

İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri

Efforts to Find Balance in Work- Family Life: Country Reviews

Yeşim Pınar SOYKUT SARICA *
Elif ÇAĞLI **

ÖZ

Çalışma hayatındaki bireylerin aile yapısının bütünlüğünün korunmasına yönelik uygulanan iş-aile yaşam dengesi politikaları ele alınmaktadır. Bu çerçevede çalışma hayatındaki aile bireyleri ve kadına yönelik sosyal politikaların kapsamı ve bu politikalara duyulan ihtiyacın sebepleri ortaya konulduktan sonra, iş-aile yaşam dengesi uygulamalarına yer verilmiştir. İş-aile yaşam dengesinin korunmasına yönelik politikalar, Almanya, İsveç, Yunanistan ve Türkiye gibi farklı refah seviyesindeki ülkeler açısından değerlendirilmiştir. Türkiye'nin AB 'ye üyelik sürecinde tam üyeliğinin bir ön koşulu olarak emek piyasasında iş aile yaşamı dengesini sağlayan yasal mevzuatın yeniden düzenlenmesi gündeme gelmiştir. Bu çerçevede yürürlüğe giren politika ve uygulamalar pratikte de etkin hale gelmeleri kolay olmamıştır. Türkiye'de iş-aile yaşam dengesi hususunda hali hazırda uygulanan politikaların geleneksel muhafazakâr aile yapısını korumaya yöneldiği görülmekte bu durum kadınların istihdamı, çocuk bakımı ve aile izinleri konusunda çalışmada incelenen diğer ülkelere nazaran Türkiye'nin geride kalmış olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Sözcükler: Kadın, sosyal politika, iş-aile yaşam dengesi

Jel Kodları: I118, I31,I38, J81

ABSTRACT

This study copes with social policies for the work-life life balance programs for protecting the integrity of family structure that are in working life. Try to evaluate what work-family life balance programs are and the reason for the need to these policies, then the application of those policies for the family members and especially for women employees. Social policies for work-life life balance programs for employees will be examined in Germany, Sweden, Greece and Turkey with respect to their different welfare level. Turkey's membership process and possible full membership have introduced different policies and practices towards the families regarding the legal practices that ensure the balance of work-family life on the labor market. However, it is not easy for these regulations to become effective in practice. It is clear that policies already implemented in Turkey towards work-family life balance tend to preserve the traditional-conservative family structure, which presents that Turkey has lagged behind other countries studied in terms of employment, childcare and family leave.

Keywords: Woman, social policy, work- life balance

Jel Codes: I118, I31, I38, J81

Önerilen atf şekli: Sarica, Y.P. & Çağlı, E. (2018). İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 8(1). 95-118

* Dr. Öğr. Üyesi, FMV Işık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, pinar.soykut@isikun.edu.tr

** Dr. Öğr. Üyesi, Kent Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, elifcagli@hotmail.com

GİRİŞ

İş yaşamı ile aile yaşamını birbiriyle ilişkili biçimde düzenlemeye çalışma çabası yeni bir olgu değildir. Konunun gündeme gelişi kapitalizmin yükselişi, sosyal refah devletinin ortaya çıkışı, küresel düzenin yaygınlaşması ve karşıt savların gelişimi gibi sistem düzeyinde yaşanan gelişmelerle doğrudan ilişkilidir. Siyasal ve ekonomik sistemlerin işleyişi için gerekli olan verimliliği, üretkenliği, refahı sağlama adına çıkarılan iş kanunları kişilerin aile hayatını da etkilemektedir. Çalışma süreleri, çalışma mekânlarının düzenlenmesi, iş yerinde ayrımcılık, maddi destek konularındaki adımlar bireylerin aile üyeleri ile olan ilişkilerine ne kadar süre harcayacağını, maddi olarak ne kadar destek olabileceğini belirlemektedir.

Çalışan bireylerin yaşamı, çoğu zaman iş yerindeki beklentileri ile kendi yaşamlarındaki hedefleri uzlaştırma çabası arasında sürüp gitmektedir. Harcanan çabanın sonuç verebilmesi elbette ki kesintisiz iletişimin mümkün olduğu elverişli bir örgütsel ortam sunan bürokrasilerin varlığını gerekli kılmaktadır. (Yüksel, 2014) Uzlaşmaya yönelik yasaların olmadığı, olsa da uygulanmadığı, işverenin tercihine bırakıldığı durumlarda ise mikro ve makro düzeyde sorunlar birbirine bağlı ortaya çıkmaktadır. Bu durumun önüne geçmek için pek çok uluslararası örgüt; ekonomik kalkınma, sosyal güvenlik, sosyal adaleti sağlamak ve beraberinde cinsiyet ayrımcılığını önlemek adına makro düzenlemeleri değerlendirmeye almaktadır. Uluslararası kuruluşlar, iş-aile yaşamı dengesinin sağlanmasının ne kadar önemli olduğunun altını çizirken, ülke karşılaştırmalarına yer vererek yasal zeminin uygulanmasının ne kadar fark yaratacağını da ortaya koymaktadır.

Ülkemizde; sosyal kuruluşların ve AB ülkelerinin etkisi ile şekillenen iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik yasal düzenlemelerin çoğalması ve eksikleri olsa da iyileştirme süreci devam ettirilmesi gerekmektedir. Hal böyleyken hükümetlerin üzerindeki baskının artmasıyla politikaların hayata geçirilmesi emek piyasasında çalışan bireylerin insana yakışır çalışma şartlarında istihdam edilmesi için zorunludur. Yaşanan sorunlarla mücadele amacıyla önerilen çeşitli program ve uygulamaların sistemde etkin hale gelmeleri çok kolay gerçekleşmemektedir. Örneğin; “işletme yönetimini makro düzeyde âdem-i merkezileştiren ve endüstri ve çalışan ilişkilerini yeniden düzenleyen esneklik talepleri, “başlarda İsveç, İtalya, İngiltere gibi güçlü iş gücü hareketlerine sahip olan ülkelerde bir anlamda zorla kabul ettirilirken; Almanya’da başlıca anlaşmazlık konularından biri olduğu” (Akgeyik, 1998: 35) değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Çalışmanın temel amacı “Türkiye’de iş aile yaşam dengesini düzenleyen temel öğelerin neler olduğu” ve “Farklı ülkelerde iş-aile yaşam dengesi hangi düzenlemelerle sağlanmaktadır?” sorularına cevap aranmaktadır. İş-aile yaşam dengesinin oluşturulması hem kamusal hem özel alanı oluşturan iş yerinde etkin ve verimli çalışmanın sağlanması, istihdama katılımının artırılması,

toplumsal yaşamın temeli olarak görülen ailenin korunması, ailedeki iş bölümü ve paylaşımı düzenlenmesi yönünde uygulamaları içermektedir. İzinler, bakım hizmetleri, çalışma süreleri, çalışma koşulları, istihdam oranları hakkındaki düzenlemeler yasal ve pratik zeminde ele alınmıştır. Böylelikle, Türkiye’de ve bahsi geçen ülkelerde iş-aile yaşam dengesinin nasıl sağlandığı ortaya konmuştur. Çalışmada seçilen AB üye ülkelerinin ve Türkiye’nin emek piyasalarında yasalaştırdıkları iş-aile yaşamına ilişkin uygulamalar derlenmiştir. İncelenen devletlerden Almanya ile İsveç’in Avrupa refah devletleri sıralaması içerisinde yer alması ve konuya ilişkin yürürlüğe koydukları yasal düzenlemelerin diğer üye ve hâlihazırda üye olmayı bekleyen ülkeler için gündem oluşturması önemli tercih sebebidir. Yunanistan, üyelik öncesi sosyoekonomik şartlar açısından Türkiye ile benzer durumda bir ülke olması sebebiyle seçilmiştir. Buradan hareketle Türkiye’de iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik emek piyasasına ilişkin oluşturulan yasal düzenlemeler, 1980 sonrası uygulamalar ve AB üyelik sürecindeki dönüşümler eşliğinde incelemiştir. Çalışmada öncelikle aileye yönelik sosyal politika ihtiyacının gerekçeleri açıklanmış ve bu durumun çalışma ilişkilerinde hem çalışanı, hem de işvereni memnun edecek yasal düzenlemeler çerçevesinde olması durumunda uygulamaya dönüştüğü tespit edilmiştir. Seçilen AB üyelerinin konuya ilişkin yasal düzenlemeler sırasıyla Almanya, İsveç ve Yunanistan’daki uygulamalara bakılarak incelenmiştir. AB’ye tam üyelik ekseninde Türkiye’de iş aile yaşam dengesi uygulamalarına bakılmış, ülkedeki istihdamın arttırılması ve beraberinde ailenin devamlı gelir sağlayacak istihdam politikalarıyla güçlendirilmesinin önemi vurgulanmıştır. Yasal mevzuat çerçevesinde esnek çalışma, cinsiyet ayrımcılığını önleme, izin süreleri ve çeşitleri, maddi yardım konularında ülkelerin uygulamalarına bakarak sistemlerin bahsedilen makro düzenlemeler konusunda nasıl işlendiği ve yaratmış olduğu etkileri ortaya konmuştur.

