

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

İskender GÜMÜŞ

Yrd. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
iskender.gumus@klu.edu.tr

Berna TÜRKİYILMAZ

Uzman, Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü, berna.turkyilmaz@klu.edu.tr

Özet

Bu çalışmada, Güney Avrupa ülkelerinde ve refah rejimi açısından bu ülkelere benzer olduğu kabul edilen Türkiye'de iş yaşam dengesi politikaları incelenmektedir. Bu doğrultuda, İspanya, İtalya, Yunanistan ve Türkiye'nin çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn izni ve esnek çalışma kapsamındaki düzenlemeler hem hukuki boyutuyla ve hem de bu ülkelere ilişkin bazı makro verilerle karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Bu ülkelerde iş yaşam dengesinin sağlanması amacıyla oluşturulan politikaların seviyesinin birbirine benzerlik gösterdiği ve iş yaşam dengesi uygulamalarının diğer refah rejimlerine göre daha geri kaldığı tespit edilmiştir. Öte yandan, son yıllarda Avrupa Birliği'ne uyum çabalarının ve düşük doğurganlık ve nüfusun yaşlanması gibi demografik değişimlerin etkisiyle bazı politika uygulamaları hız kazanmasına rağmen bunların yeterli seviyede olmadığı anlaşılmaktadır. Türkiye'nin iş yaşam dengesi politikalarının, Güney Avrupa ülkelerinden bazı alanlarda daha geride olmakla birlikte, bu ülkelerle benzer bir eğilim içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar kelimeler: İş yaşam dengesi, Türkiye ve Güney Avrupa refah ülkeleri, Çocuk bakım hizmetleri, Ebeveyn izni, Esnek çalışma.

WORK LIFE BALANCE IN SOUTHERN EUROPE AND TURKEY: A COMPARATIVE ANALYSIS

Abstract

In this study, 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, are reviewed. In this context, the regulations of Spain, Italy, Greece and Turkey within the scope of child care services, parental leave and flexible working are analyzed in a legal dimension as well as comparatively with the help of some macro data concerning these countries. It is determined that the level of policies aimed at facilitating work life balance in these countries are similar and these work life balance practices fall behind the practices of other welfare regimes. On the other hand, although some policy practices have accelerated in recent years due to the harmonization efforts with European Union and demographic changes like low fertility and population aging, it is understood that these are not on the desired level. It is revealed that although Turkey falls behind these countries in some areas it shares similar trends with them regarding work life balance policies.

Keywords: Work life balance, Turkey and Southern European welfare countries, Child care services, Parental leave, Flexible working.

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 post-fordist üretim tekniklerin yükselişi, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ile küreselleşme olgusunun 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, giderek gündemi daha fazla meşgul eden bir sorun 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 konuda 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 yıllarda, diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de iş yaşam dengesinin uyumlaştırılması 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 etkilenecek şekilde geliştirilebilir.

İş yaşam dengesi, son yıllarda gerek politika yapımcıların 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. Özellikle refah rejimleri bağlamında Türkiye’deki iş yaşam dengesine yönelik düzenlemeleri bir bütün olarak ortaya koyan araştırmaların olmaması bu alandaki temel eksikliklerdir. Bu çalışmada, ilk olarak iş yaşam dengesi açıklanacaktır. Daha sonra, Güney Avrupa ülkelerinin refah rejiminin genel özelliklerine değinilecektir. Ardından, Güney Avrupa refah rejimi çerçevesinde Türkiye ve Güney Avrupa ülkelerinin iş yaşam dengesinin uyumlaştırılmasına yönelik politikaları karşılaştırmalı olarak incelenecektir.

1. İŞ YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş yaşam dengesi, son yıllarda hem uluslararası ve hem de ulusal boyutta giderek önem kazanan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak çalışma ve hayatın diğer alanları arasındaki zaman ve emeğin düzenlenmesine ilişkin politika tartışmalarında kullanılan bu kavramı (Fagan, vd., 2012: 1-3) yalnızca ailede bakım işini üstlenenler değil tüm bireyler açısından ücretli işin ücretsiz aile bakım işi, gönüllü iş ve boş zaman ile birleştirilmesi şeklinde tanımlamak mümkündür (Lewis ve Campbell, 2008: 525). 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).

