



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir



Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi

İŞ YAŞAM DENGESİ

Türkiye, Norveç ve Seçili AB lke rnekleri

I. ARAŞTIRMA RAPORU

Ankara

AĞUSTOS 2021



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU



T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Bu alışma, Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği tarafından ortaklaşa finanse edilen ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmekte olan *Kurumsal ocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi* kapsamında akademik bileşeni altında araştırma raporu olarak hazırlanmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun resmi görüşlerini yansıtılmamaktadır.

ISBN: 978-605-4844-27-2

HAZIRLAYANLAR

Proje Operasyon Koordinasyon Birimi:

Ayşe AKTUNA

Nilüfer ATAGÜN

Proje Destek Ekibi:

Ayşeğl GÜVENDİK CİRİT

Dilek KÖRÜKCÜ

Mahmure Yelda ERDOĞAN

Selin ADIKUTLU

Soner BULUT

Sultan Gamze USTA

Uğur ÇINARDAN

Yağmur ÇİFTCİ

Yaprak Damla YAĞMUR



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



İÇİNDEKİLER

Şekiller Listesi.....	6
Tablolar Listesi.....	7
KISALTMALAR	8
Yönetici Özeti	9
1 Çalışmanın Kavramsal Çerçevesi.....	15
1.1 İş Yaşam Dengesi Kavramı ve Önemi	18
1.2 İş Yaşam Dengesini Uyumlaştırma Mekanizmalarının Gelişimi	21
1.3 İş Yaşam Dengesinin Sağlanması Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler	24
1.3.1 İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler	26
1.3.2 Bakım Hizmetlerine İlişkin Düzenlemeler.....	29
1.3.3 Finansal Destek Mekanizmaları	33
2 Avrupa Birliği'nde ve Norveç'te Seçili İyi Uygulama Örnekleri	35
2.1 Avrupa Birliği'nde İş Yaşam Dengesi ve Uyumlaştırma Mekanizmaları Çerçevesi	35
2.1.1 Avrupa Birliği ve İş Yaşam Dengesi.....	35
2.1.2 Avrupa Birliğinde İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları	36
2.2 OECD İyi Yaşam Endeksi.....	37
2.3 Hollanda'da İş Yaşam Dengesi ve İyi Uygulama Örnekleri	41
2.3.1 Hollanda Ülke Profili	41
2.3.2 Hollanda İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum.....	44
2.3.3 Hollanda'da İş Yaşam Dengesinin Sağlanması Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler	47
2.4 İtalya'da İş Yaşam Dengesi ve İyi Uygulama Örnekleri.....	55
2.4.1 İtalya Ülke Profili.....	55



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2.4.2	İtalya’da İş-Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum.....	58
2.4.3	İtalya’da İş Yaşam Dengesinin Sağlanması Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler	59
2.5	Danimarka’da İş Yaşam Dengesi ve İyi Uygulama Örnekleri	66
2.5.1	Danimarka Ülke Profili	66
2.5.2	Danimarka İş-Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum .	68
2.5.3	Danimarka’da İş Yaşam Dengesinin Sağlanması Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler	69
2.6	İspanya’da İş Yaşam Dengesi ve İyi Uygulama Örnekleri	77
2.6.1	İspanya Ülke Profili	77
2.6.2	İspanya İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum.....	80
2.6.3	İspanya’da İş Yaşam Dengesinin Sağlanması Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler	82
2.7	Fransa’da İş Yaşam Dengesi ve İyi Uygulama Örnekleri	87
2.7.1	Fransa Ülke Profili	87
2.7.2	Fransa İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum.....	90
2.7.3	Fransa’da İş Yaşam Dengesinin Sağlanması Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler	92
2.8	Norveç’te İş Yaşam Dengesi ve İyi Uygulama Örnekleri.....	101
2.8.1	Norveç Ülke Profili	101
2.8.2	Norveç İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum	104
2.8.3	Norveç’te İş Yaşam Dengesinin Sağlanması Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler	106
2.9	Belçika’da İş Yaşam Dengesi ve İyi Uygulama Örnekleri.....	118
2.9.1	Belçika Ülke Profili.....	118
2.9.2	Belçika İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum.....	121



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2.9.3	Belçika’da İş Yaşam Dengesinin Sağlanması Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler	122
2.10	Almanya’da İş Yaşam Dengesi ve İyi Uygulama Örnekleri.....	128
2.10.1	Almanya Ülke Profili	128
2.10.2	Almanya İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum...	131
2.10.3	Almanya’da İş Yaşam Dengesinin Sağlanması Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler	132
3	Türkiye’de İş Yaşam Dengesi ve İş yaşam dengesini Uyumlaştırma Mekanizmaları...	139
3.1	Türkiye Ülke Profili.....	139
2.1.1	Türkiye’nin Demografik Yapısı	139
2.1.2	Türkiye’nin İşgücü Piyasası	140
2.2	Türkiye’de İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmalarının Mevcut Durumu	142
3.3	Türkiye’de İş Yaşam Dengesinin Sağlanması Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler	147
3.3.1	İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler	147
3.3.2	Bakım Hizmetlerine İlişkin Düzenlemeler.....	151
3.3.3	Finansal Destek Mekanizmaları	156
3.4	Türkiye’deki İş Yaşam Dengesi Uygulamalarında Yasal Boşluklar ve İhtiyaç Analizi	158
4	Sonuç.....	170
	Kaynakça	172



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Esnek Çalışmanın Faydaları.....	29
Şekil 2: Hollanda Nüfus Piramidi 2019	42
Şekil 3: Hollanda Ülke Profili Seçili Göstergeler	44
Şekil 4: İtalya Nüfus Piramidi 2019.....	56
Şekil 5: İtalya Ülke Profili Seçili Göstergeler.....	57
Şekil 6:..Danimarka Nüfus Piramidi 2019	67
Şekil 7: Danimarka Ülke Profili Seçili Göstergeler	68
Şekil 8: İspanya Nüfus Piramidi 2019.....	78
Şekil 9: İspanya Ülke Profili Seçili Göstergeler	80
Şekil 10: Fransa 2019 yılı Nüfus Piramidi	88
Şekil 11. Fransa Ülke Profili Seçili Göstergeler	90
Şekil 12: Norveç Nüfus Piramidi (2019 yılı)	102
Şekil 13: Norveç Ülke Profili Seçili Göstergeler	104
Şekil 14: Norveç Sosyal Koruma Harcamaları (GSYH İçinde %)	106
Şekil 15: Belçika nüfus piramidi 2019	118
Şekil 16: Belçika'da yıllara göre kadın ve erkekler bazında işsizlik oranı değişimi	119
Şekil 17. Belçika Ülke Profili Seçili Göstergeler.....	121
Şekil 18. Almanya Nüfus Piramidi 2019	129
Şekil 19: Almanya Ülke Profili Seçili Göstergeler	130
Şekil 20: Türkiye Nüfus Piramidi 2019	140
Şekil 21. Türkiye Ülke Profili Seçili Göstergeler	141



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: OECD İyi Yaşam Endeksi Başlıkları ve Göstergeleri	38
Tablo 2: Hollanda Güvenceli Esnek Çalışma Düzenlemesi.....	46
Tablo 3: Hollanda’da Çocuk Parası Tutarları	52
Tablo 4: İtalya’da Yaş Aralığına göre Çocukların Okul Öncesi Eğitim ve Bakım Kurumlarına Kayıt Oranları.....	62
Tablo 5: Danimarka’da Okul Öncesi Eğitim ve Bakım Kurumu Çeşitleri	71
Tablo 6: Danimarka-Yaş Aralığına göre Çocukların Okul Öncesi Eğitim ve Bakım Kurumlarına Kayıt Oranları.....	73
Tablo 7. Danimarka Aile Ödemeleri	75
Tablo 8. Danimarka’da Harcama Türlerine göre Aile Yardımlarına Yapılan Kamu Harcamalarının GSYH’ye Oranı	76
Tablo 9: İspanya’da Yaş Aralığına göre Çocukların Okul Öncesi Eğitim ve Bakım Kurumlarına Kayıt Oranları.....	84
Tablo 10. Fransa’da Doğum İzni Süreleri	92
Tablo 11: Norveç’te Ebeveyn İzni Süreleri.....	109
Tablo 12: Almanya’da-Yaş Aralığına göre Çocukların Okul Öncesi Eğitim ve Bakım Kurumlarına Kayıt Oranları	135
Tablo 13: 2018/2019 Öğretim Yılı Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Okul Türlerine Göre Okul ve Öğrenci Sayıları.....	152
Tablo 14: Kamu, Özel, Diğer Kamu Kuruluşlarına Ait Huzurevleri Sayısı, Kapasiteleri ve Bakılan Kişi Sayısı	155
Tablo 15: Türkiye’de İş Yaşam Dengesi Uygulamalarında Yasal Mevzuata Yönelik Boşluk ve İhtiyaç Analizi	160
Tablo 16: Türkiye’de İş Yaşam Dengesi Uygulamalarıyla İlgili Politikalarda Paydaş Olabilecek Kurumlar	168



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



KISALTMALAR

AB Avrupa Birliği

OECD Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

BM Birleşmiş Milletler

TÜİK Türkiye İş Kurumu

IPA Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı

ILO Uluslararası Çalışma Örgütü

EUROSTAT Avrupa İstatistik Kurumu

INST-CARE Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi

EDUCARE Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi

OÖEBK Okul Öncesi Eğitim ve/veya Bakım Kurumu



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



YÖNETİCİ ÖZETİ

Kişilerin özel hayatları ile çalışma yaşamları arasında denge ve uyum sağlamalarına yönelik politikalar ve düzenlemeler iş yaşam dengesini uyumlaştırma mekanizmalarını oluşturmaktadır. Özellikle küçük çocukların ve toplumların yaşlanması ile birlikte yaşlıların bakımı iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının en önemli başlıklarından bir tanesidir.

Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi de bu noktadan hareketle küçük çocuğu olan kadınlara çalışma fırsatı yaratabilmek ve kayıtlı kadın istihdamını artırmak amacıyla uygulamaya konmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Program Otoritesi, Bakanlık Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Daire Başkanlığının ise Sözleşme Makamı olduğu projede, aylık ortalama 10.250 anneye mali destek sağlanması hedeflenmiştir. Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) bileşenlerinden biri olan "İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Operasyonel Programı" altında yaklaşık 30 milyon avro'luk bir bütçeyle yürütölen proje Ankara, Antalya, Bursa, Elazığ, İstanbul, İzmir ve Malatya illerinde 1 Nisan 2019 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır.

İki bileşenden oluşan projenin Mali Destek Programı Bileşeni ile küçük çocuğu olup ilk kez çalışmak, daha önce çalıştığı işe geri dönmek ya da yeni bir işte çalışmaya başlamak isteyen kadınlara çalışma hayatına katılımlarının artırılması, kayıtlı istihdamlarının ve kayıtlı istihdam bilinçlerinin güçlendirilmesi, iş-yaşam dengelerinin kurulması ve çocuklarının kurumsal bakım hizmetleriyle tanıştırılarak erken çocukluk eğitimlerine katkı sağlanabilmesi amaçlarıyla mali destek sağlanmaktadır.

Akademik Bileşen kapsamında hazırlanacak araştırma raporları, proje etki analizi raporu ve rapor sonuçlarının derlenip çözüm önerileri getirilecek politika belgesi ile mali açıdan sürdürülebilir ve Türkiye gerçeklerine uygun bir iş-yaşam dengesi ve kurumsal çocuk bakım çerçevesi geliştirilmesi amaçlanmaktadır. İşbu rapor, proje kapsamında hazırlanması planlanan araştırma raporlarının ilkinin oluşturmaktadır. Çalışma, proje Operasyon Koordinasyon Birimi (OCU) üyeleri ve Proje Koordinatör Yardımcısı Sosyal Güvenlik Uzmanı Ayşe AKTUNA ve Proje Akademik Bileşen Sorumlusu Sosyal Güvenlik Uzmanı Nilüfer ATAGÜN'ün koordinatörlüğünde proje destek ekibinden Ayşegöl GÜVENDİK CİRİT, Dilek KÖRÜKCÜ, Mahmure Yelda ERDOĞAN, Selin ADIKUTLU, Soner BULUT, Sultan Gamze USTA, Uğur ÇINARDAN, Yağmur ÇİFTCİ ve Yaprak Damla YAĞMUR katılımları ile hazırlanmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Rapor kapsamında öncelikle iş yaşam dengesi kavramı, tarihsel olarak ortaya çıkışı ve önemi açıklanmaya çalışılmış, iş yaşam dengesinin uyumlaştırılmasına yönelik politikaların gelişimine değinildikten sonra bu politikaların ne olduğu geniş bir perspektiften değerlendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır. İş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politikalar ve düzenlemeler izin haklarına ilişkin düzenlemeler, bakım hizmetlerine ilişkin düzenlemeler ve finansal destek mekanizmaları olmak üzere üç temel başlık altında incelenmiştir. Her bir başlığın altında başlangıçta genel bir değerlendirme yapıldıktan sonra Türkiye’deki mevcut durum ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümü olan kavramsal çerçeve kısmında, iş ve yaşam dengesinin modern toplumdaki önemi, bu alandaki uyumlaştırma mekanizmalarının tarihsel çerçevesi ve iş ve yaşam dengesine yönelik politika ve düzenleme çeşitleri ele alınmıştır. Bu anlamda; izin hakları kapsamında doğum ve analık izinleri, babalık ve ebeveyn izinleri ile esnek çalışma hakkı, bakım hizmetleri kapsamında çocuk ve yaşlı bakımı ve nihayet finansal destek mekanizmaları kapsamında çocuk ve aile yardımları ile analık, babalık ve ebeveyn izinleri ele alınmıştır.

Avrupa Birliği’nde (AB) iş yaşam dengesi uyumlaştırma mekanizmalarının anlatıldığı ikinci kısımda ise özellikle Haziran 2019 tarihinde Avrupa Parlamentosu’nda kabul edilen 2019/1158 sayılı “Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş Yaşam Dengesi Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi” üzerinde durulmuştur. Sosyal politika alanında parasal birlik gibi tek bir yönetim ve yasama yetkisine sahip olmayan AB organlarının ülkelerin iş yaşam dengesi konusunda uyması gereken asgari standartları belirleyen bu direktifle neleri amaçladığı ve ne tür düzenlemeler getirdiği raporun ikinci bölümünün ilk kısmında açıklanmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde ayrıca Ekonomik ve Kalkınma İşbirliği Örgütü’nün (OECD) yayımladığı İyi Yaşam Endeksi üzerinde durulmuştur. İnsanların yaşam kalitesini ve standartlarını ölçen endeks kapsamında bulunan 11 adet başlıktan bir tanesi de iş yaşam dengesidir. İstatistiksel göstergelere göre hazırlanan endeksin ülkeler arası karşılaştırmalar açısından iyi bir ölçüt olduğu ifade edilmektedir. İş yaşam dengesi göstergesi ve sıralaması belirlenirken çok uzun saatler çalışanlar ve kişisel ihtiyaç ve boş zamana ayrılan zaman miktarı göz önünde bulundurulmuştur. Araştırma raporunda karşılaştırmalı analiz yapabilmek için OECD İyi Yaşam Endeksi (Better Life Index) 2019 verileri iş yaşam dengesinde üst sıralarda yer alan AB ülkeleri ve endeksin birinci sırasında yer alan Norveç seçilmiştir. AB’ye üye olan ve seçilen ülkeler sırasıyla Hollanda, İtalya, Danimarka, İspanya, Fransa, Belçika ve Almanya’dır. Bu



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkelerin demografik yapıları, ekonomik durumları, işgücü piyasasının durumu incelenerek öncelikle ülke profili çıkarılmış, ardından rapor kapsamında iş yaşam dengesi uyumlaştırma mekanizmalarına yer verilmiştir. Rapor kapsamında literatür taramasında OECD, AB, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası alışma rgt (ILO), Avrupa İstatistik Enstitüsü (Eurostat) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) verileri, incelenen ülkelerin kurum web sayfaları, kanunlar, kitaplar çeşitli dergilerde yer alan makaleler incelenmiş ve bu kaynaklardan yararlanılmıştır. Çalışmada iş yaşam dengesi uygulamaları açısından esas olarak ocuk bakımı alanına yoğunlaşılmış, yaşlı bakım uygulamaları da çok genel hatlarıyla ele alınmıştır.

Raporda ilk olarak gelişmiş bir refah rejimine sahip 17 milyonluk Hollanda'daki uygulamalar incelenmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranının %75'ler düzeyinde olduğu ülkede çalışma ve Bakım Yasası istihdam koşulları, çalışma süreleri, doğum ve bakım sürecinde kısa ve uzun dönemli izinler konusunda işverenlere ve çalışanlara dikkate değer düzenlemeler sunmaktadır. Hollanda'da özellikle yarı zamanlı çalışmanın kadınlar arasında çok yaygın olduğu görülmüş, esnek güvence (flexsecurity) denilen sistemle bu kişilere sosyal koruma ve sosyal güvenlik sağlanmaya çalışıldığı gözlemlenmiştir. Analık ve babalık izni uygulamalarına bakıldığında; ocuk sekiz yaşına gelene kadar ebeveyn izni alınabilmesi, ağrı üzerine çalışmada her ağrı için en az üç saatlik ücret olmak üzere minimum ücret garantisinin olması, ailenin yaşlı bireyelerine uzun dönem bakım izni verilebilmesi, ocuk bakım parasının yüksekliği ve okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının yaygınlığı ülkede göze çarpan iyi uygulamalardır.

Hollanda'dan sonra incelenen ikinci lke İtalya'dır. Güney refah rejiminin bir parçası olmasıyla bilinen İtalya'da kadınların işgücüne katılım oranı %56,2'dir ve bakım sorumluluğu ailede esas olarak da kadında görülmektedir. Haftalık alışma saatinin ortalama 40,9 saat olduğu İtalya'da ocuk on iki yaşına gelene kadar anne veya babanın analık, babalık izninden sonra altı ay kadar ücretli izin talep etme hakları vardır. ocuk bakım hizmetlerinin giderek yaygınlaştığı ülkede ocuk yetiştirme ve bakım kuponları uygulaması önemlidir. 3 yaş ve üzeri çocukların okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarına kayıt oranı %93,7'dir ve devlete ait kreşlerin önemli bir kısmı ücretsiz olarak hizmet vermektedir. Yaşlı nüfusun yoğunluğu ile birlikte uzun dönemli bakım açısından da önemli düzenlemeler yapılmıştır.

Evrensel refah rejiminin uygulandığı, kamunun sosyal politika önlemlerinde baş aktör olduğu Danimarka'da ise iş yaşam dengesi uygulamaları çok çeşitlidir. Her iki ebeveynin de bakım da rol üstlenmesini teşvik eden sistemde devredilemeyen ebeveyn izinleri bulunmaktadır. Esnek



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



çalışmanın yanı sıra iş güvencesinin de yaygın olduğu Danimarka'da kadınların işgücüne katılım oranı %76,6'dır. Çalışan kadınlar özellikle anne olduktan sonra daha çok yarı zamanlı ve/veya esnek çalışmayı tercih etmektedir. Çok gelişmiş okul öncesi eğitim ve bakım hizmetine sahip ülkede kreşler ile ailelerin çalışma zamanları arasında uyum söz konusudur. Çoğunluğu belediyeler bünyesinde olan kreşlerde çocukları tüm gün eğitim görmektedir ve kreşlerin finansmanı önemli ölçüde devlet bütçesinden karşılanmaktadır. Ailelerin katkısı çok düşük seviyelerdedir. Bu kreşler ekonomik durumu belirli bir tutarın altında olan ailelere ücretsiz destek vermektedir.

Rapor kapsamında incelenen bir diğer ülke İspanya'dır. 2019 yılında AB direktifine uyum sürecinde çıkartılan yasa ile çocuk bakımı sosyal güvenlik açısından bir sosyal risk olarak görölmekten çıkarılmıştır. Çocuk bakım sorumluluğu açısından her iki ebeveyne eşit hak ve sorumluluklar verilmesi ve böylece işveren karşısında cinslerin eşitlenmesi sistemin temel amacıdır. Anne ve babanın doğumdan sonra çocuk dokuz aylık olana kadar günlük bir saat izni bulunmaktadır. Babanın devredilemeyen ebeveyn izni de toplumsal cinsiyet eşitliği ve erkeklerin de babalık hakkını kullanmaları açısından önemlidir. Üç yaşından itibaren okul öncesi eğitim ve bakım kurumları ücretsiz olup, üç yaşına kadar olan bakım hizmeti devlet tarafından finanse edilmemektedir. Yapılan düzenlemelere rağmen doğurganlık oranı 1,25 ile istenilen seviyelerde değildir. Yine de babalık izni uygulamaları iyi uygulama örneği olarak nitelendirilmiştir.

Kurumsal çocuk bakım hizmetleri gelişmiş ve komşu bakıcı (childminder) programı ile Kurumumuz tarafından uygulanmakta olan Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi projesine ilham kaynağı olmuş Fransa'da ise iş gücüne katılım oranı kadınlarda %68,5'tir. 66,9 milyon nüfusu ile kalabalık bir ülke olan Fransa'da doğurganlık hızı diğer AB üyesi ülkelere göre yüksek düzeylerde dir. Haftalık çalışma süresi iş yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir göstergedir. Fransa'da haftalık çalışma süresi 35 saat olarak düzenlenmiştir. Çalışma saatlerinin düşürülmesinin ülkedeki kadınların boş zaman kullanımını ne ölçüde artırdığı ve erkeklerin bakım işini ne kadar sahiplendiği konusunda yapılan çalışma ise dikkat çekicidir. Çalışmaya göre kadınların yine boş zamanlarının büyük kısmını çocuk bakımı ve ev işlerine harcadığı görülürken erkeklerin bakım işine görece olarak daha fazla katılsa da yine de zamanlarının önemli bir kısmını kendilerine ayırdıkları tespit



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



edilmiştir. Bu çalışma aslında uygulamaya konulacak politikaların her açıdan değerlendirilip uygulamaya konulması gerektiğini de göstermektedir.

OECD'nin iş yaşam dengesi göstergelerinde 2019 yılına göre ilk sırada yer alan Norveç'te sosyal refah devleti anlayışının bir uzantısı olarak kurumsal çocuk bakım hizmetleri çok gelişmiştir ve finansmanı devlet tarafından karşılanmaktadır. Norveç'te çalışanların sadece %3'ünün uzun saatler çalıştığı ve bu durumun OECD ortalaması olan %11'in altında kaldığı görülmektedir. Ülkede çocuk hemen hemen bir yaşına gelene kadar ücretli ebeveyn izni bulunmaktadır. Okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının pek çoğu belediyeler bünyesinde faaliyet göstermektedir.

OECD'nin iş yaşam endeksinde onuncu sırada yer alan Belçika, çalışma kapsamında incelenen diğer ülkedir. Ebeveyn izinlerinin bireysel düzenlendiği ülkede izinler diğer ebeveyne devredilememektedir. Ülkede çalışanlara iş ve aile yaşamı arasında denge kurmalarını desteklemek amacıyla "kariyer molası" ve "zaman kredisi" adlarıyla bilinen uygulamalar ile çeşitli imkanlar sunulmaktadır. Kariyer molası uygulaması kamuda çalışanların çalışma saatlerinde ve çalışma sürelerinde 60 aya kadar esneklik ve değişiklik yapma ve çocuğuna bakma hakkı vermektedir. Zaman kredisi uygulaması da benzer hakkı özel sektörde çalışanlara sağlamaktadır. Türkiye'deki yarım çalışma ödeneğine benzeyen uygulama iş stresini azaltıcı ve çalışmayı motive edici uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma kapsamında son çalışılan ülke ise Almanya olmuştur. AB ülkeleri arasında en büyük nüfusa sahip Almanya'da refah sisteminin temelinde aile yer almakta, ailenin yetersizliği durumunda devlet tamamlayıcı rol oynamaktadır. Sosyal sigorta sisteminin geliştiiği ülkede mesleki dayanışma yüksektir. Kadınların işgücüne katılım oranının %74,3 olduğu ülkede gelişmiş analık, babalık ve ebeveyn izni uygulamaları ile izin süreleri ve izin parası bulunmaktadır. Çocuk bakım hizmetleri yaş gruplarına göre çeşitlendirilerek ülke genelinde yaygınlaştırılmıştır.

Seçili ülkelerdeki iyi uygulamaların incelenmesinin ardından çalışmanın üçüncü bölümünde Türk sistemi ele alınarak iş ve yaşam dengesi açısından sistemde var olan açıklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Türkiye'de gerek izin sürelerinin artırılması gerekse finansal destek mekanizmalarının genişletilmesi ile iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



gün geçtikçe artmaktadır. Ancak, babalık, ebeveyn izni, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, esnek çalışma, ocuk bakım ve yaşlı bakım hizmetlerinde eksikler tespit edilmiştir.

Raporun sonuç kısmında yapılan karşılaştırmalı analiz neticesinde Türk sisteminde boşluk alanlarına ilişkin uygulamaya alınabilecek iyi uygulamalar ortaya konmuştur. Analık izni döneminde kadınların sosyal güvenlik primlerinin bildirilmiş gibi kabul edilmesi, yeterli bir babalık izninin varlığı, çalışma saatlerinin iş yaşam dengesine uygun olacak şekilde düzenlenmesi, ebeveyn izninin ücretli hale getirilmesi, kısmi süreli çalışma hakkının tüm ebeveynlere tanınması, refakat izni uygulamasının tüm statülerde çalışanlara uygulanması ve okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının teşvik edilmesine yönelik önlemler iyi uygulamalar olarak gösterilebilir.

İş yaşam dengesi uygulamaları ailelerin ve özellikle kadınların kayıtlı istihdamda yer almaları açısından hayati önemi haizdir. Öte yandan erken çocukluk eğitimi ilerleyen yaşlarda çocukların eğitim başarisına olumlu etkileri açısından değerlendirildiğinde, ülkemizin insan kaynağının geliştirilmesine önemli katkılar verebilecek bir potansiyele sahiptir. Bu alanda yapılacak yatırımların tüm bu olumlu yönleri birlikte ele alındığında geliştirilecek yeni politikaların ulusal kalkınma hedeflerimize olumlu yansımaları olması da beklenen sonuçlardan biridir. Bu manada, ülkemizin kalkınma perspektifi açısından kritik bir konuyu ele alan bu raporun tartışmalara katkı sağlaması ve konuya ilişkin farkındalığı artırması beklenmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



1 ÇALIŞMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için doğrudan veya dolaylı olarak gelir getirici herhangi bir faaliyette bulunmaları gerekmektedir. Ancak bu faaliyetlerin tanımlanmasında “çalışma” ve “iş” kavramlarının sıklıkla birbiriyle karıştırıldığı görülmektedir. Temel olarak “iş” bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik veya bir değer yaratan emek olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020b). “Çalışma” ise, insan ihtiyaçlarından kaynaklanan ve medenî bir varlık olarak insanın toplumsal ilişkileri sonucu ortaya çıkan bir olgudur (Ören & Yüksel, 2012). Ancak, çalışma kavramına yüklenen anlamlar ve çalışmadan beklenenler zamana göre farklılık göstermektedir. Öyle ki, toplumsal hayatın bir gerekliliği olarak ortaya çıkan çalışma kavramının anlamı ve değeri tarihsel süreçte ekonomik gelişmeye paralel olarak ve topluma göre değışen normlar, inançlar ve değerlere göre belirlenmektedir (Keser, 2010). Bunun yanı sıra, toplumsal normlar ve değerlerden etkilenen bir faaliyetin çalışma olarak kabul edilebilmesi için fiziksel veya zihinsel bir uğraşın olması gerektiği ifade edilmektedir (Aksungur & Topalhan, 2019). Diğer taraftan çalışmanın, bireylerin ihtiyaçlarının karşılanması noktasında maddi bir anlamı olsa da, toplumsal olarak bireyin refah düzeyi ve toplumdaki statüsünün belirlenmesi açısından manevi bir anlamı da bulunmaktadır.

Geçmişten bu yana farklı anlamlar ifade etse de, çalışma kavramının bugünkü şekliyle ortaya çıkışı Sanayi Devrimine dayanır (Ören & Yüksel, 2012). Sanayi Devrimi ile birlikte üretimde makineleşme başlamış, bu sayede üretimde büyük bir artış sağlanmıştır. Ancak bu dönemde artan kâr amacı ile birlikte çalışma koşullarının giderek ağırlaştığı, bunun yanı sıra kadın ve çocukların da çalışma hayatına girmeye başladıkları görülmektedir. Ören & Yüksel (2012), bu dönemi ücretli çalışma dönemine geçiş anlamında, “esiriyet” döneminden “eciriyet” dönemine geçiş olarak tanımlamaktadırlar. Bu dönemde şehirlere kurulan fabrikalar sayesinde iş imkanları çoğalmış ve köyden kente göçlerin başlamasıyla feodal toplumdaki endüstri toplumuna geçiş süreci hız kazanmıştır. Endüstri toplumları, üretim sistemlerini emekten sermayeye dönüştüren toplumlardır (Aksungur & Topalhan, 2019). Yaşanılan bu dönem vahşî kapitalist bir çağ olarak adlandırılırken, erkekler, kadınlar ve çocuklar sürekli vardiyalar halinde gece gündüz 12 saati aşkın çalışmaktadır (Samsun, 2017). Fabrika ya da diğer bir deyişle sermaye sahipleri yararına kendi emekleri ile üretimin devamlılığını sağlayan bu kesim, işçi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



sınıfını oluşturmuştur. Bu dönem, bir nevi sınıf mücadelelerinin, sosyal hakların ve işçi sendikalarının önem kazanmaya başladığı dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, haftalık çalışma saatleri ve izin kavramları da tartışılmaya başlanmıştır (Ören & Yüksel, 2012).

Kitle üretiminin yapıldığı fabrikaların, çalışmanın yürütüldüğü mekanlar olduğundan çalışma da bir bütün olarak toplumun merkezinde cereyan eden bir faaliyete dönüşmüştür (Samsun, 2017). Bunlara ek olarak, çalışma yaşamında toplumsal hareketlerin etkisi ile mesleki ve sosyal risklere karşı bir korunma mekanizması olan sosyal güvenlik hakkı ortaya çıkmıştır.

Zamanla teknolojik gelişmelerin artması ile birlikte üretimde insan emeğinin yoğun olduğu sanayi toplumları yerini, özellikle gelişmiş ülkelerde sanayi sonrası toplumlara bırakmaya başlamıştır

Diğer taraftan, 20. yüzyılın ortalarından itibaren yaşanan teknolojik gelişmeler ile birlikte kapitalizm yeni bir boyut kazanmıştır. Yönetimde âdem-i merkeziyetçilik, şirket ilişkilerinde ağlar oluşturulması, işçi hareketinin sermaye karşısındaki güç kaybı, kadınların iş yaşamında eşit koşullarda yer almasının sağlanamaması, devletlerin piyasa temelli yaklaşımları benimseyerek refahın dönüşümünü piyasaya bırakması yükselen kapitalizmin etkisiyle yaşanan dönüşümlerdir (Samsun, 2017). Yanı sıra, enformasyon teknolojisinin en önemli çıktısı olan bilgisayarla beraber hem ulusal hem de uluslararası bağlantı kurabilecek olan insanoğlu, dünyayı küçük bir işyeri haline getirmiş ve üretimden ziyade boş zaman kullanımı ve tüketim, bu dönemde toplumun odak noktası haline gelmiştir (Ören & Yüksel, 2012). Bu dönüşüm; aynı zamanda farklı çalışma biçimlerinin de ortaya çıkmasına sebep olmuş, zamanın ve mekânın gerektirdiklerine paralel olarak evden çalışma, esnek çalışma, tele çalışma gibi yeni çalışma modelleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Ancak, artan çalışma saatleri ve iş yükü, çalışanlar açısından iş hayatı ile kendilerine ve ailelerine ayırdıkları zamanı dengelemenin önemini, iş yaşam dengesi kavramını ortaya çıkarmıştır.

Toplumsal olarak çalışma ve dolayısıyla kişinin hem kendinin hem ailesinin ihtiyaçlarının karşılanması sorumluluğu uzun dönemler boyunca erkeğe verilmiştir. Ancak özellikle Endüstri Devrimi ile birlikte artan üretim, kadınların ev içinde kendilerine biçilen geleneksel rollerin yanı sıra dışarıda da ekonomik faaliyetlere daha fazla katılım göstermelerini sağlamıştır. Bu dönüşüm, aile, toplum ve iş yaşamında da ilerleyen süreçte büyük değişimlere işaret etmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Önceleri, bireylerin iş ve aile konularında farklılık yokken, Endüstri Devrimi sonrasında, iş ve aile aktiviteleri farklı yerlerde, farklı zamanlarda, farklı insan gruplarıyla ve farklı davranış kurallarıyla gerçekleştirilir olmuştur (Kapız, 2002). Bu bakımdan hem bireyin kendisini ve ailesini hem de toplum ile iş ve çalışma hayatını etkileyen değişimlerle birlikte yeni ihtiyaç ve sorumlulukların ortaya çıkması, çok boyutlu bir kavram olarak iş yaşam dengesinin önemini artırmıştır. Uzun çalışma saatleri ve iş yoğunluğunun yanı sıra iş dışında kişinin aile içinde ve toplumsal yaşamında sahip olduğu sorumluluk ve ihtiyaçlar, bu iki alan arasında bir “denge” kurmanın önemini de beraberinde getirmektedir. Sanayi devrimi ve teknolojik gelişmelerle birlikte artan iş yükü ve çalışma süresinin bir sonucu olarak ortaya çıkan iş yaşam dengesi kavramı, birçok farklı etki ve sonuçlara sahip olması bakımında farklı tanımlara sahiptir.

İş yaşam dengesi kavramı 1986 yılında ortaya çıkmış olsa da, kavramın günlük dilde kullanımı daha eskilere dayanmaktadır (Lockwood, 2003). Öyle ki, iş yaşam programları 1930’larda kullanılmaya başlanmış olup, II. Dünya Savaşı öncesinde W.K Kellogg adlı şirket ilk kez sekiz saatlik üç vardiya sistemini altı saatlik dört vardiya sistemiyle değiştirmiş, değişen vardiya sistemiyle birlikte çalışan moralinin ve verimliliğinin artırılmasını sağlamıştır (Lockwood, 2003). Günümüzün değişen koşullarında bireysel ve toplumsal roller yeniden şekillenmiş, insanların artan görev ve sorumluluklarına karşılık iş yaşamı ve kişisel yaşamlarında kendilerine biçilen farklı rolleri başarıyla yerine getirmeleri beklenir hale gelmiştir. Bu durum bireyler üzerindeki psikolojik ve toplumsal baskının artmasına ve dolayısıyla bireyler üzerinde artan bir strese sebep olmaktadır. Diğer taraftan bireylerin yaşamında işin öneminin giderek merkezileşmesi, daha uzun ve sıkı çalışma saatleri, yaşam standartlarının yükselmesi, ekonomik zorluklar, ailenin varlığının vazgeçilmezliğiyle iş ve aile talepleri arasındaki rekabeti daha da yoğunlaştırmaktadır (Kapız, 2002). Artan bu rekabet ortamı, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlık durumlarının bozulmasından dolayı hastanelere olan talepleri artıracığı gibi, bozulan sağlık durumu iş yerinde yaşanabilecek olası iş kazalarına da zemin hazırlamaktadır.