I- AİLEYE YÖNELİK SOSYAL POLİTİKA İHTİYACININ GEREKÇELERİ

A- Aile

Yaşadığımız toplumda nesillerin devamı hedeflenirken bireylerin sosyalleşerek hayata amaçla bağlanması da hedeflenmekte; çalışma hayatı ve aile arasında uyumlu bir bütünlük olması amaçlanmaktadır. Çevresel değişimler aile yapısını da değiştirmektedir. Sanayi toplumu öncesi aile emek yoğun üretimi gerçekleştiren üretim birimi olarak, geniş aile diyebileceğimiz modele uygun yapılmışken; sanayi toplumuna gelindiğinde, aile ortak bazı değerleri paylaşan, anne baba ve çocuklardan oluşan çekirdek modele dönüşerek (kent ailesi) çocukların toplumsallaşması ve erişkinlerin istihdama katılması fonksiyonlarını yerine getirmeye başlamıştır (Ekici, 2014: 212; Çelik, 2009: 29). Toplumdaki değişim olarak gözlemlediğimiz küçülen aile yapıları ve

bunun yanında hiç evlenmemiş ve tek başına yaşayan bireylerinin ya da çocuksuz ailelerin artması, diğer yandan artan boşanmalar neticesinde tek başına yaşayan kadın ve annelerin sayıca artması yeni aile yapılarını ortaya çıkmasına neden olmuştur. Zira, pek çok ülkede çekirdek aile yapısına geçiş gözlemleniyor olsa da söz konusu aile yapılarının fonksiyonel ve insan ilişkileri anlamında hâlâ geniş aile öğelerini taşıdığını, bu yapılarda bireyler değil; ailelerin evlenmesi üzerine kurulan bir anlayışın devam ettiğini, namus, onur ve cinsel açıdan bağımlılık gibi temaların ortadan kalkmadığını ve kültürel alt yapının da bunu beslediğini söylemek mümkündür. Kısacası görünüşte çekirdek, işlevsellikte duygusal karşılıklı bağımlı model pek çok ülkede varlığını sürdürmektedir (Kağıtçıbaşı, 1982: 27-30).

Tablo 1. Ülkelerin Seçilmiş Yıllardaki Evlenme, Boşanma, Evlilik Dışı Çocuk Sahibi Olma ve Doğum Oranları (%)

ÜLKELER	Evlenme		Boşanma		Evlilik dışı doğum		Doğum	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
AB 28 Ortalaması	4.4	2	38.6	1.62	1.58
Almanya	4.7	4.9	2.3	2	33.3	35	1.39	1.50
İsveç	5.3	5.3	2.5	2.5	54.2	54.7	1.98	1.85
Yunanistan	5.1	5	1.2	1.4	7.3	8.8	1.48	1.33
Türkiye	8	7.7	1.6	1.7	2.6	2.8	2.04	2.14

Kaynak: Eurostat 2016

[http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Marriageand_divorce_statistics]

Tablo 1’de seçilen AB ülkelerinin ve Türkiye’nin evlenme boşanma oranları paylaşılmaktadır, evlenme oranları Türkiye’de düşme eğilimindedir. İsveç’te evlenme oranı 2000 yılında yüzde 4.5 iken 2015 yılında yüzde 5.3 gerçekleşmiştir (Taşçı, 2010: 178). İsveç’te evlenme yaşı ise otuzları bulmaktadır (Véron ve Pennec, 2007: 48). Türkiye’de yıllar itibariyle evlilikler düşme, boşanmalar ise artış eğilimindedir. 2014 yılı evlenme boşanma istatistiklerinde, 599 bin 704 çift evlenme kararı verirken, boşanma rakamı 130 bin 913’e yükselmiştir (TUİK, 2015). 2015 değerlerinde yüzde 7.7 evlenme gerçekleşirken, boşanma oranı 1.7 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de aileye yönelik politikaların gündemden düşmemesini ve sosyal politikalar içerisinde aileye daha fazla yer verilmesini beraberinde getirmiştir. Tablo 1’e bakıldığında evlilik dışı doğum oranlarının da artma eğiliminde olduğu; çocuğa yönelik sosyal politikaların gerekliliği artarken; aynı zamanda bekâr annelerin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması gerekliliğini ortaya çıkmıştır. Sonuçta; Türkiye gibi aileyi temel unsur gören muhafazakâr ülkelerde doğumların meşru aile yapısı içinde gerçekleştirilmesi yönünde adımların atılmaya çalışılacağını da belirtmek gerekir.

B- Aileye Yönelik Sosyal Politika İhtiyacının Temelleri

Son yıllarda toplum, sosyokültürel yönden hızlı bir devinim sürecinde; sosyal politikanın tanımı ve hedeflediği unsurlar değişime uğramakta. Toplumdaki değişimin etkileri farklı sosyal problemleri ortaya çıkarmaktadır. Önceki dönemlerde işçi-işveren sınıflarının sorunlarına, zaman içerisinde sosyal sigortalar alanındaki konulara ağırlıklı olarak ilgi gösteren sosyal politika, bugün konulara aynı önemi verse de, ilgi alanını kadın ve aileye verdiği önem yönünde genişletmiştir (Seyyar, 1999: 33). Koray'a (2013: 20) göre ülkemizde sosyal politikanın ilgi alanları genişleyip çeşitlense de temel kaygısı hâlâ bireysel ya da sosyal sorunları yönetmekten öteye gitmemektedir. Türkiye'de sorunlara toplum açısından değil birey bazında bakan sosyal politika anlayışının olduğunu vurgulanmaktadır. Özellikle aile yaşamını geliştirmeyi amaçlayan, devlet tarafından planlanarak oluşturulmuş aile politikaları, doğum oranı, çalışma hayatındaki bireyler için çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri ve koruyucu aile programları gibi konularda ele alınmaktadır. (Barker, 1999: 168). Ailenin toplumsal açıdan içerisinde bulunduğu merkezi konum ve ailenin toplum-birey-devlet üçgeninin her köşesiyle olan karşılıklı ilişkileri düşünüldüğünde, kendisine yönelik olarak politika geliştirme ihtiyacının birden fazla sebepten kaynaklanmaktadır. Aileye dönük sosyal politikalar geliştirilmesi demografik, ekonomik ve siyasal unsurların etkilerini değerlendirmekle mümkündür.

1- Aileye Yönelik Sosyal Politika İhtiyacının Demografik Nedenleri

Aile politikası uygulamasının başlıca üç bileşeninden bahsedilmektedir (Dumon, 1991: 6). En başta, ailenin devamlı gelir sahibi olmasına imkân sağlayacak istihdam politikaları yaratarak aileyi güçlendirme politikalarının oluşturulmasıdır. Devamında, aile hayatını geliştirmeye yönelik yapılan eğitim hizmetleri ile aile bireylerinin gözetimine muhtaç olan aile üyeleri için onların yerini dolduracak öğelerle destek verilmesi izlenmektedir. Aile bireylerinin yaptığı işleri sürdürmelerini sağlamak için onlara çeşitli hizmetler sunacak olan kreşler, çocuk yuvaları, gündüz bakım evleri gibi kurumların kurulması önemlidir ancak yeterli değildir. Ek olarak koruyucu aile hizmeti, yaşlı bakımı gibi konularda da destek verilmelidir (Çoban ve Özbesler, 1999: 37). Bu hizmetlerin gerçekleşmesi nüfus ve çalışma hayatı içerisindeki cinsiyet ve yaş dağılımının yanı sıra bağımlılık oranları ile yakından ilgilidir. Türkiye genelinde 2013'te gerçekleşen hane tipine göre iş gücü durumu incelendiğinde, çalışma çağına olup çocuğu olmayan kadınların istihdam oranı yüzde 40.2 iken aynı yaş aralığında çocuğu olan kadınların yüzde 26.8'lerde olduğu görülmektedir. Tablo 3'te genç nüfusun bağımlılık oran dağılımı incelendiğinde Türkiye 2016 yılında yüzde 35.4 iken AB 28 ülkelerinin ortalaması yüzde 23.9 olarak gerçekleşmektedir. Bu artışın devam etmesi nüfus içinde bağımlılık

oranları yükseldikçe aktif olmayan kişilerin bakım ihtiyacının artmasını beraberinde getirecektir.

Tablo 2. Ülkelerin Nüfusunun Yaş Aralığı Oranı (%) 2006-2016

ÜLKELER	0-14 yaş aralığı		15-64 yaş aralığı		65 yaş ve üstü	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
AB 28 Ortalaması	16	15.6	67.1	65.3	16.8	19.2
Almanya	14.1	13.2	66.7	65.7	19.3	21.1
İsveç	17.3	17.4	65.4	62.8	17.3	19.8
Yunanistan	14.9	14.4	66.6	64.3	18.5	21.3
Türkiye	27	24	66.3	67.7	6.7	8.2

Kaynak: Eurostat 2016 [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Population_age_structure_by_major_age_groups,_2006_and_2016]

Tablo 1'deki ülkelerin nüfus dağılımları incelendiğinde yıllar itibariyle Avrupa'da doğum oranlarının azaldığını görülmektedir. Aile kurma yaşında olan gençlere iş gücü pazarında sunulan olanaklar önem kazanmakta ek olarak aile kurma yaşındaki kadınların toplumsal ve ekonomik durumlarını planlayabilmeleri de önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 2'de Türkiye'de 2016 yılında nüfusunun 0-14 yaş aralığı yüzde 24'le AB ülkelerine kıyasla genç nüfusa sahip ülke konumundadır. AB ülkelerinde 2016 yılı genç nüfusunun yüzde 15.6 olması onları yaşlı toplumlar yapmaktadır. AB'de 65 yaş üstü yaşlı nüfusun toplam nüfusları içindeki payı yüzde 19.2 ile yüksek bir seviyededir. Hızla yaşlanan nüfus kişilerin birbirine olan ihtiyacını ve desteğini de beraberinde getirmektedir, böylelikle yaşlı nüfusun bağımlılık oranını arttırmaktadır¹. Ülkelerin yaşlı nüfus oranındaki artışın sosyal güvenlik sistemine yük getirerek giderleri yükseltmesi kaçınılmaz bir sonuçtur. (Taşçı, 2010: 177).

Tablo 3. Ülkelerin Nüfusunun Yaş Yapısı ve Bağımlılık Oranı (%) Ocak 2016

ÜLKELER	Genç Bağımlılık Oranı	Yaşlı Bağımlılık Oranı	Toplam Bağımlılık Oranı	80 yaş ve üstü nüfusun toplam nüfusa oranı
AB 28 Ortalaması	23.9	29.3	53.2	5.4
Almanya	20.2	32	52.2	5.8
İsveç	27.8	31.5	59.2	5.1
Yunanistan	22.5	33.1	55.5	6.5
Türkiye	35.4	12.2	47.6	1.7

Kaynak: Eurostat 2016 [[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Population_age_structure_indicators,_1_January_2016_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Population_age_structure_indicators,_1_January_2016_(%25)_YB16.png)]

¹ 65 yaş ve üstü nüfusun çalışma çağındaki nüfusa oranıdır (Seyhun, 2006: 14).

