

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİNDE VE TÜRKİYE'DE
İŞ YAŞAM DENGESİ: KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ**

BERNA TÜRKYILMAZ

TEZ DANIŞMANI:
YRD. DOÇ. DR. İSKENDER GÜMÜŞ

İKİNCİ TEZ DANIŞMANI:
PROF. DR. ZEKİ PARLAK

MART – 2017

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Berna Türkyılmaz'ın "Güney Avrupa Refah Rejiminde ve Türkiye'de İş Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz" başlıklı tezi 03/03/2017 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Cengiz CEYLAN
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi elde etmek için gerekli olan koşulları sağladığımı onaylarım.

Yrd. Doç. Dr. Ramazan TİYEK
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Başkanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Prof. Dr. Zeki PARLAK
İkinci Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ
Tez Danışmanı

Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ	Marmara Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ	Kırklareli Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Oğuz BAŞOL	Kırklareli Üniversitesi

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.

Berna Türkyılmaz

03.03.2017

ÖZ

GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİNDE VE TÜRKİYE'DE İŞ YAŞAM DENGESİ: KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ

Berna Türkyılmaz

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Yrd. Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ

İkinci Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zeki PARLAK

Mart 2017

Bu tez çalışması, Güney Avrupa ülkelerinde ve refah rejimi açısından bu ülkelere benzer olduğu kabul edilen Türkiye'de iş yaşam dengesi politikalarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, İspanya, İtalya, Yunanistan ve Türkiye'nin çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn izni ve esnek çalışma kapsamındaki düzenlemeleri karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. İncelemenin sonucunda, bahsi geçen ülkelerde iş yaşam dengesinin sağlanması amacıyla oluşturulan politikaların seviyesinin birbirine benzerlik gösterdiği anlaşılmıştır. Bunun yanı sıra, bu ülkelerdeki iş yaşam dengesi uygulamalarının diğer refah rejimlerine göre daha geri kaldığı tespit edilmiştir. Ele alınan ülkelerin içinde yer aldığı refah rejiminin sınırlı bir refah anlayışına sahip olması ve geleneksel yapıdan kaynaklanan ailenin temel bakım sağlayıcı rolü, bu durumun ortaya çıkmasının ana nedenleri olarak görülmektedir. Son dönemlerde AB'ye uyum çabalarının, düşük doğurganlık ve nüfusun yaşlanması gibi demografik değişimlerin etkisiyle bazı politika uygulamaları hız kazanmasına rağmen bunların yeterli seviyede olmadığı anlaşılmaktadır. Türkiye ise bazı alanlarda Güney Avrupa ülkelerinden daha geride yer alsa da iş yaşam dengesi politikaları açısından bu ülkelerle benzer bir eğilim içerisinde olduğu sonucuna varılmaktadır.

Anahtar kelimeler: İş yaşam dengesi, Türkiye ve Güney Avrupa refah ülkeleri, çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn izni, esnek çalışma.

ABSTRACT

WORK LIFE BALANCE IN SOUTHERN EUROPEAN WELFARE REGIME AND TURKEY: A COMPARATIVE ANALYSIS

Berna Türkyılmaz

Postgraduate, Labour Economics and Industrial Relations

Supervisor: Assistant Professor İskender GÜMÜŞ

Second Supervisor: Professor Zeki PARLAK

March 2017

This thesis aims to review the work life balance policies in the Southern European countries and in Turkey which is regarded as similar to these countries in terms of welfare regime. In this respect, the regulations of Spain, Italy, Greece and Turkey within the scope of child care services, parental leave and flexible working are analyzed comparatively. As a result of this research, it is understood that the level of policies aimed at facilitating work life balance in the above mentioned countries are similar. Besides, it is determined that work life balance practices in these countries fall behind the practices of other welfare regimes. Having limited welfare insight due to the welfare regime of these countries and the main care providing role of the family arising from the traditional structure are seen as the major reasons for this situation. Although some policy practices have accelerated lately thanks to the harmonization efforts with EU, demographic changes like low fertility and population aging, it is understood that these are not on the required level. The study revealed that even if Turkey fall behind these countries in some areas it shares similar trends with them with regards to work life balance policies.

Keywords: Work life balance, Turkey and Southern European welfare countries, child care services, parental leave, flexible working.

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının hazırlanması sürecinde ve her konuda desteğini ve bilgisini esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ'e, öneri ve katkılarıyla bana yol gösteren eş danışman hocam Prof. Dr. Zeki PARLAK'a, tez konumu seçme aşamasında bana fikir veren ve engin tecrübesini paylaşan çok değerli hocam Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ'a sonsuz teşekkür ederim. Destek ve yardımları için çalışma arkadaşlarıma da teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışma boyunca maddi ve manevi olarak bana destek olan sevgili anneme, babama ve kız kardeşime, her türlü sıkıntıya katlanarak bana moral veren ve sabır gösteren sevgili eşime de en içten teşekkürlerimi sunarım.

Berna TÜRKYILMAZ

Mart, 2017

Kırklareli

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR.....	xiii
TABLolar.....	xv
ŞEKİLLER.....	xvii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TARİHSEL GELİŞİM.....	5
--	---

1.1. İŞ YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
--	---

1.1.1. İş Yaşam Dengesi Kavramı.....	5
--------------------------------------	---

1.1.2. İş Yaşam Dengesi ile İlişkili Kavramlar.....	8
---	---

1.1.2.1. Erkeğin ekmek kazandığı aile modelinin yükselişi ve düşüşü.....	8
--	---

1.1.2.2. Bir eşitsizlik unsuru olarak ücretli ve ücretsiz iş.....	13
---	----

1.1.2.3. Cinsiyete dayalı rollerde iş dışı zaman.....	15
---	----

1.1.2.4. Eşit haklara sahip olma ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği.....	16
---	----

1.1.2.5. Ayrı alanlar yaklaşımının önemsizleşmesi: Cinsiyet rollerinde yaşanan değişim.....	19
---	----

1.2. REFAH DEVLETİ POLİTİKASI OLARAK İŞ YAŞAM DENGESİ: TARİHSEL GELİŞİM VE REFAH REJİMİ SINIFLANDIRMALARI.....	21
--	----

1.2.1. Refah Devletinin Tarihsel Gelişimi.....	21
--	----

1.2.1.1. Refah devletinin doğuşu ve yükselişi	21
1.2.1.2. Refah devletinin krizi ve yeniden yapılanması	22
1.2.2. Refah Devletinin Yeniden Yapılanması Sürecinde Ekonomik ve Sosyal Hayatta Değişim.....	25
1.2.2.1. Sektörel değişim	25
1.2.2.2. İstihdamın kadınsılaşması	26
1.2.2.3. Demografik eğilimler	29
1.2.2.4. Ailedeki değişim.....	33
1.2.3. Refah Rejimleri: Tanım ve Sınıflandırma	35

İKİNCİ BÖLÜM

GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİNDE İŞ YAŞAM DENGESİ..... 39

2.1. İSPANYA'DA İŞ YAŞAM DENGESİ.....	39
2.1.1. İstihdamın Yapısı.....	39
2.1.2. Kadın İstihdamı	41
2.1.3. Aile Politikaları	44
2.1.4. İş Yaşam Dengesi Politikaları	46
2.1.4.1. Çocuk bakım hizmetleri	47
2.1.4.2. Ebeveyn izni	48
2.1.4.3. Esnek çalışma	50
2.2. İTALYA'DA İŞ YAŞAM DENGESİ.....	52
2.2.1. İstihdamın Yapısı.....	52
2.2.2. Kadın İstihdamı	54
2.2.3. Aile Politikaları	56
2.2.4. İş Yaşam Dengesi Politikaları	57
2.2.4.1. Çocuk bakım hizmetleri	57
2.2.4.2. Ebeveyn izni	59
2.2.4.3. Esnek çalışma	60
2.3. YUNANİSTAN'DA İŞ YAŞAM DENGESİ.....	61
2.3.1. İstihdamın Yapısı.....	61

2.3.2. Kadın İstihdamı	62
2.3.3. Aile Politikaları	65
2.3.4. İş Yaşam Dengesi Politikaları	65
2.3.4.1. Çocuk bakım hizmetleri	66
2.3.4.2. Ebeveyn izni	68
2.3.4.3. Esnek çalışma	69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞ YAŞAM DENGESİ VE GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMLERİ İLE KARŞILAŞTIRMA..... 71

3.1. TÜRKİYE'DE İŞ YAŞAM DENGESİ.....	71
3.1.1. İstihdamın Yapısı.....	71
3.1.2. Kadın İstihdamı	72
3.1.3. Aile Politikaları	75
3.1.4. İş Yaşam Dengesi Politikaları	76
3.1.4.1. Çocuk bakım hizmetleri	77
3.1.4.2. Ebeveyn izni	80
3.1.4.3. Esnek çalışma	82
3.2. TÜRKİYE-GÜNEY AVRUPA REFAH DEVLETLERİ İŞ YAŞAM DENGESİ KARŞILAŞTIRMASI.....	83
3.2.1. İstihdam Yapısının Karşılaştırılması	83
3.2.2. Kadın İstihdamının Karşılaştırılması.....	85
3.2.3. Aile Politikalarının Karşılaştırılması	88
3.2.4. İş Yaşam Dengesi Politikalarının Karşılaştırılması.....	89
3.2.4.1. Çocuk bakım hizmetleri politikalarının karşılaştırılması	90
3.2.4.2. Ebeveyn izni politikalarının karşılaştırılması.....	93
3.2.4.3. Esnek çalışma politikalarının karşılaştırılması.....	98

SONUÇ..... 101

KAYNAKÇA 107

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
çev.	: Çeviren
der.	: Derleyen
Eurofound	: Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
EUROSTAT	: Avrupa Topluluğu İstatistik Ofisi
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ISTAT	: İtalya Ulusal İstatistik Enstitüsü
md.	: Madde
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

TABLÖLAR

Tablo 1. 1: Kadın ve Erkek Ücretli İş Modelleri ve Bakım Düzenlemeleri	12
Tablo 3. 1: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde İzin Politikaları	95
Tablo 3. 2: Doğum, Babalık, Ebeveyn İzni Kullanımının Doğumlara Oranı - 2011.....	98
Tablo 3. 3: Güney Avrupa Ülkelerinde İradi Olmayan Kısmi Zamanlı Çalışmanın Toplam Kısmi Zamanlı Çalışmaya Oranı – 2015	100

ŞEKİLLER

Şekil 2. 1: İspanya İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri (1990 - 2014).....	40
Şekil 2. 2: Cinsiyete Göre Ekonomik Faaliyet, İstihdam ve İşsizlik Oranları - İspanya (1987-2014)	42
Şekil 2. 3: İtalya İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri (1990-2013)	53
Şekil 2. 4: Cinsiyete Göre Ekonomik Faaliyet, İstihdam ve İşsizlik Oranları – İtalya (1993-2014).....	55
Şekil 2. 5: Yunanistan İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri (1990-2013)...	62
Şekil 2. 6: Cinsiyete Göre Ekonomik Faaliyet, İstihdam ve İşsizlik Oranları – Yunanistan (1992-2014).....	64
Şekil 3. 1: Türkiye İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri (1990-2013)	72
Şekil 3. 2: Cinsiyete Göre Ekonomik Faaliyet, İstihdam ve İşsizlik Oranları – Türkiye (1988-2014)	74
Şekil 3. 3: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde İşsizlik, Genç İşsizlik, İstihdam Oranları (1990-2013)	84
Şekil 3. 4: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Kadın İstihdam, Kadın İşsizlik, Kadın Ekonomik Faaliyet Oranları (1993-2014)	87
Şekil 3. 5: Aile Ödeneği Kamu Harcamaları – 2011 (Para yardımı ve hizmetler toplamı - GSYİH'nin %'si).....	89
Şekil 3. 6: 0-3 Yaş Grubu Çocuk Bakım Düzenlemeleri – 2014.....	91
Şekil 3. 7: Çocuk Bakımı ve Okul Öncesi Eğitim Hizmetleri İçin Yapılan Kamu Harcamaları – 2011 (GSYİH'nin %'si)	93
Şekil 3. 8: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Cinsiyete Göre Kısmi Zamanlı Çalışma Oranları – 2015	99

GİRİŞ

1970’li yıllardan itibaren refah devletlerinde görülmeye başlayan ekonomik, sosyal ve siyasi değişimlerin etkisiyle birlikte üretim, çalışma ilişkileri, nüfus yapısı, aile ve cinsiyet ilişkileri büyük ölçüde dönüşüme uğramıştır. Bu durumun ortaya çıkışında Fordizm’den Post-Fordizm’e geçiş, küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin büyük payı bulunmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde üretimin hizmet sektörüne kayması ve güvencesiz, düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerin yaygınlaşması, ailelerde sadece erkeğin çalışmasıyla aile geçiminin sağlanmasını zorlaştırmış ve bunun sonucunda kadınların, özellikle evli ve çocuk sahibi kadınların işgücü piyasasındaki varlığı büyük oranda artarak istihdam kadınsılaşmıştır. Bu durumun ortaya çıkışında hizmet sektöründeki iş olanaklarının ve esnek çalışma uygulamalarının genişlemesi, kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi, boşanmaların yaygınlaşması gibi gelişmeler de önemli bir paya sahiptir. Kadınların istihdama katılımının artmasıyla birlikte ortaya çıkan düşük doğurganlık sorunu ise nüfusun giderek yaşlanmasına neden olmuş, bu da önlem alınması gereken bir alan olarak görülmeye başlamıştır. Öte yandan, yaşanan demografik değişimlerle birlikte geleneksel ailelerden uzaklaşarak erkeğin gelir getirdiği aile modelinden iki çalışanlı aile modeline geçilmesi, çalışma hayatı ile aile hayatı arasında bir denge kurulması zorunluluğunu getirmiştir. Bu duruma, evlenme oranlarının düşmesi ve boşanma oranlarının artması gibi değişimler de eklenince aile formlarındaki dönüşüm kaçınılmaz olmuş, tek ebeveynli ve tek kişilik aileler yaygınlaşarak bazı sosyal riskler ortaya çıkmaya başlamıştır. Böylelikle, iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesi sorunu, giderek gündemi daha fazla meşgul eden bir konu haline gelmiştir.

Bireylerin ücretli iş ve bunun dışında kalan yaşamları arasındaki zamanın paylaşılması olarak tanımlanan iş yaşam dengesi, 1990’lı yıllardan beri birçok farklı disiplinin kapsamında ve farklı yaklaşımlarla tartışılmaktadır. Literatürde bu konuyla ilgili olarak iş-kişisel yaşam bütünleşmesi, iş aile dengesi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması gibi farklı kullanım şekilleri bulunmasına rağmen cinsiyet ayrımı gözetmemesi ve aileyle birlikte diğer

sorumluluklara da önem vermesi nedeniyle iş yaşam dengesi şeklindeki kullanımın yaygınlaştığı görülmektedir.

İş ve hayatın diğer alanları arasında dengenin kurulmaya çalışılması sürecinde birtakım çatışmaların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu çatışmaların giderilmesi için önlemler alınması ise bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan yaklaşıldığında, konunun sosyal politikalar kapsamında incelendiği görülmektedir. Özellikle, AB’de konunun gündeme gelmeye başladığı 1990’lı yıllarda cinsiyetçi bakış açısıyla kadının temel görevinin bakım işi olduğu varsayımından hareketle politikaların kadınların emek piyasasındaki varlığını iyileştirme çalışmalarıyla sınırlı kaldığı görülmektedir. Ancak, Amsterdam anlaşmasından sonra iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sadece kadınların sorunu olmaktan çıkarılarak kadın ve erkeğin tüm alanlardaki eşitliğine yönelik uygulamaların hayata geçirilmesine çalışılmıştır. Bu kapsamda, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar, her ne kadar ülkelerin refah rejimlerine, ekonomik, sosyal ve siyasi yapılarına göre farklılık gösterse de, genel olarak çocuk bakımı, ebeveyn izni ve esnek çalışma başlıkları altında ele alınmaktadır.

Son dönemlerde, diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de iş yaşam dengesinin sağlanması yönündeki çalışmaların politika gündeminde sıklıkla yer almaya başladığı görülmektedir. Kadın istihdam oranı gelişmiş ülkelere göre düşük olan Türkiye’de kadınların emek piyasasına katılımını arttırmak amacıyla ve düşük doğurganlık sorununa önlem olarak iş yaşam dengesi uygulamalarının ön plana çıkarılması dikkat çekmektedir. Özellikle, sadece kadın üzerindeki ücretli iş dışındaki yükün azaltılmasına yönelik düzenlemelerin hayata geçirilmesi, toplumsal cinsiyetçi rollerin ne derece etkili olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle, Türkiye’de uygulamaya konulan iş yaşam dengesi politikalarının, ülkenin içinde yer aldığı kabul edilen refah rejiminden etkilenerek geliştiği düşünülmektedir.

İş yaşam dengesi, son yıllarda gerek politika yapıcıların gerekse araştırmacıların giderek daha çok üzerinde durmaya başladığı bir konu haline gelmiştir. Uluslararası düzeyde bu alana yönelik birçok çalışma bulunmasına rağmen Türkiye’deki çalışmaların çok az sayıda olması dikkat çekmektedir.

İş yaşam dengesi ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde, konunun genellikle sosyal psikoloji, örgüt psikolojisi ve işletme disiplinlerinde ele alındığı görülmektedir. Özellikle, insan kaynakları açısından önemli bir kavram haline gelen bu konu hakkında yapılan araştırmalarda, çalışanların verimliliği, motivasyonu ve örgüte sağladıkları faydaya odaklanılmaktadır. Diğer taraftan, iş yaşam dengesi son yıllarda yaşanan demografik, sosyolojik ve ekonomik gelişmelerle birlikte sosyal politikalar açısından da üzerinde önemle durulması gereken bir alan haline gelmiştir. Ancak, ulusal literatürde konuyu sosyal politika boyutuyla inceleyen çalışmaların bulunmaması, özellikle refah rejimleri bağlamında Türkiye’deki iş yaşam dengesine yönelik düzenlemeleri bir bütün olarak ortaya koyan araştırmaların olmaması bu alandaki temel eksiklik olarak tespit edilmiştir. Bu çalışma ile Türkiye’de iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalar refah rejimleri bağlamında incelenerek Türkiye’nin bu alandaki gelişmişlik düzeyi belirlenmeye çalışılacaktır. Buradan hareketle, bu çalışmanın bahsedilen eksikliğin giderilmesi yönünde Türkçe yazına önemli bir katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın amacı, Türkiye’nin iş yaşam dengesi ile ilgili politikalarını incelemek ve içinde yer aldığı kabul edilen Güney Avrupa refah rejimi ile bu alandaki benzerliklerini ortaya koymaktır. Karşılaştırma yapılacak Güney Avrupa refah ülkeleri olarak İspanya, İtalya ve Yunanistan seçilmiştir. Bu ülkelerin sosyal, ekonomik ve tarihi geçmişlerinin Türkiye’ye yakın olması, bu seçimin dayanağını oluşturmaktadır. Bu çerçevede, bu tez ile refah rejimleri açısından Güney Avrupa refah ülkelerine benzer olduğu kabul edilen Türkiye’nin iş yaşam dengesi politikalarında da bu benzerliğin görüldüğü iddia edilmektedir. Ayrıca, Türkiye ve Güney Avrupa ülkelerinde uygulamaya konulan iş yaşam dengesi politikalarının diğer refah ülkelerine göre daha az gelişmiş olduğu öne sürülmektedir.

Bu çalışmanın yöntemini şu şekilde özetlemek mümkündür: Öncelikle, konuyla ilgili genel kavramlar için ulusal ve uluslararası literatür taraması yapılmıştır. Buna ek olarak, EUROSTAT ve OECD gibi kurumların verilerinden; AB, bahsi geçen Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye’nin mevzuatlarından ve diğer istatistiklerden yararlanılmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, ikinci ve üçüncü bölümlerde tartışılan konuların temelini oluşturmak adına öncelikle iş yaşam dengesinin tanımına yönelik yaklaşımlar değerlendirilerek bu kavramı oluşturan ve şekillendiren diğer bazı kavramlar açıklanmaya çalışılacaktır. Sonrasında ise iş yaşam dengesinin günümüzde önemli bir gündem maddesi haline gelme süreci, refah devletinin yeniden yapılanması kapsamında tarihsel olarak incelenecektir. Bu bölümün sonunda, refah rejimlerinin sınıflandırılması konusuna da kısaca değinilecektir.

İkinci bölümde, Güney Avrupa refah rejiminde iş yaşam dengesine yönelik politikalar ele alınacaktır. Bu bağlamda, İspanya, İtalya ve Yunanistan'ın istihdam yapıları ve aile politikalarından genel olarak bahsedildikten sonra iş yaşam dengesi kapsamındaki politika uygulamaları çocuk bakımı, ebeveyn izni ve esnek çalışma başlıkları altında detaylı olarak incelenmeye çalışılacaktır.

Üçüncü bölümde, Türkiye'nin istihdam yapısı ve aile politikalarının genel çerçevesi çizildikten sonra iş yaşam dengesi ile ilgili yürürlükte bulunan düzenlemeleri analiz edilmeye çalışılacaktır. Sonrasında ise Türkiye'nin ve Güney Avrupa refah rejimi kapsamında bahsi geçen ülkelerin iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik uyguladıkları politikalar karşılaştırmalı olarak değerlendirilecektir.

1. BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE

TARİHSEL GELİŞİM

1.1. İş Yaşam Dengesine Yönelik Kavramsal Çerçeve

1.1.1. İş Yaşam Dengesi Kavramı

İş yaşam dengesi, son yıllarda hem uluslararası hem ulusal boyutta giderek önem kazanan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram, genel olarak çalışma ve hayatın diğer alanları arasındaki zaman ve emeğin düzenlenmesine ilişkin politika tartışmalarında kullanılmaktadır (Fagan ve öte., 2012: 1-3). İş yaşam dengesine yönelik araştırmalar 1990'lı yıllardan beri devam etmesine rağmen iş yaşam dengesi kavram olarak belirsizliğini korumakta, bu kavramın teorik ve işlevsel olarak kesin bir tanımı yapılamamaktadır (Eurofound, 2012: 45). Bu durumun nedeninin ise iş yaşam dengesi kavramının birçok farklı disiplinin kapsamına girmesinin ve farklı yaklaşımlarla değerlendirilmesinin olduğu söylenebilir (Kul Parlak, 2016: 7).

Literatürde iş yaşam dengesi kavramına yönelik kullanım şekillerinin farklılaştığı görülmektedir. Bu kavramla ilgili tartışmaların başlangıcında iş aile dengesi şeklindeki kullanımın giderek iş yaşam dengesi olarak yaygınlaşması dikkat çekmektedir. İlk zamanlarda çocuk sahibi kadınları desteklemek amacıyla uygulanan iş aile dengesi politikaları günümüzde cinsiyet ayrımı gözetmemekte ve ailenin yanında diğer yükümlülükleri de göz önüne alarak iş ve yaşam arasındaki dengeyi sağlamaya yönelmektedir (Lockwood, 2003: 2-3). Kavramın, *iş-kişisel yaşam bütünleşmesi* şeklindeki kullanımı ise hem işyerindeki performansı arttırmak hem de cinsiyet eşitliğini gözetmek amacını taşıması açısından bazı yazarlarca anlamlı bulunmuştur. Bunun yanı sıra, *denge* ifadesinin bir değiş tokuşu çağrıştırması nedeniyle bunun yerine ücretli işin yaşamın diğer alanlarıyla *uyumlaştırılması* şeklindeki kullanımın daha uygun olacağını savunan akademisyenler de mevcuttur. Bir diğer görüş ise, cinsiyet bakış açısıyla incelendiğinde *iş-aile dengesi politikalarının iş-yaşam politikalarından* daha anlamlı olduğudur. Çünkü iş-yaşam politikaları bakım işinin yanında iş dışı zamanı da

kapsamakta ve ücretli ve ücretsiz işin uzlaştırılmasına odaklanmaktan ziyade tüm çalışanlara yönelik olmaktadır (Lewis, 2009: 15).

İş yaşam dengesi kavramı son yıllarda yaygın olarak kullanılmasına rağmen bu kullanıma yönelik eleştiriler de bulunmaktadır. Ailenin ihtiyaçlarını genellikle kadınların karşıladığı gerçeği göz önüne alındığında iş yaşam dengesinde konunun cinsiyet boyutu göz ardı edilmektedir. Ayrıca, bireyin ücretli iş ve bakımla ilgili sorumluluklarını birleştirdiğinde dengenin kurulacağı varsayımı da yanıltıcı olabilmektedir. Çünkü böyle bir denge birçok baskı ve çatışmaya yol açabileceği için sağlıklı olmayacaktır (Caracciolo di Torella ve Masselot, 2010: 4-5).

İş yaşam dengesi ile ilgili tartışmaların temelini oluşturan bazı faktörlerin açıklanması yararlı olacaktır. Bunlardan ilki, ücretli işin çok talepkâr olması ve bireylerin yaşamını büyük oranda işgal etmesidir. Böylelikle, ücretli iş hayatın diğer önemli alanlarına harcanan zaman ve enerjiyi kendi üzerine çekmektedir. Bunun yanı sıra, bireylerin ebeveynlerine, çocuklarına, eşlerine ve arkadaşlarına ilgi göstermek ve çevresindekilerle iletişim kurmak için gerekli olan zaman ve enerji de bireyin ve toplumun refahı için oldukça önemlidir. Hayatın bu bölümündeki sorumluluklar günümüzde ücretli işin niteliği gereği çeşitli zorluklarla başarılmaya çalışılmaktadır. Son olarak ise, kadın ve erkeklerin üstlendikleri rol ve kimlikleri ve birbirleriyle olan ilişkileri de dengenin sağlanması konusunda kritik bir noktadır. Kadın ve erkeklerin bunu nasıl başardıkları konusundaki seçimlerinin genellikle kadın ve erkeklerin ne yapmaları ve birbirleriyle nasıl etkileşim içinde olmaları gerektiğine yönelik varsayımlarla kısıtlanmakta ve bu durum bireyin hayatını etkilemektedir (Gambles, Lewis ve Rapoport, 2006: 4).

Buradan hareketle, iş yaşam dengesinin yalnızca ailede bakım işini üstlenenler değil tüm bireyler açısından ücretli işin ücretsiz aile bakım işi, gönüllü iş ve boş zaman ile birleştirilmesi anlamına geldiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Lewis ve Campbell, 2008: 525). Ancak bu kavram, farklı gruplara farklı anlamlar çağrıştırabilmektedir. Örneğin çalışanlar açısından, iş yükümlülüklerinin kişisel ve ailevi sorumluluklarla birlikte idare edilmesi anlamına gelirken işverenler tarafından çalışanlarının işlerine tam olarak

odaklanabilmelerine imkân tanıyan bir şirket kültürü oluşturmak olarak da algılanmaktadır (Lockwood, 2003: 3).

İş ve aile hayatının dengelenmesi veya uyumlaştırılması kavramı, bu alanlar arasındaki gerginlik ve çatışmaları ortaya koymaktadır. Bu sorunun çözülememesi, hem işyerindeki verimlilik ve istihdam imkânları hem de bireyin ailesi ve çocukları üzerinde olumsuz bir etkiye sebep olmaktadır. Bu durumda dengenin sağlanabilmesi için önlemler alınması gerekliliği de konunun sosyal politika kapsamında ele alınması sonucunu doğurmaktadır. Bu açıdan sosyal politika, daha kapsayıcı olan *iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması* kavramı üzerinden konuya yaklaşmakta ve bireyin kendi refahı üzerinde etkili olan iş ve aile arasında iyi bir dengenin kurulmasına önem vermektedir. Bu açıdan iş yaşam dengesi, cinsiyet eşitliğiyle doğrudan ilişkili olmayan bireysel haklara odaklanmaktadır (Kul Parlak, 2016: 9).

İş yaşam dengesine yönelik Avrupa Birliği yasal düzenlemelerinde* karşımıza çıkan *uyumlaştırma* kavramının son zamanlarda iş yaşam dengesi şekline dönüşerek kullanımı dikkat çekmektedir. Bu durum uyumlaştırmanın sadece aileler için değil tüm bireyler için ön görüldüğünü göstermektedir (Caracciolo di Torella ve Masselot, 2010: 5-6). Uyumlaştırma politikalarının 1990'ların sonuna kadar ekonomik büyüme ve rekabeti artırma amacıyla kadınların emek piyasasındaki varlıklarını iyileştirmeye yöneldiği görülmektedir (Lewis ve Campbell, 2008: 526). Amsterdam Anlaşmasından önceki dönemde, ebeveynlerin farklı rollerinin olduğu geleneksel aile yapısının etkisiyle cinsiyetler arasındaki eşitlik göz ardı edilerek kadınların işyerindeki şartları iyileştirilmeye çalışılmış ancak kadınların temel sorumluluğunun bakım olduğuna yönelik bakış açısı korunmuştur. Amsterdam Anlaşmasından sonra ise uyumlaştırma politikaları cinsiyet eşitliği ve istihdam ekseninde şekillenmiştir (Caracciolo di Torella ve Masselot, 2010: 30-31). Aile yapısında görülen değişimlerle birlikte erkekler

*AB Temel Haklar Şartının 33. Maddesinde ve Lizbon Stratejisinde “aile ve profesyonel yaşamın uyumlaştırılması” şeklindeki kullanımıdır (Caracciolo di Torella ve Masselot, 2010: 6).

babalık rollerinin daha çok farkına varmaya başlamış ve iş ve yaşamın uyumlaştırılması sadece kadınların sorunu olmaktan ziyade erkeklerin de sorunu olarak algılanmaya başlamıştır. İnsan hakları ve sosyal hakların daha çok gündeme getirildiği bu dönemde kadın ve erkeklerin tüm alanlardaki eşitsizliğinin önlenmesini öngören cinsiyetin ana akımlaştırılması kavramı da yeni bir farkındalık yaratmıştır. Böylelikle, uyumlaştırmanın yalnızca ekonomik veya cinsiyet eşitliği stratejisi olarak görülmediği, onun yerine temel bir hak olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır. (Caracciolo di Torella ve Masselot, 2010: 39-41).

Literatürde aile dostu politikalar olarak adlandırılan kavramın da sıklıkla kullanıldığı göze çarpmaktadır (Moss, 1996; OECD 2007). Aile dostu politikalar ile aile kaynaklarının yeterliliğini sağlamak, çocuk gelişimini desteklemek, iş ve bakım konusunda ebeveynlere seçenekler sunmak ve istihdamda cinsiyet eşitliğini sağlamak gibi hedefleri olan politikalar kastedilmektedir (OECD, 2007: 12-15). Ancak kavramın dar kapsamlı olması ve cinsiyet eşitsizliği, değişim ve çelişkilerin uyumlaştırılmasından ziyade pazarlama dünyasına yönelmesi nedeniyle eleştirilmektedir (Moss, 1996: 23).

Sonuç olarak, iş yaşam dengesi, yalnızca iş ve aile yükümlülüklerinin uyumlaştırılmasını ifade etmemekte, çeşitli boyutlarıyla tüm hayatı kapsamaktadır (Eurofound, 2012: 45). Bu alanların uyumlaştırılması ise dinamik bir süreç olarak görülmelidir. Bu süreçte, tüm tarafların ihtiyaçlarını ve çıkarlarını eşit olarak karşılayan bir dengeye ulaşılması zordur ancak bu denge arayışının tartışma, eleştirme, pazarlık ve çatışma süreçleri yardımıyla yapılması gerekmektedir (Moss, 1996: 23).

1.1.2. İş Yaşam Dengesi ile İlişkili Kavramlar

1.1.2.1. Erkeğin ekme kazandığı aile modelinin yükselişi ve düşüşü

Erkeğin ekme kazandığı aile modeli, kaynağını Batı Avrupa aile yapısından alan bir kavramdır (Janssens, 1997: 8). Öncelikle orta sınıf içinde yerleşen bu model, 19. yüzyılın ortalarından itibaren çalışan sınıf arasında da giderek yayılmaya başlamış ve bir sistem olarak yerleşmiştir (Creighton, 1996: 310). Günümüzde varlığını sürdürmeye devam etse de bu modelin giderek dönüşüme uğradığına yönelik tartışmalar da mevcuttur.

Erkeğin ekmek kazandığı aile modelinde erkek, kendisine bağımlı olan eşi ve çocuklarının bakımını sağlamak için iş piyasasında çalışan tek güçtür. Bunun karşılığında, kadın kocasının günlük piyasa işini yerine getirebilmesi için gerekli olan yemek yapma, temizlik ve çamaşır yıkama gibi ücretsiz işlerden sorumludur. Ayrıca, kadın çocuk doğurarak ve yetiştirerek emeğin nesiller arası çoğalmasını da sağlar. Ebeveynler arasındaki bu iş bölümü içinde çocuklar belli bir yaşa kadar üretim faaliyetlerinden muaf tutulmuşlar ve çocuklara eğitim ve kişisel gelişimleri için zaman tanınmıştır. Diğer bir deyişle, ekmeği erkeğin kazandığı aile modeli, insan üretimini düzenlemenin özel bir yolu olarak da görülmüştür (Janssens, 1997: 3).

18. yüzyılın ortalarından itibaren sanayinin gelişmeye başlamasıyla birlikte istihdam ve aile hayatında büyük sosyal dönüşümler meydana gelmiş ve bu değişimler erkek ekmek kazanan aile modelinin temelini oluşturmuştur. Üretim fabrikalara kayarak erkekler için nispeten vasıflı işlerin artmasına yol açmış, kadın ve çocuk işçi için olan talep ise düşmüştür (Crompton, 2006: 33-35). Diğer bir deyişle, endüstriyel dönüşüm, çalışanları *erkeklerle* özdeşleştirmiştir (Creighton, 1996: 322). Erkeğin gelirinin artmasıyla birlikte evli ve çocuklu kadınlar iş gücü piyasasından ayrılarak ev ve bakım işlerine teşvik edilmişlerdir. Böylelikle, erkeğin görevi ailenin geçimini sağlamak, kadının görevi ise eş ve anne olmak şeklinde benimsenmiştir (Lewis, 1992: 160-165).

Erkeğin ekmek kazandığı aile sisteminin sanayileşmenin sonucu olarak mı ortaya çıktığı yoksa evrensel ataerkillik sisteminin bir sonucu olarak sanayi devriminden önce de var olup olmadığı konusundaki tartışmalar süregelmiştir (Galvez-Munoz, 1997: 87). Pfau-Effinger (2004), erkeğin ekmek kazandığı aile modelinin gelişiminin ülkeler arasında farklılık gösterdiğini ve bu modele geçiş sürecinin, her zaman sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkmadığını öne sürmektedir. Örneğin, Hollanda ile sanayileşme sürecini diğer ülkelere göre geç sayılabilecek bir şekilde 20. yüzyılın ortalarında tamamlayan Finlandiya arasında bu model değişiklik göstermektedir. Bu aile modeli Hollanda'da sanayileşmeden önceki dönemde ortaya çıkmış ve genel olarak kabul görmüş bir yapı olmasına rağmen Finlandiya'da hiçbir zaman benimsenmemiştir. Pfau-Effinger ayrıca, erkek

ekmek kazanan aile yapısının ortaya çıkışında sanayileşmeden ziyade kentli burjuva sınıfının daha etkili olduğunu savunmaktadır. (Pfau-Effinger, 2004: 384-390) Horrell ve Humphries (1997) ise evi geçindirmede erkeğe bağımlı olma durumunun sanayileşmeden önce başladığını iddia etmektedir (Horrell ve Humphries, 1997: 26). Öte yandan, Galvez-Munoz (1997)'a göre, bölgesel ekonomi, emek piyasası, yasalar, gelenekler ve kurumların yanında ataerkillik ve kapitalizm de erkek ekmek kazanan aile modelini sağlamlaştıran etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Galvez-Munoz, 1997: 126).

İkinci Dünya Savaşından sonraki yıllarda görülen ekonomik refahla birlikte, birçok orta sınıf ve çalışan sınıf ailede, ailelerin sağlıklı bir şekilde varlıklarını devam ettirebilmesi için kadının şefkatli ve tam zamanlı anneliğinin gerekli olduğu görüşünün yaygınlaştığı görülmektedir. Bu dönem, bebek doğumlarındaki ani artışlara (*baby boom*), çocuk merkezli ailelerin ortaya çıkmasına ve *tam-zamanlı ev kadını-anne* anlayışının en üst seviyeye ulaşmasına neden olmuştur (Gerson, 1983: 139). Bu dönemde, kadınların asıl görevi olan ev ve çocuk bakım işlerine ek olarak emek piyasasında yer almaları durumunda kadınların bunun üstesinden gelemeyeceği ve çatışma yaşayacağı görüşü de ileri sürülen bir diğer husustur. Bu durumda, kadın ya iş piyasasını ya da evliliğini seçmek zorunda kalmaktadır. Bunun yanı sıra, erkeklerin de çocuk bakımı için uygun olmadığı, çocuğa en iyi bakacak olan kişinin anne olduğu da yaygın bir inanıştır. Tüm bu değerlendirmeler, ailedeki geleneksel rol ve tutumların temelini oluşturarak erkek ekmek kazanan aile modelini güçlendirmektedir (Kul Parlak, 2016: 13).

Geleneksel rol ve tutumların belirginleşmesine katkı sağlayan bir diğer etken ise Fordist üretim sisteminde istihdamın erkeğe göre düzenlenmesidir (Kul Parlak, 2016: 14). Fordist sistemde, büyük ölçekli, üretimin bürokratik olarak organize edildiği ve emeğin vasıfsızlaştırıldığı işyerlerinde özellikle erkeklere hayat boyu aynı işyerinde çalışarak istikrarlı bir kariyere sahip olma olanağı sunulması (Crompton, 2006: 3-4) standart istihdamı şekillendirerek erkek ekmek kazanan aile modelini desteklemiştir. Sosyal sigorta gibi refah düzenlemelerinin de bu standart istihdama göre oluşturulduğu görülmektedir.

Evli çiftler ve ailelerin kapsam içine alınması, özellikle uygulamaların ücretli işte çalışan erkeğe yönelik olması, kadının ise eşi üzerinden bu haklardan yararlanması refah devleti politikalarının erkek ekmek kazanan modele göre şekillendiğini göstermektedir (Kul Parlak, 2016: 14-15).

Ancak, 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren Fordizm’de ve dolayısıyla erkek ekmek kazanan aile modelinde çözümler görülmeye başlanmıştır. Teknolojik gelişmelerle birlikte vasıfsız ve az vasıflı meslekler ortadan kalkmaya başlamış, gelişen hizmet sektöründeki vasıfsız işler ise daha küçük organizasyonlara kaymaya başlamıştır. İşlem ve bilgi hızının gelişmesiyle birlikte artan rekabet, neoliberal fikirlerin de etkisiyle istihdamda serbestleşmeyi getirerek yalın organizasyonların oluşmasına sebep olmuştur. Şirket yönetiminde karar alıcı katmanların azalmasını takiben işten çıkarmalar artmış, istihdam güvencesi yok olmaya başlamış ve istikrarlı kariyerler azalmıştır. Şirketlerin, ucuz işçilikten faydalanarak faaliyetlerini dış kaynaklardan temin etme yoluna gitmesiyle üretim ve hizmetler uluslararası bir boyut kazanmıştır. Aynı firmada, uzun süreli, bürokratik bir kariyer olasılığının düşmesiyle birlikte çalışanlar artık bir işten diğerine, bir firmadan diğerine geçerek kendi kariyer yollarını kendileri geliştirmek zorunda kalmışlardır (Crompton, 2006: 3-5).

Bu değişimlerin sonucu olarak ortaya çıkan geçici ve standart dışı istihdam ile birlikte aileyi geçindiren erkeğin gelirindeki düşüş evli ve çocuk sahibi kadınların da emek piyasasına girmesine yol açmıştır. Kadınların istihdam oranındaki büyük artışa boşanmaların ve tek ebeveynli ailelerin sayısındaki artış da eklenince erkek ekmek kazanan aile modelinde dönüşüm kaçınılmaz olmuştur. Artık ailelerde sadece erkek çalışmamakta, her iki ebeveynin de çalıştığı çift kariyerli aileler yaygınlaşmaktadır. Ayrıca, kadınların çalışmasına yönelik tutum ve davranışlar da değişerek kadının çalışma hayatı içinde yer alması durumu giderek kabul görmeye başlamıştır (Kul Parlak, 2016: 16-17). Kadınların iş gücüne katılımının artması ve çift kazananlı aile modelinin ortaya çıkmasıyla ilişkili olarak, daha önce ev hanımları tarafından ücretsiz olarak yapılan ev işi ve çocuk bakımının dışsallaştırılması da bir zorunluluk haline gelmiştir (Bonoli, 2005: 433).

Tablo 1. 1: Kadın ve Erkek Ücretli İş Modelleri ve Bakım Düzenlemeleri

Erkek ekmek kazanan aile modeli	
Erkek, tam zamanlı gelir kazanandır.	Kadın, tam zamanlı olarak aile bakım işleriyle uğraşandır.
Çift kazananlı aile modeli 1	
Erkek, tam zamanlı gelir kazanandır. Kadın, kısa süreli yarı zamanlı gelir kazanandır.	Aile bakım işleri, temel olarak kadın ve akrabalar tarafından yapılır.
Çift kazananlı aile modeli 2	
Erkek, tam zamanlı gelir kazanandır. Kadın, uzun süreli yarı zamanlı gelir kazanandır.	Aile bakım işleri, temel olarak akrabalar ve devlet/gönüllü kurumlar/piyasa tarafından yapılır.
Çift kazananlı aile modeli 3	
Erkek, yarı zamanlı gelir kazanandır. Kadın, yarı zamanlı gelir kazanandır.	Aile bakım işleri, erkek ve kadın tarafından yapılır.
Çift kariyerli aile modeli	
Erkek, tam zamanlı gelir kazanandır. Kadın, tam zamanlı gelir kazanandır.	Aile bakım işleri, piyasa ve akrabalar/devlet/gönüllü kurumlar tarafından yapılır.
Tek ebeveynli (anne) aile modeli	
Kadın, tam zamanlı veya yarı zamanlı veya devlet yardımları ile tam zamanlı gelir kazanandır.	Aile bakım işleri, anne veya anne, akrabalar ve devlet tarafından yapılır.