18. yüzyılın ortalarından itibaren sanayinin gelişmeye başlamasıyla birlikte istihdam ve aile hayatında meydana gelen büyük sosyal dönüşümler erkek ekmek kazanan aile modelinin temelini oluşturmuştur (Crompton, 2006: 33-35). Erkeğin görevinin ailenin geçimini sağlamak, kadının görevinin ise eş ve anne olmak şeklinde benimsendiği bu modelde (Lewis, 1992: 160-165) 20.

yüzyılın son çeyreğinden itibaren Fordizm'deki çözümlere paralel olarak bazı değişimler ortaya çıkmıştır (Crompton, 2006: 3-5). Sonuç olarak, geçici ve standart dışı istihdam yaygınlaşarak aileyi geçindiren erkeğin gelirinde düşüşe sebep olmuş, evli ve çocuk sahibi kadınlar da emek piyasasına girmeye başlamıştır. 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 (Kul Parlak, 2016: 16-17). Erkek ekmek kazanan aile modelinden çift kazananlı aileye doğru geçiş yaşanması ile birlikte aile hayatının ve çalışma hayatının birlikte yürütülmesi iş yaşam dengesinin kurulması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Sanayileşmenin ilk zamanlarında ve geniş çaplı olarak da 1950'li yıllardan sonra gündeme gelmeye başlayan ayrı alanlar yaklaşımında (Özen Kapız, 2002: 143) iş ve aile yaşamının birbirinden kesin sınırlarla ayrılan iki farklı alan olduğu kabul edilmektedir (Barnett, 1999: 146). Buna 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 (Barnett, 1999: 145-146; Özen Kapız, 2002: 143). Ancak, 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, yeni aile modellerin ortaya çıkması ve kadın ve erkeklerin rollerine yönelik geleneksel yaklaşımdan daha eşitlikçi bir anlayışa geçilmeye başlaması bu durumun en önemli nedenleri arasındadır. 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).

İş yaşam dengesini açıklamada kullanılan toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyete dayalı işbölümüne ve cinsler arasındaki toplumsal ilişkilere vurgu yapması bakımından önemlidir (Kağncıoğlu, 2015: 90). 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). Emek piyasasında ise 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). Son yıllarda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin politika uygulamalarına yansımaya başladığı da gözlenmektedir. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması olarak adlandırılan bu süreçte tüm

politika alanlarının güncellenerek cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Walby, 2005: 453-456).

2. GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ VE GÜNEY AVRUPA'DA İŞ YAŞAM DENGESİ

Güney Avrupa refah rejimi, Esping-Andersen'in refah rejimlerini temel olarak üç grupta sınıflandırmasından sonraki yıllarda bu sınıflandırmanın yetersiz olduğu düşünülerek oluşturulmuştur (Özdemir, 2007: 149). Buna göre, Leibfried (1992)'in Güney Avrupa ülkelerinden İspanya, Portekiz ve Yunanistan'ı dâhil ettiği bu grupta İtalya ve Fransa belli bir seviyeye kadar yer almaktadır. Bazı konularda Anglosakson ülkelere 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.

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 rejimi kapsamındaki İspanya, İtalya ve Yunanistan iş yaşam dengesi politikalarının gelişmişlik seviyesi bakımından incelendiğinde ise bu ülkelerin diğer refah rejimlerine göre geride kaldığı söylenebilir. 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).