Çalışmanın devamında iş yaşam dengesine ilişkin yapılan farklı tanımlar ile iş yaşam dengesinin uyumlaştırma mekanizmalarına ve iş yaşam dengesinin farklı aktörler açısından önemine değinilecektir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



1.1 İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

İŞ yaşam dengesini konu alan çalışmalar incelendiğinde kavramın tanımının farklı Şekillerde yapılabileceği gibi, tanımını en yalın haliyle “iş”, “yaşam” ve “denge” kavramlarını sözlük anlamlarındaki haliyle ayrı ayrı tanımlayarak işe başlayan çalışmaların da olduğu görülmüştür. Öyle ki, Guest (2002) iş yaşam dengesini bir çeŐit metafor olarak tanımlamıŐ ve “denge” (*balance*) kavramının İngilizce’de çok farklı anlamlara geldiğini ifade etmiştir. Denge kavramı bir dizi ölçek, bir ağırlık düzeneği ve saatlerdeki düzenleyici donanım olarak tanımlanabileceği gibi, beden ve zihnin istikrarı anlamında fiziksel ve psikolojik anlamlara da sahiptir (Guest, 2002). Yazara göre kısmen dar bir tanıma işaret etse de iş yaşam dengesini, evde ve iş yerinde sorumlulukların yerine getirilebilmesi için yeterli zaman anlamına gelmektedir. Türkçe’de ise “denge” kavramı bir nesnenin veya bir insanın devrilmeden durma hali olarak tanımlandığı gibi psikolojik duruma işaret edecek Şekilde zihinsel ve duygusal uyum, istikrar olarak da tanımlanmaktadır (TDK, 2020a). Diğer taraftan en basit tanımı ile “yaşam” doğumdan ölüme kadar geçen süreyi ifade ederken, “iş” kavramı bir sonuç elde etmek, herhangi bir Şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma anlamına gelmektedir (TDK, 2020a). Bu üç sözcüğün bir araya gelmesiyle oluşan iş yaşam dengesini kavramı ise çalışma sürecinde bireylerin beden ve zihin aktiviteleri arasındaki uyuma işaret eder.

İŞ yaşam dengesini, bireyin iŐiyle ve kişisel yaşamıyla ilgili taleplerinin eşit olduğu denge durumudur (Lockwood, 2003). Benzer Şekilde, Gökkaya (2014) iş yaşam dengesinde çalışanın bireysel mutluluğu için hayatındaki tüm alanlara ilişkin rol dağılımının aynı düzeyde olması gerektiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte, iş yaşam dengesini bireyin işi ve özel yaşamıyla ilgili istekleri arasında denge kurabilmesi, her iki alandan da doyum sağlayabilmesidir (Altun Dilek & Yılmaz, 2016). Jain (2009), iş yaşam atıŐması veya dengesizliği kavramını açıklayarak kavramın sübjektif tanımına katkı sağlamıştır. Öyle ki, iş yaşam dengesizliği kümülatif iş talepleri ile iş dışı roller arasında çeşitli açılardan uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkmaktadır.

Genel tanımlamanın yanı sıra iş yaşam dengesini farklı bakış açılarına göre farklı tanımlanabilecek bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin; alıŐan bakış açısından iş yükümlölükleri ile kişisel/ailevi sorumlulukların yönetilmesi ikilemine; işveren açısından ise çalışanların iŐteyken işlerine odaklanabilecekleri destekleyici bir Şirket kültürü yaratmanın zorluğuna işaret etmektedir (Lockwood, 2003). Ancak Şüphesiz hem çalışan hem de işveren



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



açısından iş yaşam dengesi karşılıklı bir etki ve etkileşim halindedir. İş yaşam dengesinin gözetildiği bir işletmede sağlanan faydalar sadece örgütsel anlamda kalmayıp; iş ve iş dışı ortamda ilişkileri geliştirme ve daha iyi çalışma koşulları şeklinde bireysel anlamda da kişiye yansımaktadır (Erdoğan Yazar & Korkmaz, 2014)

Neden ve sonuçları bakımından ele alındığında çok boyutlu bir mesele olan iş yaşam dengesi, her bir sosyal taraf açısından farklı anlamlar ifade etmektedir. İşverenler çalışanların işe devamsızlık ve işgücü devrini azaltırken, işe bağlılık ve performanslarını artırmayı amaçlarken; bireyler ve aileler, ücretli ve ücretsiz emeği dengeleyerek, üzerlerindeki stres ve baskıyı azaltmak; politika yapıcılarsa kadın istihdamını, doğurganlığı ve toplumsal refah düzeyini artırmak, verimliliği yükseltmek gibi beklentilere sahiptirler (Ulutaş, 2015). Örneğin AB, çalışma hayatı ile bakım sorumluluklarını uyumlaştırarak hem kadın istihdamını, azalan doğum oranlarını ve çocukların refahını arttırmayı hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlamaktadır (Parlak, 2016b). İş yaşam dengesinin zaman, bağlılık ve tatmin dengesi faktörlerinden oluştuğunu ifade eden Gökkaya (2014), zaman dengesinin iş ve aile yaşamı rollerine eşit miktarda zaman ayırma; bağlılık dengesinin iş ile aile yaşamı rollerine eşit düzeyde ruhsal bağlılık duyma; tatmin olma dengesinin ise iş ve aile yaşamı rollerinden eşit düzeyde tatmin olmak anlamına geldiğini ifade etmektedir (Gökkaya, 2014). Bireyin hem kişisel hem toplumsal hem de iş yaşamında maksimum fayda ve tatmin düzeyi ile bulunabilmesi açısından önemli olan iş yaşam dengesinin kurulamaması, bir dizi sorunu da beraberinde getirmektedir.

Çalışanlar, işlerinde geçirdikleri zamanın yoğunluğu nedeniyle evlerindeki annelik ya da babalık rollerini gerektiği gibi yerine getiremiyorlarsa ve işteki yoğunluk aile ve ev sorumluluklarını geciktiriyorsa iş yaşam dengesi tehlikeye girmektedir (Doğrul & Tekeli, 2010). Diğer taraftan aile içinde yaşanan problemler iş sırasında bireyin motivasyonunun, istek ve işe bağlılık düzeyinin azalmasına neden oluyorsa benzer bir durum söz konusudur. Kişinin üzerinde artan duygusal ve fiziksel baskılar dikkatinin dağılmasına, motivasyon düşüklüğüne neden olabileceği gibi, iş yerinde yaşanabilecek kazaların da artmasına neden olabilmektedir. İş kazası durumunda sosyal güvenlik kurumları kaza geçiren sigortalının çalışmadığı günler için kişiye geçici iş göremezlik ödeneği vermekte, ayrıca tüm sağlık giderlerini karşılamaktadır. Bununla birlikte kişinin meslekte kazanma gücünde herhangi bir kayıp gerçekleşirse kayıp



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



oranına göre bu kişiye yaşam boyu gelir, belirli durumlarda malullük aylığı bağlanmaktadır. Kişinin vefatı halinde ise bağlanan gelir ve/veya aylıktan hak sahipleri faydalanabilmektedir. Sosyal güvenlik sistemleri açısından hem prim geliri kaybı hem de gider artırıcı bir unsur olarak ortaya çıkan bu durum, sosyal güvenlik sistemlerinin finansal sürdürülebilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla iş yaşam dengesi, yalnız bireyler ve işletmeler açısından değil, sosyal güvenlik sistemleri ve devletler açısından da önemli bir konudur.

Diğer taraftan kadının çalışma hayatında daha fazla yer almasıyla birlikte geleneksel olarak kadına ve erkeğe biçilen roller de dönüşmeye başlamıştır. Temelde ev içi işlerden ve çocuk ve yaşlı bakımından sorumlu olarak görülen kadın, çalışma yaşamına girmesiyle, iş yaşamındaki sorumlulukları ile evdeki sorumlulukları ve bakım sorumluluğunu birlikte yürütür hale gelmiştir. Her ne kadar ev içinde görev paylaşımı yapılsa da çocuk bakım ve ev işleri yükü toplumsal cinsiyetin getirdiği bir iş bölümünden dolayı kadına bırakılmaktadır (Topgöl, 2017). Bunun yanında birçok yönetici, kadınların uzun çalışma saatleri ve fazla mesai ya da toplantıların yeri ve zamanında değişiklikler gibi beklenmedik taleplerle başa çıkmalarını beklerken, kadınların bakım sorumluluklarının etkisini anlayamamaktadır (Wattis & James, 2013). Bu durum, kadının üzerindeki baskıyı artırırken doğum kontrol yöntemlerinin gelişmesiyle çocuk sayısında ciddi bir azalmayı da beraberinde getirmiştir. Doğurganlık oranlarının düşmesinin sosyal bir etki yaratacağını ifade eden Topgöl (2017), bunun ayrıca ekonomik sorunlara da neden olabileceğini belirtmekte ve bugünün yeni doğan çocukları yarının üretime katılan çalışanları olacağından, yarının sigortalı çalışanları ödedikleri primlerle pasif sigortalıları finanse edeceklerdir. Pek çok ülkenin sosyal güvenlik sistemi, finansman yöntemi olarak dağıtım sistemini (pay as you go) kullanmakta, aktif olarak prim ödeyen çalışan kişiler (sigortalılar) pasif olarak nitelendirilen, yani emekli aylığı alanları (pasifleri) finanse etmektedir. Dolayısıyla, doğan çocukların geleceğin çalışanları olacağı düşünöldüğünde, çalışarak pasif sigortalılara yapılacak olan sosyal yardım ve sosyal güvenlik ödemelerini finanse edecek kişiler oldukları ve bu anlamda da çalışan nüfusun azalmasının, ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerindeki aktif/pasif sigortalı dengesini bozacağını söylemek mümkündür (Topgöl, 2017). Diğer taraftan yaşlanan nüfusun bakım sorunu da gündeme gelmektedir. Nüfusu yaşlanmakta olan ülkeler, sosyal güvenlik sistemi içinde bakım güvencesini temin eden modeller geliştirmişler, bu modellerle bakıma muhtaç kişilere sunulmak istenen evde veya kurumda sosyal bakım hizmetleri ile aynı-nakdî bakım desteklerinden dolayı meydana gelen



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



finansman sorunlarına yönelik çözümler oluşturmuşlardır (Ulutaş, 2015). Kamu destekli özel sigorta (devletin para yardımı, vergi teşvikleri veya ortaklık düzenlemeleri gibi); sosyal sigortalar sistemi kapsamında bakım güvencesi (primli model); evrensel kamusal bakım güvencesi (primsiz model); sosyal sigortalar ve kamusal bakım güvencesinin bileşiminden oluşan bakım güvencesi (karma model) bunlar arasında sayılabilir (Ulutaş, 2015).

İş yaşam dengesi, çok boyutlu bir mesele olup farklı politika önerileri ve uyumlaştırma mekanizmalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

1.2 İŞ YAŞAM DENGESİNİ UYUMLAŞTIRMA MEKANİZMALARININ GELİŞİMİ

İş ve aile yaşamı çatışması bireyin işindeki sorumlulukları nedeniyle aile ve ev yaşantısında çatışma yaşamasıdır ve çok boyutlu bir süreçtir (Altun Dilek & Yılmaz, 2016). Bu çatışma, bireyin hem psikolojik hem de fiziksel sağlığını etkileyebilecek düzeyde olup aynı zamanda kişinin hem aile bağları hem de toplumsal ilişkileri üzerinde olumsuz bir etki yaratarak yaşam kalitesini etkileyebilmektedir. Yaşanan bu sorunlar kimi zaman bireylerin kendi çabalarıyla çözümlenebilecekleri problemler olmanın ötesine geçmiş; çalışma örgütleri, işverenler ve devletleri de kapsayacak şekilde çok taraflı düzenlemeler ile çözüme kavuşturulabilecek meseleler haline gelmiştir. Bu durum, iş yaşam dengesi uyumlaştırma mekanizmalarını giderek önemli hale getirmiştir.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, ilgili yazında üzerinde kavramsal olarak uzlaşıya varılmamış, çok sayıda farklı adlandırılmayla anılan bir politikalar bütünüdür (Ulutaş, 2015). Genel itibarıyla ebeveyn izni, çocuk bakım politikaları ve esnek çalışma düzenlemeleri şeklinde tanımlanan bu politikalarla bireylere iş yaşam dengesi için çözümler sunulmaktadır (Parlak, 2016). Bu politikalar, hane ve hane halkı bakımına ilişkin ev içi iş yükü ile işyerindeki sorumlulukları bağdaştırmaya yönelik yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmaları geliştirmeyi hedeflemektedir (Ulutaş, 2015). Burada bütün taraflara farklı derecede görev ve sorumluluklar düşse de devlet mekanizmasının yaptırım gücü, uyumlaştırma mekanizmalarının hem hayata geçirilmesi hem de uygulanması ve takibinde ilk sırada yer alacaktır.

Kağnıcıoğlu (2013) iş yaşam dengesi sorunlarının bazı görüşler tarafından bireysel problemler olarak kabul edildiğini ve çözümlerinde kamusal kaynakların kullanılmasının sorunu



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



toplumsallařtırdıđının dűřünüldűđünü ifade etmektedir. Ancak iř yařam dengesine iliřkin sorunların neden ve sonuřları dűřünüldűđünde problemin çok boyutlu olduđu görülmekte olup problemin bireysel bir soruna indirgenmesi çözümsüzlük yaratacaktır (Parlak, 2016).

Giderek çeşitlenen ve yaygınlaşan iş yaşam dengesi politikaları, çalışma ile özel hayat arasında gerilimi azaltmada ve dengeyi bulmada ebeveynlere seçenekler sunan düzenlemelerdir (Parlak, 2016b). Bu uyumlaştırma mekanizmalarının gelişimi ve kimin tarafından düzenleneceği tarihsel süreç içerisinde toplumdan topluma değişiklik gösterse de uyumlaştırma mekanizmalarının düzenlenmesini sağlayan esas yapı devlet olarak karşımıza çıkmıştır.

Her devlet kendi toplumsal ve ekonomik yapısına göre, refah devleti özelliklerini de dikkate alarak, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik farklı mekanizmalar geliştirmektedir. Örneğin, İskandinav lkelerinde çalışan anneleri desteklemek üzere ebeveyn izni ödemeleri gibi finansal destek mekanizmaları, ailelere doğrudan gelir transferi ve ocuk bakım hizmetleri sunulurken; Anglo Sakson politika modelinde ise, uyumlaştırmanın temel aracı, yarı zamanlı çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır (Ulutaş, 2015).

İş yaşam dengesinin sağlanmasında uyumlaştırma mekanizmaları arasında büyük bir yer tutan bakım hizmetleri ise son dönemde giderek önem kazanmıştır. Ebeveynlerin hem çalışma hayatlarına devam edebilmeleri hem de çocuklarının ihtiyaç duydukları bakımı sağlayabilmeleri noktasında destekleyici olan bu hizmetlere olan ihtiyaın arttığı ve bu bağlamda bu hizmetlerin giderek yaygınlaştığı görülmektedir.

Bakım; birinin beslenme, giyinme vb. gereksinimlerini üstlenme ve sağlama işidir (TDK, 2020a). Bu işin sağlanması dünyada büyük lde kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Her ne kadar geleneksel olarak bakım sorumluluğu kadına verilmiş gibi gözükse de kadınların çalışma hayatındaki sayıları arttıca bakım sorumluluğunu kısmen ve belirli süreler için devredebilecek kişi ve kurumlara olan ihtiyaç da artmıştır. Ancak alt gelir grubundan aileler, ücretli bakım hizmetlerini karşılayamazken, geçmişte yaygın olan aile içinde bakım seçeneği de giderek geçerliliğini yitirmekte; kadınların geleneksel bakım rolleri zayıflamakta, geniş aile modeli sayesinde bakım hizmetinin nesiller arası dayanışma ile üzülmesi ise giderek zorlaşmaktadır (Ulutaş, 2015). Ancak bakım hizmetini kimin yerine getireceği, bundan öncelikle kimin sorumlu olacağı, bakım maliyetlerinin nasıl sağlanacağı ve hizmet sunumunun



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



kurumsal şekli gibi sorular hizmetin uygulanma çerçevesini belirlemektedir (Hüseyinli & Hüseyinli, 2016). Geleneksel olarak bakım hizmetinin değeri düşük bir iş olarak görülmesi, ücretsiz olarak yapılmasının önünü açsa da kadının iş yaşamına girmesi toplumda çift gelirli aile modelinin artması ile bu anlayış değışmeye başlamıştır.

İktisadi Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) iş yaşam dengesi önlemlerinin uygulanmasında bazı eylemlerin göz önünde bulundurulmasını önermektedir:

- Daha çok alt-seviye ve düşük gelir gruplarından işgörenler tarafından kullanılan iş-yaşam dengesi önlemlerine ilişkin mevcut algıyı, üst yönetim seviyesini de dahil edecek şekilde değıştirmek stratejiler geliştirilmesi;
- İş-yaşam dengesi önlemlerinin işgörenlerin kariyer algıları üzerindeki zararlı etkilerine ilişkin algılar üzerine daha derin bir anlayış ve yanıt niteliğinde eylemler geliştirilmesi;
- Kariyer yollarında yarı zamanlı ve diğer esneklik seçeneklerinin dahil edilmesi ve iş yeri esnekliğinden faydalanan işgörenlerin bunu yaptığını için zarar görmediğinden emin olunması;
- Aile üyelerinin (çocuk, engelli, yaşlı) bakımı için sürekli destek mekanizmalarının sağlanarak, kadınların ve erkeklerin istihdama tam katılımının mümkün kılınması ve erkeklerin aile ile ilgili sorumlulukları daha fazla üstlenmeye teşvik edilmesi;
- Aile yükümlülükleri olan işgörelere, yarı zamanlı çalışmanın kalıcıdan ziyade geçici bir çözüm olarak sunulması;
- Yarı zamanlı çalışmadan tam zamanlı çalışmaya geçiş için politikalar ve geçiş yolları geliştirilmesi (OECD, ty).

Bunlara ek olarak OECD, iş-yaşam dengesi önlemleri konusunda; yetersiz mali destekli ve kaynaklı politika ve programlardan; yarı zamanlı ya da diğer aile dostu yöntemlerle çalışmayı tercih eden iş görenleri doğrudan ya da dolaylı olarak cezalandıran performans sistemlerinin kullanılmasından; iş-yaşam dengesi önlemlerinin sadece alt seviye ve düşük ücretli pozisyonlarla eşleştirilmesinden; cinsiyet rol ve sorumluluklarının dolaylı olarak güçlendirilmesinden (örneğin; yalnızca “analık izni” sağlanması); babaların mevcut önlemlerden eşit derecede yararlanması için yetersiz teşvikten kaçınılması gerektiğini belirtmektedir (OECD, ty).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



1.3 İŞ YAŞAM DENGESİNİN SAĞLANMASINA YÖNELİK POLİTİKALAR VE DÜZENLEMELER

İŞ-yaşam dengesi bağlamındaki politika çalışmaları, sosyal hizmetler aracılığıyla bakım yükümlülüğünün, haneden kamuya ve kadından erkeğe doğru bakım izni ve İŞ piyasası düzenlemeleri ile yeniden dağıtılması üzerinde ŐekillenmiŐtir. Bu tür bir yeniden dağıtım, hane halkı (ocuklar ve yaşlılar, engelli ya da hastalar ve sağlıklı eriŐkin aile üyeleri gibi bağımlı hane halkı) ve ev bakımı gibi ev içi İŞ yükünü uyumlaŐtırmaya destek sağlayan yasal ve kurumsal mekanizmalar aracılığıyla gerçekleŐir. Bu tür yasal mekanizmalar hamilelik ve doğum izinleri, babalık ve analık izinleri, aile sorumluluklarına ilişkin diğer kanuni izinler ve bu izinlerin, yaşam döngüsünün belirli dönemlerinde azaltılan çalışma saatleri aracılığıyla esnek kullanımı ile insana yakışır İŞ ölçütlerine uygun olarak İŞgücü piyasası çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve denetlenmesi gibi yasal yaptırımları içeren diğer kanuni haklardır. Diğer bir yandan, kurumsal destek mekanizmaları OÖEB Kurumu ve yaşlılar, engelliler ya da hastalar için sosyal bakım hizmetleri sağlamayı içerir (İlkkaracan, Kim, & Kaya, 2015).

AB, OECD, Birleşmiş Milletler gibi devletler üstü organlar da İŞ-yaşam dengesi konusunu politika gündemlerine almıştır. İŞ hayatının özel yaşam ve aile hayatıyla uyumlaŐtırılmasını hedefleyen politikalar, AB'nin Cinsiyet EŞitliği Stratejisinin altı ayağından biri olarak alınmıştır (Avrupa Komisyonu, 2016). Avrupa Komisyonu'nun 2014 raporuna göre, üye ülkeler ocuk bakım hizmetlerinin Barselona hedeflerini karŐılaması konusunda çok az ilerleme kaydetmiŐ ve ocuk bakım olanaklarının eksikliği, istihdam önündeki en önemli engel olarak görünmeye devam etmektedir (İlkkaracan, Kim, & Kaya, 2015).

İŞ yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politikaların çeşitli kaynaklarda farklı sınıflandırmalara ayrıldığı görülmektedir. Örneğin, Gandasegui, Gorfinkiel ve Elizalde-SanMiguel (2017) politika ve diğer düzenlemeleri “(1) İzin hakları (*time benefits*)”, “(2) hizmet yardımları (*service benefits*)” ve “(3) nakit yardımlar (*cash transfer benefits*)” olarak üç gruba ayırmıŐtır (Gandasegui, Gorfinkiel, & Elizalde-SanMiguel, 2017). Diğer yandan, Bettio ve Plantenga (2004) ise İŞ yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik araçları “(1) ebeveyn izni, kariyer arası vermek, çalışma süresinin kısaltılması gibi çalışma koşullarını düzenleyen tedbirler”, “(2) aile yardımları, sosyal sigorta düzenlemeleri, sosyal destekler ve vergi muafiyeti



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



gibi yardımları içeren parasal yardımlar (*monetary benefits*);” ve “(3) yaşlılar için evde bakım hizmetleri, çocuklar için bakım kurumları gibi hizmetleri içeren aynı hizmetler ve yardımlar;” olarak üç sınıfta ele almaktadır. Son olarak Topgöl (2017), iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politikaların üç bileşeni bulunduğunu ifade etmektedir: analık izninin artırılması, babalık izninin uygulamaya konulması ve ailenin korunması ile esnek çalışmaların düzenlenmesi (Topgöl, 2017). Farklı sınıflandırmalar altında ele alınabilen tüm bu düzenlemeler toplumda istihdamın korunması, kadınların iş yaşamına katılımlarının sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal refahın sağlanması anlamında oldukça önemlidir. Öyle ki, AB üyesi 24 ülke için kadınların işgücüne katılımının nasıl arttırılabileceği konusunun incelendiği çalışmada kadınların, esnek çalışma saatlerinden yararlanabilmek için standart olmayan istihdam biçimlerini (yarı zamanlı, kendi hesabına vb.) tercih ettiği ve bu nedenle standart olmayan iş olanaklarının artması durumunda kadınların işgücüne katılım oranının artacağı savunulmuştur (Kılıç & Öztürk, 2014). Bu çerçevede, bakım sorumluluklarının sadece kadın işi olarak görülüp ailede kadının üzerinde bırakılmasının önüne geçilmesi, toplumun diğer bireylerinin de üstleneceği bir etkinlik haline getirilmesi ve devletin de sağlayacağı sosyal hizmetlerle bakım yükünün azaltılması sorunun çözümüne katkı yapacaktır (Hüseyinli & Hüseyinli, 2016).

İş yaşam dengesini sağlamaya yönelik aile dostu politikalar ilk olarak Danimarka'da görölmekle birlikte İskandinav Refah toplumlarının katkısı ile gelişme göstermiş ve AB'de aile dostu politikaların gündeme gelmesi 1992'de çıkarılan Hamile İşçiler Direktifi ve 1996'da çıkarılan Ebeveyn İzinleri Direktifi ile üye devletlere on dört haftalık doğum izni verilmesi zorunlu kılınırken, ayrıca kadın ve erkek işçilere de doğum ve evlat edinme halinde üç ay çocuk bakım izni verilmesi sağlanmıştır (Topgöl, 2017). Ancak, her ne kadar uygulama birliği yaratılmaya çalışılsa da çocuk bakım hizmetleri refah devletlerine göre çeşitlilik ve farklılık göstermektedir. Gelişmiş refah devlerinde bakım sorumluluğu devlet tarafından paylaşılmaktadır. Örneğin, Norveç, Danimarka, İsveç ve Finlandiya'nın yer aldığı sosyal demokrat refah rejimine sahip ülkeler ileri düzeyde kamusal bakım hizmetleri sağlayarak, AB ülkeleri içinde en iyi iş-aile yaşamı düzenlemelerine sahip olan ülkeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013). Bu ülkelerin tamamı çocuk bakım hizmetlerini kamusal olarak sağlamakta ve ailelere profesyonel destek sağlamaktadırlar. Böylece bakım sorumluluğu, ailelerin üzerinden alınarak bireylerin iş yaşam dengesi kurabilmeleri noktasında katkı sağlanmaya çalışılmaktadır. Diğer



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



taraftan, aralarında Avusturya, Almanya, Fransa, Belçika ve Hollanda gibi ülkelerin yer aldığı muhafazakâr sosyal refah devleti rejimine sahip ülkeler kadın ve erkeğe genel olarak eşit davranırken uygulama noktasında ciddi farklılıkları olsa da kadınları ilk olarak eş ve anne olarak görmektedirler (Kağnıcıoğlu, 2013). Geleneksel olarak çalışan ve evi geçindiren ise erkektir. Sosyal demokrat refah rejimine sahip devletlerin aksine muhafazakâr sosyal refah devleti rejimine sahip bu ülkeler, çocuk bakımı noktasında sorumluluğun büyük bir kısmını ailelere vermekte ancak aileyi farklı uygulamalar ile desteklemektedirler. Diğer taraftan devlet müdahalesinin oldukça sınırlı olduğu İngiltere ve İrlanda gibi liberal refah devletlerinde ise çocuk bakımı asli olarak ailelerin sorumluluğundadır (Kağnıcıoğlu, 2013).

1.3.1 İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler

Çalışmanın bu bölümünde izin haklarına ilişkin düzenlemeler doğum/analık izni, babalık izni ve esnek çalışma olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

Doğum/ Analık İzni

İlk olarak analık izni 19. yüzyılda; Almanya, Fransa, Belçika gibi ülkelerde anne ve çocuğun fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü korumak adına hukuki düzenlemelere konu olmuştur (Ezer, 2019). Şüphesiz ki doğum öncesi ve doğum sonrası süreçte hem annenin hem de çocuğun duygusal ve fiziksel sağlığı ve gelişimi açısından analık izni oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kuruluşundan bu yana çalışan annelerin haklarının korunması konusuna oldukça önem vermiş ve bu konuda taraf devletler tarafından üç sözleşme kabul edilmiştir (No:3 (1919), No:103 (1952) ve No:183 (2000)) (ILO, 2020b).

2000 tarihli 183 sayılı ILO Anneliğın Korunmasına İlişkin Sözleşme tüm anneleri kapsamaktadır. Sözleşmeye göre çocuğu doğduğunda annenin dinlenme hakkı, anneliğın korunmasında ana unsurdur. Bu bakımdan doğum/analık izni, doğum yapan kadınların doğum öncesini ve sonrasını kapsayacak şekilde belli bir süre çocuklarıyla ilgilenmeleri, bakımlarını sağlayabilmeleri ve tekrar sağlıklarına kavuşabilmeleri için elde ettikleri izinleri, ayrıca doğum için yapılan nakit yardımlarını kapsamaktadır (Kalfa, 2010). ILO'nun 191 Numaralı ek tavsiye kararına göre bu sürenin 18 hafta olması özendirilmekle birlikte analık izni süreleri ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu izin düzenlemeleri ile bir taraftan annenin ve yeni doğmuş



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



bebeğin biyolojik korunma ihtiyacı sağlanırken, diğer taraftan kadının emek piyasasına sağlıklı geri dönüşü temin edilmektedir (Parlak, 2016).

Babalık İzni

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve çocuk bakımının yalnızca annenin sorumluluğunda olduğu algısının kırılması açısından babalık izni, ulusal ve uluslararası mevzuatta düzenlenmiştir. Bu anlamda babalık izni hem babaların çocuklarıyla daha çok vakit geçirebilmeleri hem de annenin çocuk bakımında üzerindeki yükün paylaşılması adına oldukça önemlidir. Babalık iznine ilişkin düzenlemeler ülkeden ülkeye değişmektedir. Örneğin, İzlanda ve Slovenya’da babalık izni üç ayı bulurken, Fransa 2020 yılında on dört günlük babalık izni süresi belirlemiştir (ILO, 2020b). Ancak, babalık iznine hak kazanma bakımından bazı ülke uygulamalarında bağımlı çalışıyor olma, tam zamanlı çalışıyor olma gibi bazı kriterler öngörülürken, bazı ülkelerde çalışanın kıdemi ve hizmet süresi izin kullanımına hak kazanma kriteri olarak belirlenmiştir (Ezer, 2019). Yanı sıra, babaların ebeveyn izin süresinin -babaların izin almasının emek piyasasına etkisinin belirsiz olması nedeniyle- genel olarak kısa sürelerde düzenlendiği görülmektedir (Parlak, 2016).

Ebeveyn İzni

Görünmeyen emeğin en yoğun olduğu alanların başında gelen bakım emeğinin hem anne hem baba tarafından sağlanması yönelik diğer bir düzenleme ebeveyn izni düzenlemesidir. Analık iznine göre yeni bir izin türü olan ebeveyn izni düzenlemesi giderek yaygınlaşmaktadır.

Esnek Çalışma

Esnek çalışma; klasik çalışma düzeninden ayrılmayı ifade eden, işverenin ve çalışanın toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi gibi hukuki araçları da kullanarak çalışma koşullarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilmesine imkân veren bir sistemin kurulmasıdır (İren, 2018). Günümüzde artan küreselleşme ve teknolojik imkanlar ile birlikte mesai kavramı yeniden şekillenmeye başlamış, esnek çalışma modelleri ile birlikte evden çalışma hatta kimi zaman sınırlar ötesinden çalışma gibi yeni çalışma biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu çerçevede yeni istihdam yaratma noktasında önemli bir araç olarak esnek çalışma biçimlerine sıklıkla başvurulduğu görülmektedir. Farklı tür ve seviyelerde olsa da esnek işlere örnek olarak geçici

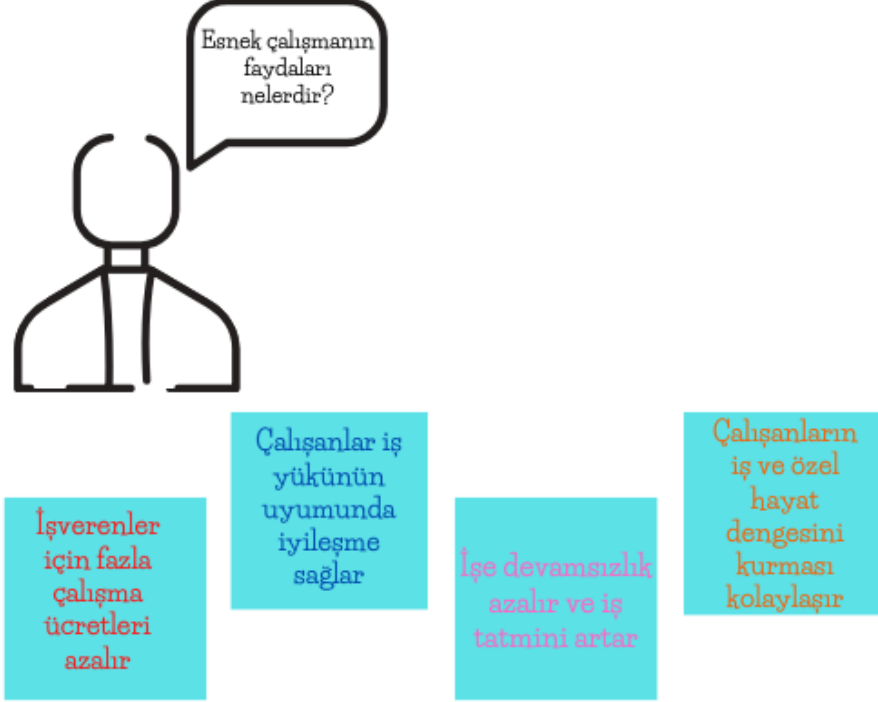


Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



çalışma, geçici ajans çalışması, ev işleri (genellikle parça başı ücretlerde) ve iş sözleşmesi olmayan serbest çalışmalar verilmektedir (Oorschot, 2004). Diğer taraftan artan kadın istihdam oranları ile birlikte iş yaşam dengesi ve insana yakışır iş koşulları daha fazla gündeme gelmektedir. ILO'nun standart olmayan istihdam (*Non-Standard Employment*) modeli üzerine hazırlanmış olduğu raporda kadın çalışanlar toplam ücretli çalışanların %40'ını oluştururken, yarı zamanlı (*part-time*) çalışanlarda bu oranın %57 olduğu belirtilmektedir (ILO, 2016). Raporda, Almanya, Japonya, Hollanda, İsviçre gibi ülkelerde erkeklere kıyaslandığında kadınların yarı zamanlı olarak iş gücüne katılımlarının %25 daha fazla olduğu ifade edilmektedir (ILO, 2016).

Öyle ki, ekonomik anlamda gelişmiş ülkelerin pek çoğunda esneklik, istihdamın artmasını ve çalışanların iş hayatları ile kişisel hayatları arasında denge kurmalarını sağlayan olumlu bir unsur olarak kabul edilmektedir (Doğrul & Tekeli, 2010). Yapılan araştırmalara göre esnek çalışmanın hem işveren hem de çalışan üzerinde olumlu etkilere sahip olabildiği görülmektedir. Çalışanlar ve işverenler, esnek çalışma uygulamalarının, fazla çalışma ücretlerinde azalma, iş yükünün uyumunda iyileşme, işe devamsızlığın azalması, iş tatmininin yükselmesi, iş ve özel hayat dengesinin sağlanması gibi olumlu etkileri olduğunu düşünmektedir (Şahin, 2018). AB ülkeleri arasında sıklıkla başvuru alan esnek çalışma modelleri Türk ulusal mevzuatında da son zamanlarda yer edinmiştir. Öyle ki, istihdamın arttırılmasına vurgu yapan Türkiye'nin Ulusal İstihdam Strateji Belgesinde işgücü piyasasında güvencenin ve esnekliğin sağlanması temel politika eksenlerinden biri olarak belirtilmiştir (ÇSGB, 2013).



Şekil 1. Esnek Çalışmanın Faydaları

Öte yandan her ne kadar Şekil 1’de esnek çalışmanın faydalarından bahsedilse de zararları olabileceği de ihmal edilmelidir. Kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu sektörlerde esnek çalışma kişileri güvencesiz çalışmaya itebilir. Esnek çalışma beraberinde iş güvencesi ve sosyal güvenlik haklarında kayıplara sebep olabilmektedir. Bu sebeple esnek çalışma düzenlemeleri yapılırken çalışanların haklarını korumak, güvencesiz ve kayıt dışı çalışmalarına neden olmamak önemlidir.

1.3.2 Bakım Hizmetlerine İlişkin Düzenlemeler

İş yaşam dengesi uyumlaştırma mekanizmalarının en önemlilerinden biri de bakım hizmetlerine ilişkin düzenlemelerdir. Bakım hizmeti kavramı, çocuk ve yaşlı bakımı açısından farklılaşmaktadır.