Kaynak: Lewis, J. (2001). "The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care", *Social Politics*, ss.157.

Lewis (2001), erkeğin ekmek kazandığı aile modelinde yaşanan erozyon sonucu *yetişkin-çalışan model aileye* doğru bir değişim yaşandığını belirtmektedir. Buna göre, tüm yetişkinlerin işgücü piyasasında yer aldığı varsayılmaktadır. Ancak bu dönüşümün karmaşık bir yapıda olduğu da göz ardı edilmemelidir. Diğer bir deyişle, erkek ekmek kazanan modelden çift kazananlı modele geçiş aşaması tek seferde olmamıştır (Lewis, 2001: 154, 156). Bu model genellikle Batı Avrupa'da kadınların kısmi zamanlı çalışmasıyla birlikte *bir buçuk kazananlı aile* ve İskandinav ülkelerinde ise *bir ve dörtte üç kazananlı aile* modeli şeklinde görülmüştür (Lewis, 2009: 4). Tablo 1.1'de kadın ve erkeğin ücretli ve ücretsiz işlere yaptıkları katkılar yardımıyla erkek ekmek kazanan aile modelinin gelişimi gösterilmektedir. Tabloda, bir buçuk kazananlı aile modeli model 2 ve 3'e karşılık gelirken model 3 cinsiyet eşitliğini esas alan bir model olarak tanımlanmaktadır.

Erkek ekmek kazanan aile modelinden çift kazananlı aileye doğru geçiş yaşanması ile birlikte aile hayatının ve çalışma hayatının birlikte yürütülmesi iş yaşam dengesinin kurulması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Buna uygun sosyal politikaların hayata geçirilmesi ise büyük önem arz etmektedir.

1.1.2.2. Bir eşitsizlik unsuru olarak ücretli ve ücretsiz iş

İş yaşam dengesi, temel olarak ücretli ve ücretsiz faaliyetlere ayrılan zaman arasında bir denge ve uyum sağlanması sürecini ele almaktadır. Bu açıdan, ücretli ve ücretsiz iş kavramları arasındaki ilişkinin açıklanması önem taşımaktadır (Kul Parlak, 2016: 20). Bu konuya değinmeden önce iş kavramını tanımlamak gereklidir. İş, genel anlamda insanın yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan faaliyetleri ifade etmek için kullanılmaktadır. Sanayi öncesi toplumlarda ise özel bir konu olmaktan ziyade genel sosyal ve manevi yapının bir parçası olarak görülmüştür. Günümüz modern dünyasında ise ücretli iş ile neredeyse aynı anlamda kullanılan iş kavramı (Edgell, 2012: 1-5) emek piyasasında ücretli ve ücretsiz iş olarak ikiye ayrılmıştır. Bu iki iş türü arasındaki ilişki iş yaşam dengesinin kurulması aşamasında önemli bir yer teşkil etmektedir.

Ücretli iş, mal ve hizmet üretiminin resmi kayıtlara dâhil edildiği ve mal ve hizmetlerin üretiminde çalışanların aldığı ücretin vergilendirildiği sektörlere ait faaliyetlerdir (Kul Parlak, 2016: 21). Ücretsiz iş ise, bir evde aile üyeleri için sağlanan bakım, ev işleri ve gönüllü toplum işleri gibi tüm ücretsiz hizmetler için kullanılan bir kavramdır. Temizlik, yemek yapma, çocuk-yaşlı-hasta bakımı gibi bu işler üçüncü kişilere bir ücret karşılığı yaptırılacak işler kapsamına girdiği için iş olarak nitelendirilmektedir (Ferrant, Pesando ve Nowacka, 2014: 1-3). Diğer bir ifadeyle, bir karşılık (ücret) elde etme amacıyla yapılan tüm işler ücretli iş olarak adlandırılırken karşılık elde edilmeden yapılan tüm diğer işler ücretsiz iş olarak tanımlanmaktadır (Antonopoulos, 2009: 1).

Toplumda hangi davranışların kabul edilebilir olup olmadığını belirleyen sosyal kurumlar cinsiyet rolleri üzerinde etkili olmaktadır. Buna göre, birçok toplumda ücretli işte çalışmak erkek işi olarak görülürken ücretsiz işlerin ise kadının ihtisas alanına girdiği kabul edilmektedir (Ferrant, Pesando ve

Nowacka, 2014: 7). Ücretsiz işlerin genellikle ailenin özel alanı içinde gerçekleştirilmesi ve kadının doğal bir işi olarak görülmesi sonucunda bu işlerin sosyo-ekonomik boyutu ve sağladığı katkılar göz ardı edilmektedir. (Antonopoulos, 2009: 1).

Ücretli ve ücretsiz işe ayrılan zaman yaş, cinsiyet, aile yapısı, sosyal sınıf, coğrafi konum, çocukların varlığı gibi birçok faktöre bağlı olarak değişmektedir. Ayrıca, ekonomik gelişmişlik düzeyi de bu faaliyetlere ayrılan zamanın yanında ücretsiz iş olarak değerlendirilen faaliyetlerin kendi içindeki dağılımını etkilemektedir (Antonopoulos, 2009: 1-3). Örneğin, kadınlar ev işlerine erkeklerden daha fazla zaman ayırmaktadırlar ve kadın ücretli işte çalışsa da çalışmasa da bu durum değişmemektedir. Aile yapısı bakımından incelendiğinde ise kadın ve erkeğin ev işlerine ayırdıkları zaman arasındaki farkın evli çiftlerde bekârlara ve birlikte yaşayanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Dikkat çeken bir diğer konu ise erkeklerin ev işleri için ayırdıkları zamanda kadınlara göre daha farklı işleri yapmalarıdır. Kadınlar aynı anda birkaç işi birden yaparken erkeklerde bu olasılık daha düşüktür. Çocuk bakımı konusunda da benzer bir durum söz konusudur. Her ne kadar erkeklerin çocuklarına ayırdıkları zamandaki artış ev işlerine ayırdıkları zamandaki artıştan daha fazla olsa da kadınların çocuk bakımı ile ilgilendikleri süre erkeklerden daha fazladır (Shelton, 1999: 376-381).

Ücretsiz işlerdeki cinsiyet eşitsizliği, işgücü piyasasındaki cinsiyet farklarında da kendini göstermekte ve kadınların işgücü piyasasında aktif olarak yer alma durumunu ve sunulan istihdam olanaklarının kalitesi etkilemektedir. Zaman, ücretli ve ücretsiz işler arasında paylaştırılan ve sınırlı olarak görülen bir kaynak olması nedeniyle bir kadının ücretsiz işe ayırdığı sürenin bir dakika artması emek piyasası faaliyetlerine veya kendi eğitimine ayıracağı süreden bir dakika çalınması anlamına gelmektedir (Ferrant, Pesando ve Nowacka, 2014: 1).

Kadınlar, ev işleri ve annelik ile ilgili rollerinin gereklerini yerine getirebilmek amacıyla zamanlarının büyük bir kısmını ücretsiz işlere ayırırken aynı zamanda işgücü piyasasında çalışmaları kadınların *çift iş yükü* sorunu ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır (Dunn ve Skaggs, 2006: 322; Ferrant, Pesando ve Nowacka, 2014: 1). Bu durum, kadınlar için

iş yaşam dengesinin sağlanmasını zorlaştırmakta ve iş yaşam dengesinin temel olarak kadınlara yönelik bir sorun olarak algılanmasına yol açmaktadır.

1.1.2.3. Cinsiyete dayalı rollerde iş dışı zaman

İş dışı zaman, iş yaşam dengesinin anlaşılması açısından üzerinde durulması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Boş zaman olarak da adlandırılan iş dışı zaman, kişinin çalışmadığı, yaşamını sürdürmek için gerekli faaliyetlerinin dışında kalan ve kendi istediği doğrultuda harcayabildiği zaman olarak tanımlanmaktadır (Can, 2015: 2). Diğer bir ifadeyle, iş dışı zamanın uyuma zamanı dışındaki kişisel bakım ve serbest zaman faaliyetlerinden oluştuğu kabul edilmektedir (Antonopoulos, 2009: 2).

İş dışı zamanın ortaya çıkması, Sanayi Devriminden sonra çalışma hayatında görülen önemli değişimlerle birlikte olmuştur. Günlük ve haftalık çalışma saatlerine sınırlamalar getirilmesi, insan hakları ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi etkenler bireylerin çalışma süreleri dışında kalan zamanın artmasına yol açmıştır. Ayrıca, yıllık ücretli izin, emeklilik yaşının belirlenmesi ve ortalama yaşam ömrünün uzaması da boş zamanın artmasına neden olmuştur (Kaya, 2013: 4).

Boş zaman, sosyal yaşamı düzenlemenin bir unsuru olarak günümüzde gittikçe önem kazanırken (Kaya, 2013: 21) kapitalizm sürecinde de çalışmanın yeniden üretimi için zorunlu olan bir alan olarak görülmektedir. Kapitalist düzende üretimin devamlılığı için çalışmaya hazır iş görenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple boş zaman, çalışma sonucunda ortaya çıkan yorgunluğu yok etmek ve dolayısıyla kişilerin daha verimli çalışmasına olanak sağlamak amacıyla kullanılmaktadır (Aytaç, 2002: 233). Diğer bir deyişle, iş dışı zaman işe bağımlı, işin ikamesi için ihtiyaç duyulan ve işin uzantısı bir alan olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, kapitalist sistemde işçi ve işveren arasındaki alışveriş ilişkisi dönüşerek üretim artışı ve istikrarı sağlama amacına yönelmiştir. Böylelikle kişiler ekonomik ve sosyal ödüllerle desteklenmeye çalışılmış, bunun sonucunda da ekonomik ödül çalışana boş zamanı ve hazzı satın alma olanağını sunmuştur. Ancak, işin azaltılması sonucu ortaya çıkan boş zamanın endüstrileşmenin tahrip ettiği dayanışma duygusunu düzeltmediği, bunun yerine materyalist yaşam tarzıyla

ilişkilendirerek bir sosyal kontrol aracı haline geldiği görülmektedir. Boş zaman tüketiminin işe yansmasıyla birlikte de boş zaman bireyselleşerek tüketimle alakalı bir hale gelmiştir (Aytaç, 2002: 237).

Bahsedilen değişimlerin sonucunda toplumdaki herkesin aynı iş dışı zamana ve boş zaman tüketimine sahip olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Yüksek gelir düzeyine sahip, iyi eğitilmiş bireylerin boş zaman harcamaları önemli seviyedeysen düşük gelirli ve güvencesiz işlerde çalışanların ise iş dışı zaman harcamaları için yeterli gelir ve vakitleri bulunmamaktadır. Ayrıca, boş zaman kullanımının kadın ve erkekler arasında da farklı bir seyir izlediği görülmektedir. Ücretsiz işlere daha fazla zaman ayıran kadınların özellikle çift iş yükü nedeniyle boş zaman kullanımları da erkeklere göre sınırlı seviyededir. Benzer şekilde, kadınların erkeklere göre daha düşük gelir elde etmeleri de kadınların iş dışı zaman faaliyetlerini sınırlamaktadır. Sonuç olarak, cinsiyete dayalı rollerin iş dışı zaman kullanımını üzerindeki etkisinin oldukça fazla olduğu söylenebilir (Kul Parlak, 2016: 29-30).

1.1.2.4. Eşit haklara sahip olma ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği

İş yaşam dengesini incelerken üzerinde durulması gereken bir diğer kavram da toplumsal cinsiyet eşitliğidir. 1950'li yıllardan itibaren bu kavramın feministler tarafından gündeme getirilmesiyle birlikte iş ve yaşam alanlarındaki görev ve sorumlulukların eşit olarak paylaşılması konusu tartışılmaya başlanmıştır. Ancak cinsler arasındaki farklılıkların eşitsizliğe dönüşmesi bu konuyu önemli bir sorun haline getirerek kişilerin iş yaşamlarını olumsuz yönde etkilemiştir. Bunun sonucunda da iş ve yaşam dengesi cinsiyete dayalı işbölümü temelinde tartışılarak farklı bir bakış açısı kazanmıştır (Kul Parlak, 2016: 55).

İş yaşam dengesini açıklamada kullanılan toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyetten farklı bir anlamda kullanılmaktadır. Cinsiyet, cinsler arasında var olan genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklere vurgu yaparken toplumsal cinsiyet ise toplumsal olarak yapılandırılmış, kültürel bir olgudur. Toplumsal cinsiyette, kadın ve erkekle özdeşleştirilen özellikler toplum tarafından eril ve dişil olarak gruplandırılmakta ve farklı cinslerin tutum ve davranışları

onlara verilen sorumluluk ve roller olarak benimsenmektedir. Eril özellikler ideal ve birincil olarak görülürken dişil özellikler ise aykırı ve ikincil olarak addedilmektedir. Bu özelliklerin sadece bireyleri değil bazı faaliyetleri nitelendirmek için de kullanılması dikkat çeken bir noktadır (Serdaroğlu, 2010: vii-viii).

Toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyete dayalı işbölümüne ve cinsler arasındaki toplumsal ilişkilere vurgu yapması bakımından önemlidir. Ancak bunu yaparken sadece kadının değil erkeğin de konumunu belirlemektedir (Kağnıcıoğlu, 2015: 90). Cinsiyete dayalı işbölümü, kadın ve erkek arasında paylaşılan işleri belirlemekte, bunun yanı sıra cinsiyetler arasındaki güç ilişkilerine atıfta bulunarak bu ilişkilerin yeniden üretilmesini de sağlamaktadır. Buradaki işbölümü, hanede ve toplum içinde kimin hangi işi üstleneceğinin belirlenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, kadın ve erkek arasındaki işbölümü seviyesi her toplumun tarihi ve kültürel oluşumuna göre farklılık gösterse de kadının sorumluluğunun yeniden üretim faaliyetleri olan çocuk bakımı ve ev işlerinden oluştuğu kabul edilmekte (Dedeoğlu, 2012:150-151), erkek ise evin dışında evin geçimini sağlamakla görevlendirilmektedir (Kağnıcıoğlu, 2015: 90).

Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, feminist analizlerde sadece teknik bir işbölümü olarak görülmemektedir. Feministler, bu işbölümünde erkeklerin üst, kadınların ise bağımlı bir konumda yer aldığını öne sürerek bu durumu eleştirmektedirler. Kadının sadece ev içinde çalışması veya emek piyasasında düşük ücretli işlerde çalışması sonucunda kadın istihdamı belirli bazı sanayi sektörlerinde yoğunlaşmakta ve kadınlar belirli mesleklere yönlendirilmektedir. Böylelikle, kadınlar vasıfsız işlerde yoğunlaşarak otorite açısından düşük konumlarda yer almaktadırlar. Ev içindeki sorumluluklarının yanında ücretli işlerinin de tatmin edici düzeyde olmaması, kadınların çalışma hayatına girişi konusunda büyük bir engel teşkil etmekte (Özçatal, 2011: 24-25) ve iş yaşam dengesinin sağlanmasını zorlaştırmaktadır.

Feminist kuram, cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin nedeni olarak ise ataerkilliğe işaret etmektedir. Ataerkillik, Walby tarafından, erkeklerin kadınlar üzerinde egemen olduğu, kadınlara baskı uygulayıp sömürdüğü bir sosyal yapı ve uygulamalar sistemi olarak tanımlanmaktadır. Bu sistemde her

erkek hükmeden olarak, her kadın ise ikincil konumda görülmektedir. Erkek egemenliğinin temelini oluşturan altı yapı ise ev içi üretim, ücretli iş, devlet, erkek şiddeti, cinsellik ve kültür olarak belirlenmiştir. Ev içindeki ataerkil sistemin ücretli işi de etkileyerek toplumsal cinsiyet ilişkilerine yön verdiği kabul edilmektedir. Ancak bu ataerkilliğin seviye ve yapısının giderek değiştiği, özel ataerkillikten kamusal ataerkilliğe doğru dönüştüğü düşünülmektedir. Özel ataerkillik, ev içi üretiminin kadının temel alanı olduğu, kamusal ataerkilliğin temelini ise istihdam ve devlet gibi kamu alanları olduğu varsayımına dayanmaktadır. Özel ataerkillikte kadın erkeğin yararına uygun olarak sadece ev ile ilgili işleri yaparken kamusal ataerkillikte ise kadın kamusal alanda eşitsizlik ve ayrımcılık yapılarak yer almaktadır (Walby, 1990: 20-24). Diğer bir deyişle, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, ataerkilliğin kurallarını tanımlayarak çalışma yaşamında da kadınların ataerkil ilişkilere maruz kalarak dezavantajlı konumda yer almasına neden olmaktadır (Özçatal, 2011: 25).

Yukarıda bahsedilen tüm bu kavramlardan yola çıkarak toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin birbiriyle eşit haklara ve olanaklara sahip olma durumu olarak tanımlanabilir. Eğer bir toplumda cinsiyet eşitliği varsa ayrımcılık da önlenmiş demektir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı da kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyetleri nedeniyle her türlü ekonomik, sosyal ve siyasi hakları elde etme ve kullanabilme konusunda ve çeşitli hizmetlere erişim sürecinde eşit olmamalarını, yani ayrımcı bir harekete maruz kalmaları olarak ifade edilebilmektedir (Ecevit, 2010: 4). Örneğin, emek piyasasında kadın işi (sekreterlik, öğretmenlik) veya erkek işi (mühendislik, bilim-teknoloji) olarak görülen bazı mesleklerin bulunması mesleklerin toplumsal cinsiyete dayalı olarak yapılandırıldığını göstermektedir. Bunun yanı sıra, kadın ve erkek işleri arasındaki ücret farklılığı da toplumsal cinsiyetçi anlayıştan kaynaklanarak eşitsizliğe neden olmaktadır (Özkaplan, 2010: 41-47).

Toplumsal cinsiyet eşitliği son yıllarda politika uygulamalarına da yansımaya başlamıştır. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması olarak adlandırılan bu sürecin temeli 1995 yılında Pekin’de Birleşmiş Milletlerin düzenlediği bir kadın konferansında atılmış ve sonrasında AB ülkeleri

tarafından da benimsenmiştir. Cinsiyetin ana akımlaştırılması, tüm politika alanlarının güncellenerek cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Geleneksel cinsiyet eşitliği politikaları, kadınların dezavantajlı durumunun erkeklerin ayrıcalıklı durumuyla karşılaştırılabildiği alanlara odaklanırken cinsiyetin ana akımlaştırılması ise cinsiyet eşitliği politikalarının tüm politika alanlarına uygulanması amacını taşımaktadır. Cinsiyet eşitliği politikalarının en yaygın olarak görüldüğü alan istihdamdır. Cinsiyetin ana akımlaştırılması süreci ile birlikte politika uygulamaları istihdamın ötesine geçerek emek piyasasında kadına yönelik ücret ayrımcılığı, iş ve aile yaşamının daha etkin bir şekilde uyumlaştırılması, kadınların emek piyasasındaki üretkenliği gibi alanlara yayılmıştır. Bunların yanı sıra, kamu finans alanında karar alma süreçlerinde cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet gibi alanlarda da ana akımlaştırma uygulamaları göze çarpmaktadır (Walby, 2005: 453-456).

Kadın ve erkeğin üstlendikleri roller hem evde hem de iş hayatında toplumsal cinsiyet yaklaşımı ile belirlenmekte ve bu durum kadınların temel olarak evde, erkeklerin ise ev dışında ücretli işlerde konumlandırılmasına yol açmaktadır. Her ne kadar kadınların işgücü piyasasındaki rolleri giderek artıyor olsa da cinsiyete dayalı işbölümünün etkileri ev dışında da etkisini göstererek kadınlara yönelik eşitsizlikler görülmeye devam etmektedir. Bu bağlamda, kadın ve erkeğin sorumluluklarının farklı alanlarda olduğu varsayımından hareket ederek kavramsallaştırılan ayrı alanlar yaklaşımının incelenmesi faydalı olacaktır.

1.1.2.5. Ayrı alanlar yaklaşımının önemsizleşmesi: Cinsiyet rollerinde yaşanan değişim

Günümüz aile içi rollerinin şekillenmesinde geçmişte toplumların ekonomik yapılarında meydana gelen değişimlerin etkisi büyüktür. Özellikle sanayileşme ve kentleşme, birçok işin kar amacı güden organizasyonlara kayması, ulus devletlerin gelişmesi ve bunlara eşlik eden kültürel değişim süreçleri gibi olayların etkisiyle yaşam birçok anlamda kategorilere ayrılmıştır. Bunlardan birisi de yaşamın kamusal ve özel alan olarak ikiye ayrılması şeklinde kavramsallaştırılan ayrı alanlardır (Lopata, 2006: 232).

Ayrı alanlar yaklaşımı, sanayileşmenin ilk zamanlarında ve geniş çaplı olarak da 1950’li yıllardan sonra gündeme gelmeye başlamıştır (Özen Kapız, 2002: 143). İş ve aile yaşamının birbirinden kesin sınırlarla ayrılan iki farklı alan olarak kabul edildiği bu yaklaşımda her alanın kendine özgü talepleri bulunmakta ve bunların birbiriyle yarış halinde olduğu kabul edilmektedir (Barnett, 1999: 146). Özel alan olarak adlandırılan alan ev, aile ve bunlarla ilgili diğer yaşamsal konuları içermekte ve kadının alanı olarak nitelendirilmektedir. Erkeğin alanı ise bu özel alandan ayrıdır ve ekonomi, politika, din ve eğitim gibi kamusal yaşamın tüm kurumlarıyla ilgilidir. Hiçbir cinsin yalnızca bir alanda var olamayacağı gerçeğine rağmen kadın ve erkeğin rolleri bu iki alana uyum sağlaması açısından yeniden yapılandırılmıştır. Kadınlara anne, bakıcı, anlayışlı ve yardımsever rolü verilirken erkekler ise mantıklı, etkili, güçlü ve rekabetçi olarak tanımlanmaktadır (Lopata, 2006: 232-233).

Ayrı alanlar yaklaşımına göre, özel ve kamusal alanı idare etmek bir çalışan sorunu olmaktan çok bir kadın sorunudur. Erkeğe biçilen rol, evin geçimini sağlamak için ev dışında ücretli bir işte çalışmaktır ancak kadın da emek piyasasına katılırsa annelik ve ev kadını rolünün ücretli iş rolü üzerinde tehdit oluşturacağı düşünülmektedir. Diğer bir deyişle, kadın özel alanının dışında bir işte çalışırsa bu durum kadının daha fazla enerji harcayıp yıpranmasına sebep olacağı için kadında strese yol açacak, bunun sonucunda da kendisine verilen asıl rolün gereğini yerine getiremeyecektir (Barnett, 1999: 145-146; Özen Kapız, 2002: 143).

1970’li yıllara gelindiğinde bazı demografik değişimler nedeniyle ayrı alanlar yaklaşımının giderek önemini kaybetmeye başladığını ve iş ve aile yaşamının yeni görünümler kazandığını söylemek mümkündür. Çift kazananlı ailelerin sayısının giderek artması, küçük çocuklu annelerin iş gücü piyasasındaki varlığının artışı, kadın ve erkeklerin emek piyasasında benzer alışkanlıklar kazanması ve yeni aile modellerin ortaya çıkması bu durumun en önemli nedenleri arasındadır. Özellikle kadınların büyük çoğunluğunun tam zamanlı ve uzun süreli olarak işgücüne katılmaları ve doğum sonrasında işe geri dönüşlerinin kısa olması bu değişime yön vermiştir. Bunların yanı sıra, cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarda yaşanan değişiklikler de göze

çarpmaktadır. Kadın ve erkeklerin rollerine yönelik geleneksel yaklaşımdan daha eşitlikçi bir anlayışa geçilmeye başlanmıştır. Ancak kadınların çoklu rolleri nedeniyle çatışma içine girmeleri ve iş ve aile yaşamları arasında denge kurma çabaları gerginliğe neden olmuştur. Bu durum karşısında işletmeler de kadın çalışanların daha verimli çalışabilmeleri adına ebeveyn izni, esnek çalışma, işyerinde çocuk bakımı gibi bazı düzenlemeleri hayata geçirmişlerdir. Ancak uygulamalardan yararlanan kadınların aile ve çalışma hayatını bir arada yürütemedikleri yönündeki önyargı, kadınların uzun dönemli kariyer fırsatlarını tehlikeye sokmuştur (Barnett, 1999: 147-148).

1.2. Refah Devleti Politikası Olarak İş Yaşam Dengesi: Tarihsel Gelişim ve Refah Rejimi Sınıflandırmaları

1.2.1. Refah Devletinin Tarihsel Gelişimi

1.2.1.1. Refah devletinin doğuşu ve yükselişi

“Piyasa güçlerinin rolünü azaltmak amacıyla, bilinçli bir şekilde örgütlü kamu gücünün kullanıldığı bir devlet türü” (Briggs, 2006: 15) olarak tanımlanan refah devleti ilk olarak 19. yüzyılın sonlarında Almanya’da sosyal güvenlik ile ilgili düzenlemelerle ortaya çıkmış ve 20. yüzyılda Beveridge Raporu ile daha modern bir anlama kavuşmuştur (Özdemir, 2007: 17).

Bugün tartışılan refah devleti anlayışı ise 2. Dünya Savaşından sonra ortaya çıkarak 1945-1975 arasındaki dönemde altın çağını yaşamıştır. Uygulamaya konulan sosyal refah düzenlemelerinin yüksek doğum oranı, kısa yaşam süresi, büyüyen sanayi istihdamı, düşük kadın istihdam oranı, erkeğin ekmek kazandığı aile modeli ve geleneksel cinsiyet ilişkileri gibi dönemin özellikleriyle uyumlu olarak hayata geçirildiği görülmektedir. Ayrıca, vergilerin artan oranlı hale getirilmesi, kamu hizmetleri ve gelirin yeniden bölüşümüne imkân verirken ücretsiz sağlık bakım hizmetleri, ulusal sosyal yardımlar, işsizlik ödenekleri, engellilere yardımlar ve emeklilik sistemleri de bireylerin gelirlerini arttırıcı yönde etki yapmıştır. Tüm bu gelişmelere paralel olarak bu dönemde ailenin yapısının değiştiği, kadın istihdamı ile birlikte genel anlamda istihdamın artarken işsizliğin de artmaya başladığı, işgücünün yaşlandığı ve kamu harcamalarının artarak mali açıkların oluşmaya başladığını söylemek mümkündür (Özdemir, 2005: 699-701).

Refah devletinin artan gelir ve harcamaları sonucunda eğitim, sağlık, konut, sosyal güvenlik, tam istihdam, gelir dağılımı gibi hizmetler gelişmiş ve bu hizmetler vatandaşlar tarafından *bir refah hakkı* olarak görülmeye başlanmıştır. Bunun sonucunda da vatandaşların devletten beklentileri artmıştır (Özdemir, 2007: 225).

1.2.1.2. Refah devletinin krizi ve yeniden yapılanması

Piyasada devletin temel rol oynadığı Keynezyen anlayış, yüksek büyüme oranları ve artan kamu ve sosyal harcamalarla şekillenen refah devletinin altın çağından sonra 1970’li yıllardan itibaren refah devleti yapısal bir dönüşüme uğramaya başlamıştır. Bu dönüşümün nedenleri arasında refah devletinin ekonomik yapısı ve anlayışının değişmesi, demografik değişimler, iş piyasalarının ve sosyal yapının değişmesi sayılabilir (Gümüş, 2012: 91).

Dünya ekonomisi açısından önemli sonuçlar doğuran bazı gelişmeler ekonomik yapı ve anlayışın değişmesine neden olmuştur. 1971 yılında Bretton Woods sisteminin çökmesi, 1973 ve 1979 yıllarındaki petrol krizleri, yüksek işsizlik ile yüksek enflasyonun birlikte görüldüğü stagflasyon gibi gelişmeler büyük zarara yol açmış, bu duruma çözüm sunamayan Keynezcî anlayış da giderek önemini yitirmeye başlamıştır. Bunun sonucunda da tam istihdam, sosyal güvenlik ve sosyal eşitlik gibi refah devleti uygulamalarının hayata geçirilmesi zorlaşmıştır. 1980’li yıllardan itibaren ise küreselleşmenin etkisiyle neoliberal politikalar uygulamaya konulmuştur. Refah devletinin kapitalist ekonomiyi yüksek vergiler ve kamu harcamaları ile zayıflattığını savunan bu yeni ideolojiyle birlikte refah devletinin boyutu küçültülmeye çalışılmıştır. Bu süreçte devlet, refahın maksimizasyonundan ziyade kamu ve özel sektörde girişimciliğin ve kârlılığın arttırılmasına yönelmiştir. Bu değişimlerin temelinde ise Fordizm’den Post-Fordizm’e geçişin önemli bir payı bulunmaktadır. Kitlesele üretim, tüketim ve ölçek ekonomisinin yer aldığı Fordist büyümenin yerine esnek üretim, inovasyon ve hızlı bir tüketimin yer aldığı Post-Fordist modele geçilmiştir. Özellikle yeni teknolojilerin ortaya çıkışı, artan uluslararasılaşma ve bölgesel, ulusal ve küresel ekonomilerin dönüşümü refah devletinin zayıflamasına neden olmuştur (Gümüş, 2012: 92-111).

İş piyasalarındaki dönüşüm, refah devletleri üzerindeki finansal baskıyı arttıran önemli bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. 1970’li yıllardan itibaren işsizlik oranlarının iki üç kat artması ve yüksek seviyesini ilerleyen dönemlerde de koruması dikkat çeken gelişmelerdir. Bu durumu, ekonomik krizlere ve işgücü piyasalarına yönelik aşırı seviyedeki regülasyonlara bağlayan görüşler mevcuttur. Diğer bir önemli dönüşüm de sanayi sektörü istihdamının daralması ve hizmet sektörü istihdamının genişlemesi yönündedir. Üretim sektörü istihdamı sanayi devriminden 1960’lı yıllara kadar artışını sürdürmüştür, ancak bu yıllardan sonra piyasaların doygunluğa ulaşması ve gittikçe zenginleşen tüketicilerin kaliteye daha çok önem vermeye başlamaları nedeniyle üretim verimliliğindeki yükselişler talepte karşılığını bulamamıştır. Verimlilik artışına paralel olarak ücretler artmış ancak istihdam seviyesi düşmüştür. Bunun sonucunda, atıl duruma gelen istihdam da hizmet sektörüne kaymıştır. Ancak, hizmet sektörünün verimlilik artışına uygun olmaması nedeniyle bu sektördeki istihdam artışı ücret düşüşüyle sağlanmaya çalışılmış, bu durumun sonucunda da sosyal eşitsizlik artarak işsizlik yükselmiştir. Bunun yanında, teknolojinin gelişmesiyle birlikte kısmi zamanlı çalışmanın artması, vasıfsız işgücüne olan talebin azalması ve daha az sayıdaki vasıflı işgücüne olan talebin artması da işsizlik oranlarının yükselmesine ve çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının artmasına neden olmuştur. Devletin artan maliyetlerini kontrol altına alabilmek adına ise işsizlik yardımı ve sosyal yardımlar gibi olanaklara erişim sınırlandırılmıştır (Gümüş, 2012: 111-117).

Refah devletleri üzerindeki baskıyı arttıran önemli bir etken de 1970’lerden itibaren yaşanan demografik dönüşümdür. Doğum oranlarının düşmesi, ortalama ömrün uzaması, sağlık sektöründeki gelişmeler, kentleşme ve sanayileşmenin yaygınlaşması gibi nedenlerle tüm ülkelerde yaşlı nüfusun oranı artmaya başlamıştır (Özdemir, 2007: 296). Doğurganlık oranını incelediğimizde, OECD ülkelerinde 1960 yılında 3,28 olan oranın 1981 yılında 2,11 seviyesine gerilediği ve ilerleyen yıllarda da düşüşünü sürdürerek 2014 yılında 1,68’e geldiği görülmektedir (OECD, 2016a). Ortalama yaşam süresi de OECD ülkelerinde 1970 yılına göre 10 yıl artarak 2013 yılında 80,5’e yükselmiştir (OECD, 2015a). Nüfusun yaşlanmasının yanında birçok

ülkede 55-64 yaş arası kişilerin işgücüne katılım oranı da azalmış, bu durum ise ortalama emeklilik yaşının düşmesine neden olmuştur (Gümüş, 2012: 118). Yaşlı nüfus ve bunun sonucunda ortaya çıkan bağımlılık oranındaki artış nedeniyle emeklilerin refah devleti hizmetlerine olan talebi artmış ve çalışma çağındaki nüfus da daha yüksek vergi oranlarına maruz kalmıştır. Bu da refah devletinin mali yapısının çöküşüne zemin hazırlamıştır. İşsizliğe bir çare olarak uygulamaya konulan erken emeklilik politikalarından vazgeçilerek emeklilik yaşını yükseltme, emekliliğe hak kazanma koşullarını zorlaştırma, sosyal yardımları azaltma ve bireyleri mümkün olduğunca işgücü piyasasında tutmaya yönelik politikalara başvurulmuştur (Özdemir, 2007: 301 - 303).

Sosyal dönüşüm de refah devletleri üzerindeki baskıyı arttıran etmenlerden birisi olarak görülmektedir. 1940'lı yıllarda oldukça yaygın olan erkeğin çalıştığı üç dört çocuklu geleneksel aileler kentleşmeyle birlikte azalmaya başlamış, onun yerine iki çalışanlı bir iki çocuklu aileler yaygınlaşmıştır. Evlilikler, zorunlu eğitim bitene kadar ve iş gücü piyasasına girene kadar ertelenmiş, kadının rolü değişmeye başlayarak kadının iş piyasasına katılımı artmıştır. Ancak bu yapıda da giderek çöküşler gözlenmiştir. Evlilik kurumunda zayıflama, boşanma ve beraber yaşama oranlarında görülen artışlar bu durumun en önemli göstergeleridir. Bunun sonucunda da tek ebeveynli ailelerin önemli ölçüde yaygınlaştığı görülmektedir. Bu durum ise refah devleti harcamalarının artması anlamına gelmektedir (Özdemir, 2007: 292-295). Sonuç olarak, çekirdek veya geniş aile yapısının bozularak ailede kadın ve erkeğin de çalıştığı ve tek ebeveynli ve tek kişilik hanelerin genel geçer olduğu bir yapı ortaya çıkmıştır. Post-Fordist sistemle birlikte esnek çalışmanın yaygınlaşması da yeni sosyal risklerin ortaya çıkması sürecini hızlandırmış ve bu durum refah devleti üzerinde ekstra bir yük olarak görülmüştür (Gümüş, 2012: 127).

İş yaşam dengesinin tarihsel gelişim sürecini daha iyi anlayabilmek adına refah devletinin krizi ve yeniden yapılanma sürecine kısaca değinildikten sonra ekonomik ve sosyal hayatta görülen değişimler bir sonraki bölümde detaylı olarak ele alınacaktır.

1.2.2. Refah Devletinin Yeniden Yapılanması Sürecinde Ekonomik ve Sosyal Hayatta Değişim

1.2.2.1. Sektörel Değişim

20.yy'da sanayi, iş ve mesleklerde görülen ekonomik yeniden yapılanma kadın ve erkeklerin hayatlarında birçok değişimin yaşanmasına yol açmıştır. Bu dönemde, ekonomik ilişkilerin temeli, üretimden hizmet sektörüne doğru kaymış, fabrikada çalışma daha az rastlanılan bir durum olurken ofis işi, perakende, dinlenme ve refah hizmetleri ise giderek artmıştır. Sanayi sonrası dönüşüm olarak adlandırılan bu dönemde ticari hizmetler ve refah hizmetlerindeki istihdama kıyasla maden işleme endüstrisi, üretim, kamu hizmetleri ve inşaat gibi sektörlerdeki istihdam düşmüştür (Webb, 2010: 85). Bunun yanında, erkeklerin üretim işlerindeki egemenliği artarken kadınlar da hizmet sektöründe yoğunlaşmıştır (Webb, 2010: 92,102).

Hızla gelişen hizmet sektöründeki kadın çalışanların sayısının hem özel hem de kamu sektöründeki artış süreci hizmet sektörünün feminizasyonu olarak adlandırılmıştır. Bu süreçte katmanlaşma giderek artmış, genellikle kadınların yaptığı öğretmenlik, sekreterlik, hemşirelik, satış elemanı, sosyal hizmetler gibi yüz yüze yapılan işler kadın işi olarak görülmeye devam etmiştir. Diğer taraftan, mühendislik, bilim ve teknoloji gibi işler ise erkek işi olarak kalmaya devam etmiştir (Özkaplan, 2010: 41). Öte yandan, 1990'lı yıllardan itibaren teknolojik gelişmeler ve iş organizasyonundaki değişimlerin kadınların meslek seçme imkânlarını genişleteceği düşünülmektedir. Ancak, 2002-2009 yılları arasında Avrupa'daki kadınların erkeklere göre daha az sayıdaki işlerde yoğunlaşmaları dikkat çekmektedir (OECD, 2012: 77).

Hizmet sektöründe istihdam edilmek kadın ve erkekler için genel geçer bir kural olmasına rağmen kadınların hizmet sektöründeki oranı erkeklere göre daha fazladır. Örneğin, 1980'lerde İsveç, ABD ve İngiltere'de hizmet sektöründe çalışanların yarısından fazlasını kadınlar oluşturmaktaydı (Webb, 2010: 92). 2012 yılı OECD istatistiklerine göre ise, istihdamdaki kadınların %83'ü hizmet sektöründe yer alırken bu oran erkeklerde %60'tır. OECD ülkelerinde ortalama olarak, hizmet sektöründe çalışan kadınların yaklaşık üçte biri satış, hotel ve restoranlarda çalışmaktadır. Ulaşım, depolama ve

iletişim sektörleri hariç diğer tüm sektörlerde kadınsılaşıma oranının yüksek olduğu görülmektedir. Hizmet sektöründeki kadınsılaşıma oranı en fazla sağlık ve toplum hizmetleri (%78) ve eğitimde (%70) görülmektedir (OECD, 2012: 73-76).

Hizmet sektörü, çalışanlar açısından en çok tercih edilen sektör olurken tarım sektöründe çalışmak ise en az rastlanılan durum haline gelmiştir. OECD ülkelerinde, 1991 yılında tarımda çalışanların oranı %9,6 iken 2013 yılında %6'ya gerilemiştir. Benzer bir düşüş sanayi sektöründe de göze çarpmaktadır. Bu alanda istihdam edilenlerin oranı %30'dan %24,1'e düşerken hizmet sektöründe ise 9 puanlık bir artış gözlenerek 2013 yılında %69,1 olarak kaydedilmiştir (World Bank, 2017).

1.2.2.2. İstihdamın kadınsılaşması

Erkek ekmek kazanan aile modelinin en güçlü olduğu 1950'li yıllar ve kısmi zamanlı ve parçalı (*sequentially*) çalışan annelerin sayısının giderek arttığı 1960'lı yıllardan sonra, 1970'lerden itibaren kadın istihdamı AB ülkeleri dâhil hemen hemen tüm ülkelerde artış göstermiştir (Lewis, 2009: 26-27). Kadınlar ekonomik olarak aktif hale gelmiş ve geçmişte olduğu gibi toprakla uğraşmaktan veya aile işinden ziyade ev dışında ücretli işlerde, özellikle kamu sektöründe çalışmaya başlamışlardır. Böylece, kadınların istihdam oranı erkeklerinkine yaklaşmıştır (EUROSTAT, 2011: 70). Özellikle 1980'lerden sonra, okul öncesi çocuğu olan anneler arasında bile kadınların istihdama katılımının sürekli hale geldiği görülmektedir (Lewis, 2009: 26-27).

Kadın istihdamının artışının birçok farklı sebebe bağlamak mümkündür. Bunlardan ilki, artan fiyat düzeyleri karşısında erkeğin kazandığı gelirin yetersiz kalması, kadınların ev ekonomisine olan katkısına giderek daha çok ihtiyaç duyulmasına sebep olmuştur. Bunun yanında, ekonomideki yapısal değişimlerle birlikte hizmet sektöründeki iş imkânlarının artması ve kısmi zamanlı çalışacak iş gücüne ihtiyaç duyulması, kadınların kamu sektöründe ve özel sektörde iş bulabilmeleri adına çok fazla olanak sunmuştur. Ayrıca, doğum kontrol hapının bulunması gibi teknolojik gelişmeler de kadının doğum zamanını belirleyebilmesini sağlayarak kariyerine ne şekilde yön

vereceği konusunda esneklik sağlamıştır (Lewis, 2009: 27). Kadınların eğitim seviyesinin gittikçe erkeklerinkine benzer bir seviyeye ulaşması da kadınların farklı alanlarda işe girmesini kolaylaştıran bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. 1960'lı yıllardan itibaren feminist kadın hareketinin etkisiyle ücretli çalışmanın cazip hale getirilmesinin yanı sıra boşanmaların giderek yaygınlaşması sonucunda kadın çalışan arzının artması ve bir erkeğe bağlı kalarak yaşamının riskli bir durum olarak algılanmaya başlaması da kadın istihdamının yükselişinde önemli etkenlerdir (Dunn ve Skaggs, 2006: 324).

