadın istihdamının demografik yapısındaki veriler incelendiğinde, Türkiye'nin istihdam yapısındaki nispeten iyi durumuna karşın olumsuz bir durum karşımıza çıkmaktadır. Kadın iş gücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülke İspanya ve Yunanistan'dır. Türkiye'de ise kadın iş gücüne katılım oranı söz konusu diğer ülkelere göre en düşük seviyededir. Kadın işsizlik oranları incelendiğinde ise Yunanistan ilk sırada yer almaktadır. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımının düşük olmasından kaynaklı kadın işsizlikte 2000'li yılların başında düşüktür. 2007 yılından sonra artan bir eğilim gösteren kadın iş gücüne katılım oranları, kadın işsizlik düzeyinde de son yıllarda artışa neden olmuştur. 2019 yılında Yunanistan'dan sonra kadın işsizliğin en yüksek görüldüğü ülke Türkiye'dir. Söz konusu ülkeler halen AB-28 ortalamasının üzerinde bir işsizlik oranı sergilemektedir.

Ülkelerdeki sosyal harcamaların düşük olması da göze çarpan durumlardan birisidir. Sosyal harcamalarda, Türkiye'nin, çalışmaya konu olan diğer ülkelere göre en düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bununla

birlikte, ailelere sağlanan kamu sosyal harcamalarında da Türkiye'nin en düşük seviyede görülmesi ciddi bir sosyal harcama eksikliğinin yaşandığını göstermektedir. Türkiye'de de sosyal harcamaların artırılması ve sosyal harcamalara yönelik politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Özellikle, kadın istihdamının önündeki engelleri kaldırmaya yönelik politikalara harcamaların yapılması gerekmektedir.

Güney Avrupa refah ülkelerinde, aile hayatın merkezinde kabul edilmiş ve çocuk bakım hizmetlerinin kadınlar tarafından yapılması kabul görmüş bir düşüncedir. Güney Avrupa refah ülkelerinde çocuk bakım hizmetleri, 0-2 yaş arası ve 3-5 yaş arası erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetleri olarak değerlendirilmiştir. Söz konusu ülkelerde, 0-2 yaş çocuk bakım hizmetleri masraflarının neredeyse yarısından fazlası aile tarafından karşılanmaktadır. 3-5 yaş arası çocukların bakım hizmetleri kamu tarafından karşılanmakta ve özel sektörlere de sınırlı bir destek verilmektedir. 3-5 yaş arası erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine olan katılımın yüksek olması, hizmetlerin ücretsiz verilmesinden kaynaklıdır. Ancak, 0-2 yaş arası bakım hizmeti destekleri sınırlı olduğu için tercih edilmemektedir. Tercih edilmemesinin bir diğer nedeni ise toplumda kadının çocuğuna bakmasının daha sağlıklı olacağı görüşünün de etkisi vardır. Güney Avrupa refah ülkeleri kendi içinde değerlendirildiğinde, 0-2 yaş ve 3-5 yaş erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetleri İspanya ve İtalya'da, Yunanistan'a göre daha iyi düzeydedir. Bunun yanı sıra, 6-11 yaş arası okul dışı bakım hizmetlerinden yararlanan çocukların oranları da oldukça düşüktür. Okul dışı bakım hizmetlerinde, OECD ülkelerinin gerisinde oranlar sergilemesi de bunu doğrulamaktadır. Eğitim, çocukların gelişimi için önemli bir yere sahiptir. Eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte refah seviyesi de artmaktadır. Bundan dolayı, kadının çalışma hayatına girmesinde çocuk bakımının engel teşkil etmemesi için çocuk bakım hizmetlerine yatırım yapılmalıdır.

Türkiye'de kadın istihdamına yönelik çocuk bakım hizmetleri incelendiğinde, kreş ve bakımevlerine ulaşım oldukça sınırlıdır. Her aileye uygun olmayan ücret düzeylerinden kaynaklı, aileler bakım hizmetlerine ulaşımında zorluk çekmektedirler. Ücretlerin yüksek düzeyde olması çocuk bakım hizmetlerinin yeterli düzeyde gelişmediğini göstermektedir. Bunun