Tablo 3'te ülkelerin nüfus yapısındaki yaş aralığı itibariyle bağımlılık oranları paylaşılmaktadır. Türkiye'nin yaşlı bağımlılık oranı 2016'da %12.2 olarak gerçekleşirken, genç bağımlı nüfus %35.4 'le çocuk bakım hizmetlerinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Koyuncu (2009) çocuk bakım hizmetlerinin kadınların istihdama katılımını arttıracak önemli bir unsur olarak belirtmektedir. Gelişmiş ülkelerde çocuk bakımı ve gelişimi ile ilgili kurumların yaygın olması sorunu önemli ölçüde azaltmaktadır. Türkiye'de özel ya da kamuya ait kurumların yetersizliğinden ve ekonomik imkânların kısıtlı olmasından dolayı, iş gücü piyasasında yer alan kadınlar ya doğumdan sonra çalışmaya hayatına son vermekte ya da çocuk bakımlarını bir başka kadının yardımıyla yürütmektedir (Koyuncu, 2009: 275-276). Ülkelerin demografik özellikleri uzun vadede aileye yönelik sosyal politika uygulamalarını zorunlu kılmaktadır. Atılacak adımların bireylerin yaşamına olan etkisi, kamu-özel sektör arasındaki ilişki ve piyasa mekanizmasıyla, ekonomik düzenin bu adımları atmaya ne kadar elverişli olduğu ya da elverişli hâle getirilmesi gerektiği ile yakından ilişkilidir.

2- Aileye Yönelik Sosyal Politika İhtiyacının Ekonomik Nedenleri

Günümüzün egemen neo-liberal ekonomi politikaları, yaşadığımız toplumun sosyo-politik düzenini de dönüştürmektedir. Gelişen toplumlarda hukuki, sosyal, çalışma ve eğitim haklarına eşit biçimde sahip olan kadın, sosyal hayatın bütün alanlarına rahatlıkla girebilmektedir. İhtiyaçların karşılanabilmesi için kadının, yoğun olarak iş hayatına katılması ve aileye gelir sağlaması kaçınılmaz hale de gelmektedir. Kadınların ekonomik ve toplumsal yaşama katılımları ev içerisinde olduğu kadar, ev dışında da var olup kendilerini gerçekleştirebilmeleri ile yakından ilişkilidir (Koyuncu, 2009: 275). Öğretim, eğitim ve kültür düzeylerinin, mesleki yeterliliklerinin artmasıyla birlikte bilinçlenen kadınlar, hem kendi hayat standartlarını yükseltmek hem de saygın bir statü elde etmek iş hayatına atılmaktadırlar (Seyyar, 1999: 91). Ancak kadın birçok alanda hukuken eşit haklara sahip olsa da özellikle çalışma hayatında fırsat eşitliği tam anlamıyla uygulanmadığı için, mağdur duruma düşmektedir.

Tablo 4. Ülkelerin 15-64 Yaş Arası İstihdama Katılım Oranları

ÜLKELER	İstihdama Katılma (%) -2015	
	Kadın	Erkek
AB 28 Ortalaması	59.6	70.1
Almanya	69.5	78.1
İsveç	77	74
Yunanistan	41.1	58
Türkiye	29.5	69.5

Kaynak: Eurostat 2016

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics]

Türkiye’de, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren İş Kanunu’nda kadınların iş gücü piyasasındaki durumunu ele alan yaklaşım işçi-işveren ilişkisinde cinsiyet dâhil yasalar önünde eşitlik ve herhangi bir insan hakları ihlaline neden olabilecek ayırım yapılamayacağı yönündedir². Ancak işleyişte sıkıntılar mevcuttur. Kadınlar geleneksel cinsiyetçi roller temelinde, sürekli çocuk bakımı ve ev içi sorumlulukların gerçekleştirilmesinde erkeğe oranla daha etkin kabul edilmektedirler (Koyuncu, 2009: 275). Aileler için çocuk bakımı öncelikli bir konu olmakla birlikte cinsiyet ayrımcılığı nedeni ile ev içerisindeki sorumlulukların eşit paylaşılabilmesi kadınların istihdama katılmasına engel teşkil eden bir sorundur. Türkiye’de gelir dağılımı dengesizliği, sosyal güvenceden yoksunluk, yoksulluk, cinsiyet ayrımcılığı gibi sosyal alandaki sorunlar henüz aşılanmamıştır. (Kesici, 2011: 75) AB müzakerelerinde de sıklıkla gündeme getirilmektedir (Süral, 2005: 72). Tablo 4’de Türkiye ve AB üye ülkelerinin istihdama katılım açısından kadın ve erkek oransal dağılımı incelendiğinde, Türkiye’deki kadınların istihdama katılımı %29.5’la en düşük oransal değerdedir. Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin yeterince gerçekleşmemesinin altındaki nedenler incelendiğinde; kadınların yeterli eğitim düzeyine sahip olmaması, geleneksel işbölümü nedeniyle ev içi sorumlulukların ve çocuk bakımının kadının üzerinde görülmesinden kaynaklandığı görülmektedir.

2014-2018 dönemini içeren Onuncu Kalkınma Planı³ incelendiğinde, aile ve iş hayatının uyumlu hale getirilmesine yönelik olarak “güvenceli esnek çalışma” hedeflerine geniş biçimde yer verildiği görülür. Planda, “kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranlarının planlanan dönemin sonuna kadar sırasıyla yüzde 34.9 ve yüzde 31’e yükseltilmesi” belirlenmiştir (Önder, 2013: 43). Yasal düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesinde işverenin eşit davranma yükümlüğü olarak düzenlenmiştir⁴. Kadınların çalışma hayatına girmesine engel olan nedenler arasında ayrımcılık, ücret düşüklüğü, mülkiyet sahipliğinin erkek ağırlıklı olması, kadınların çalışma hayatında maruz kaldığı fiziksel ve psikolojik şiddet, düşük verimlilik, ülkede yaşanan ekonomik krizler, eğitim durumu, ataerkil düşünce yapısı, boşanma, çocuğuna bakma zorunluluğu olarak sıralanmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 15; Albayrak, 2011: 121). Özellikle 1980’lerden sonra köyden kentte göç oranındaki artışla birlikte kayıt dışı çalışma oranlarının yüksekliği de göz ardı edilmemelidir (Taşbaşı-Şen, 2013: 5). Kadın istihdamının devamını sağlamak için Koyuncu (2009: 277)’ya göre “yerel hizmetlerin iyileştirilmesi, ulaştırma sistemlerinin uyarlanması, işin örgütlenmesinin yeni biçimlerinin geliştirilmesi, çalışma saatleri açısından daha fazla esneklik tanınması, kadınların ev-içi

² [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf.]

³ Güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanmasında hedef ve politikaları arasında yer almaktadır. [www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130706M1-1-1.doc]

⁴ İş Kanunu madde 5 Fıkra 3’de cinsiyet ayrımcılığını yasaklamıştır.

sorumluluklarının yükünü hafifletmesini” vurgulamaktadır. Yapılan yasal düzenlemelerin ise pratikte de işleminin sağlanması gerekmektedir.

3- Aileye Yönelik Sosyal Politika İhtiyacının Siyasi Nedenleri

Ekonomik alandaki gelişim siyasal düzenin özelde yasa koyucunun tutumu ve bu düzenlemelerin pratikteki yansımaları toplumsal talep ve çıktılarının oluşumu siyasal süreçlerle yakından ilişkilidir. Çalışmak isteyen kadınların emek piyasasına daha rahat girebilmeleri ve iş hayatında haksız davranışlara maruz kalmamaları için yasal tedbirlerin gerekliliği tartışılmazdır. Çalışma hayatından dışlanan grupların istihdama katılmaları için sağlanan mesleki eğitim, işe alma, eşit işe eşit ücret uygulaması ve mesleki kariyer alanlarında cinsiyet ayrımcılığını dışlayan ve fırsat eşitliğine dayanan politikaların geliştirilmesi gerekmektedir (Seyyar, 1999: 205). Türkiye’de, kadınlar ve gençlerin istihdamını artırmak amacıyla yapılan teşvik düzenlemesinden biri 5763 sayılı Kanun’un 20. maddesi ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na eklenen geçici 7. madde ile “mevcut istihdama ilave olarak işe alınan kadınlar ile 18-29 yaş arası gençlere ait SSK işveren priminin, 5 yıl boyunca, kademeli olarak, İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanması” yasalaşmıştır⁵ (Akarca ve Şafak, 2012).

Kadınların sosyoekonomik konumlarının güçlendirilmesi ve iş gücü piyasasındaki kadınlar ve erkekler açısından eşitlik sağlanmasına yönelik politikalar, AB sosyal politikasının temel hedeflerinden birini oluşturmaktadır. AB’nin birçok antlaşma ve direktifinde fırsat eşitliğini vurgulayan hükümler bulunmaktadır (Koyuncu, 2009: 279). 2006/54 sayılı istihdam eşitliğini öngören direktifi, 79/7/EEC sayılı sosyal güvenlik konularındaki kadın erkek eşitliğini öngören konsey direktif, hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanlara yönelik iş yerinde alınacak önlemlere ilişkin 92/85/EEC sayılı konsey direktifi bu düzenlemelerden bazılarıdır. Direktifin içeriğine baktığımızda; “çalışanların güvenlik ve sağlıklarının iyileştirilmesini teşvik edici önlemlerin alınmasını, özellikle de risk gruplarının kendilerini daha fazla etkileyecek olan tehlikelere karşı korunmasının zorunluluğunun getirilmesi şart koşulmaktadır, hamile, loğusa veya emzikli kadınların birçok açıdan özel risk grupları içinde yer aldığı ve bunların güvenlik ve sağlıkları için özel önlemler alınmasının zorunlu olduğu” şeklindeki ifade ile kadınların çocuk sahibi olma aşamalarında işverenlerce yapılması gerekenler ifade edilmektedir.