İşgücü piyasasında, ekonomik ve sosyal hayatta ortaya çıkan gelişmelerle birlikte kadın işgücünün yeniden şekillendiği görülmektedir. Bu bağlamda, kadın istihdam oranlarını incelemek faydalı olacaktır. Kadınların iş gücündeki oranı, 2. Dünya Savaşından başlayarak tüm sanayileşmiş ülkelerde artış göstermiştir. Örneğin, 1950'li yıllarda İngiltere'deki kadın çalışanlar tüm çalışanların üçte birini oluştururken 1995 yılına gelindiğinde bu oran tüm çalışanların yarısı olacak şekilde artmıştır (Walby, 1997: 25). Benzer şekilde, AB ülkelerinde 1994 ve 2006 yıllarındaki kadın istihdam oranlarına baktığımızda Belçika, Finlandiya, Yunanistan, İtalya ve Hollanda'da yüzde on civarında, İrlanda ve İspanya'da ise bunun iki katı oranında bir artış göze çarpmaktadır. AB-15 ülkelerinde ise 1994'te %49 olan kadın istihdam oranı 2006 yılına gelindiğinde % 58'e çıkmıştır (Lewis, 2009: 28-30). OECD ülkelerine baktığımızda da yine kadın istihdamındaki artış dikkat çekmektedir. Her ne kadar ülkeler arasında belirgin farklılıklar olsa da, 1990 yılında işgücü piyasasında yer alan kadınların oranı %58 iken 2010 yılına gelindiğinde bu oran %65'e ulaşmıştır (OECD, 2012: 73). Bunun yanı sıra, Dünya Bankası raporunda da 1980 ve 2008 yılları arasında erkeklerin işgücüne katılım oranları düşerken kadınlarda bu oranın arttığı görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı %50,2'den %51,8'e yükselmiş, erkeklerde ise %82'den %77'ye düşerek emek piyasasına katılım farkı %26'ya gerilemiştir (World Bank, 2011: 65).

Kadın ve erkekler arasındaki istihdam oranı farkını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan ilki, farklı yaş grubundaki kadınlar arasındaki çalışma oranlarıdır. EUROSTAT verilerine göre, 2015 yılında

AB-28 ülkelerinde 15-24 yaş grubundaki kadınların %31,3'ü, 25-54 yaş grubunda %72,3'ü, 55-64 yaş grubunda %46,9'u çalışmaktadır (EUROSTAT, 2016a).

Kadın ve erkekler arasındaki istihdam oranı farkını etkileyen diğer bir faktör de ebeveynliktir. Annelik, iş yaşamına ara verilmesinin fırsat maliyeti nedeniyle kadın istihdamının temel sorunlarından birisi olarak görülmektedir. Bunun yanında, eğitim seviyesi yüksek olan kadınların doğumdan sonra işe geri dönüş süreci kısa sürerken düşük vasıflı kadınlar ise ortalama olarak işe 4 yıl ara vermektedir (Esping-Anderson, 2011: 37-38). Ebeveynliğin istihdama etkisi babalara göre anneler üzerinde daha fazladır. AB ülkelerinin tamamında tüm yaş grubundaki annelerin işgücü piyasası içinde yer alma oranları aynı yaşlardaki çocuksuz kadınlara göre daha düşüktür. Özellikle 35 yaşın altındaki genç annelerin düşük istihdamının nedeni küçük yaştaki çocuklarının varlığı ve onların bakım ihtiyacıdır. Erkeklerde ise babalık ve istihdam arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bunun nedeni bir iş sahibi olmanın babalık için ön şart olduğu düşüncesi veya çalışan erkekler için ebeveynlik ve istihdamın bir arada yürütülebilmesinin nispeten daha kolay olmasıdır. 2010 yılı AB-27 ortalamasına göre, 12 yaşın altında çocuğu olan erkeklerin istihdam oranı olmayanlara göre %8 daha fazla iken kadınların annelik durumu istihdamı negatif yönde etkileyerek anne olan ve olmayan kadınlar arasındaki istihdam oranı farkının %12 olmasına neden olmaktadır (Miani ve Hoorens, 2014: 5-9).

Eğitim düzeyi de kadınların işgücü piyasasındaki varlığını önemli ölçüde etkilemektedir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça istihdama katılımın da arttığı görülmektedir. 2015 yılında AB-28'de düşük eğitimli kadınların istihdam oranı %15,7 iken üniversite mezunu kadınlarda bu oran %37,2'ye çıkmaktadır (EUROSTAT, 2016b). Bunun yanında, eğitim ile istihdamdaki istikrar arasında da pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yüksek eğitim seviyesine sahip kadınların işgücü piyasasındaki varlıkları az sayıda ve kısa süreli kesintilerle bölünürken düşük eğitim seviyesindeki kadınlarda ise daha uzun süreli ve daha fazla sayıda işe ara verme durumu göze çarpmaktadır. (Esping-Anderson, 2011: 73). Ayrıca, yüksek eğitimli kadınların yüksek ücretli ve

daha güvenli işlerde çalışmaları da dikkat çeken bir diğer ayrıntıdır (Rubery, Smith ve Fagan, 1999: 86).

Kadınların emek piyasasına katılımının artış nedenlerinden birisi olarak görülen kısmi zamanlı çalışmanın yaygınlaşması da önem arz etmektedir. Kısmi zamanlı çalışan kadınların oranı 1992 yılından beri AB ülkelerinde giderek artmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 19). EUROSTAT verilerine göre, 2015 yılında AB-28’de kadınların %31,5’i kısmi zamanlı çalışırken bu oran erkeklerde %8,2’dir (EUROSTAT, 2016c). Özellikle, kısmi zamanlı çalışan annelerin yaklaşık yarısının bu çalışma şeklini çocuk bakımı nedeniyle tercih ettiğini belirtmesi kısmi zamanlı çalışma ve annelik arasında pozitif bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir (Miani ve Hoorens, 2014: 19). Kısmi zamanlı çalışma, ebeveynlerin özellikle annelerin iş ve ailedeki sorumluluklarını uyumlaştırarak işgücü piyasasında kalmaya devam etmelerini sağlaması açısından önemlidir (European Commission, 2015: 3). Kısmi zamanlı çalışmanın genellikle düşük vasıflı işlerde çalışan kadınlar arasında yaygın olması da dikkat çeken bir konudur (Esping-Anderson, 2011: 73-74). Ancak, son zamanlarda kısmi zamanlı çalışma için olan talebin ücreti yüksek ve vasıflı işleri kapsamaya başlamasıyla birlikte bu durumda değişim gözlenmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 19).

Kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı ise kadınların emek piyasasındaki dezavantajlı konumunun bir göstergesidir. 2013 yılında AB-28’de %16,4 olan ölçülen ücret farkı cinsiyet eşitsizliğini yansıtmaktadır (European Commission, 2015: 6).

1.2.2.3. Demografik eğilimler

1970’li yıllardan itibaren yaşanan demografik değişimlerin incelenmesi iş ve yaşam arasında uyum sağlanmasına yönelik çalışmaların anlaşılması bakımından önem taşımaktadır. Özellikle, nüfusun yaşlanması konusu ailelerin yapısını etkileyen temel faktörlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Nüfusun yapısını ve yaşlanma sorununu anlamak açısından doğum ve ölüm oranları büyük önem taşımaktadır. Düşen doğum oranları, genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranının azalmasına neden olurken ölüm

oranlarının azalması da ortalama yaşam ömrünün uzaması ve yaşlı nüfus oranının artması sonucunu doğurmaktadır (Hantrais, 2004: 18).

AB ülkelerinde de demografik yaşlanmanın gelecek yıllarda önemli bir sorun teşkil etmesi beklenmektedir. AB-28’de çalışma çağındaki nüfus daralırken emekli olanların payı artmaktadır. Savaş sonrası bebek patlaması kuşağındaki birçok kişinin emekli olmasıyla birlikte toplam nüfustaki yaşlı sayısı artacaktır. 2015 yılında 0-14 yaş arası genç nüfus AB-28 nüfusunun %15,6’sını oluştururken çalışma çağındaki 15-64 yaş grubundaki kişilerin toplam nüfustaki payı ise %65,6 idi. Yaşlı nüfus olarak tabir edilen 65 yaş üstü ise 10 yıl öncesine göre %2,3 artış göstererek toplam nüfusun %18,9’una denk gelmekteydi. Benzer şekilde, yaşlı nüfus bağımlılık oranlarındaki değişim de yaşlanma sorununun boyutunu gözler önüne sermektedir. Geçtiğimiz on yılda yaklaşık %4 oranında artış gösteren bu oran, 2015 yılında 65 yaş üzeri her bir kişi için çalışma çağında dört kişinin bulunduğunu göstermektedir. Nüfusun yaşlanması uzun vadeli bir eğilim olarak nitelendirilmekte ve gelecek yıllara yönelik tahminler de bu sürecin devam edeceğini ortaya koymaktadır. Yaşlı nüfus bağımlılık oranının 2015 yılında %28,8’den 2080 yılında %51’e ulaşarak iki katına çıkacağı tahmin edilmektedir (EUROSTAT, 2016d).

Kadınların eğitime daha fazla zaman ayırmaları, artan yaşam standartları ve bu durumun kadınların iş hayatına olan bağlılıklarını arttırması ve doğum kontrolündeki gelişmelerden dolayı evlilikler ve çocuk sahibi olma durumu ertelenmektedir (Drew, 1998: 15; Lewis, 2009: 44-45). Birçok ülkede kadınların yanı sıra erkekler de evlilikleri ertelemekte ve böylelikle ilk evlenme yaşı önceki yıllara oranla yükselmektedir. 2000 ve 2013 yılları arasında tüm AB ülkelerinde kadın ve erkekler için evlenme yaşının 1 ile 4 yıl arasında arttığı gözlenmiştir. İrlanda hariç tüm üye ülkelerde kadınların evlenme yaşı erkeklerden daha düşük olmuştur. 2013’te erkeklerin ilk evlenme yaşı birkaç ülke hariç tüm ülkelerde en az 30 olmuş, kadınlarda ise en düşük evlenme yaşı 26 olarak Romanya, Polonya ve Bulgaristan’da ölçülmüştür (EUROSTAT, 2016e).

Nüfusun yaşlanması sorunuyla ilişkili olan doğurganlık oranlarında son otuz yıl boyunca birçok ülkede düşüşler görülmeye başlamıştır. Esnek

olmayan işgücü piyasalarının varlığı ve kamu yardımlarının eksikliği nedeniyle iş ve bakım sorumluluklarının bir arada yürütülemeyeceği düşüncesi ve çocuk büyütmenin finansal maliyeti doğurganlığı sınırlayan faktörler olarak nitelendirilmektedir (OECD, 2011: 18-20).

Dünya çapında toplam doğurganlık oranlarını incelediğimizde, 1950-55 yılları arasındaki dönemde bu oranın 5,0 iken 2005-10 yılları arasındaki dönemde 2,5'e kadar düştüğü görülmektedir (Flagship, 2013: 83). OECD ülkelerindeki duruma bakıldığında da benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır. 1970'te 2,7 olan kadın başına çocuk sayısı 1982'den itibaren nüfusun kendini yenileme seviyesi olan 2,1'in altında seyretmeye başlamış (OECD, 2011: 20), 2013'te ise 1,7 seviyesine gerilemiştir (OECD, 2016b). Avrupa'daki doğurganlık oranları ise her zaman dünyada görülen en düşük oranlar olarak göze çarpmaktadır. Örneğin, AB-28 ülkelerinde kadınlar ortalama 1,5 çocuğa sahipken Kuzey Amerika'da bu oran 2,0 ve Afrika'da ise 4,6'dır (Flagship, 2013: 83). Avrupa'nın bazı bölgelerinde doğurganlık oranlarının düşüşü 18.yy'ın sonlarına kadar uzanmakta ve 1945-1965 arası yıllar hariç bu yüzyıldaki genel eğilim de yine doğurganlığın düşüşü yönünde devam etmektedir (Drew, 1998: 13). Özellikle Güney Avrupa ve Almanya'da doğurganlık oranının düşüşü ciddi boyutlardadır. 2012'de en düşük orana sahip AB ülkesi 1,28 ile Portekiz olurken onu diğer Güney Avrupa ve Orta Avrupa ülkeleri takip etmektedir. Kuzey ve Batı Avrupa ülkeleri ise ortalama 1,85 – 1,90 çocuk sayısı ile nispeten daha iyi durumdadır (EUROSTAT, 2015a).

Doğurganlık oranlarında görülen düşüşün temel nedenlerinden birisi de çocuk sahibi olmanın ertelenmesidir. Doğum kontrol yöntemlerinin gelişmesiyle birlikte doğum zamanının belirlenebilmesi ve birçok kişinin öncelikle iş ve ev sahibi olmak istemesi kadınların ilk çocuğunu doğurma yaşının artmasına neden olmaktadır (OECD, 2011: 21). Avrupa'da 1960'larda bebek patlamasının da etkisiyle kadınlar 26-27 yaşından önce ilk doğumunu gerçekleştirirken 1970'lerde bu durum tersine dönmeye başlamış (Drew, 1998: 16) ve 2013 yılına gelindiğinde ilk çocuk doğurma yaşı 29'a çıkmıştır. İtalya, İspanya, Lüksemburg ve Yunanistan'da ise bu ortalama 30-31 yaş arasında değişerek Avrupa ortalamasının üzerinde seyretmektedir (EUROSTAT, 2015b: 1-3). Türkiye'de ise nispeten daha düşük olan ilk çocuk

doğurma yaşı 2014 yılında 24'ten 2015 yılında 25,2'ye yükselmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2016c). Bunun yanı sıra, ikinci ve sonrasındaki çocuğu doğurma konusunda da belirgin ve hızlı bir düşüş göze çarpmaktadır. 2013 yılı verilerine göre, AB'deki doğumların yaklaşık %83'ü ilk veya ikinci çocuk iken üçüncü çocuk olarak doğanların oranı %12, dördüncü ve sonrasındaki çocuk olarak doğanların oranı ise yaklaşık %6'dır (EUROSTAT, 2015b: 1-3).

İlk çocuğun ertelenmesi genellikle kadınların çocuk sahibi olduğu yaş aralığını daraltmakta ve daha az çocuk sahibi olunmasına yol açmaktadır. Böylelikle, kardeşi olmadan büyüyen çocukların sayısı artarken geniş ailelerin oranı azalmaktadır (OECD, 2011: 21-22).

Aile hayatında ve yetişkinler arası ilişkilerin yapısında ortaya çıkan değişimlerden birisi de evlilik oranlarının düşmesidir. Evlenme oranları her ne kadar ülkeler arasında farklılık gösterse de AB-28 ülke ortalamalarına baktığımızda 1965 yılından beri bu oranın yaklaşık olarak yarı yarıya düştüğü (1965'te 7,8'den 2011'de 4,2'ye) görülmektedir. Diğer taraftan, boşanma oranlarında da fark edilir bir artış söz konusudur. AB-28'de aynı dönemdeki kaba boşanma oranları* 0,8'den 2,0'ye yükselmiştir. Bu artışın sebeplerinden birinin de bu dönemde bazı ülkelerde boşanmanın yasallaştırılmasına bağlı olduğunu da gözden kaçırmamak gerekmektedir (EUROSTAT, 2016f).

Evlenme oranlarındaki düşüşün geleneksel olmayan aile formlarının ortaya çıkışıyla da ilgisi bulunmaktadır. Birlikte yaşama vakalarında artış görülmekte ve evlenmeden önce daha çok insan birlikte yaşamayı seçtiği için evlenme yaşı da yükselmektedir (OECD, 2011: 24). Aynı zamanda, birçok kadın için evliliğin, geleneksel görüşün aksine, risklere karşı bir korunma olarak değil riskin kendisi olarak görülmeye başlanması da birlikte yaşamının daha kolay bir seçenek olarak algılanmasına neden olmuştur. Özellikle Kuzey ve Batı Avrupa'da birlikte yaşayan çiftlerin oranındaki büyük artış dikkat çekmektedir (Lewis, 2009: 3-4). Benzer şekilde, OECD ülkelerindeki birlikte yaşama oranları da dikkat çekici boyutlardadır. 2011 yılında 20 yaş üzeri birlikte yaşayanların oranı yaklaşık %10 iken bu oran 20-34 yaş grubunda

*Kaba boşanma oranı, bir sene içinde her 1.000 kişiye isabet eden boşanma sayısıdır.

%17'ye çıkmaktadır (OECD, 2016c) ve bu durum birlikte yaşamının gençler arasında daha çok tercih edildiğini de göstermektedir. Bununla ilişkili olarak evlilik dışı doğumlarda görülen artışın da öncelikle İskandinav ülkelerinde başladığını ve sonrasında diğer ülkelere yayıldığını söylemek mümkündür (Drew, 1998: 20). AB-28 ülkelerindeki evlilik dışı doğum vakalarını incelediğimizde, evlilik dışı canlı doğumların tüm canlı doğumlara oranının 2000 yılında %27,3'ten 2012 yılında %40'a çıkması (EUROSTAT, 2016f) hızlı bir değişim yaşandığını gözler önüne sermektedir.

1.2.2.4. Ailedeki değişim

2. Dünya Savaşından sonra, genellikle Batı ülkelerinde, orta ve çalışan sınıf arasında görülen erkeklerin tam zamanlı ve düzenli istihdamı ve kadınların geçiminin kocalarının kazançlarıyla ve sosyal yardımlarıyla sağlandığı istikrarlı ailelerde (Lewis, 2001: 153) yaşanan büyük ve hızlı değişimin iki önemli boyutu bulunmaktadır. Bunlar, aile formlarındaki değişim ve kadın ve erkeğin aileye yaptığı katkıdaki değişimdir (Lewis, 2009: 3-4).

Çeşitli demografik eğilimlerle birlikte geleneksel aile yapısının değişerek farklı bazı aile formlarının ortaya çıkması, temel olarak üç farklı aşamada meydana gelmiştir. Boşanma oranlarının artması ve aynı zamanda bebek patlamasının sonuna gelinmesiyle şekillenen ilk aşama olan 1960'lar ve 70'lerde doğurganlık oranları keskin bir düşüşe uğramış ve bu da daha küçük aile yapılarının oluşmasına neden olmuştur. İkinci aşama olarak adlandırılan 1970'ler ve 80'lerde ise evlilik öncesi birlikte yaşama ve evlilik dışı doğan çocuk sayılarında artış dikkat çekmektedir. 1980'lerden itibaren yaşanan üçüncü aşamada ise boşanmalar istikrarlı bir seyir halini alırken birlikte yaşama oranlarında artış görülmüştür. Bu eğilimlerin ortak sonucu olarak tek ebeveynli ailelerin ve tek kişilik ailelerin sayısındaki artış önemli bir duruma işaret etmektedir (Hantrais, 2004: 50).

Daha küçük hane halklarına doğru bir yönelimin ortaya çıkması 1960'lardan itibaren görülen güçlü bir eğilimdir. Bu eğilim, nüfusun yaşlanması sonucu genç nüfus oranında düşüş yaşanması ve bu durumun evlilik ve aile kurulması için gerekli yeni aday sayısını daha aza

indirilmesiyle açıklanabilir. Aynı zamanda, değişen değerler sistemi nedeniyle daha düşük doğurganlık oranlarının görülmesi (EUROSTAT, 2011: 72-73) ve çocuk doğurmanın ertelenmesi hiç şüphesiz ailenin büyüklüğünü etkilemekte, tek çocuklu ve çocuksuz ailelerin olasılığını da arttırmaktadır. (Lewis, 2009: 44-45). Bunun yanı sıra, evlilik dışı ilişkilerin ve yalnız yaşayan ebeveynlerin yaygınlaşmasıyla birlikte evli çiftlerin sayısındaki düşüş de dikkat çekici boyutlara ulaşmıştır. Öte yandan, yaşlı insanların kendi çocukları veya torunlarıyla birlikte yaşamamaya başlaması nedeniyle tek kişilik ailelerin oranı da artmıştır (EUROSTAT, 2011: 72-73).

Boşanma oranlarının artması sonucunda çoğunluğunu kadınların oluşturduğu tek ebeveynli ailelerin sayısındaki artış da dikkat çeken bir diğer gelişmedir. Hiç evlenmemiş, boşanmış veya resmi olarak evli fakat eşinden ayrı yaşayan annenin aile reisi olduğu tek ebeveynli aile çeşidi birçok kadın için yaygınlaşmış ve kalıcı hale gelmiştir (Drew, 1998: 22).

EUROSTAT verilerine göre, AB-28’de 2015’te en yaygın aile çeşidi %33,4 ile tek kişilik aile olmuştur. İkinci olarak ise çocuksuz çiftlerin oluşturduğu aile türü gelmektedir (%24,6). 2006’dan bu yana çocuklu ailelerin oranı ise %2’den fazla düşmüş ve %32,2’den %29,8’e gerilemiştir. Tek ebeveynli ailelerde ise aynı dönemde artış görülmüş ve oran %4’ten %4,5’e çıkmıştır (EUROSTAT, 2016g). Avrupa’da 1960 yılında 5 ve daha fazla üyesi bulunan ailelerin oranı %21,4 iken bu oran 1990/91’e gelince %9,3’e düşmüş (Drew, 1998: 23), 2015’te ise %5,8 olarak kaydedilmiştir (EUROSTAT, 2016h).

Aile formlarındaki çeşitlilik eğilimlerinin ilk önce İskandinav ülkelerinde başlayıp daha sonra diğer Avrupa ülkelerine yayıldığı söylenebilir. Ancak Güney Avrupa ülkelerinin daha az Ortodoks olan bu aile yapılarına doğru kayması daha yavaş bir seyir izlemiştir (Drew, 1998: 25)

Aile yapısındaki bu değişimlerin yanı sıra yetişkinlerin ailelere yaptıkları katkılar da önemli ölçüde farklılaşmıştır. Yukarıda bahsedilen değişimlerle birlikte geleneksel, iki ebeveynli, istikrarlı, erkek ekmek kazanan aile modeline dayanan politika varsayımlarını sürdürmenin zorlaştığı ve özellikle Batı ülkelerinde çift kazananlı ailelerin yaygınlaştığı görülmektedir. Bu model genellikle Batı Avrupa’da kadınların kısmi zamanlı çalışmasıyla

birlikte bir buçuk kazananlı aile ve İskandinav ülkelerinde ise bir ve dörtte üç kazananlı aile modeli şeklinde görülmüştür. Erkekler tam zamanlı işlerde çalışırken kadınların iş ve aile sorumluluklarını bir arada yürütebilmeleri için kısmi zamanlı olarak çalışmaları ise cinsiyet ayrımına işaret etmektedir. Değişimin bir başka yönü ise evli ya da birlikte yaşayan çiftlerin çocuk sahibi olduklarında, çocuk bakımı konusunun ve ekonomik olarak aileye yaptıkları katkıların yeniden müzakere edilmesini gündeme getirmektedir. Bu da genellikle, kadının daha düşük seviyede bir işe girmesi ya da daha az saat çalışmasıyla çözüme kavuşturulmaktadır (Lewis, 2009: 4).

Diğer taraftan, doğurganlık oranlarındaki düşüğe rağmen enformel bakım gözle görülür bir şekilde azalmamıştır. Bunun nedenleri arasında yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte bakıma ihtiyaç duyan yaşlıların sayısının artması, daha yoğun ebeveynlik yapma beklentisinin oluşması ve kurumsal bakım hizmetlerinin enformel bakımın yerini tam olarak tutmaması sayılabilir. Temel olarak kadının görevi olarak görülen çocuk bakımı konusuna, erkeklerin yaptıkları katkının az da olsa arttığı görülmektedir. Bireylerin artık daha fazla koşuşturma içinde olduklarını belirtmeleri ancak boş zaman için ayrılan sürede düşüş görülmemesinin nedeni ise ailelerde ücretli çalışan sayısının ikiye çıkmasıdır (Lewis, 2009: 5).

Değişen aile formları ve yapıları, ailenin dağılmaya başlamasıyla ortaya çıkan sosyal düzenle ilgili tehditler konusunda endişeli olan ancak bunları özel sorunlar olarak adlandırarak müdahalede bulunmakta isteksiz olan devletler için önemli politika çelişkilerinin gündeme gelmesine neden olmaktadır (Hantrais, 2004: 37). Ailenin değişiminin riskin doğasını değiştirerek erkek ekmek kazanan aile modeline dayanan sosyal korumanın dışında sosyal refah sistemleri için yeni bazı talepler yaratma konusunda büyük bir potansiyele sahip olduğu düşünülmektedir (Lewis, 2009: 6).

1.2.3. Refah Rejimleri: Tanım ve Sınıflandırma

Refah devletleri ile ilgili modern anlamda ilk çalışmalar 1970'li yıllarda başlamıştır. 1990'lı yıllara gelindiğinde ise bu konuya olan ilginin arttığı ve araştırmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Bu çalışmalarda refah devletlerinin neden ve nasıl ortaya çıktığı, nasıl farklı şekillerde geliştikleri

ve neden farklı harcama seviyelerine sahip oldukları açıklanmaya çalışılmıştır. Bu konuda araştırma yapan birçok yazar bulunmasına rağmen Gosta Esping-Andersen (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism* adlı kitabıyla bu alanda öncü kabul edilmektedir (Özdemir, 2007: 121-122).

Esping-Anderson, bahsi geçen çalışmasında refah devletlerini liberal, kurumsal/muhafazakâr ve sosyal demokrat olmak üzere üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutmuştur (Esping-Andersen, 1990: 3). Çalışmamızda Esping-Andersen'in bu sınıflandırması temel alınarak refah rejimleri incelenmeye çalışılacaktır.

İlk grupta yer alan liberal refah rejimleri, kalıntı refah rejimleri veya Anglosakson model olarak da adlandırılmaktadır (Özdemir, 2007: 134; Gümüş, 2012: 76). Devlet yardımlarının asgari düzeyde tutulduğu bu modelde yardımlar gelir testine bağlı olarak yapılmakta ve genellikle düşük gelirlili çalışan sınıfı kapsamaktadır. Sunulan imkânlarla erişim kuralları çok sıkıdır ve devlet piyasa mekanizmasını desteklemektedir. Bu modeli temsil eden ülkeler ise ABD, Kanada ve Avustralya'dır (Esping-Andersen, 1990: 26-27).

Liberal modelde, bireylerin sosyal ihtiyaçlarını öncelikle piyasadan karşılaması beklenmekte, eğer piyasadan karşılanamıyorsa devlet bu imkânlarla kısa süreli ve temel seviyede erişim sağlamaktadır. Bunun sonucunda ise yardım alan birey ihtiyaç sahibi olarak damgalanmaktadır (Gümüş, 2012: 77). Ortaya çıkan bu sosyal risklerin piyasa başarısızlıkları sonucunda oluştuğunu düşünen liberal devlet, temel refah imkânları sunarak bu başarısızlıkları yok etmeye çalışmaktadır (Powell ve Barrientos, 2004: 86). Bunun yanında, özel sektörün ağırlığının emeklilik ve sosyal hizmetler alanında diğer rejimlere oranla daha yüksek olduğu liberal rejimde vergiler ve sosyal harcamaların ise düşük seviyede kaldığı görülmektedir (Pierson, 2001: 432).

Muhafazakâr/korporatist refah rejimleri de ikinci grupta yer almaktadır. Kurumsal refah rejimi, sosyal sigorta modeli, Kıta Avrupası modeli ve Bismarck modeli olarak da isimlendirilen (Özdemir, 2007: 137; Gümüş, 2012: 78) bu rejime örnek olarak Avusturya, Fransa, Almanya ve İtalya gösterilmektedir (Esping-Andersen, 1990: 27). Sosyal harcamalar ve

emeklilik harcamalarının yüksek seviyede olması, kamu sektörü istihdamının sınırlı olması, erken emeklilik ve işsizlik programları yoluyla işgücü piyasasından erken çıkışın desteklenmesi bu rejimin özellikleri arasında yer almaktadır (Pierson, 2001: 445). Cinsiyet ve meslek grubuna göre sınıfların oluşturulduğu muhafazakâr refah rejiminde yüksek seviyede istihdam koruması da dikkat çekmektedir (Powell ve Barrientos, 2004: 86). Ayrıca, kilisenin etkisiyle geleneksel aile değerlerine bağlı olan bu gruptaki ülkelerde çalışmayan eşler sosyal güvencenin dışında bırakılmıştır ve aile yardımları anneliği teşvik edecek düzeydedir. Çocuklara yönelik gündüz bakımı ve benzeri hizmetler gelişmemiştir, devlet yalnızca ailenin kapasitesinin yetersiz kaldığı durumlarda müdahale etmektedir (Esping-Andersen, 1990: 27).

Esping-Andersen'in sınıflandırmasında üçüncü olarak sosyal demokrat refah rejimleri bulunmaktadır. İskandinav modeli olarak da bilinen (Gümüş, 2012: 79) bu model Danimarka, İsveç, Norveç ve Finlandiya'da görülmektedir (Pierson, 2001: 440). Bu refah rejiminde insan hakları ve sosyal haklar merkeze alınarak ekonomik katılımı çoğaltmak amaçlanmıştır (Powell ve Barrientos, 2004: 86-87). En önemli özelliklerinden birisi de asgari ihtiyaçların eşitliğinden ziyade yüksek standartlarda eşitliğin sağlanmaya çalışılmasıdır. Mavi ve beyaz yakalı çalışanlara eşit imkânlar sunularak tek bir evrensel sigorta sistemi oluşturulmuştur. Piyasanın dışlandığı rejimde sosyal transferler doğrudan çocuklara yönelmekte, çocuk, yaşlı ve muhtaçların bakımı konusundaki sorumluluk da devlet tarafından üstlenilerek ağır bir sosyal hizmet yüküne sebep olmaktadır. Kadınların aileleri yerine çalışmayı seçmesinin teşvik edildiği, tam istihdamın amaçlandığı bu modelde mümkün olduğunca çok kişinin çalışması sağlanarak sosyal harcamalar finanse edilmeye çalışılmaktadır (Esping-Andersen, 1990: 27-28).

Esping-Andersen'den sonraki yıllarda refah rejimlerini üç grupta sınıflandırmanın yetersiz olduğu düşünülerek sınıflandırma çalışmalarına başka bazı rejimler de eklenmiştir (Özdemir, 2007: 149). Bunlardan birisi de Leibfried'in Güney Avrupa ülkelerini Latin Bölgesi adıyla gruplandığı çalışmasıdır. İspanya, Portekiz ve Yunanistan'ın dâhil edildiği bu grupta İtalya ve Fransa ise belli bir seviyeye kadar yer almaktadır. Bazı konularda

Anglosakson ülkelerine benzerlik gösteren bu refah rejiminde aile ve kilisenin rolü önemlidir. Bunun yanında, Kuzey Avrupa refah ülkelerinden farklı bir işgücü piyasası yapısına sahip olan bu ülkelerde tam istihdam geleneği bulunmamaktadır (Leibfried, 1992; Aktaran: Gümüş, 2012: 82-83). Güney Avrupa ülkelerinin farklı bir rejime sahip olduğunu iddia eden Ferrera (2006) da bu ülkelerin sunduğu sosyal korumanın kutuplaşmış bir özelliğe sahip olduğunu belirtmektedir. Örneğin, emekliliğe yüksek seviyede pay ayrılırken yeterli geliri olmayan bireylere asgari düzeyde sosyal koruma sağlanmamaktadır (Ferrera, 2006: 198-199). Sağlık sisteminin evrensel bir özellik sergilediği bu rejimde devletin sosyal refah konusunda çok fazla varlık gösterememesi de temel özelliklerinden birisidir (Ferrera, 2006: 218).

Güney Avrupa refah rejiminin yanı sıra Doğu Avrupa refah rejimi, Asya refah rejimi, radikal refah rejimi gibi sınıflandırmalar da mevcuttur (Özdemir, 2007: 152-153). Türkiye'nin ise Güney Avrupa devletleri ile olan benzerlikleri nedeniyle Güney Avrupa refah rejimi içerisinde yer aldığı kabul edilmektedir (Buğra ve Keyder, 2006: 14).

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde, Güney Avrupa refah devletleri kapsamında ele alınan İspanya, İtalya ve Yunanistan'ın iş ve yaşam dengesi politikaları açısından hangi düzeyde olduğunu incelemeye çalışacağız.

2. BÖLÜM

GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİNDE İŞ YAŞAM

DENGESİ

Güney Avrupa refah rejimi kapsamındaki İspanya, İtalya ve Yunanistan'ın iş yaşam dengesi politikalarının gelişmişlik seviyesi bakımından diğer refah rejimlerine göre geride kaldığını söylemek mümkündür. Aile ve kilisenin önemli paya sahip olduğu bir refah geleneğinin etkisinin görüldüğü bu ülkelerde her ne kadar sosyal harcamalar son 30 yıldır büyük bir artış gösterse de (Gümüş ve Tatlıyer, 2013: 6-9) çalışma ve aile hayatının uyumlaştırılmasına yönelik yatırımların yeterli olmadığı görülmektedir.

Güney Avrupa Refah devletlerinde, özellikle son 10 yılda iş ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik ebeveyn izni ve çocuk bakım hizmetleri gibi konularda önemli düzenlemeler hayata geçirilmeye başlamıştır. Bu ülkelerin aile çeşitliliği ve cinsiyet eşitliğini göz önüne alarak özellikle daha uzun süreli ücretli izin ve babalık izninin geliştirilmesi yönünde ilerlemeler kaydettiği görülmektedir (Escobedo ve Wall, 2015: 218).

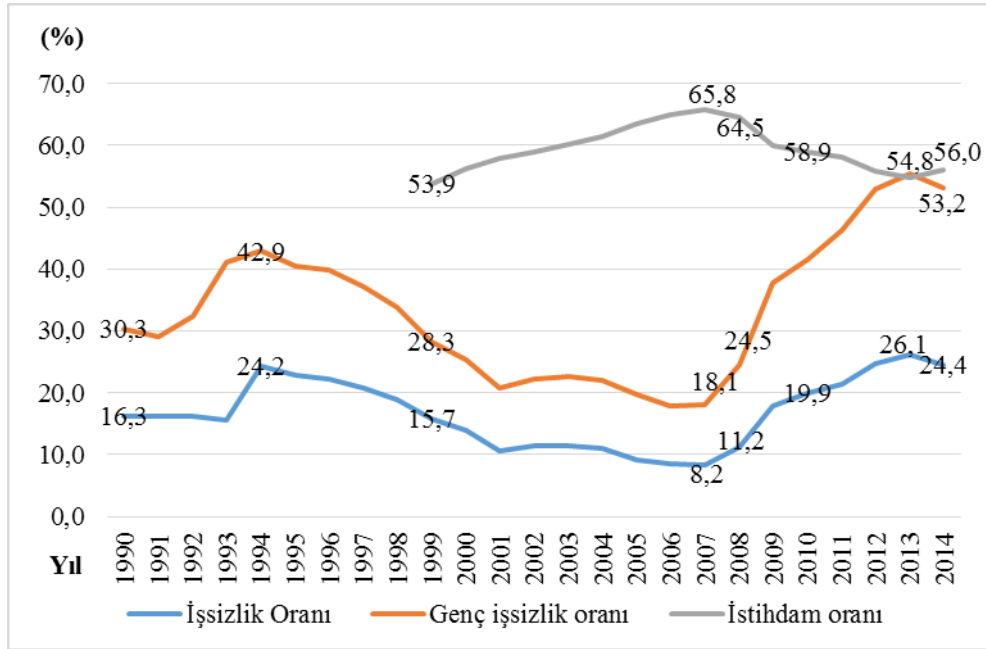
Bu bölümde, Güney Avrupa refah rejimi içinde yer alan İspanya, İtalya ve Yunanistan'daki iş ve aile yaşamına yönelik uygulamalar detaylı olarak incelenecektir.

2.1. İspanya'da İş Yaşam Dengesi

2.1.1. İstihdamın Yapısı

Diğer Güney Avrupa refah devletleriyle benzerlik gösteren İspanya'da istihdamın yapısı, esnekliğin ve istihdam güvencesinin düşük olduğu bir görünüm sergilemektedir. Düşük işgücü hareketliliği ve ücret katılıklarıyla şekillenen işgücü piyasasında sendikaların önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Bunların yanı sıra, sosyal koruma giderlerinin yüksek payı, katı bir istihdam koruma mevzuatı ve yüksek erken emeklilik oranı da İspanya işgücü piyasasında göze çarpan diğer özellikler arasındadır (Aceleanu, 2013: 137).

Tüm Avrupa ülkelerinde etkisini hissettiren 2008 yılındaki ekonomik kriz, İspanya'nın ekonomik performansında ciddi bir gerilemeye yol açmıştır. Krizden önceki dönemde, özellikle kadınlar ve göçmenlerden oluşan yeni işgücü dalgasının ve tüketim artışının etkisiyle İspanya ekonomik büyümesini yüksek seviyelere çıkarmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında turizm ve inşaat sektörlerindeki gelişmeler önemli bir paya sahiptir. Ancak, krizden sonraki dönemde yaşanan yüksek dış borç oranı, nispeten düşük işgücü verimliliği ve ekonominin temel olarak küçük girişimlere bağımlı olması bu başarılı grafiğin tersine dönmesine sebep olmuştur (Acelandu, 2013: 137).



Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <https://data.oecd.org/spain.htm>, (Erişim: 12.11.2015).

Şekil 2. 1: İspanya İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri (1990 - 2014)

İspanya işgücü piyasasının yıllar içindeki gelişimini anlayabilmek adına bazı temel göstergelere bakmak gerekir. Şekil 2.1'de 1990-2014 yılları arasında İspanya'nın istihdam, işsizlik ve genç işsizlik oranları karşılaştırmalı olarak yer almaktadır. İlk dikkati çeken husus, 2008 küresel krizinin etkisiyle istihdamda giderek küçülme yaşanması ve bunun sonucunda işsizlik ve genç işsizlik oranlarının da birbirine paralel olarak artmasıdır. İspanya, Avrupa Birliğinde Yunanistan'dan sonra en yüksek işsizlik oranına sahip ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. 2007 yılında %8,2 olan işsizlik oranının 2014 yılında

hızlı bir artışla %24,4'e ulaştığı görülmektedir. Bu oranın, %10,2 olan AB-28 ortalamasının 2 katından fazla olması durumun ciddiyetini göstermektedir (OECD, 2015b).

İspanya'da tüm yaş gruplarının işsizlikten etkilendiğini istatistikler göstermekte ancak özellikle düşük eğitim seviyesindeki gençler ve kadınların bu durumdan en çok etkilenen kesim olduğu belirtilmektedir (Casado, Fernandez-Vidaurreta ve Jimeno, 2012: 95-98). 2008 krizinden itibaren yükseliş eğilimine geçen genç işsizlik oranının 2014'te %53,2'ye ulaşması bu durumu kanıtlar niteliktedir (OECD, 2015b). Genç işsizlik oranının, Avrupa Birliğinde olduğu gibi, bu derece yüksek olmasının sebebinin ülkedeki eğitim yapısı ile işgücü piyasası ihtiyaçlarının birbirini karşılar nitelikte olmamasına ve okulu bırakma oranlarının yüksek olmasına bağlamak mümkündür (Aceleanu, 2013: 140).

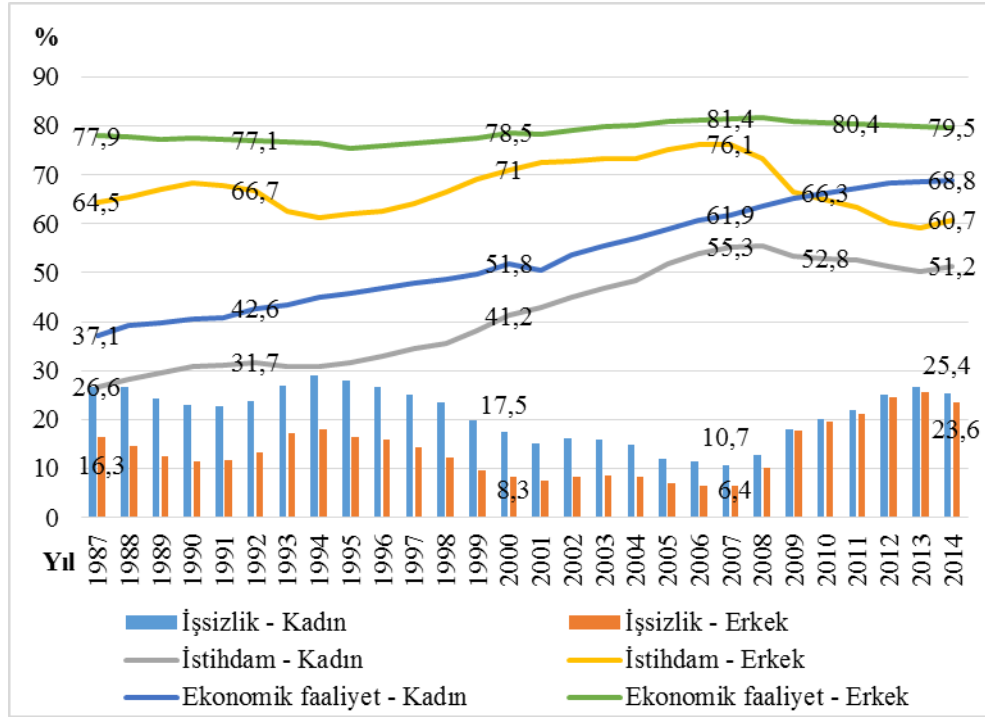
İspanya'da istihdamın yapısı ve işgücü piyasası istatistiklerine yönelik tüm bu veriler göz önüne alındığında, İspanya'nın 2008 küresel krizinden olumsuz bir şekilde etkilendiği sonucunu çıkarmak mümkündür. Bundan sonraki bölümde, krizin en çok etkilediği kesimlerden biri olan kadınların istihdamı konusu ele alınacaktır.