yanı sıra, bakım hizmetlerine sağlanan sosyal harcamaların da payının az olduğunu göstermektedir. Türkiye’de erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine kayıt olan 0-2 yaş ve 3-5 yaş arası çocukların oranları, çalışmaya konu olan diğer ülkelerden oldukça düşüktür. Bundan dolayı, Türkiye’de çocuk bakım hizmetleri politikalarının yetersiz olduğunu söylemek mümkündür. Okul öncesinde ve sonrasında okul dışı hizmetlerden yararlanan 6-11 yaş arası çocukların verilerine ulaşılammıştır. Veri bulunmadığı için söz konusu diğer ülkelerle karşılaştırılması yapılamamıştır. Çalışan kadına aile desteğinin sağlanmaması ve ücretli bakım hizmetlerinin maliyetinin yüksek olması, politika düzenleyicilerin uygulayacağı tüm politikalar kadınların istihdama katılmasında belirleyici bir etken olacaktır. Yetkili tüm birimler, kadın istihdamını arttırmaya yönelik kreş, gündüz bakım evi gibi hizmetlerin yetersizliği ve bakım ücretlerinin yüksekliği gibi sorunlara, çözüm üretilmeli ve kadının istihdama katılımını sağlayan politikalar geliştirmelidir.

Güney Avrupa ülkelerinde izin politikaları incelendiğinde, ülkelerin birbirine benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. İzin politikaları özel sektöre göre kamu sektöründe daha gelişim göstermektedir. Doğum izinleri, 16-20 hafta arasında değişim göstermektedir. Doğum izninin belli durumlarda babaya devredilebilmesiyle kısa süreli olan babalık izinleri, sorumlulukların hem anne hem de babayla eşit paylaşılması açısından önemli bir girişimdir. Ancak bu girişimin, söz konusu ülkelerde uygulanması yeterli düzeyde değildir. Ülkeler kendi içinde değerlendirildiğinde, İspanya’da babalık iznini kullanma süresi diğer ülkelere oranla daha yüksektir. Türkiye’de ise izin politikaları, söz konusu ülkelerle benzerlik gösterse de anne ve baba açısından izinlerin eşit seviyede olmaması cinsiyet eşitsizliğinin toplumda var olduğunu göstermektedir. Bu yüzden izin politikalarındaki eksikliklerin giderilmesi ve sorumlulukların paylaşılması açısından politikalar üretilmelidir.

Güney Avrupa ülkelerinde esnek çalışma imkânlarından biri olan yarı zamanlı çalışma oranları, her ülke de farklılık göstermektedir. Yarı zamanlı çalışma şeklinin İtalya’da kadınlar hariç diğer Güney Avrupa refah ülkelerinde çok tercih edilmediği görülmektedir. 2019 yılındaki verilere göre,

erkeklerde tüm ülkeler OECD ortalamasının altında kalmış, kadınlarda ise sadece İtalya'da OECD ortalamasının üzerinde bir oran gerçekleşmiştir. Kadınlarda en yüksek yarı zamanlı çalışma oranı İtalya'da görülürken, en düşük yarı zamanlı çalışma oranı Yunanistan'da görülmektedir. Kadınlar, ev içi ve çocuk bakımı sorumlulukları için fazla zaman yaratmak istemektedirler. Bundan dolayı söz konusu ülkelerde, kadınların erkelere göre daha çok yarı zamanlı çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Erkeklerin, tam zamanlı çalışma imkânı bulamadığı noktada, yarı zamanlı çalışmayı tercih ettiğini söylemek mümkündür. Türkiye'de ise esnek çalışmayı erkelere göre kadınların daha çok tercih ettiği görülmektedir. Güney Avrupa refah ülkelerinde görüldüğü gibi kadına yüklenen çocuk ve yaşlı bakımı sorumluluklarından kaynaklı, kadının esnek çalışmayı daha çok tercih ettiği görülmektedir. Bu noktada, toplumdaki cinsiyetçi bakış açısının devam ettiğini söylemek de mümkündür. Türkiye'de esnek çalışma oranları incelendiğinde, OECD ortalamasının altında bir oranla karşılaşılmaktadır. OECD ortalamasının altında bir oranın görülmesi, Türkiye'de esnek çalışma imkânlarının yetersiz olduğunu göstermektedir. Her alanda değişen koşullara uyum sağlamak açısından çalışmaya konu olan ülkelere esnek çalışma politikalarının gelişim göstermesi ve farkındalığının artması gerekmektedir.