C- Aile ile İş Hayatına Yönelik Uygulama: Esnek Çalışma Uygulaması

Küreselleşme olgusu ülkeler arasında ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi hızlandıran rekabetçi bir ortam yaratmaktadır. Kitle iletişimlerinin gelişip hızlanması ve bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve ortaya çıkan dinamik yönetim anlayışları alışlagelmiş çalışma biçimlerini değiştirmiştir. İş gücü içinde artan genç ve kadın sayısı, bireylerin daha az çalışma isteklerine, eğitim

⁵ [<http://iskanunu.com/80-acikacak/558-genclerin-ve-kadınların-istihdamında-sigorta-prim-tesviki.>]

ve sosyal hayatlarına daha fazla zaman ayırma taleplerine yol açmış ve esnek çalışma uygulamalarını ve çalışanlara iş güvencesine yönelik esnekliğin sağlanmasını yaygınlaştırmıştır (Akgeyik, 1998: 33). 1980'li yıllarda daha önceki on yıla göre esnek çalışan işçilerin oranı sanayileşmiş ülkelerde %30 artarak 50 milyon işçiye ulaşmıştır. Gelişmiş ülkelerde, özellikle çocuklu ve 25-44 yaş arası kadınların esnek çalışma biçimlerini tercih ettikleri gözlemlenmektedir (Blainpain, 1992: 488). Kadınların ve özellikle çocuklu kadınların talebi doğrultusunda aile dostu istihdam politikalarına ağırlık verilmekte, çalışma süresinde düzenlemeler yapılmaktadır. Çalışma süresinde esneklik koşullarını tercih ederek, kısmi süreli istihdama katılanların oranı Türkiye'de yüzde 9.4 iken AB ortalamasında yüzde 18.8'dir. Ülkemizde haftalık normal çalışma süresi 45 saat iken kısmi süreli çalışma süresi 30 saat ve aşağısı olarak sınırlandırılmıştır⁶.

Tablo 5. Yarı Zamanlı Çalışanların Toplam İstihdam İçindeki Payı (%)

ÜLKELER	İstihdama Katılma (%) -2016
AB 28 Ortalaması	18.8
Almanya	26.3
İsveç	21.9
Yunanistan	9.6
Türkiye	9.4

Kaynak: Eurostat 2017 [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Participation_Employment_statistics]

Atipik istihdam modelleri olarak tanımlanan esnek çalışma modelleri tek düzen istihdam modeli olan günde sekiz saat olmak üzere haftanın beş ya da altı gününe yayılan çalışma düzeninin dışında bir model olarak uygulanmaktadır (Çarhoğlu, 2011: 4). Kadınların iş hayatına katılımlarını artırmayı hedefleyen özellikle aile ile iş hayatını uyumlu bir biçimde birleştirmek isteyenlerin tercih edebileceği iş imkânlarını sunan bu yapılar, farklı birçok modelle ortaya çıkan esnek (kısmi süreli) çalışma biçimleridir. Bu model, iş arayanlar tarafından ücretleri ya da sosyal güvenlik hakları kısıtlı olmasına karşılık tercih edilmektedir. Çalışma hayatında uygulanan esneklik modellerini incelediğimizde; istihdam biçimleri bakımından ve çalışma süreleri bakımından olmak üzere ikiye ayrıldığını görürüz. (Tozlu, 2011: 5). İstihdam biçimleri bakımından esnek çalışma modelleri; tele çalışma, evde çalışma, ödünç iş ilişkisi ve alt işverenlik (taşeronluk) olarak karşımıza çıkarken; çalışma süreleri bakımından esnek çalışma modelleri yarı zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış haftada çalışma ve iş paylaşımı olarak sıralanmaktadır (Tozlu, 2011: 5-6). Yarı zamanlı işler çocuklu kadınlar tarafından daha fazla tercih edilmektedir (bk. Tablo 6). Türkiye'de en çok tercih edilen uygulama

⁶ [<http://www.ikpaylasim.com/esnek-calisma-modelleri-uygulamalari-2/>]
Şükür Balaban, 26/04/2017.

çalışma süresinin esnek belirlenmesidir, mesai başlama ve bitirme saatlerinde esneklik yönündedir. Çalışanları İş Kanuna göre günlük 9 saatlik süreyi tamamlamaları kaydıyla kendileri ayarlama yapabilmektedir.

Tablo 6. Yarı Zamanlı Çalışanların Cinsiyet ve Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Oranları

15-64 Yaş Arası, Yarı Zamanlı Çocuksuz Çalışanlar				
	Yarı zamanlı çalışan kadınlar		Yarı zamanlı çalışan erkekler	
	2015	2016	2015	2016
EU 28	27	27.1	9.9	9.8
Almanya	36.1	36.1	10.3	10.3
İsveç	34.6	33.5	14.1	13.2
Yunanistan	12.8	14	7.6	8.1
Türkiye	16.1	14.6	7.1	6.8
15-64 Yaş Arası, Yarı Zamanlı Çocuklu Çalışanlar				
	Yarı zamanlı çalışan kadınlar		Yarı zamanlı çalışan erkekler	
	2015	2016	2015	2016
EU 28	36	35.8	6.3	6.2
Almanya	64	63.2	6.2	6.2
İsveç	31.6	22.8	7.3	8.6
Yunanistan	13.1	12.9	5.3	5.3
Türkiye	21.9	20.5	5.1	4.9

Kaynak: Eurostat 2017 [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_Participation_Employment_statistics]

Tele çalışmanın, evden çalışmaya benzer şekilde, çocuklu kadınlar, yaşlılar gibi eve bağımlı olanlar tarafından avantajlı olduğu ve tercih edildiği ve yine bu yönüyle iş gücüne katılım oranını arttırdığı belirtilmektedir (Alkan, 2007: 2; Çarhoğlu, 2011: 3). Sonuç olarak esnek çalışma modelinin güvenceli ve bireylerin tercihinin bırakıldığı durumlarda aile-iş yaşamı dengesini sağlayabilecek bir unsur olarak karşımıza çıktığını söyleyebiliriz.

II- SEÇİLİ ÜLKE ÖRNEKLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI UYGULAMALARI

A- Almanya'da İş Aile Yaşam Dengesi

Almanya'da iş-aile yaşam dengesini sağlama yönündeki ilk düzenlemeler kadınların iş yaşamına daha aktif katılması ve erkeklerin ev içerisinde daha fazla sorumlu hale gelmesi ile gerçekleşmiştir. İzin sürelerini ele alan ve çocuk bakımı ile ilgili öncelikler taşıyan yasal düzenlemeler 1990'da başlamış, 2001'de belirli sürelerle çalışma olarak düzenlenmiştir. Tablo 6'da 2016 yılında Almanya'da kadınların yüzde 36.1'inin yarı zamanlı çalışmayı tercih ederken erkeklerde %10.3 düzeyinde kaldığı görülür. Kadınların yarı zamanlı iş tercih etmesinde; tam zamanlı iş bulamamaları, çocuk bakımının getirdiği sorumluluklar ve diğer ailevi sebepler yer almaktadır (Margherita v.d., 2009: 23). 2016 yılı sonunda Almanya'nın 15-74 yaş arası yüzde 66 çalışma oranı ile OECD ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Kadınlar da bu oran

yüzde 69.5 ile yüzde 57.9'luk OECD ortalamasının üzerinde iken erkeklerde de aynı şekilde yüzde 78.1 ile yüzde 73.6'lık OECD ortalamasının üzerindedir (OECD, 2017: 9) Kadınların çalışma sürelerinin erkeklerden daha kısa olması ile açıklanan ücretlerde oluşan dengesizlik devam etmektedir. Kadınları tam zamanlı çalışmaya teşvik edecek uygulama ve kariyer olanakları kadar, tam zamanlı bakım sağlayan okul öncesi yerlerden çocukların faydalanmasını sağlamak da önemlidir⁷.

Almanya'da çalışma süresi günlük maksimum 8 saattir⁸. Yapılan OECD çalışmasında çalışanların günlük sürenin yüzde 65'ni boş zaman olarak değerlendirebildikleri görülmektedir⁹. 2007'deki reformda temelleri atılan 2015'te ise daha geniş şekilde düzenlenen yasayla Almanya'da aile izni eşler arasında dengeli bir şekilde dağıtmaya başlamıştır. Böylelikle hane içerisinde daha eşit bir ebeveyn ilişkisi kurulurken ailenin diğer üyeleri ile geçirilecek zamanın artması hedeflenmiştir. Babaların izin kullanımı için daha istekli olmasını da beraberinde getirmiştir (OECD 2016: 27). Erkeklerin gelir getiren tam zamanlı işlerde daha çok rol almaları, kadınların evin bakım yükümlülüklerinden kopamamaları, çocukların bakımı ile ilgili kuruluşların yetersizliği bu reformun uygulanmasındaki engellerdir (OECD, 2016: 13-14). OECD verileri Almanya'da 1990'da yüzde 13 olan yarı zamanlı çalışanların, 2004'de gelindiğinde istihdam edilenlerin yaklaşık yüzde 20'sine yarı zamanlı ulaştığını gösterirken bu durum 2016 yılına gelindiğinde yüzde 26.3 olarak karşımıza çıkmaktadır (bkz Tablo 5).