3. TÜRKİYE VE GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİNDE İŞ YAŞAM DENGESİ

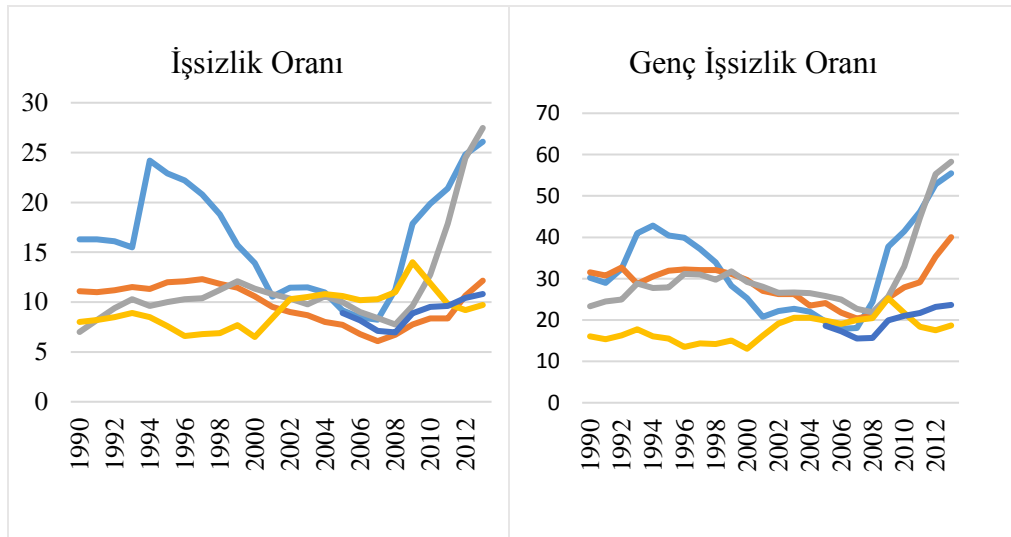
3.1. İstihdam Yapısı

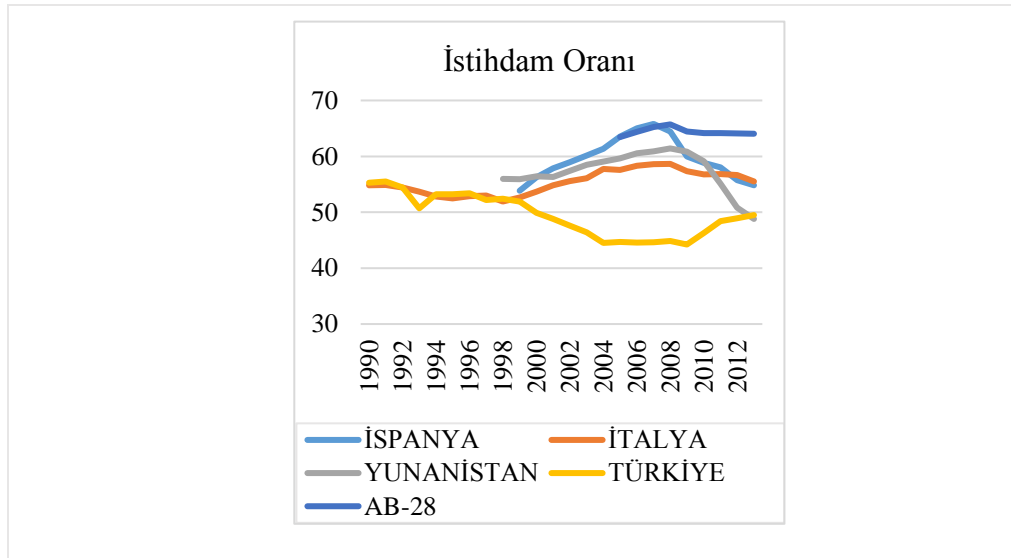
Kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, tam istihdam geleneğinin bulunmaması ve tarıma dayalı olması Güney Avrupa ülkeleri işgücü piyasalarının ortak özelliği olarak bilinmektedir (Gümüş ve Tatlıyer,

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).

Güney Avrupa ülkelerinin istihdam yapılarının karşılaştırmalı olarak gösterildiği Şekil 1'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, 2014: 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.

Şekil 1. Güney Avrupa refah ülkelerinde işsizlik, genç işsizlik, istihdam oranları (1990-2013)





Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim: 29.03.2016),

<http://www.istat.it/en/>, (Erişim: 27.01.2016), <https://data.oecd.org>, (Erişim: 17.02.2016).

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 seviyesine 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. Kadın İstihdamı

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 2’de Güney Avrupa 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 (Buğra ve Özkan, 2014: 131-138). İspanya, İtalya ve Yunanistan’daki kadın istihdamı her ne kadar Türkiye’den yüksek olsa da incelenen ülkelerin tamamının AB-28 ortalaması

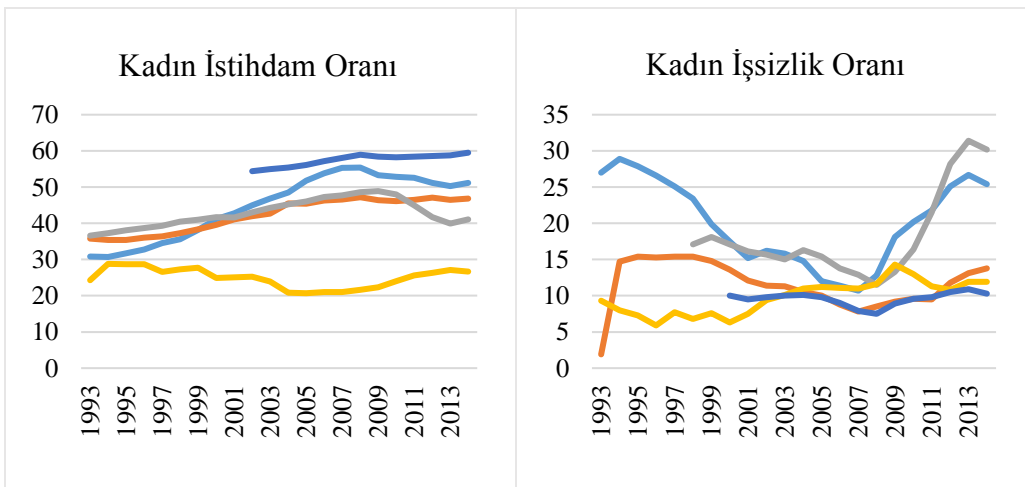
olan %59,5'in altında kaldığı görülmekte ve düşük kadın istihdamı bu ülkelerin ortak özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