Sonuç olarak, İspanya, İtalya, Yunanistan ve Türkiye kadın istihdamı açısından karşılaştırıldığında, kadın istihdamına yönelik politikaların yeterli düzeyde olmaması bu ülkelerin ortak özelliğidir. Söz konusu ülkelerin, kadın istihdamına yönelik uygulanan politikalar açısından benzerlik gösterdiğini de söylemek mümkündür. Bundan dolayı, kadınların toplumdaki konumlarını iyi bir noktaya getirmek için kadın ile ilgili yetkili tüm birimlerin kadınlar üzerine çalışmalarını arttırması ve geliştirmesi gerekmektedir. Kadın istihdamına yönelik uygulanan politikaların gözden geçirilmesi ve daha kuvvetli biçimde tekrar oluşturulması gerekmektedir. Türkiye'de ve çalışmaya konu olan diğer ülkelere kadınların istihdama katılım oranlarının düşük olması, ülkelerdeki politikaların yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Bu tez çalışmasında, kadın istihdamına yönelik politikaların yetersizliğinin farkına varılması ve bu alanda çalışma yapacak araştırmacılara yol göstermesi hedeflenmiştir.

KAYNAKÇA

- 4857 Sayılı İş Kanunu. *Resmi Gazetede Yayım Tarihi ve Sayısı: 10.06.2003-25134*, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (Erişim: 13.03.2021).
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. *Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 23.07.1965-12056*, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, (Erişim: 13.03.2021).
- Acelandu, M. I. (2013). “The Labour Market in the Post-Crisis Economy: The Case of Spain”, *Theoretical and Applied Economics*, C. 20, S. 3, ss. 135-146.
- Addabbo, T. ve Giovannini, D. (2013). “Italy Country Note”, *International Review of Leave Policies and Research 2013*, der. P. Moss, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2013_annual_review.pdf, (Erişim: 20.01.2021).
- Aktaş, G. (2013a). “Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C. 30, S. 1, ss. 53-72.
- Aktaş, G. (2013b). “Üretiyorum Öyleyse Varım: Buldan’da Ev Eksenli Çalışan Kadınların Aile Ve Toplumsal Yaşamda Görünmeyen Emegi”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C. 5, S. 1, ss. 258-267.
- Andreotti, A., Mingione, E. ve Pratschke, J. (2013). “Female Employment and The Economic Crisis”, *European Societies*, C. 15, S. 4, ss. 617-635.
- Andreotti, A. ve Mingione, E. (2014). “İtalya’da Kadın İstihdamının Modernizasyonu: Tek Ülke İki Seyir”, *Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri*, der. A. Buğra ve Y. Özkan, çev. Egemen Yılıgür. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Asinta. (2020). <https://www.asinta.com/news/paternity-leave-in-spain/>, (Erişim: 17.12.2020).

- Arın, T. (1993). “Refah Devleti: Bir Analiz Çerçevesi”, *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü IX. Türkiye Maliye Sempozyumu*. ss. 55-74.
- Aşkın, E. Ö. (2015). “Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler”, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, C. 10, S. 1, ss. 43-66.
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2019). “İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 8, Ek S. 1, ss. 977-1001.
- Aydın, M. K. ve Çakmak, E. E. (2017). “Sosyal Devletin Temelleri”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 0, S. 34, ss. 1-19.
- Aygül, H. H. (2018). “Eğitime Erişim, Yoksulluk ve Formel/Enformel İşgücü Olarak Üniversite Gençliği: İstihdam İçin mi Eğitim? Eğitim İçin mi İstihdam?”, *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, (Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı), C. 8, S. 1, ss. 58-87.
- Barbieri, P. ve Scherer, S. (2009). “Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy”, *European Sociological Review*, C. 25, S. 6, ss. 677-692.
- Bayer, A. (2013). “Değişen Toplumsal Yapıda Aile”, *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 8, ss. 102-129.
- Berkün, S., Dilbaz Alacahan, N. ve Ataklı Yavuz, R. (2014). “Kadın İstihdamını Arttırmada Alternatif Bir Değerlendirme: Evde Çalışma”, *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, C. 2, S. 2, ss. 43-61.
- Bozkaya, G. (2013). “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 5, ss. 69-89.
- Bueno, X. ve Grau-Grau, M. (2020). “Why Is Part-time Unpaid Parental Leave (Still) Gendered? Narratives and Strategies of Couples in