2002 yılındaki AB Zirvesini takip eden önerge ile 2005 yılında bakım konusunda kişilerin eşit sorumluluğuna dair düzenlemeler yapılmıştır. Aile izninin çocuk 3 yaşına gelene kadar kullanılabilirdiği görülmektedir (Riedmann, 2006:38). Federal Günlük Bakımın Yaygınlaştırılması Yasası ile bakım meselesi kurumsal çatı altında ve yaygınlaşarak çözülmeye başlanmış ve 2007'deki düzenleme ile doğumu takip eden 12 ay boyunca aile izni düzenlenirken bu izne babanın da dâhil olduğu durumlarda süre 14 aya kadar uzatılabilir hale gelmiştir. Hatta bu dönem önceki gelirin yüzde 67'sinin ödenmesiyle devam edilmektedir. 2011 yılına gelindiğinde 3 yaş altı çocukların sadece yüzde 20'sinin bu kurumlara dâhil olduğu, kadınların çifte iş yükünü taşımaya devam ettiği ve zorunluluk sebebiyle yarı zamanlı çalışmaya yöneldikleri görülmektedir (König ve Cesinger, 2015: 534). 3 yaş ile zorunlu öğrenim yılı arasındaki sürede formel çocuk bakım hizmeti alabilen çocuklar konusunda Almanya, Barselona hedefi olan %90'a ulaşmış gözükmektedir (Kotowska v.d., 2010: 42). Nitekim 1 yaşından okula başlayana kadar her çocuğun günlük bakım yuvalarından faydalanmak için destek almaya yasal hakkı vardır. Çocuk bakım parası ise çocuk sayısına bağlı olarak 300€ ve 1800€

⁷ [<http://www.oecd.org/germany/Employment-Outlook-Germany-ENG.pdf>].

⁸ [<http://www.working-in-germany.com/working-hours/>].

⁹ [<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>].

arasında değişmektedir¹⁰. Almanya'nın iş-yaşam dengesini kurması ve çocuk bakımı konusunda alt yapıyı oluşturmasında Avrupa Sosyal Fonunun etkisi mevcuttur. Çocuk bakımına destek veren şirketlerin ve gündüz bakım merkezlerinin çoğalmasına olanak sağlanmıştır (European Commission, 2008: 28).

Doğum sonrası izin konusuna bakıldığında; annelik izninin loğusalıktan en az 7 hafta önce başladığı görülür. Annelik izni 14 hafta (doğum öncesi 6 ve sonrası 8 hafta) ve tam ücret ödemeli olarak düzenlenmiştir. (Lewis, v.d., 2014: 78). Çalışmayan veya serbest çalışan kadınlar ise eğer dışarıdan gönüllü olarak sigorta ödemelerini yapmışlarsa hastalık yardımı oranında annelik yardımından faydalanabilmektedir (ILO,2014: 48). Özel medikal ihtiyaçları olması sebebiyle annelik izni uzatılabilmektedir (ILO, 2014: 16). Gerçekleşen düzenlemeler ile birlikte çocuk 3 yaşına gelene kadar kadının evde kalmasının yerine aile izni kullanımı teşvik edilerek süre 12 ay olarak belirlenmiş, eğer çiftler iki ay ücretli izin kullanılmışsa 14 aya çıkarma imkânı tanınmıştır. Ücret olarak önceki ödemelerin yüzde 67'si öngörülmüş izni kullanan babaların sayısı 2006'da yüzde 3 iken, 2012'de yüzde 28'e çıkmıştır (ILO, 2014: 63). Çocukların hastalanması ve bakacak kimsenin olmaması durumunda (12 yaşından küçük) da ebeveynler belli sürelerle izne ayrılabilirler. Her çocuk için maksimum izin süresi 10 gün olup ebeveynin tek olması durumunda maksimum 20 güne kadar çıkabilmektedir. (Peus, 2006: 9) Almanya'daki bu düzenin daha gelişmiş ve ideal olan hali ise İsveç'te karşımıza çıkmaktadır.

B- İsveç İş-Aile Yaşam Dengesi

İsveç; AB ve OECD ülkeleri içerisinde yasal ve pratik düzeyde iş aile yaşam dengesi sisteminin en başarılı biçimde işlediği ülkelerin arasında yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini içeren uygulamaların, çocuk bakımı hizmetlerinin ve aile izinlerinin uygun bir biçimde düzenlenmiş olması ile yakından ilişkilidir. 1970'lerden beri süregelen sosyal politika hedeflerinden biri kadınların iş ve aile yaşamını dengelemesidir. Çocukların bakımı için verilen aile izin sürelerinin genişliği ve uzunluğu kadar, çocuk bakımının kamu hizmeti çerçevesinde değerlendirilmesi, yarı zamanlı çalışma koşullarının ücret ve eşit istihdam koşulları çerçevesinde yasal güvence altına almaktadır.

İsveç'te 15-65 yaş arası kişilerin istihdam oranı OECD verilerine göre 2015 yılında yüzde 75.5'tir. Oran kadınlar için yüzde 77, erkekler için yüzde 74 olarak hesaplanmıştır (OECD, 2017: 7). Kadınların ekonomik hayata katılımının oldukça yüksek olduğu ülkede Tablo 5'te yüzde 21 oranında yarı zamanlı çalışan kadın mevcuttur. (Andre ve Bourrousse, 2017: 16) Aile içerisinde ikinci kazancı elde eden kişilere uygulanan gelir vergisi indirimi de kadınları çalışmaya teşvik eden bir diğer uygulama olarak karşımıza

¹⁰ [<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>]

çıkılmaktadır. İsveç'in çocuk bakımı konusunda 2002 Barselona hedeflerini gerçekleştiren az sayıdaki AB ülkesinden biridir. 3 yaş altı çocukların en az yüzde 33'üne, 3 ile okul çağı arasındaki çocukların yüzde 90'na bakım hizmetleri sağlanmaktadır (Andre ve Bourrousse, 2017: 8). Çocuk bakımı konusunda verilen izinler kadar sosyal hizmetlerin de kadınların istihdamında etkili olduğudur (Margherita v.d., 2009: 59). İzinler oldukça geniş ve çocuk bakımı ile ilgili kamu hizmeti yeterli gözükmektedir (Hein ve Cassier, 2010: 134). Kadınlar için esnek çalışma saatlerinin olması, çocuk bakımı konusunda yeterli kamu hizmetinin varlığı ve aile izni kullanımında erkeklerin oranı göz önünde bulundurulduğunda İsveç'te kadınların doğum sonrası işe dönüş oranını kolaylaştıran koşullar gelişmiştir .

İsveç'teki aile izni düzenlemeleri ise yalnızca kadınların istihdamını arttırmakla kalmamış aynı zamanda babaların da sürece dâhil olmasını da beraberinde getirmiştir. 1974 yılında ele alınan düzenlemeler ile kadınların piyasaya iş gücü olarak girmeleri kolaylaştırılmış, çocuk bakımında erkeğin rolü artırılmış, çocukların yaşam koşulları iyileştirilmiştir (Andre ve Bourrousse, 2017: 18). Aile izni boyunca daha önce ödenen ücretin yüzde 80'nin karşılıyor olması, 6 aydan 16 aya çıkarılması, bunun ebeveynlerin her ikisi tarafından da kullanılması aile içi bakım sorumluluğunda eşitliği teşvik ederken erkeklerin üç aylık babalık izni kullanabilmeleri ile OECD ülkeleri arasında 2016 yılı itibariyle en yüksek düzeydedir (Andre ve Bourrousse, 2017: 18). Aile izninin yüzde 75'i kadınlar tarafından kullanılmakta olup; (OECD, 2017: 11) kadınlar işe döndüklerinde aile iznini çalışma saatlerinin azaltılması olarak kullanmayı tercih etmektedir (Margherita v.d., 2009: 102). İsveç'teki bu ideal düzenden Türkiye'ye en yakın ve ekonomik krizlerle mücadele eden Yunanistan'a gelindiğinde durum daha da farklılaşmaktadır.

C- Yunanistan İş-Aile Yaşam Dengesi

Ekonomik krizle birlikte işsizlik ve kamu harcamaları konusunda sıkıntılar yaşayan Yunanistan'ın iş aile yaşamı dengesi konusunda da problemleri olduğu görülmektedir. 2010 yılında gerçekleşen yapısal reformlar istihdam koşullarının zorlaşmasına neden olmuştur (Daude, 2016: 6). Tablo 4'e göre 2015 yılında kadınların istihdam oranı yüzde 41.1 iken erkeklerin istihdam oranı yüzde 58 olarak gerçekleşmiş, AB hem de OECD ortalamasının altında kalmıştır. Kadınların oransal olarak az istihdam edilmesinin nedeni; iş yaşamına ilişkin düzenlemelerin yetersizliği, çocuk bakımına yönelik harcamaların düşüklüğü, kısıtlı esnek çalışma uygulamaları olarak sayılabilir. (Daude, 2016: 26).

Yunanistan'da 2016 yılı itibariyle yarı zamanlı çalışma oranı yüzde 11'dir (OECD 2017: 26). Tablo 6 incelendiğinde, 2016 yılında yarı zamanlı çalışanların oranı erkeklerde %8,1 iken kadınlarda yüzde 14 olarak gerçekleşmiştir. Esnek çalışmanın en az yayıldığı ülkelerden biri Yunanistan'da oran olarak Avrupa ortalamasının altında yer almaktadır. Aile yardımı konusundaki düzenlemeler de yetersiz görünmektedir. Ailelere maddi destek

büyük ölçüde 3 çocuk ve üzeri olan aileleri kapsamaktadır (Koutsogeorgopoulou, vd., 2014: 49). Gelir azaldıkça yardımın da azalmasını öngören bu anlayış ekonomik istihdama katılımı teşvik etmede etkili değildir. 2008 yılı itibariyle aile izni süresinde yapılan yardımlar en az 4 çocuk içeren ailelerle sınırlı tutulmuş ve ücretlerin de önceki ücretin yüzde 50'si dolayında olması öngörülmüştür (OECD, 2013: 50).