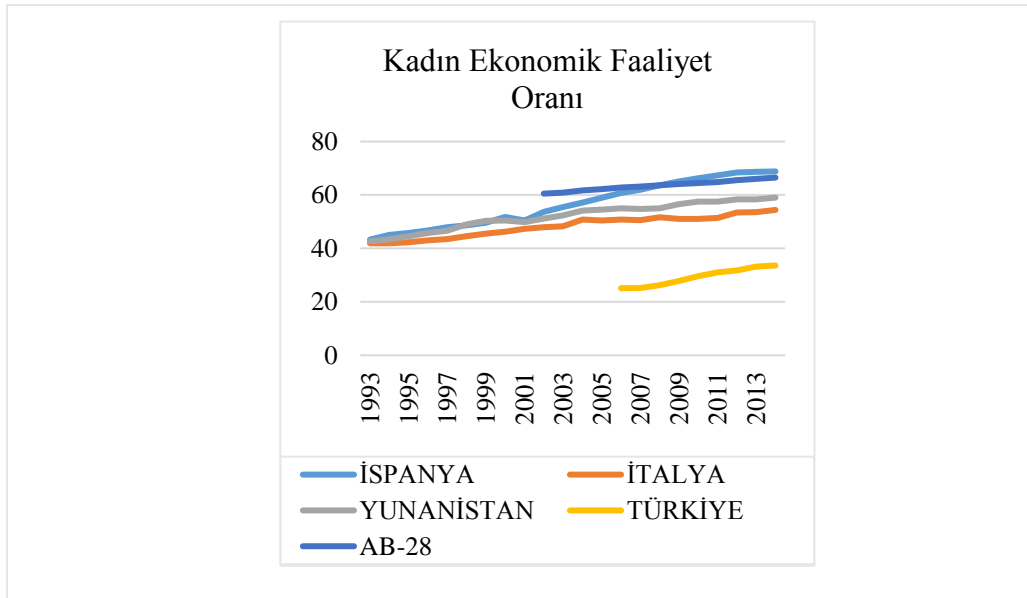
Ülkelerin istihdam ve ekonomik faaliyet oranları incelendiğinde ortaya çıkan cinsiyet farkları da göz ardı edilmemesi gereken bir diğer boyuttur. Kadın ve erkekler arasındaki ekonomik faaliyet oranlarında görülen farkın en yüksek olduğu ülke %43 ile Türkiye'dir. İtalya, Yunanistan ve İspanya'da ise bu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

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 (EUROSTAT, 2016). Şekil 2'de 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 %10,2'dir (OECD, 2016). Bu verilerden yola çıkarak, Güney Avrupa ülkelerinde kadın işsizliğinin yüksek seviyelerde seyrettiğini söylemek mümkündür.

Şekil 2. Güney Avrupa refah ülkelerinde kadın istihdam, kadın işsizlik, kadın ekonomik faaliyet oranları (1993-2014)





Kaynak: <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).

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 (Escobedo ve Wall, 2015: 221) 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 (OECD, 2017) 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.

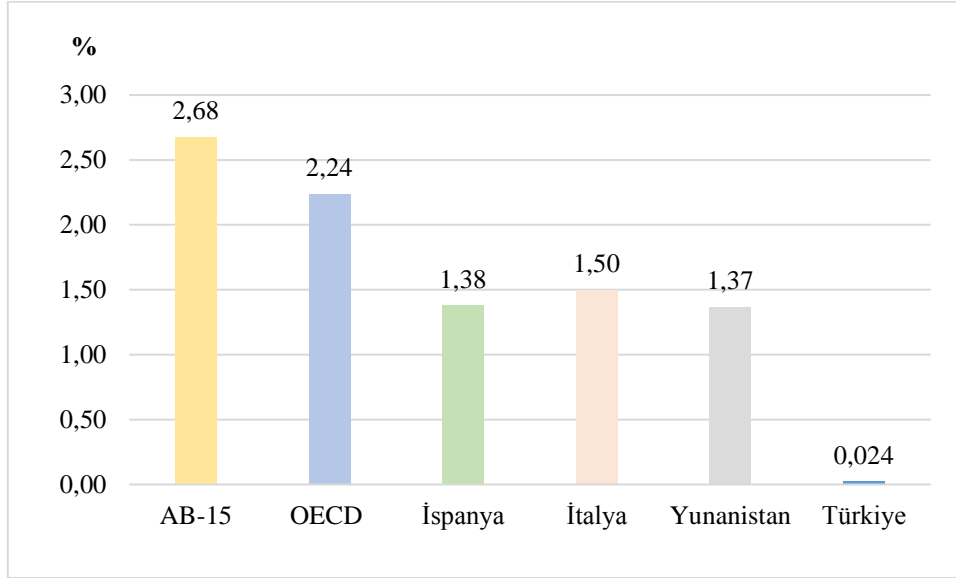
3.3. Aile Politikaları

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 (Esping-Andersen, 1999; Aktaran: Perez-Carames, 2014: 177).

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).

Şekil 3. Aile ödeneği kamu harcamaları – 2011 (Para yardımı ve hizmetler toplamı - GSYİH'nin %'si)



Kaynak: <https://data.oecd.org/socialexp/family-benefits-public-spending.htm>, (Erişim: 09.05.2016).