- Spain”, *Journal of Family Issues*,
<https://doi.org/10.1177/0192513X20918286>, (Erişim: 17.12.2020).
- Buğra, A. ve Keyder, . (2006). *Sosyal Politika Yazıları*, der. A. Buğra ve . Keyder, ev. Burcu Yakut akar ve Utku Barış Balaban, İstanbul: İletifim Yayınları.
- Bulut, D. ve Kızıldağ, D. (2017). “Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C. 15, S. 2, ss. 81-102.
- Candan, E. ve Özalp Günal, S. (2013). “Tarımda Kadın Emeği”, *Tarım Ekonomisi Dergisi*, C. 19, S. 1, ss. 93-101.
- Casado, J. M., Fernandez-Vidaurreta, C. ve Jimeno, J. F. (2012). “Labour Flows in the EU at the Beginning of the Crisis”, *Banco de Espana Economic Bulletin*,
<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Ene/Files/art3e.pdf>,
(Erişim: 26.11.2020).
- Checchi, D. ve Leonardi, M. (2015). “Labour Market Measures in Italy 2008-13: The Crisis and Beyond”, *International Labour Organization, Research Department*, Geneva,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449929.pdf, (Erişim: 13.01.2021).
- Crepaldi, C., Pesce, F. ve Samek Lodovici, M. (2014). “The Social and Employment Situation in Italy”, *European Parliament, Note for the EMPL Committee*,
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/518757/IPOL-EMPL_NT\(2014\)518757_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/518757/IPOL-EMPL_NT(2014)518757_EN.pdf), (Erişim: 11.01.2021).
- ağlayan, S. ve Kemik, A. (2018). “Kırdan Kente İ Göç Süreciyle Kadınların İş Yaşamına Katılımları ve Sonuçları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 43, ss. 143-157.

- Çakır, Ö. (2008). “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 31, ss. 25-47.
- Çetin, I. ve Sevüktekin, M. (2014). “Türkiye’de Kadın İstihdamının Geleceği”, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, C. 10, S. 2, ss. 52-83.
- Çetinkaya, E. ve Yıldırımalp, S. (2009-2010). “Türkiye’de Kadınların Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu”, *TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 22, S. 4-5. ss. 75-86.
- Davaki, K. (2013). “The Policy on Gender Equality in Greece”, *Policy Department C: Citizens’ Rights and Constitutional Affairs European Parliament*, Brussels, https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493028/IPOL-FEMM_NT%282013%29493028_EN.pdf, (Erişim: 02.02.2021).
- Dedoussopoulos, A. ve öte. (2013). “Assessing the Impact of the Memoranda on Greek Labour Market and Labour Relation”, *International Labour Office Working Paper No.53*, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_232796.pdf, (Erişim: 30.01.2021).
- De La Rica, S. ve Gorjón, L. (2016). “The Impact of Family-Friendly Policies in Spain and Their Use Throughout the Business Cycle”, *IZA Journal of European Labour Studies*, C. 5, S. 9, ss. 1-26.
- Delgado, M., Meil, G. ve Zamora Lopez, F. (2008). “Spain: Short on Children and Short on Family Policie”, *Demographic Research*, C. 19, ss. 1059-1104.
- Devicienti, F., Grinza, E. ve Vannoni, D. (2018). “The Impact of Part-Time Work on Firm Productivity: Evidence From Italy”, *Industrial and Corporate Change*, C. 27, S. 2, ss. 321–347.

- Durmaz, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 37-60.
- Dutlu Erten, P. (2016). “Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü ve Önemi”, *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 56-66.
- Ecevit, Y. (2003). “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?”, *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, C. 25, S. 4, ss. 83-88.
- Erdut, T. (2011). “Toplumsal Cinsiyet Bakımından Evde Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 29, ss. 55-82.
- Ermiş, A. (2009). “*The Incompatibility of Turkish Women’s Educational Attainment and Occupational Participation*”, Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi, <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/a-ermis.pdf>, (Erişim: 18.06.2020).
- Erol, M. (2008). “Toplumsal Cinsiyetin Tutumlar Üzerindeki Etkisi”, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 32, S. 2, ss. 199-219.
- Escobedo, A., Meil, G. ve Lapuerta, I. (2015). “Spain Country Note”, *11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015*, der. P. Moss, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf, (Erişim: 17.12.2020).
- Escobedo, A. ve Wall, K. (2015). “Leave Policies in Southern Europe: Continuities and Changes”, *Community, Work & Family*, C. 18, S. 2, ss. 218-235.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. UK: Polity Press.