2.1.2. Kadın İstihdamı

İspanya'da kadınların artan oranlarda istihdama katılımının, modernleşme ve demokrasiye geçiş sürecinin İspanya'da geç tamamlanmış olmasının da etkisiyle diğer gelişmiş toplumlara göre daha geç başladığı ancak bu katılımın olağanüstü bir yoğunlukta yaşandığı görülmektedir. 1970'lerin ortalarından 2000'li yıllara gelindiğinde, işgücü piyasasında aktif olarak çalışmak isteyen kadınların oranının %30'lardan %50'lere yükselmesi bu durumu kanıtlar niteliktedir. İspanya ekonomisinin durgun olduğu dönemlerde* bile kadınların istihdama olan talebi artmaya devam etmiş ancak bu durum yüksek oranlarda kadın işsizliği ile sonuçlanmıştır (Salido, 2011: 190). Şekil 2.2'de görüleceği üzere, 2000 yılında %17,5 olan kadın işsizlik oranının 2008 krizine kadar düşme eğilimine girdiği ancak krizden sonraki

*İspanya'da ekonomik durgunluk dönemleri: 1976-1985, 1993-1995, 2008 krizi (Salido, 2011: 190).

yıllarda yine artarak 2014 yılında %25,4 düzeyine ulaşması dikkat çeken bir noktadır. Bunun yanı sıra, uzun yıllar boyunca kadınların erkeklere göre oldukça yüksek işsizlik oranına sahip olması durumu 2000’li yıllardan itibaren kaybolmaya başlamış, kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki fark 2000 yılında 9 yüzde puandan 2014 yılında yaklaşık 2 yüzde puana inmiştir.



Kaynak: EUROSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (Erişim: 25.11.2015).

Şekil 2. 2: Cinsiyete Göre Ekonomik Faaliyet, İstihdam ve İşsizlik Oranları - İspanya (1987-2014)

Kadınların istihdam oranındaki artış, son otuz yıl içinde ve özellikle İspanya'nın Avrupa Birliği'ne girdiği 80'lerin ortalarından itibaren sürekli olarak ve dikkat çekici boyutlarda artmıştır (Beneria ve Martinez-Iglesias, 2010: 204). Şekil 2.2'de görüldüğü üzere, 1987'de %26,6 olan kadın istihdam oranı 2014 yılı sonunda %51,2'ye yükselmiştir. İspanyol kadınlar, yalnızca geleneksel olarak kadınların istihdam edildiği sektörlerde değil bilimsel ve profesyonel işlerde de dikkat çeken bir oranda (%50'den fazla) çalışmaktadırlar (Beneria ve Martinez-Iglesias, 2010: 204). Bunun yanında, 2012 Dünya Bankası verilerine göre, kadınların %89 gibi büyük bir çoğunluğu da hizmet sektöründe istihdam edilmektedir (World Bank, 2015).

İspanyol kadınların büyük bir kesiminin tam zamanlı işlerde çalıştığını söylemek mümkündür. 2014 yılı verilerine göre, 15-64 yaş arası kadınların %25,5'i kısmi zamanlı işlerde çalışmaktadır. (EUROSTAT, 2015c).

Kadın istihdamındaki bu gelişmeleri, aile ve çocuklara yönelik politikaların az geliştiği diğer Güney Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, kadınların eğitim seviyesinde görülen belirgin artışla açıklamak mümkündür. 80'lerin ortalarında, 16 yaş ve üzeri kadınların yalnızca %6'sı yükseköğrenim mezunu iken bu oran 2000'li yılların ortalarında %16'lara çıkmıştır (Salido, 2011: 190-191). Kadınların eğitim durumlarına göre ekonomik faaliyete katılma oranları incelendiğinde, 1998-2015 dönemindeki en fazla artışın ortaöğretim mezunu kadınlarda olduğu (19 yüzde puan) sonucu ortaya çıkmaktadır. En yüksek katılım oranına sahip olan yükseköğretim mezunlarının ekonomik faaliyete katılım oranının ise bu dönemde hemen hemen durağan kaldığı görülmektedir. Bunun yanında, düşük eğitim seviyesindeki kadınların işgücüne katılma oranındaki artış ise en düşük seviyededir (EUROSTAT, 2015d).

Kadın istihdamı üzerinde etkili olan bir diğer değişken ise annelik durumudur. Ancak, 2013 yılı verilerine göre, İspanya'da 6 yaşından küçük çocuğu bulunan annelerin istihdam oranı %60 seviyesindedir ve oran 2008 krizinden önceki durumunu korumaktadır (Escobedo ve Wall, 2015: 221). İspanya'da kadın istihdam oranından 9 yüzde puan yüksek olan bu oran gösteriyor ki küçük çocuk annesi olmak kadınların istihdam konusundaki kararını çok fazla etkilememektedir.

İspanyol kadınların işgücü piyasasındaki durumunu medeni hal ve yaş faktörlerine göre incelemek kadın istihdamındaki değişimi daha iyi anlayabilmek açısından faydalı olacaktır. Bir zamanlar *emek piyasasına düzensiz katılım ve piyasadan erken çıkış* olarak benimsenen modelin yerini günümüzde özellikle 20-44 yaş arası evli kadınlarda görülen *orta yaşlarda daha düzenli ve yüksek oranlı istihdam modeli* almıştır. 2010 yılı verilerine göre, evli ve bekâr kadınların ekonomik faaliyet oranlarını karşılaştırdığımızda ise aradaki farkın 14 puan olduğu göze çarpmaktadır (sırasıyla %52,2 ve %66,4). Bu durum da gösteriyor ki, emek piyasasında

kadınların aleyhine olan cinsiyete dayalı bir ayırım varlığını sürdürmektedir (Salido ve Moreno, 2014: 38-39).

2.1.3. Aile Politikaları

İspanya'da uygulanan aile politikalarının genel karakteristiği incelendiğinde, Güney Avrupa modeli içinde yer alan İspanya refah devletinin özellikleri ve Franco diktatörlüğündeki dönemin politikaların oluşmasında ve gelişmesinde asıl belirleyiciler olarak rol oynadığı görülmektedir. Esping-Anderson (1990) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre muhafazakâr devletler içinde yer alan İspanya'da katkı payı sigorta sistemi uygulanmasına rağmen, diğer muhafazakâr devletlerden farklı olarak, sosyal bakım konusunda en önemli rol aileye verilmektedir (Perez-Carames, 2014: 177-180). Her ne kadar, diğer Güney Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, İspanya'da sosyal harcamalar 1980'li yıllardan itibaren diğer refah rejimlerine kıyasla çok daha hızlı bir yükseliş göstermiş (Gümüş ve Tatlıyer, 2013: 9) olsa da bu harcamalar içinde aileye ayrılan payın çok fazla olmadığı bilinmektedir. İspanya refah devletinin aile ödeneği kamu harcamalarının GSYİH'deki oranını değerlendirdiğimizde OECD ortalaması olan %2,23'ün gerisinde kalarak %1,38 olduğu görülmektedir (OECD, 2016d). Bir tarafta ailenin temel sosyal refah sağlayıcısı olması ve son derece saygın bir kurum olarak görülmesi, diğer tarafta ise ailenin sosyal refah alanında korunmasına yönelik politikalarda cılız bir gelişme sergilemesi çelişkili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Flaquer, 2000: 7; Perez-Carames, 2014: 177).

1939-1975 yılları arasındaki General Franco diktatörlüğündeki dönemde kadının anne ve ev kadını olarak görülmeye devam etmesi, sosyal politikaların da aşırı muhafazakâr aile modeline yönelik olarak oluşturulmasına neden olmuştur (Salido ve Moreno, 2014: 30-31). 14 yaş altı her çocuk için aileye ödenen aylıklar, çok sayıda çocuk sahibi olan aileleri ödüllendirmeye yönelik doğum yardımları ve bakmakla yükümlü olunanlar için aileye yapılan ödemeler *Franco'cu* aile politikalarının zirveye ulaştığı dönemde göze çarpan uygulamalardır (Perez-Carames, 2014: 178). 1970'lerin ortasında başlayan demokrasiye geçiş sürecinden sonra ise aile politikaları, Franco dönemindeki erkek ekme kazanılan ve muhafazakâr aile

modeline tepki olarak ikinci plana atılmıştır. Bu durum, son yıllarda yaşanan düşük doğurganlık sorununun etkisiyle istihdam edilebilir nüfusu artırma ve iş ve aile yaşamı arasında dengenin kurulması gerekliliğinin ortaya çıkışına kadar devam etmiştir (Salido ve Moreno, 2014: 33-34).

1980’li ve 1990’lı yıllarda uygulamaya konulan aile politikaları, siyasi politikaların uygulanmasından çok hakların kabul edilmesini destekleyen bir yapıda gelişmiştir (Parella, 2000: 436; Aktaran: Perez-Carames, 2014: 180). Bu dönemde, doğum izninin kullanılmaya başlanması ve doğum izin süresinde yapılan uzatmalar, emzirme sürelerinin düzenlenmesi, doğum nedeniyle çalışma saatlerinin düzenlenmesi, annenin doğum izninin bir kısmını babaya devretmesi gibi konuları düzenleyen yasalar kabul edilmiştir (Perez-Carames, 2014: 180). 1990’larda gelir transferlerinde yapılan reformların ise sadece düşük gelirli veya engelli çocuğu olan ailelere yönelik olarak düzenlendiği görülmektedir (Delgado, Meil ve Zamora Lopez, 2008: 1093).

Sonraki yıllarda çocuk bakım maliyetlerini karşılamak için ailelere destek verecek bir stratejinin oluşturulması için ne siyasi bir kararlılık ne de sistematik bir sosyal talebin ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Bu tür maliyetler, bunun ailelerin kendi başlarına ele almaları gereken bir konu olduğu varsayılarak özelleştirilmiştir. Ancak özellikle son yıllarda doğurganlık oranlarında yaşanan düşüş nedeniyle, İspanya’da aktif aile politikalarına ihtiyaç duyulduğu dile getirilmeye başlanmış ve buna yönelik olarak doğum, çoklu doğum ve geniş aile yardımları gibi bazı önlemler alınmıştır (Delgado, Meil ve Zamora Lopez, 2008: 1093-1094). Bunun yanında, boşanmayı kolaylaştıran ve Katolik kilisesinin bu konudaki etkisini zayıflatan yasal düzenlemelerle birlikte ortaya çıkan tek ebeveynli, birlikte yaşayan ve ikinci evliliklerle oluşturulmuş yeni aile modellerinin ortaya çıkması ve evlat edinme konusundaki yasal düzenlemeler sonucunda bu ailelerin çocuk bakımı maliyetlerine yönelik politikaların geliştirilmesi, özellikle AB standartlarını yakalama çabalarının da etkisiyle öncelikli hale gelmiştir (Perez-Carames, 2014: 179-181).

İspanya’da son yıllarda konut politikaları, emek piyasası politikaları, yaşlılara yönelik politikalar ve iş ve aile yaşam dengesine yönelik politikalar

gibi aile destek politikalarına olan talep İspanyol kamuoyu ve sosyal ve siyasi aktörler tarafından sıklıkla ön plana çıkarılmakta ve bu meselelere yönelik tedbirler geliştirilmektedir (Delgado, Meil ve Zamora Lopez, 2008: 1094). Bundan sonraki bölümde, yukarıda bahsi geçen konulardan iş ve aile yaşam dengesi politikaları kısaca incelenmeye çalışılacaktır.

2.1.4. İş Yaşam Dengesi Politikaları

İspanya'da erkek ekmek kazanan aile modelinin etkisiyle kadına temel olarak çoğalma ve bakım hizmetleri ile ilgili bir sorumluluk verilmesi ve ekonomik gereklilik halinde piyasada savunmasız bırakılması, kadınlara aile ve çalışma hayatındaki rollerini uyumlaştırmak için destek veren politikaların oluşturulmasını güçleştirmektedir (Trifiletti, 1999: 54). Ancak son yıllarda kadınların işgücü piyasasına katılımının artmasıyla birlikte doğum oranlarında düşüş görülmeye başlanması, kadınların ilk çocuk doğumunu ertelemeleri ve nüfusun yaşlanması sorunu aile politikalarını (Moreno, 2008: 11), özellikle çocuk bakımı ve izin politikalarını önemli bir gündem maddesi haline getirmiştir.

İspanya, diğer batı ülkeleri gibi, doğurganlık oranı düşük ve ortalama yaşam süresi uzun olan bir ülke profili sergilemektedir. İspanya'da doğurganlık oranları 1970'lerde 2,8 iken 1995-1998 döneminde 1,2'nin altına düşerek en düşük seviyesine ulaşmış, 2014 yılında ise 1,3* olmuştur. İspanya'daki doğurganlık oranı, ilk annelik yaşının yüksek olmasının** bir sonucu olarak ikinci çocuktan sonraki çocuk sayılarındaki düşüşten kaynaklanmaktadır (Delgado, Meil ve Zamora Lopez, 2008: 1060, 1099).

Düşük doğurganlık oranı ile birlikte nüfusun yaşlanması sorununun ortaya çıkması 1990'lı yıllardan itibaren iş ve aile yaşamının dengelenmesi amacıyla birtakım politikaların hayata geçirilmesine hız kazandırmıştır. Bu bölümde iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasına yönelik politikalardan çocuk bakımı, ebeveyn izni ve esnek çalışma konusundaki politikalar incelenecektir.

*Bu veri şu kaynaktan alınmıştır: (OECD, 2016b)

http://www.oecd.org/els/soc/SF_2_1_Fertility_rates.xlsx, (Erişim: 18.08.2016).

**2012'de İspanya'da ilk annelik yaş ortalaması 30,3'tür.

http://www.oecd.org/els/soc/SF_2_3_Age_mothers_childbirth.xlsx, (Erişim: 25.12.2015).

2.1.4.1. Çocuk bakım hizmetleri

İspanya refah devletinin *aileci* özelliği nedeniyle (Moreno, 2008: 14) İspanya’da çocuk bakımının tarih boyunca aile birimi tarafından sağlandığı kabul edilmiş ve çocuk bakımı, bir emek piyasası veya cinsiyet eşitliği politikasından ziyade bir eğitim politikası olarak görülmüştür (Valiente, 2010: 130, 132). Ancak son yıllarda İspanya hükümetinin çocuk bakımı konusundaki çabalarının, kadınların emek piyasasındaki varlığını teşvik etme ve iş ve aile hayatını ebeveynler için daha uzlaşmacı bir hale getirme amacını taşıdığını da söylemek mümkündür (Suarez, 2013: 545).

İspanya’da çocuk bakım hizmetleri 0-3 yaş arası çocuklar için bakım ve 3-6 yaş arası için okul öncesi eğitim olmak üzere iki farklı kamu politikasıyla geliştirilmiştir. Üç yaş altı çocuklar için çocuk bakım hizmetlerinin yarısından fazlası özel sektör tarafından verilmekte ve bakım ücretleri aileler tarafından karşılanmaktadır. Bu maliyetin bir kısmı için 2000 yılında üç yaşın altında çocuğu olan çalışan kadınlara 100€’luk ödenek verilmeye başlanmıştır. Okul öncesi eğitim hizmetleri (3-6 yaş) ise temel olarak kamu tarafından sunulmakta ve özel kurumlarla da desteklenmektedir. Ücretsiz olan bu eğitimler ilkokul veya ortaokulların bünyesinde genellikle tam gün olarak faaliyet göstermektedir (Leon, 2005: 212-213).

İspanya’da 6 yaş altı çocuklar için eğitim zorunlu olmamasına rağmen, OECD verilerine göre, 2012 yılında 3-6 yaş arası çocuklar için tasarlanan anaokullarına katılım oranı %96,6 ile oldukça yüksek düzeydeyken okul öncesi eğitim okullarında gündüz bakımı* için kayıtlı olan 3 yaş altı çocukların oranı %38’e düşmektedir. Aslında, her iki oran da OECD ve AB-28 ülke ortalamalarının üzerindedir. 3-6 yaş arası çocukların okul öncesi eğitime kayıt oranı OECD ülkelerinde %82 ve AB-28’de %83 iken 3 yaş altı çocuklar için bu oranlar sırasıyla %32,5 ve %27’dir (OECD, 2015c).**

*Bu eğitimler yerel yönetimlere veya özel kuruluşlara ait olan çocuk yuvaları veya gündüz bakımevleri bünyesinde verilmektedir. Bu yerlerin siyasi sorumluluğu ise sosyal refah veya aile ile ilgili yetkili makamların elindedir (Pandolfini, 2014: 103).

**AB-28 ülkelerine ait veriler şu kaynaktan alınmıştır:

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (Erişim: 22.12.2015).

İspanya, çocuk bakım politikaları konusunda AB hedefleriyle uyumlu olmasına rağmen üç yaş altı çocuklar için ve okul saatleri ve okul dönemi dışındaki bakım hizmetleri* için de diğer alternatiflere ihtiyaç duyulmaktadır. Enformel bakım hizmeti genellikle aileler tarafından sağlanmasına rağmen kadınların çalışma hayatındaki varlığının artması, değişen cinsiyet rolleri ve aile yapıları ve son dönemlerdeki küresel göç akımları bakım konusunda başvurulan kişisel çözümlerin piyasalaşma sürecine doğru gittiğini göstermektedir. Bu durumda göçmen kadınların çocuk bakımı için istihdam edilmesi de sıklıkla rastlanan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Leon, 2005: 213). Bunun yanı sıra, ebeveynler ve diğer aile üyeleri de enformel bakım konusunda çoğunlukla başvurulan yöntemlerdendir. 2014 yılında, İspanya’da 3 yaş altı çocukların hemen hemen yarısı (%49) AB-28 ortalamasına (%50) paralel olarak ebeveynleri tarafından bakılmaktadır. Bu gruptaki çocukların diğer aile üyeleri veya bakıcılar tarafından bakılma oranı ise %17’dir ve %30 olan AB-28 ortalamasından oldukça düşüktür (EUROSTAT, 2017a). Babaların işsizlik durumunun ve ebeveynlerin vardiyalı çalışmasının bunda etkili olduğu söylenebilir (Escobedo ve Wall, 2015: 222).

İspanya’da çocuk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetleri için yapılan kamu harcamaları incelendiğinde, OECD 2011 verilerine göre bu alana ayrılan payın GSYİH’nin %0,6’sı oranında olduğu görülmektedir. Bu oranın, OECD ortalaması olan %0,8’in altında kalması çocuk bakım hizmetleri konusundaki politikaların yetersizliğine işaret etmektedir (OECD, 2015e).

2.1.4.2. Ebeveyn izni

İspanya’daki iş ve aile dengesine yönelik politikalar, AB’deki ve uluslararası eğilimlerin etkisiyle temel olarak işe erken geri dönüşü, cinsiyetler arası paylaşımı ve son zamanlarda da izinlerin babalar tarafından kullanılmasını teşvik edici yönde ilerlemektedir. Bu anlamda İspanya, kısa süreli izne sahip değiştirilmiş erkek ekmek kazanan modelin (*short leave modified male-breadwinner model*) görüldüğü ülkelerden biri olarak

*2006’da okul saatleri dışında sunulan bakım hizmetinden 3-5 yaş arası çocukların %7,4’ü, 6-11 yaş arası çocukların ise sadece %3,7’si faydalanmıştır. Bu hizmetler genelde okul saatlerinden önce verilmektedir (OECD, 2015d).

sınıflandırılmaktadır* (Escobedo ve Wall, 2015: 220, 225). İspanya’da izin politikaları temel olarak doğum izni, babalık izni ve ebeveyn izni başlıkları altında değerlendirilecektir.

İspanya’da çalışan kadınlar, çocuk doğumundan önceki beş yıl içinde en az 180 gün** sosyal güvenlik prim ödemesini tamamlamışlarsa 16 haftalık ücretli doğum iznine hak kazanmaktadırlar. Bu iznin 6 haftası doğumdan sonra kullanılmak zorundadır. Doğum izni sırasında maaşın tamamı ödenmekte ve anneye izin bitiminde işine geri dönme güvencesi verilmektedir. Doğum izninin 10 haftaya kadar olan kısmı, 6 haftalık iznin doğumdan hemen sonra anne tarafından kullanılması şartıyla babaya devredilebilmektedir. Buna ek olarak, gün içinde bir saat olarak öngörülen emzirme izni anne veya baba tarafından kullanılabilir (Valiente, 2005: 197-198; Escobedo, Meil ve Lapuerta, 2015: 297-298).

Daha önce 2 gün olan babalık izni 2007 yılında yapılan reformlarla 15 güne çıkarılmıştır (Escobedo ve Wall, 2015: 226). Bu iznin 2 günü doğum sırasında kullanılmak zorunda, kalan 13 gün ise doğum izni sırasında veya hemen sonrasında tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak kullanılabilir. Bireysel olan ve devredilemeyen babalık izninde, ücretin %100’ü ödenmektedir. Bazı bölgesel ve yerel yönetimler, kamu çalışanları için izin süresini uzatabilmektedirler. Bunun yanında çocuğa ve aileye bağlı sebeplerle de (örneğin çoklu veya prematüre doğum, çocuğun veya annenin sağlıksız veya engelli olması, annenin tek ebeveyn olması) izin sürelerinde esneklik tanınmaktadır (Escobedo, Meil ve Lapuerta, 2015: 298-299).

Doğumdan sonra en fazla üç yıl süreyle anne veya babanın kullanabileceği ebeveyn izni, doğum izni ve babalık izninin tersine, ücretsizdir ancak bazı yerel yönetimler ebeveynlere düşük düzeyde ödemeler yapabilmektedir. Bu izni kullananların sayısı İspanya’da oldukça azdır ve özellikle erkekler azınlık grubunu oluşturmaktadır. Yaş, eşinin çalışma

*Escobedo ve Wall (2015), 22 Avrupa ülkesinden elde edilen verilerle ülkelerin izin politikalarını temel alarak 7 farklı model oluşturmuştur.

**21 yaş altı kadınlar için prim ödeme gün şartı bulunmamaktadır (Escobedo, Meil ve Lapuerta, 2015: 298).

durumu ve geliri, aile dostu sektörler olan kamu, eğitim ve sağlık hizmetleri gibi sektörlerde çalışıyor olmak erkeklerin izin kullanma isteğini etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Escot ve öte., 2012: 30, 39). EUROSTAT verilerine göre, 2010 yılında sadece 44,000 kadın ve 900 erkeğin (toplamın %2'si) 12 aydan fazla süreyle bu izinden faydalandığı görülmektedir (EUROSTAT, 2016i). Ayrıca ebeveyn izni, çalışan bir ebeveynin normal günlük çalışma saatinin sekizde biri ve yarısı arasında değişen süreyi 8 yaşına kadar olan çocuğunun veya engelli çocuğunun bakımı için izinli olarak geçirebilmesine de imkân tanımaktadır. Ücretsiz olan bu iznin kullanım oranı da oldukça düşüktür (Escot ve öte., 2012: 31).

Bu izinlerin yanı sıra 18 yaş altı hasta çocuğun bakımı için yarı veya tam zamanlı ücretli hastalık izni, ücretsiz kariyer izni, evlat edinme izni ve diğer ailevi nedenlerle verilen izinler de İspanya'da izin politikaları kapsamında önemli bir yere sahiptir (Escobedo, Meil ve Lapuerta, 2015: 301).

Anne veya baba tarafından kullanılma imkânı tanınan izinler söz konusu olduğunda, işverenlerin ve çalışanların büyük bir çoğunluğu bu izinleri kadınların kullanmasının doğal olduğunu düşünmektedir. Ancak sadece babanın kullanım hakkının olduğu, ücretin tamamının veya tamamına yakının ödendiği durumlarda ise erkeklerin çocuk bakım işlerine katılımı olumlu yönde etkilenmektedir (Valiente, 2005: 198-199).

İzinlerin kullanım oranları incelendiğinde, 2011'de İspanya'daki doğumların %67'sinde doğum izni, %57'sinde babalık izni, %7,2'sinde ise ebeveyn izni kullanıldığı görülmektedir. Ebeveyn izni kullananların %4,5'ini de babalar oluşturmaktadır (Escobedo ve Wall, 2015: 229). Dikkati çeken bir diğer istatistik ise 2013 yılı verilerine göre, 1 yaşın altında çocuğu olan çalışan annelerin %27,7'sinin doğum veya ebeveyn izni kullanmış olmasıdır (OECD, 2016e). Doğum ve babalık izni kullanımının, ebeveyn izni kullanımına oranla daha yüksek olması, ebeveyn izninin ücretsiz olmasının bir sonucu olarak algılanabilir.

2.1.4.3. Esnek çalışma

İspanya yasalarında esnek çalışma şekilleri kapsamında kısmi zamanlı çalışma, evden çalışma ve iş sözleşmesinin tam zamanlıdan kısmi zamanlıya

çevrilmesi gibi uygulamalar iş ve aile yaşam dengesinin uyumlaştırılmasına yönelik araçlar olarak yer almaktadır (Lozano ve öte., 2014: 32-33).

Kısmi zamanlı çalışma, genel olarak özellikle kadın çalışanların iş ve aile dengesini kurmasına imkân veren bir esneklik aracı olarak görülmesine rağmen, İspanya’da kısmi zamanlı çalışanların büyük çoğunluğunun (2011 yılında erkeklerde %68, kadınlarda %56) tam zamanlı iş bulamadığı için bu seçeneği tercih ettiği görülmektedir. Bunun yanında, çocuk, engelli veya yaşlı bakımı nedeniyle kısmi zamanlı çalışan 25 yaş üstü kadınların oranı yaklaşık olarak %24 iken erkeklerde bu oranın %3 olması (Lozano ve öte., 2014: 22-24, 31) aynı zamanda kadınlara atfedilen cinsiyetçi rollerin varlığını da destekler niteliktedir. 2015 yılı verilerine göre kadınların %25,1’i kısmi zamanlı işlerde çalışırken bu oran erkeklerde %7,8’dir (EUROSTAT, 2016j).

İspanya’da 2002 yılından itibaren, çalışan kadınların günlük normal çalışma saatlerinden daha az sürelerle çalışmasına imkân sağlanmakta ve bu hak 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınlar için daha da genişletilebilmektedir. Ancak, işverenlerin bunun kullanılmasını işe bağlı nedenlerle reddetme hakkı bulunmaktadır. Bunun sonucunda İspanya, Avrupa’nın en düşük esnek çalışma seviyesine sahip ülkelerinden biri olarak görülmektedir (Silim ve Stirling, 2014: 7).

Çalışanların çalışma saatlerinin kim tarafından belirlendiği ve çalışanların çalışma saatlerini kolaylıkla düzenleyip düzenleyemedikleri, yani çalışanın çalışma saatleri konusundaki özgürlüğü, iş aile yaşam dengesinin kalitesini belirlemede büyük bir etkiye sahiptir. 2010 yılı verilerine göre, İspanya’da çalışan kadınların %12’si çalışma saatlerini tamamen kendileri belirlemekte, %8’i birkaç sabit çalışma saati seçeneği arasından tercihini kullanabilmekte ve %7’si de belli sınırlar dâhilinde çalışma saatlerinde ayarlama yapabilmektedir. Bunun yanında, kişisel nedenlerle işyerinden bir iki saat izin almanın zor olduğunu belirten kadın çalışanların oranı da %39’dur. Bu durum da gösteriyor ki kadın çalışanların büyük bir çoğunluğunun kendi çalışma programları üzerinde hiçbir kontrol yetkisi bulunmamakta (Silim ve Stirling, 2014: 24-27) ve bu durum da kadınların çoklu rolleri arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır.

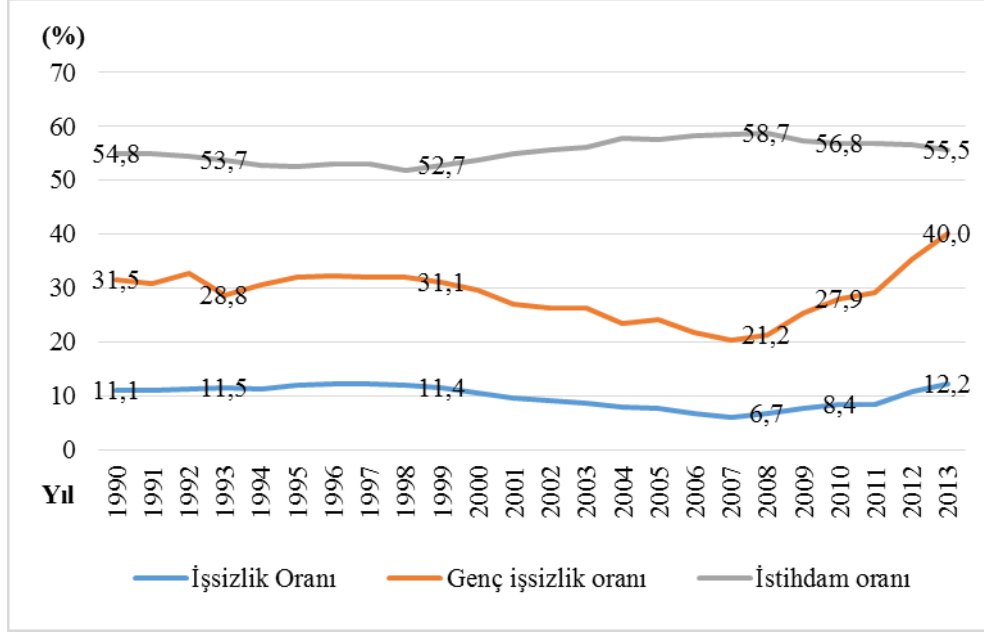
2.2. İtalya'da İş Yaşam Dengesi

2.2.1. İstihdamın Yapısı

Düalist bir yapıya sahip olan İtalya işgücü piyasasında (Schindler, 2009: 4) yaş, cinsiyet ve bölgeye göre farklılıklar görülmesi en dikkat çeken özelliklerdir. Cinsiyet açısından yaklaşıldığında, kadın ve erkeklerin işsizlik oranları arasındaki büyük farklar ve kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması kadın ve erkekler arasındaki belirgin ayrımın göstergeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyete kıyasla daha güçlü bir ayrım yaratan yaş ele alındığında ise genç işsizliğinin AB ortalamasına göre her zaman yüksek olduğu bir istihdam yapısı görülmektedir. Bunların yanı sıra, İtalya'nın kuzey ve güney bölgeleri karşılaştırıldığında istihdam ve işsizlik oranlarında görülen heterojenlik de istihdamın yapısındaki ayrımın bölgesel boyutu olarak nitelendirilmektedir (Garibaldi ve Taddei, 2013: 6-14). Kuzey modeli, istihdamda istikrarlı büyümeyi temsil ederken Güney ise düşük istihdam olanaklarına sahip bölge olarak anılmıştır. Bu farklılığın temelinde Güney'in tarımsal sektörde yoğunlaşması ve Kuzey'in sanayileşme sürecine girerken Güney'in bunun dışında kalması yatmaktadır (Andreotti ve Mingione, 2014: 58-60).

İşgücü üzerindeki yüksek vergilendirme, İtalya'da istihdamın yapısını şekillendiren bir diğer özelliktir. Bunun sonucunda, emek arzı ve talebi negatif yönde etkilenecek katı istihdam mevzuatı ile birlikte yüksek oranda bağımsız çalışma ve kayıt dışı ekonomiye sebep olmaktadır (Crepaldi, Pesce ve Lodovici, 2014: 7).

Eğitim düzeyi de İtalya'da istihdamın yapısını etkileyen faktörlerin içinde önemli bir yere sahiptir. Eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranının düşmesi beklenen bir sonuç olmasına rağmen üniversite mezunlarında görülen işsizlik oranı lise mezunlarına göre daha yüksektir. Bu durum, piyasanın ihtiyaçları ve mezunların yetenekleri arasındaki uyumsuzlukla ve daha da önemlisi krizin İtalya emek piyasası üzerindeki payı ile açıklanabilir (Garibaldi ve Taddei, 2013: 11).



Kaynak: OECD ve ISTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <http://www.oecd.org/italy/>, (Erişim: 26.01.2016), <http://www.istat.it/en/>, (Erişim: 27.01.2016).

Şekil 2. 3: İtalya İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri (1990-2013)

En düşük büyüme oranına sahip ülkelerden birisi olan İtalya'nın işgücü piyasası, özellikle 2008 krizinden sonra yüksek işsizlik oranlarıyla büyük baskı altına girmiştir (Garibaldi ve Taddei, 2013: 1-2). Şekil 2.3'te görüleceği üzere, 2008 yılında %7'nin altında olan işsizlik oranı 2013 yılına gelindiğinde yaklaşık 2 katına çıkmıştır. 1999 yılından itibaren artış eğilimi gösteren istihdam oranı aynı dönemde tekrar düşüşe geçmiş ve 2013 yılında %55,5 olmuştur. İşsizliğin özellikle gençler arasında yoğunlaşması dikkat çeken bir noktadır. Krizden önce %20'ler seviyesine inmiş olan genç işsizlik oranının 2013'te %40 olarak kaydedildiği görülmektedir.

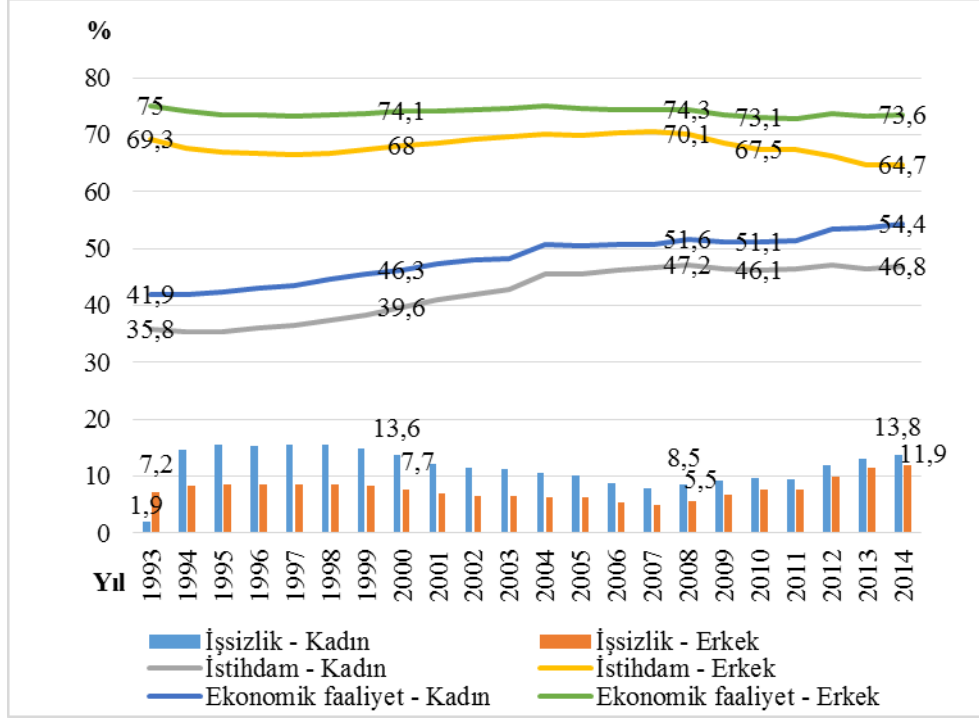
2008 krizinin etkisiyle oldukça kötü bir görünüm sergilenen İtalya'da istihdamın yapısı, aslında 1990'lar ve 2000'lerde hayata geçirilen işgücü piyasası reformlarıyla oldukça iyi bir düzeye ulaşmıştı. Bu dönemde, istihdam ve işgücüne katılım oranları yükselirken işsizlik oranlarının ise düşüşe geçtiği gözlenmiştir (Schindler, 2009: 3). İtalya'nın istihdam yapısı ve işgücü parametrelerini kısaca incelediğimiz bu bölümden sonra İtalya'da kadın istihdamı konusu ele alınacaktır.

2.2.2. Kadın İstihdamı

İtalya, 1970'lerin başında %20 ile Avrupa'nın en düşük kadın istihdam oranına sahip ülkelerinden biriyken bu dönemden sonra yaşanan dönüşümler İtalya'da kadın istihdamının yükselişine imkân sağlamış ancak Kuzey ve Güney bölgeler arasındaki farklı dinamikler bu yükselişin yavaş bir seyir izlemesine neden olmuştur. Kuzey bölgelerinde yarı zamanlı çalışma imkânlarının artması ve AB dışından gelen kadın göçmenlerin ev içi bakım işlerinde çalışmaya başlamaları iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına olanak vererek kadın istihdamına olumlu bir etki yaparken Güney'de ise kamu sektöründeki istihdam olanaklarının artışı kadın istihdamına katkı sağlayan yegâne faktör olmuştur (Andreotti ve Mingione, 2014: 59-67).

Şekil 2.4'te İtalya'daki kadın ve erkeklerin ekonomik faaliyet, istihdam ve işsizlik oranları gösterilmiştir. Buna göre, kadın istihdam oranında 1990'lı yıllardan itibaren giderek artan bir eğilim dikkat çekmektedir. 2000 yılında %39,6 olan kadın istihdam oranının 2008'e gelindiğinde % 47,2'ye ulaştığı görülmektedir. Bundan sonraki dönemde krizin etkisiyle her ne kadar biraz düşüş görülse de 2014 yılındaki kadın istihdam oranı %46,8 olarak gerçekleşmiştir. Erkek istihdam oranının %64,7 olduğu göz önüne alındığında kadın ve erkeklerin istihdam oranı arasındaki farkın büyüklüğü de dikkat çekmektedir.

Birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi, İtalya'da kadın işsizlik oranı erkek işsizlik oranından yüksektir (Bertolini, Del Gaudio ve Graziano: 2011: 8). Şekil 2.4'te görüleceği üzere, özellikle 2008 krizinden sonra yükselişe geçen kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki farkın giderek kapandığı, 2014 yılında kadınlarda %13,8 olan bu oranın erkeklerde %11,9 olduğu görülmektedir. Kuzey-güney arasındaki bölgesel farklılıklarla şekillenen İtalya'da kuzey bölgelerdeki kadın işsizlik oranının güney bölgelerdeki erkek işsizlik oranından daha düşük olması da uzun yıllardan beri gözlenen bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır (Bertolini, Del Gaudio ve Graziano: 2011: 8).



Kaynak: EUROSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (Erişim: 01.02.2016).

Şekil 2. 4: Cinsiyete Göre Ekonomik Faaliyet, İstihdam ve İşsizlik Oranları – İtalya (1993-2014)

Sosyal politikaların daha az geliştiği bir ülke olan İtalya’da eğitimin, kadın davranışını kutuplaştırması nedeniyle, kadınların işgücü piyasasına girişlerinde güçlü bir etkisi bulunmaktadır (Solera ve Bettio, 2013: 143-144). Düşük eğitim seviyesindeki İtalyan kadınlarının işgücüne katılım oranı 2015 yılında %29 ile Avrupa’daki en düşük oranlardan biridir ve yüksek eğitim seviyesine sahip çalışan kadınların oranı (%72) ile arasında oldukça yüksek bir fark mevcuttur (EUROSTAT, 2017b).

Diğer yandan, anneliğin istihdam üzerindeki etkisi incelenecek olursa, 6 yaşından küçük çocuğu bulunan kadınların istihdam oranınının 2007-2013 yılları arasında %53-55 civarında seyrettiği görülmektedir (Escobedo ve Wall, 2015: 221). Genel olarak kadın istihdam oranıyla karşılaştırıldığında, küçük çocuk sahibi olmanın kadınların işgücü piyasasına katılımında olumsuz bir etkisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

İtalya’da iş piyasasında yer alan kadınların büyük bir kısmının da hizmet sektöründe faaliyet gösterdiği bilinmektedir. Bu sektörde çalışan kadınların oranı %84 ile oldukça yüksek seviyededir (World Bank, 2015).

2.2.3. Aile Politikaları

Geleneksel aile rolleri, güçlü Katolik geleneği ve zayıf ulusal hükümetlerin etkisiyle sınırlı bir refah devleti anlayışına sahip olan İtalya’da uzun bir süre belirgin aile politikaları geliştirilememiştir. Oluşturulan politikalar ise aile birimine odaklı olmaktan ziyade çocuklar, hamileler, muhtaç aileler ve engelli çocuğu olan aileler gibi belli aile kategorilerine ve üyelerine yöneliktir (Gianesini, 2014: 158-159).

İtalya’da aile politikalarının başlangıcı 19. yüzyılın sonlarına dayanmasına rağmen ilk yasal uygulama 1920’lerde çalışan bağımlı annelere verilen desteklerle kendini göstermiştir. 1950’lerde hamileliğin korunması ve farklı çalışma kategorilerini de kapsayacak şekilde genişletilmesi, düşük gelirlili ve geniş ailelere para transferleri ve mali yardımlar yapılması gibi uygulamalar hayata geçirilmiş, 1970’li yıllara gelindiğinde ise boşanma ve kürtajın yasallaştırılması, 3 yaş altındaki çocuklar için gündüz bakım evlerinin yaygınlaştırılması aile politikaları kapsamında değerlendirilmiştir. 1990’ların ortalarından başlayarak İkinci Cumhuriyet dönemi ile birlikte İtalya hükümetinin yetkisini yerel yönetimlere dağıtmaya başlaması, ailelerin desteklenmesi konusunda yeni bir döneme girildiğinin işaretidir. Bu kapsamda çocuk bakım hizmetleri, kamu eğitimi, sosyal bakım ve anneliğin korunması bölgeler ve belediyelerin sorumluluğuna verilmiş, yeni doğanlara ve dezavantajlı gruplara yapılan mali yardımlar ise ulusal düzeyde gerçekleştirilmeye devam etmiştir (Ferrari ve Dondena, 2014: 1).