Aile izni çocuk maksimum 3,5 yaşına gelinceye kadar alınabilirken 2012'de kabul edilen yasa ile çocuğun 6. doğum gününe kadar aile izni kullanılmasına imkân sağlanmıştır. En az 1 yıl aynı yerde çalışıyor olma şartı aranmaktadır. Her aile bireyi için 3.5 ay olan bu süre ise 4 aya; 12 haftadan 17 haftaya çıkmıştır. Kamu sektöründe daha uzun sürelerde kullanım söz konusudur. Ancak aile izni ücretsiz olmaya devam etmekte ve kovulma, işsiz kalma gibi nedenlerle özel sektör çalışanları tarafından tercih edilmemektedir (ILO, 2014: 65). Yasal annelik izni 17 haftadır. İznin tamamını sosyal güvenlik sistemi karşılamakta önceki ücretin tamamına denk gelecek biçimde ödeme yapılmaktadır (ILO, 2014: 136). Babalık izni ücretli olarak 2 gündür. Hastalık veya acil durumlarda 6 gün kullanılabilen ücretli izin çocuk sayısının 3 ten fazla olması durumunda 12 güne kadar çıkmaktadır. Süt izni için ise farklı düzenlemeler uygulanmaktadır. Bir saat daha az süre düzenlemesiyle 30 ay çalışma, 2 saatlik daha az sürede 12 ay çalışma, annelik iznini 3.5 ay daha uzatma bu seçeneklerden bazılarıdır.

Engelli çocuğu olan aileler günlük 1 saat daha az çalışma, ancak bunun bedelini ücretlerinden kesintiyle karşılanması yoluyla, ödeme imkânına sahipken 16 yaşından küçük ve okula giden çocuğu olan aileler çocuğunun okulu için yılda maksimum 4 gün olmak üzere izin kullanabilmektedir (Margherita v.d., 2009: 123). En az 300 çalışanı bulunan kuruluşlar ise çalışanlara çocuk bakımı ve süt izninin gerçekleştirilmesi için yer sağlamakla yükümlüdür (Margherita v.d., 2009: 131). Genel olarak bakıldığında Yunanistan'daki yasal düzenleme ve pratiklerinin iş-aile yaşam dengesini sağlamakta yetersiz kaldığı görülmektedir.

D- Türkiye'de İş-Aile Yaşam Dengesi

İş-aile arasındaki yaşam dengesi büyük ölçüde kadınların istihdamı, annelik, babalık izinleri, çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri çerçevesinden değerlendirilmektedir. Yasal zemindeki düzenlemeler aynı zamanda güncel politik siyasette tartışılmaktadır. Toplumun değişen dinamik yapısı, ekonomik ihtiyaçlar, kadın ve sivil toplum örgütlerinin etkisi söz konusu konularda pek çok farklı bakış açısının yer almasını da beraberinde getirmiştir.

Gelişmiş ülkelerde kadınların istihdama katılmaları bireysel, toplumsal ve ekonomik gelişmenin şartı olarak görülür. Kadınların erkekler kadar ekonomik ve toplumsal yaşama katılmaları ev içerisinde olduğu kadar ev dışında da var olmaları aynı zamanda insan haklarının gelişimini de gösterir. Kadınların çalışma hayatında yer alabilmesi için çocuklara yönelik sosyal hizmetlerin önemini vurgulamamız gerekmektedir. Türkiye'deki yasal zemin

incelendiğinde; “0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine yakın bir yurdun kurulması” zorunluluklar arasındadır¹¹ (Metin ve Arabacı-Karıman, 2013: 21). Yasadaki ifadesiyle 100-150 çalışanı bulunan kuruluşlar çalışanlarına çocuk bakımı ve süt izninin gerçekleştirilmesi için yer sağlamak zorundadır. Belirtilen koşulları taşıyan işyerlerinde yurt açma yükümlülüğü olan işverenler anaokulu da açmak zorundadırlar¹². Odalardan (0-1 yaşındaki çocuklar) ve yurtlardan (0-6 yaşındaki çocuklar) kadın işçilerin, annesi vefat etmiş ya da velayeti babaya verilmiş erkek işçilerin çocukları faydalanabilmektedir. İş görenlerin çocukları için işveren öngörülen özellikleri taşıyan toplam masrafın bir kısmını üstelendiği bir kreşle de anlaşabilmektedir. Ancak pratikte, Türkiye’de kreş ve bakım evlerinin yetersizliği, mevcutların ücretlerinin yüksek olması çalışabilecek kapasitede olan ve çalışmak isteyen çocuk sahibi pek çok kadının iş gücü piyasasının dışına itilmesine neden olmaktadır (Eyüpoğlu v.d., 2000: 107).

Tablo 7. Hane Tipine Göre İş Gücü Durumu Göstergeleri (%), 2013

	Türkiye	Kent	Kır
<i>25-49 yaş, çocuksuz haneler</i>			
İstihdam Oranı	40.2	36.8	49.8
İşsizlik Oranı	11.7	14.8	4.5
İş Gücüne Katılım Oranı	45.5	43.2	52.2
<i>25-49 yaş, çocuklu haneler</i>			
İstihdam Oranı	26.8	22.1	38.6
İşsizlik Oranı	9.4	13	3.7
İş Gücüne Katılım Oranı	29.6	25.4	40.1

Kaynak: Türkiye’de Kadın İş Gücü Profili İstatistiklerinin Analizi 2014, 33

Türkiye kent nüfusunun 2013 iş gücü göstergelerinde (Tablo 7) 25-49 yaş aralığında çocuk sahibi kadınların istihdamdaki oranı yüzde 21.1; kır nüfusunda ise yüzde 38.6’larda gerçekleşmiştir. Kentlerde çocuk sahibi olmak, kadınları iş gücü ve istihdama katılmaktan büyük ölçüde alıkoymaktadır. Türkiye’de medeni durumlarına göre istihdama katılan kadınların oranlarına bakıldığında (Tablo 8) hiç evlenmemiş ve boşanmış kadınların çalışma oranının evli kadınların istihdama katılma oranından daha yüksek olduğu ve en düşük oranın eşi ölmüş kadınlarda olduğu görülmektedir. Hanede küçük çocuğun varlığının kadınların iş gücüne katılmasını ne şekilde etkilediğini anlayabilmek için çocuklu-çocuksuz hane karşılaştırmasına bakmak gerekir. Kentlerde çocuk sahibi olan hanelerde yaşayan 25-49 yaş grubundaki kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranları % 29.6 iken söz konusu yaş grubundaki çocuksuz hanelerden kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranı % 45.5’dir. Toplumsal cinsiyet faktörleri açısından bakıldığında kadınların iş gücüne

¹¹ Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Yönelik Yönetmelik 14 Temmuz 2004 Resmi Gazete de yayımlanmıştır.

¹² Şartları tuttuğu halde kreş/ çocuk bakım yurdu açmayan işveren hakkında ise 6331 sayılı Kanun’un 26/1 maddesi uyarınca; aylık olarak idari para cezası uygulanabilecektir.

katılım oranları artmakla birlikte erkeklerin gerisinde kalmaya devam etmektedir (Tablo 9).

Tablo 8. Kadınların Medeni Durumlarına Göre İstihdama Katılım Oranları (%)

Medeni Durum/ Yıllar	2014	2015	2016
Hiç Evlenmemiş	30.7	32.1	32.5
Evli	27.6	28.6	29.2
Boşanmış	39.7	39.5	41.7
Eşi Ölmüş	7.8	7.4	7.5

Kaynak: TÜİK, 2017, [http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do]

Kadınların istihdamının önündeki engeller ailenin yeniden yapılandırılması veya aile üyelerinin bakıma muhtaç olanlara ilişkin sorumluluklarının genişletilmesi (refamilization) şeklinde ifade edilen politikalar çerçevesinde de değerlendirilebilir (Daly, 2011: 7). Hükümetler geleneksel aile modelini koruyarak, eve ekmek getiren erkek ve ev bakımından sorumlu kadın modellerini benimserken aynı zamanda çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz görülerek kadınların temel görevinin annelik olduğu düşüncesini yaygınlaştırmaktadır. Bu nedenle kadının istihdam oranı düşerken, haneye bağımlılığı artmaktadır (Robila, 2012: 35). Türkiye genelinde 2016 yılında hanedeki küçük çocukların bakımı ile ilgili veriler anneyi ilk sırayı alırken, ikinci sırayı aile modeline uygun olarak büyükanneler almakta, kreşler ancak üçüncü sırada gelmektedir (Tablo 10). Bu durum neoliberal muhafazakâr düzenle de örtüşmektedir. Sosyal hizmetlerden olabildiğince elini çekerek serbest piyasaya devretmeye çalışan devlet aynı zamanda bu alanda aile ilişkileri gibi kolektif öğelerin sürmesine ve muhafaza edilmesine ihtiyaç duymaktadır. Sağlık ve sosyal politikaların bu şekilde yürütülmesi devlet üzerindeki yükü hafifletip ve başta izin kullanımı olmak üzere bu sorumluluğu toplumsal kaynak olan kadınlara yüklemesi gibi görünse de söz konusu uygulamalarla kadınların ekonomik yaşama katılmamalarının bedeli göz ardı edildiği için sorunludur (Pavolini ve Ranci, 2008: 247). Kadınların istihdama katılımları, ekonomik anlamda bağımsızlık kazanmaları, kamusal alanda yer almaları, kişiliklerini ve kendilerine güvenlerini geliştirmeleri bakımından pek çok fayda sağlamakta (Işığışık, 2006: 778) bunun yanı sıra ekonomik ve toplumsal gelişmede itici bir rol oynamaktadır.

Tablo 9. 15 Yaş ve Üzeri Nüfusun İş Gücüne Katılım Oranları (%)

Cinsiyet/Yıllar	2014	2015	2016
Kadın	30.4	31.5	32.5
Erkek	71.3	71.6	72.0

Kaynak: TÜİK, 2017, [http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do]

Kadınların istihdamda olmayışının nedenlerine bakıldığında, eğitim yetersizliği, ekonomik ve sosyal koşulların etkisiyle düşük ücretli sektörlerde daha fazla yer alan kadınlar, erkeklerle aynı mesleki kategorilerde olsa bile, ortalama olarak daha düşük ücret alabilmekteler (Cam, 2003: 7). Kentlerde

yaşayan önemli sayıda kadın grubu için evden çalışma, bir nevi iş ve aile yaşamını uyumlulaştırma olarak işlemektedir. Eğitim fırsatlarından yeterince yararlanmamış, dar gelirli ailelere mensup, evli ve çocuklarına bakmak zorunda olan kadınların aile gelirine katkı yapmak için ev eksenli çalışmaları düzenli istihdama geçmelerini engellemektedir. Türkiye’de ev eksenli çalışan kadınlar arasında bekârların oranının sadece yüzde 5.4 iken söz konusu kadınların yüzde 81.4’ü ise düşük eğitilmiş, orta yaşlı ve evli kadınlar oluşturmaktadır. (Türkiye’de Kadın İş Gücü Profili İstatistiklerinin Analizi, 2014: 47).