Çocuk Bakımı

Çocukların, geleceğin büyükleri olarak sağlıklı bir çevrede yetişebilmeleri, yeterli bakım ve eğitim imkanlarından yararlanabilmeleri, toplumların gelişebilmesinin de ön koşullarından biridir. 20 Kasım 1989 tarihinde kabul edilen Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesine



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



göre çocuk, mümkün olduğu ölçüde anne–babasını bilme ve onlar tarafından bakılma hakkına sahiptir (UNICEF, 1989). Yine aynı sözleşmede taraf devletlerin, çalışan anne–babanın ve çocukların, çocuk bakım hizmet ve tesislerinden yararlanma hakkını sağlamak için uygun olan her türlü önlemi alacağı belirtilmektedir.

Çocuğun hayatının ilk yıllarında daha çok temel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik olan bakım hizmetlerini, sonraki yıllarda daha zengin formel ya da enformel eğitim faaliyetleri izlemektedir (Aysan & Özdoğru, 2015). Araştırmalar 0-6 yaş aralığının bilişsel, sosyal, duygusal ve fiziksel gelişimin en hızlı olduğu yıllar olduğunu ortaya koyarken, erken çocukluk eğitimi ile bireysel gelişim arasında yakın bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (TUSİAD, AÇEV, Pwc, 2019). Birçok ülkede 0-36 ay arasındaki çocuklar için kreş ve bakım evlerinin yanı sıra enformel olarak aile üyesi, akraba, komşu ve çocuk bakıcısı tarafından sağlanan bakım ve eğitim hizmetleri yer alırken, 37-60 ay arası çocuklar için ise anaokulu ve okul öncesi formel kurumlar ile enformel bakım ve eğitim hizmetleri bulunmaktadır (Aysan & Özdoğru, 2015).

Çocuk bakımı, anne ve babanın ortak sorumluluğunda olsa da geleneksel toplumlarda daha çok annenin üstlenmesi gereken bir olgu olarak görülmüştür. Ancak kadının eğitim seviyesinin artması ve iş piyasasına katılmasıyla birlikte iki kazananlı (“*dual earner*”) aile modeline doğru hızlı bir dönüşüm yaşanırken, küçük çocukların bakımının dışsallaştığı, diğer bir deyişle kurumsal bakım faaliyetlerine yönlendiği görülmektedir (Büyükcoşkun, 2018). Birçok OECD ve AB ülkesinde ise iş yaşam dengesinin sağlanması noktasında “çifte kazananlı” aile yapısı desteklenmektedir (TUSİAD, AÇEV, Pwc, 2019).

Kurumsal bakım hizmetleri çocukların fiziksel, zihinsel ve toplumsal açıdan gelişimlerine katkı sağlarken bu hizmetlerin yaygınlaştırılması aynı zamanda kadınların da iş yaşamında ve toplumsal yaşamda çok daha fazla yer alabilmelerinin önünü açmaktadır (Pınarcıoğlu & Elçik, 2015). Çocuk bakım hizmetleri temel olarak aile, devlet ve özel kurumlar tarafından çeşitli biçimlerde sağlansa da bu hizmetlerin emek piyasası, toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitim, aile politikası gibi birçok farklı politika alanının kesişme noktasında bulunduğunu ifade etmektedir (Parlak (2016B)). Diğer taraftan çocuk bakım hizmetlerinin refah devletleri modellerine göre değiştii görülmektedir. Öyle ki, genel olarak Esping-Andersen’in refah rejimine dair geliştirdii üçlü sınıflandırmaya dayalı yapılan çalışmalarda, çocuk bakımı hizmetlerinin refah rejiminin tarafları olan aile, devlet, piyasa ve gönüllü kuruluşlarca üstlenilme biçimlerinde



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



farklılıklar olduğu ifade edilmektedir (Kalfa, 2010). Öncelikle refah devleti kavramı daha çok sanayileşmesini tamamlamış, sosyal hakların kurumsallaştığı “gelişmiş” ülkeleri açıklamak için kullanılmaktadır (Aysan & Özdoğru, 2015). Esping-Andersen refah devletlerini Liberal, Korporatist (Muhafazakâr veya Kıta Avrupası) ve İskandinav (Sosyal Demokratik) olarak üç gruba ayırmaktadır (Aysan & Özdoğru, 2015). Diğer taraftan, Kağnıcıoğlu (2013) tarafından ifade edildiği üzere, refah devleti tanımı Dulk, Peper ve Huiskes tarafından daha geniş bir çerçevede ifade edilmiş bunlar; sosyal demokrat refah devleti rejimi, liberal refah devleti rejimi, muhafazakâr refah devleti rejimi, Akdeniz refah devleti rejimi ve eski sosyalist refah devleti rejimi olarak beşli bir sınıflandırmada ele alınmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013). Kapsayıcılığı ve çeşitliliği göz önünde bulundurulduğunda ikinci tasnifin bakım hizmetlerine ilişkin düzenlemeler açısından daha ideal bir tasnif olduğu görülmektedir.

İsveç, Danimarka, Norveç ve Finlandiya gibi Nordik ülkelerin temsil ettiği İskandinav refah modelinde, diğer bir ifadeyle sosyal demokrat refah devletlerinde, kadın istihdamının fazla olmasıyla paralel olarak çocuk bakımı devlet tarafından kapsamlı bir şekilde desteklenmektedir (Parlak, 2016b). Örneğin, İsveç’te çalışan ailelerin çocukları için bir yaşından on iki yaşına kadar bakım hizmetlerinden yararlanma hakkı mevcut iken, ebeveynler için uzun süreli ücretli doğum izni düzenlemeleri de bulunmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013). Almanya, Hollanda, Belçika ve Fransa gibi ülkelerin yer aldığı muhafazakâr refah rejimine sahip ülkelerde farklı uygulamalar olmasının yanı sıra, Fransa ve Belçika kadın istihdamını destekleyen aile dostu teşvik edici uygulamaları ile Nordik ülkelere yakın konumdadır (Kağnıcıoğlu, 2013). Almanya’nın ise kadın istihdamına yönelik daha geleneksel bakış açısına sahip olduğu görülmektedir. Almanya’da refah devleti politikaları, evi aile reisi erkeğin geçindirdiği çekirdek aile kavramı üzerinden kurgulanmaktadır (Kalfa, 2010). Hem sosyal aktörlerin fırsat eşitliğini hem de bireysel eşitliği vurgulayan liberal refah rejimine sahip İngiltere ve İrlanda gibi ülkelerde ise devlet müdahalesinin oldukça sınırlı olmasıyla paralel olarak çocuk bakımı ve ebeveyn izinleri bireylerin sorumluluğuna ve piyasaya bırakılmıştır (Kağnıcıoğlu, 2013). Ayrıca, bakım hizmetleri piyasa koşullarına göre düzenlenmeye bırakılmış olsa da zamanla kamu-özel sektör karışımı olarak sunulan bakım hizmetleri ve kurumsal düzenlemelerin giderek çeşitlendiği görülmektedir (Parlak, 2016b).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Türkiye ile kıyaslandığında benzerliklerin olduğu Akdeniz refah modeline sahip Yunanistan, İtalya, İspanya ve Portekiz gibi Akdeniz ülkelerinde ise iş yaşam dengesine ilişkin kamusal politikaların oldukça sınırlı olduğu ve kadına yüklenen geleneksel roller sebebiyle çocuk bakımının da aileye bırakıldığı görülmektedir (Kağnıcıoğlu, 2013). Son olarak eski sosyalist refah devleti rejimine sahip Polonya, Slovenya, Çek Cumhuriyeti, Bulgaristan gibi ülkelerde ise çocuk bakım hizmetlerinin oldukça kısıtlı olduğu, ancak uzun süreli ebeveyn izinleri ile ailelerinin çocuklarına bakma imkanlarının arttığı ifade edilmektedir (Kağnıcıoğlu, 2013).

Erken çocukluk bakımı ve eğitimi çocukların gelişimleri açısından önemli bir yer tutmakta ve her çocuğun bakım alma hakkı bulunmaktadır. Bu hak çerçevesinde kurgulanması gereken çocuk bakım hizmetleri, kadın istihdamına ve iş yaşam dengesinin sağlanmasına ilişkin olumlu katkısı ile de toplumsal gelişim ve refah düzeyinin artırılması açısından önemlidir. Ancak, çocuk bakım maliyetinin her geçen gün giderek arttığı da bir gerçektir. Bu noktada, Parlak (2016b)'ın aktardığı üzere, Jaumotte tarafından OECD ülkeleri üzerinde yapılan çalışmada çocuk bakım yardımlarının, çocuk bakım maliyetini düşürdüğü, dolayısıyla kadının işgücü piyasasına katılımının arttığı ileri sürülmektedir (Aysan & Özdoğru, 2015).

Yaşlı Bakımına Yönelik Hizmetler

Dünya genelinde doğurganlık oranının düşmesi, doğumda yaşam beklentisinin artması ile 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı giderek artmaktadır. Demografik yapıda meydana gelen değişimlerle beraber yaşlanan bireylerin uzun dönem bakım sorunu ortaya çıkmıştır.

Uzun dönem bakım sistemleri, kişilerin yaşlılıkları boyunca ihtiyaç duydukları sağlık ve öz bakım hizmetleri de dahil olmak üzere, gündelik hayatlarını sürdürmek için gerekli hizmetleri kapsayan sistemlerdir. Uzun dönem bakım, bakıma ihtiyaç duyan kişinin ihtiyaçlarına göre çok farklı şekillerde ve yerlerde karşılanabilmekte, esas olarak evde bakım ve kurumsal bakım olarak karşımıza çıkmaktadır. Son dönemlerde toplum temelli bakım hizmetleri olarak adlandırılan evde bakım, bakım evleri, gündüzlü bakım evleri ve yarı zamanlı bakım evleri uygulamaları da gittikçe yaygınlaşan uygulamalar arasındadır (Atagün, 2019).

Evde Bakım



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Evde bakım hizmetleri, bireylerin kendi evlerinde ya da aile bireylerinin evlerinde sağlanan hizmetler olarak değerlendirilip, aile bireyleri tarafından sağlanabildiği gibi profesyonel bakıcılar, sağlık hizmeti sunan hemşireler, fizyoterapistler ve sosyal hizmet servisleri tarafından da yerine getirilebilmektedir. Hem sosyal bakımı hem de tıbbi bakımı kapsayan evde bakım hizmetleri, merkezi düzeyde kamu ve/veya yerel yönetimler tarafından yerine getirilebilmekte ve desteklenmektedir.

Kurumsal Bakım

Kurumsal bakım hizmeti ise bireylerin profesyonel kişilerden hizmet aldığı, gerektiğinde barınmasının da sağlandığı, sosyal, psikolojik ihtiyaçlarının giderildiği ve gündüz bakım evi, yatılı bakım, dinlenme evi, huzurevi ve rehabilitasyon merkezilerince sağlanan hizmetlerdir (Bakım Hizmetleri, 2018). Kurumsal bakımın sağlandığı yerlerde bireylerin ihtiyaçlarına ve durumlarına göre boş zamanlarını değerlendirici etkinliklerin yanı sıra, sosyal ilişkilerin ve aktivitelerin arttırılmasına da çalışılmaktadır.

1.3.3 Finansal Destek Mekanizmaları

Finansal bakım hizmetleri kişiler analık, babalık ya da ebeveyn iznine çıktıklarında kendilerine yapılan finansal ödemelerdir. Pek çok ülkede analık özelinde finansal destek mekanizmaları mevcuttur. Son dönemde bakımda babanın rolünün artması ve babalık izin haklarının gelişmesi ile beraber yeni finansal destek mekanizmaları getirilmiştir.

Öte yandan çocuk yardımları ve aile yardımları da pek çok ülkede karşımıza çıkan uygulamalardır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2 AVRUPA BİRLİĞİ ÜYESİ SEÇİLİ ÜLKELERDE VE NORVEÇ’TE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.1 AVRUPA BİRLİĞİ’NDE İŞ YAŞAM DENGESİ VE UYUMLAŞTIRMA MEKANİZMALARI ÇERÇEVESİ

2.1.1 Avrupa Birliği ve İş Yaşam Dengesi

AB tarafından kadınların işgücü piyasasına yetersiz katılımının arkasındaki önemli etmenlerden biri, kadınların iş ve aile yükümlülüklerini dengeleme güçlüğü olarak görülmektedir. Çocuk sahibi olan kadınların bakım yükümlülükleri sebebiyle daha az ücretli çalışma saatine sahip oldukları ifade edilmektedir. Ayrıca, hasta veya bakım gerektiren bir yakını bulunan kadınların da çalışma hayatlarının olumsuz etkilendiği ve bu durumun kadının işgücü piyasasından tamamen çıkmasına neden olabildiği de düşünölmektedir (Avrupa Parlamentosu, 2019).

AB kurumlarınca iş yaşam dengesinin kurulması aracılığıyla kadının işgücüne katılımının ve ailelerin ekonomik istikrarının sağlanması ve bu alandaki uyumlaştırma mekanizmaları konusunda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

Bu kapsamda AB tarafından gerçekleştirilen en son düzenleme; Haziran 2019 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından kabul edilen 2019/1158 sayılı “Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş Yaşam Dengesi Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi”dir. Bu Direktif, ebeveynlerin ve bakıcıların iş yaşam dengesini sağlamasına daha iyi destek sağlamak amacıyla AB yasal çerçevesi ve düzenlemelerin modernleşmesini, anne ve babalara yönelik daha eşit bir ebeveyn izni paylaşımı sağlanmasını ve kadınların işgücü piyasasında düşük temsili sorununun gündeme alınmasını amaçlamaktadır (Avrupa Komisyonu, 2019a). Direktif *babalık izni*, *ebeveyn izni*, *bakıcıların izni* ve *esnek çalışma düzenlemeleri* alanlarında düzenlemeleri ve resmi bakım hizmetleri için ayrılan fonları da kapsamaktadır. Takip eden başlıkta söz konusu Direktife göre düzenlenen AB’de iş yaşam dengesi uyumlaştırma mekanizmaları genel hatlarıyla incelenecektir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2.1.2 Avrupa Birliğinde İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (*European Institute for Gender Equality*) (2015) raporuna göre Avrupa’da temel hak olarak kabul edilen iş, yaşam ve aile uyumlaştırma mekanizmaları politik ve yasal düzenlemelerde şu üç alanda ele alınmaktadır;

- (1) Kadın ve erkeğe çeşitli şekillerde sağlanan izinler
- (2) Esnek çalışma seçenekleri sunulması
- (3) Yeterli, yüksek kalitede ve uygun fiyatlı çocuk bakım hizmeti ve diğer bakım hizmetlerinin sağlanması (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2015).

Aynı rapora göre, Avrupa’da çalışma kültürü, işverenlerin çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeleri ve uygulamaları, kadın erkek eşitliğine yönelik politikalar da iş ve yaşam dengesini uyumlaştırma mekanizması olarak ele alınmaktadır.

“Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları” başlıklı araştırmada Parlak (2016), AB’de kadın istihdamının artırılması amacıyla geliştirilen uyumlaştırma politikaları içinde bakım sorumluluğuna yönelik düzenlemelerin önemli bir yer tuttuğunu ifade etmektedir. 90’lı yılların ortalarından itibaren çeşitli yönerge ve düzenlemeler ile ülkelerin refah rejimleri ve aile politikalarına göre farklılaşsa da ebeveyn izni yapılandırılmış ve yaygınlaştırılmıştır (Parlak, 2016a).

İş Yaşam Dengesi Direktifi ise babalık izni, ebeveyn izni, bakıcıların izni ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik asgari koşulları tanımlamaktadır.

Direktif temel olarak izinlere ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik bileşenlerden oluşmaktadır. Avrupa Parlamentosu (2019) bu düzenlemeleri şu şekilde tanımlamaktadır:

- **Babalık izni:** Babaların, çocuğun doğumu ile birlikte en az on iş günü izin alabilmesi ve bunun en az hastalık ödeneği seviyesinde tazmin edilmesidir
- **Ebeveyn izni:** Analık izni dönemi sonrasındaki dört aylık ebeveyn izninin, her iki ebeveyne çocuk ile zaman geçirmek için eşit imkân sağlanacak şekilde ve iki ayının



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



ebeveynler arası aktarılamayacak şekilde düzenlenmesi ve üye ülkelerin belirleyeceği oranlarda ödemesinin yapılmasıdır.

Bu izin iş yaşam dengesinin kurulmasını desteklemenin yanı sıra, birçok üye ülkede orantısız bir şekilde yalnızca kadınlara yüklenen bakım sorumluluğunun dengelenmesiyle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını da amaçlamaktadır.

- **Bakıcı İzni:** Kendisiyle birlikte yaşamakta olan bir yakınına kişisel bakım veya destek sağlayan kişilere yılda en az beş gün izin hakkı tanınmasıdır. Ayrıca, öngörülemeyen ailevi sorunlara yönelik de zorunlu haller izni tanımlanmaktadır.
- **Esnek çalışma düzenlemesi:** Bakıcıların ve ebeveynlerin esnek, uzaktan veya kısa çalışma düzenlemesi talep edebilme süresinin, çocuğun sekiz yaşını doldurduğu süreye kadar uzatılmasıdır (Avrupa Parlamentosu, 2019).

Yukarıda bahsedilen düzenlemelere ek olarak, izin sürelerinde kişilere yapılacak ödemelere ilişkin bir asgari seviyenin belirlenmesi ve üye ülkeler tarafından bu seviyenin sağlanması da Direktifle amaçlanan diğer unsurlardandır.

2.2 OECD İYİ YAŞAM ENDEKSİ

İyi Yaşam Endeksi çalışması, insanlar için önemli olan ve insanların yaşam kalitesini şekillendiren birtakım faktörlerin ortaya koyulduğu istatistiksel bir çalışmadır. Bu çalışma, ülkelerin refah kaynaklarının belirlenmesi konusunda bilgiler sunmakta ve ülkeler için nelerin yapılması gerektiğini anlamaya ilişkin yardımcı bir nitelik taşımaktadır (OECD, 2014). İş Yaşam Endeksi çalışmasında, ülkelere ilişkin makroekonomik veriler yerine, insan ve topluma ilişkin göstergeler kullanılmaktadır.

İyi Yaşam Endeksi kapsamında, insanların yaşam kalitesini belirten on bir adet başlık bulunmaktadır. Belirtilen on bir başlık içerisinde; gelir ve varlık, iş ve kazanç, barınma, sağlık durumu, iş ve yaşam, eğitim ve beceriler, sosyal bağlantılar/topluluk, sivil katılım ve yönetim, çevre kalitesi, kişisel güvenlik, yaşam memnuniyeti başlıkları yer almaktadır. Söz konusu on bir başlık içerisinde, başlıklar arasında sayıları farklılık gösteren toplamda yirmi dört gösterge bulunmaktadır. Başlıklara bağlı göstergeler, Tablo 1’de belirtilmiştir. İyi Yaşam Endeksi çalışması, iş ve kazanç, sosyal bağlantılar/topluluk, sivil katılım ve yönetim, kişisel güvenlik,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



yaşam memnuniyeti, iş ve yaşam başlıkları altında belirtilen göstergelerin yanında, başlık kapsamında cinsiyet eşitliğine ilişkin veriler de sunmaktadır.

OECD'nin internet sitesinde en yüksek İyi Yaşam Endeksine sahip on ülke sırasıyla; Norveç, Avustralya, İzlanda, Kanada, Danimarka, İsviçre, Hollanda, İsveç, Finlandiya ve ABD olarak belirtilmiştir (OECD, t.y-f). OECD web sitesinde aynı zamanda, endeksin hesaplanmasında başlık ağırlıklandırılmalarının kullanıcılar tarafından belirlenebilmesi imkânı sunulmakta ve kişiler kendilerine ait İyi Yaşam Endeksi hesaplamalarını gerçekleştirebilmektedir.

OECD'nin internet sitesinde seçilen ülkelerin istatistiksel kriterlere dayanarak göstergelerinin anlamlılık düzeyine (görünüş geçerliliği, derinlik, politika alaka düzeyi), veri kalitesine (tahmini geçerlilik, kapsam, güncellik, ülkeler arası karşılaştırılabilirlik vb.) ve OECD üye ülkelere danışılarak seçildiği belirtilmektedir. Bu göstergelerin ülkeler arası karşılaştırmalar kapsamında refah kavramlarının iyi ölçütleri olduğu belirtilmektedir. Başlık endeksinin hesaplanması, başlığa bağlı göstergelerin eşit ağırlık ile ortalamasının alınmasıyla gerçekleştirilmektedir (OECD, t.y-c). Endeksin oluşturulmasında ülkelere ilişkin veri setindeki eksik verilere, regresyon modellemeleri sonucu elde edilen ikame veriler atanmaktadır (Keese, 2018).

Tablo 1: OECD İyi Yaşam Endeksi Başlıkları ve Göstergeleri

Başlıklar	Göstergeler
Gelir ve Varlık	a- Hanehalkı net düzeltilmiş harcanabilir geliri
	b- Hanehalkı net varlığı
İş ve Kazanç	a- İstihdam oranı
	b- Uzun dönemli işsizlik oranı
	c- Tam zamanlı çalışanların yıllık brüt kazançları / Kişisel kazançlar



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



	d- İş piyasası güvencesizliği
Barınma	a- Kişi başına düşen oda sayısı
	b- Temel imkanlardan yoksun konutlar
	c- Barınma/Konut harcamaları
Sağlık Durumu	a- Doğumda yaşam beklentisi
	b- Bildirilen sağlık durumları
İş Yaşam Dengesi	a- Çok uzun saatler çalışan çalışanlar
	b- Kişisel ihtiyaç ve boş zamana ayrılan zaman miktarı
Eğitim ve Beceriler	a- Eğitimsel kazanımlar
	b- Öğrencilerin bilişsel becerileri
	c- Beklenen eğitim süresi (Yıl olarak)
Sosyal Bağlantılar/ Topluluk	a- Sosyal ađ/çevre desteği
Sivil Katılım ve Yönetişim	a- Yasaların düzenlenmesinde paydaş katılımı
	b- Seçmen Katılımı
Çevre Kalitesi	a- Hava kirliliği
	b- Su kalitesinden memnuniyet
Kişisel Güvenlik	a- İntihar oranları



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



	b- Gece yalnız yürürken güvenli hissetme
Yaşam memnuniyeti (Öznel Mutluluk)	a-Yaşam memnuniyeti

Kaynak: (OECD, 2019a)

Çalışmanın bundan sonrasında Tablo 1’de de belirtilen OECD’nin iyi yaşam endeksinde göstergelerden biri olan iş yaşam dengesi göstergesine göre üst sıralarda yer alan ve AB’ye üye olan ülkelerden Hollanda, İtalya, Danimarka, İspanya, Fransa, Belçika ve Almanya ile OECD İyi Yaşam Endeksinde birinci sırada yer alan Norveç’in istihdam piyasası açısından genel ülke özelliklerine değinildikten sonra iş yaşam dengesine dair iyi uygulamaları anlatılmaya çalışılacaktır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2.3 HOLLANDA'DA İŞ YAŞAM DENGESİ VE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.3.1 Hollanda Ülke Profili

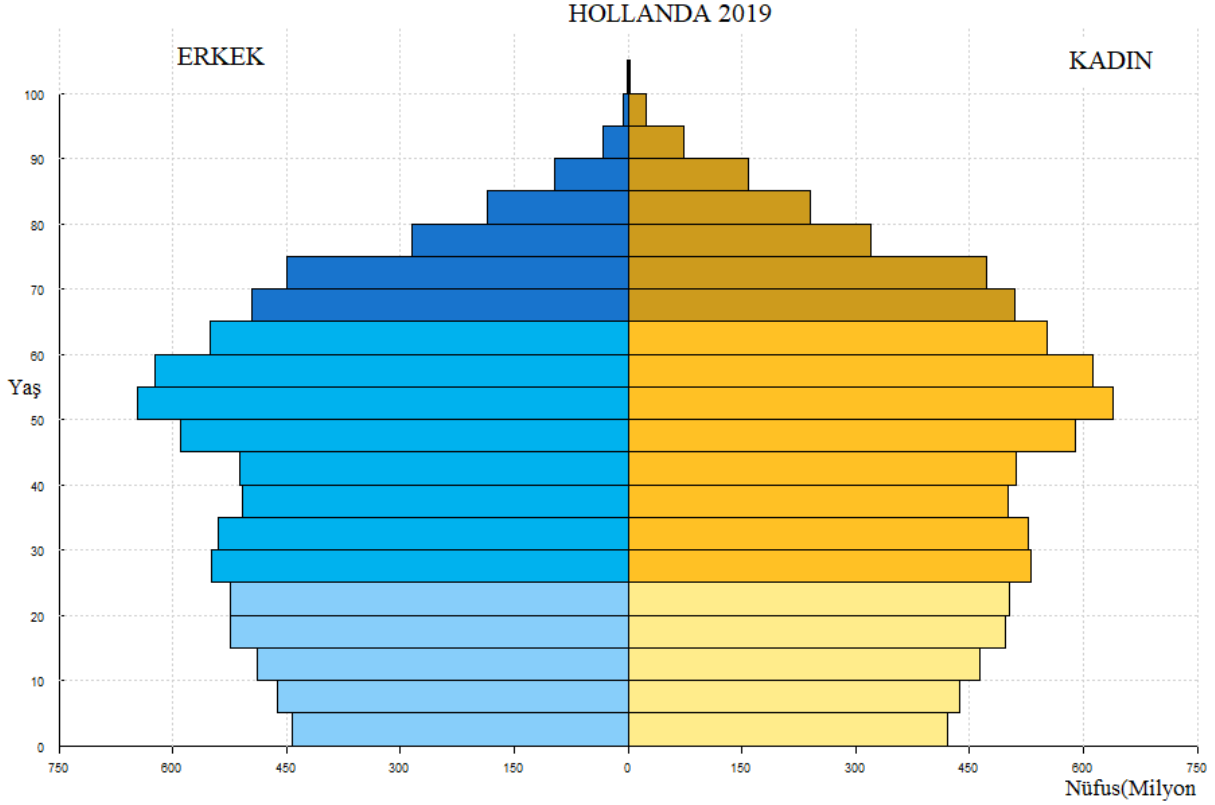
Bu bölümde OECD iyi yaşam endeksinde iş yaşam dengesinin sağlanması bakımından ilk sırada yer alan Hollanda'nın demografik yapısı ve ekonomisine ilişkin bilgilere yer verilecektir.

Demografik Yapısı

Hollanda İstatistik Ofisinden alınan verilere göre Hollanda'da yaklaşık 17 milyon kişi yaşamaktadır (Statistics Netherlands, 2020). Nüfus piramidinin Şekil 2'de yer aldığı ülkede toplam kadın nüfusu, yaklaşık 9 milyon iken toplam erkek nüfus yaklaşık 8 milyon olarak karşımıza çıkmaktadır. Hollanda'da çalışma çağındaki olan 15-64 yaş arası kişi sayısı 8,7 milyon olup, bu kişilerin 4,6 milyonu erkek, 4,1 milyonu ise kadındır (Eurostat, 2020). 15-64 yaş arası çalışan nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %50,3 civarındadır. Hollanda'da 0-14 yaş arası nüfus 2,7 milyon iken bu nüfusun toplam nüfus içindeki payı %15,9'dur (Eurostat, 2020p). 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfus içindeki payı ise %19,2 olarak kaydedilirken yaşlı nüfusun bağımlılık oranı 29,5 olarak gerçekleşmiştir (Eurostat, 2020u). Ülkedeki doğurganlık oranının 1,59 seviyelerinde olduğu Hollanda'da kadınların ilk doğum yaşı ortalama her yıl yükselerek en son 31,5 yaş olarak gerçekleşmiştir (Eurostat, 2020v). Yaşlı bir nüfusa sahip olduğu görülen Hollanda'nın ortalama yaşam süresi erkeklerde 80,3 yaş, kadınlarda ise 83,4 yaştır (Eurostat, 2020j).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Şekil 2: Hollanda Nüfus Piramidi 2019

Kaynak: (Birleşmiş Milletler, 2019a)

Hollanda'nın İşgücü Piyasası

Oldukça gelişmiş bir refah devleti olan Hollanda'da kişi başına düşen GSYH yaklaşık 53.025 dolar, toplam GSYH ise yaklaşık 914 milyar dolardır (Dünya Bankası, 2018). Toplam istihdam oranının %78,4 olduğu ülkede 2019 yılı son çeyreği itibarıyla erkeklerde istihdam oranı %82,3 iken kadınlarda bu oran %74,3 olarak gerçekleşmiştir (Eurostat, 2020c). İstihdam oranının bir hayli yüksek olduğu Hollanda'da işsizlik önceki yıllara göre azalarak oldukça düşük seviyelerde seyretmektedir. Avrupa Birliği İstatistik Ofisinden alınan verilere göre 2019 yılında Hollanda'daki toplam işsizlik oranı %3,4'tür. Kadınlarda bu oran %3,1; erkeklerde ise %3,4 olarak kaydedilmiştir (Eurostat, 2020g).

İş gücüne katılım ve milli gelir açısından dünyanın en gelişmiş ekonomileri arasında yer alan Hollanda'da çalışanların %0,4'ü haftada 50 saat ve üzeri uzun saatler çalışmaktadır ve bu oran ortalamanın %11 olduğu OECD'deki en düşük orandır (OECD, 2019b). Hollanda'da tam



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



zamanlı çalışanlar ortalama olarak günlerinin çoğunu on beş saatlik OECD ortalamasından daha çok kişisel bakım (yeme, uyuma vb.) ve boş zamanlara (arkadaşlar ve aile ile sosyalleşmek, hobiler, oyunlar, bilgisayar ve televizyon kullanımı vb.) ayırmaktadır. Ortalama haftalık çalışma saatinin kadınlarda 25 saati, erkeklerde ise 35 saati bulunduğu Hollanda'da çalışan kadınların %35'i eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi alanlarda çalışırken erkeklerin sadece %10'u bu alanlarda çalışmaktadır. Çalışan kadınların ise sadece %4'ü bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi alanlarda çalışmakta iken çalışan erkeklerin %28'i bu alanlarda çalışmaktadır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019f). Eurostat 2014 verilerine göre, haftalık çalışma saatinin ortalama 30,4 saat olduğu Hollanda'da yarı zamanlı çalışma oldukça yaygın bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Eurostat, 2020a). 15-64 yaş arası nüfusun yaklaşık %50,2'si yarı zamanlı çalışırken bu oran erkeklerde %27,8 kadınlarda ise %75,1'dir (Eurostat, 2020n). Hollanda'da kadınlar erkeklere göre daha çok yarı zamanlı çalışmaktadır.

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü tarafından 2019 yılında yapılan endeks çalışmasına göre Hollanda yüz puan üzerinden 72,1 puan alarak cinsiyet eşitliği sıralamasında altıncı sırada yer almıştır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019f). Bu puan ile Hollanda, AB ortalamasının üzerinde seyretse de AB ile arasındaki bu konudaki farkın giderek kapandığı görülmektedir. Hollanda'da 2005 ve 2017 yılları arasında tam zamanlı eşdeğer istihdam¹ oranının kadınlarda %35'ten %37'ye yükseldiği görülürken, erkeklerde bu oran %62'den %58'e düşmüştür (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019f). Raporda, çocuklu çiftlerde kadınlar ve erkekler arasında bu farkın çocuksuz çiftlere göre çok daha fazla olduğu ifade edilmektedir. Bu noktada, bakım sorumlulukları için zaman kullanımında cinsiyet eşitsizliğinin olduğu ifade edilmektedir. Raporda, Hollanda'da kadınların aile içinde çok daha fazla bakım sorumluluğu üstlendikleri ifade edilmekte olup kadınların %39'unun erkeklerin %28'ine kıyasla, aile üyelerine günde en az bir saat daha fazla bakım ve eğitim sağladığı belirtilmiştir. Ayrıca, erkeklerden (%47) daha fazla kadınların (%81) her gün en az bir saat yemek pişirdiği ve ev işleri ile ilgilendiği raporlanmaktadır.

İş yaşam dengesinin sağlanabilmesinde önemli olan bir diğer faktör de çalışanların işe gitmek için harcadıkları süredir. Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsünün endeks çalışmasına göre Hollanda'da erkekler işe gidip gelmek için ortalama kırk yedi dakika ile kadınların ortalama

¹ Tam zamanlı eşdeğer istihdam çalışma zamanına fazla mesai vb. eklenerek kişilerin gerçek çalışma saatleri üzerinden hesaplanan istihdam oranıdır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



kırk üç dakika olan ulaşım süresine kıyasla daha fazla zaman harcamaktadır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019f). Ülkenin demografik yapısı ve işgücü göstergelerine ilişkin seçilmiş bilgiler Şekil 3’de gösterilmektedir.

Ülke Profili

Demografi

NÜFUS 17.231.624



İş Gücü

GSYİH 913.7 MİLYAR \$



Kadın Nüfus (%)	50,2	İş gücüne Katılım Oranı (%)	80,3
Erkek Nüfus (%)	49,8	-Kadınlarda	75,8
0-14 yaş arası nüfus (%)	16,1	-Erkeklerde	84,7
15-64 yaş arası nüfus (%)	64,7	İşsizlik Oranı (%)	3,8
65 yaş ve üzeri nüfus (%)	19,2	-Kadın İşsizlik Oranı	4
Doğumda yaşam beklentisi	81,8 yıl	-Erkek İşsizlik Oranı	3,7
-Kadınlarda	83,4 yıl	Haftalık Ortalama Çalışma Süresi	38,9 saat
-Erkeklerde	80,2 yıl	Yarı-Zamanlı İstihdam (%)	56,7
Ortalama Çocuk Doğurma Yaşı	31,5	-Kadınlarda	75,8
		-Erkeklerde	40

Şekil 3: Hollanda Ülke Profili Seçili Göstergeler

Kaynak: (Dünya Bankası, 2018; Statistics Netherlands, 2020)

2.3.2 Hollanda İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum

Dünyanın ilk yarı-zamanlı ekonomisi olarak bilinen Hollanda’da 2014 yılında ücretli çalışanların %46,8’i yarı zamanlı çalışmaktadır. Ülkede kadınların %75,1’i erkeklerin ise %27,8’i yarı zamanlı olarak çalışırken, haftalık 35 saatin altında çalışanların sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir (Eurostat, 2020m). Bu noktada yarı zamanlı çalışmanın yaygınlığı dikkate alındığında 2019 yılında ortalama yarı zamanlı çalışmanın %18,5 olduğu AB içinde Hollanda ilk sırada yer almaktadır (Eurostat, 2020o).

Esnek çalışma biçimlerinin toplumun tüm kesimlerinde yaygın olduğu Hollanda’da kadınlar arasında esnek çalışmanın daha fazla olduğu görülmektedir. Yaygın olan görüşe göre Hollanda’da kısmi ya da yarı zamanlı çalışmanın kadınlar arasında sıklıkla görülmesinin en



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



temel sebeplerinden biri, kadına yüklenen geleneksel roller ve dolayısıyla kadının bakım sorumluluğudur. Kısmi süreli çalışma evli ve çocuklu kadınların, bir başka deyişle, bakım hizmeti sorumluluğu bulunan kadınların, işgücü piyasasına katılmaları ve bu sorumluluklarını aksatmaksızın çalışmalarının bir yolu olarak görülmüştür (Kapar, 2011). Kapar (2011)'e göre, çocuklu 25–49 yaş aralığındaki çiftler arasında hem kadın hem erkeğin tam süreli bir işte çalıştığı hanelerin oranı sadece %6 iken çocuksuz çiftlerde ise bu oran %38'e çıkmaktadır. Yarı zamanlı çalışma, aile bağları için zaman kazandırır da çoğu zaman kariyer ilerlemesi üzerinde olumsuz sonuçları ve kadınların eğitim ve becerilerini gerektiği şekilde kullanamamalarına neden olmaktadır (OECD, 2019b). Fakat yine de esnek çalışma modellerinin yaygın olduğu Hollanda'da zaman kullanımı açısından memnuniyet seviyesi oldukça yüksektir. Bu durum, insanların arzu ettikleri faaliyetlerin dengesinin sağlandığı konusunda fikir vermektedir.