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.

Güney Avrupa refah devletleri, aile yardımı ödeneği konusunda Avrupa Birliği içinde en düşük harcama yapan ülkeler topluluğunu oluşturmaktadır (Olah, 2015: 20). Şekil 3'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.

3.4. İş Yaşam Dengesi Politikaları

Güney Avrupa ülkelerinde, özellikle son 10 yılda, erkeğin ekme kazandığı ve kadının ev hanımı olduğu aile modelinden uzaklaşması 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 (OECD, 2016a). Ancak, ilerleyen yıllarda bu oranın daha kritik seviyeye geleceği öngörülmekte, doğurganlığın ve kadın istihdamının artırılması amacıyla birtakım düzenlemelere gidilmektedir.

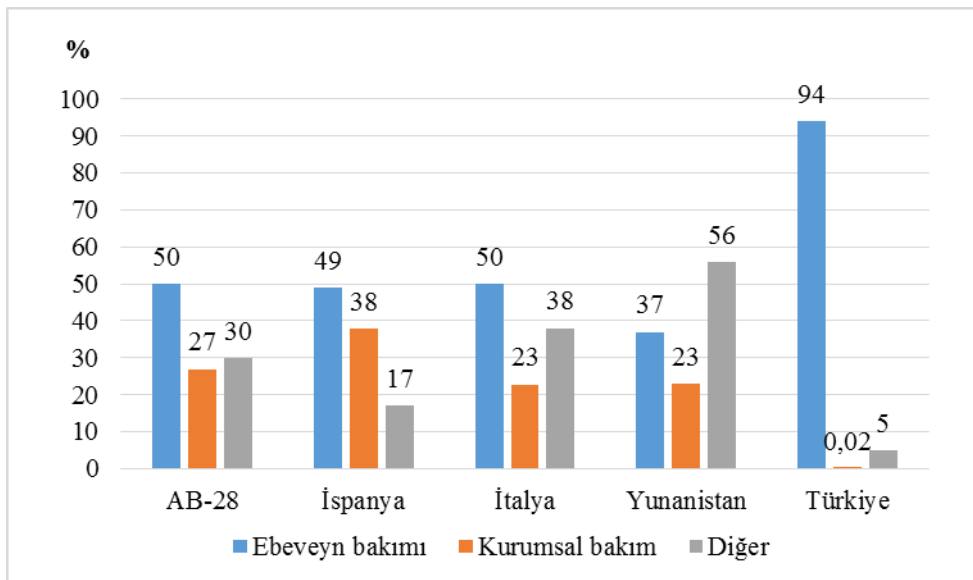
Bundan sonraki bölümde, Güney Avrupa ülkelerinde iş yaşam dengesi politikaları çocuk bakımı, ebeveyn izni ve esnek çalışma kapsamında detaylı olarak karşılaştırılarak değerlendirilecektir.

3.4.1. Çocuk bakım hizmetleri politikaları

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.

Şekil 4. 0-3 yaş grubu çocuk bakım düzenlemeleri - 2014



*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: <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).

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 4'te 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 (%32,5¹) 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 üyeleri 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 ülkelerinde, 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 ülkelere ayrılmaktadır (Escobedo ve Wall, 2015: 222).

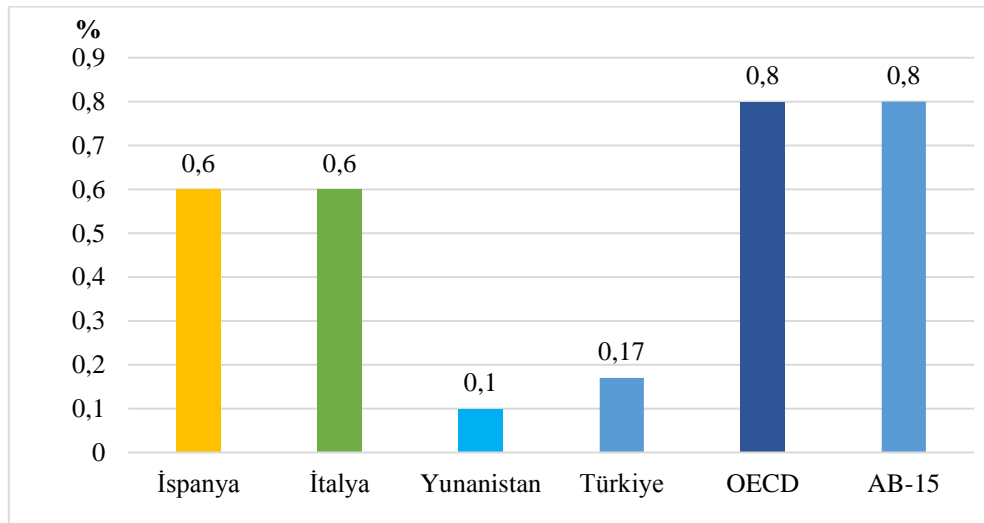
Türkiye'de de benzer bir durum söz konusudur. 0-3 yaş grubundaki çocuklar için sunulan kamu imkânlarının yok denecek kadar az olması, bu ihtiyacın genellikle özel kreşler tarafından karşılanması dikkat çeken konulardır (Ecevit, 2010: 91-95). İncelenen diğer ülkelerde görüldüğü gibi, 0-3 yaş grubu çocuklar çoğunlukla aile üyeleri ve akrabalar tarafından bakılmakta ve Türkiye kurumsal bakım konusunda yetersiz kalmaktadır. Şekil 4'te görüleceği üzere, 2009 yılında bahsi