Düşük doğurganlık, çocuk bakım maliyetleri, toplum ve aile içindeki yaşlı sayısının artması konuları 1990’lardan beri İtalyan aile politikaları tartışmalarında merkezi bir rol oynamaktadır. Bu başlıklar, özellikle ailenin kurulması ve ailenin ihtiyaçları ile baş edebilmenin zorluklarının altını çizmekte ve kadınların davranışlarındaki dönüşümden de etkilenmektedir (Naldini ve Saraceno, 2008: 735).

Günümüzde İtalya’da mevcut olan ulusal aile politikaları, doğum ve ebeveynlik için verilen nakdi yardımlara vurgu yaparken daha geniş sosyal destekleri kapsam dışı tutulmaktadır. Benzer şekilde, sağlık ve eğitim ile ilgili harcamalara yer verilirken kişisel sosyal hizmetler dışarda bırakılmaktadır (Gianesini, 2014: 159). 2011 yılı verilerine göre, İtalya’nın aile ödeneği kamu harcamaları toplamı GSYİH’nin %1,5’u seviyesindedir (OECD, 2016d).

2.2.4. İş Yaşam Dengesi Politikaları

İtalya’da iş ve aile yaşam dengesi politikaları esas olarak hamilelik döneminde annenin ve bebeğin sağlığının korunmasına yönelik olarak geliştirilmiş ancak sonraki dönemlerde, AB’ye uyum çabalarının etkisiyle, kadının emek piyasasındaki durumunun geliştirilmesine doğru kademeli bir dönüşüm başlamıştır. Ancak, politikaların cinsiyet eşitliğine veya çocukların eğitim ve bakım haklarına odaklanmaktan uzak olduğu ve kadın çalışanlar ve işverenler arasında bir pazarlık süreci şeklinde devam ettiği söylenebilir (Riva, 2012: 5). Bu bakış açısıyla ortaya konan politikaların kuzey ve güney bölgeler arasındaki kültürel, siyasi ve ekonomik farklılıklar, pazarlık sürecinin işyerinden ziyade sektörel düzeyde yapılması ve uyumlaştırma politikalarının belli gruplardaki çalışanlara yönelik olması gibi nedenlerle eşitsizliklere sebep olduğu ileri sürülmektedir (Riva, 2012: 8-9).

İtalya’da görülen düşük doğurganlık oranları da iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politikalara yön veren bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. 1970 yılında 2,4 olan doğurganlık oranının 2013 yılında neredeyse yarıya düşerek 1,4’e ulaşması (OECD, 2016b) durumun ciddiyetini göstermektedir. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik düzenlemelerle bu durumun da önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Bu bölümde, çocuk bakımı, ebeveyn izni ve esnek çalışma konularındaki düzenlemeler iş ve yaşam arasındaki dengenin sağlanması kapsamında ele alınacaktır.

2.2.4.1. Çocuk bakım hizmetleri

İtalya’da 20. yüzyılın başlarında ortaya konan çocuk bakım politikaları ailenin otoriteci yapısını güçlendirme ve doğum oranlarını koruma amacını taşıırken 1970’lerden itibaren politikaların çocukların gelişimine yardımcı

olmak, zorunlu eğitime hazırlamak, ailenin rolünü tamamlamak, kadın istihdamına imkân tanımak gibi amaçlar taşıdığı görülmektedir. Günümüzdeki politikalar ise 1990'lardan itibaren yaşanan dönüşümlere rağmen mevcut sınırlı önlemlerle geliştirilmeye çalışılmış, erken çocukluk bakımı bir vatandaşlık hakkından ziyade talebe dayalı ancak yetersiz bir hizmet olarak varlığını sürdürmüştür (Andreotti ve Sabatinelli, 2004: 6-9).

İtalya'da 3 yaşından büyük çocuklar için anaokulu şeklinde verilen devlet hizmetlerine katılım hemen hemen tüm İtalya'da yaygınken (Naldini ve Saraceno, 2008: 741) 3 yaşın altındakiler için bu hizmetler yalnızca yerel belediyelerce verilmektedir. Finansman kaynaklarındaki bu çeşitliliğin hizmetlere ulaşılabilirlik ve ücretlendirmede büyük farklılıklara yol açtığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, özel sektörün çocuk bakım hizmetleri konusunda çok fazla gelişmediği ve kamu hizmetlerinin muadili olmaktan ziyade tamamlayıcısı olduğu söylenebilir. Özel sektörün muadili olarak ise aile desteğinin kullanılması yaygın bir durumdur, özellikle ailenin yakınlarında oturan büyükannenin varlığı maliyetli özel sektör bakım hizmetlerinin tercih edilmemesine neden olmaktadır (Del Boca, Locatelli ve Vuri, 2005: 455-456, 471).

3 yaş altı çocukların faydalanabildiği kamu bakım evlerinin açık olduğu saatlerin kısa olması ve yeterince esnek olmaması, bunun yanı sıra ailelere yapılan destekler gelir testine bağlı olduğu için bakım hizmetlerinin pahalı olması, bakım konusunda genellikle büyükanne ve büyükbabalardan yardım alınması sonucunu doğurmaktadır. Bunda, çocuklara 2-3 yaşına kadar en iyi bakımın anneleri veya diğer aile üyeleri tarafından verilebileceği şeklindeki inancın da büyük etkisi bulunmaktadır (Riva, 2012: 2). Özellikle, 3 yaşından küçük her iki çocuktan birine ebeveyninin baktığı, diğer aile üyelerinin veya bakıcıların payının %38 olduğu göz önüne alındığında bu durum daha iyi anlaşılmaktadır (EUROSTAT, 2017a).

İtalya'da ailelerin çocuk bakımı için sahip olduğu olanaklar özellikle 3 yaş altı çocuklar için oldukça sınırlı olup bu konuda İtalya AB direktiflerinde yer alan bu gruptaki çocukların en az üçte birinin bakım hizmetlerine kayıtlı olması hedefinin de oldukça gerisinde kalmaktadır (Del Boca, Pasqua ve Suardi, 2015: 3, 6). 2012 yılı verilerine göre İtalya'da 3 yaş altı çocukların

%23'ü kurumsal bakım hizmetlerine kayıtlıdır. 3-6 yaş grubunda ise bu oran %95,1 ile Avrupa ortalamasının üzerinde seyretmektedir (OECD, 2015c). Bunun yanında, 2011'de GSYİH'sinin %0,6'sını çocuk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetlerine ayıran İtalya'nın bu konuda OECD ortalamasının altında kaldığı görülmektedir (OECD, 2015e).

2.2.4.2. Ebeveyn izni

İtalya'da izin politikaları kapsamında uygulanan izinlerden ilki doğum iznidir. Bu izin, en az dört haftası doğumdan önce olmak kaydıyla 20 haftadır ve kullanılması zorunludur. Bu süre zarfında anneye ücretinin %80'i ödenmektedir. Bunun yanında, çocuk 12 aylık olana kadar anneye günde 2 saate kadar verilen emzirme izninden baba da belli şartlar altında faydalanabilmektedir (Addabbo ve öte., 2015: 184-188).

Diğer bir izin türü ise babalık iznidir. 2012'de yürürlüğe giren yasa ile bir günlük babalık izni zorunlu hale getirilmiş, buna ek olarak isteğe bağlı olmak kaydıyla annenin doğum izninden 2 gününü babaya transfer edebilmesine de olanak sağlanmıştır (Addati, Cassirer ve Gilchrist, 2014: 56). İtalya, babalık izin süresinin oldukça kısa olması ve bu uygulamanın da ancak son yıllarda yürürlüğe girmesi nedeniyle pek cömert bir yaklaşım sergilememektedir.

Doğum ve babalık izninden başka ebeveyn izni ile ilgili uygulamalar da İtalya'da mevcuttur. Ebeveyn izni, 2000 yılından itibaren her ebeveyn için 6 ay ve toplamda da 10 ayı geçmemek üzere ve çocuk 12 yaşına gelene kadar kullanılması şartıyla bireysel bir hak olarak uygulanmaya başlanmıştır. Eğer baba bu iznin en az 3 ayını kullanırsa iznine bir ay daha ilave edilmektedir. Bu durumda, erkeklerin sorumluluklarını ve haklarını kadınlarınkine benzer bir şekilde dönüştürme yoluyla cinsiyet eşitliği desteklenmeye çalışılmıştır (Naldini ve Saraceno, 2008: 740). 6 yaşa kadar olan çocuklar için kullanılan ebeveyn izninde ücretin %30'u ödenmekte ancak 6 yaşından büyük çocuklar için izin ücretsiz olarak kullandırılmaktadır. İzin kullanım oranları incelendiğinde ise 2012 yılında bu izinden faydalanan 285.000 çalışanın %11'ini erkeklerin oluşturduğu görülmektedir (Addabbo ve öte., 2015: 186-189).

Bahsedilen izinlere ek olarak, evlat edinme izni, engelli ya da hasta yakın akrabaların bakımı için verilen iziler, 6 yaş altı hasta çocuk veya 18 yaş altı engelli çocuğu olan ebeveynlere sağlanan esnek çalışma saatleri de İtalya’da uygulanan izin politikaları kapsamındadır (Addabbo ve öte., 2015: 187-188).

İzinlerin kullanılma şartları incelendikten sonra bu izinlerin hangi oranlarda kullanıldığına bakmak faydalı olacaktır. Buna göre, 2011’de İtalya’daki doğumların %70’inde doğum izni, %54’ünde ise ebeveyn izni kullanıldığı görülmektedir. (Escobedo ve Wall, 2015: 229). 2013 OECD verilerine göre ise, 1 yaşın altında çocuğu olan çalışan annelerin %44’ünün doğum veya ebeveyn izni kullandığı tespit edilmiştir (OECD, 2016e). İşsizliğin yüksek olması nedeniyle küçük çocuklu annelerin temel doğum izninin ötesinde ilave izin kullanmaları riskli görülmekte ve bu durum da diğer izinlerin kullanım oranlarını düşürmektedir (Del Boca, Locatelli ve Vuri, 2005: 457).

2.2.4.3. Esnek çalışma

İtalya’da uygulamaya konulan çalışma süreleri ile ilgili reformlar iş ve aile dengesinin uyumlaştırılması çerçevesinde yapılmaktadır. Bu bağlamda, 2000 yılında çıkarılan 53 no.lu yasa ile kısmi zamanlı çalışma, tele çalışma, iş paylaşımı ve süre kısaltma, evden çalışma, işe başlama ve bitiş saatlerinin esnekleştirilmesi, vardiyalı çalışma gibi düzenlemeler geliştirilmiştir. Ancak takdir yetkisinin işverende olması sebebiyle bu yasanın etkilerinin özellikle özel sektörde sınırlı kaldığı söylenebilir (Plantenga ve Remery, 2010: 72-73).

Kamu çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olduğu İtalya’da çocuk bakımı ve iş hayatı arasında denge sağlanması açısından kısmi zamanlı çalışma, önemli bir seçenek olarak görülmektedir (Del Boca, Pasqua ve Pronzato, 2004: 6). Kısmi zamanlı işlerin, tam zamanlı işlerle benzer iş güvencesi ve sosyal haklara sahip olması ve genellikle kalıcı pozisyonlardan ve orta düzey işlerden oluşması da (Del Boca, Pasqua ve Pronzato, 2004: 19) bu seçeneğin tercih edilmesinde ön plana çıkmaktadır.

2015 EUROSTAT verilerine göre kadınların %32,4’ü kısmi zamanlı işlerde çalışırken bu oran erkeklerde %8’dir (EUROSTAT, 2016j). Erkekler kısmi zamanlı çalışmayı başka bir iş bulamadığı için zorunluluktan seçerken

kadınların %70'i çocuklarına bakmak için gönüllü olarak bu seçeneği tercih etmektedir (Council of Europe, 2009: 19).

İtalya'da, ekonomik kriz dönemlerinde işten çıkışları önlemek üzere işçiler ve işverenler aralarında anlaşıp çalışma saatlerini, günlerini veya aylarını kısaltarak iş paylaşımı uygulamasına da gidebilmektedirler. Esnek çalışma türlerinden bir diğeri olan tele çalışmada ise işyeri sınırlarının dışında, ev, uydu bağlantılı yerler veya önceden kararlaştırılmamış bir yerde yapılan çalışmalar yoluyla (Fine-Davis ve öte., 2004: 27-28) iş aile yaşam dengesinin sağlanmasına çalışılmaktadır. Bunların yanı sıra, hasta ve engelli çocuğuna bakmak için bireyler esnek çalışma saatlerinden de yararlanabilmektedir (Addabbo ve öte., 2015: 187-188).

Çalışanların haftalık standart çalışma süreleri, ebeveynlerin iş ve aile yaşamını uyumlaştırmada karşılaştıkları güçlüklerle ilgili somut fikir vermektedir (OECD, 2003: 70). Bu kapsamda, İtalya'da haftalık çalışma süresi maksimum 48 saattir ve günlük çalışma süresi için üst sınır bulunmamaktadır (Plantenga ve Remery, 2010: 29). Bunun yanında, İtalya cumartesi günleri çalışan kişilerin oranının en yüksek olduğu (erkeklerde %32, kadınlarda %33) ülkelerden biri olmasıyla da dikkat çekmektedir (Plantenga ve Remery, 2010: 60).

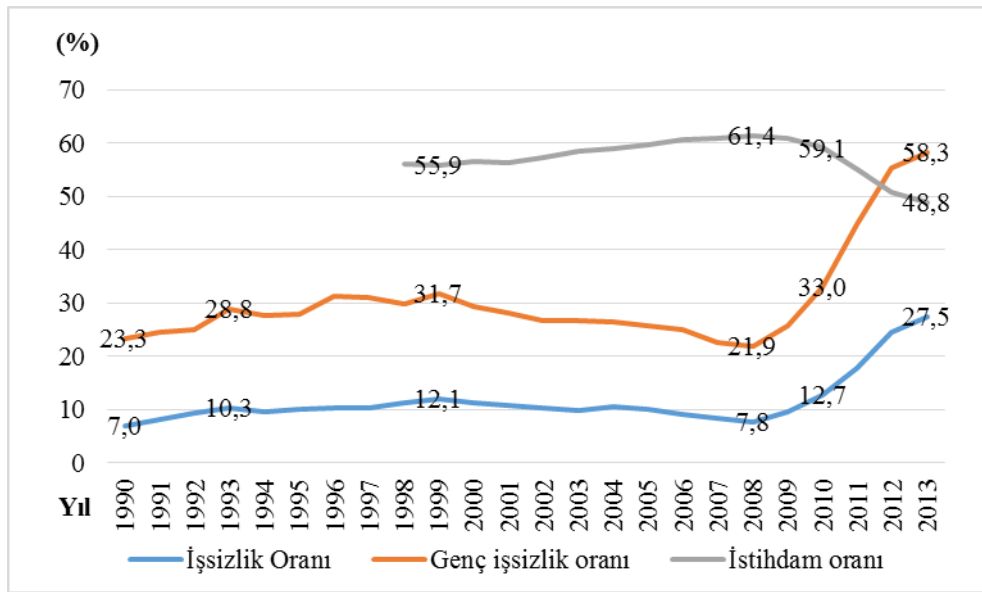
2.3. Yunanistan'da İş Yaşam Dengesi

2.3.1. İstihdamın Yapısı

Düşük istihdam, düşük işgücüne katılım ve yüksek işsizlik oranlarıyla karakterize edilen Yunan işgücü piyasasının en önemli özelliği kamu istihdamının genel istihdam içinde geniş yer tutmasıdır (Achilleas, 2008: 2). 2008 yılı verilerine göre, kamu istihdamının oranı %22,6 olmuştur (Dedoussopoulos ve öte., 2013: 18). Ancak, 2008 krizinden sonra alınan önlemlerle birlikte kamudaki işe alımlar azaltılmaya başlanmış ve bunun sonucunda da kamu istihdamının payı giderek düşmüştür (Achilleas, 2008: 2).

Şekil 2.5'te Yunanistan işgücü piyasası temel verileri yer almaktadır. Buna göre, istihdam oranının 2008 yılına kadar artan bir görünüm sergilediği ancak bu tarihten itibaren düşüş eğilimine geçerek 2013 yılında %48,8 ile en

düşük seviyesine ulaştığı görülmektedir. 1990-2000 aralığında yükseliş eğiliminde olan ancak 2008'e gelindiğinde %8'ler seviyesine inen işsizlik oranının 2013 yılında bu oranın 3 katından fazlasına ulaşması krizin istihdam üzerindeki büyük etkisini gözler önüne sermektedir. Diğer ülkelerde olduğu gibi, gençler ise krizin en çok etkilediği kesim olarak karşımıza çıkmaktadır. Kriz sonrasında yükselişe geçen genç işsizlik oranının 2013 yılına gelindiğinde 2008'deki seviyesine göre %36 puan fazlasına ve yetişkin işsizlik oranının 2 katından fazlasına ulaşması dikkat çekmektedir.



Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <https://data.oecd.org/greece.htm>, (Erişim: 17.02.2016).

Şekil 2. 5: Yunanistan İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri (1990-2013)

Kriz sonrası dönemde oldukça ciddi bir tablo sergileyen Yunanistan'da istihdamın yapısının 2016 sonuna kadar biraz gelişme göstereceği tahmin edilse de son dönemdeki gelişmeler bu tahminlerin belirsizliğini arttırmaktadır (OECD, 2015f: 1).

2.3.2. Kadın İstihdamı

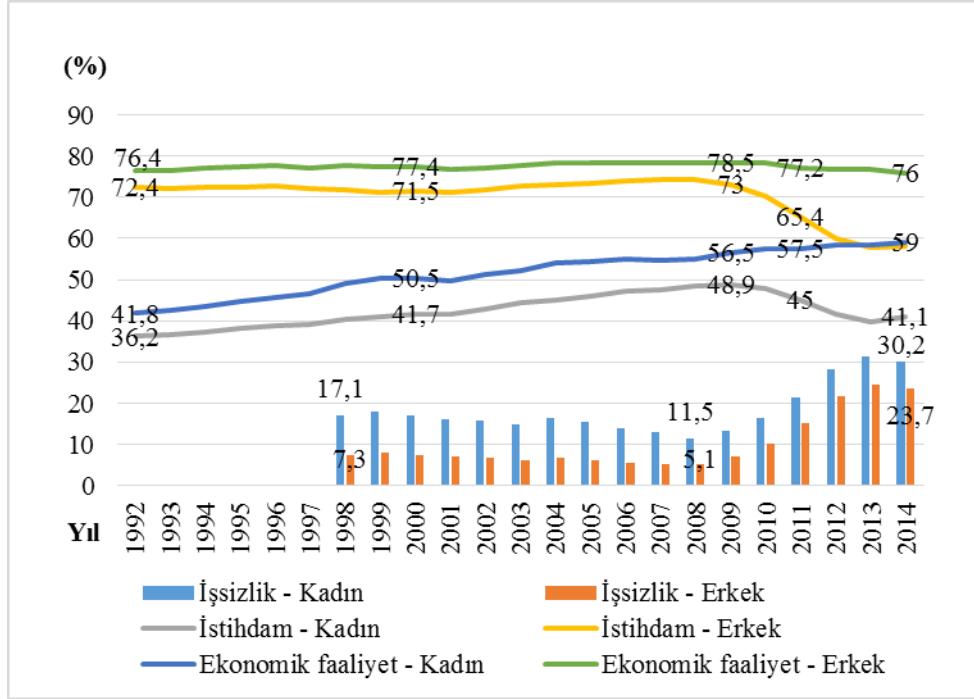
Yunanistan'da 1980'lerden itibaren kadınların istihdam ve ekonomik faaliyet oranları hızlı bir şekilde artış göstermiştir. Bu durum, eşitlikçi yasal düzenlemelerin uygulanmaya başlaması, güçlenen kadın hareketi, kadınların eğitim seviyesinde görülen artışlar, tarım ve sanayinin yerine hizmet

sektörünün önem kazanması ve kadınların nitelikli ve sürekli profesyonel işlerde istihdam edilmeye başlamaları gibi unsurların sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Karamessini, 2014: 106-107).

Yunanistan'da kadınların %80'i hizmet sektöründe çalışmaktadır (World Bank, 2015) ve bunların büyük bir kısmını da diğer AB ülkelerine göre Yunanistan'da daha yaygın olan kendi hesabına çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra, maaşlı çalışan kadınların önemli bir kısmı da doğum ve ebeveyn izni, çocuk yardımları gibi cinsiyet eşitliği uygulamalarının etkin bir şekilde uygulandığı ve kadın-erkek arasındaki ücret farkının en az olduğu kamuda görev yapmaktadır (Kambouri, 2013: 3).

Şekil 2.6'da görüldüğü üzere, sürekli artış eğiliminde olan kadın istihdam oranı 2009 yılında %48,9 ile en üst seviyesine ulaşmış ancak ekonomik kriz ve kemer sıkma politikalarının etkisiyle düşüşe geçerek 2014 yılında %41,1 olarak kaydedilmiştir. Bu dönemde kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki farkın azaldığı göz önüne alındığında, krizin erkekleri daha çok etkilediği ve kadınlarla erkekler arasındaki cinsiyet farkının da daraldığı söylenebilir.

AB-27 içinde en yüksek kadın işsizlik oranının ölçüldüğü ülke olan Yunanistan'da 2014'te %30,2'ye ulaşan kadın işsizliği her ne kadar ülkenin içinde bulunduğu durgunluk döneminin bir sonucu olsa da bu durum Yunan işgücü piyasasının uzun dönemden beri başa çıkamadığı kalıcı bir özelliği olarak görülmektedir (Kambouri, 2013: 4). Şekil 2.6'da görüleceği üzere, 1990'lı yılların sonundan itibaren düşüşe geçerek 2008 yılında %11,5 olarak ölçülen kadın işsizliği 2008 krizinin etkisiyle yükselişe geçmiş ve bu tarihten sonra 6 yıllık süre zarfında hemen hemen üç katına çıkmıştır.



Kaynak: EUROSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (Erişim: 17.02.2016).

Şekil 2. 6: Cinsiyete Göre Ekonomik Faaliyet, İstihdam ve İşsizlik Oranları – Yunanistan (1992-2014)

Yunanistan’da son 30 yıldır gözlenen kadın istihdam oranlarındaki artışın yaklaşık %60’lık kısmında eğitim seviyesindeki yükselişin payı olduğu, geri kalan kısmında ise düşük ve orta eğitimli kadınların ekonomik faaliyet oranlarındaki artışın belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Karamessini, 2014: 109). Bunun yanında, çocuk sahibi kadınların istihdamdaki yerine bakılacak olursa, 6 yaşından küçük çocuğu olan annelerin istihdam oranının kriz öncesi dönemde %55’ten 2013 yılında %50’ye düşmesine rağmen çok fazla değişiklik göstermediği söylenebilir (Escobedo ve Wall, 2015: 221). Annelerin istihdama katılımları bakımından AB ortalamasının gerisinde olan Yunanistan’da bu olumsuz durum, torunlarının bakımına katkıda bulunan büyükannelerin oranının yüksek olması sebebiyle nispeten bertaraf edilmektedir (Karamessini, 2014: 109). Ancak, cinsiyetçi emeklilik sistemi nedeniyle 45 yaş üstü kadınların istihdam oranlarının oldukça düşük kalması da dikkat çeken bir durumdur (Karamessini, 2014: 122).

2.3.3. Aile Politikaları

Yunan aileciliği olarak adlandırılan ve toplumun temel refah sağlayıcısı olarak aileyi esas alan varsayımdan hareketle Yunanistan'da aileyi destekleyen politikaların pek gelişmediği görülmektedir (Papadopoulos, 1998: 54). Sınırlı devlet müdahalesiyle şekillenen ve yeni ortaya çıkan sosyal koşullarla uyumlaştırılma yolunda çaba sarf edilmeyen aile politikalarına giderek daha çok önem verilmeye başlanmıştır. Ancak, son zamanlara kadar bu politikaların oluşturulmasında cinsiyet eşitliği amacı güdülmemiştir (Alipranti-Maratou ve Nikolau, 2008: 6).

2000'li yıllardan itibaren aile, Yunan kamu politikaları gündeminin merkezinde yer almakta ve nüfus, istihdam ve sosyal güvenlik gibi alanlarda bazı düzenlemelere gidilmektedir. Bunların arasında evli ve bekâr kadınlar için anneliğin korunması, sigorta, hamilelik ve sosyal güvenlik yardımları bulunmaktadır (Alipranti-Maratou ve Nikolau, 2008: 5).

Aile politikaları konusunda gösterilen çabalara rağmen bu alana yapılan harcamaların düşük kalması da durumun yetersizliğine işaret etmektedir. 2011 yılı verilerine göre, Yunanistan'ın aile ödeneği kamu harcamaları toplamı GSYİH'nin %1,37'sini oluşturmaktadır. Bu durum, Yunanistan'ın AB-15 ve OECD ortalamalarının altında kaldığını göstermektedir (OECD, 2016d).

2.3.4. İş Yaşam Dengesi Politikaları

Kadın ve erkeklerin sorumluluklarını ve rollerini dengelemek ve aile ve iş hayatı arasındaki sınırları yeniden tanımlamak amacıyla uyumlaştırma, eşit fırsatlar ve aile politikaları gibi konular Yunanistan'da son zamanlarda gündeme getirilmeye başlamıştır. Bu kapsamda temel amaç kadınların istihdamdaki varlığını arttırmak olmuştur. Bunun yanı sıra, kadının aile ve toplum içindeki yerini iyileştirmek de gözetilen amaçlar arasında yer almaktadır (Alipranti-Maratou ve Nikolau, 2008: 2-6).

Yunanistan'daki mevcut iş yaşam dengesi politikalarını anlayabilmek için doğurganlık oranlarının incelenmesinde fayda vardır. Yunanistan'da doğurganlık oranları düşük seyretmektedir. 1970'te 2,4 olan bu oranın 1995'te 1,3'e indiği ve 2013'te de bu değerini koruduğu görülmektedir (OECD, 2016b). İşgücü piyasası ve sosyal güvenlik açısından olumsuz

etkilere sebep olan düşük doğurganlık düzeyi çalışan nüfus üzerine büyük bir yük getirmektedir. İlk çocuk doğurma yaşının da 1980'lerden itibaren artarak 31'e ulaşması da dikkat çeken bir diğer konudur. Ancak, Yunanistan'ın sorun teşkil eden bu alanlara yönelik olarak kadınlara ve çiftlere daha fazla çocuk sahibi olmaları amacıyla verdiği teşvikler başarılı olmamıştır. Bunun yerine, kadınlar giderek artan seviyelerde çalışma ve aile hayatlarını uyumlaştırmaya yönelmişlerdir (Kambouri, 2013: 11).

Yunanistan'da çalışan kadınlara yönelik olumsuz tutumların azalmasına rağmen kadının ev işi, ebeveynlik ve bakım konularında temel sorumluluk sahibi olarak görülmeyle devam etmesi kadınların çift yük altına girmesine neden olmaktadır. Çocuk bakımı sebebiyle iş hayatına ara verilmesi, birçok özel sektör işvereni için gereksiz bir maliyet olarak kabul edilmekte ve kadınların aile görevleri nedeniyle karmaşık işlerin altından kalkamayacağı varsayımları süregelmektedir. Kamu sektöründe çalışan veya kendi işini yapan kadınlar için mevcut olanaklar çalışma ve aile hayatı arasında denge kurulmasını kolaylaştırırken özel sektördeki uygulamaların ise sınırlı olduğu göze çarpmaktadır. Politikalar genel olarak kadınların çift iş yükü ile mücadele edebilmelerine imkân tanımakta ve dolayısıyla erkeklerin iş, özel ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik önemli rolünü göz ardı etmektedir (Kambouri, 2013: 8-9).

Bu bölümde, Yunanistan'ın çalışma ve aile yaşamının uyum içinde yürütülmesine yönelik ne tür düzenlemeleri hayata geçirdiği açıklanmaya çalışılacaktır.

2.3.4.1. Çocuk bakım hizmetleri

Yunanistan'da erken çocukluk bakımı ve eğitimi konusundaki uygulamaların diğer Avrupa ülkelerine kıyasla oldukça sınırlı olduğu görülmektedir (Petrogiannis, 2010: 132). 1990'lı yıllarda bu alana yönelik olarak gündüz bakım evleri, çocuk kreşleri ve tüm gün okul sistemi gibi kamu düzenlemeleri hayata geçirilmesine rağmen bakım ve eğitimin kalitesinin düşük olması ve bu hizmetlerin kapsam ve sayısının sınırlı olması nedeniyle bireyler ağırlıklı olarak özel sektöre ve göçmen bakıcılara yönelmişlerdir. Ancak, ekonomik kriz nedeniyle kamunun her alanda olduğu gibi çocuk

bakım hizmetlerinde de kesintiler yapması ve kriz nedeniyle geliri düşen ailelerin çocuk bakımı konusunda tekrar kamuya yönelmeleri kamu hizmetlerinin bu alandaki talebe tam anlamıyla cevap verememesine sebep olmuştur. Örneğin, kamudaki çocuk bakım hizmeti uygulamalarından yararlanmak için 2012 yılında başvuru yapan kadınlardan %35'inin başvuruları reddedilmiştir. Bunun sonucunda, çocuk bakımının geniş aile üyeleri tarafından yapıldığı duruma geri dönmüş, ev işi ve bakım sorumluluklarının paylaşılması konusunda erkeklerin üzerindeki baskı da artmıştır (Kambouri, 2013: 8-9).

Yunanistan'da çocuk bakım hizmetleri uygulamalarının diğer ülkelerdekine benzer şekilde birbirine paralel ve ayrı iki yapıdan oluştuğu söylenebilir. Anaokulu şeklinde hizmet veren erken çocukluk dönemi eğitimleri 4-6 yaş arası çocukları kapsamaktadır ve 2006 yılından itibaren 5-6 yaşındakiler için zorunlu hale getirilmiştir. Özel sektör veya kamu bünyesinde çalışan bu yerler yarım gün (öğlene kadar) ya da tam gün (16.00'ya kadar) olarak çalışmaktadır. 2 aylık-5 yaş arası çocukların faydalanabileceği erken çocukluk bakım hizmetleri ise gündüz bakım evleri ve çocuk yuvaları tarafından sunulmaktadır. Bu merkezlerin kamuya bağlı olanları belediyelerce işletilmektedir. Ailelerin, 4 yaşındaki çocuklarını ya gündüz bakım evine ya da anaokuluna gönderme seçenekleri bulunmaktadır (Petrogiannis, 2010: 132). Yunanistan'da genel kanı olarak, bir yaşın altındaki çocuğunu kreşe götüren aileler hoş karşılanmamakta, bu durumda çalışan ebeveynlerin çocukları evde özellikle büyükanne ve büyükbaba gibi yakın aile üyeleri tarafından bakılmaktadır (Plantenga ve Remery, 2009: 53). 2014 yılında ebeveynleri tarafından bakılan 3 yaşın altındaki çocukların oranı %37 iken diğer aile üyeleri veya çocuk bakıcıları tarafından bakılanların oranının ise %56 olduğu görülmüştür (EUROSTAT, 2017a). Aileci geleneğe sahip olmasına rağmen ebeveyn bakımının AB ortalamasından düşük kaldığı ve bu durumun sebebinin Yunanistan'da 2003-2008 yılları arasında uygulamaya konulan okul öncesi çocuklara yönelik programlar olduğu söylenebilir (Escobedo ve Wall, 2015: 222).

Belediyeler tarafından yönetilen kamu çocuk bakım evlerinin az sayıda olması ve mali açıdan desteklenmemesi nedeniyle çift kariyerli aileler

genelde yüksek ücretli olan özel çocuk yuvalarını tercih etmektedirler (SGI, 2014: 24). Ebeveynlerin, bölgelere göre değişiklik gösteren ve gelire bağlı olarak bakım için ödedikleri ücretler kamuya bağlı yerlerde 300€'yu geçmemesine rağmen özel sektörde 600€'ya kadar çıkabilmektedir (Plantenga ve Remery, 2009: 50).

2012 yılı verilerine göre, kurumsal çocuk bakım hizmetlerinden faydalanan çocukların oranı 3 yaşın altındakiler için %23 iken 3-5 yaş arasındaki çocuklarda %48'e çıkmaktadır. Ancak, Yunanistan her iki yaş grubunda da OECD ve AB ortalamasının altında kalmaktadır (OECD, 2015c). Aynı şekilde, 2010 yılında GSYİH'nin %0,1'lik payını çocuk bakımı hizmetlerine harcaması da Yunanistan'ı OECD ortalamasının gerisinde bırakmaktadır (OECD, 2015e).

2.3.4.2. Ebeveyn izni

Toplu pazarlık ve işverenlerin finansmanı ile şekillenen Yunanistan'daki izin politikaları ve uygulamaları, kamu ve özel sektör izin sistemi olmak üzere ikili bir yapıya sahiptir. Özel sektör, daha gelişmiş ve cömert haklar sunan kamu kesiminin politikalarını gecikmeyle takip etmektedir (Escobedo ve Wall, 2015: 226).

Özel sektörde, 8 haftası doğumdan önce olmak üzere toplamda 17 hafta olan ücretli doğum izninin uzantısı olarak 6 aylık özel doğum izin hakkı bulunmaktadır. Kamuda ise doğum izni 5 ay olarak uygulanmaktadır. Babalık izni ise kamuda ve özel sektörde çocuğun doğumunda 2 gün olmak üzere ücretlidir. Bireysel bir hak olan ve transfer edilemeyen ebeveyn izni, özel sektör çalışanları tarafından her bir çocuk ve ebeveyn için 4 ay olmak üzere çocuk 6 yaşına gelene kadar kullanılabilir. Ancak, bu izin ücretsiz olduğundan her iki ebeveynin de aynı anda izin kullanması olasılığı düşüktür. Kamuda ise bu iznin süresi 5 yıla kadar çıkabilmektedir (Hatzivarnava-Kazassi ve Karamesini, 2015: 151-155).

Bu izinlerin yanı sıra, işverenin onayına bağlı olmak şartıyla, ebeveynin 30 ay boyunca günlük çalışma süresinden 1 saat kesinti yapmasına olanak veren esnek çalışma uygulaması da bulunmaktadır. Diğer bir alternatif olarak, bu süreler birleştirilerek yaklaşık 3,75 ay ücretli izin olarak da

kullanılabilmektedir. Bu izin, annenin çalıştığı durumda babaya da devredilebilmektedir (Hatzivarnava-Kazassi ve Karamesini, 2015: 152-154). Kamu çalışanlarına ise 9 ay süreyle, devredilebilen, ücretli *çocuk bakım izni* adı altında verilen ebeveyn izni çocuk 4 yaşına gelene kadar kullanılabilmektedir. Esasında bu izin türü, çalışma saatlerinin azaltılması (çocuk 2 yaşın altındaysa günlük 2 saat, 4 yaşına kadar ise günlük 1 saat) şeklinde uygulanan iznin alternatifi olarak sunulmaktadır. Kamuda babanın bu izni kullanabilmesi için annenin çalışıyor olma zorunluluğu bulunmamaktadır (European Commission, 2014b: 67).

Yunanistan, bahsi geçen izinlerin kullanım oranlarının düşüklüğü ile dikkat çekmektedir. 2013 yılında çalışan kadınların %2,2'si ücretli çocuk bakım izninden faydalanırken bu oran erkeklerde %0,08 olmuştur. Ücretsiz ebeveyn iznini kullanan kadınların oranı %0,6 iken erkeklerde bu oran göz ardı edilebilecek kadar azdır (Hatzivarnava-Kazassi ve Karamesini, 2015: 158). 2013 OECD verilerine göre, 1 yaşın altında çocuğu olan çalışan annelerin %23,8'i doğum veya ebeveyn izni kullanmıştır (OECD, 2015e).

2.3.4.3. Esnek çalışma

Yunanistan'da 1990'lardan itibaren kamuda ve özel sektörde esnek çalışma; iş, aile ve özel hayatın uyumlaştırılması amacıyla devlet politikaları kapsamında geliştirilmeye başlamıştır (Kambouri, 2013: 5). Kısmi zamanlı çalışma, geçici istihdam büroları aracılığıyla iş bulma ve belirli süreli iş sözleşmeleri bu amaçla sunulan çözümler olarak karşımıza çıkmaktadır (Council of Europe, 2009: 16).

Giannikis ve Mihail, 2011 yılında Yunanistan'da yaptıkları çalışma ile çalışanların esnek çalışma uygulamalarına karşı yaklaşımlarını incelemişlerdir. Bunun sonucunda, esnek çalışma şekillerine olan yaklaşımın cinsiyete, sektöre ve daha önce esnek çalışma deneyiminin olup olmasına bağlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Genel olarak kadınlar, kamu sektörü çalışanları ve daha önce esnek çalışma deneyimi olanlar esnek çalışmanın daha fazla yarar sağladığını düşünmektedirler. Kadınlar, erkeklere kıyasla esnek çalışmanın iş yaşam dengesi üzerinde olumlu etkisinin olduğunu düşünürlerken erkekler ise genellikle esnek çalışmanın olumsuz mali etkileri

üzerine odaklanmaktadır. Bu çalışmada ortaya koyulan diğer bir sonuç ise kamu sektöründeki esnek çalışma uygulamalarının çalışanlar için daha destekleyici ve güvenli olduğu yönündedir (Giannikis ve Mihail, 2011: 417-432).

Esnek çalışma düzenlemelerinin diğer Avrupa ülkelerine göre Yunanistan'da daha az yaygın olduğu (Giannikis ve Mihail, 2011: 419) ve kısmi zamanlı çalışma oranının diğer AB ülkelerinden farklı bir seyir izlediği görülmektedir. Düşük ücret, yüksek işveren/işçi katkı payları, enformel ekonominin ve göçmen işçi sayısının büyüklüğü ve bunlara karşı olan tutumlar Yunanistan'ı kısmi zamanlı çalışma konusunda diğer ülkelerden ayıran özellikler olarak sayılabilir (Achilleas, 2008: 5). Dolayısıyla, kısmi zamanlı çalışma oranı, 2015 yılı verilerine göre AB-28'de son 20 yılda artış göstererek %19,6'ya ulaşmışken Yunanistan'da bu oran %9,4'te kalmıştır. Benzer şekilde, kadınlarda %13,1 ve erkeklerde %6,7 ile Yunanistan'ın yine AB-28 ülke ortalamasının altında kaldığı görülmektedir (AB-28 ortalamaları sırasıyla %32,1 ve %8,9'dur) (EUROSTAT, 2016j). Kısmi zamanlı olarak çalışılabilecek işlerin sınırlı olması, kısmi zamanlı çalışma ile ilgili mevzuatın ancak 1990'da yürürlüğe girmesi ve o zamandan beri de çok fazla etkili olmamasına bağlanabilir (Alipranti-Maratou ve Nikolau, 2008: 5).

Bir sonraki bölümde, Güney Avrupa refah modeline benzer olarak değerlendirilen Türkiye'nin iş yaşam dengesi politikaları ele alınacak ve bu açıdan Güney Avrupa ülkelerine yakın olup olmadığı incelenecektir.

3. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞ YAŞAM DENGESİ VE GÜNEY AVRUPA

REFAH REJİMLERİ İLE KARŞILAŞTIRMA

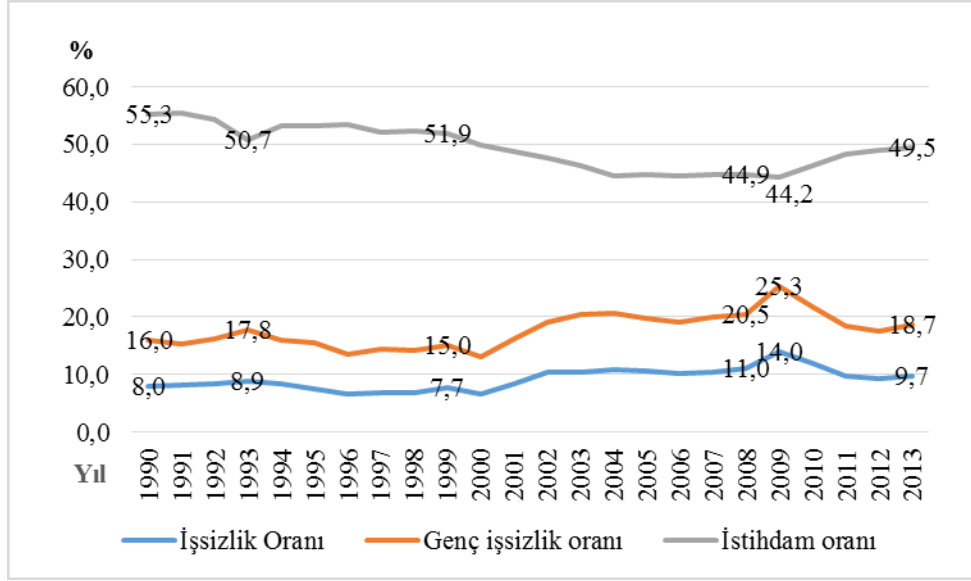
3.1. Türkiye’de İş Yaşam Dengesi

3.1.1. İstihdamın Yapısı

Türkiye işgücü piyasası hızlı nüfus artışından kaynaklanan güçlü işgücü arzı, düşük istihdam oranları, azalan işgücüne katılım oranları, yüksek işsizlik oranları, küçük ölçekli işletmelerde yoğunlaşan istihdam ve ücret seviyesi farklılıkları ile karakterize edilen bir yapıdadır (Tansel ve Taşçı, 2010: 7). Bunların yanında, yüksek işgücü maliyetleri, katı istihdam düzenlemeleri, uzun çalışma süreleri, düşük eğitimli çalışma çağındaki nüfus ve düşük kadın istihdamı gibi başlıklar da temel sorunlu alanları oluşturmaktadır (T.C. Maliye Bakanlığı, 2011: 11-20).