Diğer Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında kadınların kariyer olanaklarının Hollanda'da daha az olduğu belirtilmektedir. Bu durumun bir nedeni, işyerlerindeki ayrımcı uygulamalarken, diğer nedenler ise kısmi süreli çalışma düzenlemelerinin kadınların işgücü piyasasından aşamalı olarak çıkmasına izin vermesi ve kariyer gelişimleri önüne büyük engeller konmasıdır (Kapar, 2011). Diğer taraftan esnek çalışmanın sosyal güvenlik, iş güvencesi, düzenli gelir kazanımı gibi konularda belirsizlikler yaratması sebebiyle güvenceli esneklik (*flexicurity*) kavramı gündeme gelmiştir. Hollanda'da 1995 yılında gündeme gelen *flexicurity* kavramı 1996 yılında Güvenceli Esneklik ve Güvenlik Memorandumunda ele alınmış, 1999 yılında ise Güvenceli Esneklik ve Güvenlik Yasası kabul edilmiştir (Kullmann, 2016). Güvenceli esneklik; işverenlerin esneklik arayışını, çalışanların da güvence gereksinimlerini karşılama hedefinin bir sonucu olarak sosyal taraflar arasında uzlaşmanın ön plana çıkarıldığı bir kavramdır (Çakır, 2009). Bu bağlamda güvenceli esnekliğin özü, vasıflı işçiler için tüm koruma setlerini yerinde tutmak iken, aynı zamanda yurtiçi hizmet sektöründe mal ve işgücü piyasalarının esnekleştirilmesine izin vermek ve sosyal koruma ile standart dışı istihdamda bir miktar iyileşmeyi sağlamaktır (Kullmann, 2016). Ayrıca yasa ile iş sözleşmeleri ve ücretlere ilişkin yapılan bazı düzenlemeler Tablo 2'deki gibidir (Çakır, 2009).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Tablo 2: Hollanda Güvenceli Esnek Çalışma Düzenlemesi

Esneklik	Güvence
<ul style="list-style-type: none">- Belirli süreli iş sözleşmelerini kapsayan değişiklik: üç ardışık belirli süreli iş sözleşmesi veya arka arkaya eklenen sözleşmelerin toplam süresinin üç yılı geçmesi durumunda bu sözleşmeler belirsiz süreli nitelik kazanır.- Fesih bildiri kural olarak bir aydır, dört aya kadar uzatılabilir.- İşten çıkarmalarda süre kısaltılmıştır, işverenin ekonomik durumu nedeniyle yapılan işten çıkarmalarda çalışanlar işsizlik sigortasından yararlanmak için karara itiraz etmek zorunda değildir.	<ul style="list-style-type: none">- Çalışılmayan saatler için işverenlerin ücret ödemesi gerekmeyen maksimum süre altı ay olarak düzenlenmiştir.- Çağrı üzerine çalışmada her çağrı için en az üç saatlik ücret olmak üzere minimum ücret garantisi bulunmaktadır:- Geçici iş anlaşmaları, ilk 26 hafta boyunca işçi ve işveren belirli bir derece iş sözleşmesi yapma ve işe girme serbestisine sahipse de iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir.- Sendikalı iş yerlerinde işten çıkarmalara karşı koruma uygulanır.- İş kazası nedeniyle engelli çalışanların iş sözleşmelerinin sona ermesi için yeniden uyum planlarının yapılmış olması gerekmektedir.

Kaynak: (Çakır, 2009)

Yapılan düzenlemelerin katkısıyla çalışma düzenlemelerini değiştirme imkanlarının az olduğu diğer AB ülkelerine göre Hollanda'da kadınların %57'sinin ve erkeklerin %54'ünün, esnek çalışma düzenlemelerine kolaylıkla ulaşabildiği görülmektedir (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019f). Sonuç olarak, Hollanda'da Esneklik ve Güvence Yasası ile hem istihdamın korunması hem de çalışanların çalışma süresi, çalışma koşulları ve kazanç noktasında daha güvenceli koşullar elde etmeleri sağlanmaya çalışılmıştır.

Öte yandan Çalışma ve Bakım Yasası (*Work and Care Act*), genel istihdam koşulları, çalışma süreleri, kısa ve uzun dönem izinler gibi konularda hem işverenlere hem de çalışanlara önemli imkanlar sunmaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinde, gebeliğin başından doğum sonrası dönemi de kapsayacak şekilde en önemli düzenlemelerin başında izin düzenlemeleri gelmektedir. Avrupa Komisyonu ve ülkede faaliyet gösteren özel bir hukuk bürosundan alınan bilgiler

ışığında Hollanda'da bu izinlerin çok farklı Şekillerde dzenlendiği görülmüŐ olup hem nitelik hem de süreler anlamında iş yaşam dengesini destekleyici oldukları söylenebilir.

2.3.3 Hollanda'da İŞ Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler

Hollanda'da iş yaşam dengesi uyumlaştırılmasına yönelik pek çok dzenlemeler; izin haklarına ilişkin dzenlemeler, bakım hizmetlerine ilişkin dzenlemeler ve finansal destek mekanizmaları olarak üç başlık altında açıklanmıştır.

İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler

Hollanda'da farklı durumları gözeten çok çeşitli izin dzenlemeleri mevcuttur. Çalışmanın bu bölümünde mevcut izin dzenlemelerine ilişkin bilgi verilecektir.

Analık İzni ve Doğum İzni (Bevallingsverlof)

Doğumla ilgili olarak kadın çalışanlar en az 16 hafta annelik ve doğum izni alma hakkına sahiptirler. Çoklu doğumlarda bu süre 20 haftadır. Annenin doğum esnasında vefat etmesi durumunda kalan ücretli doğum izni hakkı eŐine devredilmektedir. alıŐan sigorta acentesi (*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV* alıŐan sigorta programlarının uygulanmasından sorumlu bir kurumdur.) izin süresi boyunca kişilerin belirttikleri ücretin tamamını ödemektedir (Avrupa Komisyonu, t.y.).

Babalık İzni (Geboorteverlof)

Babalar veya eŐler işveren tarafından ödenen ücretli beş günlük babalık izni hakkına sahiptirler. Babalık izni doğumdan sonraki dört hafta içinde alınmaktadır. Ayrıca 1 Temmuz 2020'den itibaren doğumdan sonraki altı ay içinde alınabilecek beş haftalık ek izin dzenlemesi gelmiştir. Bu beş hafta boyunca, babalar veya eŐler günlük ücretin %70'ine varan ödeneğini UWV'den alma hakkına sahiptir (Avrupa Komisyonu, t.y.; Russel Advocaten, 2018).

Ebeveyn İzni (Ouderschapsverlof)

Çalışanlar, sekiz yaşın altındaki her bir ocuk için haftalık çalışma saatinin yirmi altı katına kadar ücretsiz ebeveyn izni alma hakkına sahiptir. Böylece tam zamanlı bir işi olan bir çalışanın



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



yirmi altı haftalık ebeveyn izni hakkı bulunmaktadır. Çalışan en az iki ay önceden ebeveyn izni alma niyetini işverene yazılı olarak bildirmelidir. Ülkede yarı zamanlı çalışanlar da bu hakka sahiptir (Avrupa Komisyonu, t.y.; Russel Advocaten, 2018).

Acil Durum İzni

Çalışanlar acil, beklenmedik veya istisnai kişisel durumlar için, örneğin eşin doğum yapması, aileden birinin ölümü gibi, ücretli acil durum izni alma hakkına sahiptirler. İşveren bu izinden mümkün olan en kısa sürede haberdar edilmeli ve nedenleri belirtilmelidir (Eileen A. Pluijm, 2018).

Evlat Edinme ve Koruyucu Aile İzni

Evlat edinme ya da bir veya daha fazla çocuk için koruyucu olma durumunda çalışanlar en fazla altı haftalık izin hakkına sahiptirler. İzin yirmi altı hafta içinde alınabilmektedir. Bu izin, evlat edinmeden ya da koruyucu aile olmadan dört hafta önce başlamaktadır (Eileen A. Pluijm, 2018).

Kısa Dönem Bakım izni

Çalışanlar, hasta eşinin, çocuğunun veya ebeveyninin gerekli bakımı için haftalık çalışma süresinin iki katına kadar kısa süreli bakım izni alabilmektedirler. İzin sırasında işveren maaşının %70'ini ya da en azından yasal asgari ücreti ödemekle yükümlüdür. Acil durum izni ile kısa süreli bakım izninin çakışması durumunda acil durum izni bir gün sonra sona ermektedir (Eileen A. Pluijm, 2018).

Uzun Dönem Bakım İzni

Çalışanlar, çocuğu, partneri veya ebeveyni hayatı tehdit edici bir şekilde hastaysa ve bakım gerektiriyorsa uzun süreli ücretsiz bakım izni talep edebilmektedirler. İzin, tam zamanlı işlerde haftalık çalışma süresinin en fazla altı katı kadar olabilmektedir (Eileen A. Pluijm, 2018).

Ebeveyn izni kullanımı Hollanda'da orta düzeyde (%33-%66) olup bu iznin babalar tarafından kullanımı ise %16 seviyelerindedir (Parlak, 2016a). Bu durum, çocuk bakımında her ne kadar babaların sorumluluğunun arttığını gösterse de annenin çocuk bakımında temel



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



sorumluluğunun değişmediğine işaret etmektedir. Ancak, alışanlar için büyük bir çeşitlilik arz eden izin düzenlemeleri iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi noktasında olumlu katkılar sunmayı hedeflemektedir.

Bakım Hizmetlerine İlişkin Düzenlemeler

Çalışmanın bu kısmında Hollanda'da gebelikten başlamak üzere sağlanan ocuk, hasta engelli ve yaşlı bakımlarına ilişkin düzenlemelere yer verilecektir.

.Obstetrik Bakım (Obstetric Care/ Kraamhulp)

Hollanda'da çocuğu olan, yaşayan ya da yasal olarak çalışan kişiler Sağlık Sigortası Yasası (ZVW) kapsamında sigortalanmaktadır. Obstetrik (gebelikle ilgili) bakım, bakım sigortasının temel paketi tarafından karşılanmaktadır ve hamileliğin başlangıcından doğumdan sonraki altı haftaya kadar devam etmektedir (Avrupa Komisyonu, t.y.). Doğum sonrası analık bakımını ifade eden obstetrik bakım, anneye aşağdaki gibi birtakım hizmetler sunacak bir tıp uzmanı tarafından gerçekleştirilmektedir (İngilizce Hizmetler İdari Komitesi, 2020).

- Evde doğum sırasında yardımcı olmak,
- Anneye fiziksel ve duygusal olarak bebeğinin beslenmesi, yıkanması ve bakımı sırasında rehberlik etmek ve bebeğin ihtiyaçlarını nasıl tanıyacağını ve onları nasıl karşılayacağını oğretmek,
- Anne ve yeni doğan çocuğunun sağlığını izlemek, aile ve ebe arasında bir bağlantı görevi görmek,
- Tuvaletleri, banyoyu, annenin ve bebeğin odalarını her gün temizleyerek ev ortamının uygun bir hijyen seviyesine ulaşmasını sağlamak,
- Annenin yeterli dinlenmesini sağlamak için kaldığı süre boyunca hafif ev işlerine yardım etmek.

ocuk Bakımı

Hollanda'da zorunlu eğitime başlama yaşı beştir. Ancak beş yaşından önce farklı yaş grubundaki çocuklar için bakım ve eğitim hizmetleri sağlayan farklı seviyelerde kamu kurumları ve özel kurumlar mevcuttur.

- *Özel Çocuk Bakım Merkezleri (kinderdagverblijf)*

0-4 yaş arası çocuklar için bakım hizmeti veren merkezlerdir. Çoğunlukla yarı zamanlı olsalar da bu merkezler sabah ve öğleden sonra vardiyaları ile günde on bir saate kadar ve yılda elli haftaya kadar hizmet verebilmektedir. Genelde ebeveynlerin ikisinin de çalıştığı aileler tarafından tercih edilmektedir (Schreyer & Oberhuemer, 2017).

- *Okul Öncesi Oyun Grupları (peuterspeelzalen)*

Kamusal olarak finanse edilen oyun grupları 2-2,5-4 yaş arasındaki tüm çocuklar için açıktır. Ancak, çoğunlukla bu gruplara sosyal olarak dezavantajlı, engelli ya da potansiyel olarak gelişimsel problemleri olan çocuklar katılmaktadır (Schreyer & Oberhuemer, 2017). Haftanın iki ya da üç günü sabah veya öğleden sonra olacak şekilde yarım gün hizmet veren bu gruplar daha çok ebeveynlerden birinin çalışmadığı aileler tarafından tercih edilmektedir (Buitendijk, Damme, Schoonhoven, Smits, & Verheugel, 2003). Oyun grupları, belediyeler tarafından ulusal hükümetlerden ve ebeveynlerden alınan blok hibelerle finanse edilmektedir (OECD, 2015).

- *Çocuk Kulüpleri*

İlkokul çağında olan dört ila on iki yaş arasındaki çocuklara okuldan sonra ya da ders olmadığı günlerde, çoğunlukla tatillerde hizmet veren yerlerdir (Buitendijk, Damme, Schoonhoven, Smits, & Verheugel, 2003).

- *Öğle ya da Öğleden sonra Bakım Düzenlemesi (buitenschoolse opvang)*

Belediyeler ücret karşılığında çocuklara, ebeveynleri isterse öğle veya öğleden sonra bakım düzenlemesi sağlamakla yükümlüdürler (Schreyer & Oberhuemer, 2017)

- *Çocuk Bakıcıları*

Çocuk bakım ajansları aracılığıyla 0-12 yaş arası çocukları için çocuk bakımı talep eden ebeveynler, bakıcının evinde ya da kendi evlerinde bu hizmetten yararlanabilmektedirler. Çocuk bakıcısının gözetim ve denetimi ajans tarafından sağlanmaktadır. Hollanda'da yaklaşık



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



iki yüz seksenden fazla çocuk bakım ajansı ve on sekiz bin dokuz yüz çocuk bakıcısı bulunmaktadır (Buitendijk, Damme, Schoonhoven, Smits, & Verheuevel, 2003).

Ülkede hem kamu hem de özel sektör tarafından farklı imkanların sunulduğu çocuk bakım alanı, ebeveynlerin iş yaşam dengesi kurabilmeleri noktasında önemli katkılar sağlamaktadır. Bu noktada, ebeveynlerin çalışma zamanlarıyla da paralellik gösterecek şekilde 2018 yılında tam zamanlı bir okul öncesi eğitim kurumuna katılan öğrenci sayısı 342.874 iken yarı zamanlı bir kurumdan yararlanan öğrenci sayısı 132.179 olmuştur (Eurostat, 2020n).

Engelli ve Yaşlı Bakımı

Neredeyse tüm Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Hollanda'da da giderek yaşlanmakta olan bir nüfus vardır. Öyle ki, 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfus içindeki payı %19,2 ile oldukça yüksektir. Şüphesiz ki, yaşlanan nüfusun sağlık harcamaları ve bakım ihtiyacı da artmaktadır. Buna göre Hollanda'da 2017 yılında yapılan toplam sağlık harcaması 74.448,03 milyon Avro olmuştur (Eurostat, 2020h).

Hollanda'da yaşlıların bakımında kullanılan en önemli sistem uzun dönem bakım hizmetleri modelidir (Long Term Care). LTC sisteminin hem sağlıkta hem de sosyal bakım hizmetlerinde engellilerden bilişsel hastalara, ruh sağlığı problemlerinden yaşlı hizmetlerine kadar çok geniş bir kategoride hizmet verdiği görülmektedir (Sevim, 2017). 2015 yılında LTC sisteminin finansmanında gerçekleştirilen reformla eski kapsayıcı kamu LTC sigortası programı bölünerek faydaları üç farklı finansman rejimine tahsis edilmiştir: (i) kurumsal bakımı ve yoğun evde bakımı kapsayan yeni bir kamu LTC sigorta programı, (ii) evde sağlık bakımı ve toplum hemşireliğini kapsayan mevcut zorunlu temel sağlık sigortası programı ve (iii) engelliler ve kronik psikososyal sorunlar yaşayanlar için günlük yaşamda sosyal destek ve yardım sağlamak üzere mevcut Sosyal Destek Yasası (Wmo) (Alders & Schut, 2019). Bu düzenlemenin temel amacı tıbbi bakım ve sosyal bakım arasındaki koordinasyonu güçlendirmek ve yerel yönetimlerin bu alandaki sorumluluklarını artırmaktır (Alders & Schut, 2019).

Hollanda hükümeti genel pratisyenlerin zihinsel hastalıkları daha iyi tanımaları ve tedavi etmeleri için zihinsel sağlık uzmanlarına finansal destek sağlamaktadır (OECD, 2019b). Bu uzmanlar problem analizi ve taramasından, tedavi planlamasına, destekleyici eğitimlerden hastalığın önlenmesine kadar birçok alanda hizmet vermektedir. Diğer taraftan uzun süreli



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



bakımın bir parçası olarak kuzey Hollanda'da yerel yönetim, bazı insanların neden nispeten erken yaşlarda kronik hastalık geliştirirken diğerlerinin yaşlılığa kadar sağlıklı kaldıklarını araştırmak üzere bir sağlık veri tabanı oluşturmuştur (OECD, 2019b). Bu veri tabanı ile otuz yıl boyunca 165.000 Hollandalının gençlik çağlarından ebeveynliğe ve yaşlılığa kadar izlenmeleri hedeflenmektedir. Her beş yılda bir muayene için çağrılanlara yaşam tarzları, alışkanlıkları ve genel sağlık durumlarını içeren detaylı sorular sorulması planlanmaktadır. Böylece erken tanı ve tedavi ile kronik hastalıkların önlenmesi hedeflenmektedir.

Finansal Destek Mekanizmaları

Hollanda'da ebeveynlerin iş yaşam dengesini uyumlaştırmalarının bir parçası olarak finansal destek mekanizmalarına genel olarak yürütülmektedir. Bu noktada, Sosyal Sigortalar Bankası tarafından ebeveynlere sağlanan bazı finansal destek yardımları aşağıdaki gibidir:

Analık, Babalık İzni Ödenekleri

Hollanda'da kişilere analık, babalık izinlerini kullandıkları süre zarfında sosyal sigorta kapsamında prime esas kazançlarının bir kısmı ödenmektedir. Anneler için ödenen tutar en fazla günlük 214,28 avro olup vergiye tabiidir.

Babalar için ise prime esas kazançlarının %70'i tutarında ödeme yapılmaktadır.

Çocuk Parası (Kinderbijslag)

Hollanda'da çocuk parası miktarı, ailenin büyüklüğüne (çocuk sayısına) ve çocukların yaşına göre belirlenmektedir (Buitendijk, Damme, Schoonhoven, Smits, & Verheugel, 2003). Çocuk parası çocuk 18 yaşına gelene kadar alınabilmektedir. Çocuk parası alabilmenin en temel koşulu ise Hollanda'da yaşamak ve sigortalı olmaktır. Çocuk parası üç aylık dönemlerde ödenmekte olup ilk çocuk parasının ne zaman alınacağı çocuğun doğum tarihine göre değişmektedir (Hollanda Sosyal Sigortalar Bankası, 2020). Üç ayda bir ödenen çocuk parası tutarları 1 Ocak 2020 tarihi itibarıyla Tablo 3'deki gibi düzenlenmiştir:

Tablo 3: Hollanda'da Çocuk Parası Tutarları



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



<i>Yaş</i>	<i>Miktar</i>
0-5 Yaş	221,49 €
6-11 Yaş	268,95 €
12-17 Yaş	316,41 €

Kaynak: (Hollanda Sosyal Sigortalar Bankası, 2020).

Çocuk Bütçesi (Kindgebonden Budget)

Çocuk bütçesi, ailenin gelirine göre belirlenen ve çocuklar 18 yaşına gelene kadar aileye katkı sağlamayı hedefleyen bir finansal destek türüdür. Çocuk bütçesinden yararlanabilme koşulları aşağıdaki gibidir (Hollanda Vergi Dairesi, 2020):

- 18 yaş altı bir veya daha fazla çocuğu olmak
- Sosyal Sigortalar Bankasından çocuk parası alıyor olmak
- (Ortak) gelirin çok yüksek olmaması
- Hollanda vatandaşı ya da geçerli bir oturma izni sahibi olmak
- (Ortak) sermayenin çok yüksek olmaması

Gelir düzeyi düşük çocuklu aileler için ek katkı olan çocuk bütçesi her ay ödenmektedir (Hollanda Sosyal Sigortalar Bankası, 2020). Ödemeler vergi dairesinden yapılmaktadır. Çocuk parası sonlandığında çocuk bütçesi yardımı da sonlanmaktadır. Yalnız ebeveynler, iki ebeveynli ailelere göre daha fazla çocuk bütçesi alabilmektedirler.

Çocuk Bakım Ödeneği (Kinderopvangtoeslag)

Bir çocuk bakım merkezi ya da bakıcı aracılığıyla sağlanan bakım masraflarının bir kısmı çocuk bakım ödeneği ile karşılanabilmektedir (Hollanda Sosyal Sigortalar Bankası, 2020). Eşlerden biri ya da ikisinin çalıştığı ve çocuğunun bir bakım kurumunda kayıtlı olduğu durumlarda ödenek alınabilmektedir. Ne kadar ödenek alınacağı çalışılan saate, gelire ve çocuk bakımının türüne göre değişmektedir (Hollanda Sosyal Sigortalar Bankası, 2020). Çocuk bakım ödeneği



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



doğrudan kişinin kendisine ödeneceği gibi kişinin isteğine bağlı olarak doğrudan ocuk bakım merkezine veya ocuk bakıcısı kurumuna da ödenebilmektedir. demeler Vergi Dairesinden yapılmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2.4 İTALYA'DA İŞ YAŞAM DENGESİ VE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.4.1 İtalya Ülke Profili

Çalışmanın bu bölümünde OECD İyi Yaşam Endeksinde iş yaşam dengesi bakımından Hollanda'dan sonra ikinci sırada yer alan İtalya'ya ilişkin bilgilere yer verilecektir.

Demografik Yapısı

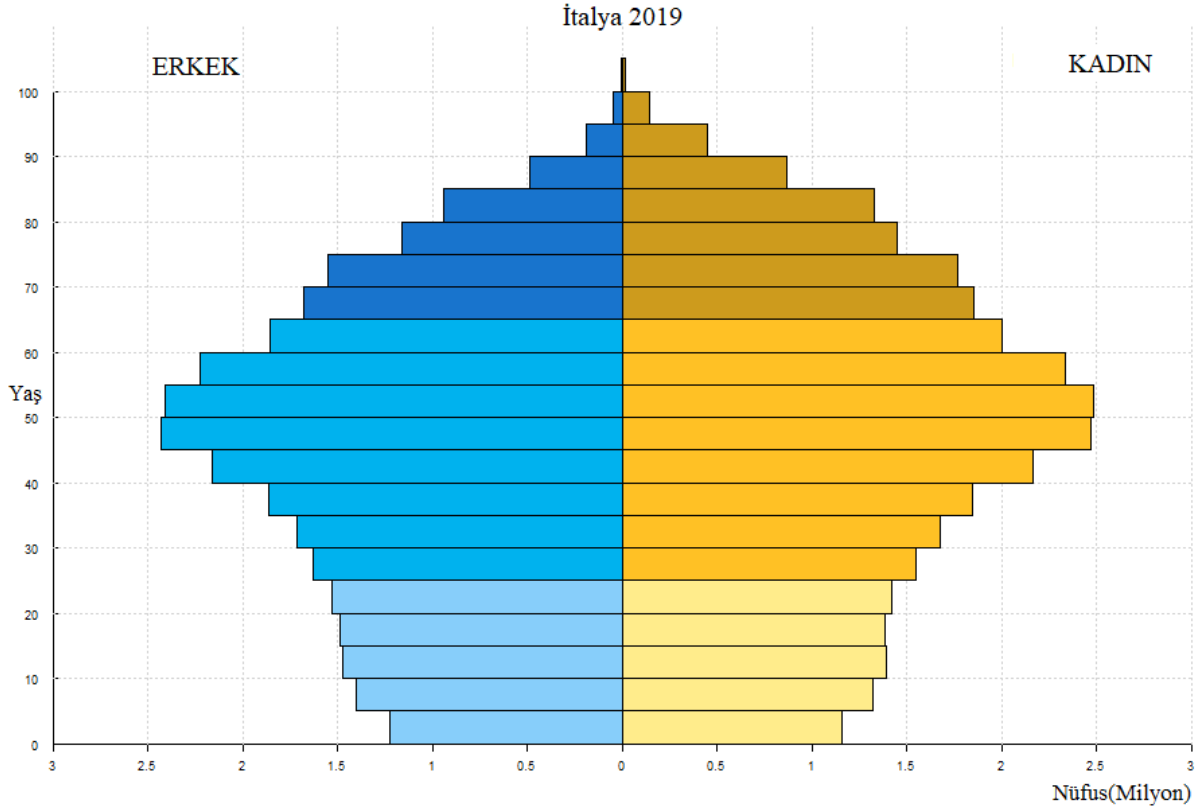
OECD verilerine göre, İtalya 60.422 milyon kişi ile AB ülkeleri arasında nüfus bakımından en büyük ülkelerden biridir. Nüfus yoğunluğu, çoğu Avrupa ülkelerine göre yüksektir fakat ülkede nüfus dağılımının dengesiz olduğu görülmektedir. Toplam nüfusun yaklaşık olarak %51,4'ünü kadın nüfus, %48,6'sını ise erkek nüfusu oluştururken, İtalya İstatistik Kurumu (ISTAT) verilerine göre İtalya'nın nüfus artış hızı -%0,14'tür. Ülkede her 100 ölüm başına yalnızca 67 doğum gerçekleşmektedir. Bu oran, 1918 yılından bu yana en düşük doğal nüfus ikamesi seviyesini teşkil etmektedir (Istituto Nazionale di Statistica, 2020).

İtalya'da on beş yaşından küçük genç nüfusun oranı yaklaşık olarak %13,8 iken, nüfusun yaklaşık %65,9'u 15-64 yaş arasında olup çalışabilecek nüfus olarak değerlendirilmektedir. 65 yaşından büyük olup yaşlı nüfus olarak da kabul edilen nüfusun oranı ise yaklaşık olarak %20,3'tür (Countrymeters, 2020a). Sağlık açısından bakıldığında İtalya'da doğumda beklenen yaşam süresi 83 yıl iken, OECD ülkelerinin doğumda beklenen yaşam süresi ortalaması 80 yıla tekabül etmektedir. İtalya, elde ettiği bu veri ile OECD ülkeleri arasında, bu alanda üç yıl daha uzun yaşam prensibini sağlayarak en yüksek seviyelere ulaşan ülkeler arasında yer almaktadır. Doğumda yaşam beklentisi kadınlarda 86 yıl ile 81 yıl olan erkeklere göre daha uzundur (OECD, 2020l). İtalya'nın nüfus piramidi Şekil 4'de gösterilmektedir.

2017 yılı OECD verilerine göre, OECD ülkelerinin kadın başına doğurganlık oranı 1.7 iken İtalya'daki kadınların doğurganlık oranı kadın başına 1.3 bebek olarak saptanmıştır (OECD, 2020d).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Şekil 4: İtalya Nüfus Piramidi 2019

Kaynak: (Birleşmiş Milletler, 2019a)

İtalya'nın İşgücü Piyasası

2019 yılı itibarıyla İtalya'da toplam GSYİH 2.649.820.000 dolar olup, kişi başına düşen GSYİH ise 43.889 dolardır (OECD, 2020e). İtalya'da, ortalama hane halkı kullanılabilir fert geliri yıllık 26.588 dolar ile OECD ortalaması olan yıllık 33.604 dolar seviyesinden düşüktür. Ülkede en zengin ve en fakir arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Ülke nüfusunun en zengin %20'si, en fakir %20'sinden altı kat daha fazla kazanmaktadır. Çalışma çağındaki nüfusun %59'u istihdam edilmektedir. İtalya bu konuda da OECD istihdam ortalaması olan %68'in altında kalmaktadır (OECD, 2020i). Ülkede 2019 yılında işsizlik oranı %10 iken, genç işsizlik oranı ise %29,2 olarak kaydedilmiştir (Eurostat, 2020g). Şekil 5'de de görüleceği üzere 2019 yılında İtalya'da kadınlarda işsizlik oranı %11,1, erkeklerde ise bu oran %9,1'dir (Eurostat, 2020g).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülke Profili

Demografi



NÜFUS 60.421.760

İş Gücü



GSYİH 2.084 TRİLYON \$

Kadın Nüfus (%)	51,4	İş gücüne Katılım Oranı (%)	65,6
Erkek Nüfus (%)	48,6	-Kadınlarda	56,2
0-14 yaş arası nüfus (%)	13,3	-Erkeklerde	75,1
15-64 yaş arası nüfus (%)	63,9	İşsizlik Oranı (%)	10,6
65 yaş ve üzeri nüfus (%)	22,8	-Kadın İşsizlik Oranı	11,8
Doğumda yaşam beklentisi	83 yıl	-Erkek İşsizlik Oranı	9,8
-Kadınlarda	85 yıl	Haftalık Ortalama Çalışma Süresi	41,1 saat
-Erkeklerde	81 yıl	Yarı-Zamanlı İstihdam (%)	33,6
Ortalama Çocuk Doğurma Yaşı	32	-Kadınlarda	50
		-Erkeklerde	22

Şekil 5: İtalya Ülke Profili Seçili Göstergeler

Kaynak: (Dünya Bankası,2018; Eurostat,2020)

Diğer taraftan 2019 yılında İtalya'da kadın istihdam oranı %53,8 iken, erkeklerde bu oran %73,4'tür (Eurostat, 2020c). 2019 yılı itibarıyla İtalya'da 15-64 yaş arası kadınların iş gücüne katılım oranı %56,5 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yıl erkeklerde bu oran %75'tir (ILO, 2020b). İtalya'da yarı zamanlı istihdam oranları incelendiğinde kadınların erkeklere kıyasla yarı zamanlı çalışmayı çok daha yüksek oranda tercih ettikleri görülmektedir. 2018 yılında kadınlar %31,8, erkekler ise %7,8 oranında yarı zamanlı istihdam edilmektedir (Eurostat, 2020m). Ülkenin demografik yapısı ve işgücü göstergelerine ilişkin seçilmiş bilgiler Şekil 5'de gösterilmektedir.

OECD iş yaşam dengesi endeksinde İtalya ikinci sırada yer alarak iyi bir performans sergilemektedir. İşte geçirilen zaman miktarı ve boş zaman ile kişisel bakıma ayrılan zaman miktarı bu endeksin hazırlanmasında temel alınan göstergelerdendir. OECD ülkelerinde haftada 50 saatten fazla çalışan erkek çalışanların oranı %15'in üzerindedir; bu oran kadınlar için yaklaşık %6'dır. İtalya'da, çalışanların yalnızca %4'ü çok uzun saatler çalışmakta ve bu oran %11 olan OECD ortalamasının altında kalmaktadır. %6'sı çok uzun saatler çalışan erkeklerin oranı, %2'si çok uzun saatler çalışan kadınlara kıyasla daha yüksektir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



OECD ülkelerinde tam zamanlı bir çalışan, gününün ortalama %63'ünü veya 15 saatini kişisel bakım ve boş zaman aktivitelerine ayırabilmektedir. İtalya, günde ortalama 16,5 saat ile OECD ülkeleri arasında ilk sırada yer almaktadır. Buna karşın İtalyanların yaşamlarından, OECD ortalamasından daha az memnun oldukları da görülmektedir. Yaşandan genel memnuniyetlerini 0'dan 10'a kadar bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, İtalyanlar ortalama 6 puan vermişlerdir (OECD ortalaması 6,5'tur).

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) Cinsiyet Eşitliği Endeksi'ne göre, İtalya'da 2005 yılından bu yana yemek ve ev işleri için harcanan zamanın dağılımında cinsiyet farkı giderek artmaktadır. Raporda, kadınların erkeklerden dört kat daha fazla ve günde en az bir saat boyunca yemek pişirmek ve ev işi yapmak için zaman harcadıkları ifade edilmiştir. Kadınların %34'ünün bir saat veya daha fazla zamanı günlük bakım sorumluluklarına harcadığı, erkeklerin ise %24'nün aynı süreyi bakım sorumluluğuna harcadığı görülmektedir (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019e).

Endeks çalışmasına göre, kadınların ve erkeklerin sosyal aktivitelere katılım oranları 2005'ten bu yana ciddi bir artış gösterse de kadınların ev dışındaki spor, kültür ve boş zaman aktivitelerine katılma olasılığı daha düşüktür (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019e).

İş yaşam dengesinin sağlanabilmesinde önemli bir faktör olan çalışanların işe gitmek için harcadıkları süreye bakıldığında ise, İtalya'da erkekler ve kadınların işe gidip gelmek için ortalama günlük 27-28 dakika ile hemen hemen eşit süreleri harcadığı görülmektedir (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019f).

2.4.2 İtalya'da İş-Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum

İtalya'da aile olgusu önemli bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte doğum oranındaki azalma demografik sorunlara yol açmaktadır. Bu sebeple mevcut aile politikaları çalışan bireylerin iş yaşam dengesini sağlamalarını desteklemektedir. Annelik izni, ebeveyn izni ve hamileliğinde yedinci ayını tamamlamış her kadına bir sefere mahsus 800 Avro destek gibi farklı uygulamalar ve teşvikler mevcuttur. Eldeki son verilere göre İtalya'daki gayri safi yurtiçi hasılanın %1,95'i aile ödeneklerine aktarılmıştır. OECD ülkelerindeki ortalama bu oran ise gayri safi yurtiçi hasılanın %1,97'sine denk gelmektedir (OECD, 2020c).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2019 yılında İtalya’da tam zamanlı çalışanların haftalık çalışma süresi ortalama 40,7 saat olarak gerçekleşirken, bu sayı AB ülkelerinin ortalaması olan 40,9 saat ile neredeyse aynı seviyededir (Eurostat, 2020i). Haftada kırk saati aşan çalışma süreleri ise fazla mesai olarak değerlendirilmekte olup, her çalışanın haftada bir gün izin hakkı bulunmaktadır (ILO, 2020a).