¹ Bu veri şu kaynaktan alınmıştır: http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx, (Erişim: 22.12.2015).

geçen yaş aralığındaki çocukların %94'üne ebeveynlerin, %5'ine ise aile üyeleri 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 (İlkkaracan, Kim ve Kaya, 2015: 33).

3 yaşından büyük çocuklar için okul öncesi eğitim hizmetleri ele alınan ülkelerde büyük oranda kamu tarafından sunulmakta ve oldukça yaygın olarak kullanılmaktadır (Leon, 2005: 212-213; Naldini ve Saraceno, 2008: 741; Petrogiannis, 2010: 132). Genellikle ilkökul 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 %83²) (OECD, 2015a). 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 (OECD, 2015a). 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 görülecektir. 2015 verilerine göre 3-5 yaş arasındaki çocukların yalnızca %29,5'inin okul öncesi eğitime kaydı bulunmaktadır (Agence Française de Developpement (AFD), 2015: 7).

Şekil 5. Çocuk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetleri için yapılan kamu harcamaları 2011 - (GSYİH'nin %'si)



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

Kaynak:

http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf,
(Erişim: 22.12.2015)

² Bu veri şu kaynaktan alınmıştır: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (Erişim: 22.12.2015).

Şekil 5'te 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 ve AB-15 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) ortalamanın oldukça altında seyretmektedir. İspanya ve İtalya, OECD ve AB-15 ortalamasına daha yakın bir değerle Yunanistan ve Türkiye'den ayrılmaktadır.

3.4.2. Ebeveyn izni politikaları

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 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

edebilmek için 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.

Tablo 1. Güney Avrupa refah ülkelerinde izin 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 kullanılabilir	*18 yaş altı hasta çocuğun bakımı için yarı veya tam zamanlı ücretli hastalık izni *Ücretsiz kariyer izni *Evlat 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	*Evlat 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 hak 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: Türkyılmaz, B. (2017). *Güney Avrupa Refah Rejiminde ve Türkiye’de İş Yaşam Dengesi*, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.

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.³ 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 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

³ İtalya ve Yunanistan için belirtilen süreler, her iki ebeveyn için olan toplam süreyi belirtmektedir.

İspanya’da %27,7 ve Yunanistan’da ise %23,8’dir (OECD, 2016b). Elde edilen tüm bu verilerden yola çıkarak, Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye’de ebeveyn iznine yönelik uygulamaların yetersiz ancak gelişmeye açık olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 2. Doğum, babalık, ebeveyn izni kullanımının doğumlara oranı - 2011

	Doğum izni	Babalık izni	Ebeveyn izni	Ebeveyn izni kullanan erkekler
İspanya	%67	%57	%7,2	%4,5
İtalya	%70	%54	-	%11
Yunanistan	-	-	-	-
Türkiye	-	-	-	-

Kaynak: Escobedo, A. - Wall, K. (2015). Leave Policies in Southern Europe: Continuities and Changes, *Community, Work & Family*, 18 (2), 229.

3.4.3. Esnek çalışma politikaları

20. yüzyılın sonlarına doğru yaşanan çeşitli gelişmelerle birlikte 40 ya da 45 saat olarak belirlenen standart çalışma haftasından uzaklaşarak 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).