Tablo 10. Hanedeki Küçük Çocukların Gündüz Bakımı, 2016

	%
Anne	86
Anneanne/Babaanne	7.4
Kreş veya Anaokulu	2.8
Bakıcı	1.5
Diğer yakın akraba veya komşu	1.3
Birden fazla gündüz bakımı olan	1

Kaynak: TÜİK, 2017. [<http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do>]

Çalışma yaşamına giremeyen ya da bakım yükümlülükleri yüzünden iş hayatına ara veren kadınlar yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Türkiye’de çalışma süresinde esneklik koşullarını tercih ederek ev eksenli çalışan kadınların üçte ikisinden fazlası (yüzde 68.1) 35 yaş ve üzeridir. 2016 yılı itibariyle 8.312.000 kadın istihdam edilirken, bunların 2.349.000’i tarlada, 5.345.000’i düzenli iş yerinde, 73.000’i sabit olmayan iş yerinde, 545.000’i ise evde istihdam edilmektedir (TÜİK 2017, iş yeri durumuna göre istihdam edilenler 2004-2016).

Kadınların istihdamını geliştirmek amacıyla SGK ve ÇSGB’nin ortaklaşa yürüttüğü “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” kapsamında 2 yaşına kadar çocuğu olan ve hali hazırda kendisi sigortalı olan annelere, yanlarında sigortalı çocuk bakıcısı çalıştırmaları durumunda aylık 1540TL’yi bulan mali destek sağlanması hedeflenmektedir. Antalya, Bursa ve İzmir’de uygulanan bu projenin 2017 yılının üçüncü çeyreğinde İstanbul ve Ankara’ya yayılması hedeflenerek büyük kentlerde kadınların tekrar iş yaşamına geri dönmeleri hedeflenmektedir¹³. Proje görece sosyal hizmette kurumsallaşma yerine (kreş, bakımevi) bir başka kadın emeğinin kullanılması motivasyonunu devam ettirmektedir. Hanedeki kadının ekonomik yaşama katılması durumunda çocuk bakımı ailedeki daha büyük kadınlara devredilmektedir. Bu durumun resmi politikada ve yasal zeminde 0-3 yaş arasında çocuk bakımını üstlenen büyükannelerin aylık 425 TL ile desteklenmesiyle bakım hizmetinin hane dışına çıkmadan ve sosyal kurum ihtiyacını en aza indirerek çözülmeye çalışıldığını göstermektedir¹⁴. Kadını evde çocuk bakımı konusunda asil görevli olarak gören anlayış “en az üç

¹³ [<https://uyg.sgk.gov.tr/EvdeBakimBasvuru/brosur.jsf>].

¹⁴ [<https://aile.gov.tr/haberler/buyukanne-projesi-nedir>].

çocuk” şeklinde politikalarla devam ederken yasal düzenlemeler ve uygulamalar da beraberinde gelmektedir. Bunların arasında doğum yardımı 15 Mayıs 2015’ten sonra doğum yapan kadınların ilk çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üç çocuk ve üzeri için 600 TL, ikiz çocuklar için 700 TL, üçüz çocuklar için 1300 TL aylık ödeme yapılmasını kapsamaktadır¹⁵.

İş-aile yaşam dengesinde bir diğer konu doğum, annelik ve babalık izinleridir. Türkiye’de 1923 yılında yapılan Türkiye İktisat Kongresi’nde doğum öncesi ve sonrası için sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta boyunca kadın iş görenlerin çalıştırılmaması ve ücretli izinli sayılması; çoğul gebelik durumunda belirtilen süreye iki haftalık ilave eklemesi şeklinde uygulanmaktadır (İş Kanunu 74. maddesi). Analık durumunda sosyal güvence sağlanmaktadır. Yasal analık izni süresinin tamamlanmasından sonra istenildiği takdirde kadına altı aya kadar ücretsiz izin alma hakkı tanınmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’na bağlı olarak çalışan kadın işçilerin yaşı birden küçük olan çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni hakları mevcuttur (Metin ve Arabacı-Karıman, 2013: 19). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104. maddesine göre ise memur kadınlara çocuğunu emzirmek için doğum sonrası analık izninin süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat izin verilmektedir (Metin ve Arabacı-Karıman, 2013: 20).

Türkiye’de babalık izni uygulamada genellikle hemen doğum sonrasında babanın kısa bir süre için izinli olması şeklinde gerçekleşmektedir. İznin amacı doğum sonrası babanın anneye destek olmasıdır. Bu durumun emzirme döneminde de devam etmesi önemli iken genellikle verilen izin yeni doğana gerekli özenin gösterilmesi ve nüfus kayıt işlemlerinin tamamlanması varsa diğer çocukların bakımının üstlenilmesi ile ilgili aile sorumluluklarına ayrılan bir süreçtir. Babalık izni uygulaması Türkiye’de ayrı bir izin türü olarak verilmekte ve iş yerine has uygulamalarla ya da "özel izin" hükümleriyle sağlanmaktadır. 24.04.2015 tarihinde İş Kanunu’nda yapılan düzenleme ile işçiye, eşinin doğum yapması halinde, beş gün ücretli izin hakkı getirilmiştir. Erkek memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine 10 gün ücretli babalık izni sağlanmıştır (Devlet Memurları Kanunu’nu madde 104). Kadın memura doğum sonrası sağlanan ücretli annelik izninin bitiminden itibaren ve eşi doğum yapan memura doğum tarihinden itibaren 24 aya kadar ücretsiz izin hakkı tanınmıştır. (Metin ve Arabacı-Karıman, 2013: 21).

Sosyal politika içinde ayrı bir konuma sahip olan aile politikalarının, aileye mahsus giderlerin telafisine yönelik kamusal destek programlarına ağırlık vermesi, kadınların istihdamını arttıran uygulamalarda bulunması, aile içerisinde çocuk bakımı konusunda cinsiyet eşitliğini getirecek düzenlemeleri yapması gerekmektedir. Farklı ülkelerdeki iş-yaşam dengesi koşullarını incelemek, bulunduğumuz koşulları anlamamızı sağlamaktadır. İş ve aile hayatı

¹⁵ [<http://www.sgk.gen.tr/genel/2017-dogum-parasi.html>].

arasında uzlaştırma politikasına olan ihtiyacın farkına varılarak uygulamaya konulması toplumsal, siyasi ve iktisadi açıdan gereklidir.

SONUÇ

Günümüzün küresel neoliberal düzeninde her ne kadar devlet ekonomik düzlemde minimal düzeyde işlevsel kılınmışsa da devletin sosyal rolüne duyulan ihtiyaç azalmamıştır. Eşitsizliklerin ve adaletsizliklerin derinleştiği, dengelerin bozulduğu bir düzlemde devletin sosyal alandaki rolleri daha önemli hale gelmektedir. Bu çerçevede iş-aile yaşam dengesini kurmak amacıyla yapılacak düzenlemeler ekonomik yaşamı ve yasal mevzuatı düzenleyen kurumlar arasında iş birliğini gerekli kılar. Sonuçta ortaya çıkan tablonun kadınların istihdamını arttıran, çocuk bakımı konusundaki hizmetleri geliştiren, aile izninin ebeveynlerin her ikisi tarafından da kullanımını teşvik eden, iş saatlerini düzenlerken bireylerin boş zamana duyduğu ihtiyacı göz ardı etmeyen bir biçimde olması temenni edilmekle birlikte, pratikte buna ulaşan sayılı ülkelerin başında İsveç yer almaktadır. Almanya bu yolda epey yol kat etmiş olmakla birlikte toplumsal cinsiyet rollerini aşmakta belli sıkıntılara sahiptir. Yunanistan ise sosyal düzenlemelerden çok ekonomik anlamda yeniden yapılanma politikalarını tercih ederek harcama değil tasarruf üzerine kurduğu sistemle iş-aile dengesini öncelikleri arasına almamıştır.

Türkiye’de iş yaşamı ile ilgili verilere bakıldığında ülkenin iş-aile yaşam dengesinin oldukça gerisinde olduğu görülür. Yapılan düzenlemeler bu dengeyi sağlamakta oldukça yetersiz kalmakta, var olan geleneksel-muhafazakâr, ataerkil bakış açısının sürdürülmesine neden olmaktadır. Türkiye’de kadın istihdamını teşvik eden uygulamalar oldukça yetersizdir. İşverenler hali hazırda işe alımlarda kadın çalışanlara potansiyel anne adayı gözüyle bakarak cinsiyet ayrımcılığına başvurabilmektedir. Kadınlar doğum sonrasında aynı pozisyonda işe dönmekte sıkıntı yaşamakta, doğum izninde annelerin rolü ön plana çıkarılırken, babaların aile izni ile sürece dâhil olmaları, ebeveynler arası eşitlik uygulamaları yetersiz kalmaktadır. Kadınların istihdamını arttıran ve diğer ülkelerde görülen çocuk bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi uygulamalarının yerine devlet hali hazırda geleneksel aile yapısında babaanne veya anneanne devredilen informal bakımı meşrulaştırmaktadır. Özel sektörün kendi çalışanları için yapması öngörülen kreş, bakım evi, emzirme odası gibi uygulamalar yasal mevzuatta olmasına rağmen pratikte işlememekte, işverenler iş-aile yaşam dengesi yasal yükümlülüklerinden mevzuat boşluklarıyla kaçmakta veya otokratik tavırlarıyla çalışanlara sağlanan hakların karşısında yer almaktadırlar. Bu haliyle Türkiye, İsveç ve Almanya’nın oldukça gerisinde kalmaktadır.