80’li yıllardan günümüze kadın istihdam oranı tüm dünyada artmıştır. İtalya’da 2018 senesinde kadınların işgücü piyasasına katılım oranı %56,2 olarak gerçekleşmiş olup, bu oran AB’deki en düşük istihdam oranı olarak kayda geçmiştir. Buna ek olarak, 20-74 yaş arası İtalyan kadınların günde beş saatten fazla bir zamanı ev işlerine ve aile bakımına harcadığı, bu sürenin incelenen ülkelerdeki en uzun süre olduğu ve aynı ülkelerde erkekler açısından bakıldığında ise bir buçuk saat ile en az İtalyan erkeklerinin ev işlerine ve aile bakımına zaman harcadığı ortaya konmuştur (Carta, 2019). Ev işlerinde ve aile bakımında geçirilen bu zamanın İtalya’da kadınlar ve erkekler arasında bu kadar fark göstermesi, ülkedeki bir takım toplumsal cinsiyetçi yaklaşımların henüz kırılmadığını göstermektedir. Ek olarak, STAT verilerine göre, doğumdan sonra yarı zamanlı çalışan kadınların sayısı artmıştır. Kadınların %32,8’i yarı zamanlı çalışırken, bu oran erkeklerde %8’dir. Ayrıca halihazırda yarı zamanlı çalışıp, aslında tam zamanlı çalışmak isteyen her on kişiden altısı kadındır (Newsroom, 2018). Bu durum, İtalyan kadınlarının birçoğunun aslında tam zamanlı çalışmak isteyip iş yaşam dengesini kuramadıkları için yarı zamanlı çalıştıklarını veya hiç çalışmadıklarını göstermektedir.

2.4.3 İtalya’da İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler

Bu bölümde İtalya’nın iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik ortaya koymuş olduğu politika ve düzenlemeler diğer ülkelerde olduğu gibi izin hakları, bakım hizmetleri ve finansal düzenlemeler olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.

İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler

Analık İzni

Avrupa Birliği Sosyal Koruma Konusunda Karşılıklı Bilgilendirme Sistemi (MISSOC)’tan alınan verilere göre, İtalya’da da ebeveynlere iş ve yaşam dengesini kurmaları yönünde izin haklarıyla ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. İtalya’da kadın çalışanlara hamilelik ve doğum sonrası kullanabilecekleri toplamda beş ay süreli ücretli izin verilmektedir. Bu iznin kullanımı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



zorunlu tutulmuştur. Kadın çalışan, bu süreyi doğumdan önce bir ila iki aylık izin ve doğumdan sonra, (doğum öncesi için seçilen süreye bağlı olarak) üç ila dört aylık izinler şeklinde kullanabilmektedir.

Babalık İzni

Babalık izni yine doğumdan sonraki beş ay içinde talep edilmektedir. İtalya'da bu iznin süresi beş gün olarak belirlenmiş ve bu izin de ücretli ve zorunlu tutulmuştur. Baba isterse bu beş günlük süreyi ayrı ayrı kullanabilmektedir. Annenin bebeğe bakmasını engelleyen ciddi koşulların varlığında (annenin ölmesi veya ciddi şekilde hastalanması), işten devamsızlık hakkı ve göreceli ödenek babaya verilmektedir. Çocuğun doğumundan sonraki beş ay içinde (annenin kendi doğum izninden transfer etmeyi kabul etmesi halinde), baba bir gün daha ücretsiz izin alma hakkına sahiptir. Analık ve babalık için düzenlenmiş bu süreler, evlat edinme durumunda da geçerlidir. Baba, annenin talep etmemesi durumunda veya çocuğun bakımından tek başına sorumluyorsa, çocuğun doğumundan sonra üç aya kadar ücretli izin talep edebilmektedir. Bunun yanı sıra çocuğun ilk doğum gününe kadar, anne veya baba çocuğun bakımı için işten bir ile iki saat izin alma hakkına da sahiptir.

Ebeveyn İzni

Zorunlu ücretli izinlerin bitiminden sonra, çocuk üç yaşına (veya çocuğun evlat edinilmesinden sonraki üç yıl içinde) gelene kadar anne veya baba, altı aylık bir süre için azaltılmış ücretli bir izin talep edebilir. Bu azaltılmış ücretli izin ilgili ebeveynin maaşının, cari yıl için kanunla belirlenen asgari emekli aylığının iki buçuk katını aşmaması koşuluyla, çocuk on iki yaşına gelene kadar en fazla beş ay daha uzatılabilmektedir.

Hastalık İzni

İtalya'da hastalık izinleri de özel olarak düzenlenmiştir. Hastalık nedeniyle çalışmama durumunda, doktor raporuyla belgelenmiş olması şartıyla, hastalık izni ödeneğiyle beraber özel sektör çalışanlarına yılda en fazla altı ay, devlet memurlarına on sekiz ay hastalık izni kullanma hakkı tanınmıştır. Buna ek olarak çalışanların, hasta bir aile üyesinin bakımına yardımcı olmak amacıyla ayda üç günlük ücretli izin hakkı da mevcuttur (MISSOC, 2020).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Bakım İzni

Ayrıca kısa dönemli ve uzun dönem ailedeki yaşlı bireylerin bakımı için sağlanan izin sürelerinde, zamana dayalı bakım sunumunda, İtalya diğer ülkelere göre bir hayli ilerdedir. Kısa dönemde toplamda 36 güne kadar bakım izni alınabilmekte, uzun dönemde ise bu süre kazançlarının belirli kısmını alarak -ücretli izin olarak- 24 aya kadar uzayabilmektedir. Bu sürelerde kişilere ücretleri ödendiği gibi bu süreler aynı zamanda emeklilik açısından sayılmaktadır. Bu durum, İtalya'nın bakımın sorumluluğunu aileye verdiğinin bir göstergesidir (Atagün, 2019).

Bakım Hizmetlerine İlişkin Düzenlemeler

Çalışmanın bu bölümünde İtalya'da çocuk bakımı ve hasta, engelli ve yaşlı bakımı olmak üzere iki ayrı başlık altında mevcut bakım düzenlemelerine yer verilecektir.

Çocuk Bakımı

İtalya'daki çocuk bakım merkezleri, üç yaşına kadar olan çocuklar ve 3-6 yaş arası çocuklar olarak ikiye ayrılmıştır. 0-3 yaş arası çocuklar için kamu hizmeti genellikle bölgesel hükümet tarafından, 3-6 yaş arası hizmetler ise ulusal hükümet tarafından yürütülmektedir. 0-3 yaş grubu çocuklar için üç farklı hizmet sunulmaktadır; “*nido d'infanzia*” anaokullarına verilen isimdir. Çocukların çoğunluğunun hizmet aldığı “*servizio integrativo*” tesislerinde ise oyun alanları ve çocuklar ve aileler için merkezler mevcuttur. Bu tesislerde eğitimli bir yetişkin, sayıları üç ile beş arasında değişen çocuğa bakmaktadır. “*Sezione primavera*” tesislerinde ise 24-36 aylık çocuklar bakım ve okul öncesi hizmetlerinden faydalanmaktadır (Bulgarelli, 2015).

Bahsi geçen bakım merkezlerine erişim noktası incelendiğinde ise, genel olarak İtalya'daki çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olduğu görülmektedir. 2017/2018 öğretim yılında, İtalya genelinde faaliyet gösteren erken çocuk bakım merkezi sayısı 13.145'tir. Bu yetkili tesislerin %51'i kamuya ait olmakla birlikte, 0-3 yaş arası çocukların sadece yaklaşık %24,7'sini kapsamaktadır. Bu oran 2002 yılında AB tarafından 2010 yılı için hedef olarak belirlenen %33'nün altında kalmaktadır. Çocuk bakımına erişimin İtalya'da bölgelere göre çok değişkenlik gösterdiği ise başka bir sorundur. Örneğin *Valle d'Aosta*'da 100 çocuktan 47'sinin bakım kurumuna erişimi varken, *Campania* bölgesinde bu sadece 100 çocuktan 9'u için



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



geçerlidir. Bakım merkezlerindeki yer sayısında 2018 yılında bir önceki seneye göre sadece 0.3'lük bir artış yaşanmıştır (Istituto Nazionale di Statistica, 2019).

Tablo 4: İtalya'da Yaş Aralığına göre Çocukların Okul Öncesi Eğitim ve Bakım Kurumlarına Kayıt Oranları

Yaş Grubu	Katılım Oranı (%)
0-3 yaş	25,1
3 yaş ve üzeri	93,7

Kaynak: (Bulgarelli, 2015)

Tablo 4'de de görüleceği üzere İtalya'da 2015 yılında 0-3 yaş arasındaki çocukların sadece %25,1 okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinden yararlanırken 3 yaş ve üzeri çocuklarda bu oran %93,7'dir.

Güncel verilere göre, İtalya'da çalışan iki ebeveyn ve bir 0-3 yaş arası çocuklu ortalama bir aile kamuya ait bir anaokulunda tam zamanlı bir yer için aylık 300 Avro ödemektedir. Özel kreşlerde ise bu miktar ortalama 500 Avro olarak bilinmektedir. Eğitim sisteminin ilk basamağı olarak görülen ve İtalyan Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen okul öncesi okullar ise (*kindergarten*) neredeyse ücretsizdir. Bu okullarda öğrenci tam zamanlı olması durumunda ebeveyn tarafından ayda ortalama 130 Avro yemek ücreti verilmektedir. Devlete ait bu okullara kaydolmaya hakkı olan çocukların yaklaşık yarısı bu hakkını kullanmaktadır (Carta, 2019).

Anaokullarındaki yüksek ücretlere ve uzun bekleme listelerine rağmen, özellikle kamuya ait çocuk bakım hizmetlerine olan talep İtalya çapında artmış gözükmemektedir. 0-2 yaş arası çocuk bakım hizmetlerindeki eksiklik İtalyan annelerin istihdamını da etkilemektedir. 2018'de yapılan bir araştırmaya göre çalışmayan annelerin %15'i çocuk bakım hizmetleri yetersiz veya pahalı olduğundan dolayı iş arama sürecine dahi girmemektedir. Yaş aralığı 3-17 olan çocuklu annelerde bu oran yarı yarıya düşmektedir (Carta, 2019).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Öte yandan yine İtalya üzerinde yapılan bir araştırmaya göre kamusal çocuk bakım hizmetleri %1 artırıldığı zaman kadın istihdam oranının %1,3 arttığı tespit edilmiştir. Bu da çocuk bakım işinin kadınların istihdamını nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır (Bulgarelli, 2015).

Engelli ve Yaşlı Bakımı

Yaşlı nüfus oranının yüksek olduğu İtalya'da uzun süreli bakım hizmetleri diğer Avrupa ülkelerine kıyasla zayıf olarak değerlendirilmektedir (Donatini, 2017). Uzun süreli bakıma ihtiyaç duyan yaşlılar kurumsal bakım ve evde bakım hizmetlerinden faydalanabilmektedirler. Ancak, İtalyan kültürü ve gelenekleri yaşlıların bakım evlerinden ziyade aile üyeleri tarafından evde bakılmasını öngörmektedir. Güney refah rejiminin görüldüğu İtalya'da bakım sorumluluğu ailede, özellikle de kadındadır. Dolayısıyla bakım evlerine talep İtalya'da artsa dahi diğer Avrupa ülkeleriyle kıyasla halen düşük seviyededir. Bu durum kadınların istihdam piyasasına katılımını da etkilemektedir.

Uzun süreli bakıma ihtiyaç duyan kişiler genellikle belirli yerleşke haline gelen konutlarda veya tam yerleşilmeyen konutlarda ya da evde bakım hizmetleri aracılığıyla evlerinde sağlık hizmetlerinden faydalanmaktadırlar. Konutlarda hemşireler, doktorlar, uzmanlar, rehabilitasyon hizmetleri, tıbbi tedaviler ve cihazlar sağlanmaktadır. Kamuya ait ve özel konutlardaki bu bakım için hastaların sevk edilmesi gereklidir. Maliyet paylaşımı ise bölgeden bölgeye değişmektedir, fakat genel olarak hastaların geliri aracılığı ile belirlenmektedir. Evde bakım ise kamuya ait bir hizmettir ve fiziksel veya zihinsel bakım hizmetleri sağlamaktan ziyade, bir tedavi veya terapi sırasında ek yardım sağlamak üzere tasarlanmıştır.

İstihdam edilen tüm kişiler ve serbest meslek mensuplarının belirli kategorilerinde bulunan kişiler (çiiftçiler, tüccarlar, esnaflar vb.) engelli sigortası kapsamındadırlar. Profesyonel çalışanlar (doktorlar vb.) da iş göremezlik aylığı almaya hak kazanırlar, ancak bu sigortaya yönelik kurallar sigortaya bağlı olarak değişmektedir. Fiziksel veya zihinsel bir hastalık sonucunda çalışma kapasitesi en az üçte bir oranında azalan her bir işçinin iş görmezlik aylığına (*Assegno Ordinario di Invalidità*) başvurma hakkı bulunmaktadır. Bunun için hastanın minimum beş senelik sigorta primlerinin yatırılmış olması ve bu beş seneden üç yılın primlerinin hastalık gerçekteşmeden son beş yılda ödenmiş olması gerekmektedir. Hastalıkları



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



dolayısıyla çalışmaya geri dönemeyen işçiler ise engellilik maaşına (*Pensione di Inabilità*) başvurabilmektedir. Bu durumda da aynı kural geçerlidir (Avrupa Komisyonu, 2019b).

Finansal Destek Mekanizmaları

İtalya’da finansal destekler beş başlık altında toplanmıştır.

Doğum Yardımı

Bu yardımdan çalışanlar, sözleşmeli işçiler ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar yararlanmaktadır (ISSA, 2018). Hamileliğin başlamasından önceki dokuz ay içinde veya evlat edinme durumunda, evlat edinmenin başlamasından önceki 9-18 ay içinde üç aylık yardım yapılmaktadır. Zorunlu analık/babalık izin dönemleri için kazancın %80’i ödense de bir tavan tutar belirlenmemiştir. Zorunlu dört günlük babalık izni kullanımında kazancın %100’ü ödenmektedir (MISSOC, 2020).

Hamilelik Hibesi

Yedi aylık hamileliğin tamamlanması ya da doğumdan sonra veya evlat edinme için bir seferlik toplu olarak 800 avro ödenmektedir (ISSA, 2018).

Çocuk Yetiştirme ve Bakım Kuponları

Çocuk yetiştirme ve bakım kuponları ailelerin çocuk yetiştirme ücretlerini (bebek bakıcılığı veya diğer çocuk bakım hizmetleri) karşılamalarına yardımcı olmak için doğum izninin sona ermesinden sonraki on bir ay içinde verilen makbuzlar olup isteğe bağlı ek ebeveyn iznine alternatif oluşturmaktadırlar.

Evde çocuk bakıcısı hizmetinde kullanılmak üzere maksimum altı ay boyunca ayda 600 avroya kadar kupon verilmektedir. Anaokulların ücretlerinden muaf olmayan çalışan annelere yıllık 1.500 avro veya ayda maksimum 136,37 avro anaokulu kuponları verilmektedir.

Kamu veya özel gündüz bakım merkezi kullanan veya kronik rahatsızlığı sebebiyle evde bakım hizmeti alan üç yaşından küçük çocuklar için ayda en yüksek 90,91 avro veya toplu ödeme şeklinde en yüksek 1.000 avro ödeme yapılmaktadır (MISSOC, 2020).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ebeveyn Yardımları

İtalya'da ebeveyn yardımları düzenlenmiştir. Kamu sektöründe, iznin ilk otuz günü boyunca kazancın %100'ü ödenmekte olup tavan tutar belirlenmemiştir. Evlat edinme halinde de aynı yardımlar geçerlidir. Çocuğun ilk doğum gününe kadar, anne veya baba tarafından günlük bir-iki saat olan bakım izni için de kazancın tamamı ödenmektedir (MISSOC, 2020).

Aile Yardımları

İtalya'da aile üyelerinin sayısına, hane halkı gelirine ve diğer bazı kriterlere göre, gelir testine istinaden ayda 0,12 avro ile 2,294,38 avro arasında ödeme yapılmaktadır. Belediyeler tarafından da ihtiyaç sahibi ailelere yardım yapılmaktadır (ISSA, 2018).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2.5 DANİMARKA'DA İŞ YAŞAM DENGESİ VE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.5.1 Danimarka Ülke Profili

Bu bölümde, iş yaşam dengesi, yaşam memnuniyeti, eğitim, istihdam olanakları bakımında iyi yaşam endeksine ilişkin kategorilerde OECD ülke ortalamalarının üzerinde yer alan Danimarka hakkında seçili temel bilgiler yer almaktadır.

Demografik Yapısı

2018 yılı istatistiklerine göre, Danimarka'nın nüfusu 5,79 milyon kişidir. Toplam nüfus içindeki kadın nüfusun payı %50,3'tür. 0-14 yaş arası nüfus 953 bin olup bu yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki payı %16,5'tir. Nüfus piramidinin Şekil 6'da yer aldığı Danimarka'da 15-64 yaş çalışma çağındaki nüfus, 3,69 milyon kişiden oluşmaktadır. Bu yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki payı %63,7'dir. 15-64 yaş arası çalışma çağındaki nüfusun cinsiyet dağılımına bakıldığında, %49,6'sını kadınlar oluşturmaktadır. 65 yaş üstü nüfus 1,11 milyon kişiden oluşmakta olup bu yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki payı %19,8'dir. Danimarka'da doğumda yaşam beklentisi 81,4 yıldır. Doğumda yaşam beklentisi erkekler için 79,4 ve kadınlar için 83,4 yıl olmaktadır. Doğurganlık hızı ise 1,75'tir (Dünya Bankası, 2019). 2019 yılında yayımlanan verilere göre, kadınlarda ortalama ilk doğum yaşı ise 29,4'tür (Statistics Denmark, t.y.).

Danimarka'nın İşgücü Piyasası

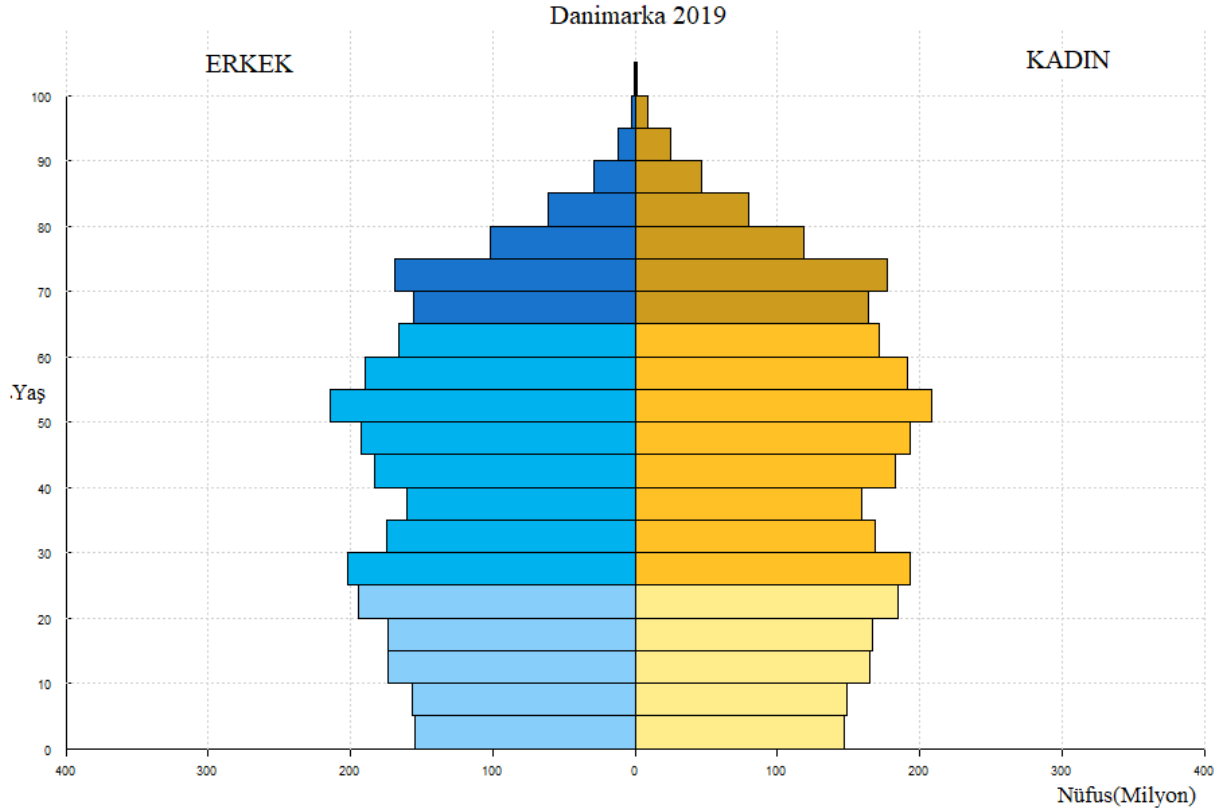
2018 yılı istatistiklerine göre Danimarka'nın GSYH'si 355,67 milyar dolardır. Şekil 6'da demografi ve işgücü piyasasına ilişkin verileri yer alan Danimarka'da kişi başına düşen GSYH ise 61.350 dolardır. Ülkedeki toplam işsizlik oranı %5 olup kadınlarda işsizlik oranı %5,1; erkeklerde ise yüzde 4,8'dir. Ülkedeki toplam iş gücüne katılım oranı %79,4 iken bu oran kadınlarda %76,6 erkeklerde ise %82,0'dir. Danimarka'da yarı zamanlı istihdam yaygın olarak görülmektedir. Yarı zamanlı çalışmanın toplam istihdam içerisindeki payı %42,9'dur. Erkekler için bu oran %33,4 olup kadınlarda ise %53,6'dır (Dünya Bankası, 2019). Danimarka'da bütün sektörlerdeki ortalama haftalık tam zamanlı çalışma süresi 2018 yılı için 38 saattir. Ülkedeki ortalama 50 saat veya daha fazla çalışanların toplam çalışan içerisindeki payı ise %2,3'tür. Kişisel ihtiyaçlara ayrılan ve günlük boş zaman vakitlerine ayrılan ortalama zaman ise 15,9



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



saattir (OECD, t.y-b). Ülkenin demografik yapısı ve işgücü göstergelerine ilişkin seçilmiş bilgiler Şekil 7’de gösterilmektedir.



Şekil 6: Danimarka Nüfus Piramidi 2019

Kaynak: (Birleşmiş Milletler, 2019a)

Danimarka, 2017 yılı Cinsiyet Eşitliği Endeksi’nde 77,5 puanla ikinci sırada yer almakta olup, bu oran AB ülkeleri ortalaması için 67,4’tür (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019b). Danimarka cinsiyet eşitliği endeksi kapsamında AB ülkeleri ortalaması üzerinde yer almasına rağmen, endekse ilişkin bazı göstergelerde cinsiyet eşitsizliği belirgindir. Özellikle kadın ve erkek arasında ev işlerinin yapılmasına ayrılan zamana dair farklılıklar endeks hesaplamalarında görünür durumdadır.

Cinsiyet Eşitliği Endeksi’nin 2017 yılı verilerine göre, Danimarka’da 2005 yılından itibaren ev işleri ve yemek yapma konularında cinsiyet eşitsizliği artış göstermiş ve sosyal aktivitelere



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



ayrılan zaman miktarı azalmıştır. Kadınların %82'si ev işlerine ve yemek yapmaya en az bir saat zaman ayırırken, bu oran erkeklerde %55 olmuştur. Çocuk sahibi olan ailelerde ise bu oran ebeveynler için artmaktadır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019b).

Endeks içerisinde kadın ve erkeğin çocuk bakımına ayırdıkları zamana dair veriler de yer almaktadır. Bu kapsamda, kadınların %25'i çocuk bakımı ve eğitimi için her gün en az 1 saat zaman ayırırken, erkeklerde bu oran %21'dir. Yüksek eğitime sahip kadınların %48'i en az bir saat günlük bakım sorumluluğuna sahip iken, aynı grup içerisindeki erkeklerde bu oran %26'dır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019b).

Ülke Profili

Demografi

NÜFUS 5.793.636



İş Gücü

GSYİH 355.7 MİLYAR \$



Kadın Nüfus (%)	50,3	İş gücüne Katılım Oranı (%)	79,4
Erkek Nüfus (%)	49,7	-Kadınlarda	76,6
0-14 yaş arası nüfus (%)	16,5	-Erkeklerde	82,1
15-64 yaş arası nüfus (%)	63,7	İşsizlik Oranı (%)	5
65 yaş ve üzeri nüfus (%)	19,8	-Kadın İşsizlik Oranı	5,2
Doğumda yaşam beklentisi	81,4 yıl	-Erkek İşsizlik Oranı	4,8
-Kadınlarda	83,4 yıl	Haftalık Ortalama Çalışma Süresi	38 saat
-Erkeklerde	79,4 yıl	Yarı-Zamanlı İstihdam (%)	42,9
Ortalama Çocuk Doğurma Yaşı	32	-Kadınlarda	53,6
		-Erkeklerde	33,4

Şekil 7: Danimarka Ülke Profili Seçili Göstergeler

Kaynak: (Dünya Bankası,2018, Eurostat,2020)

2.5.2 Danimarka İş-Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum

OECD tarafından yapılan, ailelerin iş gücü piyasasındaki durumu araştırmasına göre Danimarka'da çalışma zamanlarına ilişkin düzenlemelerin yaygın olduğu ve diğer ülkelere göre çalışanların, ihtiyaçları doğrultusunda çalışma zamanlarının belirlenmesinde daha çok söz sahibi olduğu görülmektedir (OECD, t.y-a).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2013 yılında yapılan yasal düzenlemeler kapsamında Danimarka hükümeti, esnek işlerin yaratılmasına ilişkin atılımlar gerçekleştirmiştir. 465 milyon kron değerindeki altı inisiyatif tarafından 2016 yılı itibarıyla 13.500 esnek iş yaratılmıştır. Bu kapsamda çalışanlar kamu sektörü, belediyeler, üniversiteler olmak üzere birçok alanda sunulan esnek işler ile istihdam edilebilmektedir (Danimarka Çalışma Bakanlığı, t.y).

Danimarka'daki *Flexjobs* uygulaması, çalışma düzenlemelerine ilişkin uygulamalardan biridir. Bu düzenlemede çalışma koşulları, çalışanların çalışma hızına ve çalışma ihtiyaç süresine göre işverenle gerçekleştirilen bir anlaşma kapsamında yürütülmektedir. Düzenleme ile çalışma kapasitesi azalmış kronik hastalıklara, zihinsel hastalıklara sahip bireyler ve yaşlı bireyler de dahil olmak üzere birçok kişiye çalışma imkânı sunulmaktadır. Çalışanlar, hafta sonu çalışmasından ve tatil çalışmasından muaf tutulmaya, azaltılmış çalışma saatlerine ve çalışma saatlerinin belirlenmesine ilişkin taleplerde bulunabilmektedir. *Flexjobs* sözleşmeleri, beş yıllık bir dönem için yapılmakta ve sözleşmenin yenilenmesi konusunda uygunluğu değerlendirilmektedir (OECD, t.y-b).

Flexjobs uygulaması şartları arasında, kişinin normal koşullarda çalışamayacak olması, çalışma kapasitesinin kalıcı olarak azalmış olması, kişinin yaşının emeklilik yaşının altında olması ve maluliyet maaşı almıyor olması şartları yer almaktadır (Avrupa Komisyonu, 2013a).

Çalışan ebeveynler bakım ve aile sorumluluklarını yerine getirebilmek için esnek veya kısa süreli çalışma şekillerine yönelebilmektedir. Esnek çalışma düzenlemeleri ve kısa süreli çalışma şekilleri, iş yaşam dengesinin sağlanmasında ve ebeveynlerin iş gücü içerisinde kalmasında etkili bir seçenek olabilmektedir. Çalışma sürelerinin esnekliğinin, kişilerin sosyal güvenlik kapsamında yer alan emeklilik, ebeveynlik izni haklarına erişimini destekleyecek nitelikte olması önemlidir.

2.5.3 Danimarka'da İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler

Bu bölümde Danimarka'nın iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik ortaya koymuş olduğu politika ve düzenlemeler izin hakları, bakım hizmetleri ve finansal düzenlemeler olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler

Ebeveynlerin doğum sonrası doğum izni, ebeveyn izni gibi politikalar ve bu politikaların içerikleri, aile üyelerinin iş yaşam dengesinin sağlanmasında büyük önem teşkil etmektedir.

Analık İzni

Danimarka'da anneler doğum öncesinde dört hafta, doğum sonrasında on dört hafta olmak üzere toplam on sekiz haftalık ücretli doğum izni hakkına sahiptir. Babalık izni ise, doğumdan sonraki on dört hafta içinde kullanılmak üzere iki haftalık bir süreyi kapsamaktadır (Avrupa Komisyonu, 2013a). Doğumdan sonraki ilk iki haftada izin kullanımı, yasal olarak zorunludur (Bloksgaard & Rostgaard, 2019). Geriye kalan otuz iki haftalık süre ebeveynler arasında paylaşılabilen ve çocuğun dokuzuncu yaş gününe kadar kullanılabilir. Evlat edinen kişi için de kırk sekiz haftalık ebeveynlik izni söz konusudur (ISSA, 2018).

Ücretli doğum iznine ayrılmanın önündeki engellerden biri de doğum iznine ayrılacak kişi için şart olan çalışma ve hizmet süresi koşullarıdır. Üye ülkelerdeki esnek çalışma uygulamaları ve kısa süreli çalışma şekilleri, kişilerin doğum izni ve ebeveynlik izni gibi sosyal politika uygulamalarının dışında kalmasına neden olabilmektedir. Esnek çalışma koşullarının standardizasyonu ve sosyal güvenlik politikalarınca tanımlanır olması, esnek/kısa süreli kontratlarla çalışan kişilerin doğum kaynaklı haklarının korunmasını sağlayacaktır.

Babalık İzni

Doğumdan sonra iki haftalık babalara verilen ücretli izin süresidir. Danimarka'da doğuma bağlı izinler, sadece ulusal yasalarca düzenlenmemekte olup toplu iş sözleşmeleri ve şirket seviyesindeki anlaşmalarca da düzenlemeler yapıldığı görülmektedir (Bloksgaard & Rostgaard, 2019).

Ebeveyn İzni

Danimarka'da doğum sonrasında ebeveynlerden herhangi birinin kullanabileceği otuz iki haftalık izin süresi bulunmaktadır. Bu süre, işverenle anlaşılması halinde herkes için kırk haftaya, bağımlı çalışanlar için kırk altı haftaya, kısmi zamanlı çalışanlar için ise altmış dört



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



haftaya kadar uzatılabilmektedir. Fakat bu süre zarfında verilecek ödenek tutarı otuz iki haftalık ödenek tutarı kadardır (SGK, 2019).

Bakım Hizmetlerine İlişkin Düzenlemeler

Çocuk bakımı

Danimarka'da okul öncesi eğitim ve bakım kurumları, yüksek kamu kesimi katılımı ve finansmanı, güçlü evrenselcilik ve sosyal eğitim olgularını içinde barındırmaktadır (Gulløv, 2012).

Danimarka'da kamu kesimi tarafından uygulanan kapsamlı doğum izni, ebeveyn izni ve okul öncesi eğitim bakım kurumu uygulamaları, kadın ve erkek istihdam oranlarının ve toplumsal üretkenliğin korunmasında önemli bir yer tutmaktadır (Jacobsen, Bramming, & Holt, 2013).

Danimarka'da yirmi altı haftadan başlamak üzere zorunlu okul çağına kadar olan süreyi kapsayan tam zamanlı okul öncesi eğitim ve bakım sistemi bulunmaktadır. Çocuğun okul öncesi eğitim ve bakım sistemine katılımı, azami ücretli ebeveyn izninin bitiminden önce başlamaktadır. Danimarka'da aile üyeleri dışında resmi olmayan bakım hizmetleri sunulması yasaktır. Okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinin %74'ü belediyeler tarafından sağlanmaktadır. Yerel otoriteler bu kurumların varlığını temin etmekle sorumludur (Naumann, McLean, Koslowski, Tisdall, & Lloyd, 2013). Tablo 5'de Danimarka'daki okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının çeşitleri gösterilmektedir.

Tablo 5: Danimarka'da Okul Öncesi Eğitim ve Bakım Kurumu Çeşitleri



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Gündüz bakım evleri (Childminding):	26 hafta – 6 yaş arası çocuklar için hizmet vermekte olup, yoğun olarak 3 yaşına kadar hizmet sunmaktadır.
Kreşler (Nurseries):	26 hafta – 3 yaş arası çocuklar için hizmet vermektedir.
Anaokulları (Kindergarten):	3 yaş – 6 yaş arası çocuklar için hizmet vermektedir.
Yaş bazlı gündüz bakım kurumları (Age-integrated day-care centres):	26 hafta – 6 yaş arası çocuklar için hizmet vermektedir. Bazen 12 yaşına kadar çocuklar için hizmet sunabilmektedir.
Okul sonrası merkezleri (After school centres):	6 yaş – 10 yaş arası çocuklar için hizmet vermektedir.

Kaynak: (Naumann, McLean, Koslowski, Tisdall, & Lloyd, 2013)

Çocuğun okul öncesi eğitime katılımı için ebeveynler yerel otoritelere başvuru yapmakta ve buna karşılık yerel otoritenin çocuğun okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarına yerleştirilmesinde dört haftalık süre bulunmaktadır. Yerel otoritenin bu imkânı sağlayamaması halinde, ebeveynlerin bölgelerindeki özel çocuk bakım kurumu masraflarının veya başka bölgelerdeki kurumlara kayıt yaptırıp bu masrafların yerel otorite tarafından karşılanmasını talep etme gibi birçok hakkı mevcuttur (Avrupa Komisyonu, 2013a).

Danimarka’da 0-2 yaş aralığındaki çocuklar haftalık ortalama 34,5 saat okul öncesi eğitim ve bakım hizmeti almaktadır. Bu süre, diğer İskandinav ülkeleri olan Norveç ve İsveç ile karşılaştırıldığında, Danimarka’da daha yüksektir (OECD, t.y-e).

Danimarka’da 3-5 yaş arası çocukların okul öncesi eğitim ve bakım kurumuna kayıt oranı %97,5’tir (Tablo 6). 0-3 yaş aralığında okul öncesi eğitim ve bakım kuruma kayıt oranı, bütün ülkelerde olduğu gibi Danimarka’da daha düşüktür. Çocuklar üç yaş itibarıyla daha aktif olarak okul öncesi eğitim ve bakım hizmeti almaktadır. Danimarka’da aile üyeleri dışında enformel nitelikli bakım hizmetlerinin yasaklanmış olması, okul öncesi bakım hizmetinin yoğun olarak kurumlar aracılığıyla sağlanmasında etkili olmuştur. Bu anlamda kapsamlı ve formel nitelikli çocuk bakım politikalarının varlığı, kadının iş gücüne katılımını desteklerken kapsayıcı bakım politikalarının yokluğu halinde ise, aile içerisindeki bakım sorumluluğunun kadın ve erkek arasında eşitsiz paylaşıldığı ve kadının iş hayatına katılımına engel teşkil edebileceği düşünülmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Tablo 6: Danimarka-Yaş Aralığına göre Çocukların Okul Öncesi Eğitim ve Bakım Kurumlarına Kayıt Oranları

Yaş Grubu	OÖEBK Katılım Oranı
0-3 Yaş	%55,4
3-5 Yaş	%97,5

Kaynak: (OECD, t.y-e)

Danimarka’da okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının finansmanının büyük kısmı, yerel yönetimler ve merkezi hükümet tarafından olmak üzere kamu kesimi tarafından karşılanmaktadır. Belediyeler kendi bölgelerinde bulunan okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarını finanse etmekle yükümlüdür. Merkezi hükümet tarafından belediyelere yapılan hibeler ve yerel vergiler ile çocuk başına olacak şekilde, bütün okul öncesi eğitim ve bakım kurumları sübvansede edilmektedir. Maliyetlerin çoğu kamu tarafından karşılanmaktadır (Naumann, McLean, Koslowski, Tisdall, & Lloyd, 2013).