Türkiye’de çalışma çağındaki nüfusun büyük çoğunluğu düşük eğitim seviyesine sahiptir (T.C. Maliye Bakanlığı, 2011: 17). 2016 Eylül ayı verilerine göre, yükseköğrenim mezunlarının işgücü içerisindeki oranı %22,8 iken bu oran lise ve dengi okul mezunlarında %20,9, lise altı eğitimlilerde ise %56,4 olmuştur (Türkiye İstatistik Kurumu, 2016a). Bu durumun bir sonucu olarak çalışanların profesyonel ve sektörel açıdan uyumsuzluğunun dikkat çekici boyutlara ulaştığını söylemek mümkündür (T.C. Maliye Bakanlığı, 2011: 17).

Türkiye işgücü piyasasının temel verileri Şekil 3.1’de görülmektedir. Buna göre, yaşanan krizlerin etkisiyle 1990-2013 döneminde istihdam oranlarında çeşitli dalgalanmalar yaşansa da çok fazla değişiklik gözlenmemiştir. Benzer şekilde, işsizlik oranlarında da çok sert iniş çıkışlar yaşanmadığı, 1990 yılında %8 olan oranın 2013’te %9,7’ye ulaştığı görülmektedir. İşsizliğin en fazla etkilediği kesim olan gençlerde ise nispeten daha olumsuz bir tablo ortaya çıkmaktadır. 1990 yılında %16 olarak kaydedilen genç işsizlik oranı 2009’da %25’ler seviyesini gördükten sonra 2013 yılında tekrar düşmüş ve %18,7 seviyesine gerilemiştir.



Kaynak: OECD ve TUIK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <https://data.oecd.org/turkey.htm>, (Erişim: 29.03.2016), <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim: 29.03.2016).

Şekil 3. 1: Türkiye İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri (1990-2013)

3.1.2. Kadın İstihdamı

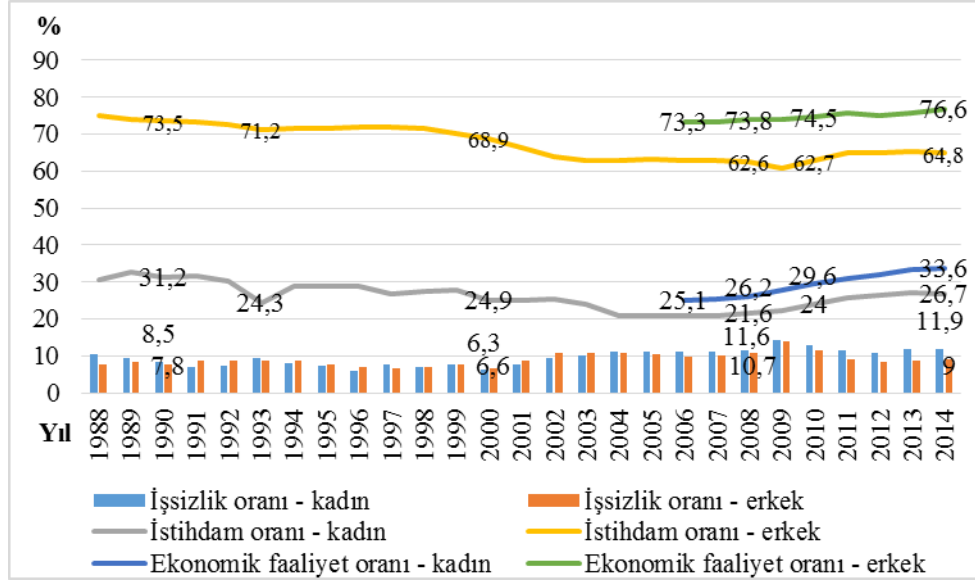
Avrupa Birliği ülkelerinde kadınların istihdama katılımı 1980'lerden itibaren hızla yükselişe geçmiş ancak Türkiye'de ise bu oran düşme eğilimine girmiştir. Bu durumun temel nedenleri arasında ailedeki toplumsal cinsiyete dayanan işbölümü, kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü, kırsal kesimden kentlere doğru yaşanan göçler ve tarım sektörünün payının azalması sayılabilir. Diğer Güney Avrupa ülkeleri gibi geç sanayileşen Türkiye'de, sanayi ve hizmet sektörlerinde görülen kadın istihdamı artışı ise tarımsal istihdamdaki düşüşü telafi edecek düzeyde olamamıştır (Buğra ve Özkan, 2014: 131-138).

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına girişini olumlu yönde etkileyeceği düşünülen bazı yapısal ve sosyal değişimler de yaşanmaktadır. Son yıllarda, tek gelire aile geçindirmenin zorlaşması nedeniyle kadınların çalışmasına yönelik tutumlarda değişiklikler görülmeye başlamıştır. Bunun yanı sıra, kadınların eğitim seviyesinin artmaya başlaması, evlenme yaşının yükselmesi ve doğurganlık oranlarının düşmesi de kadınların istihdamda yer almalarının önünü açabilecek faktörler olarak görülmektedir. Ancak tüm bu olumlu gelişmelere rağmen kadınların istihdam oranlarındaki düşüşün temel

nedeni olarak kentleşme ve tarımsal istihdamın azalması görülmektedir (World Bank, 2009: X).

Türkiye’de 1980’den sonraki dönemde istihdam artışı ve işsizlikle mücadelenin öncelikli hedefler olarak görülmemesinin bir sonucu olarak kadın istihdamı konusunda somut politikalar benimsenmemiştir. Düşük kadın istihdamına çözüm olarak sunulan esnek çalışma şekillerinin yaygınlaştırılması ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi yönündeki politikalar ise kadınları geçici, istikrarsız, sosyal güvenlik imkânlarından yoksun işlere yönlendirmiştir. Bu durum, aynı zamanda kadınların hane içinde kalarak ek gelir getiren, ev ve bakım işleriyle birlikte yürütülebilen işlerde çalışmalarına imkân vermesi nedeniyle de dikkat çekmektedir (Toksöz, 2012: 121-122).

Şekil 3.2’de görüleceği üzere, 1990’lı yıllarda %30’lar seviyesinde olan kadın istihdamı, yıllar içerisinde düşüş göstermiş, son 10 yılda gözlenen hafif artışa rağmen 2014 yılında ancak %26,7’ye ulaşmıştır. Bu oranın AB-28 ülkelerinde %65 olması (EUROSTAT, 2016k), Türkiye’nin gelişmiş ülkelerdeki eğilimin gerisinde kaldığını göstermektedir. Türkiye’de kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki fark da dikkat çekici boyutlardadır. 1990 yılında %42,3 olan istihdam oranı farkı 2014’te %38,1’e inmiştir ancak bu durumun sadece kadınların istihdam oranı artışından kaynaklanmadığı, aynı zamanda erkeklerin istihdamının azalmasının da bunda payı olduğu söylenebilir. İşsizlik oranlarına baktığımızda ise, son 10 yılda kadınların işsizlik oranının erkeklerinkinden daha yüksek olduğu, 2014’te oranların sırasıyla %11,9 ve %9 olduğu görülmektedir.



Kaynak: EUROSTAT ve TUIK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (Erişim: 30.03.2016), <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim: 30.03.2016).

Şekil 3. 2: Cinsiyete Göre Ekonomik Faaliyet, İstihdam ve İşsizlik Oranları – Türkiye (1988-2014)

Türkiye’de kadınların eğitim düzeyinin düşük olması, kadınların emek arzının da düşük seviyede kalmasına neden olmaktadır. Erkeklerin işgücüne katılımı eğitim seviyelerinden bağımsız olarak gerçekleştiği halde kadınların eğitim seviyesi ve işgücüne katılım oranları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Toksöz, 2012: 115). 2014 yılı TÜİK verilerine göre, Türkiye’de kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının da arttığı görülmektedir. Okuma-yazma bilmeyen kadınlarda işgücüne katılım %17’de kalırken lise altı eğitim seviyesine sahip kadınlarda bu oran %26, yükseköğretim mezunu kadınlarda ise %72’ye çıkmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2015a: 2). Çalışma çağındaki kadın nüfusun %78’inin lise ve altı eğitim seviyesine sahip olmasının bir sonucu olarak ise kadınların büyük çoğunluğu enformel sektörde istihdam edilmektedir (OECD, 2014: 1). Türkiye’de çalışan kadınların sektörel dağılımına bakıldığında ise yaklaşık olarak yarısının hizmet sektöründe yoğunlaştığı, üçte birinin ise tarım sektöründe istihdam edildiği görülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2015b: 1).

Türkiye’de küçük çocuk sahibi olmanın kadınların istihdama katılımı üzerindeki etkisini göstermek adına 6 yaşından küçük çocuğu olan annelerin istihdam oranı incelenmiştir. Buna göre, bu yaş grubunda çocuğu olan kadınların istihdama katılma oranı 2013 yılında %26 olmuştur (OECD, 2017). Buradan hareketle, kadın istihdam oranı %27’ler civarında olan Türkiye’de anne olmanın emek piyasasına katılım açısından negatif bir etkisinin olduğunu söylemek mümkün değildir.

3.1.3. Aile Politikaları

Türkiye’de aile, tarih boyunca neslin devamını ve aile üyeleri arasındaki sosyal ve ekonomik yardımlaşmayı sağlayan kutsal bir kurum olarak görüldüğü için aile politikaları da bu geleneksel eğilimlere göre oluşturulmuştur. Ancak, aileye atfedilen bu önemli role rağmen uygulanan politikaların son döneme kadar yetersiz kaldığını (Tuncay, 2010: 2-3), 2011’de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulmasıyla birlikte bu konunun önemli bir ivme kazandığını, özellikle kürtaj, doğum kontrolü ve kadının aile içindeki yeri konularındaki siyasi tartışmaların arttığını söylemek mümkündür (Yılmaz, 2015: 372).

Türkiye’deki aile politikalarına baktığımızda, aileye devamlı bir gelir kazandıracak olan istihdam politikalarının çok sınırlı olduğu, aileye yapılan sosyal yardımlar ve aynı nakdi yardımların ise kalıcı olmayan, dağınık ve aileyi bağımlı hale getiren bir yapıda olduğu görülmektedir. Bunların yanı sıra, aile yaşamının geliştirilmesi amacıyla oluşturulan eğitim ve danışmanlık hizmetleri toplumun birçok üyesi için ulaşılabilir olmaktan uzaktır. Aile politikalarının bir diğer boyutu olan aile dışındaki kurumları geliştirmeye yönelik hizmetler (kreş, gündüz bakımevleri gibi) konusuna ise Türkiye’nin yukarıda bahsedilen diğer politika gruplarına göre daha fazla ağırlık verdiğini söylemek yanlış olmayacaktır (İçağasıoğlu-Çoban ve Özbesler, 2009: 34-39). Buna rağmen, Türkiye’nin aile ödeneği kamu harcamaları OECD ortalamasının altında kalmaktadır. 2011 yılı OECD verilerine göre, bu harcamalar GSYİH’nin %0,024’ünü oluşturmaktadır (OECD, 2016d).

Türkiye’deki aile politikaları genellikle konunun bir bütün olarak ele alınmaması, toplumsal cinsiyet rollerine karşı duyarsız olması, koruyucu ve

önleyici olmaktan ziyade ortaya çıkan sorunlara karşı bir çözüm olarak ortaya konması gibi nedenlerle eleştirilmiştir (İçağasıoğlu-Çoban ve Özbesler, 2009: 39). Son dönemde ise, ailenin korunmasından çok ailenin dönüşümünü hedefleyen ve düşük doğurganlık oranları, yaşlanan nüfus ve yeni demografik değişimlere önlem olarak doğum izni, çocuk desteği, kreş desteği, erken emeklilik, vergi indirimi, kamuda esnek çalışma gibi düzenlemeler hayata geçirilmeye başlamıştır. Bu yeni düzenlemelerin, cinsiyete duyarlı bir yapıda olduğu görüşüne karşıt olarak oluşturulan politikaların kadının toplumdaki ve ailedeki rolünü sadece *anneliğe* sabitlemek amacıyla olduğu yönünde görüşler de bulunmaktadır (Yılmaz, 2015: 381).

3.1.4. İş Yaşam Dengesi Politikaları

Dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de kadın istihdamını artırma amacıyla oluşturulan politikaların başında iş ve aile yaşamını uzlaştırma konusundaki düzenlemeler gelmektedir. 2013 yılından itibaren hız kazanan bu kapsamdaki gelişmeler arasında Kadın İstihdam Paketi, Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile Politikası, 10. Kalkınma Planındaki iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik politikalar yer almaktadır (Ünlütürk-Ulutaş, 2015: 724).

Avrupa ülkeleri gibi, Türkiye de düşük doğurganlık sorunuyla başa çıkmaya çalışan bir ülke konumundadır. 1970’te 5, 1995’te 2,8 olan doğurganlık oranının 2013 yılına gelindiğinde 2,2’ye inmesi (OECD, 2016b) bu konunun önlem almayı gerektiren bir boyuta ulaştığını göstermektedir. Bu kapsamda, doğurganlığı artırma amacıyla uygulamaya konulan iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarında çocuk bakımı ve anneliğe yönelik uygulamalar ön plana çıkarılmaktadır. Ancak, 2050 yılına kadar sürmesi öngörülen aktif nüfusun toplam nüfus içindeki payının giderek artması süreci, daha acil olarak önlem alınması gereken sorunun işgücüne katılan gençlere sunulan eğitim ve istihdam olanaklarının artırılması olduğu görüşünü öne çıkarmaktadır. 2050’den sonrası için yapılan öngörüler ise yaşlı nüfusunun artacağı yönündedir ve mevcut durumda ailenin üstlendiği yaşlı bakımı konusunda da çözümler üretilmesi, iş ve aile yaşamının dengelenmesi açısından gereklilik arz etmektedir (Ünlütürk-Ulutaş, 2015: 731-732).

Memiş, Öneş ve Kızılırmak (2012)'in karşılıksız ve ücretli iş konusunda yaptıkları çalışma Türkiye'de geleneksel toplumsal cinsiyetçi işbölümünün varlığının sürdürdüğünü ortaya koymaktadır. Buna göre, kadınlar toplam çalışma sürelerinin büyük bir kısmını karşılıksız çalışmaya ayırırken erkeklerin ise ücretli çalışmaya ayırdığı görülmektedir. Bu durum, kadınların medeni hali, çocuklu/çocuksuz olması, ailedeki gelir getiren kişi sayısına bağlı olmaksızın tüm kadınlar için geçerlidir (Memiş, Öneş ve Kızılırmak, 2012: 178-179). 2014-2015 TÜİK zaman kullanımı verilerine göre, ücretli ve karşılıksız emeğe kadınlar toplamda ortalama 6 saate yakın bir zaman ayırırken erkekler ise 5 saatten biraz daha fazla zaman ayırmaktadırlar. Toplam çalışmaya ayrılan zaman açısından incelendiğinde ise kadın ve erkekler arasındaki farklılık daha da belirginleşmektedir. Kadınlar toplam mesailerinin %78'ini karşılıksız çalışma için kullanırken erkekler ise toplam çalışma zamanlarının %83'ünü ücretli çalışmaya ayırmaktadırlar (Türkiye İstatistik Kurumu, 2016b). Sonuç olarak, toplam iş yükü erkeklerden fazla olan kadınlar, işgücü piyasasında çalışıp çalışmama konusunda seçim yapmak zorunda kalmaktadırlar. Kadınlar için, çocuk bakım hizmetleri gibi iş yaşam dengesini sağlamayı amaçlayan politikalar geliştirilmeden ortaya konacak olan istihdam attırıcı uygulamaların etkili olması beklenmemektedir (Memiş, Öneş ve Kızılırmak, 2012: 180).

3.1.4.1. Çocuk bakım hizmetleri

Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerinin büyük oranda evde kadınlar tarafından yapıldığı görülmektedir. Çocuk bakımı konusunda kurumsal hizmetlerin oranının düşük olması Türkiye'de kadın istihdamının düşüklüğünün en temel sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Bu alandaki sistematik politikaların yetersizliği ve sınırlı mevcut hizmetlerin dağılımı da dikkat çeken konulardır (Dedeoğlu, 2012: 223).

Türkiye'de çocuk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetleri temel olarak kamu (%84) ve çok az bir bölümü (%16) de özel sektör tarafından sunulmakta ve denetimleri de Milli Eğitim Bakanlığı veya Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. Bunların yanında, belediyeler, sivil toplum kuruluşları, kamu ve özel sektör işverenleri de çalışanları için çocuk

bakım merkezleri oluşturabilmektedirler (Agence Française de Developpement (AFD), 2015: 5).

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olan resmi ve özel anaokulları ve ana sınıflarında verilen okul öncesi eğitim 3-5 yaş arasındaki çocukları kapsamaktadır. 0-3 yaş grubundaki çocuklara sunulan kamu hizmetlerinin ise yok denecek kadar az olduğunu söylemek mümkündür. Bu yaş grubundaki çocuklar için genellikle özel kreşler bulunmakta, işverenlerin açmakla yükümlü olduğu emzirme odaları ve yuvalar da bu kapsamdaki diğer seçenekler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, özel gündüz bakımevleri de 3-6 yaş arası çocukları kapsamaktadır (Ecevit, 2010: 91, 94-95).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30.maddesi gereği hazırlanan 2013 tarihli Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 13.maddesinde, kadın işçi çalıştıran işyerlerinde okul öncesi eğitim çağındaki çocuklara yönelik eğitim yuvaları ve kreşler açılması konusunda hükümler yer almaktadır. Buna göre, yaşına ve medeni haline bakılmaksızın, 100 ile 150 arasında kadın işçi çalıştıran işyerinde bir emzirme odasının kurulması, 150'den fazla kadın işçisi bulunan işyerlerinde ise 0-6 yaş arası çocukların bırakılması, bakımı ve emzirilmesi için yurt kurulması zorunlu hale getirilmiştir.* Dedeoğlu (2012)'ya göre, bu düzenleme çocuk bakımını sadece kadınların sorumluluğundaymış gibi göstermekte ve erkeklerin bu konudaki sorumluluğunu dikkate almamaktadır. Bu yaklaşım sonucunda işyerleri de kadın istihdamı konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Bunun yanında, kadın çalışan sayısının bakım odası veya yurt açmayı gerektirdiği işletmelerde bile işyerlerinin ceza ödemeyi tercih ederek bu hizmetleri yerine getirmekten kaçındıkları da bilinmektedir. İlgili yönetmelik ile işverenlere ortaklaşa oda veya yurt açabilme veya yetkilendirilmiş yurtlarla anlaşma yapabilme imkânı da tanınmaktadır. Ancak bu durumda işyeri ve kreşin ayrı mekânlarda olması kadınlar için önemli bir engel teşkil etmektedir (Dedeoğlu, 2012: 224).

Son 10 yılda, okul öncesi okullulaşma oranında %300 (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2015), çocuk bakım merkezlerinin sayısında ise %30'luk bir artış

*Kadın çalışan sayısı hesaplanırken erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.

gözlenmiştir. Bu genişlemenin büyük bir kısmını resmi ilkokulların bünyesinde 4-5 yaşındaki çocuklar için açılan ana sınıfı sayılarının artışına bağlamak mümkündür. Bu yükselişe rağmen, çocukların büyük bir çoğunluğunun okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerine erişimi bulunmamaktadır. 2015 Dünya Bankası rakamlarına göre, okul öncesi eğitime kaydı olan 3-5 yaş arası çocukların oranı %29,5'tur ve bu haliyle Türkiye, OECD ortalaması olan %80,6'nın çok altında kalmaktadır (Agence Française de Developpement (AFD), 2015: 7). 3 yaşından küçük çocukların okul öncesi eğitime katılımıyla ilgili olarak resmi verilerin bulunmadığı tek OECD ülkesi olarak dikkati çeken Türkiye'de bu yaş grubunun okul öncesi eğitime katılım oranı 2010 yılı için %0,02 olarak tahmin edilmektedir (İlkkaracan, Kim ve Kaya, 2015: 33).

Avrupa Birliği ile ortaklaşa finanse edilen Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi de Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerine yönelik bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, doğum nedeniyle emek piyasasından uzaklaşan kadınların evde çocuk bakım hizmeti yoluyla işgücüne geri dönmeleri kolaylaştırılmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda, çocuk bakıcısı istihdam etmenin finansal yükünün azaltılarak kayıt dışı çalışan bakıcıların kayıtlı istihdamının sağlanması da bir diğer hedefdir. Bu kapsamda, 2 yaşından küçük çocuğu olan ve özel sektörde işçi olarak çalışan annelere çocuk bakıcısı istihdam edebilmeleri için aylık €300 destek verilmektedir. 2017 Eylül ayında tamamlanacak olan projeden İzmir, Bursa, Antalya, İstanbul ve Ankara illerinde toplamda 10.000'den fazla annenin faydalanması beklenmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2017).

Bu verilerden yola çıkarak, Türkiye'nin erken çocukluk bakımı ve eğitimi konusunda yeterince kurumsallaşmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Özellikle 0-3 yaş grubu çocukların temel olarak aile üyeleri ve yakın akrabalar tarafından bakımının yapılması, kurumsal bakım ve evde ücretli bakıcılar yoluyla sağlanan hizmetlerin ise daha çok belli bir gelir düzeyinde çalışan kadınların tercih etmesi (Ecevit, 2010: 105-110), çocuk bakımı için devlet tarafından verilen mevcut finansal desteğin kapsam ve süresinin sınırlı olması çocuk bakım politikalarının yetersizliğine işaret etmektedir. 2009

yılında 0-3 yaş arasında yer alan çocukların %94'üne ebeveyn bakımı, %5'ine de enformel bakım sağlanmış olması, bu durumu destekleyici niteliktedir (EUROSTAT, 2017a). Çocuk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetlerine yapılan kamu harcamalarına GSYİH'nin %0,17'si gibi bir pay ayrılması da politikaların yeterli düzeyde olmadığına bir göstergesidir. Bu oranın, OECD-30 ülkelerinde kaydedilen en düşük oranın yaklaşık yarısı kadar olması dikkat çeken bir durumdur (İlkkaracan, Kim ve Kaya, 2015: 37).

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımıyla doğrudan ilişkili olan çocuk bakım hizmetleri konusunda izlenecek politikalar büyük önem arz etmektedir. Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, bu hizmetlerin özellikle dezavantajlı gruplar için kolay erişilebilir ve kaliteli olarak yaygınlaştırılması, 3-5 yaş grubundaki çocuklar için finansmanının kamu tarafından karşılanarak zorunlu hale getirilmesi gibi uygulamalar OECD'nin de üzerinde durduğu konulardır. Bir diğer önemli husus da erken çocukluk ve eğitim bakım hizmetlerinin 0-6 yaş aralığındaki farklı yaş gruplarının ihtiyaçlarına uygun olarak çeşitlendirilmesidir (Beşpınar ve Aybars, 2013: 45-47). Türkiye'nin 10. kalkınma planında 2018 yılına kadar okul öncesi eğitime katılım oranını %70'e çıkarmayı hedef olarak belirlemesi (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2015) de bu konudaki kararlılığını destekler niteliktedir.

3.1.4.2. Ebeveyn izni

Türkiye'de anne ve babaların kullanabileceği izinler 4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda düzenlenmiştir. Buna göre, ebeveynlere yönelik izinler doğum izni, babalık izni ve ebeveyn izni olmak üzere üç grupta toplanmıştır.

Doğum izniyle ilgili mevcut yasalara göre, 16 hafta olan ücretli doğum izninin 8 haftası doğumdan önce, 8 haftası doğumdan sonra kullanılmaktadır. Çoğul gebelik olması halinde ise doğumdan önceki 8 haftalık izin süresine 2 hafta daha eklenmektedir. Bir diğer seçenek ise annenin sağlık durumu elverdiği takdirde doğuma 3 hafta kalana kadar çalışıp iznin kullanılmayan kısmının doğumdan sonraki süreye ilave edilmesidir. Buna ek olarak, doğum izninden sonra 6 aylık ücretsiz izin ve çalışmaya başladıktan sonra 12 aydan

küçük çocuklar için günde 1,5 saatlik emzirme izni bulunmaktadır.* 2016 yılı başında kabul edilen ek maddelerle, annelik izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün ve sonraki doğumlarda 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma hakkı getirilmiştir** (4857 Sayılı İş Kanunu, md.74). Burada dikkat çeken husus, doğum sonrası yarı zamanlı çalışmadan sadece kadınların yararlanabilecek olmasının cinsiyetçi işbölümünü destekler nitelikte olmasıdır (Ünlütürk-Ulutaş, 2015: 735). Buna ek olarak, çocuk ilköğretim yaşına gelene kadar ebeveynlerden birisinin kısmi zamanlı çalışma talebinde bulunma hakkı da 2016 yılında hayata geçirilmiştir.***

Türkiye’de doğum izni ile ilgili mevcut politikaların bazı Avrupa ülkelerine göre daha iyi durumda olduğu kabul edilmektedir. Ancak, bu politikaların geliştirilme ihtiyacı içinde olduğu ve en büyük eksikliğin ücretli doğum izni süresinin kısalığı olduğu bilinmektedir. Doğumdan sonra 2-4 ay arası gibi kısa bir süreden sonra annelerin bebeklerini bırakıp tam zamanlı işlerine dönmeleri çok zor görünmektedir. Bebekler için gündüz bakım hizmetlerinin hemen hemen hiç olmaması sebebiyle ve ailelerin enformel sosyal destek ağlarının da gerekli yardımı sağlayamadığı durumlarda anneler ya ücretsiz izin almaya ya da işlerini bırakmaya zorlanmaktadır (Çarkoğlu ve Kafescioğlu, 2014: 245-246).

Yakın zamana kadar 10 gün olarak sadece devlet memurlarına verilen babalık izni hakkı, 2015 yılında yapılan değişiklikle İş Kanununa tabi diğer çalışanlara da tanınarak 5 gün olarak belirlenmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, Ek Madde 2; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, md.104, b fıkrası). Ayrıca, 2016 başında getirilen yeni düzenleme ile tüm babalara, annenin doğum sırasında veya sonrasında ölümü durumunda, annenin hak ettiği

*Devlet memurlarında ücretsiz izin süresi 24 aydır; emzirme süresi de ilk 6 ay için 3 saat, sonraki 6 ay için 1,5 saat olarak uygulanmaktadır (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, md.108, b fıkrası).

**Tüm bu izinler, üç yaşından küçük çocuğu evlat edinme durumunda eşlerden birisi için de geçerli olmaktadır.

***Bu konuda detaylı bilgi “3.1.4.3.Esnek Çalışma” başlığı altında yer almaktadır.

izinleri kullanma imkânı tanınmıştır (4857 Sayılı İş Kanunu, md. 74; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, md. 104).

Türkiye’de birçok özel kurum, her iki ebeveyne de verilen doğum izinleri, doğum izninin 6 aya kadar uzatılması gibi asgari yasal zorunlulukların dışında birçok imkân sunmasına rağmen babaların %60’ı bu izinlerden yararlanmamaktadır. Bu da, Türkiye’de babaların çocuk bakımıyla ilgilenmeleri olgusunun kültürel olarak henüz kabul edilmediğini göstermektedir (Çarkoğlu ve Kafescioğlu, 2014: 246).

Ebeveyn izni ise ailevi ve çocuk bakımıyla ilgili sorumlulukların anne ve baba tarafından paylaşılmasını amaçlayan bir düzenlemedir. İş Kanununda yer almayıp sadece 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda düzenlenmesi nedeniyle eşitlik karşıtı bir uygulama olarak da eleştirilmektedir (Koray, 2016: 97). Buna göre, doğum yapan memurun doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren, eşi doğum yapan memurun ise doğum tarihinden itibaren 24 aya kadar ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, md. 108, b fıkrası).

Yukarıda bahsedilen izinlerin dışında, ebeveynlere yönelik birtakım başka izinler de bulunmaktadır. Buna göre, engelli veya sürekli hastalığı olan çocuğun bakımı için ebeveynlerden birine yıllık 10 gün ücretli izin (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, md.104, e fıkrası; 4857 Sayılı İş Kanunu, Ek Madde 2), memurun bakmakla yükümlü olduğu anne, baba, eş ve çocuklardan birinin hayati tehlikesi bulunan bir rahatsızlığı olması veya kaza geçirmesi durumunda ücretli 3 ay izin (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, md. 105) alma olanağı sağlanmaktadır.

3.1.4.3. Esnek çalışma

İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları kapsamında Türkiye’de uygulamaya konan düzenlemelerden birisi de kadınların esnek istihdamının yaygınlaştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda, 2023 yılına kadar kısmi zamanlı çalışanların oranının AB standartlarına çıkarılması planlanmaktadır. (Ünlütürk-Ulutaş, 2015: 744-745).

2015 EUROSTAT verilerine göre, Türkiye genelinde istihdam edilen kadınların %20,1’i yarı zamanlı çalışırken erkeklerde bu oran %6,1’dir

(EUROSTAT, 2016j). Yarı zamanlı çalışma nedenlerine baktığımızda ise kadınların %9'u, erkeklerin ise %0,2'si ailedeki çocuklara ve bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak için bu seçeneği tercih ettiğini belirtmiştir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2014: 51). Benzer şekilde, kadınların %5,6'sı, erkeklerin %0,2'si işgücü dışında kalma nedeni olarak ev içi bakım işlerini göstermektedir (Toksöz, 2015: 18). Bu durumda, kadınların yarı zamanlı çalışmayı ya da çalışma hayatının dışında kalmayı seçmesinde, çocuk veya yaşlı bakımı nedeninin erkeklerle kıyasla daha ağırlıklı bir neden olduğunu, yani geleneksel cinsiyetçi rollerin baskın olduğunu söylemek mümkündür.

Buna göre, doğum izinlerinin bitiminden çocuğun ilköğretim yaşına kadar olan dönemde ebeveynlerden birisi kısmi zamanlı çalışma talebinde bulunabilmektedir. Kısmi zamanlı çalışmaya başlayan ebeveyn aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak şartıyla tam zamanlı çalışmaya geçebilir ve bu durumda yerine alınan işçinin sözleşmesi de kendiliğinden sona ermiş olur. Bu uygulamadan yararlanabilmek için ebeveynlerin ikisinin de çalışıyor olması şartı getirilmiştir. Diğer izinlerde olduğu gibi, üç yaşından küçük çocuğu evlat edinenler de bu haktan faydalanabilmektedir (6663 Sayılı Kanun, md.10 ve md.21).

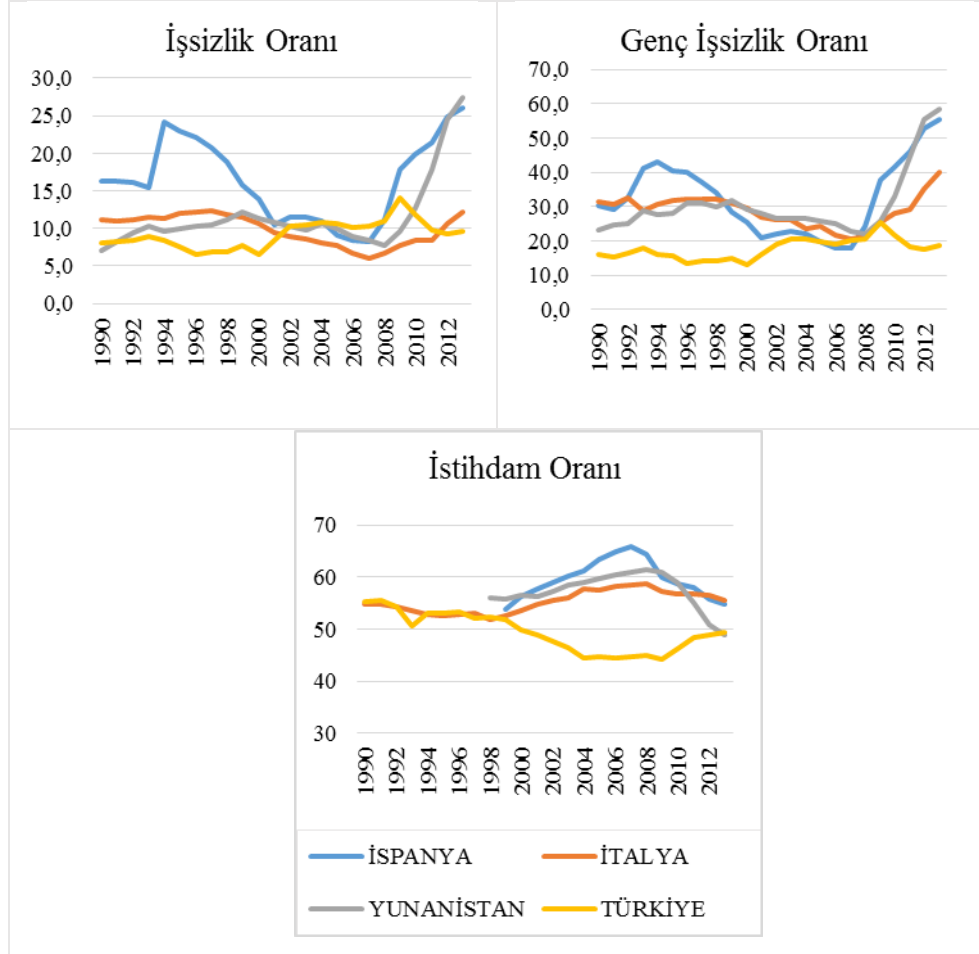
Kısmi zamanlı çalışmaya başlayan ebeveynlerin yerine geçici olarak alınan çalışanlar açısından olaya bakarsak, güvenceden yoksun ve düşük ücretlerle çalışacak olan bu kişilerin çoğunlukla kadınlar ve dezavantajlı gruplar olacağı açıktır. Genel anlamda kadınların yarı zamanlı işlere sıkıştırılması düşük yaşlılık aylığı almalarına, aynı zamanda ev ve bakım işlerinin paylaşımında cinsiyet eşitsizliklerine yol açacağı düşünülmektedir (Ünlütürk-Ulutaş, 2015: 745-746).

3.2. Türkiye-Güney Avrupa Refah Devletleri İş Yaşam Dengesi Karşılaştırması

3.2.1. İstihdam Yapısının Karşılaştırılması

Kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, tam istihdam geleneğinin bulunmaması ve tarıma dayalı olması Güney Avrupa ülkeleri işgücü piyasalarının ortak özelliği olarak bilinmektedir (Kesgin, 2013: 97; Aktaran: Gümüş ve Tatlıyer, 2013: 4-6). Bu ülkelerdeki istihdamın yapısı analiz edildiğinde, 2008 krizinden önceki dönemde işgücü piyasası göstergeleri genel olarak iyi

durumda olan bu ülkelerin krizden sonraki dönemde istihdam, ekonomik faaliyet ve işsizlik oranlarının olumsuz bir tablo sergilediğini söylemek mümkündür. Krizin ekonomik etkileri İspanya ve Yunanistan’da çok şiddetli, İtalya’da ise nispeten daha az şiddetli olarak hissedilmiştir (Eurofound, 2013: 6-8).



Kaynak: OECD, ISTAT, TUIK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <https://data.oecd.org/spain.htm>, (Erişim tarihi: 13.11.2015), <http://www.oecd.org/italy/>, (Erişim: 26.01.2016), <http://www.istat.it/en/>, (Erişim: 27.01.2016), <https://data.oecd.org/turkey.htm>, (Erişim: 29.03.2016), <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>, (Erişim: 29.03.2016), <https://data.oecd.org/greece.htm>, (Erişim: 17.02.2016).

Şekil 3. 3: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde İşsizlik, Genç İşsizlik, İstihdam Oranları (1990-2013)

Güney Avrupa ülkelerinin istihdam yapılarının karşılaştırmalı olarak gösterildiği Şekil 3.3'e göre, Yunanistan'ın en olumsuz verilere sahip olan ülke olduğu anlaşılmaktadır. Krizden önceki dönemde %7-8 aralığında

bulunan işsizlik oranları 2013 yılına gelindiğinde hızlı bir artış göstererek %28'e ulaşmıştır. Yunanistan'ı sırasıyla %26 ile İspanya ve %12 ile İtalya izlemektedir. Avrupa'da büyük bir sorun olarak görülen genç işsizliği ise Yunanistan ve İspanya'da daha şiddetli boyutlardadır (European Commission, 2014a: 97). Kriz öncesinde Yunanistan'da bu oran %23 civarında seyrederken 2013 yılında 2,5 katına çıkarak %58'i bulmuştur. İspanya, %56 ile genç işsizliğinde ikinci sırada yer alırken onu %40 ile İtalya takip etmektedir. Bahsi geçen ülkelerin 2013 yılı istihdam oranlarını ele aldığımızda ise, tüm ülkelerin oranlarının AB-28 ortalaması olan %64*'ün altında kaldığı görülmektedir. Yunanistan yine en olumsuz veriye sahip ülke olarak %49 ile ilk sırada yer alırken, onu sırasıyla İspanya (%55) ve İtalya (%56) izlemektedir. Bu verilerden de anlaşılacağı üzere, bu üç ülkenin temel işgücü piyasası göstergeleri oldukça olumsuz bir görünüm sergilemektedir.

Türkiye'de istihdamın yapısıyla ilgili temel göstergeler incelendiğinde nispeten olumlu bir durum ortaya çıkmaktadır. Kriz öncesi dönemde, %10'lar seviyesinde olan işsizlik oranı krizden hemen sonra %14 seviyesini görmesine rağmen 2010 yılından itibaren düşüşe geçerek 2013 yılında tekrar %10'a yaklaşmıştır. Genç işsizlik oranlarında da benzer bir dalgalanma yaşanmıştır. Şöyle ki, krizden önce %20 olan oran kriz sonrasında %25'i görmüş, 2013 yılında tekrar gerileyerek %19'a inmiştir. İstihdam oranına baktığımızda ise %50 ile Yunanistan'dan sonra en olumsuz istihdam oranına sahip ülke olarak yer almaktadır. Değerlendirmeye alınan Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye arasındaki temel işgücü verileri arasındaki bu farklılığın nedenini Türkiye'nin 2008 ekonomik krizinden çok fazla etkilenmemesine bağlamak mümkündür.

3.2.2. Kadın İstihdamının Karşılaştırılması

Güney Avrupa ülkelerinde kadın istihdamı incelendiğinde, kadın istihdam oranlarının 1970'lerden itibaren erkeklerin istihdam oranına paralel olarak artış gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu artış, her ülkede farklı zamanlarda ve seviyelerde gerçekleşmiştir. Şekil 3.4'te Güney Avrupa

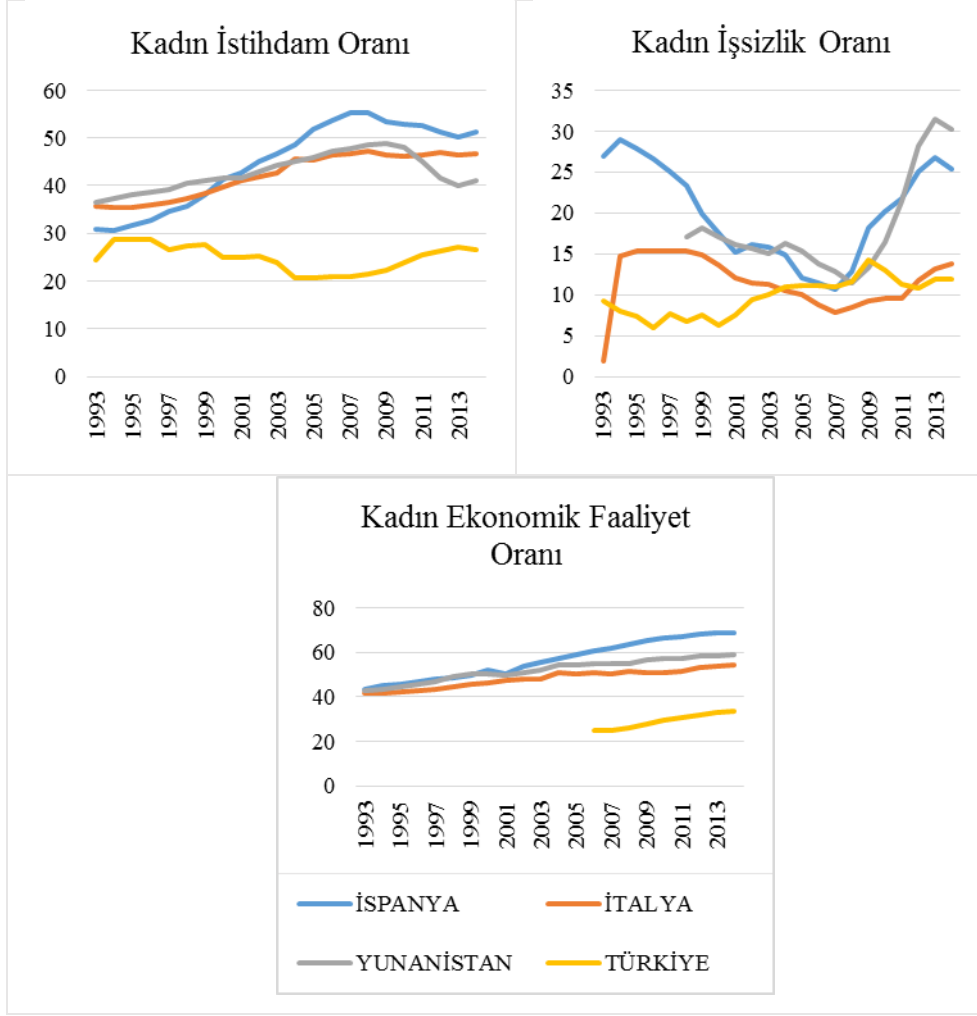
*Bu veri şu kaynaktan alınmıştır: <https://data.oecd.org/chart/4s8k>, (Erişim: 20.04.2016).