- Evcim, N., Güneş, S. ve Karaalp Orhan, H. S. (2020). “Türkiye’de Hanehalkı Görelî Yoksulluğunu Etkileyen Faktörler: Lojistik Regresyon Analizi”, *Sosyoekonomi*, C. 28, S. 43, ss. 11-32.
- Flaquer, L. (2000). “Family Policy and Welfare State in Southern Europe”. *Institut de Ciències Polítiques i Socials Working Paper*. Barcelona.
- Garibaldi, P. ve Taddei, F. (2013). “Italy: A Dual Labour Market in Transition: Country Case Study on Labour Market Segmentation”, *International Labour Office, Employment Sector, Employment Analysis and Research Unit, Employment Working Paper (No. 144)*. Geneva.
- Gerşil, G. (2015). “Küresel Boyutta Yoksulluk ve Kadın Yoksulluğu”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 22, S. 1, ss. 159-181.
- Gül, H. ve Oktay, E. (2009). “Türkiye ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C. 9, S. 18, ss. 421-436.
- Gümüş, İ. (2012). *Devlet Müdahalesi ve Piyasalaşma Kıskaçında Refah Devleti: Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformu*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 327821).
- Gümüş, İ. ve Tatlıyer, M. (2013). “Güney Avrupa Refah Rejiminin Borç Krizi”, *İş Ahlakı Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 1-37.
- Gümüş, İ. (2018). “Tarihsel Perspektifte Refah Devleti: Doğuş, Yükseliş ve Yeniden Yapılanma Süreci”, *Journal of Political Administrative and Local Studies*, C. 1, S. 1, ss. 33-66.
- Güvendi, M. A. (2018). “Karşılaştırmalı Bir Perspektiften Türkiye’de Aile Politikaları”, *İlke Politika Notu- 08*, https://ilke.org.tr/images/yayin/pdf/karsilastirmali_bir_perspektiften_turkiyede_aile_politikalari.pdf, (Erişim: 13.03.2021).

- Gönüllü, M. ve İçli, G. (2001). “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile Ve İş İlişkileri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 25, S. 1, ss. 81-100.
- Hagqvist, E. ve öte. (2017). “Parental leave policies and time use for mothers and fathers: a case study of Spain and Sweden”, *Society, Health & Vulnerability*, C. 8, S. 1, Konu 1, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20021518.2017.1374103>, (Erişim: 12.17.2020).
- Hatzivarnava Kazassi, E. ve Karamessini, M. (2013). “Greece Country Note”, *International Re.view of Leave Policies and Research 2013*, der. P. Moss, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2013_annual_review.pdf, (Erişim: 03.02.2021).
- Hüseyinli, N. ve Hüseyinli, T. (2016). “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler”, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 16, S. 34, ss. 108-137.
- ILO. (2020a). “Labour force participation rate by sex and age (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer26/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 14.11.2020).
- ILO. (2020b). “Unemployment rate by sex and age (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer32/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_DEAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 14.11.2020).
- ILO. (2020c). “Labour force participation rate by sex and age (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer28/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 26.11.2020).
- ILO. (2020d). “Unemployment rate by sex and age (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer32/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_DEAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 26.11.2020).
- ILO. (2020e). “Employment distribution by economic activity (by sex) (%) – Annual”,

- https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer28/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_ECO_NB_A. (Erişim: 06.12.2020).
- ILO. (2020f). “Labour force participation rate by sex and age (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer53/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 26.12.2020).
- ILO. (2020g). “Unemployment rate by sex and age (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer59/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_DEAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 26.12.2020).
- ILO. (2020h). “Labour force participation rate by sex and age (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer53/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 29.12.2020).
- ILO. (2020i). “Unemployment rate by sex and age (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer59/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_DEAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 29.12.2020).
- ILO. (2021a). “Employment distribution by economic activity (by sex) (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer23/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_ECO_NB_A. (Erişim: 05.01.2021).
- ILO. (2021b). “Labour force participation rate by sex and age (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 26.01.2021).
- ILO. (2021c). “Unemployment rate by sex and age (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer18/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_DEAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 26.01.2021).
- ILO. (2021d). “Labour force participation rate by sex and age (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 27.01.2021).
- ILO. (2021e). “Unemployment rate by sex and age (%) – Annual”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer18/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_DEAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 27.01.2021).