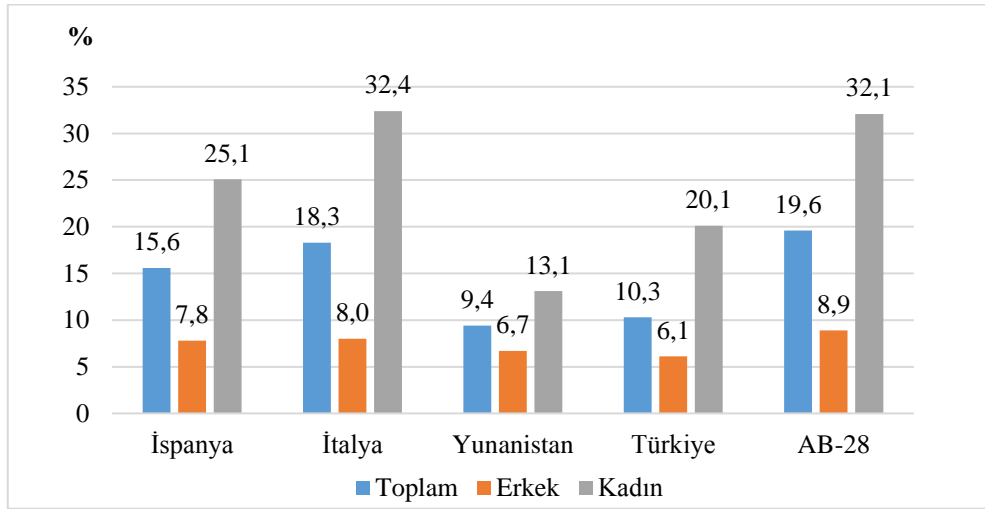
Güney Avrupa ülkeleri, esnek çalışma düzenlemelerinin düşük düzeyde varlığını sürdürdüğü bir yapı sergilemektedir (Del Boca, Pasqua ve Pronzato, 2004: 4). Sosyal, kültürel ve siyasi geçmişlerinin, bu ülkelerin formel esnek çalışma geleneğinden yoksun olmaları durumunu önemli ölçüde şekillendirdiğini 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, vd., 2004: 34-35).

Şekil 6’da, 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 çıkarırken 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 (Del Boca, Pasqua ve Pronzato, 2004: 19; Archilleas, 2008: 5). Diğer yandan, kısmi zamanlı çalışanların oranı ülkeden ülkeye değişse de incelenen tüm ülkelerde kadınlar erkeklere göre daha fazla kısmi zamanlı çalışmaktadırlar.

Şekil 6. Güney Avrupa refah ülkelerinde cinsiyete göre kısmi zamanlı çalışma oranları 2015



Kaynak: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (Erişim: 02.08.2016).

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'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. Güney Avrupa ülkelerinde iradi olmayan kısmi zamanlı çalışmanın toplam kısmi zamanlı çalışmaya oranı – 2015

	Toplam	Erkek	Kadın
İspanya	%63,2	%71,9	%60,1
İtalya	%65,6	%81,0	%60,3
Yunanistan	%72,6	%78,6	%68,3
Türkiye	%9,2	%15,2	%5,0
AB-28	%29,2	%39,9	%25,8

Kaynak: <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 çalışmada, 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. Yapılan bu değerlendirmeler ışığında, Güney Avrupa ülkelerinde iş yaşam dengesi politikalarının çok fazla gelişmediği söylenebilir.

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, çocuk 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 ülkelerinin 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. 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.

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 görülmektedir. 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.

NOT

Bu çalışma, Berna Türkyılmaz’ın, Yrd. Doç. Dr. İskender Gümüş’ün danışmanlığında hazırlanan ve Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından 2017 yılında kabul edilen, “Güney Avrupa Refah Rejiminde ve Türkiye’de İş Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

KAYNAKÇA

- Agence Française de Developpement (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 Tarihi: 06.04.2016.
- Archilleas, A. (2008). *Labour Market Flexibility in Central Greece: Findings from Workplace Employment Relations Survey*, European Social Fund, Research Paper.
- 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*, 562 (1), 143-158.
- Buğra, A. - Özkan, Y. (2014). *Türkiye'nin Ekonomik Kalkınma Sürecinde Modernleşme, Dini Muhafazakarlık ve Kadın İstihdamı*, Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri (Ed. A. Buğra - Y. Özkan, Çev. E. Yalgür), 125-154, İletişim Yayıncılık, İstanbul.
- Crompton, R. (2006). *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge University Press, New York.
- Del Boca, D. - Pasqua, S. - 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.
- 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 (Ed. İ. İlkaracan), 87-114, İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi, Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği, İstanbul.
- Escobedo, A. - Wall, K. (2013). Southern European Revision of Leave Policies in the Last Decade (Greece, Italy, Spain and Portugal), *10th LPR Network Seminar*, Ekim 2013, Paris.
- Escobedo, A. - Wall, K. (2015). Leave Policies in Southern Europe: Continuities and Changes, *Community, Work & Family*, 18 (2), 218-235.
- 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 Tarihi: 20.04.2016.
- European Commission. (2014). *Labour Law and Working Conditions: Social Europe Guide Volume 6*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- EUROSTAT (2016). EUROSTAT Database, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, Son Erişim Tarihi: 02.08.2016.