ülkelerindeki kadınların istihdam, işsizlik ve ekonomik faaliyet oranları karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Buna göre, 2014 yılında kadınların istihdama katılımının en yüksek olduğu ülke %51 ile İspanya'dır. İspanya'yı %47 ile İtalya ve %41 ile Yunanistan takip etmektedir. Türkiye'de ise diğer bahsi geçen ülkelerin aksine kadınların istihdama katılımı yıllar içinde düşmüş ve 2014 yılında %27 olmuştur. Bu durum, tarım sektörünün payındaki azalma ve kırdan kente yaşanan göçler ile açıklanabilmektedir. İspanya, İtalya ve Yunanistan'daki kadın istihdamı her ne kadar Türkiye'den yüksek olsa da incelenen ülkelerin tamamının AB-28 ortalaması olan %59,5*'in altında kaldığı görülmekte ve düşük kadın istihdamı bu ülkelerin ortak özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ülkelerin istihdam ve ekonomik faaliyet oranları incelendiğinde ortaya çıkan cinsiyet farkları da göz ardı edilmemesi gereken bir diğer boyuttur. Kadın ve erkekler arasındaki ekonomik faaliyet oranlarında görülen farkın en yüksek olduğu ülke %43 ile Türkiye'dir. İtalya, Yunanistan ve İspanya'da ise bu fark sırasıyla %19, %17 ve %11'dir.

Güney Avrupa ülkelerinde dikkat çeken bir diğer husus ise kadın istihdamında görülen artışın büyük oranda kadınların eğitim seviyesindeki yükselişten kaynaklanmasıdır. Eğitimin, kadın istihdamı üzerinde büyük oranda etkili olmasının nedeni ise bu ülkelerde sosyal politikaların daha az gelişmiş olmasına ve geleneksel eğilimlerdeki değişimin yavaş olmasına bağlanmaktadır (Solera ve Bettio, 2013: 144). Bunun yanı sıra, kadınların hizmet sektöründeki varlığının giderek artması da ele alınan ülkelerde rastlanan bir özelliktir. İspanya, İtalya ve Yunanistan'da hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı oldukça yüksek iken (sırasıyla %89, %84 ve %80) Türkiye'de bu oran %50 civarındadır (World Bank, 2015).

*Bu veri şu kaynaktan alınmıştır: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (Erişim: 06.05.2016).



Kaynak: EUROSTAT ve TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.
<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (Erişim: 25.11.2015),
<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (Erişim: 01.02.2016),
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (Erişim: 17.02.2016),
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (Erişim: 30.03.2016),
<https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim: 30.03.2016).

Şekil 3. 4: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Kadın İstihdam, Kadın İşsizlik, Kadın Ekonomik Faaliyet Oranları (1993-2014)

Bahsi geçen dört ülkenin kadın işsizlik oranlarını ele aldığımızda ise bu oranların erkek işsizlik oranlarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye hariç diğer ülkelerde kadın ve erkek işsizliği arasındaki fark giderek azalmaktadır. Şekil 3.4'te görüleceği üzere, Yunanistan 2014'te %30 ile kadın işsizliğinin en yüksek olduğu ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Onu sırasıyla İspanya (%25), İtalya (%14) ve Türkiye (%12) izlemektedir. AB-28 ülkelerinde ise bu oran %10,3'tür. Bu verilerden yola çıkarak, Güney Avrupa

ülkelerinde kadın işsizliğinin yüksek seviyelerde seyrettiğini söylemek mümkündür.

Dikkat çeken bir diğer konu ise Güney Avrupa ülkelerinde anneliğin kadın istihdamı üzerinde olumsuz bir etkisinin görülmediğidir. İspanya, İtalya ve Yunanistan'da 0-6 yaş arası çocuk sahibi kadınların istihdama katılımı incelendiğinde, oranların tüm ülkelerde %50-60 arasında seyrettiği ve bu oranların ülkelerin kadın istihdam oranlarından az da olsa yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye'de ise bu yaş grubunda çocuğu olan annelerin istihdama katılım oranı yaklaşık %26 ile ele alınan ülkelerin gerisinde kalsa da Türkiye kadın istihdam oranına yakın bir seviyededir. Sonuç olarak, Türkiye'de de anne olmanın negatif etkisi istihdam açısından çok fazla hissedilmemektedir. Bu durumun nedeni, büyükanne ve büyükbaba gibi diğer aile üyeleri tarafından verilen enformel çocuk bakımının yaygın olmasına ve ele alınan tüm ülkelerin kadın istihdam oranlarının zaten düşük olmasına bağlanabilir.

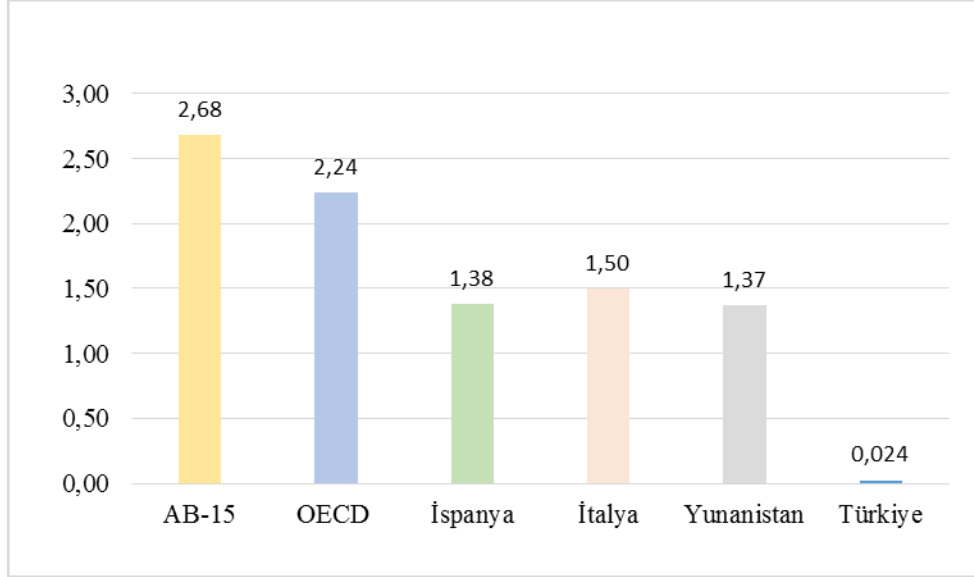
3.2.3. Aile Politikalarının Karşılaştırılması

Güney Avrupa ülkelerinin tamamında aile toplumdaki temel bakım sağlayıcısı olarak görülmekte ancak bu ülkelerde aile politikaları konusundaki gelişmelerin zayıf olması da bir çelişki olarak karşımıza çıkmaktadır.

Güney Avrupa ülkelerinde aile politikaları karakteristik olarak daha az gelişen bir refah alanını teşkil etmektedir. Tarihsel gelişmeler ve Güney Avrupa refah devletlerinin özel yapısıyla ilişkili olarak aile politikaları belirli bir şekilde bürünmüş, harcama ve kapsam bakımından da kıta Avrupası ülke ortalamalarının gerisinde kalmıştır. Avrupa entegrasyon süreciyle birlikte son 20 yıldır İtalya ve özellikle İspanya'nın yeni aile politikaları geliştirdikleri ve mevcut politikaları da genişlettikleri görülmektedir. Bu değişimlere kadının rolü ve eşit ebeveynlik ile ilgili kültürel değerlerde görülen büyük değişimler de eşlik etmektedir. Ancak, kemer sıkma planları nedeniyle oluşturulmaya çalışılan politikalar zayıflamıştır (Petmesidou ve Guillen, 2015: 20).

Türkiye'deki ailelere yönelik politika uygulamalarının da Güney Avrupa devletleri ile ortak özellikler gösterdiği söylenebilir. Geleneksel eğilimlere

göre düzenlenen bu politikaların sınırlı olduğu, ancak son dönemlerdeki girişimlerle ivme kazandığı görülmektedir.



Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <https://data.oecd.org/socialexp/family-benefits-public-spending.htm>, (Erişim: 09.05.2016).

Şekil 3. 5: Aile Ödeneği Kamu Harcamaları – 2011 (Para yardımı ve hizmetler toplamı - GSYİH'nin %'si)

Güney Avrupa refah devletleri, aile yardımı ödeneği konusunda Avrupa Birliği içinde en düşük harcama yapan ülkeler topluluğunu oluşturmaktadır (Olah, 2015: 20). Şekil 3.5'te 2011 yılındaki aile ödeneği kamu harcamaları, para yardımı ve hizmetler toplamı olarak verilmiştir. Buna göre İtalya, GSYİH'nin %1,5'ini aile ödeneği kamu harcamalarına ayırmışken bu oran İspanya'da %1,38 ve Yunanistan'da ise %1,37 olmuştur. %2,68 olan AB-15 ortalamasının yanında Türkiye ise %0,024 ile çok daha olumsuz bir tablo sergilemektedir.

3.2.4. İş Yaşam Dengesi Politikalarının Karşılaştırılması

Güney Avrupa ülkelerinde, özellikle son 10 yılda, erkeğin ekmek kazandığı ve kadının ev hanımı olduğu aile modelinden uzaklaşılması hem aile yapılarının hem de politika uygulamalarının dayanak noktasını oluşturmuştur. Bu açıdan, baskın aile modeli her iki ebeveynin de çalıştığı

küçük çocuklu ailelere doğru kaymıştır. Bu aile tipinde iş yaşam dengesi ise kısa süreli ücretli izinler, erken çocukluk ve bakım hizmetleri ve akrabalar tarafından sağlanan enformel bakım ile kurulmaya çalışılmıştır. Yüksek ücretli ebeveyn izin sistemlerinin var olmaması nedeniyle çocuk bakımının ebeveynler tarafından yapılması pek yaygın değildir. Bunun yerine, formel bakım veya aile üyeleri ve akrabalar tarafından sağlanan enformel bakımın sıklıkla kullanıldığı görülmektedir (Escobedo ve Wall, 2015: 221-222). Esnek çalışma uygulamalarının ise düşük seviyede olduğunu söylemek mümkündür.

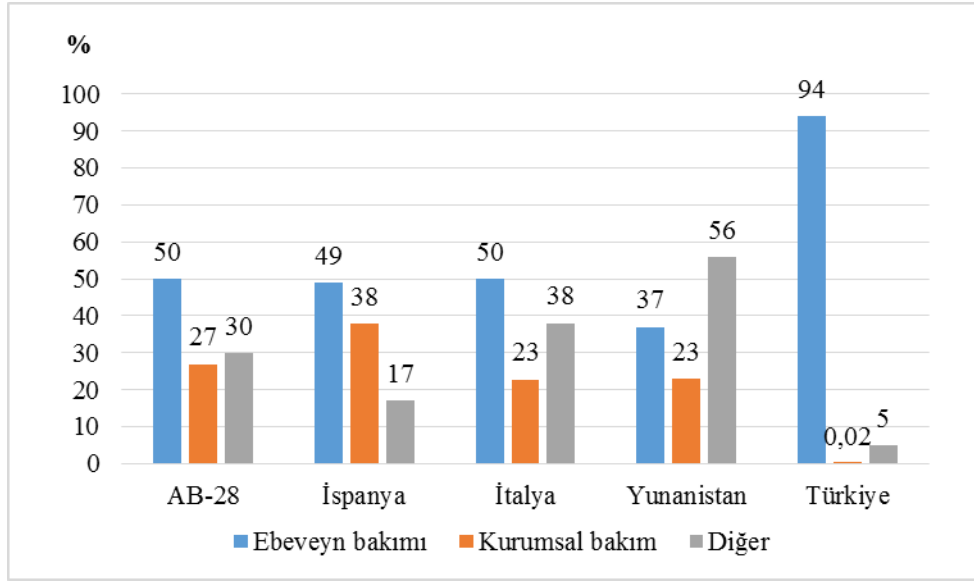
İş ve yaşam alanları arasında dengenin sağlanmasına yönelik uygulamaların hayata geçirilmesinde düşük seyreden doğurganlık oranlarının artırılması amacı da önemli bir paya sahiptir. Güney Avrupa ülkelerinde 1970'lerden itibaren düşüş eğilimine giren doğurganlık oranları, 2013 yılında İspanya ve Yunanistan'da 1,3 İtalya'da 1,4 ile nüfusun kendini yenileme düzeyinin altına inmiştir. Türkiye'de de benzer bir eğilim yaşanmasına rağmen 2,2 seviyesinde seyreden doğurganlık nispeten daha iyi durumdadır. Ancak, ilerleyen yıllarda bu oranın daha kritik seviyeye geleceği öngörülmekte, doğurganlığın ve kadın istihdamının artırılması amacıyla birtakım düzenlemelere gidilmektedir.

Bundan sonraki bölümde, Güney Avrupa ülkelerinde iş yaşam dengesi politikaları çocuk bakımı, ebeveyn izni ve esnek çalışma kapsamında detaylı olarak karşılaştırılarak değerlendirilecektir.

3.2.4.1. Çocuk bakım hizmetleri politikalarının karşılaştırılması

Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerinin bu ülkelerin geleneksel aileci bakış açısıyla şekillendiğini, uygulanan politikaların sınırlı seviyede olduğunu ve yeterince kurumsallaşmadığını söylemek mümkündür. Son dönemlerde, kadın istihdamını arttırmak ve çalışma ve aile hayatını uyumlaştırmak gibi hedeflerle ortaya konulan düzenlemelerin ise yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir.

Güney Avrupa ülkelerinde sunulan çocuk bakım hizmetlerinin çeşidi birbirine benzerlik göstermektedir. Genel olarak 3 yaşından küçük çocuklar ve 3-6 yaş arası çocuklar için olmak üzere iki farklı kategori bulunmaktadır.



*Diğer kategorisi altında ebeveynler dışındaki aile üyeleri, akrabalar ve çocuk bakıcıları yer almaktadır.

**Türkiye için ebeveyn ve diğer kategorisindeki bakım oranları 2009 yılına, kurumsal bakım oranı ise 2010 yılına aittir. 2010 yılı verisi tahminidir.

***Tüm ülkeler için kurumsal bakım verileri 2012 yılına aittir.

Kaynak: EUROSTAT ve OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>, (Erişim: 03.01.2017). http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx, (Erişim: 22.12.2015).

Şekil 3. 6: 0-3 Yaş Grubu Çocuk Bakım Düzenlemeleri – 2014

3 yaş altı çocuklar için verilen bakım hizmeti genellikle özel sektör tarafından ve sınırlı olarak da kamu ve belediyelerce karşılanmaktadır. Bu gruptaki çocukların bakım düzenlemeleri Şekil 3.6'da gösterilmiştir. Buna göre, 2012 yılı okul öncesi kurumsal bakım hizmetlerinden faydalanma oranlarına baktığımızda İspanya %38 ile ilk sırada yer almaktadır. Daha sonra %23 ile Yunanistan ve İtalya takip etmektedir. 3 yaş altı çocukların okul öncesi eğitime katılım oranının İspanya hariç diğer Güney Avrupa ülkelerinde, OECD (%32,5) ve AB-28 (%27) ortalamasının altında kaldığı görülmektedir. Bunda, küçük çocuklara en iyi bakımın anneleri veya yakın akrabaları tarafından verilebileceği şeklindeki düşüncenin etkisi büyüktür. 2014 yılında AB-28 ortalamasına göre 0-3 yaş grubunda bulunan her iki çocuktan biri evde anne veya babası tarafından bakılmaktaydı. Güney Avrupa ülkelerinin aileci yapısına rağmen, Yunanistan'ın %37 ile bu oranın çok altında kaldığı, İspanya (%49) ve İtalya (%50)'nin ise AB-28 düzeyinde

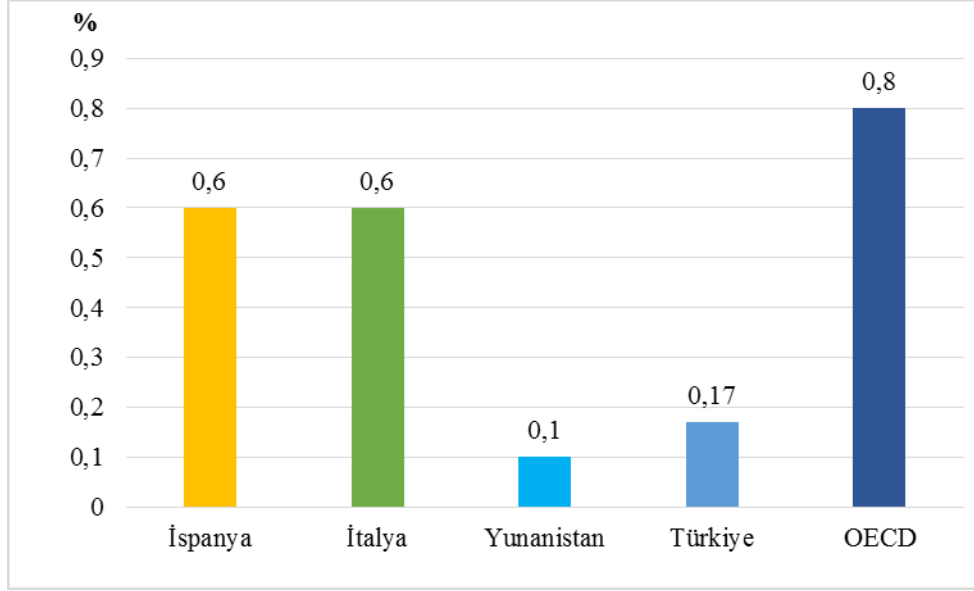
olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, enformel bakım kapsamında diğer aile yeleri ve bakıcılar tarafından verilen bakım oranları incelendiğinde ise Yunanistan (%56) ve İtalya (%38)'nin %30 olan AB-28 ortalamasının üzerinde seyrettiği, İspanya'nın ise %17 ile bu oranın oldukça gerisinde kaldığı göze çarpmaktadır.

Aileci bir refah geleneğine sahip olan Güney Avrupa lkelerinde, anne veya babanın bakım sağladığı çocukların oranının beklenenden düşük olması ve enformel bakımın yüksek olmasının nedeni, ülkeler arasında farklılık göstermekle birlikte, ücretli ebeveyn izin sistemlerinin çok fazla gelişmemiş olmasına bağlanmaktadır. İspanya ise işsiz babaların ve vardiyalı çalışan ebeveynlerin yaygın olması nedeniyle diğer ülkelerden ayrılmaktadır (Escobedo ve Wall, 2015: 222).

Türkiye'de de benzer bir durum söz konusudur. 0-3 yaş grubundaki çocuklar için sunulan kamu imkânlarının yok denecek kadar az olması, bu ihtiyacın genellikle özel kreşler tarafından karşılanması dikkat çeken konulardır. İncelenen diğer ülkelerde görüldüğü gibi, 0-3 yaş grubu çocuklar çoğunlukla aile yeleri ve akrabalar tarafından bakılmakta ve Türkiye kurumsal bakım konusunda yetersiz kalmaktadır. Şekil 3.6'da görüleceği üzere, 2009 yılında bahsi geçen yaş aralığındaki çocukların %94'ne ebeveynlerin, %5'ine ise aile yeleri ve özel bakıcıların bakım sağladığı bilinmektedir. Bu gruptaki çocuklar için kurumsal bakım hizmetlerine katılım oranı verisi bulunmamasına rağmen yapılan tahminlere göre çocukların %0,02'si bu hizmetlerden yararlanmaktadır.

3 yaşından büyük çocuklar için okul öncesi eğitim hizmetleri ele alınan ülkelerde büyük oranda kamu tarafından sunulmakta ve oldukça yaygın olarak kullanılmaktadır. Genellikle ilkokul bünyesinde verilen bu eğitimlere katılım oranı 2012 yılında İspanya'da %96,6 ve İtalya'da %95,1 ile OECD ve AB-28 ortalamalarının üzerinde seyretmiştir (sırasıyla %82 ve %83). Eğitim sisteminin bir parçası olması ve ücretsiz olması nedeniyle bu ülkelerde yüksek katılım oranı görülmesine rağmen (Flaquer, 2000: 5) Yunanistan %48 ile bu ülkelerin gerisinde kalmaktadır. Türkiye'deki duruma bakıldığında ise 3-5 yaş arası çocuklar için faaliyet gösteren resmi ve özel anaokullarının bulunduğu ancak bunlara erişim oranının oldukça düşük seyrettiği

görülebilecektir. 2015 verilerine göre 3-5 yaş arasındaki çocukların yalnızca %29,5'inin okul öncesi eğitime kaydı bulunmaktadır.



*Türkiye'ye ait olan oran İlkaracan, Kim ve Kaya, 2015: 37'den alınmıştır.

Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.
http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf, (Erişim: 22.12.2015)

Şekil 3. 7: Çocuk Bakımı ve Okul Öncesi Eğitim Hizmetleri İçin Yapılan Kamu Harcamaları – 2011 (GSYİH'nin %'si)

Şekil 3.7'de görüleceği üzere, çocuk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetleri için yapılan kamu harcamaları Güney Avrupa refah ülkelerinde birbirine benzerlik göstermektedir. 2011'de her üç ülkede de çocuk bakımı kamu harcamaları OECD ortalaması olan GSYİH'nin %0,8'inin altında kalarak İspanya ve İtalya'da %0,6, Yunanistan'da ise %0,1 olarak kaydedilmiştir. Türkiye de Yunanistan'a yakın bir değerle (%0,17) ortalamasının oldukça altında seyretmektedir. İspanya ve İtalya, OECD ortalamasına daha yakın bir değerle Yunanistan ve Türkiye'den ayrılmaktadır.

3.2.4.2. Ebeveyn izni politikalarının karşılaştırılması

Diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Güney Avrupa ülkelerinde de çalışan ebeveynlerin haklarının tanımı ve bu hakların korunması son yıllarda önemli ölçüde değişime uğramıştır. 2.Dünya Savaşından sonra uygulamaya

konulan politikalar büyük oranda erkek ekmek kazanan modele dayanmaktayken 1980'lerden sonraki politikaların ise kadın istihdamının artışı, iş-aile konusunda düzenlemelerin artan oranda çeşitliliği ve çalışan ebeveynlerin küçük çocuklarının bakımı için devlet desteğine olan ihtiyacı göz önüne aldığını söylemek mümkündür. Politikaların gelişim sürecinde ise daha uzun süreli ücretli izin, cinsiyet ayrımı gözetmeyen uygulamalar yoluyla babaların çocuk bakımına dâhil olması ve gündüz bakım olanakları gibi konuların düzenlendiği görülmektedir (Escobedo ve Wall, 2015: 220).

Escobedo ve Wall (2013)'a göre, İspanya, İtalya ve Yunanistan'daki izin politikalarını *short leave modified male-breadwinner model* olarak tanımlamak mümkündür. Bu modelin esasını kısa süreli, kapsama alanı geniş olan ve ücretli doğum izni oluştururken ebeveyn izni zayıf ancak gelişmekte olan bir görünüm sergilemektedir. Ücretsiz ya da çok düşük oranlarda ücretin ödendiği ebeveyn izinleri, günlük çalışma sürelerinde yapılan kesintilerin birleştirilmiş olarak da kullanılabilirdiği bir yapıya sahiptir. Kamu kesiminde genellikle daha gelişmiş şekilde karşımıza çıkan bu izinler sektörel ve yerel düzeyde de farklılık gösterebilmektedir. Çift kazananlı aile yapısının artık baskın olduğu bu modelin önemli özelliklerinden birisi de izin politikalarındaki cinsiyet eşitliği konusunun giderek ön plana çıkmasıdır. Bu durum, özellikle İspanya'da dikkat çeken boyuttadır (Escobedo ve Wall, 2013: 7).

Tablo 3. 1: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde İzin Politikaları

Ülke	Doğum İzni	Babalık İzni	Ebeveyn İzni	Diğer
İspanya	*16 hafta (6 haftasının doğumdan sonra kullanılması zorunlu) *Ücretin %100'ü ödenir *İzin bitiminde işe geri dönme güvencesi *6 haftası doğumdan hemen sonra anne tarafından kullanıldığında 10 haftası babaya devredilebilir	*15 gün (2 gün doğum sırasında, kalanı doğum izninde veya sonrasında tam veya yarı zamanlı) *Bireysel, devredilemez *Ücretin %100'ü ödenir *Kamu çalışanları için bölgesel ve yerel yönetimler tarafından uzatılabilir	*Doğumdan sonra en fazla 3 yıl süreyle anne veya baba tarafından kullanılabilir *Ücretsizdir *Normal günlük çalışma süresinin sekizde biri ve yarısı arasında değişen süre 8 yaşına kadar olan çocuğun veya engelli çocuğun bakımı için de kullanılabilir	*18 yaş altı hasta çocuğun bakımı için yarı veya tam zamanlı ücretli hastalık izni *Ücretsiz kariyer izni *Evlad edinme izni *Diğer ailevi nedenlerle verilen izinler
İtalya	*20 hafta (en az 4 haftası doğumdan önce kullanılması zorunlu) *Ücretin %80'i ödenir *Günde 2 saat emzirme izni (çocuk 12 aylık olana kadar, belli şartlarda baba da yararlanabilir)	*1 gün *Annenin doğum izninden 2 gününü babaya transfer edebilme hakkı	*Her ebeveyn için 6 ay ve toplamda 10 ayı geçmemek üzere, çocuk 12 yaşına gelene kadar kullanılabilir *Bireysel bir haktır *Baba bu iznin en az 3 ayını kullanırsa iznine bir ay daha ilave edilir *6 yaşa kadar olan çocuklar için ücretin %30'u ödenir, 6 yaşından büyük çocuklar için ücretsizdir	*Evlad edinme izni *Engelli ya da hasta yakın akrabaların bakımı için verilen izinler *6 yaş altı hasta çocuk veya 18 yaş altı engelli çocuğu olan ebeveynlere sağlanan esnek çalışma saatleri
Yunanistan	*Özel sektörde 17 hafta (8 haftasının doğumdan önce kullanılması zorunlu), kamuda 5 ay *Ücretli	*Özel sektör ve kamuda 2 gün *Ücretli	*Özel sektörde, her bir çocuk ve ebeveyn için 4 ay olmak üzere çocuk 6 yaşına gelene kadar kullanılabilir *Kamuda süre 5 yıla kadar çıkabilir *Ücretsizdir *Bireysel bir haktır ve transfer edilemez	*Ebeveynin 30 ay boyunca günlük çalışma süresinden 1 saat kesinti yapma olanağı (birleştirilerek de kullanılabilir) *Kamuda 9 ay süreyle, devredilebilen, ücretli, çocuk bakım izni 4 yaşına kadar olan çocuklar için kullanılabilir

Türkiye	<p>*16 hafta (3-8 hafta arası doğumdan önce kullanılmak zorunda) *Ücretin 2/3'ü ödenir *Doğum izninden sonra 6 aylık ücretsiz izin (devlet memurlarına 24 ay) *Çocuk 12 aylık olana kadar günde 1,5 saat emzirme izni (devlet memurları için ilk 6 ay için 3 saat, sonraki 6 ay için 1,5 saat) *Annelik izninden sonra ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda 180 gün haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı</p>	<p>*Özel sektörde 5 gün, kamuda 10 gün *Annenin doğum sırasında veya sonrasında ölümü halinde annenin hak ettiği izinleri babanın kullanma hakkı</p>	<p>*Doğum yapan memurun doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren, eşi doğum yapan memurun ise doğum tarihinden itibaren 24 aya kadar ücretsiz izin hakkı</p>	<p>*Doğum izinlerinin bitiminden çocuğun ilköğretim yaşına kadar olan dönemde ebeveynlerden birisi için kısmi zamanlı çalışma imkânı *Engelli ve sürekli hastalığı olan çocuğun bakımı için ebeveynlerden birine yıllık 10 gün ücretli izin *Kamu çalışanları için, anne, baba, eş ve çocuklardan birinin hayati tehlikesi olan bir rahatsızlığı olması veya kaza geçirmesi durumunda 3 ay izin hakkı</p>
---------	---	---	--	---

Kaynak: Tez içinde yer alan bilgiler ve kaynaklar kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 3.1’de, ele alınan ülkelerdeki izin politikaları doğum izni, babalık izni, ebeveyn izni ve diğer izinler başlıkları altında karşılaştırılmıştır. Buna göre, doğum izni süresinin tüm ülkelerde birbirine benzerlik gösterdiği görülmektedir. 16-20 hafta arasında değişen bu izin süresince ücretin büyük bir kısmının veya tamamının anneye ödendiği anlaşılmaktadır. Dikkat çeken bir nokta da doğum izninin bir kısmının belirli şartlar altında babaya devredilme özelliği ile İspanya ve İtalya’nın diğer ülkelerden ayrılmasıdır.

Babalık izni konusunda Güney Avrupa refah ülkelerinin fazla cömert olmadığı söylenebilir. İspanya 15 gün ile ilk sırada yer alırken Yunanistan’da bu izin 2 gün, İtalya’da ise 1 gün olarak düzenlenmiştir. Türkiye, özel sektörde 5, kamuda 10 günlük izin hakkı ile nispeten daha iyi konumdadır. Tüm ülkelerde ücretli olarak uygulanan babalık izninde annenin doğum izninden babaya transfer edebilme olanağı yalnızca İtalya’da bulunmaktadır ve 2 gün ile sınırlıdır. Benzer şekilde, Türkiye’de de annenin doğum sırasında veya sonrasında ölümü halinde annenin mevcut izinleri babaya devredilebilmektedir.

İzin politikaları kapsamında ele alınan bir diğer izin türü ebeveyn iznidir. İtalya ve Yunanistan'da her iki ebeveyne de tanınan bu hak İspanya ve Türkiye'de ebeveynlerden yalnızca birine tanınmıştır. Ebeveyn izninde 3 yıl ile ilk sırada yer alan İspanya'yı, 10 ay ile İtalya ve 8 ay ile Yunanistan takip etmektedir.* Türkiye ise yalnızca kamu çalışanlarına tanıdığı 24 aylık izin ile bu ülkelerden ayrılmaktadır. İtalya'da 6 yaşa kadar olan çocuklar için alınan izin hariç tüm ülkelerde bu izni kullanan ebeveynlere ödeme yapılmamaktadır.

Bu izinlerin yanı sıra Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye'de evlat edinme izni, engelli, hasta çocuğun veya yakın akrabaların bakımı veya diğer ailevi nedenler için verilen izinler gibi diğer izinlerin de olduğu görülmektedir. Esnek çalışma olarak adlandırabileceğimiz çeşitli uygulamalar da bahsi geçen ülkelerde dikkat çekmektedir. Günlük çalışma sürelerinin belli bir kısmından kesinti yapılarak kullanılan bu izinlerde İspanya'da çocuk 8 yaşına gelene kadar bu haktan yararlanılabilmektedir. İtalya ve Yunanistan'da ise bu izinler daha sınırlı olarak uygulanmaktadır. Türkiye'de ise çocuk ilköğretim yaşına gelene kadar ebeveynlerden birisine kısmi zamanlı çalışma imkânı tanınmaktadır.

Tablo 3.2'de 2011 yılındaki izin kullanım oranları gösterilmektedir. Veri elde edilen ülkelerde, ücretli olan doğum ve babalık izinlerinin kullanım oranlarının her iki ebeveyn için de yüksek olduğu sonucu çıkarılabilir. 2013 OECD verilerine göre ise, 1 yaşın altında çocuğu olan çalışan annelerin doğum veya ebeveyn izni kullanma oranları daha düşüktür. İtalya'da bu oran %44 ile nispeten daha yüksek iken İspanya'da %27,7 ve Yunanistan'da ise %23,8'dir. Elde edilen tüm bu verilerden yola çıkarak, Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye'de ebeveyn iznine yönelik uygulamaların yetersiz ancak gelişmeye açık olduğu sonucuna varılabilir.

*İtalya ve Yunanistan için belirtilen süreler, her iki ebeveyn için olan toplam süreyi belirtmektedir.

Tablo 3. 2: Doğum, Babalık, Ebeveyn İzni Kullanımının Doğumlara Oranı - 2011

	Doğum izni	Babalık izni	Ebeveyn izni	Ebeveyn izni kullanan erkekler
İspanya	67%	57%	7,20%	4,50%
İtalya	70%	54%	-	11%
Yunanistan	-	-	-	-
Türkiye	-	-	-	-

Kaynak: Escobedo, A. ve Wall, K. (2015). "Leave Policies in Southern Europe: Continuities and Changes", Community, Work & Family, C.18, S.2, ss.229.

3.2.4.3. Esnek çalışma politikalarının karşılaştırılması

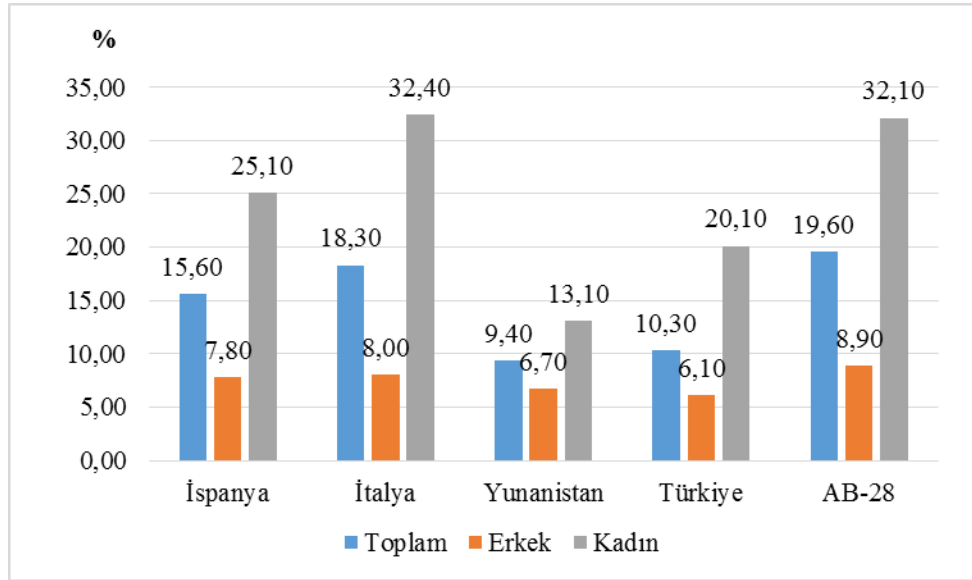
20. yüzyılın sonlarına doğru yaşanan çeşitli gelişmelerle birlikte 40 ya da 45 saat olarak belirlenen standart çalışma haftasından uzaklaşılarak daha esnek çalışma düzenlemelerine doğru değişimler gözlenmiştir. Esnek çalışma düzenlemeleri içinde kısmi zamanlı çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, yıllık bazda düzenlenen çalışma saatleri, iş paylaşımı, mekânsal esneklik gibi uygulamalar sayılabilir. Bu çalışma şekilleri, çalışma süresinin bireyselleştirilmesini, dolayısıyla ailelerin tam zamanlı çalışmayla uyumlu olmayan çocuk bakımı gibi çeşitli sorumluluklarını kolay bir şekilde yerine getirebilmelerine olanak tanımıştır (Silim ve Stirling, 2014: 5-6).

Güney Avrupa ülkeleri, esnek çalışma düzenlemelerinin düşük düzeyde varlığını sürdürdüğü bir yapı sergilemektedir (Del Boca, Pasqua ve Pronzato, 2004: 4). Sosyal, kültürel ve siyasi geçmişlerinin, bu ülkelerin formel esnek çalışma geleneğinden yoksun olmaları durumunu önemli ölçüde şekillendirdiğini söylemek mümkündür (Ibanez, 2011: 166).

Güney Avrupa ülkelerinde kadınların erkeklere oranla ücretsiz ev işlerine daha fazla zaman harcamaları, kadınların önemli bir çoğunluğunun evlilik veya çocuk bakımı gibi sorumluluklarla başa çıkabilmek adına düşük çalışma saatlerini tercih etmelerine neden olmaktadır. Bu durum, kadın istihdamının artmasını sağlamakla birlikte kadınların eksik istihdamına ve kendi yetenekleriyle uyumlu olmayan işlerde çalışmalarına neden olmaktadır (Silim ve Stirling, 2014: 22). Esnek çalışma düzenlemeleri bir yandan kadınların üzerindeki çift iş yükünden kurtulmalarına yönelik bir çözüm olarak görülürken diğer yandan ise düşük ücretler ve geleceğe dönük kariyer

olanakları konusunda olumsuz sonuçlara da neden olmaktadır (Addis, 1997; Aktaran: Fine-Davis ve öte., 2004: 34-35).

Şekil 3.8’de, ele alınan Güney Avrupa ülkelerindeki kısmi zamanlı çalışma oranları gösterilmektedir. Buna göre, İtalya hem kadınlarda hem de erkeklerde kısmi zamanlı çalışma oranının en yüksek olduğu Güney Avrupa ülkesi olarak karşımıza çıkarken Yunanistan ise kısmi zamanlı çalışmanın en az görüldüğü ülke konumundadır. Bu durumun nedeni ise, yarı zamanlı işlerin sunduğu sosyal güvence ve maddi olanaklar açısından ülkeler arasında farklılık göstermesidir. Diğer yandan, kısmi zamanlı çalışanların oranı ülkeden ülkeye değişse de incelenen tüm ülkelerde kadınlar erkeklere göre daha fazla kısmi zamanlı çalışmaktadırlar.



Kaynak: EUROSTAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (Erişim: 02.08.2016).

Şekil 3. 8: Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Cinsiyete Göre Kısmi Zamanlı Çalışma Oranları – 2015

Güney Avrupa ülkelerinde iradi olarak kısmi zamanlı çalışanların yanı sıra tam zamanlı iş bulamadığı için kısmi zamanlı çalışmayı seçenlerin oranının da yüksek olduğu gözlenmektedir. Tablo 3.3’ü incelediğimizde, AB-28’de kısmi zamanlı çalışanların yaklaşık %30’unun iradi olmayarak kısmi zamanlı çalışmayı seçtiği görülürken İspanya, İtalya ve Yunanistan’da bu

oranın AB-28'in 2 katından fazla olması dikkat çekmektedir. Türkiye ise %9 civarındaki oranıyla hem AB hem de Güney Avrupa ülkelerinin gerisinde yer almaktadır. Kadınların ev ve aile sorumlulukları dolayısıyla kısmi zamanlı çalışmayı daha çok tercih etmelerinin sonucunda kadınlarda iradi olmayan kısmi zamanlı çalışma oranlarının erkeklere göre daha düşük olması da ortaya çıkan sonuçlardan biridir.

Tablo 3. 3: Güney Avrupa Ülkelerinde İradi Olmayan Kısmi Zamanlı Çalışmanın Toplam Kısmi Zamanlı Çalışmaya Oranı – 2015

	Toplam	Erkek	Kadın
İspanya	%63,20	%71,90	%60,10
İtalya	%65,60	%81,00	%60,30
Yunanistan	%72,60	%78,60	%68,30
Türkiye	%9,20	%15,20	%5,00
AB-28	%29,20	%39,90	%25,80

Kaynak: EUROSAT verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (Erişim: 02.08.2016).

Bunun yanında, bu ülkelerde annelerin çalışma konusundaki düşük tercihlerinin bu ekonomilerin yapısal özelliklerine, örneğin kısmi zamanlı işlerin yokluğuna bağlı olduğu düşünülmektedir (Silim ve Stirling, 2014: 11).

Sonuç olarak, Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye'de esnek çalışma düzenlemeleri karşılaştırıldığında, her ne kadar İtalya kadınların kısmi zamanlı çalışma oranının nispeten yüksek olması ile diğer ülkelerden ayrılrsa da, genel anlamda iş ve yaşam dengesinin kurulmasına destek olacak düzenlemeler açısından bu ülkelerin yeterli seviyede olmadıkları söylenebilir.