- ILO. (2021f). “Employment distribution by economic activity (by sex) (%) – Annual”,
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer14/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_ECO_NB_A. (Erişim: 29.01.2021).
- ILO. (2021g). “Labour force participation rate by sex and age (%) – Annual”,
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer44/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 04.03.2021).
- ILO. (2021h). “Unemployment rate by sex and age (%) – Annual”,
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer50/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_DEAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 04.03.2021).
- ILO. (2021ı). “Labour force participation rate by sex and age (%) – Annual”,
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer44/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 05.03.2021).
- ILO. (2021i). “Unemployment rate by sex and age (%) – Annual”,
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer50/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_DEAP_SEX_AGE_RT_A. (Erişim: 05.03.2021).
- ILO. (2021j). “Employment distribution by economic activity (by sex) (%) – Annual”,
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer46/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_ECO_NB_A. (Erişim: 06.03.2021).
- Işık, N. ve Acar, M. (2003). “Kayıt dışı Ekonomi: Ölçme Yöntemleri, Boyutları, Yarar Ve Zararları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 21, ss. 117-136.
- İçağasıoğlu Çoban, A. ve Özbeşler, C. (2009). “Türkiye'de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler”, *Aile ve Toplum*, C. 5, S. 18, ss.31-41.
- İçli, G. (2001). “Eğitim, İstihdam ve Teknoloji”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 9, ss. 65-71.

- Jaumotte, F. (2003), "Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries". *OECD Economics Department Working Papers No. 376*. OECD Publishing.
- Kalaycı, C. ve Kalan, E. (2017). "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi", *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 17-34.
- Kambouri, N. (2013). "Gender Equality in the Greek Labour Market: The Gaps Narrow, Inequalities Persist", *Friedrich Ebert Stiftung International Policy Analysis*, <http://library.fes.de/pdf-files/id/09822.pdf>, (Erişim: 02.02.2021).
- Karabıyık, İ. (2012). "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", *Marmara Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi*, C. 32, S. 1, ss. 231-260.
- Karamessini, M. (2014). "Yunanistan'da Kadın İstihdamının Sergilediği Eğilimler ve İzlediği Yollar: Kadınların Ekonomik Bağımsızlığa Giden Zorlu Yolculuğu ", *Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri*, der. A. Buğra ve Y. Özkan, çev. Egemen Yılıgür. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kaya, M. ve Burtan Doğan, B. (2016). "Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 15, S. 58, ss. 1069-1099.
- Kıral, G. ve Karlılar, S. (2017). "Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 26, S. 3, ss. 272-286.
- Kıroğlu Bayat, İ. (2017). "Kadınların, İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 105-134.
- Kibritçiöglü, A. (2011). "Avro'nun Geleceğinin AB'nin Geleceği Üzerindeki (Olası) Etkileri", <https://www.slideshare.net/AykutKibritciolu/ikv-kibritcioglu201101251>, (Erişim: 20.09.2020).

- Knijn, T. ve Saraceno, C. (2010). "İtalya Ve Hollanda'da Çocuk Bakımı İhtiyaçlarına Yönelik Sorumlulukların Düzenlenmesindeki Değişiklikler: Farklı Zamanlama, Giderek Daha Farklı Yaklaşımlar", *Avrupa Sosyal Politikası Dergisi*, C. 20, S. 5, ss. 444-455.
- Kocacık, F. ve Gökçaya, V. B. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 195-219.
- Korkmaz, Ö. (2016). "Kadınların İşgücüne Katılma Eğilimleri: Türkiye Örneği", *TİSK Akademi*, C. 11, S. 22, ss. 300-329.
- Kul Parlak, N. (2016). "Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni", *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 1, ss. 56-91.
- Küçüköğlü, M. ve Ercan, H. (2019). "Norveç'te Refah Devletinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi", *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C. 11, S. 18, ss. 2275-2308.
- León, M. (2005). "Welfare State Regimes and the Social Organization of Labour: Childcare Arrangements and the Work/Family Balance Dilemma", *Sociological Review*, C. 53, S. 2, ss. 204-218.
- León, M. ve Migliavacca, M. (2013). "Italy and Spain: Still the Case of Familistic Welfare Models?", *Population Review*, C. 52, S. 1, ss. 25-42.
- Lyberaki, A. (2011). "Migrant Women, Care Work and Women's Employment in Greece", *Feminist Economics*, C. 17, S. 3, ss. 103-131.
- Megalonidou, C. (2020). "The Quality of Early Childhood Education and Care Services in Greece", *Uluslararası Çocuk Bakımı ve Eğitim Politikası Dergisi*, C. 14, S. 9, ss. 1-12.
- Meil, G., Romero-Balsas, P. ve Rogero -García, J. (2018). "İspanya'da Ebeveyn İzni: Kullanım, Motivasyonlar ve Çıkarımlar", *Revista Española de Sociología*, C. 27, Ek S. 3, ss. 27-43.