- EUROSTAT (2017). <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>, Erişim Tarihi: 03.01.2017.
- Fagan, C. – Lyonette, C. – Smith, M. – Saldana-Tejeda, A. (2012). *The Influence of Working Time Arrangements on Work-Life Integration or 'Balance': A Review of the International Evidence*. International Labour Office, Research Synthesis Paper Prepared for the Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangements 17-21 Ekim 2011.
- Ferrant, G. - Pesando, L. M. - Nowacka, K. (2014). *Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes*, OECD Development Centre, Issues Paper.
- Ferrera, M. (2006). *Sosyal Avrupa'da "Güney Avrupa Refah Modeli"*, Sosyal Politika Yazıları (Ed. A. Buğra - Ç. Keyder, Çev. B. Yakut-Çakar - U. B. Balaban), 195-230, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Fine-Davis, M. – Fagnani, J. – Giovannini, D. – Hojgaard, L. – Clarke, H. (2004). *Fathers and Mothers: Dilemmas of the Work-Life Balance*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht.
- Flaquer, L. (2000). *Family Policy and Welfare State in Southern Europe*, Institut de Ciències Polítiques i Socials, Working Paper.
- Gümüş, İ. - Tatlıyer, M. (2013). Güney Avrupa Refah Rejiminin Borç Krizi, *İş Ahlakı Dergisi*, 6 (1), 1-37.
- Gümüş, İ. (2012). *Devlet Müdahalesi ve Piyasalaşma Kıskaçında Refah Devleti: Türkiye'de Sosyal Güvenlik Reformu*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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 (Ed. A. M. Guillen - M. Leon), 165-185, Ashgate.
- ISTAT (2016). <http://www.istat.it/en/>, Erişim Tarihi: 27.01.2016.
- İlkkaracan, İ. - Kim, K. - Kaya, T. (2015). *Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği*. İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi, Levy Ekonomi Enstitüsü, İstanbul.
- Kağnıcıoğlu, D. (2015). Endüstri İlişkileri Disiplininin Kayıp Halkası Olarak Toplumsal Cinsiyet, *Çalışma ve Toplum*, (2), 89-110.
- Kul Parlak, N. (2016). *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara.
- Leibfried, S. (1992). *Towards a European Welfare State? On Integrating Poverty Regimes into the European Community*, Social Policy in a Changing Europe (Ed. Z. Ferge - J. E. Kolberg), 245-279, Campus Verlag, Frankfurt am Main.

- Leon, M. (2005). Welfare State Regimes and the Social Organization of Labour: Childcare Arrangements and the Work/Family Balance Dilemma, *Sociological Review*, 53 (2), 204-218.
- Lewis, J. - 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*, 42 (5), 524-541.
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes, *Journal of European Social Policy*, 2, 159-173.
- Lockwood, N. (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solutions*, Society for Human Resource Management, 2003 Research Quarterly Report.
- Naldini, M. - Saraceno, C. (2008). Social and Family Policies in Italy: Not Totally Frozen But Far From Structural Reforms, *Social Policy & Administration*, 42 (7), 733-748.
- OECD (2015). *Public Spending on Childcare and Early Education*, OECD Family Database, http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf, Erişim Tarihi: 22.12.2015.
- OECD (2015a). http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx, Erişim Tarihi: 22.12.2015.
- OECD (2016). OECD Database, <https://data.oecd.org>, Son Erişim Tarihi: 09.05.2016.
- OECD (2016a). http://www.oecd.org/els/soc/SF_2_1_Fertility_rates.xlsx, Erişim Tarihi: 18.08.2016.
- OECD (2016b). <http://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.xlsx>, Erişim Tarihi: 12.01.2016.
- OECD (2017). http://www.oecd.org/els/soc/LMF_1_2_Maternal_Employment.xlsx, Erişim Tarihi: 06.01.2017.
- Oláh, L. S. (2015). *Changing Families in the European Union: Trends and Policy Implications*, Families and Societies Working Paper Series, Analytical Paper.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul.
- Özen Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3), 139-153.
- Özkaplan, N. (2010). *Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş*, İktisat ve Toplumsal Cinsiyet (Ed. U. Serdaroğlu), 38-48, Efil Yayınevi, Ankara.
- Perez-Carames, A. (2014). *Family Policies in Spain*, Handbook of Family Policies Across the Globe (Ed. M. Robila), 175-194, Springer, New York.

Petmesidou, M. - Guillén, A. (2015). *Economic Crisis and Austerity in Southern Europe: Threat or Opportunity for a Sustainable Welfare State?*, European Social Observatory (OSE) Research Paper No.18.

Petrogiannis, K. (2010). Early Childhood Care and Education in Greece: Some Facts on Research and Policy, *IJEC*, 42, 131-139.

Silim, A. - Stirling, A. (2014). *Women and Flexible Working: Improving Female Employment Outcomes in Europe*, Institute for Public Policy, Research Report.

Solera, C. - Bettio, F. (2013). Women's Continuous Careers in Italy: The Education and Public Sector Divide, *Population Review*, 52 (1), 129-147.

TÜİK (2016). <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, Son Erişim Tarihi: 30.03.2016.

Türkyılmaz, B. (2017). *Güney Avrupa Refah Rejiminde ve Türkiye’de İş Yaşam Dengesi*, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.

Walby, S. (2005). Introduction: Comparative Gender Mainstreaming in a Global Era, *International Feminist Journal of Politics*, 7 (4), 453-470.

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