SONUÇ

Bu tez çalışmasında, Türkiye'nin iş yaşam dengesine yönelik uygulamaya koyduğu politikaları, refah rejimleri açısından aynı sınıfta yer aldığı kabul edilen Güney Avrupa ülkelerinden İspanya, İtalya ve Yunanistan ile karşılaştırılarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, iş yaşam dengesinin tanımlanması ve kavramsal çerçevesinin oluşturulmasının ardından iş yaşam dengesinin ortaya çıkışı ve önem kazanmasının temelinde yatan faktörler tarihsel süreci içinde ele alınmıştır. Refah rejimlerinin sınıflandırılmasına da kısaca bu bölümde değinilmiştir. İkinci bölümde ise, Güney Avrupa rejimi ülkelerinden İspanya, İtalya ve Yunanistan'ın bireylerin iş yaşam dengesini sağlamasına imkân veren hangi politikaları hayata geçirdikleri analiz edilmiştir. Bu analizin başlangıcında ülkelerin istihdam yapıları, kadın istihdamının seviyesi ve aile politikalarının gelişimi açıklanmaya çalışılarak iş yaşam dengesi uygulamalarının daha iyi anlaşılabilmesi açısından zemin oluşturulmaya çalışılmıştır. İş yaşam dengesi politikaları incelenirken ise geleneksel aile yapısının karakteristik özelliklerini sergileyen Güney Avrupa ülkelerinde çocuk bakım hizmetlerinin hangi seviyede sunulduğu, ebeveyn izinlerinin var olup olmadığı ve süreleri ve son zamanlarda özellikle kadınların büyük oranda yer aldığı esnek çalışma düzenlemeleri ele alınmıştır. Türkiye'nin iş yaşam dengesi politikaları ise diğer Güney Avrupa rejimi ülkelerinde olduğu gibi çocuk bakımı, ebeveyn izni ve esnek çalışma başlıkları altında üçüncü bölümün ilk yarısında incelenmiştir. Bu bölümün ikinci kısmında ise Türkiye ile Güney Avrupa refah rejimi kapsamındaki İspanya, İtalya ve Yunanistan'ın iş yaşam dengesi politikalarının karşılaştırması yapılmıştır. Son olarak ise tez çalışması sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Çalışmanın hazırlanması sürecinde birtakım zorluklarla karşılaşmıştır. Bazı istatistiki verilerin bulunmaması sebebiyle birkaç konuda ülkeler arasında tam anlamıyla karşılaştırma yapılamadığını söylemek mümkündür. İlk olarak, Türkiye'de 0-3 yaş grubundaki çocukların okul öncesi eğitime katılım oranlarıyla ilgili veri bulunamamıştır. Türkiye'nin, bu konuda verinin bulunmadığı tek OECD ülkesi olarak kayıtlara geçtiği görülmüştür. Veri

yetersizliği nedeniyle karşılaştırma yapılamayan diğer bir konu ise ebeveyn izinlerinin kullanım oranlarıdır. Buna göre, Türkiye ve Yunanistan'a ait bu veriler de elde edilememiştir.

Bu tez çalışmasıyla ulaşılan sonuçlar özetle şu şekilde değerlendirilebilir: Bahsi geçen Güney Avrupa lkelerinde iş yaşam dengesi politikalarının çok fazla gelişmediği görülmektedir. Bunun temel nedeni, bu ülkelerin içinde yer aldığı refah rejiminin sınırlı refah anlayışına sahip olması ve bu ülkelerde geleneksel yapıdan kaynaklanan ailenin temel bakım sağlayıcı görevinin etkili olmasıdır. Ancak, son yıllarda kadınların emek piyasasına katılımının artmasıyla doğurganlık oranlarının düşmesi, ocuk doğurmanın ertelenmesi ve nüfusun yaşlanması sorunları iş yaşam dengesi düzenlemelerine daha fazla önem verilmesine neden olmuştur. Bu durumun ortaya çıkmasında AB standartlarını yakalama isteğinin de payı bulunmaktadır. Öte yandan, politikaların kapsamının ve bu alana ayrılan harcamaların kıta Avrupası lkelerinin gerisinde kaldığı ve oluşturulmaya çalışılan politikaların 2008 krizinden sonra gündeme gelen kemer sıkma önlemleri nedeniyle zayıfladığı görülmektedir. Her ne kadar iş yaşam dengesine yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi konusunda kayda değer bir çaba göze çarpsa da bu düzenlemelerin iş yaşam dengesinin sağlanması açısından yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir.

Güney Avrupa lkelerinde iş yaşam dengesi kapsamındaki mevcut düzenlemelerden ocuk bakım hizmetleri analiz edildiğinde, 3-6 yaş arasındaki çocuklara yönelik kamu hizmetlerinin yaygın olduğu ancak 3 yaş altı grubunda özel sektörün yanında sınırlı kamu hizmetinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Ücretsiz olması ve eğitim sisteminin içinde yer alması nedeniyle katılım oranının yüksek olduğu 3-6 yaş grubu ocuk bakım hizmetlerinin aksine 3 yaşından kk çocuklara yönelik erken çocukluk bakım imknlarına katılımın sınırlı olduğu görülmüştür. Düşük katılım düzeyinin sebebi, çocuklara en iyi bakımın aileleri tarafından sağlanacağı düşüncesine bağlanmakta ve bu da enformel bakımın payını yükseltmektedir. İncelenen ülkelerde ocuk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetleri için yapılan kamu harcamalarının OECD ortalamasının altında kalması da bu alandaki düzenlemelerin düşük düzeyde kaldığını doğrulamaktadır.

Ebeveyn izni politikaları açısından Güney Avrupa ülkelerinin durumu değerlendirildiğinde ise genel olarak kamu kesiminde daha cömert olarak uygulanan ve cinsiyet eşitliğinin giderek ön plana çıktığı bir sistemin izlerine rastlanmaktadır. Doğum izninin belli şartlarda babaya da devredilebilmesi, çok kısa süreli de olsa babalık izninin bulunması ve her iki ebeveynin de kullanabileceği ebeveyn izninin varlığı çocuk bakımı konusundaki sorumlulukların anne ve baba tarafından eşit olarak paylaşılmasına yönelik uygulama girişimleri olarak değerlendirilmekte ancak bunların yetersiz kaldığı görülmektedir. Güney Avrupa rejiminin karakteristiği olan kadının çocuk bakma sorumluluğunun izleri izin politikalarında varlığını göstermeye devam etmektedir. Dikkat çeken bir diğer konu ise veri elde edilemeyen Yunanistan hariç diğer ülkelerde izin ücretli olduğunda izin kullanım oranlarının yükselmesidir. Bu durum ise mevcut izinlere yeterli maddi desteğin sağlanmadığını göstermektedir. Sonuç olarak, Güney Avrupa refah ülkelerinde gözlenen izin politikalarını geliştirme çabalarının yeterli olmadığını söylemek mümkündür.

Güney Avrupa ülkeleri esnek çalışma uygulamaları açısından incelendiğinde, bu alandaki düzenlemelerin düşük seviyede varlık gösterdiği sonucuna varılmaktadır. Bu ülkelerde formel esnek çalışma geleneğinin bulunmamasının nedeni ülkelerin sosyal, kültürel ve siyasi geçmişlerine bağlanmaktadır. Esnek çalışma düzenlemelerinin temelini oluşturan kısmi zamanlı çalışma ülkeler arasında farklılık gösterse de tüm ülkelerin oranları AB'nin gerisinde kalmaktadır. Kısmi zamanlı çalışma oranlarının seviyesi iş güvencesi ve sosyal hakların düzeyine göre belirlenmekte ve bu anlamda kadın ve erkeklerde İtalya en iyi verilere sahipken Yunanistan ise son sırada yer almaktadır. Tüm ülkelerde kadınların erkeklere oranla daha fazla kısmi zamanlı çalıştığı görülmekte, bunun temel nedeni ise kadınların ev ve aile sorumluluklarını yerine getirmek için zaman yaratma istekleri olarak algılanmaktadır. Erkeklerin ise tam zamanlı iş bulamadıkları için bu seçeneği tercih etmeleri, esnek çalışmanın erkekler için iş yaşam dengesini sağlama yönünde bir araç olarak görülmediğini ortaya koymaktadır.

Türkiye'de iş yaşam dengesi politikaları ele alındığında, bu alandaki gelişmelerin ancak son zamanlarda özellikle 2011 yılından itibaren hız

kazandığı ve genel olarak çocuk bakımı ve annelik konusundaki düzenlemelerin gündeme alındığı görülmektedir. Kamusal çocuk bakım hizmetlerinin 0-3 yaş arasındaki çocuklar için hemen hemen hiç olmaması, 3-6 yaş grubundakilerin ise katılım oranlarının OECD'nin çok gerisinde kalması nedeniyle çocuk bakım hizmetlerinin yeterince kurumsallaşmadığı söylenebilir. Özellikle 3 yaşından küçük çocukların aile üyeleri ve akrabalar tarafından bakılması ve özel sektörün sunduğu hizmetlerden sadece gelir seviyesi yüksek kadınların yararlanabilmesi Türkiye'nin çocuk bakımına yönelik politikalarının eksikliğini ortaya koymaktadır. Tüm bu bulgular sonucunda, Türkiye'de çocuk bakım hizmetleri alanındaki düzenlemelerin yetersiz olduğu sonucuna varılmaktadır. Ebeveyn iznine yönelik düzenlemeler bakımından incelendiğinde, Türkiye her ne kadar bazı ülkelere göre iyi durumda olsa da politikaların geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Son zamanlarda kabul edilen düzenlemeler, aileyi dönüştürme amacı taşıması ve kadının rolünü sadece anneliğe yönlendirmesi nedeniyle de eleştirilmektedir. Öte yandan, bu uygulamalarla babaların da çocuk bakımı konusunda rol üstlenmesi teşvik edilmeye çalışılmışsa da bunların yeterli düzeyde olduğunu söylemek mümkün değildir. Kamuda daha geniş kapsamlı olarak düzenlenen ebeveyn izinlerinin kullanım oranları konusunda veriye ulaşılabilmesi, izinlerin etkinliğinin değerlendirilmesi noktasında eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Esnek çalışma politikaları açısından incelendiğinde ise Türkiye'de bu tür uygulamaların çok yaygın olmadığını söylemek mümkündür. Erkeklere göre daha yüksek oranlarda kısmi zamanlı çalışan kadınların çocuk veya yaşlı bakımı nedeniyle bu seçeneği tercih etmeleri de cinsiyetçi rollerin etkisini göstermektedir. Buna ek olarak, doğum sonrası getirilen kısmi zamanlı çalışma hakkının da kadınların sosyal hakları bakımından dezavantajlı konumda olmalarına ve cinsiyet eşitsizliklerine neden olacağı öngörülmektedir.

Sonuç olarak, İspanya, İtalya, Yunanistan ve Türkiye iş yaşam dengesi açısından karşılaştırıldığında, bu ülkelerin iş yaşam dengesine yönelik uygulamalarının yeterli düzeyde gelişmediğini söylemek mümkündür. Ailedeki sorumlulukların paylaşılmasına yönelik cinsiyetçi bakış açısının uygulanmaya çalışılan iş yaşam dengesi politikalarında etkisini halen

göstermesi ve cinsiyet eşitliğinin giderek ön plana alınması konusundaki çabaların istenen seviye ulaşmamış olmasının bu ülkelerin ortak özelliği olduğu söylenebilir. Yapılan analizler sonucunda, kadın istihdamının düşüklüğü, geleneksel bir yapıyla şekillenen ve düşük pay ayrılan aile politikalarının varlığı, izin politikalarının süre ve kapsam açısından birbirine yakınlığı, enformel bakımın ve kamu ve özel sektör tarafından sağlanan çocuk bakım hizmetlerinin benzerliği, esnek çalışma politikalarının yaygın olmaması durumu, bu ülkelerin iş yaşam dengesine yönelik düzenlemeler kapsamında birbirine yakın bir eğilim içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye, her ne kadar ele alınan alanların bazılarında geride kalmış olsa da bahsi geçen Güney Avrupa ülkelerine benzerlik göstermektedir. Tüm bunlardan hareketle, Türkiye’de uygulanan iş yaşam dengesi politikalarının Güney Avrupa refah ülkeleriyle benzer olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Türkiye, iş yaşam dengesine yönelik düzenlemeler açısından Güney Avrupa ülkeleriyle paralel bir eğilim içinde olsa da bu alana yapılan kamu harcamalarının bahsi geçen ülkelere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Güney Avrupa ülkeleri, diğer Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında bu konuda en düşük harcamaya sahip ülke topluluğunu oluştururken Türkiye’nin Güney Avrupa ülkelerinin de gerisinde kalması, durumun ciddiyetini göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, Türkiye’nin bu alana yönelik kamu harcamalarını arttırması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bilhassa, kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik düzenlemelerin hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda, kadınların emek piyasasına girişlerinde en büyük engel olarak görülen çocuk bakımı sorununun ele alınması gerekmektedir. Öncelikli hedef, kamu hizmetlerinin yok denecek kadar az olduğu 3 yaşından küçük çocuklar için kurumsal çocuk bakım hizmeti sunan kreş, çocuk yuvası ve bakımevlerinin yaygınlaştırılması olmalıdır. Ücretsiz veya düşük ücretli olarak faaliyet göstermesi beklenen bu yerlerin özellikle çalışma saatlerinin çalışan ebeveynlerin mesai saatlerine göre ayarlanması anne ve babalara büyük kolaylık sağlayacaktır. Bunun yanında, işverenlere destek verilerek işyeri bünyesindeki kreş sayılarının arttırılması da bir diğer çözüm önerisidir. Bu yerlerin sıkı denetiminin yapılarak kaliteli çocuk bakım hizmetlerinin verilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca,

son yıllarda çalışan annelerin çocuk bakıcısı istihdam edebilmeleri için geliştirilen maddi destek projelerinin çoğaltılmasının da sorunun çözümünde önemli rol oynayacağı düşünülmektedir. Böylelikle, bir yandan çocuk bakımı konusunda başka bir alternatifi olmadığı için işgücü piyasasına girmeyen kadınların sorunu çözülecek, diğer yandan çocukların eğitimi ve gelişimi açısından olumlu adımlar atılmış olacaktır.

Çalışmanın, bundan sonraki süreçte bu alanda çalışma yapacak olan öğrenci, akademisyen ve araştırmacılara yol göstermesi ve konuyu daha detaylı bir şekilde analiz etmeyi planlayan çalışmalara katkıda bulunması amaçlanmıştır. Politika yapıcılar açısından ise, iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik hayata geçirilen düzenlemelerdeki sorunlu ve eksik yönlerin farkına varılması ve sunulan çözüm önerilerinin faydalı olması 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: 11.04.2016).
- 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: 11.04.2016).
- 6663 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. *Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 10.02.2016-29620*, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/02/20160210-15.pdf>, (Erişim: 06.04.2016).
- Aceleanu, 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., Cardinali, V., Giovannini, D. ve Mazzucchelli, S. (2015). "Italy Country Note". *11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015*. der. P. Moss, International Network on Leave Policies and Research, http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf, (Erişim: 29.12.2015).
- Addati, L., Cassirer, N. ve Gilchrist, K. (2014). *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*. Cenevre: International Labour Office.
- Agence Française de Développement (AFD). (2015). "Supporting Access and Continued Employment of Women by Enhancing Child Care Services in Turkey", http://www.afd.fr/jahia/webdav/site/afd/shared/PORTAILS/PAYS/TURQUIE/Nos%20publications/AFD_Study_Supporting%20access%20and%20continued%20employment%20of%20women%20by%20enhancing%20child%20care%20services%20in%20Turkey_2015.pdf, (Erişim: 06.04.2016).
- Alipranti-Maratou, L. ve Nikolaou, A. (2008, Haziran). "Reconciliation Policy in Greece: Policy Frames and Dimensions of Public Debate", *Gender and Well-Being: Interactions Between Work, Family and Public Policies, Fourth Symposium '08, Madrid*.
- 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. E. Yılgür, İstanbul: İletişim Yayınları.

Andreotti, A. ve Sabatinelli, S. (2004). "Early Childcare in Italy: Path Dependency and New Needs". *Universita Degli Studi di Milano-Bicocca. Italy Working Paper*.

Antonopoulos, R. (2009). "The Unpaid Care Work - Paid Work Connection". *International Labour Office Working Paper No.86*. Cenevre.

Archilleas, A. (2008). "Labour Market Flexibility in Central Greece: Findings from Workplace Employment Relations Survey". *European Social Fund Research Paper*,
http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/research/hellenicObservatory/pdf/4th_%20Symposium/PAPERS_PPS/EMPLOYMENT_SOCIAL%20RELATIONS/ANAGNOSTOPOULOS_ACHILLEAS.pdf,
(Erişim: 18.02.2016).

Aytaç, Ö. (2002). "Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.12, S.1, ss.231-260.

Barnett, R. C. (1999). "A New Work-Life Model for the Twenty-First Century", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, C.562, S.1, ss.143-158.

Beneria, L. ve Martinez-Iglesias, M. (2010). "Yeni Toplumsal Cinsiyet Düzeni ve İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: İspanya Örneği", *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, der. İ. İlkaracan, çev. Ö. İzdeş, İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi, Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği.

Bertolini, A., Del Gaudio, D. ve Graziano, P. R. (2011). "National Report Italy", *The National Governance of Social Cohesion Policies, Work Package 2*. Bocconi University, Milan.

Beşpınar, F. U. ve Aybars, A. İ. (2013). "Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı". *UNICEF Politika Belgesi*,
<http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/erken-yaslarda-cocuk-refahi-ve-kadin-istihdami-politika-belgesi.pdf>,
(Erişim: 06.04.2016).

Blanchflower, D. G. (2015). "Flexibility at Work: Self-employment Across Countries in the Great Recession of 2008-2014". *Randstad Yearly Report on Flexible Labor 2015 and Employment*. Amsterdam.

- Bonoli, G. (2005). "The Politics of the New Social Risks: Providing Coverage Against New Social Risks in Mature Welfare States", *Policy & Politics*, C.33, S.3, ss.431-449.
- Briggs, A. (2006). "The Welfare State in Historical Perspectives", http://www.econ.boun.edu.tr/content/2015/summer/EC-48B01/Lecture%20Note-3_Briggs_2006-06-29-2015.pdf, (Erişim: 07.09.2016).
- Buğra, A ve Keyder, . (2006). "Önsöz", *Sosyal Politika Yazıları*, der. A. Buğra ve . Keyder, ev. B. Yakut-akar ve U. B. Balaban, İstanbul: İletişim.
- Buğra, A. ve Özkan, Y. (2014). "Türkiye'nin Ekonomik Kalkınma Sürecinde Modernleşme, Dini Muhafazakarlık ve Kadın İstihdamı", *Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri*, der. A. Buğra ve Y. Özkan, ev. E. Yılığur, İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Bütün, M. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları*, Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara. http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e0b369dc31550b3ac30/melek_butun_tez.pdf, (Erişim: 07.04.2016).
- Can, E. (2015). "Boş Zaman, Rekreasyon ve Etkinlik Turizmi İlişkisi", *İstanbul Journal of Social Sciences*, C.Summer, S.10, ss. 1-17.
- Caracciolo di Torella, E. ve Masselot, A. (2010). *Reconciling Work and Family Life in EU Law*. İngiltere: Palgrave Macmillan.
- 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*, <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Ene/Files/art3e.pdf>, (Erişim: 27.11.2015).
- Council of Europe. (2009). "Flexible Working/Part-time Working/Impact on Gender Equality". *Family Policy Database*, http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/3_2%20Flexible%20and%20part%20time%20working.pdf, (Erişim: 02.02.2016).
- Creighton, C. (1996). "The Rise of the Male Breadwinner Family: A Reappraisal", *Comparative Studies in Society and History*, C.38, S.2, ss.310-337.
- Crepaldi, C., Pesce, F. ve Lodovici, M. S. (2014). "The Social and Employment Situation in Italy". *European Parliament, Note for the EMPL Committee.*,

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/518757/IPOL-EMPL_NT\(2014\)518757_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/518757/IPOL-EMPL_NT(2014)518757_EN.pdf), (Erişim: 22.01.2016).

- Crompton, R. (2006). *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, New York: Cambridge University Press.
- Çarkoğlu, A. ve Kafescioğlu, N. (2014). "For Whose Sake Is It Anyway? Evaluation of Explicit Family Policies in Turkey", *Handbook of Family Policies Across the Globe*, der. M. Robila, New York: Springer.
- Dedeoğlu, S. (2012). "Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı", *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, der. S. Dedeoğlu ve A. Y. Elveren, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dedoussopoulos, A. ve öte. (2013). "Assessing the Impact of the Memoranda on Greek Labour Market and Labour Relations". *International Labour Office Working Paper No.53*. Geneva.
- Del Boca, D., Locatelli, M. ve Vuri, D. (2005). "Child-Care Choices by Working Mothers: The Case of Italy", *Review of Economics of the Household* 3, ss.453-477.
- Del Boca, D., Pasqua, S. ve Pronzato, C. (2004). "Why Are Fertility and Women's Employment Rates So Low in Italy? Lessons From France and the U.K.". *Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No.1274*.
- Del Boca, D., Pasqua, S. ve Suardi, S. (2015). "Childcare, Mothers' Work and Children's Schooling Outcomes: An Analysis of Italian Data". *Families and Societies Working Paper Series*, <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/02/WP30DelBocaEtAl2015.pdf>, (Erişim: 05.02.2016).
- Delgado, M., Meil, G. ve Zamora Lopez, F. (2008). "Spain: Short on Children and Short on Family Policies", *Demographic Research*, C.19, ss. 1059-1104.
- Drew, E. (1998). "Re-Conceptualising Families", *Women, Work and the Family in Europe*, der. E. Drew, R. Emerek ve E. Mahon, Londra ve New York: Routledge.
- Dunn, D. ve Skaggs, S. (2006). "Gender and Paid Work in Industrial Nations", *Handbook of the Sociology of Gender*, der. J. S. Chafetz, New York: Springer.

- Ecevit, Y. (2010). "İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye'de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi", *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, der. İ. İlkaracan, İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi, Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği.
- Edgell, S. (2012). *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*. Londra: Sage.
- Escobedo, A. ve Wall, K. (2013, Ekim). "Southern European Revision of Leave Policies in the Last Decade (Greece, Italy, Spain and Portugal)", *10th LPR Network Seminar '13, Paris*.
- Escobedo, A. ve Wall, K. (2015). "Leave Policies in Southern Europe: Continuities and Changes", *Community, Work & Family*, C.18, S.2, ss.218-235.
- Escobedo, A., Meil, G. ve Lapuerta, I. (2015). "Spain Country Note", *11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015*, der. P. Moss, International Network on Leave Policies and Research, http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf, (Erişim: 29.12.2015).
- Escot, L. ve öte. (2012). "Willingness of Spanish Men to Take Maternity Leave: Do Firms' Strategies for Reconciliation Imprint on This?", *Sex Roles*, C.67, ss.29-42.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. İngiltere: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (2011). *Tamamlanmamış Devrim: Kadınların Yeni Rollerine Uymak*, çev. S. Çağatay. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Eurofound. (2012). "Working Time and Work-Life Balance in a Life Course Perspective". *A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound.
- Eurofound. (2013). *The Impact of the Crisis on Working Conditions in Europe*, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1212025s/tn1212025s.pdf, (Erişim: 20.04.2016).
- European Commission. (2014a). *Labour Law and Working Conditions: Social Europe Guide Volume 6*. Belçika: European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- European Commission. (2014b). *European Gender Equality Law Review 2014-1*, <http://ec.europa.eu/justice/gender->

equality/files/law_reviews/egelr_2014_1_final_web_en.pdf, (Erişim: 29.02.2016).

European Commission. (2015). *Labour Market Participation of Women*. European Semester Thematic Fiche, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/labour_market_participation_women_20151126.pdf, (Erişim: 31.10.2016).

EUROSTAT. (2011). *Demography Report 2010: Older, More Numerous and Diverse Europeans*. Belçika: European Union.

EUROSTAT. (2015a). <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde220&plugin=1>, (Erişim: 02.04.2015).

EUROSTAT. (2015b). *Women in the EU Gave Birth to Their First Child at Almost 29 Years of Age on Average*. News Release 13 May 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6829228/3-13052015-CP-EN.pdf/7e9007fb-3ca9-445f-96eb-fd75d6792965>, (Erişim: 28.05.2015).

EUROSTAT. (2015c). <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (Erişim: 24.11.2015).

EUROSTAT. (2015d). <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (Erişim: 25.11.2015).

EUROSTAT. (2016a). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (Erişim: 27.10.2016).

EUROSTAT. (2016b). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (Erişim: 28.10.2016).

EUROSTAT. (2016c). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (Erişim: 31.10.2016).

EUROSTAT. (2016d). http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing, (Erişim: 02.11.2016).

EUROSTAT. (2016e). http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Marriage_and_birth_statistics_-_new_ways_of_living_together_in_the_EU, (Erişim: 01.11.2016).

EUROSTAT. (2016f). http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Marriage_and_divorce_statistics, (Erişim: 01.11.2016).

- EUROSTAT. (2016g). http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Household_composition_statistic, (Erişim: 03.11.2016).
- EUROSTAT. (2016h). http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/4/43/Household_Table_2015_Statistics_Explained_update_18_10_2016.xlsx, (Erişim: 03.11.2016).
- EUROSTAT. (2016i). http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfso_10lparlea, (Erişim: 11.01.2016).
- EUROSTAT. (2016j). <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (Erişim: 02.08.2016).
- EUROSTAT. (2016k). <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (Erişim: 31.03.2016).
- EUROSTAT. (2017a). <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>, (Erişim: 03.01.2017).
- EUROSTAT. (2017b). http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/download?_=1483786684089, (Erişim: 07.01.2017).
- Fagan, C. ve öte. (2012). "The Influence of Working Time Arrangements on Work-Life Integration or 'Balance': A Review of the International Evidence". *Research Synthesis Paper Prepared for the Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangements (17-21 Ekim 2011)*, Cenevre: International Labour Office, 2012, ss.1-60.
- Fana, M., Guarascio, D. ve Cirillo, V. (2015). "Labour Market Reforms in Italy: Evaluating the Effects of the Jobs Act". *European Union Horizon 2020 Research and Innovation Project Working Paper*, http://www.isigrowth.eu/wp-content/uploads/2015/12/working_paper_2015_5.pdf, (Erişim: 01.02.2016).
- Ferrant, G., Pesando, L. M. ve Nowacka, K. (2014). "Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes". *OECD Development Centre*. https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf, (Erişim: 23.11.2016).
- Ferrari, G. ve Dondena, C. F. (2014). "Family Policies: Italy". *Population Europe Resource Finder and Archive*, <http://www.perfar.eu/policy/family-children/italy>, (Erişim: 03.02.2016).

- Ferrera, M. (2006). "Sosyal Avrupa'da Güney Avrupa Refah Modeli", *Sosyal Politika Yazıları*, der. A. Buğra ve Ç. Keyder, çev. B. Yakut-Çakar ve U. B. Balaban, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Fine-Davis, M. ve öte. (2004). *Fathers and Mothers: Dilemmas of the Work-Life Balance*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- FLAGSHIP. (2013). "Project Title: Forward Looking Analysis of Grand Societal Challenges and Innovative Policies". *Report Trends, Policies and Future Challenges in Economic, Demographic, Legal, Social and Environmental Field and Their Territorial Dimensions*, http://projects.sigma-orionis.com/flagship/wp-content/uploads/2015/03/FLAGSHIP_D1.2_v2.0_final_1Oct2013.pdf, (Erişim: 03.11.2016).
- Flaquer, L. (2000). "Family Policy and Welfare State in Southern Europe". *Institut de Ciències Polítiques i Socials Working Paper*. Barcelona.
- Galvez-Munoz, L. (1997). "Breadwinning Patterns and Family Exogenous Factors: Workers at the Tobacco Factory of Seville During the Industrialization Process, 1887-1945", *The Rise and Decline of the Male Breadwinner Family?*, der. A. Janssens, Amsterdam: Cambridge University Press.
- Gambles, R., Lewis, S. ve Rapoport, R. (2006). *The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies*. İngiltere: John Wiley & Sons Ltd.
- 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 (144)*. Cenevre.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. *Resmi Gazetede Yayımlanma Tarihi ve Sayısı: 16.08.2013-28737*, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.18728&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>, (Erişim: 10.08.2016).
- Gerson, K. (1983). "Changing Family Structure and the Position of Women: A Review of the Trends", *Journal of the American Planning Association*, C.49, S.2, ss.138-148.
- Gianesini, G. (2014). "Family Patterns of Change in Italy: Challenges, Conflicts, Policies, and Practices", *Handbook of Family Policies Accross the Globe*, der. M. Robila, New York: Springer.

- Giannikis, S. K. ve Mihail, D. M. (2011). "Flexible Work Arrangements in Greece: A Study of Employee Perceptions", *The International Journal of Human Resource Management*, C.22, S.2, ss.417-432.
- Gümüş, İ. (2012). *Devlet Müdahalesi ve Piyasalaşma Kıskaçında Refah Devleti: Türkiye'de Sosyal Güvenlik Reformu*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüş, İ. ve Tatlıyer, M. (2013). "Güney Avrupa Refah Rejiminin Borç Krizi", *İş Ahlakı Dergisi*, C.6, S.1, ss.1-37.
- Hantrais, L. (2004). *Family Policy Matters: Responding to Family Change in Europe*. Bristol: The Policy Press.
- Hatzivarna Kazassi, E. ve Karamesini, M. (2015). "Greece Country Note", *11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015*, der. P. Moss, International Network on Leave Policies and Research, http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf, (Erişim: 29.12.2015).
- Horrell, S. ve Humphries, J. (1997). "The Origins and Expansion of the Male Breadwinner Family: The Case of Nineteenth-Century Britain", *The Rise and Decline of the Male Breadwinner Family?*, der. A. Janssens, Amsterdam: Cambridge University Press.
- Ibanez, Z. (2011). "Part-time Employment in Spain: A Victim of the 'Temporality Culture' and A Lagging Implementation", *The Spanish Welfare State in European Context*, der. A. M. Guillen ve M. Leon, <http://0-web.a.ebscohost.com.opac.bilgi.edu.tr/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAWMHh3d19fMzk5NTYxX19BTg2?sid=518d396f-1e1a-4022-b6d9-aef3225704ff@sessionmgr4001&vid=4&hid=4101&format=EB>, (Erişim: 16.12.2014).
- İçağasıoğlu Çoban, A. ve Özbesler, C. (2009). "Türkiye'de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler", *Aile ve Toplum*, C.5, S.18, ss.31-41.
- İlkkaracan, İ., Kim, K. ve Kaya, T. (2015). *Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi, Levy Ekonomi Enstitüsü.
- Janssens, A. (1997). "The Rise and Decline of the Male Breadwinner Family? An Overview of the Debate", *The Rise and Decline of the Male Breadwinner Family?*, der. A. Janssens, Amsterdam: Cambridge University Press.

- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2014). *Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.
- Kağmıçoğlu, D. (2015). "Endüstri İlişkileri Disiplininin Kayıp Halkası Olarak Toplumsal Cinsiyet", *Çalışma ve Toplum*, S.2, ss.89-110.
- 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: 17.02.2016).
- 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. E. Yılıgür, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kaya, İ. (2013). *Çekim Unsurları ile Rekreatif Alışveriş, Tatmin ve Yeniden Satın Alma Niyeti Arasındaki İlişki*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir. <https://tez.yok.gov.tr> (Tez no. 322028).
- Koray, N. (2016). *Kadınların Çalışma Hayatındaki İş Yaşam Dengesi Sorunları ve Avrupa Birliği Türkiye Düzenlemeleri*, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova. <https://tez.yok.gov.tr> (Tez no.429355).
- Kul Parlak, N. (2016). *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Leon, 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.
- Lewis, J. (1992). "Gender and the Development of Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy*, C.2, ss.159-173.
- Lewis, J. (2001). "The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care", *Social Politics*, C.Summer, ss.152-169.
- Lewis, J. (2009). *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Cornwall: Edward Elgar.
- Lewis, J. ve Campbell, M. (2008). "What’s in a Name? ‘Work and Family’ or ‘Work and Life’ Balance Policies in the UK Since 1997 and Implications for the Pursuit of Gender Equality", *Social Policy & Administration*, C.42, S.5, ss.524-541.

- Lockwood, N. (2003). " Work/Life Balance: Challenges and Solutions". *Society for Human Resource Management 2003 Research Quarterly*, <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/tools-and-samples/toolkits/Documents/0302wl.pdf>, (Erişim: 05.12.2016).
- Lopata, H. Z. (2006). "Gender and Social Roles", *Handbook of the Sociology of Gender*, der. J. S. Chafetz, New York: Springer.
- Lozano, I. E. ve öte. (2014, Nisan). "Reconciling Work and Family Life: Spanish Report", *EWL Seminar '14, Leicester*.
- Memiş, E., Öneş, U. ve Kızılırmak, B. (2012). "Kadınlara Ev-Kadınsılaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeğin Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi", *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, der. S. Dedeoğlu ve A. Y. Elveren, İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Miani, C. ve Hoorens, S. (2014). "Parents at Work: Men and Women Participating in the Labour Force". *European Union Short Statistical Report No.2*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr2_en.pdf, (Erişim: 27.10.2016).
- Moreno, L. (2008, Mayıs). "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*.
- Moss, P. (1996). "Reconciling Employment and Family Responsibilities: A European Perspective", *The Work-Family Challenge, Rethinking Employment*, der. P. Moss, J. Lewis ve S. Lewis, Londra: Sage Publications.
- 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. (2003). *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life (Vol.2)*. Paris: OECD.
- OECD. (2007). *Babies and Bosses Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*. Paris: OECD.
- OECD. (2011). *Doing Better For Families*. Paris: OECD.
- OECD. (2012). *OECD Week 2012: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*, Final Report to the MCM 2012. Paris: OECD.

- OECD. (2014). *OECD Employment Outlook 2014: How Does Turkey Compare?*, <http://www.oecd.org/turkey/EMO-TUR-EN.pdf>, (Erişim: 30.03.2016).
- OECD. (2015a). *'Life Expectancy at Birth' in Health at a Glance 2015: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2015b). <http://data.oecd.org/spain.htm>, (Erişim: 12.11.2015).
- OECD. (2015c). http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx, (Erişim: 22.12.2015).
- OECD. (2015d). <http://www.oecd.org/els/family/PF4-3-Out-of-school-hours-care.xls>, (Erişim: 24.12.2015).
- OECD. (2015e). http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf, (Erişim: 22.12.2015).
- OECD. (2015f). *Employment Outlook 2015: How Does Greece Compare?*, <http://www.oecd.org/greece/Employment-Outlook-Greece-EN.pdf>, (Erişim: 17.02.2016).
- OECD. (2016a). *Fertility Rates Indicator*, <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>, (Erişim: 20.10.2016).
- OECD. (2016b). http://www.oecd.org/els/soc/SF_2_1_Fertility_rates.xlsx, (Erişim: 18.08.2016).
- OECD. (2016c). http://www.oecd.org/els/family/SF_3-3-Cohabitation-forms-partnership.xlsx, (Erişim: 01.11.2016).
- OECD. (2016d). *Family Benefits Public Spending Indicator*, <https://data.oecd.org/socialexp/family-benefits-public-spending.htm>, (Erişim: 09.05.2016).
- OECD. (2016e). <http://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.xlsx>, (Erişim: 12.01.2016).
- OECD. (2017). http://www.oecd.org/els/soc/LMF_1_2_Maternal_Employment.xlsx, (Erişim: 06.01.2017).
- Oláh, L. S. (2015). "Changing Families in the European Union: Trends and Policy Implications". *Families and Societies Working Paper Series*, <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/09/WP44Olah2015.pdf>, (Erişim: 09.05.2016).

- Özçatal, E. Ö. (2011). "Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.1, S.1, ss.21-39.
- Özdemir, S. (2005). "Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, C.55, S.1, ss.695-733.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Özen Kapız, S. (2002). "İş-aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.4, S.3, ss.139-153.
- Özkaplan, N. (2010). "Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi", *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet*, der. U. Serdaroğlu, Ankara: Efil Yayınevi.
- Pandolfini, V. (2014). "Families, Care and Work in European Mediterranean Countries: Findings and Lessons From a Comparative Analysis of Work-Life Balance Policies", *Italian Sociological Review*, C.4, S.1, ss.53-80.
- Papadopoulos, T. N. (1998). "Greek Family Policy from a Comparative Perspective", *Women, Work and the Family in Europe*, der. E. Drew, R. Emerek ve E. Mahon. Londra ve New York: Routledge.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", *Sosyal Siyaset Konferansları*, C.2011/1, S.60, ss.1-60.
- Perez-Carames, A. (2014). "Family Policies in Spain", *Handbook of Family Policies Across the Globe*, der. M. Robila, New York: Springer.
- Petmesidou, M. ve Guillén, A. (2015). "Economic Crisis and Austerity in Southern Europe: Threat or Opportunity for a Sustainable Welfare State?". *European Social Observatory (OSE) Research Paper Nr.18*. Brüksel.
- Petrogiannis, K. (2010). "Early Childhood Care and Education in Greece: Some Facts on Research and Policy", *IJEC*, S.42, ss.131-139.
- Pfau-Effinger, B. (2004). "Socio-historical Paths of the Male Breadwinner Model - An Explanation of Cross-national Differences", *The British Journal of Sociology*, C.55, S.3, ss.377-399.
- 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.

- Plantenga, J. ve Remery, C. (2009). *The Provision of Childcare Services: A Comparative Review of 30 European Countries*. Belçika: European Commission.
- Plantenga, J. ve Remery, C. (2010). *Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality: A comparative Review of 30 European Countries*. Belçika: European Commission.
- Powell, M. ve Barrientos, A. (2004). "Welfare Regimes and the Welfare Mix", *European Journal of Political Research*, S.43, ss.83-105.
- Riva, E. (2012, Haziran). "The Emergence of a Political Discourse on Work-Family Policies in Italy and the Risk of New Inequalities", *Inaugural Meeting of The New Work and Family Researchers Network '12, New York City*.
- Rubery, J., Smith, M. ve Fagan, C. (1999). *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*. Londra ve New York: Routledge.
- 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, <http://0-web.a.ebscohost.com/opac.bilgi.edu.tr/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMzk5NTYxX19BTg2?sid=518d396f-1e1a-4022-b6d9-aef3225704ff@sessionmgr4001&vid=4&hid=4101&format=EB>, (Erişim: 16.12.2014).
- 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. E. Yılıgür, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Schindler, M. (2009). "The Italian Labor Market: Recent Trends, Institutions and Reform Options". *International Monetary Fund (IMF) Working Paper (WF/09/47)*.
- Serdaroğlu, U. (2010). "Sunuş", *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet*, der. U. Serdaroğlu, Ankara: Efil Yayınevi.
- Shelton, B. A. (1999). "Gender and Unpaid Work", *Handbook of the Sociology of Gender*, der. J. S. Chafetz, New York: Springer.
- Silim, A. ve Stirling, A. (2014). "Women and Flexible Working: Improving Female Employment Outcomes in Europe". *Institute for Public Policy Research Report*. Londra.
- Solera, C. ve Bettio, F. (2013). "Women's Continuous Careers in Italy: The Education and Public Sector Divide", *Population Review*, C.52, S.1, ss.129-147.

- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2017). *Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu*, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/projelerimiz/evde_cocuk_bakimi_projesi, (Erişim: 04.01.2017).
- Suarez, M. J. (2013). "Working Mothers' Decisions on Childcare: The Case of Spain", *Rev Econ Household*, S.11, ss.545-561.
- Sustainable Governance Indicators Project (SGI). (2014). "2014 Families Report: Family Policy", *Bertelsmann Stiftung*, http://www.sgi-network.org/docs/2014/thematic/SGI2014_Families.pdf, (Erişim: 22.02.2016).
- T.C. Maliye Bakanlığı. (2011). "Türkiye'de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri". *T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Araştırma Raporu*.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. (2015). *Okul Öncesi Okullarda Yüzde 300 Artış - 23 Ekim 2015*, <http://www.meb.gov.tr/okul-oncesi-okullasmada-yuzde-300-artis/haber/9796/tr>, (Erişim: 08.04.2016).
- Tansel, A. ve Taşçı, H. M. (2010). "Hazard Analysis of Unemployment Duration by Gender in a Developing Country: The Case of Turkey". *IZA Discussion Paper No. 4844*. Almanya.
- Toksöz, G. (2012). "Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkamazında Kadın Emeği", *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, der. S. Dedeoğlu ve A. Y. Elveren, İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Toksöz, G. (2015, Mart). "Bin Yıl Kalkınma Hedefleri Açısından Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadınların Durumu", *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Sağlığı Açısından Bin Yıl Kalkınma Hedefleri'nin Neresindeyiz? Adli Sempozyum '15*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi (HÜKSAM) ve Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı.
- 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.
- Tuncay, T. (2010). "Avrupa Birliği Ülkelerinde Aile Politikaları ve Türkiye", *Journal of Social Work, Publication of Association of Social Workers, Turkey*, S.Haziran 2010, ss.1-8.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2015a). *TÜİK Haber Bülteni, 5 Mart 2015, Sayı: 18619, İstatistiklerle Kadın 2014*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619>, (Erişim: 31.03.2016).

- Türkiye İstatistik Kurumu. (2015b). *TÜİK Basın Odası Haberleri, 5 Mayıs 2015, Sayı: 25/2015*, http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015_25_20150505.pdf, (Erişim: 31.03.2016).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2016a). http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2254, (Erişim: 19.12.2016).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2016b). http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1009, (Erişim: 11.08.2016).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2016c). *TÜİK Basın Odası Haberleri, 27 Nisan 2016, Sayı: 53/2016*, http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2016_53_20160427.pdf, (Erişim: 10.01.2017).
- 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. (2005). "The Changing Roles of Men in Families in Spain", *Gendering Spanish Democracy*, der. M. Threlfall, C. Cousins ve C. Valiente, Oxon: Routledge.
- 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.
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Cornwall: Basil Blackwell.
- Walby, S. (1997). *Gender Transformations*. Londra ve New York: Routledge.
- Walby, S. (2005). "Introduction: Comparative Gender Mainstreaming in a Global Era", *International Feminist Journal of Politics*, C.7, S.4, ss.453-470.
- Webb, J. (2010). "Gender and the Post- Industrial Shift", *Gender Inequalities in the 21st Century: New Barriers and Continuing Constraints*, der. J. Scott, R. Crompton ve C. Lyonette, İngiltere ve ABD: Edward Elgar Publishing.
- World Bank. (2009). *Female Labour Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework*, World Bank Report No. 48508-TR. Washington DC.
- World Bank. (2011). *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*, World Bank. Washington DC.

World Bank. (2017). *World Data Bank, World Development Indicators*, <http://databank.worldbank.org/>, (Erişim: 10.01.2017).

World Bank. (2015).
<http://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS/countries>,
(Erişim: 30.11.2015).

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.