OECD’nin 2015 yılı hesaplamasına göre, Danimarka’da iki çocuklu bir ailenin çocuk bakım maliyeti, ortalama tam zamanlı olarak çalışan ebeveynlerin net gelirinin yüzde 9,1’ini oluşturmaktadır. Bu oran AB ülkeleri ortalamasında 10,7; OECD ülkeleri ortalamasında ise %12,9’dur (OECD, t.y-e).

Engelli ve Yaşlı Bakımı

Danimarka giderek yaşlanmakta olan bir demografik yapıya sahiptir. Nüfusun ortalama yaşının giderek artması ile yaşlılar için ortaya konan bakım uygulamaları da giderek önem kazanmaktadır.

Kurumsal bakım hizmetleri ve evde bakım hizmetleri yaşlılar için uygulanan bakım seçeneklerinin en önemlileridir. Danimarka’da evde bakım ve kurumsal bakım hizmetlerinde uygulamaların kapasitesi, diğer Avrupa ülkelerine göre oldukça yüksektir (Bettio & Plantenga,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2004) . Danimarka’da yaşı bakım hizmetlerinin büyük bir bölümü yerel otoriteler tarafından gerçekleştirilmektedir.

Kişinin ikamet ettiği yerde kendi ihtiyaçlarını karşılayamayacak durumda olması ve bulunduğu yerel otoriteye başvurması halinde, yerel otorite iki aylık bekleme süresi dönemi içerisinde kişiyi huzurevine yerleştirmek zorundadır. Kişinin durumuna göre, özel olarak tasarlanmış olan yaşı bakım evlerine de yerleştirilmesi söz konusu olabilmektedir (Borger.DK., t.y-c).

Yaşlılar için uygulanan bakım hizmetlerinden biri ise, evde bakım uygulamalarıdır. Yaşlılar için uygulanan evde bakım programı, temel ev işlerinde ve kişisel ihtiyaçların karşılanması kapsamında kişilere yardım sağlamaktadır. Bölgeler arası süreler farklılık göstermekle birlikte, ortalama 67 yaş üstü kişilere sağlanan evde bakım süresi ortalama haftalık beş saattir (Csonka & Boll, 2000).

Danimarka’da kalıcı zihinsel ya da fiziksel engeli veya bakım hizmeti ihtiyacı bulunan ilişkili olduğu bir kişiye bakım hizmeti sunmak ve iş gücü piyasasında kalmak isteyen bir kişi, yasaca belirtilen şartları taşıması halinde belediye meclisi tarafından istihdam edilmektedir. Bu hizmet karşılığında kişiye ödenecek olan aylık ücret, 16.556 Danimarka kronu olarak belirlenmiştir (Ministry for Children and Social Affairs, 2018).

Finansal Destek Mekanizmaları

Analık ve Ebeveyn İzni Ödeneği

Danimarka’da ücretli doğum izni süresi on sekiz haftadır ve doğum iznindeki kişilere yapılan ödeme oranı, ulusal ortalama kazanç üzerinden ortalama %53 olarak belirlenmiştir (OECD, t.y-d). Diğer taraftan annelerin ücretli ebeveyn izni ve evde bakım izninin süresi otuz iki haftadır ve annelere yapılan ödemenin oranı %53’tür (OECD, t.y-d).

Doğum izni ödeneğinden faydalanacak işverene bağlı olarak çalışanlar için, izne ayrılmadan önce son dört ay içinde yüz altmış saat çalışma süresi şartı aranmaktadır. Bu dört aylık süre içerisinde en az üç ay için aylık kırk saat çalışma süresi bulunmalıdır. Serbest meslek mensupları için izne ayrılmadan önceki ay çalışmış olma şartı ve son on iki ay içinde altı ay çalışmış olma şartı aranmaktadır. Doğum izni ödeneği kişinin çalışma koşullarına bağlı olarak



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



değişmekte olup 2019 yılı için tavan tutar haftalık 4.355 Danimarka kronudur (Avrupa Komisyonu, 2013a).

Doğum izninde olan işsizlerin, işsizlik sigortası fonundan nakdi yardım alma hakkı bulunmaktadır. Doğum iznindeki öğrenciler ise fazladan on iki ay öğrenim ödeneği alma hakkına sahiptir. Hastalık izninde olan kişiler, doğum izni ödeneğini almaya devam edebilmektedir

On sekiz haftalık doğum izni ödeneğinin ilk sekiz haftalık kısmında belediyeler maliyetin yarısını karşılar, ödeneğin geri kalanı devletin genel vergileri ile finanse edilmektedir (Bloksgaard & Rostgaard, 2019).

Aile Yardımları

Danimarka’da mevcut olan sosyal politika uygulamalarından biri de ailelere yapılan yardımlardır. Çocuk ve genç yardımları, ülkede ikamet eden on sekiz yaşından küçük çocuğu olan ebeveynlere ve Danimarka’da vergi mükellefi olan kişilere ödenmektedir. Danimarka’da gerçekleştirilen başlıca aile ödemeleri Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Danimarka Aile Ödemeleri

Aile Yardımları	Koşul/Durum	Tutar	Süre
Çocuk ve Genç Yardımı	0-2 yaş arasında her çocuk için	4.506 kron/3 Ay	
	3-6 yaş arasında her çocuk için	3.567 kron/3 Ay	
	7-14 yaş arasında her çocuk için	2.808 kron/3 Ay	
	15-17 yaş arasında her çocuk için	936 kron /1 Ay	
Hasta Çocuk Yardımı	18 yaşından küçük çocuğu ciddi bir hastalık nedeniyle 12 günden fazla hastaneye yatırılan kişi için	4.300 kron/1 Hafta	52 Haftaya kadar



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Hastalık Yardımı	13 haftada 120 saat çalışmış işçiler, son ayda 18 aylık mesleki eğitimi tamamlamış olan kişiler, son 1 senede 6 aylık çalışmış serbest meslek mensupları için	4.300 krona kadar (gelir bazlı) / 1 Hafta	22 Haftaya kadar
Evlat Edinme Yardımı	Evlat edinme koşulu	53.667 kron/ 1 kez	
Yetim Yardımı	Ebeveynlerden birinin vefat etmesi halinde	4.080 kron/3 Ay	
	Ebeveynlerden ikisinin de vefat etmesi halinde	8.160 kron/3 Ay	
Tek Ebeveyn Yardımı	Her çocuk için ödeme	1.413 kron/ 3 Ay	
	Ebeveyne ödeme	1.440 kron/ 3 Ay	

Kaynak: (ISSA, 2018)

Danimarka’da iki çocuklu ve iki ebeveynin de çalıştığı bir ailede en küçük çocuğun yaşına göre yapılan aile yardımının tam zamanlı ortalama kazanca oranı üç yaş için 6,7; dokuz yaş için 5,3; on beş yaş için 2,6’dır. Bu oran, OECD ortalamasında üç yaş için 5,9; dokuz yaş için 5,0 ve on beş yaş için 4,0’dır (OECD, t.y-d). Danimarka’da çocuk başına gerçekleştirilen çocuk ve genç yardımları, çocuğun yaşının büyümesiyle birlikte azalmaktadır.

Danimarka’da ailelere, üyelerin ihtiyaçlarına ilişkin hizmet sunma niteliği taşıyan kamu harcamaları, aile üyelerine gerçekleştirilen yardımlar arasında büyük yer tutmaktadır. Özellikle okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının maliyetlerinin çok büyük oranda kamu finansmanı ile karşılanıyor olması, bu duruma ilişkin gösterge niteliği taşımaktadır.

Tablo 8. Danimarka’da Harcama Türlerine göre Aile Yardımlarına Yapılan Kamu Harcamalarının GSYH’ye Oranı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Nakit Yapılan Harcamaların GSYH'ya Oranı	Hizmetler için Yapılan Harcamaların GSYH'ya Oranı	Aileler için Vergi İndirimleri	Toplam Harcamaların GSYH'ya Oranı
1,36	2,08	0,00	3,44

Kaynak: (OECD, t.y-e)

Danimarka'da aile yardımı harcamalarının büyük bir bölümü hizmet nitelikli yardımlardan oluşmaktadır. Tablo 8'da görüldüğü üzere, hizmetler cinsinden sunulan aile yardımlarının GSYH'ye oranı yüzde 2'den fazladır. Bütün aile yardımlarının GSYH'ye oranı ise 3,44 olup OECD ortalaması olan 2,40'ın üzerindedir.

2.6 İSPANYA'DA İŞ YAŞAM DENGESİ VE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.6.1 İspanya Ülke Profili

Çalışmanın bu bölümünde OECD iyi yaşam endeksinde iş yaşam dengesinin sağlanması noktasında dördüncü sırada yer alan İspanya'ya ilişkin bilgilere yer verilecektir.

Demografik Yapısı

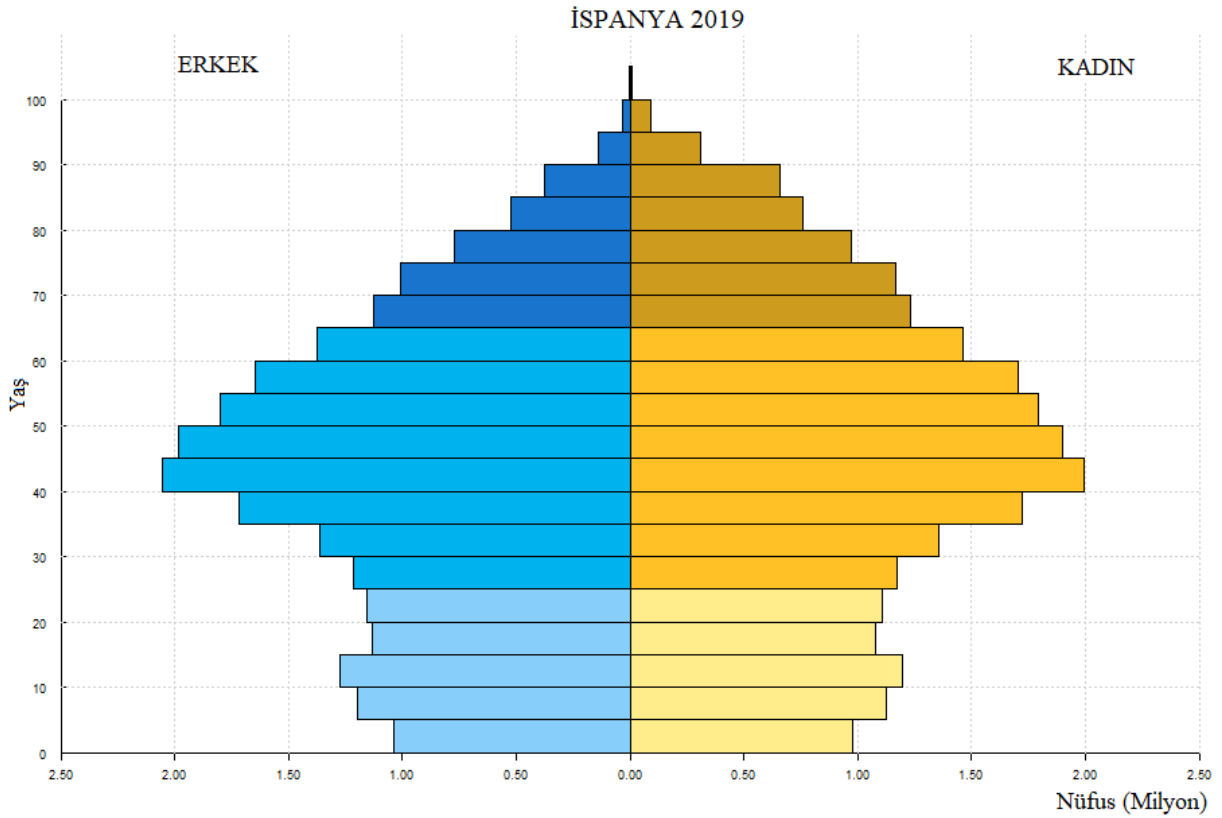
2019 yılı itibarıyla toplamda 46,9 milyon nüfusa sahip olan İspanya'da, kadınlar nüfusun %50,9'unu oluştururken, nüfusun %49,1'i erkeklerden oluşmaktadır (Eurostat, 2020t). Nüfus piramidinin Şekil 8'de gösterildiği ülkede 0-14 yaş arası nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı %14,3'tür. 15-64 yaş çalışma çağındaki nüfus, 31,07 milyon kişiden oluşmaktadır. Bu yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki payı %65'tir. 15-64 yaş arası çalışma çağındaki nüfusun cinsiyet dağılımına bakıldığında, %50'ye yakını kadınlar oluşturmaktadır. 65 yaş üstü nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı giderek artmaktadır. Ortalama yaşın 43 olduğu İspanya'da 65 yaş üstü nüfus toplam nüfusun %20'sini oluşturmaktadır. Ortalama çocuk doğurma yaşı, önceki yıllara göre artış göstererek 32,1'e yükselmiştir. Doğumda yaşam beklentisi 83,4 yaş iken erkeklerde 80,6 yaş kadınlarda ise 86,1 yaş olarak beklenmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



(Birleşmiş Milletler, 2019b). Doğumda yaşam beklentisi bir önceki döneme kıyasla 83,5'ten 83,4'e gerilemiş, bu gerileme ile İspanya düşüş yaşayan on bir ülke arasında yer almıştır. 1960'ların ortalarından itibaren doğurganlık oranı bütün dünyada olduğu gibi İspanya'da da düşmektedir. 2017 yılında ülkede, kadın başına 1,31 doğurganlık oranıyla İtalya, Kıbrıs, Portekiz ve Yunanistan ile birlikte doğurganlık oranı en düşük AB ülkeleri arasında yer almaktadır (Kiss, 2020).



Şekil 8: İspanya Nüfus Piramidi 2019

Kaynak: (Birleşmiş Milletler, 2019a)

İspanya'nın İşgücü Piyasası

2018 yılı itibarıyla 1.419 trilyon dolar GSYH'ya sahip olan İspanya'da kişi başına düşen GSYH ise 30.371 dolarıdır (Dünya Bankası, t.y.). Hane halkının net harcanabilir geliri kişi başına yıllık



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



23.999 dolar olmakla birlikte, bu tutar yıllık OECD ortalaması olan 33,604 doların altındadır. İspanya'da ortalama hane halkı net servetinin OECD ortalaması olan 408,376 dolardan daha düşük olarak 373,548 dolar olduğu tahmin edilmektedir (OECD, 2020). Ülkenin demografik yapısı ve işgücü göstergelerine ilişkin seçilmiş bilgiler Şekil 9'da gösterilmektedir.

Cinsiyet Eşitliği Endeks Çalışmasına göre, 2019 yılında erkeklerin istihdam oranı %73 iken kadınlarda bu oran %61'dir. Aynı rapora göre 2005 ve 2017 yılları arasında tam zamanlı istihdam oranı, kadınlar için %37 olarak sabit kalırken erkeklerde %63'ten %51'e düşerek bu konuda cinsiyetler arası eşitsizlik azalmıştır. Kadınların yaklaşık %24'ü erkeklerin %7'sine kıyasla eğitim, sağlık ve sosyal hizmet alanında çalışmaktadır. Erkekler (%29) oranla çok daha az kadının (%5) bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında çalıştığı görülmektedir (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019g). Şubat 2020 itibarıyla AB içerisinde en yüksek işsizlik oranlarından biri de %13,6 işsizlik oranı ile İspanya'dadır. Erkeklerde işsizlik oranı %11,9 iken kadınlarda bu oran %15,4 olarak görülmektedir (Eurostat, 2020).

Endeks çalışmasına göre erkeklerin %7'si kısmi zamanlı çalışırken kadınlarda bu oran %24'tür. Kadınların haftada ortalama otuz beş saat çalıştığı, erkeklerin ise kırk saat çalıştığı ifade edilmiştir. 2006 ve 2014 yılları arasında aylık ortalama gelir hem kadınlar hem de erkekler için artmış olsa da cinsiyet eşitsizliği devam etmektedir; kadınlar erkeklerden %17 daha az kazanmaktadır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019g).

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'ne göre (2019), 2005 yılından bu yana bakım yükünde zaman paylaşımı konusundaki cinsiyet eşitsizlikleri azalsa da kadınlar ailelerinin bakımı konusunda daha fazla sorumluluk almaktadır. Erkeklerin %28'ine kıyasla kadınların yaklaşık %40'ı günde bir saatten az olmamak üzere aile bireylerinin bakımı ve eğitimini üstlenirken, çocuklu çiftlerde kadınların %81'i ve erkeklerin %73'ü günlük olarak ailelerine bakmaktadır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019g).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülke Profili

Demografi



NÜFUS 46.796.540

İş Gücü



GSYİH 1.419 TRİLYON \$

Kadın Nüfus (%)	50,9	İş gücüne Katılım Oranı (%)	74,9
Erkek Nüfus (%)	49,1	-Kadınlarda	69,7
0-14 yaş arası nüfus (%)	14,7	-Erkeklerde	80,1
15-64 yaş arası nüfus (%)	66	İşsizlik Oranı (%)	15,3
65 yaş ve üzeri nüfus (%)	19,3	-Kadın İşsizlik Oranı	17
Doğumda yaşam beklentisi	83,3 yıl	-Erkek İşsizlik Oranı	13,7
-Kadınlarda	86,1 yıl	Haftalık Ortalama Çalışma Süresi	40,7 saat
-Erkeklerde	80,7 yıl	Yarı-Zamanlı İstihdam (%)	29,2
Ortalama Çocuk Doğurma Yaşı	32,2	-Kadınlarda	39,7
		-Erkeklerde	20,3

Şekil 9: İspanya Ülke Profili Seçili Göstergeler

Kaynak: (Dünya Bankası,2018; Eurostat,2020)

2.6.2 İspanya İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum

Güney refah rejiminin bir parçası olan İspanya’da bakım sorumluluğu daha çok kadın üzerinde olsa da zamanla bu durum değişmeye başlamıştır. İş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik yeni politikaların uygulanmaya başladığı İspanya’da esnek çalışma ve bakım izni düzenlemeleri mevcuttur.

Erkeklerin %63’ünün çalışma süresi düzenlemeleri üzerinde hiçbir kontrolü bulunmazken, kadınlarda bu oran %68 ile daha fazladır. Kadınların %57’sinin ve erkeklerin %54’ünün çalışma zamanı düzenlemelerini değiştirme imkânının olmadığı İspanya’da esnek çalışma düzenlemelerine erişim yine de AB’ye göre daha düşüktür (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019g).

Çalışma süresini azaltmanın, İspanyol işgücü piyasasında geleneksel bir hak olduğu belirtilmekte, bu süre azaltması ebeveynlere on iki yaşın altındaki çocukların bakımını sağlamaları için imkan sağlamaktadır. Ebeveynler çalışma sürelerini sürenin sekizde biri ila



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



yarısı arasında azaltma olanağına sahiptir. Çalışma süresinin kısaltılması ve dağıtılması, çalışan ve işveren arasındaki bireysel bir anlaşmaya dayanmaktadır (toplu sözleşmeler normalde buna işaret etmez). Çalışma süresinin azaltılması, genel olarak, İspanya işgücü piyasasında iş yaşam dengesini kolaylaştırmak için tekrarlayan bir fikir olmakla birlikte eleştirilmektedir; çünkü çoğunlukla kadınları etkilediği için kariyerlerine zarar verdiği görülmektedir. Ayrıca bu durum sosyal güvenlik prim ödeme gün sayısını ve prime esas kazancı azalttığı için kadınların emekliliklerini de etkilemektedir.

Bu bağlamda ele alınan anlaşmaların çoğu, büyük şirketlerde nispeten yaygın olan çalışma süresi esneklik formüllerini içermektedir. Bu uygulamaları evrensel hale getirmenin sınırları vardır. Atölyede veya üretim hattında çalışanlar belirli zamanlara bağlı olma eğilimindeyken, ofis çalışanları çalışma süresi esnekliğini ayarlayabilmektedir. Esnek çalışma süresine sahip birçok şirket, nesnel tabanlı planlar geliştirmiştir. Ele alınan anlaşmalarda bulunan esnek çalışma koşullarına örnek olarak esnek başlangıç ve bitiş zamanları ile sıkıştırılmış veya yıllık çalışma saatleri verilebilir.

Bazı şirketler çalışanlara uzaktan çalışma olanağı (*teleworking*) da sunmaktadır. Uzaktan çalışma, çalışan iyi performans gösterdiği sürece, işini nerede gerçekleştirdiğinin önemsiz olduğu ve katı bir çalışma programının gerekli olmadığı, nesnel tabanlı esnek bir çalışma biçimidir. Bununla birlikte, çoğu anlaşma, toplantılara izin vermek ve işten tecrit ve/veya ayrılmayı önlemek için çalışma süresinin (%75-%25) bir yüzdesinin işverenin tesisinde yapılması konusunda ısrar etmektedir. Bu, özellikle kadınlar için daha iyi bir iş yaşam dengesi için yeni fırsatlar sunmakta, mesleki gelişime izin vermekte ve cinsiyet eşitliğini desteklemektedir (Alza, 2015).

Bakım ve eğitim tesisleri, sağlık hizmetleri ve ulaşım gibi uygun fiyatlı ve kaliteli kamu altyapılarına erişim, kadınların ve erkeklerin ücretli çalışmaları diğer faaliyetlerle dengeleme fırsatlarını etkilemektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki bakım ve ev işlerinin eşit olmayan şekilde bölünmesi, belirli ulaşım ve altyapı türlerini kullanma veya bunlara ihtiyaç duyma şekillerini etkiler. İşe gidip gelmek için harcanan zaman, mevcut kamu altyapısının günlük faaliyetlerini dengelemek için kadınlara ve erkeklere yardım edip etmediğinin iyi bir göstergesidir. İspanya'da kadınlar ve erkekler işe gidip gelmek için neredeyse eşit miktarda zaman harcamaktadırlar (yaklaşık 36-37 dakika). Çocuksuz çiftlerde, kadınlar erkeklerden daha

fazla (38 dakikaya kıyasla 40 dakika) ve çocuklu çiftlerde erkekler (35 dakikaya kıyasla 39 dakika) kadınlardan daha fazla işe gidip gelmek için zaman harcamaktadırlar. Genellikle, erkeklerin doğrudan işe ve işten eve seyahat etme olasılıkları daha yüksekken, kadınlar çocukları okula bırakma veya market alışverişi gibi diğer etkinlikler sebebiyle daha çok duraklı gidiş-gelişler yapmaktadır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019g).

2.6.3 İspanya’da İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler

Bu bölümde İspanya’nın iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik ortaya koymuş olduğu politika ve düzenlemeler izin hakları, bakım hizmetleri ve finansal düzenlemeler olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.

İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler

Analık İzni

İspanyol Hukukuna göre doğum öncesi ve sonrası analık izni süresi on altı haftadır. Bu iznin altı haftası zorunlu olmak üzere doğumdan sonra alınmalıdır, geri kalan on hafta doğumdan önce veya sonra alınabilir. Bu nedenle, doğumdan önceki izin başlangıç tarihi değişebilmektedir. Yasalara göre, çalışan anneler doğumdan sonra altı haftalık zorunlu izin aldıkları sürece, on altı haftalık doğum izninin on haftaya kadarını babaya transfer etme hakkına sahiptir. Analiz edilen eşitlik planlarının çoğu bu konuda bir gelişme göstermemektedir. İzin günlerini artıran veya bu izni yarı zamanlı şekilde alma veya esnek çalışma süresi önlemleri gibi uygulama fırsatı sunan birkaç anlaşma vardır.

İspanya’da 2016 yılı itibarıyla, 20-49 yaş aralığındaki (potansiyel ebeveynler) kadınların %40’ı ve erkeklerin %31’i analık-babalık izni için uygun bulunmamaktadır. İşsizlik veya aktif çalışan olmamak, kadınların %80’i ve erkeklerin %53’ü için analık-babalık izninden yararlanamamalarının temel sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Geriye kalan kadınların %20’si ve erkeklerin %47’si serbest meslek sahibi olmaları sebebiyle uygun bulunmamaktadır. İstihdam edilen kesimde ise kadınların %12’si ve erkeklerin %18’i analık-babalık izni için uygun bulunmamaktadır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2020).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Emzirme İzni

Yasaya göre, emzirme izni, çocuk dokuz aylık olana kadar günde bir saat ücretli izinden oluşur. Bu hak, özellikle izin saatlerinin nasıl dağıtılacağı, tek seferde biriktirilerek alınıp alınamayacağı konusunu toplu sözleşmelerde ele alır. Vardiyaları değiştirme fırsatını içeren bir anlaşma da bulunmaktadır (Alza, 2015).

Babalık İzni

İspanyol Hükümeti, 2019 Mart ayı başlarında, ebeveyn izni konusunda eşitliği sağlamayı amaçlayan bir Kraliyet Kararnamesi'ni (6/2019) onaylamıştır. Yeni yasa, babalık iznini beş haftadan sekiz haftaya çıkarmaktadır. Bu nedenle yeni babalar, ilk iki haftası bir çocuğun doğumundan hemen sonra (veya on iki aylıktan küçük bir çocuğun evlat edinilmesi ve bakımı) olmak üzere kalan altı hafta ise ilk on iki ayda istenildiği zaman alınabilmektedir (Molina, 2019).

Refakat İzni

İspanya, bir aile üyesinin bir hastalığı, kazası veya hastaneye kaldırıldığı durumlar için işçilere üç ile beş günlük ücretsiz izin sunan bir programa sahiptir ve 2005 yılında kamu çalışanları, 'çok ağır hasta olan' birinci derece akrabalarına tam maaşla bakmak için yılda bir aya kadar ödenmiş, ya da azaltılmış (%50'ye kadar) çalışma saati anlaşmasına varmıştır. Yine de istatistikler az sayıda insanın azaltılmış çalışma süresi seçeneğini kullandığını göstermektedir. Kişiler gelir azaltıcı bu uygulama yerine bir bakıcı çalıştırmayı tercih etmektedir. Uygulama 250'den az çalışanı olan işyerleri için geçerli değildir. Sonuçta çoğu bakım görevinin hala düşük ücretli veya hiç çalışmayan kadınlara dayandığı kabul edilmiştir. İspanya'da çalışanlar ayrıca yakın aile bakımı için daha uzun bir süre ücretsiz izin hakkına sahiptir (Matia Institutoa, 2008).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Bakım Hizmetlerine İlişkin Düzenlemeler

Çocuk bakımı

İspanya’da, resmi olmayan bakıcıların %60’ı kadınlardır. Genel olarak, kadınların %59’u ve erkeklerin %56’sı haftada en az birkaç kez olmak üzere çocuklarının ya da torunlarının bakımı ve eğitimini üstlenmektedir. İspanya’daki kadın ve erkekler AB ortalamasına (kadınların %56’sı ve erkeklerin %50’si) kıyasla daha fazla çocuklarının veya torunlarının bakımına ve eğitimine dahil olmaktadır. Çocuk bakımını kadınlar erkeklere oranla daha çok üstlenmektedir.

Tablo 9: İspanya’da Yaş Aralığına göre Çocukların Okul Öncesi Eğitim ve Bakım Kurumlarına Kayıt Oranları

Yaş Grubu	OÖEBK Katılım Oranı
0-3 Yaş	% 46
3-5 Yaş	% 96

Kaynak: (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019g)

İspanya üç yaş ve okul çağı yaşı arasındaki çocuklarda %90 ve üç yaş altı çocuklarda %33 oranında çocuk bakım hizmetinin sağlanmasını içeren Barselona hedeflerinin her ikisine de ulaşmıştır. Tablo 9’da da görüldüğü üzere üç yaşın altındaki çocukların yaklaşık %46’sı bir tür resmi bakım düzenlemesi altındadır ve bu yaştaki çocukların %18’i haftada en az otuz saat resmi çocuk bakımındadır. Üç yaşından asgari zorunlu okul yaşına kadar çocukların %96’sı okul öncesi eğitim ve bakım kurumundan yararlanmaktadır. Bu anlamda İspanya, AB’de en yüksek üçüncü kapsama sahiptir. Hanelerin %21’i, (AB’deki en yüksek ikinci yüzde) resmi çocuk bakımı hizmetleri için karşılanmamış ihtiyaçları olduğunu bildirmektedir. Tek ebeveynlerin, çocuklu çiftlere (%22) kıyasla resmi çocuk bakımı hizmetlerinde karşılanmayan ihtiyaçlarını (%31) bildirme olasılığı daha fazladır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019g).

2008 yılında İspanyol hükümeti 300.000 eğitim kurumu (o zaman karşılanmamış ihtiyaçları temsil eden) oluşturulmasını öngören *Educa3* olarak da bilinen Erken Çocukluk Eğitimini Teşvik Planı ile çalışma stratejilerini teşvik etmeye karar vermiştir. Amaç, tüm çocuklara eşit



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



fırsatlar sunmak ve kadınların istihdamını artırmaktır. Bununla birlikte, ortaya çıkan ekonomik kriz, planın uygulanmasını engellemiş ve 2012'de sadece 71.000 kuruma ulaşıldığından plan iptal edilmiştir.

Engelli ve Yaşlı Bakımı

Yaşlı nüfusun yoğun olduğu İspanya'da yaşlılar ve/veya engelli kişiler için hizmet sağlayan enformel bakıcıların çoğu kadındır (%62). Yaşlıların ve/veya engelli kişilerin haftada birkaç gün veya her gün resmi olmayan bakımında yer alan kadın ve erkeklerin payı sırasıyla %15 ve %10'dur. İspanya'da resmi olmayan bakımla ilgilenen kadınların ve erkeklerin oranı AB ortalaması ile aynıdır. 50-64 yaş grubunda, yaklaşık olarak kadınların %28'i ve erkeklerin %10'u, yaşlı ve/veya engelli kişilere bakmaktadır. Hem kadın hem de erkek bakıcıların yaklaşık %40'ı yaşlılar ve/veya engelli kişiler için istihdam edilmektedir (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019g).

Yaşlı bakımı İspanya'da da aile sorumluluğu olarak görülürken, çeşitli düzenlemeler yardımıyla bu durumda değişikliğe gidilmeye çalışılmaktadır. Kapsamlı bir plan olan *Gerontologico* 1993'te yaşlılık bakımında reform yapmak için yola çıkmış ve bazı önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. İspanya, yaşlı insanlar için hizmetlerini genişletmek konusunda fazlasıyla çaba sarf etmektedir ve 2007'den itibaren 'bağımlılığı' (her yaştan yetişkin için) kapsayan yeni bir yasa (*Dependency Act*), hizmetlerde büyük iyileştirmeler ve bakıcıları mali olarak desteklemek için genişletilmiş programlar ile yürürlüğe girmiştir (Matia Institutoa, 2008).

Bakımın yeniden organize edilmesine yönelik önemli bir adım, Bağımlılık Durumunda Kişisel Özerkliđin Geliştirilmesi ve İnsanlara Dikkat Edilmesi Hakkında 39/2006 Yasasıdır. Genellikle "Bağımlılık Yasası" olarak bilinen yasa, temel günlük yaşam aktivitelerini gerçekleştirmede yardıma ihtiyacı olan tüm yaşlı veya bağımlı insanlar için, faydaların evrensel doğasını ve bunlara eşit koşullarda erişme hakkı tanıyarak, fiziksel ve/veya zihinsel sınırlamaların bir sonucu olarak başkalarına bağımlı olan kişilerin kişisel özerkliğini ve dikkatini arttırmak için 1 Ocak 2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yasa, uzun dönem bakıma ihtiyaç duyan bağımlı insanlar için Özerklik ve Bağımlılığa Dikkat Sistemi (*SAAD* olarak kısaltılmış *Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia*) adı verilen yeni bir kamu ve evrensel sosyal plan



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



oluşturmuştur. Bu nedenle SAAD'ın arkasındaki fikir, nüfusun yaşlanmasından dolayı artan talebi karşılamak için kişisel özerkliğin önlenmesi ve tanıtımı, uzaktan yardım, ev yardımı, gündüz/gece merkezleri ve evde bakım dahil olmak üzere yeterli miktarda kaynak ve hizmet sağlamaktır (Spijker & Zueras, 2018).

Finansal Destek Mekanizmaları

İşpanya'da çocuklara ilişkin mali yardımlar, çocuğun hayatının ilk üç yılı için geçerli olduğundan daha sınırlı bir süre ile kısıtlıdır ve annenin istihdam durumuna bağlı olduğu için de herkese yönelik değildir. Buna bağlı olarak, tam zamanlı istihdam pozisyonundaki bir kadın, çocuk üç yaşına gelene kadar yılda 1.200 avro gelir vergisinden muaf olma hakkına sahiptir. Ayrıca, İşpanya'da, kısa bir süreliğine “*cheque bebe*” olarak bilinen ve İşpanya'da doğan (veya evlat edinilen) her çocuk için toplam 2.500 avro desteği içeren bir mali yardım daha mevcuttur. Bu mali yardım, 2007 yılında piyasaya sürülmüş ve sonrasında 2010 yılında iptal edilerek ekonomik krize tepki olarak İşpanya'da uygulanan ilk ve en önemli kemer sıkma önlemlerinden birini oluşturmuştur (Gandasegui, Gorfinkiel, & Elizalde-SanMiguel, 2017).

İşpanya'da, Ocak 2018'de yeni bir serbest meslek düzenlemesi yürürlüğe girmiştir (Kanun 6/2017). Bu düzenleme sosyal güvenlik sistemine ödenen katkı tutarlarında bir azalma, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma mekanizmaları ve vergi kesintilerini içermektedir. Çocuklu serbest meslek sahipleri için, sosyal güvenlik prim oranlarında önemli azalmalar olmuştur ve yasalar ayrıca, işçilerin bu indirimden (yedi ile on iki yaş arası) faydalanabileceği yaş sınırını artırmıştır (Eurofound, 2019).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2.7 FRANSA'DA İŞ YAŞAM DENGESİ VE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.7.1 Fransa Ülke Profili

AB kurucu üyelerinden biri ve birlik üyesi ülkeler içinde yüzölçümü en, Fransa OECD iyi yaşam endeksinde iş yaşam dengesinin sağlanması bakımından İspanya'dan sonra beşinci sırada yer almaktadır.

Demografik Yapısı

2019 verilerine göre Fransa Cumhuriyeti'nin toplam nüfusu 66,9 milyondur (Dışişleri Bakanlığı, 2020). Şekil 10'da piramidi görülen ülkede kadın nüfusu 2019 yılında 34,6 milyona ulaşmış iken erkek nüfusu 30,2 milyon olmuştur (Statista, 2020). 2018 yılı için Fransa'da toplam çalışan nüfusun, toplam nüfusa oranı %50,7 iken, bu oran erkekler için %54,9 ve kadınlar için %46,9'dur (ILO, 2018).