Yaşadığımız toplumda var olan iş aile yaşam dengesizlikleri ile baş etme yolu sosyal refah devletinin yasal düzenlemelerinin yanında denetim ve kontrolün gerçekleştirilmesine önem verilmesinden geçmektedir. Fırsat eşitliğinin önemli olmakla birlikte her zaman sonuç eşitliğini doğurmadığı akılda tutularak;

dezavantajlı gruplar için pozitif ayrımcılık yönünde adımlar atılmasının da gerekliliği vurgulanmalıdır. Sadece yasal düzenleme mekanizmaları ile de sınırlı kalmamalı; aktif hale getirilerek uygulamaların yaygınlaşması, düzenli, denetlenebilir ve sürdürülebilir kılınmalıdır. Kadınların istihdamının önündeki bariyerler kaldırılırken, erkeklerin aile içerisinde eşit paylaşımda bulunması teşvik edilmelidir.

Bu çalışmada, Türkiye’de iş-aile yaşamını bağdaştırmaya sağlayacak hizmetlerin eksikliği, diğer ülkelerin var olan yasal düzenlemeleri, politik söylem eleştirileri ile birlikte ele almıştır. Konunun sınırları farklı çalışmalarla aşmaya açıktır. Bu çerçevede: demografik verilerin (farklı bölgelerin seçilmesi) farklılaştırılmasını, çalışanların statülerine göre yapılacak farklılaştırmaları, ülke farklılaştırmalarını içeren olası çalışmaların söz konusu literatüre daha da zenginlik katacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akarca, A. ve M, Şafak. (2008). Gençlerin ve Kadınların İstihdamında Sigorta Prim Teşviki (09.01.2012). *İş Kanunu (04.04.2017)*. [http://iskanunu.com/80-acikacik/558-genclerin-ve-kadınların-istihdamında-sigorta-prim-tesviki].
- Akgeyik, T. (1998). *Stratejik Üretim Yönetimi*. (İstanbul: Sistem Yayıncılık).
- Albayrak, C. (2011). Kadın Yoksulluğu ve Sosyal Güvenlik. *Kadın ve Yoksulluk*, ed. Nazan Moroğlu. İstanbul: CM Basım Haziran. 119-133.
- Alkan, M. (2007). Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar. *Akademik Bilişim Dergisi*. 7(9). 265-272.
- Andre, C. ve Bourrousse, H. (2017). Fighting Gender Inequality In Sweden. *OECD Economic Departments Working Paper*. No 1395. 1-31.
- Balaban, Ş. (2014). Esnek Çalışma Türleri (26.04.2017). [http://www.ikpaylasim.com/esnek-calisma-modelleri-uygulamaları-2/].
- Barker, R. (1999). The Social Work Dictionary (4th ed). U. A., *NASW Press*.
- Cam, E. (2003). Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları. *Çelik İş Sendikası Aylık Yayın*. Yıl 3. Sayı 13.
- Çarhoğlu, E. (2011). Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Ankara.
- Çelik, C. (2009). Değişim Sürecinde Türk Aile Yapısı ve Din Paradigmatik Anlam ve İşlev Farklılaştırması. *Karadeniz Dergi*. No 27. 25-35.
- Çoban, A. İ. ve Özbesler, C. (2009). Türkiye’de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler. *Aile ve Toplum*. Yıl 11. Cilt 5. Sayı 18. 31-41.
- Daly, M. (2011). What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. *Social Politics*. Vol 18. No 1. 1-22.
- Dumon, W. (1991). Avrupa Topluluğu Ülkelerinde Aile Politikaları. *Aile ve Toplum*. 1 (2). 5-15.

- Ekici, F. Y. (2014). Türk Aile Yapısının Değişim ve Dönüşümü ve Bu Değişim ve Dönüşüme Etki Eden Unsurların Değerlendirilmesi. *The Journal of Academic Social Sciences Studie*. No 30. 209-224.
- Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar*. Konya: Konya Ticaret Odası.
- European Comission (2008). Partnership For More Family Friendly Living and Working Conditions. How to Obtain Support from European Structural Fund.
- TUIK 2014. *Evllenme ve Boşanma İstatistikleri*. [http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18628]. (Erişim: 04.04.2017)
- Eyüpoğlu, A., Özar, Ş. ve H. Tanrıöver. (2000). Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılmalarının Sosyo-Ekonomik Sorunları. (Ankara: KSGM Yayınları).
- Federal Almanya Aile, Çocuk, Kadın ve Gençlik Bakanlığı (04.04.2017). [https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/meta/en/en]
- Hein, C. ve N, Cassier. (2010). *Workplace Solutions for Childcare*. ILO.
- International Labor Office (ILO). (2011). *Equality at work: The continuing challenge, Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. International Labour Conference 100th Session. 2011 Report I(B). Geneva.
- International Labor Office (ILO). (2014). *Maternity and Paternity at Work Law and Practice Across the World*.
- International Labor Office (2015). *World Social Protection Report, Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*. 2014/15. Geneva: ILO.
- Işığışık, Ö. (2006). İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni. Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan. *Kocaeli Üniversitesi İİBF Yayınları*: 777-789.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1982). Cross-Cultural Perspectives on Family and Change, Sex Roles. Family and Community in Turkey. Ed. Kağıtçıbaşı Ç., Indiana University Turkish Studies. 27-30.
- Kesici, M. R. (2011). Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyum. *Çalışma ve Toplum*. 2011/1. 75-116.
- Koray, M. (2013). Akademik Alanda Sosyal Politika Nereye?. *Çalışma ve Toplum*. 15-40.
- Kotowska, I. E., Matysiak, A. ve M, Styr. (2010). *Family Life and Work, Second European Quality Life of Surve*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Koutsogeorgopoulou, V., Matsaganis, M. v.d. (2014). Fairly Sharing the Social Impact of the Crisis in Greece. *OECD Economic Department Working Papers*. No 1106. 1-73.
- Koyuncu, A.G. (2009). Kadınların İstihdamda Katılımı ve Çocuk Bakım Hizmetleri. Sosyal Politikada Güncel Konular. Ed. Esin, P., Savcı, İ., Gökbayrak, Ş., Akkaya, F. Y., ve Kart, M. E., Mayıs 2009. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*. Kitap No 6503.
- König, ve B, Cesinger. (2015). Gendered Work Family Conflict in Germany: Do Self Employment and Flexibility Matter?, *Work, Employment and Society*. Vol 29. No 4. 531-549.
- Lewis, Stumbitz, B., Miles, L. ve J, Rouse. (2014). *Maternity Protection in SMEs an International Review*. Geneva: ILO.

- Margherita, A., Dorchai, O. ve J, Bosch. (2009). *Reconciliation Between Work, Private and Family Life in European Union*. Eurostat.
- Metin, Ş. ve R. Arabacı-Kariman. (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Basımevi. OECD.
- OECD (2017). *OECD Economic Survey Sweden 2017*. OECD Publishing. Paris.
- OECD (2016). *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*. OECD Publishing. Paris.
- OECD (2016). *OECD Economic Surveys Greece 2016*. OECD Publishing. Paris.
- OECD (2017). *Country Statistical Profiles: Key Tables From OECD*. OECD Publishing. Paris.
- OECD (2016). *OECD Economic Surveys Germany 2016*. OECD Publishing. Paris.
- OECD (2017). *How Does Germany Compare?* [<http://www.oecd.org/germany/Employment-Outlook-Germany-ENG.pdf>]. (18.10.2017).
- Onuncu Kalkınma Planı. (2014-2018). *Resmi Gazete*. (02.07.2013). Sayı 28699.
- Pavolini, E. ve C, Ranci. (2008). Restructring the Welfare State: Reforms in Long Term Care in Western European Countries. *Journal of European Social Policy*. Vol 18. No 3. 246-259.
- Peus, C. (2006). Work Life Balance the Case of Germany. *MIT Working Paper*.
- Riedmann, A. (2006). *Working Time and Work Life Balance in European Companies Establishment Survey on Working Time 2004-2005*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Robila, M. (2012). Family Policies in Eastern Europe: A Focus on Parental Leave. *Journal of Child and Family Studies*. Vol 21. 32-41.
- Seyyar, A. (1999). *Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları*. Birey Yayıncılık.
- Süral, N. ve F, Pennings. (2005). *Türk İş Gücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi*. Matra Katılım Öncesi Projeler Programı.
- Taşbaşı- Şen, A. (2013). *Turkey and the Emerging Trends in Global Labour Mobility*. Ed. Dereli T., P. Soykut-Sarıca ve A. Şen-Taşbaşı. Kluwer Law.
- Taşçı, F. (2010). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri, Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar. *Çalışma ve Toplum*. 2010/1. 175-198.
- Tozlu, E. (2011). Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. C. 3, 4. 99-116.
- Türkiye'de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi 2014. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (04.04.2017). [<http://spaum.politicankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/488/2014/04/T%C3%BCrkiyede-Kad%C4%B1n-%C4%B0% C5% 9Fg%C3%BCc%C3%BC-Profil-i-ve-%C4%B0statistiklerinin-Analizi-Nihai-Rapor.pdf>].
- TÜİK İş Gücüne Dahil Olmama Nedenleri. 2006-2016. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068].
- TÜİK 2017. *İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenler 2004-2016*. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068].

Véron, J. ve Pennec. (2007). Demographic Context of the Social Contract in Developed Countries: Unity and Diversity. *Ages, Generations and the Social Contract the Demographic Challenges Facing the Welfare State*. Ed. Jacques Véron. Springer: Netherlands, 45-58. *Working in Germany*.

Yüksel, A. H. (2014). Visiting the Iron Cage: Bureaucracy and the Contemporary Workplace. *Labor and Employment Relations in a Globalized World*. Ed. Dereli T., P. Soykut-Sarıca, A. Şen-Taşbaşı, Springer. 277-289.