- Miret-Gamundi, P., Treviño, R. ve Zueras, P. (2014). “*Politika: Aile Politikaları: İspanya*”, <https://splash-db.eu/policydescription/family-policies-spain-2014/>, (Erişim: 09.12.2020).
- Moreno, L. (2008). “The Nordic Path of Spain's Mediterranean Welfare”, The Nordic Model: Solution for Continental Europe’s Problems Conference ’08. *Harvard University Center for European Studies, CES Working Paper No. 163*.
- Moutos, T. (2015). “Labour Market Measures in Greece 2008-13: The Crisis and Beyond”, *International Labour Organization, Research Department, Geneva*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449927.pdf, (Erişim: 30.01.2021).
- Murat, S. (2007). *Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı*, İTO Yayınları, Yayın No: 2007-73, İstanbul.
- Naldini, M. ve Saraceno, C. (2008). “Social and Family Policies in Italy: Not Totally Frozen But Far From Structural Reforms”, *Social Policy & Administration*, C. 42, S. 7, ss. 733-748.
- OECD. (2020a). https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_AGG#, (Erişim: 08.12.2020).
- OECD. (2020b). <http://www.oecd.org/els/family/PF4-3-Out-of-school-hours-care.xlsx>, (Erişim: 15.12.2020).
- OECD. (2020c). http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx, (Erişim: 15.12.2020).
- OECD. (2020d). http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf, (Erişim: 17.12.2020).

- OECD. (2020e).
http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf,
(Erişim: 17.12.2020).
- OECD. (2020f). <https://stats.oecd.org/>, (Erişim: 18.12.2020).
- OECD. (2021a).
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_AGG#,
(Erişim: 15.01.2021).
- OECD. (2021b). <http://www.oecd.org/els/family/PF4-3-Out-of-school-hours-care.xlsx>, (Erişim: 15.01.2021).
- OECD. (2021c).
http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx, (Erişim: 16.01.2021).
- OECD. (2021d).
http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf,
(Erişim: 17.01.2021).
- OECD. (2021e). <https://stats.oecd.org/>, (Erişim: 19.01.2021).
- OECD. (2021f).
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_AGG#,
(Erişim: 01.02.2021).
- OECD. (2021g). <http://www.oecd.org/els/family/PF4-3-Out-of-school-hours-care.xlsx>, (Erişim: 01.02.2021).
- OECD. (2021h).
http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx, (Erişim: 01.02.2021).
- OECD. (2021i).
http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf,
(Erişim: 02.02.2021).
- OECD. (2021i).
http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf,
(Erişim: 03.02.2021).

- OECD. (2021j). <https://stats.oecd.org/>, (Erişim: 03.02.2021).
- OECD. (2021k). https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_AGG#, (Erişim: 06.03.2021).
- OECD. (2021l). http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx, (Erişim: 06.03.2021).
- OECD. (2021m). http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf, (Erişim: 06.03.2021).
- OECD. (2021n). <https://stats.oecd.org/>, (Erişim: 07.03.2021).
- OECD. (2021o). Unemployment rate (indicator), <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>, (Erişim: 21.03.2021).
- OECD. (2021ö). http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.xlsx, (Erişim: 06.04.2021).
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 1, ss. 55-86.
- Özdemir, S. (2004). “Kâr Gütmeyen Kuruluşlar (Kgg) ve Sosyal Refah’ın Sağlanması da Artan Rolü”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C.0, S. 49, ss. 130-161.
- Özdemir, S. (2005a). “Refah Devletinin Gelişme ve Bunalma Dönemlerinde İş Piyasaları”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, C. 55, S. 1, ss. 695-733.
- Özdemir, S. (2005b). “Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırılması Üzerine Bir İnceleme”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C. 0, S. 49, ss. 232-266.

- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Özdemir, S. (2009). “Küreselleşme Ve Refah Devletleri Üzerindeki Etkileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C. 0, S. 57, ss. 55-86 .
- Özkan, G. S. ve Özkan, B. (2010). “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 24. ss. 91-104.
- Öztürk, M. ve Çetin, B. I. (2009). “Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar”, *Journal of Yaşar Universty*, C. 4, S. 16, ss. 2661-2698.
- Peker, A. E. ve Kubar, Y. (2012). “Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 14, S. 2, ss. 173-188.
- Pérez-Caramés, A. (2014). “Family Policies in Spain”, *Handbook of Family Policies Across the Globe*, der. M. Robila, New York: Springer.
- Pierson, P. (2001). “Coping with Permanent Austerity, Welfare State Restructuring in Affluent Democracies”, *The New Politics of the Welfare State*, der. P. Pierson, Oxford: Oxford University Press.
- Powell, M. ve Barrientos, A. (2004). “Welfare Regimes and the Welfare Mix”, *European Journal of Political Research*, S. 43, ss. 83-105.
- Rosselli, A. (2014). “The Policy on Gender Equality in Italy”, *Directorate General For Internal Policies, Policy Department C: Citizens’ Rights and Constitutional Affairs, European Parliament*, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOL-FEMM_NT\(2014\)493052_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOL-FEMM_NT(2014)493052_EN.pdf), (Erişim: 19.01.2021).
- Salido, O. (2011). “Female Employment and Policies for Balancing Work and Family Life in Spain”, *The Spanish Welfare State in European Context*, der. A. M. Guillen ve M. Leon, https://www.academia.edu/4620023/Female_Employment_and_Policies_for_Balancing_Work_and_Family_Life_in_Spain, (Erişim: 26.11.2020).

- Salido, O. ve Moreno, L. (2014). “İspanya’da Kadın İstihdamı ve İspanyol Refah Rejiminin Gelişimi”, *Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri*, der. A. Buğra ve Y. Özkan, çev. Egemen Yılıgür. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Samek Lodovici, M. ve öte. (2019). “Employment, Vocational Education and Training and Social Policies in Italy”, *Study for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg*, <https://carloscoelho.eu/ed/files/employment-vocational-education-and-training-and-social-policies-in-italy.pdf>, (Erişim: 13.01.2021).
- Silim, A. ve Stirling, A. (2014). “Women and Flexible Working: Improving Female Employment Outcomes in Europe”. *Institute for Public Policy Research Report*. Londra.
- Suárez, M. J. (2013). “Working Mothers’ Decisions on Childcare: The Case of Spain”, *Rev Econ Household*, S. 11, ss. 545-561.
- Şener, Ü. (2012). “Kadın Yoksulluğu”, *Mülkiyet Dergisi*, C. 36, S. 4, ss. 51-67.
- Şener, Y. ve Başer, M. (2019). “Küreselleşme ve Yoksulluğun Kadın Sağlığı Üzerine Etkileri”, *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 2, ss. 6-10.
- Şimşek, H. (2011). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, C. 25, S. 2, ss. 119-126.
- Tiyek, R. ve Yertüm, U. (2016). “Güney Avrupa Refah Rejimi Bağlamında Türkiye: Bir Değerlendirme”, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 5, S.1, ss. 26-51.
- Trifiletti, R. (1999). “Southern European Welfare Regimes and the Worsening Position of Women”, *Journal of European Social Policy*, C. 9, S. 1, ss. 49-64.

- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı KSGM. (2021). “Türkiye’de Kadın”, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/67948/turkiyede-kadin-20-02-2021.pdf>, (Erişim: 12.03.2021).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021a). TÜİK Haber Bülteni, 5 Mart 2021, Sayı: 37221, İstatistiklerle Kadın 2020, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221&dil=1>, (Erişim: 11.03.2021).
- Toksöz, G. (2012). “*Toplumda Kadın: İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Politikalar*”, Sosyal Dönüşüm, Biyoetik ve Kamu Politikaları Konferansı, Ankara.
- Toksöz, G. (2015). “Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz”, *Çalışma Hayatında Ayrımcılık*, der. Y. Tar., <https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/2020-09/calisma-hayatinda-ayrimcilik-kitabi.pdf>, (Erişim: 06.05.2021).
- UNDP. (2020). <https://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>, (Erişim: 21.06.2020).
- Ülgen, G. ve Arda Özalp, L. F. (2017). “Refah Rejimleri Sınıflandırma Çalışmaları: Cinsiyet Boyutları”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 39, S. 2, ss. 637-656.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). “İş Ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 70, S. 3, ss. 723-750.
- Valiente, C. (2010). “The Erosion of ‘Familism’ in the Spanish Welfare State: Childcare Policy Since 1975”, *Children, Gender and Families in Mediterranean Welfare States*, der. M. Ajzenstadt ve J. Gal, : Dordrecht: Springer.
- Yılmaz, Z. (2015). “Strengthening the Family Policies in Turkey: Managing the Social Question and Armoring Conservative-Neoliberal Populism”, *Turkish Studies*, C. 16, S. 3, ss. 371-390.

<http://www.oncekadin.gov.tr>, (Erişim: 13.03.2021).