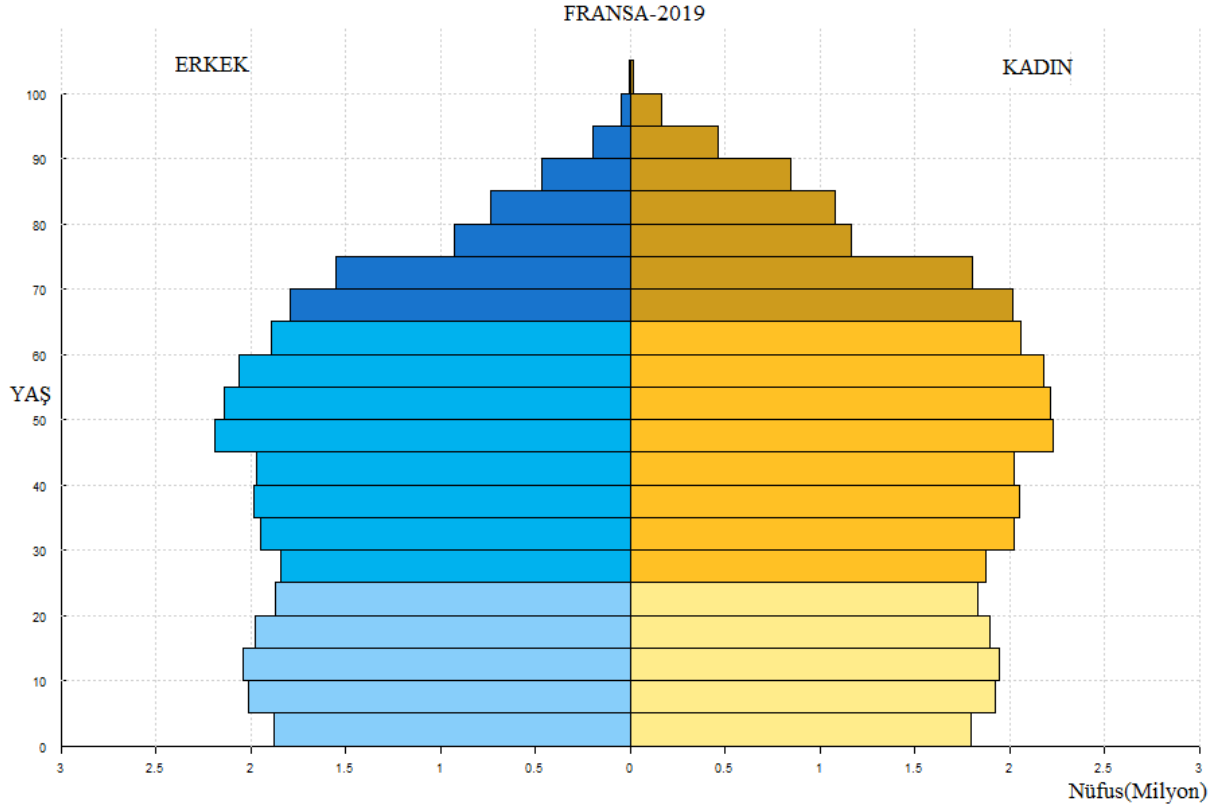
OECD (2020) istatistiksel profil verilerine göre, 2014 yılında Fransa nüfusunun büyüme hızı %0,4'dür. Toplam doğurganlık oranı 2 olup AB genelinden yüksektir. Bu değer 2017 yılına gelindiğinde doğurganlık hızı 1,9'a düşmüştür. 2013 yılı için 0-14 yaş aralığı nüfusun toplam nüfusa oranı %18,4 ve 65 yaş ve üstü nüfusun toplam nüfusa oranı %17,9'dur. Son olarak doğumda yaşam beklentisi verilerine bakıldığında, 2017 yılındaki toplam doğumda yaşam beklentisi ortalama 82,6 yaş iken; erkekler için bu 79,6 yaş ve kadınlar için ise 85,6 yaş olarak kayda geçmiştir (OECD, 2020a).

Fransa'nın İşgücü Piyasası

Fransa'nın GSYH'si 2.925.000 milyon dolar, kişi başı ise GSYİH 44.434 dolardır (Ticaret Bakanlığı, 2020). Fransa'nın toplam istihdama katılım oranı 2018 yılı için %55,8'dir. Bu oran, kadınlar için %51,6 ve erkekler için %60,3 olarak verilmiştir (ILO, 2018). 2018 verilerine göre; ülkedeki kadın işsizlik oranı %9,1, erkek işsizlik oranı %9 ve toplam işsizlik oranı %9,1'dir. Fransa'da 2000 yılında yapılan düzenlemeden sonra, yasal çalışma süresi haftalık otuz beş saat olmuştur. Fakat çalışan kişi başına gerçek haftalık ortalama çalışma süresi otuz altı saat ve haftada kırk sekiz saatten fazla çalışanların oranının da %6,5 olduğu görülmektedir (ILO, 2018).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Şekil 10: Fransa 2019 yılı Nüfus Piramidi

Kaynak: (Birleşmiş Milletler, 2019a)

Fransa’da kadınların yarı zamanlı çalışma oranı %21,4; erkeklerin yarı zamanlı çalışma oranı %7,1 olmak üzere ülkede toplam yarı zamanlı çalışma oranı %14 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2020n).

Bu bilgilerin de ışığında, OECD İyi Yaşam Endeksi’nde değerlendirilen iki göstergeye göre Fransa için şu değerlendirmeler yapılabilir: Birincisi, Fransa’da neredeyse çalışanların %8’i çok uzun saatler çalışmaktadır. Bu oran, %11 olan OECD ülkelerinin ortalamasının altındadır. İkincisi ise, Fransa’da tam zamanlı çalışanlar, günlerinin ortalama %68’ini veya 16,4 saatini - OECD ortalaması 15 saattir- kişisel bakım (yemek yeme, uyku vb.) ve boş zaman etkinliklerine (arkadaşlar ve aile ile sosyalleşme, hobiler, oyunlar, bilgisayar ve televizyon kullanımı vb.) ayırmaktadır (OECD, 2020o). Ülkenin demografik yapısı ve işgücü göstergelerine ilişkin seçilmiş bilgiler Şekil 11’de gösterilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü tarafından 2019 yılında yapılan endeks çalışmasına göre Fransa yüz puan üzerinden 74,6 puan olarak cinsiyet eşitliği sıralamasında üçüncü sırada yer almaktadır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019c). Bu puan ile Fransa'nın AB ortalamasının üzerindedir. Fransa'da 2005 ve 2017 yılları arasında tam zamanlı eşdeğer istihdam oranının kadınlarda %41 ile sabit kaldığı görülürken, erkeklerde bu oran %57'den %53'e düşerek cinsiyetler arası puan farkı azalmıştır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019c). Çocuklu çiftlerde kadınlar ve erkekler arasındaki farkın, çocuksuz çiftlere göre çok daha fazla olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, sektörel anlamda cinsiyetler arası eşitsizlik devam etmekte; kadınların %35'i erkeklerin %10'una kıyasla eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi alanlarda çalışırken bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi alanlarda kadınların çalışma oranının (%7) erkeklerden (%33) daha az olduğu görülmektedir. Bakım sorumluluklarına ilişkin olarak zaman kullanımında da cinsiyet eşitsizliğinin olduğu görülse de Fransa 67,3 puan ile 65,7 puan olan AB ortalamasının üzerindedir (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019c). Fransa'da kadınlar aile içinde çok daha fazla bakım sorumluluğu üstlenmekte, kadınların yaklaşık %50'sinin erkeklerde %30 olan orana kıyasla aile üyelerine günde en az bir saat bakım ve eğitim sağlamaktadır. Yanı sıra, erkeklerden (%36) daha fazla kadının (%80) her gün en az bir saat yemek pişirdiği ve ev işleri ile ilgilendiği raporlanmaktadır.

İş yaşam dengesinin sağlanması bir diğer önemli bir faktör de zaman kullanımınıdır. Fransa'da erkekler işe gidip gelmek için ortalama kırk yedi dakika ile kadınların ortalama kırk üç dakika olan ulaşım süresine kıyasla daha fazla zaman harcamaktadır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019c).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülke Profili

Demografi



NÜFUS 66.977.107

İş Gücü



GSYİH 2.778 TRİLYON \$

Kadın Nüfus (%)	51,6	İş gücüne Katılım Oranı (%)	72,2
Erkek Nüfus (%)	48,4	-Kadınlarda	68,5
0-14 yaş arası nüfus (%)	18	-Erkeklerde	76,1
15-64 yaş arası nüfus (%)	62	İşsizlik Oranı (%)	9,1
65 yaş ve üzeri nüfus (%)	20	-Kadın İşsizlik Oranı	9,1
Doğumda yaşam beklentisi	82,5 yıl	-Erkek İşsizlik Oranı	9
-Kadınlarda	85,6 yıl	Haftalık Ortalama Çalışma Süresi	40,3 saat
-Erkeklerde	79,6 yıl	Yarı-Zamanlı İstihdam (%)	39,2
Ortalama Çocuk Doğurma Yaşı	30,6	-Kadınlarda	48,6
		-Erkeklerde	30,4

Şekil 11. Fransa Ülke Profili Seçili Göstergeler

Kaynak: (Dünya Bankası, 2018; OECD,2020)

2.7.2 Fransa İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum

Le Feuvre ve Lemarchant (2007), ülkede uzun zamandır kadınlar (özellikle anneler) için Fransa'da diğer AB ülkelerine kıyasla nispeten yüksek, tam zamanlı istihdam oranları ve nispeten istikrarlı bir doğum oranı görülmekte olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum çalışan anneler için geleneksel destek mekanizmaları içerisinde özellikle aile ödenekleri, çocuk bakımında vergi indirimi ve altı yaş altı çocuklar için tam zamanlı kreş eğitimi sağlanması ile açıklanmıştır. Ülkede aile politikaları istihdam piyasasında kadınların yer almasını destekleyecek şekilde düzenlenmiştir. Ancak yarı zamanlı çalışma giderek Fransa'da da yaygınlaşmaktadır. Çalışan kadınların yaklaşık üçte biri yarı zamanlı olarak çalışmaktadır.

Bununla birlikte küçük çocukları olan ebeveynlerin üç yıla kadar ücretli ebeveyn izni almalarını sağlayacak yeni tedbirleri de içeren çocuk bakımı düzenlemeleri ile anne ve babaların bu düzenlemelerden ortak faydalanmalarına yönelik açık bir politika uygulanmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Fransa, yeni işler yaratmak ve iş yaşam dengesinin önemli bir birleşeni olarak kabul edilen genel 'yaşam kalitesini' artırmak amacıyla, erkekler ve kadınlar için çalışma süresini kısaltmak üzere yasal düzenlemelere sahip olan Avrupa ülkelerinden biridir (Le Feuvre & Lemarchant, 2017). İş yaşam dengesi ile ilgili olarak alınan son politika önlemleri grubu, 2000 yılında kabul edilen çalışma süresinin genel olarak azaltılmasına ilişkin yasalaradır. Açık bir şekilde işsizlik oranlarının düşürülmesi ve istihdam yaratılmasının teşvik edilmesi için '35 saat' olarak adlandırılan önlemlerin istenilen düzeyde katkısı olmadığı belirtilmiştir.

Fagnani (2011)'e göre; otuz beş saatlik çalışma süresinin, küçük çocukları olan ebeveynlerin üzerindeki etkilerine ilişkin bir çalışmanın sonuçları, ebeveynlerin 'iş ve aile yaşamını uyumlaştırma' yeteneğinde bir iyileşme kaydettiğini göstermektedir. “Otuz beş saatlik kanunun aile hayatınızı birleştirmenizi kolaylaştırdığını düşünüyor musunuz?” sorusuna çalışma saatlerini azaltan babalar veya annelerin, %58'i “Evet” yanıtı vermiştir. Oranlar sırasıyla kadınlar için %59 ve erkekler için %55 olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte, verilerin daha ayrıntılı analizi, bazı ebeveynlerin, özellikle yeni 'azaltılmış' çalışma saatlerinin işverenler tarafından müzakere edilmekten ziyade daha çok dayatılması ve değişken olmaları nedeniyle, otuz beş saatlik mevzuatın uygulanmasından bu yana işlerini ve aile yaşamlarını senkronize etmede yeni zorluklar yaşadıklarını göstermektedir. Standart çalışma saatlerine sahip olmayan ebeveynler, özellikle ebeveynlerin çalışma saatleri çakışıyorsa, büyükanne, büyükbabadan yardım istemek ya da bebek bakıcıları gibi tamamlayıcı çocuk bakımı düzenlemelerine başvurmak zorunda kalmaktadır. Bu durum, yaşamlarını düzenlemelerini zorlaştırırken bir yandan da annenin stresini arttırmakta ve sıklıkla çocuk bakım maliyetlerinde bir artışa yol açmaktadır. Açıkçası, bu sonuçlar, iş ve aile yaşam dengesinin iyileştirilmesinde sadece çalışılan saatlerin basit bir şekilde azaltılmasının yeterli olmadığını göstermektedir. Ailenin ihtiyaçları ve çocuk bakımı düzenlemeleri ile uyumlu, vicdanlı bir çalışma zamanı organizasyonu gibi diğer koşulların da sağlanması gerekmektedir (Fagnani, 2011).

Öyle ki yapılan araştırmalarda, erkekler bu sayede kendi kişisel hobilerine daha fazla vakit ayırırken, kadınların ise evi düzenleme işlerine daha fazla vakit ayırmaya başladıkları gözlemlenmiştir.

Ülkede işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini teşvik ederken işsizlikle mücadele hedefine, birçok OECD ülkesinin politika gündeminden daha fazla öncelik verilmiştir. Fransa'da,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



birbirini izleyen hükümetler ve aile yardımı fonları danışma kurulları, çalışan ebeveynlerin ihtiyaçları ile daha uyumlu olan çocuk bakımı çalışma saatlerinin tanıtımına büyük önem verilmektedir. Ülkede 'esnek' çocuk bakımı düzenlemelerinin geliştirilmesi için ek yatırımlar yapılmaktadır. Son on yılda, düzenli olarak kamu finansmanı enjeksiyonları, akşam geç saatlerde veya bazı durumlarda günde yirmi dört saat ve haftada yedi gün çalışan hem kamusal hem de özel olarak işletilen çocuk bakım hizmetleri ağlarının kurulmasına yol açmıştır. Bu genişletilmiş hizmetlere duyulan ihtiyaç ve çalışanların esnek veya standart dışı çalışma programlarında çalışması için artan taleplerin doğrudan bir sonucudur. Annelerin işgücüne katılım oranlarındaki artışla birlikte, kaliteli ve uygun fiyatlı çocuk bakımı hizmetlerine olan talep de artmaktadır. (Fagnani, 2011).

2.7.3 Fransa'da İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler

Bu bölümde Fransa'nın iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik ortaya koymuş olduğu politika ve düzenlemeler izin hakları, bakım hizmetleri ve finansal düzenlemeler olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.

İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler

Analık-Babalık İzni

Fransa'da, doğum izninin süresi, sigortalının beklediği çocuk sayısı ve diğer bağımlı çocukları gibi durumlar değerlendirilerek belirlenmektedir (Tablo 10).

Tablo 10. Fransa'da Doğum İzni Süreleri

Doğum İzninin Süresi						
Aile koşulları	Doğum		Doğum		Toplam	
	öncesi	izin	sonrası	izin	doğum	izni
	süresi		süresi		süresi	



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



1 çocuk bekleniyor ve 1 bağımlı çocuğu varsa	6 hafta	10 hafta	16 hafta
1 çocuk bekleniyor ve 2 bağımlı çocuğu varsa	8 hafta	18 hafta	26 hafta
İkiz bekleniyorsa	12 hafta	22 hafta	34 hafta
Üçüz ya da daha fazla çocuk bekleniyorsa	24 hafta	22 hafta	46 hafta

Kaynak: (CLEISS, 2020b)

Fransız Sosyal Güvenlik Sisteminde; hamilelik sırasında bir sağlık sorunuyla karşılaşırsa, doğum öncesi izin iki hafta daha uzatılabilmektedir. Hamileliğini izleyen doktorun onayı ile bir çalışan, doğum öncesi iznini doğumdan sonra kullanabilmektedir. Ayrıca, erken doğumlarda (beklenen doğum tarihinden altı haftadan fazla) doğum izni süresi, doğum tarihi ile beklenen doğum tarihinden altı hafta öncesine kadar geçen gün sayısı kadar artmaktadır. Babalık izni süresi bir çocuğun doğumu için art arda on bir gün veya çoğul doğum durumunda art arda on sekiz gündür (CLEISS, 2020b).

Çocuğun doğumdan hemen sonra hastaneye yatırılması durumunda (özel bakım ünitesi), çocuğun doğum tarihinden sonraki dört ay içinde en fazla otuz ardışık gün ek izin alınabilmektedir (MISSOC, 2019b). 2002'den bu yana babalara, çocuğunun doğumundan sonra dört ay içinde kullanabilecekleri on bir günlük ücretli izin hakkı verilmektedir.

Yeni evlat edinen ebeveynlere, beklenen evlat edinme tarihinden on gün önce başlayarak on hafta izin verilmektedir. Evlat edinilen çocuk en az evdeki üçüncü çocuksa, izin süresi on sekiz haftaya kadar uzatılabilmektedir. Birden fazla evlat edinme durumunda bu süre yirmi iki haftadır. Evlat edinme izni her iki ebeveyn tarafından paylaşılabilir (Ray, 2008).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



İşten İzin Alma Süreleri (Time-off)

Doğum izninin sonunda, çocuk üç yaşına gelene kadar ya da evde en az iki çocuğun bakıma ihtiyaç olması halinde ebeveynler için ücretli ebeveyn izni mevcuttur. İzin sonrasında ebeveyn önceki veya benzer bir işe yeniden entegre edilmektedir. Bu izin, çocuğun yaşı, çoklu doğum veya evlat edinme gibi durumlara bağlı olarak yenilebilen yıllık bir izindir. Çalışma saatlerinin azaltılması ile değiştirilebilmektedir (haftada en az on altı saat çalışılır) (Henneck, 2003). Henneck (2003), babalar için de bu iznin geçerli olmasına rağmen, yapılan çalışmalara göre, ebeveyn iznini kullananların neredeyse hepsinin kadın olduğunu vurgulamıştır.

Ayrıca, erken çocukluk yardım programı (*PAJE*) kapsamında ebeveynlerin çalışmadıkları ya da yarı zamanlı çalıştıkları döneme ait ödeneğe başvurabilecekleri çocuk yetiştirme izni (*PreParE*) ve serbest çalışma seçimi (*CLCA*) mevcuttur. Bu destekler ilk çocuktan itibaren sağlanmaktadır. Çocuk yetiştirme izni, her bir ebeveyn için, ilk çocuk için altı ay, ikinci çocuk için yirmi dört ay, ilave çocuklar için kırk sekiz ay süresince verilmektedir. Serbest çalışma süresi seçimi (*CLCA*) desteği, ilk çocuk için altı ay, ikinci çocuk ve ek çocuklar için ise üçüncü doğum gününe kadar ödenmektedir (CLEISS, 2020a). Çocuk yetiştirme izni *PreParE*, istenirse ebeveynler arasında bölünebilmektedir. Ancak her bir ebeveyn aynı ay için ödenek istiyorsa, iki yararlanıcıya verilen toplam tutar, sağlanan tam aylık oranını aşmamaktadır (MISSOC, 2019b).

Bakım Hizmetlerine İlişkin Düzenlemeler

Çocuk Bakımı

Ülke çapında aile sigortasından ve aile yardımlarından sorumlu kurum CNAF (La Caisse Nationale Des Allocations Familiales) Ulusal Aile Yardımı Sandığıdır. Ulusal aile yardımı fonu CNAF merkezi düzeyde aile yardımlarının uygulanma usul ve esaslarını, yöntemlerini ve içeriğini belirlemektedir. Kurum, nafaka, kira desteği alanlar ve asgari ücretin altında gelir elde eden kişileri takip edip işlemlerini yapmaktadır. Sosyal güvenlik alanındaki aile yardımlarının temel elementi, aile biriminin yapılanmasıdır. Yerel düzeyde ise aile sigortası ve yardımları ile ilgili iş ve işlemleri CAF (Caisse d'Allocations Familiales) Aile Yardımı Sandığı yürütmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Morel'e (2007) göre, çocuk bakımı hizmetine ilişkin Fransız özgüllüğü, esasen üç yaşından itibaren çocukları alan anaokullarının varlığından kaynaklanmaktadır. Zorunlu eğitim sadece altı yaşında başlasa da neredeyse 3-6 yaş arasındaki tüm çocuklar okul öncesi eğitime katılmaktadır. Bu durum, ulusal okul sisteminin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Üç yaşın altındaki çocuklar için günlük bakım hizmetleri 1970'lerde ve 1980'lerin başında hızla gelişmiştir, ancak daha sonra gündüz bakım düzenlemelerinin daha özel biçimlerine yol açmak için 1980'lerde genişleme durmuştur. Fransa, hem kadınların istihdamını kolaylaştırmak için gündüz bakım hizmetlerini hem de kadınları evde kalmaya teşvik eden nakit yardımları içeren, karma bir model geliştirmiştir (Morel, 2007).

2004 yılında, çeşitli programları ve çocuk yardımlarını bir araya getiren *Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE)* adlı yeni bir uygulama başlatılmıştır. Bu uygulamanın amacı, seçim özgürlüklerini destekleyerek ailelerin ihtiyaç ve beklentilerine daha iyi yanıt vermektir. Paje ile ailelerin bakım faaliyetleri aile yardım birimleri tarafından üstlenilmesini sağlamaktadır.

PAJE doğum ödeneği ve çocuk üç yaşına gelene kadar ödenen ödenek, gelir testine bağlı yardımları içerir. Ebeveynler ayrıca, çocuk üç yaşına gelene kadar işten ücretli izin veya özel bir dadı veya kayıtlı çocuk bakıcısının maliyetinin karşılanmasına yardımcı olacak 'serbest seçim desteği' alırlar. Bu destek tutarı ebeveynlerin gelirlerine göre değişmektedir.

Fransa'da, yirmi yılı aşkın süredir çocuk bakımı çeşitlendirilmiş olsa da ebeveyn bakımı üç yaşın altındaki çocuklar için en yaygın çocuk bakımı biçimi olmaya devam etmekte (%64), ardından kayıtlı çocuk bakıcılarının (%18) evlerinde bakım yapılmaktadır. Bu yaş grubu için kreşler tüm çocuk bakımının sadece %8'ini oluşturmaktadır (Morel, 2007).

Engelli ve Yaşlı Bakımı

Fransa'da yaşlı bakımı ailenin ana sorumluluğudur ve nesiller arasındaki sorumluluklar medeni hukukta korunmaya devam ettiği için hala yasal şartlardandır (Jönsson, Daune-Richard, Odena, & Ring, 2011). Zamanla, yaşlı bakımı sorumluluğu devlet, sigorta sistemi, sosyal ekonomi ve aile arasında giderek daha fazla paylaşılmaya başlanmıştır. 1990'larda, yaşlı bakımı ile ilgili işler için bir makbuz sistemi ve vergi indirimleri getirilmiştir. Altmış yaşından büyükler için gelir testine tabi bir sosyal yardım ödeneği olan Özgül Bağımlılık Yardımı (PSD) uygulamasına



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



başlanmış ve bu uygulama 2002’de Kişiselleştirilmiş Özerklik Ödeneği (APA) ile değiştirilmiştir (Jönsson, Daune-Richard, Odena, & Ring, 2011).

Kamu tarafından sağlanan sosyal ve sağlık bakımı uygulamaları hem yerel hem de bölgesel düzeyde gerçekleştirilmektedir. Yaşlı kişilere ayrıca kâr amacı gütmeyen kuruluşların yanı sıra kâr amacı güden kuruluşlar tarafından da yaşlı bakım hizmetleri sunulmaktadır (Jönsson, Daune-Richard, Odena, & Ring, 2011).

Öte yandan, aile yardımlarının altında engelli çocuklar için gelir testine ihtiyaç duyulmadan eğitim desteği verilmektedir. Bu desteğe hak kazanmak için çocuğun asgari engellilik oranının %80 olması gerekmektedir. Destek miktarı özel bakım ihtiyaçlarını ve maliyetlerini, evde kalan bir ebeveynin çocuğa bakması için engellilik ve/veya gelir kaybından kaynaklanan mali sonuçları ve ücretli bakıcı ihtiyacını değerlendiren bir derecelendirme ölçeği kullanılarak belirlenmektedir (CLEISS, 2020a).

Finansal Destek Mekanizmaları

Fransa kanunlarına göre sağlık, doğum ve babalık sigortası yardımları aşağıdakiler tarafından sağlanır:

- Metropolitan Fransa’ya ait yerel Sağlık Sigortası Fonları (*Caisses Primaires d'Assurance Maladie / CPAM*)
- Fransa Denizaşırı İllerine ait Genel Sosyal Güvenlik Fonları (*Caisses générales de sécurité sociale / CGSS*).

Analık ve Babalık İzni Ödeneği

Fransa’da anne ve/veya baba izne ayrıldığında analık/babalık izni ödeneği yerel Hastalık Sigorta Fonları tarafından ödenmektedir. Bu yardımlar, doğum öncesi ve sonrası izin sırasında anneye ve Fransa’nın babalık izni programı kapsamında babalara verilmektedir. Evlat edinme için günlük ödenek miktarı her iki ebeveyn arasında da paylaşılabilir. Bu ödeneklerden faydalanabilmek için, sigortalı kişinin gerekli sigorta primlerinin ödenmiş veya bildirilmiş olması ve ayrıca beklenen doğum tarihinden veya çocuğun eve geliş tarihinden en az on ay önce sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olması gerekmektedir (Ray, 2008). 1 Ocak 2020 itibarıyla



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



günlük ödenek miktarı 89.03 avroyu geçemez. Ödenek, bekleme süresi olmadan hak edişin ilk gününden itibaren on dört günde bir ödenmektedir (CLEISS, 2020b).

Doğum ve Erken Çocukluk Yardımları

Fransa'da ebeveynlere yönelik olarak, bir çocuğun dünyaya gelişinden kaynaklanan maliyetleri dengelemek ve çocuk bakımı maliyetini karşılamaya yardımcı olmak için sağlanan yardımlar, aşağıdakilerden oluşan erken çocukluk yardım programı *PAJE* altında gruplandırılmaktadır (CLEISS, 2020a).

Ayrıca erken çocukluk dönemi için aşağıda yer alan düzenlemeler mevcuttur:

- i. Doğum / evlat edinme hibesi,
- ii. Çocuğun doğumundan üç yaşına kadar veya çocuk evlat edinilmişse üç yıl boyunca ödenen, temel aylık ödenek,
- iii. 1 Ocak 2015 tarihinden sonra gerçekleşen tüm doğumlar veya evlat edinmeler için müşterek çocuk yetiştirme ödeneği (PreParE) veya 1 Ocak 2015 tarihinden önceki tüm doğumlar veya evlat edinmeler için gerekli asgari katkı süresince sağlanan çalışma süresi serbest seçimi (Clca) desteği,
- iv. Aile gelirine göre hesaplanan oranda ücretsiz çocuk bakımı (CMG) desteği.

Doğum / evlat edinme hibesi

Bu hibeler, bir çocuğun doğumu veya evlat edinilmesi ile ilgili masrafların karşılanmasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Gelir testine tabiidir. Gelir tavanı, ailedeki çocuk sayısına ve beklenen bebek sayısına bağlıdır. Her iki ebeveynin de çalıştığı durumda ve tek başına ebeveynler için tavan daha yüksektir. 1 Ocak 2020 itibarıyla, ailenin 2018 için yıllık geliri, bir çocuk bekleyen tek gelirli bir aile için 32.165 avroyu, çift gelirli bir hane için veya tek bir ebeveyn için 42.509 avroyu aşmamalıdır. Hibe, her doğum için 952.08 avro ve yirmi yaşın altındaki bir çocuğun evlat edinilmesi için 1.904.17 avro'dur. Doğum hibesine hak kazanmak için annenin gebeliğın ilk on dört haftasında ilk rutin doğum öncesi muayeneden geçtiğini göstermesi gerekmektedir (CLEISS, 2020a).

Temel Aylık Ödenek



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Temel aylık ödenek, doğum veya evlat edinme hibesi ile birlikte ödenir ve çocuğun bakım ve eğitim masraflarına yardımcı olur. Gelir testine göre verilmekte olup (doğum hibesi ile aynı gelir tavanına sahiptir) çocuğun doğum tarihinden üçüncü doğum gününün olduğu aydan bir önceki ayın son gününe kadar ödenmektedir. Evlat edinme durumunda, temel ödenek, çocuğun yirmi yaşın altında olması koşuluyla, çocuğun gelişini izleyen üç yıl boyunca ödenmektedir.

Müşterek Çocuk Yetiştirme Ödeneği (PreParE) / Serbest Çalışma Süresi Seçimi Desteği (CLCA)

Müşterek çocuk yetiştirme ödeneği, 1 Ocak 2015 tarihinden sonra doğan veya evlat edinilen çocuklar ve serbest çalışma süresi seçimi desteği ise bu tarihten önce doğan veya evlat edinilen çocuklar için verilmektedir. Bu yardımın verilmesinin amacı ebeveynlerden birinin çocuklarına bakmak için çalışmaya ara vermesini veya yarı zamanlı olarak çalışmasını desteklemektir. Temel ödeneğin üzerine veya eğer ebeveyn, temel ödenek için gelir gereksinimlerini karşılamıyorsa ayrı olarak ödenebilmektedir. Gelir testi zorunlu değildir ve ilk çocuktan itibaren ödenebilmektedir.

Ebeveynin aşağıdaki sürelerde çalışmış olması gerekmektedir:

- 1. çocuk için son iki yıl,
- 2. çocuk için önceki dört yıl,
- 3. çocuktan önceki beş yıl.

Müşterek çocuk yetiştirme ödeneği (*PreParE*), her bir ebeveyn için aşağıdaki verilen süreler boyunca ödenmektedir:

- İlk çocuk için altı ay,
- İkinci bir çocuk için yirmi dört ay,
- Ve ilave çocuklar için kırk sekiz ay.

Serbest çalışma süresi seçimi (*CLCA*) desteği, ilk çocuk için altı ay, ikinci çocuk ve ek çocuklar için üçüncü doğum gününe kadar ödenmektedir.

Aylık *PreParE* / *CLCA* miktarı (1 Nisan 2020'den 31 Mart 2021'e kadar):

- Tam oranla 400,39 avro (işe tamamen ara verilmesi durumunda);

- Kısmi oranla 258,83 avro (ebeveynin yasal çalışma haftasının en fazla %50'sine kadar çalışması durumunda);
- Kısmi oranla 149,31 avro (ebeveynin yasal çalışma haftasının %50 ile %80'inde çalışması durumunda).

Çalışmaya tamamen ara vermiş ve üç veya daha fazla çocuğu olan ebeveyne verilen aylık *PreParE* miktarı ise 654,46 avro 'dur.

Evlat edinilmiş bir ocuk için, ebeveynin CLCA alabilmesi için ocuk yaşı maksimum yirmidir ve minimum verilme süresi bir yıldır (CLEISS, 2020a).

ocuk Bakımı Seçimi Desteği (CMG)

CMG, altı yaşın altındaki çocuklar için ocuk bakım maliyetlerini desteklemeyi amaçlamaktadır. CMG, bir haneye veya çalışan ebeveyne aşağıdaki koşullarda ödenmektedir (CLEISS, 2020a):

- Doğrudan kayıtlı bir ocuk bakıcısı veya evde çocuğu bakacak bir kişi çalıştırılıyorsa (Bu durumda, brüt maaş ocuk başına günlük 50,75 avroyu aşmamalıdır.),
- ocuk ayda en az on altı saat gündüz bakım hizmeti alması durumunda; evde kayıtlı ocuk bakıcısı veya ocuk bakıcısı istihdam eden lisanslı bir kuruluş veya şirketle çalışılıyorsa,
- Çocuğun merkeze ayda en az on altı saat maksimum 10 avro karşılığında gitmesi şartıyla, ocuk mikro kreş olarak bilinen küçük günlük bakım merkezlerine gönderiliyorsa.

Bu yardım şunları içerir:

- ocuk bakım giderlerinin en fazla %85'i. Bu oran, çocukların sayısına ve yaşına ve hane halkı gelirine bağlı olarak değişir. Gelir tavanları bekar ebeveynler için %40 daha fazladır.
- İşveren katkılarının toplamı veya bir kısmı;
 - Kayıtlı bir ocuk bakıcısı çalıştırılıyorsa %100,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- Evde çocuk bakıcısı için belli bir tavan ücrete göre %50. Bu destek, çocuğun üçüncü doğum gününe kadar tam oranla, daha sonra üç ile altı yaşları arasında indirimli (%50) olarak ödenir.

Çocuk bakım kuruluşlarının çoğunluğu (ör. kreşler veya yuvalar) çocuk parası fonundan destek almaktadır. Ebeveynlerden talep edilen katkı, çocuk sayısını ve hane halkı gelirini dikkate alan bir skalaya göre belirlenir (MISSOC, 2019b).

Yeni okul yılı ödeneği

Altı ile on sekiz yaş arası çocuklar için verilen bir ödenektir. Bir kerelik ödeme yapılmaktadır. Gelir testine tabiidir. Miktarı çocuğun yaşına bağlı olarak aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

- 6-10 yaş: 368,84 avro
- 11-14 yaş: 389,19 avro
- 15-18 yaş: 402,67 avro (MISSOC, 2019b)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2.8 NORVEÇ’TE İŞ YAŞAM DENGESİ VE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.8.1 Norveç Ülke Profili

Bu bölümde, OECD iyi yaşam endeksinde iyi yaşam endeksi açısından ilk sırada, iş yaşam dengesinin sağlanması bakımından yedinci sırada yer alan Norveç’in demografik yapısı ve ekonomisine ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

Demografik Yapısı

Norveç, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi tarafından sağlanan 2019 yılı nüfus verilerine göre yaklaşık 5.3 Milyon kişinin yaşadığı bir ülkedir. Nüfus piramidinin Şekil 12’de gösterildiği ülkede toplam nüfusun yaklaşık olarak %49,6’sını kadın nüfusu, %50,4’ünü ise erkek nüfusu oluşturmaktadır ve nüfus artış hızı %0,7 olarak kaydedilmiştir (Statistics Norway, 2020a; Eurostat, 2020s).

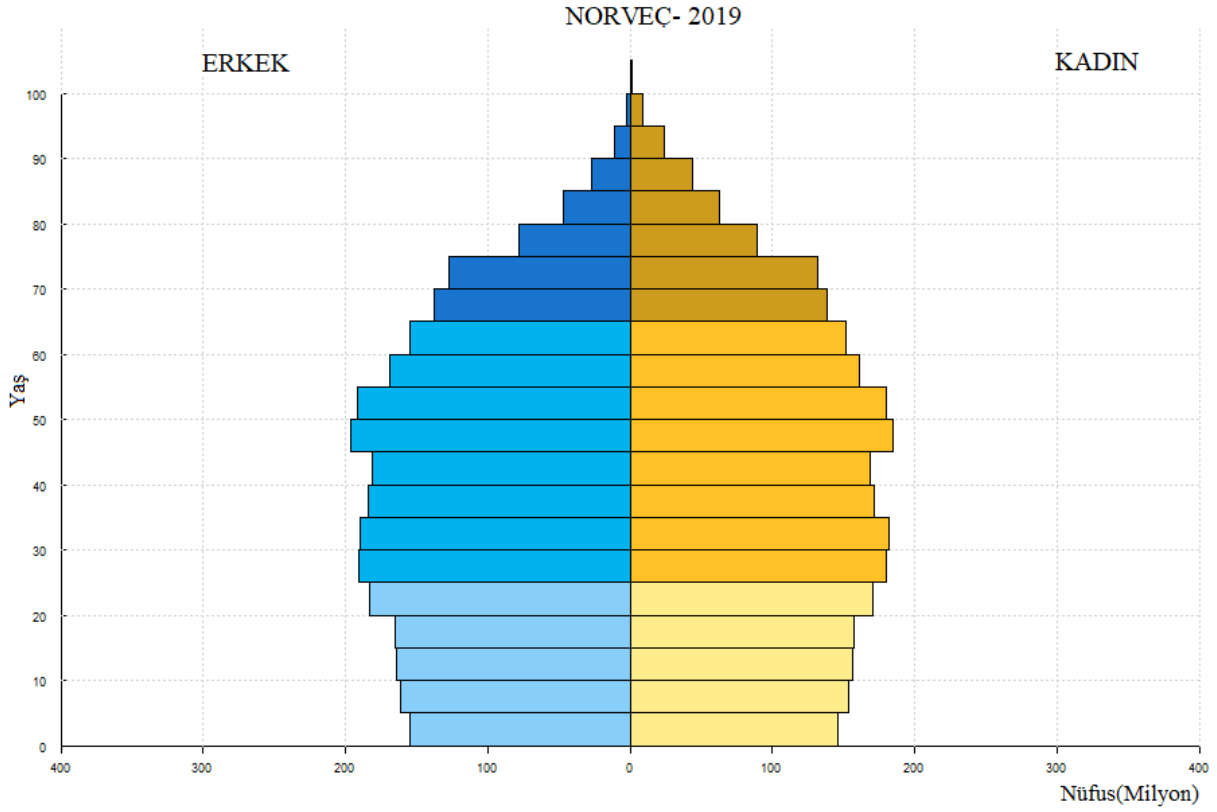
Norveç İstatistik Kurumu’na göre, 2019 yılında 1,53 ile günümüze kadar kaydedilen en düşük doğurganlık hızı hesaplanmıştır. 2009 yılında 1,98 olarak kaydedilen bu oranın son on yılda neredeyse yarı yarıya azaldığı ifade edilmektedir (Andersen, 2020).

Nüfusun 2019 yılında %20,8’ini 18 yaş altı nüfus, %15,4’ünü ise 67 yaş üstü nüfus oluşturmaktadır ve bu sayıların bir önceki yıl sırayla %21,1 ve %15,1 olduğu görülmektedir. Norveç yaşlı nüfusun giderek arttığı bir ülkelerden biridir (Statistics Norway, 2020a). Toplam nüfusun yaklaşık %59’una denk gelen 3.2 Milyon kişi ise çalışma çağındadır (20-64 yaş aralığı) (Statistics Norway, 2020b).

Ayrıca ülkede doğumda yaşam beklentisinin ise toplamda 82,7 yıl, erkeklerde 81 yıl, kadınlarda ise 84,3 yıl olduğu görülmektedir (OECD, 2020h; EuroStat, 2020e).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Şekil 12: Norveç Nüfus Piramidi (2019 yılı)

Kaynak: Yazarlar tarafından Türkçeleştirilmiştir. (Birleşmiş Milletler, 2019a)

Norveç'in İşgücü Piyasası

Norveç, 2019 yılı verilerine göre kişi başına düşen GSYH'nin 68.825 dolar olduğu bir ekonomiye sahiptir (OECD, 2020e). Ülkede cinsiyete göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde, OECD verilerine göre 2018 yılında Norveç'te kadın nüfus için %75,5 erkek nüfus için %80,4 olduğu görülmektedir. Kadınlardaki bu oran, yirmi sekiz ülkeden oluşan AB bölge ortalaması olan %68,4'ten yüksek olmakla birlikte, erkek nüfusun istihdama katılım oranı yaklaşık olarak aynıdır. Eurostat verilerine göre, Norveç'in 2019 yılında işsizlik oranının %3,7 ile %6,8 olan AB bölgesi ortalamasından düşük olduğu görülmektedir. İşsizlik oranının çalışma çağındaki kadın ve erkek açısından dağılımı incelendiğinde ise kadınlarda %5,1 erkeklerde ise %5,4 olduğu görülmektedir (Eurostat, 2020g). Ülkenin demografik yapısı ve işgücü göstergelerine ilişkin seçilmiş bilgiler Şekil 13'de gösterilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Diğer yandan, Norveç İstatistik Ofisi'nin 2012 yılında gerçekleştirdiği ve 1970, 1990 ve 2010 yıllarındaki zaman kullanım durumunu karşılaştıran araştırmasında, erkeklerin ve kadınların gelir getirici aktiviteler ve ev işleri, aile bakımı gibi ev içi sorumluluklara ne kadar zaman harcadıkları ve bunun yıllar içerisindeki değişimi gösterilmiştir. Bu çalışmaya göre, 1970 yılına kıyasla erkeklerin 2010 yılında 1 saat 19 dakika daha az süreyi gelir getirici aktivitelere harcadıkları ve 47 dakika daha uzun süre ev içi sorumluluklara zaman ayırdıkları ortaya konmuştur. Diğer yandan kadınların ise 2010 yılında, 1970 yılına göre 2 saat 25 dakika daha az süre ev içi sorumluluklara zaman ayırdıkları ve 1 saat 5 dakika daha fazla gelir getirici aktivitelere katıldıkları görülmektedir (Statistics Norway, 2012).

Norveç'te tüm sektörlerdeki haftalık ortalama çalışma süresi 33,8 saat olarak belirlenmiştir. Norveç çalışma hayatında, yarı zamanlı çalışan oranları incelendiğinde, %21,8'lik oran ile AB ortalaması olan %21,1'in çok az üzerinde olduğu, kadınlarda bu oranın %34,4, erkeklerde ise %11,4 olduğu görülmektedir (Eurostat, 2020m) .

Diğer yandan, OECD Better Life Initiative tarafından hazırlanan rapora göre, Norveç'te çalışanların %3' uzun çalışma saatlerine sahiptir ve bu %11 olan OECD lkeleri ortalamasının altındadır. Ayrıca, Norveç'te, tam zamanlı çalışanlar günlerinin ortalama %65'ini veya 15,6 saatini, OECD lkeleri ortalaması olan 15 saatten yüksek olarak, kişisel bakım (yemek, uyku vb.) ve boş zaman aktivitelerine (arkadaş ve aile ile sosyalleşme, oyun, bilgisayar ve televizyon kullanımı vb.) ayırmaktadır (OECD, 2020g).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülke Profili

Demografi

NÜFUS 5.311.916



İş Gücü

GSYİH 434.2 MİLYAR \$



Kadın Nüfus (%)	49,5	İş gücüne Katılım Oranı (%)	78
Erkek Nüfus (%)	50,5	-Kadınlarda	75,5
0-14 yaş arası nüfus (%)	17,6	-Erkeklerde	80,4
15-64 yaş arası nüfus (%)	65,4	İşsizlik Oranı (%)	3,8
65 yaş ve üzeri nüfus (%)	17	-Kadın İşsizlik Oranı	3,5
Doğumda yaşam beklentisi	82,8 yıl	-Erkek İşsizlik Oranı	4
-Kadınlarda	84,4 yıl	Haftalık Ortalama Çalışma Süresi	38,5 saat
-Erkeklerde	81,3 yıl	Yarı-Zamanlı İstihdam (%)	48,5
Ortalama Çocuk Doğurma Yaşı	31,1	-Kadınlarda	58
		-Erkeklerde	40

Şekil 13: Norveç Ülke Profili Seçili Göstergeler

Kaynak: (Dünya Bankası,2018; Eurostat,2020)

2.8.2 Norveç İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum

Norveç'in refah devlet anlayışının ağırlıklı bir şekilde kamu hizmeti olarak sunulan bir takım evrensel yardımlarından; ücretsiz eğitim, ücretsiz sağlık hizmetleri, emeklilik hakları, işsizlere yapılan ekonomik destekler gibi uygulamalardan oluştuğu ve devletin bu işlevlerini devlet, bölgeler, şehirler ve belediyeler olarak dört farklı idari seviyede yerine getirdiği ifade edilmektedir (Jacobsen & Mekki, 2012). Çeşitli kaynaklara göre, evrenselliği ve eşitliği hedefleyen bir refah devleti anlayışına sahip Norveç'te devletin amaçları;

- Kadınların işgücüne tam katılımının sağlanması,
- Erkeklerin çocuklar için sağlanan hizmetlere aktif katılımının sağlanması ile iş ve yaşam arasında sosyal uyumun kolaylaştırılması,
- Çocuklara ve iş hayatına ilişkin kurulan bu sistemin istikrarlı şekilde işlenmesini sağlamak

olarak ifade edilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

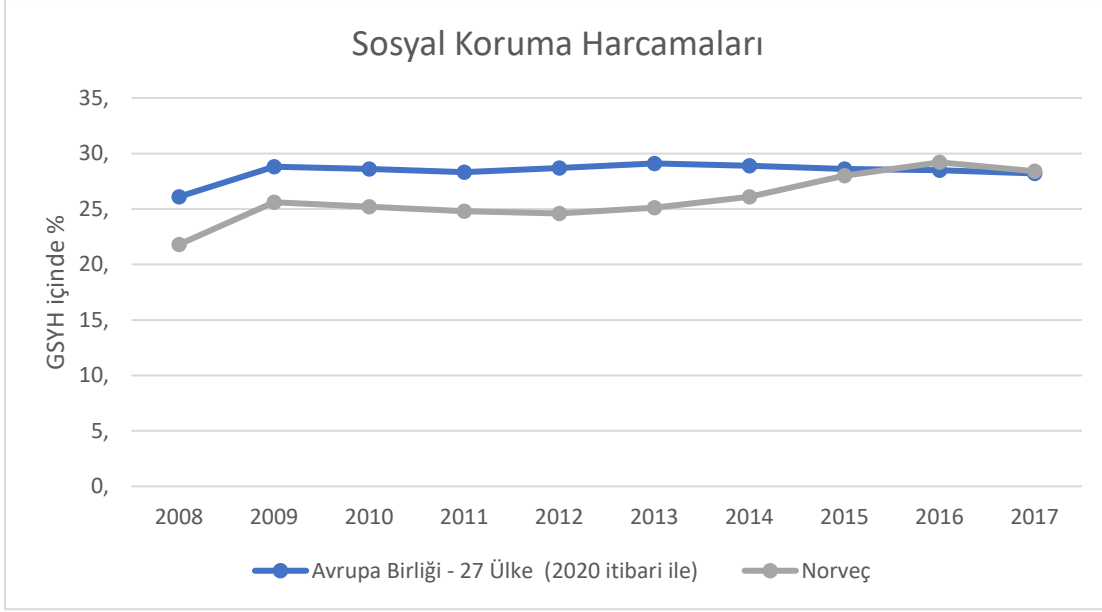


Söz konusu değerlendirmeyi, devletin sosyal destek mekanizmalarına GSYH'sinin ortalama olarak %25'inden fazlasını ayırdığı ve son yıllarda görülen artışla birlikte AB ortalamasını yakaladığı ve geçtiği gerçeği desteklemektedir (Şekil 14)

Gandasegui, Gorfinkiel ve Miguel (2017), bahsedilen amaçlar doğrultusunda kurgulanan Norveç aile modelinin “Eşitlikçi Aile Modeli” olduğunu aktarmıştır. Ancak, sosyal politika alanında güncel gelişmeler değerlendirildiğinde, yukarıda bahsedilen amaçlar doğrultusunda geliştirilen bir takım uyumlaştırma mekanizmalarının değiştii ve bunun sosyal açıdan ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından olumsuz etkileri olduğu ifade edilmektedir. Bu değişimler genel olarak önceden kamusal olarak ücretsiz sunulan bazı hizmetler için alternatif olarak nakit yardımı seçeneği sunulması yani bazı kamu hizmetlerinin yerinin finansal destek mekanizmalarının alması şeklinde ifade edilmektedir. Bu duruma örnek olarak, kamu kreşleri ile hizmet sunulması yerine ailelere bu eğitim hizmeti için nakit desteği sunulması verilmektedir (Gandasegui, Gorfinkiel ve Miguel, 2017).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Şekil 14: Norveç Sosyal Koruma Harcamaları (GSYH İçinde %)

Kaynak: (EuroStat, 2020d)

2.8.3 Norveç'te İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler

Bu bölümde Norveç'in bakım hizmetleri alanındaki politikalarının ve diğer düzenlemelerin tarihsel gelişimi ve mevcut durumu hakkında bilgiler yer almaktadır. Mevcut politikalar ve düzenlemeler hakkında temel kaynak Norveç Çalışma ve Refah İdaresi (NAV) olmuştur.

Skevik'in Leira (1989,1992) ve Sainsbury (1999) kaynaklarından aktardığına göre (2004), Norveç, 1980li yıllar ve 1990lı yılların başında kadınların, iş ve bakım alanlarının uyumlaştırmalarını sağlayıcı gelişmeleri sağlayarak diğer İskandinav ülkelerden öne çıkmıştır. Bu durumun arkasındaki gelişmeleri Skevik makalesinde çeşitli kaynaklardan şu şekilde derlemiştir:

- Tam gün eğitim ve bakım hizmeti sunan kreşlerin sayısının 1985 yılından 2000 yılına kadar iki katına çıkması ve bu sayede 2000li yılların başında 3-5 yaş grubunda bulunan çocukların yaklaşık %80'inin bakım hizmetinden yararlanabilmesinin yer aldığı ifade edilmektedir.
- Yine bu yıllarda okula başlama yaşı yediden altıya çekilmiş ve tüm belediyelerin okul saatleri öncesi ve sonrası için bakım hizmeti sunması zorunlu hale getirilmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- 1986 yılında on sekiz hafta olan ücretli ebeveyn izni, 2003 yılında kırk iki haftalık tam ücretli izin veya elli iki haftalık maaşın %80'inin ödendiği seçenekler ile dört haftası yalnızca babaların kullanması halinde kullanılabilen bir düzenlemeye dönüştürülmüştür.
- 1998 yılında nakit çocuk yardımı düzenlemesi de gerçekleştirilmiştir. Bu yardım 1-3 yaş aralığında çocuğu bulunan ailelere, kamu kreş veya bakımevlerinden yararlanmadıkları koşullarda ödenmektedir. Bu yardımın herhangi bir ebeveynin işten iki yıl uzak kalması durumunu finanse etmek, evde çocuk bakım masrafları karşılamak veya özel çocuk bakım kurumlarına yapılacak ödemeler için düşünölmüştür (Skevik, 2004).

Norveç sosyal güvenlik sisteminin parçası olarak iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik birçok düzenleme bulunmaktadır. Norveç Çalışma ve Refah İdaresi tarafından ailelere ilişkin çeşitli yardım mekanizmaları geliştirilmiştir. Ebeveynlere yönelik yapılan bu düzenlemelerin temel amacının ebeveynlerin çocuk sahibi olmaları ile birlikte gelirlerinin sürmesinin temin edilmesi olarak ifade edilmektedir. Bunun için temel koşul aktif sigortalı olarak çalışıyor olmak veya desteklerden faydalanmak istenen süreden itibaren son on ayın en az altı ayı süresince belirtilen sınırlar içerisinde bir geliri olmaktır (NAV, 2020e). İdare tarafından ailelere yönelik sağlanan hizmetler şu şekilde listelenmiştir;

- Ebeveyn yardımı
- Gebelik yardımı
- Yurt dışında kurulan babalık veya eş annelik
- Çocuk yardımı
- Çocuk bakım hizmetleri için nakit yardımı
- Çocuk yardımı ve nakit desteği-
- Yabancı çalışanlar için geçici yardımlar
- Çocuk bakım yardımı
- Okul ücretleri için destek
- Ek yardımlar (seyahat masrafları, çocuk bakımı, ders kitapları, öğrenme materyalleri, konaklama ve yer değiştirme)
- Nafaka yardımı, yabancı ülkelere ve ülkelerden nafaka yardımı, peşin nafaka ödemeleri, nafaka davalarında temyiz

- Bekar anne ve babalara sağlanan destekler
- Çocuğun hastalığına bağlı olarak yapılan bakım desteği
- Yakınlarına bakım yapan ailelere sağlanan bakım desteği
- Bakım yardımı
- Eğitim ödeneği
- Eş desteği
- Bakım çalışmaları için edinilmiş diğer haklar
- Cenaze ve cenaze taşıma düzenlemeleri için hibe

Diğer yandan Norveç nüfusunun yaklaşık %15,4'ünü oluşturan yaşlı nüfusa yönelik olarak, Sağlık ve Bakım Bakanlığı ve belediyeler tarafından yaşlı bakım hizmetleri ve destekleri sağlanmaktadır.

1980li yıllardan başlayarak yukarıda bahsedilen dönüşümleri geçiren Norveç bakım hizmetlerinin mevcut politika ve düzenlemeleri hakkında takip eden kısımda; “İzin Haklarına İlişkin Düzenleme ve Uygulamalar”, “Bakım Hizmetlerine ilişkin düzenlemeler” ve “Finansal Destek Mekanizmaları” başlıkları altında gruplanmış şekilde detaylı bilgiler yer almaktadır.

İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler

Bu bölümde iş yaşam dengesi uyumlaştırma politikalarından biri olan izin haklarına ilişkin düzenlemeler ve uygulamalardan iki başlık altında bahsedilecektir.

Ebeveyn Yardımı ve İzinler

Ebeveyn yardımları kapsamında 2018 ve 2019 yıllarında yapılan son değişikliklerle birlikte; Norveç'te ailelere, anne ve baba kotaları ayrı sunulmakla birlikte, farklı aile tiplerine ve çocuk sayısına göre çeşitli seçenekleri kapsayan bu izinde; ortak izin süresini de kapsayan tek çocuk için kırk dokuz hafta veya elli dokuz hafta süreyle kullanılabilir bir izin süresi tanımlanmıştır (NAV, 2020f). Bu izinde anne-baba, yalnızca anne, yalnızca baba ve tek velayet şeklindeki ailelere farklı düzenlemeler sunulmaktadır. İzin, maaşın tamamının ödendiği %100 kapsam seviyesi veya %80'inin ödendiği %80 kapsam seviyesinden oluşan iki ayrı destek seçeneği ve buna göre değişen izin alma süreleri şeklinde tasarlanmıştır.

Bu izinden yararlanmak için üç koşulun sağlanması gerekmektedir:



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



1. Son on aylık dönemin altı ayında geliri olmak (Bu gelir, ayrıca NAV, işveren veya ordudan bazı ödemeleri de içerir)
2. Son bir yıl içinde en az 49.929 Norveç kronu (bundan sonra NOK) geliri olmak (Yıllık gelire dönüştürüldüğünde, gelirin Ulusal Sigorta Programı temel miktarının (G) yarısına eşit olması)
3. Norveç'te yaşıyor olmak (Genellikle Ulusal Sigorta Programının sigortalısı olmak)

Aileler, ebeveynlik izinden faydalanırken; izni aralıksız bir şekilde kullanabildiği gibi, çalışma ve tatil süreleri ile birleştirerek de kullanabilmektedirler. Burada tek koşul, ebeveynlik iznini çocuk üç yaşını doldurmadan veya başka bir çocuk sahibi olmadan kullanmaktır (NAV, 2020f).

Tablo 11: Norveç'te Ebeveyn İzni Süreleri

	%100 kapsam	%80 kapsam
1 Çocuk	49 hafta	59 hafta
İkiz Çocuk	66 hafta	80 hafta
3 veya Daha fazla Çocuk	95 hafta	115 hafta

Kaynak: (NAV, 2020f)

Hem anne hem de babanın ebeveyn izninden yararlanabildiği ailelerde; ebeveyn izni süresi, anne kotası, baba kotası ve ortaklaşa paylaşılarak kullanılabilen ortak izin döneminden oluşmaktadır. Toplam izin süresi ebeveynlik yardımı için başvurulduğunda seçilir. Annenin yaptığı seçim baba için de geçerlidir ve daha sonraki bir tarihte değiştirilemez (NAV, 2020f).

Anne Kotası

Anne kotası %100 ücretli olarak seçildiğinde on beş haftalık, %80 seçeneğinde ise on dokuz haftalık olarak tanımlanmıştır. Anneler, bu süreye ek olarak doğumdan önceki üç haftayı kapsayan bir süreyi de izinli olarak geçirirler. Diğer kurallar ise şu şekildedir:

- Anneler, doğumdan hemen sonra ebeveyn izninin ilk altı haftasını kullanmalıdır. Bu haftalar iş veya tatil günleri ile birleştirilemez. Son dokuz hafta ise bu sürenin hemen ardından alınabilir veya daha sonra saklanabilir.
- Anne, ayrıca doğum öncesinde on iki haftaya kadar ebeveyn izni ve yardımını kullanmaya başlayabilir ancak bu koşullarda ortak izin döneminde daha az süre kalacaktır.
- Evlat edinme durumunda; anne kotası çocuk bakımının başladığı süre itibarıyla herhangi bir zamanda kullanılabilir.
- Annenin, çocuk bakımını yardım almadan sağlayamayacak kadar hasta olduğu durumlarda baba, anne kotasını kullanmak üzere başvurabilir.

Baba Kotası

Baba kotası %100 ücretli olarak seçildiğinde on beş haftalık, %80 seçeneğinde ise on dokuz haftalık olarak tanımlanmıştır. Diğer kurallar ise şu şekildedir:

- Babalar, baba kotasını doğumdan sonraki yedinci haftada kullanmaya başlayabilir veya çocuğun biraz daha büyümesini bekleyebilirler. Kotasının tamamını tek seferde veya bölerek veya yarı zamanlı çalışma ile birleştirerek kullanabilirler.
- Baba kotası mutlaka ortak izin dönemi bitmeden önce kullanılmalıdır, aksi koşullarda ertelemeye başvurabilmektedir.
- Evlat edinme durumlarında, evlat edinme süreci tamamlandığı andan itibaren herhangi bir zamanda kullanılmaya başlanabilir.
- Babanın, çocuk bakımını yardım almadan sağlayamayacak kadar hasta olduğu durumlarda, anne baba kotasını kullanmak üzere başvurabilir.

Ortak İzin Dönemi

Ortak izin dönemi %100 ücretli olarak seçildiğinde on altı haftalık, %80 seçeneğinde ise on sekiz haftalık olarak tanımlanmıştır. Diğer kurallar ise şu şekildedir:

- Babanın ortak izin döneminden yararlandığı koşullarda annenin; çalışıyor, tam zamanlı eğitim görüyor, yarı zamanlı çalışma ve yarı zamanlı eğitimle tam zamanlı olarak meşgul oluyor, yardım almadan çocuk bakımını yerine getiremeyecek şekilde hasta durumda veya bir yeterlilik programına katılıyor olması gerekmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Sadece annenin veya babanın ebeveyn izninden yararlanabilme hakkı olduğu ailelerde; ebeveyn izni süresi, başvuru yapma hakkı olan kişi anne ise; tamamı anne tarafından kullanılacak şekilde kırk dokuz veya elli dokuz hafta, başvuran kişi baba ise annenin doğum öncesi ve sonrası kullanmasına ayrılan dokuz hafta eksiltilerek kırk veya elli hafta süreyi kapsamaktadır (NAV, 2020f).

Tekil velayet kullanılan durumlarda; ebeveyn izni süresi, velayet annede ise anne ebeveyn yardımı kapsamında tanımlanan baba kotası dahil izinlerin tamamından yararlanabilmekte, velayet babada ise baba doğum öncesi annenin kullandığı üç hafta hariç izinlerin tamamından yararlanabilmektedir.

Diğer İzin Düzenlemeleri

Norveç'te anne ve babaların izinlerine ilişkin ebeveyn yardımı haricinde farklı düzenlemeler de bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir;

- Ebeveyn izninin esnek iptali; Çocuk üç yaşına gelene kadar ebeveyn izninin kullanımının duraklatılmasında sağlanan esneklik ile ailelerin daha uzun bir dönemde bu izinleri kullanımına fırsat verilmektedir.
- Kademeli iptal; yine ebeveyn izninin daha uzun bir dönemde kullanılmasını sağlamak amacıyla ebeveyn izninin bir kısmının yarı zamanlı çalışma ile birlikte kullanılması seçeceği sunulmaktadır (NAV, 2020f).
- Hamilelik yardımları kapsamında yarı zamanlı çalışmanın uygun olduğu durumlar için, yarı zamanlı çalışma ve kısmi doğum yardımı alma seçeneği sunulmaktadır (NAV, 2020c).
- Ebeveynlerin hastalanan çocuklarına bakmak için ücretli izin kullanma hakları bulunmaktadır (NAV, 2020c).

Bakım Hizmetlerine İlişkin Düzenlemeler

Bu bölümde Norveç'te çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine ilişkin düzenlemeler hakkında temel bilgiler yer almaktadır. Norveç'te kişiler tarafından ailelerine sağlanan bakım hizmetleri için; altı yaşından küçük çocuğun, hasta, engelli veya yaşlı bakımından sorumlu olan kişiler için bu sürelerin emeklilik haklarından sayılması imkânı sunulmaktadır (NAV, 2019a).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Çocuk Bakımı

Norveç'te erken çocukluk eğitim ve bakım hizmetleri 0-5 yaş aralığını kapsamaktadır ve zorunlu değildir. Zorunlu eğitime başlama yaşı ise altı olarak belirlenmiştir (Ministry of Education and Research, 2014). OECD tarafından 2015 yılında hazırlanan rapora göre, bu hizmeti veren kurumlar şu şekilde sınıflandırılmaktadır;

- Anaokulları (*Barnehager*)
- Aile gündüz bakım kurumları (*Familienbarnehager*)
- Açık çocuk bakımevleri (*Åpne barnehager*) (Engel, Barnett, Anders, & Taguma, 2015).

Aynı rapora göre belediyelerin çocuk bakım hizmeti sunulmasında, yönetilmesinde ve finanse edilmesinde önemli bir rol oynadığı ifade edilmektedir. Belediyeler, Norveç'te yer alan anaokulları/kreşlerin yarısına sahiptir ve kendi sınırlarında kalan tüm kamu ve özel anaokullarının denetiminden sorumludur (Engel, Barnett, Anders, & Taguma, 2015). Ayrıca belediyeler her ailenin çocuk bakım ve eğitim hizmeti ihtiyacını karşılamak için uygun kurumu bulmaktan da sorumludur (Eurydice, 2018).

Norveç'te bulunan, aile gündüz bakım kurumları genellikle üç yaş ve altı çocuklar için bakım ve eğitim hizmeti sunmaktadır, özel evlerde birden fazla bakım evinde görevli olabilen okul öncesi öğretmenleri tarafından daha az çocuğa hizmet verilmesinin sağlandığı yerlerdir (Eurydice, 2018). Bir diğer tür olan açık çocuk bakımevleri ise ailelerin çocuklarına eşlik ederek bakım ve eğitim hizmetini beraber alabildikleri yerlerdir. Buralar ailelerin ve çocukların öğretmenlerle bir araya gelebildiği ve zaman geçirebildiği yerler olarak tasarlanmıştır ve özellikle ebeveyn iznini kullanan aileler arasında çok tercih edildiği ifade edilmektedir (Eurydice, 2018).

2009 yılında yapılan düzenlemeler ile çocukların bir yaşını doldurması ile bir bakım ve eğitim kurumuna gitme hakkı tanındığı ifade edilmektedir. Diğer yandan ailelere sağlanan ücretli ebeveyn izni uygulaması ile birlikte bir yaş altı çocukların çok azının kurumsal bakım hizmetine başvurduğu ifade edilmektedir (Eurydice, 2018; NAV, 2020f) .



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Engelli ve Yaşlı Bakımı

Norveç Sağlık ve Bakım Bakanlığı tarafından 2015-2020 dönemi için hazırlanan Bakım Planı'na göre, bakım sektöründe temel olarak iki aktör yer almaktadır; aile ve belediyeler. Buna göre belediyelerin yıllık ortalama 130.000 kişiye bakım hizmeti sağladığı ailelerin ise ortalama 100.000 kişiye baktığı tahmin edilmektedir (Norveç Sağlık ve Bakım Hizmetleri Bakanlığı , 2015). Jacobsen ve Mekki bu durumun arkasında yatan sebebi, özellikle 2014 Bakım Planı'ndan bu yana uygulanmakta olan belediyelerce sağlanan evde bakım hizmetlerine yönelik politikalara dayandırmaktadır (Jacobsen & Mekki, 2012). Ayrıca yazarlar bu yönelimin 2015 Bakım Planı çerçevesinde, devlet tarafından belediyelerin sağlayacağı bakım hizmetleri için yapılan araştırma ve geliştirme çalışmaları ile de desteklendiğini vurgulamaktadır.

Finansal Destek Mekanizmaları

Norveç'te iş yaşam dengesi uyumlaştırma mekanizmalarından bir diğeri devlet tarafından sunulan finansal destek mekanizmaları ve yardımlardır. Bu bölümde yedi alt başlık ile bu desteklerin bir takımı hakkında detaylı bilgiler yer almaktadır.

Ebeveyn Yardımı

Ailelerin ebeveyn izninden yararlandıkları sürelerde ebeveyn yardımı kapsamında ailelere maaşlarının %100'ünün ödendiği veya %80'inin ödendiği iki seçenek sunulmaktadır.

Hamilelik Yardımı

Sunulan bir diğerk yardım türü hamilelik yardımıdır. Bu yardım sağlıklı bir gebelik geçiren annenin, doğmamış çocuğun hastalanması riskine karşın çalışmadığı durumlarda anneye ödenen bir nakdi yardımdır ve yardımdan çalışmanın bırakıldığı andan beklenen doğum tarihinden üç hafta öncesine kadar yararlanılabilmektedir (NAV, 2020b).

Bu yardımdan faydalanılabilmesi için üç koşul tanımlanmıştır.

1. Çalışmakta olduğu işin doğmamış çocuğa zarar verme ihtimali olması (Yer değiştirme veya başka bir olanak sağlanma olasılığı yoksa)

2. Yıllık en az 48.441 NOK gelirin olması (Yıllık gelire dönüştürüldüğünde, gelirin -NAV tarafından belirlenen yıllık temel ücretin yarısına karşılık gelmelidir)
3. En az dört hafta süreyle çalışıyor olmak

Hamilelik ödeneği annenin gelirine göre hesaplanır ve temel miktarın altı katına kadar ücretli hamilelik ödeneği verilmektedir.

Çocuk Yardımı

Ulusal Sigorta Programı kapsamında sigortalı olanlar on sekiz yaşına kadar olan çocukları için çocuk yardımı alma hakkına sahip olabilmektedir. Ayrıca 1-2 yaş aralığında çocuk sahibi olanlar, çocuklarını tam zamanlı olarak kreşe göndermedikleri hallerde de bu yardımdan yararlanabilmektedir. (NAV, 2019b).

Bu yardımdan hem anne hem de baba faydalanabilmektedir. Anne ve babanın ayrı ikamet ettiği durumlarda her ikisi de bu yardımdan yarı yarıya olacak şekilde faydalanabilmektedir. Diğer yandan koruyucu aileler veya çocuk esirgeme kurumları da bu yardımdan yararlanabilmektedirler. Yardımdan faydalanabilmek için çocuğun Norveç'te (en az 12 ay süre ile) yaşıyor olması zorunludur (NAV, 2019b). Çeşitli sebepler ile yalnız ebeveynlik yapan anne veya babalar uzun süreli çocuk yardımından faydalanabilmektedirler.

Çocuk yardımından, başvuru gerekmeksizin çocuğun doğumundan bir ay sonradan itibaren veya başvuru gerektiren durumlarda (annenin Norveç'te ikamet etmemesi, çocuğun Norveç'te doğmaması vb.) başvurunun onaylandığı aydan çocuğun on sekiz yaşını dolduracağı aydan bir ay önceye kadar en fazla üç yıl süre ile yararlanılabilmektedir. Çocuğun on sekiz yaşına gelmesinden önce koşulların ortadan kalkması halinde yardım kesilmektedir.

Toplu Ödenek Yardımı

Norveç'te sunulan bir diğer finansal destek aracı toplu ödenektir. Bir geliri olmadığı için ebeveynlik yardımından yararlanma koşullarını sağlayamayan kişiler için toplu ödenek desteği sağlanmaktadır. Bu destekten faydalanabilmek için iki koşul tanımlanmıştır (NAV, 2020a).

1. Çocuğun annesi olmak (Bazı durumlarda babanın da bu yardımdan faydalanması mümkündür)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2. Norveç'te ikamet ediyor olmak (Ulusal Sigorta Programı kapsamında sigortalı olmak)

Norveç Çalışma Refah İdaresine göre, bu yardım kapsamında sahip olunan her bir çocuk (evlat edinilenler de dahil) için toplam 84.720 NOK (84,7 avro) yardım yapılmaktadır. Ancak on beş yaş üstü evlat edinilen çocuklar kapsam dışındadır. Annenin bu desteğe başvuru yapabileceği en erken süre hamileliğin 22. haftasıdır (NAV, 2020a).

Babanın bu destekten yararlanabildiği durumlar şu şekildedir:

- Tek başına evlat edinme durumu
- Annenin ölmesi durumunda tek başına bakım sorumluluğu olan babalar
- Ebeveynlik sorumluluğunun resmi olarak babada olması

Çocuk Bakım İçin Nakdi Yardım

Aileler, 1-2 yaş aralığında çocuk sahibi olanların, çocuklarını devlet destekli tam zamanlı kreş/çocuk yuvasına göndermedikleri hallerde de bu yardımdan yararlanabilmektedir (NAV, 2019c). Çocuğun yarı zamanlı olarak devlet destekli kreş/çocuk yuvasına devam ettiği koşullarda ise, çocuğun anaokulunda geçirdiği süre baz alınarak hesaplanan ve %20-80 aralığında değişen oranlarda bu yardımdan faydalanılabilmektedir.

Bu yardım için de diğerlerine benzer şekilde çocuğun en az on iki ay süre ile Norveç'te ikamet ediyor olması gerekmektedir. Ayrıca 2017 yılında yapılan düzenleme sonrası, en az beş yıl süre ile Ulusal Sigorta Programınca sigortalı olma koşulu da getirilmiştir. Çocuğun her iki ebeveyni ile birlikte yaşadığı durumlarda, beş yıl koşulunu her ikisinin de sağlaması zorunludur (NAV, 2019c).

Nakdi yardımdan çocuğun on üçüncü ayının başlangıcından, yirmi üçüncü ayının sonuna kadar en fazla on bir ay süre ile faydalanılmaktadır. Bu süre içinde çocuğun tam zamanlı kreş/çocuk yuvasına başladığı hallerde yardım o ay içinde kesilmektedir. Eğer bir çocuk evlat edinildiyse, ebeveyn yardımının kırk altıncı haftası bittiği andan itibaren on bir ay süre ile çocuğun yaşına bakılmaksızın okula başlamamış olması koşulu ile yararlanılabilmektedir.

Bekar Anne ve Babalara Sağlanan Destekler

Çocuk Bakım Yardımı:

Bu yardım bekar anne veya babalara çocuk bakımı için yapılan nakdi yardımı kapsamaktadır. Bu yardımdan yararlanabilmek için;

- Annenin veya babanın çalışıyor veya iş kuruyor olması,
- Çocuğa bakıcının veya bakım kurumun bakıyor olması,
- Çocuğun aldığı bakım hizmetinin bekar anne veya baba tarafından karşılanıyor olması gerekmektedir (NAV, 2020f).

Bu yardım belgelenmiş çocuk bakım giderlerinin %64'üne kadar olan kısmını kapsamaktadır ve verilen yardım vergiden muafır (NAV, 2020d).

Yardımdan normal koşullarda çocuk dördüncü sınıfı tamamlayana kadar yararlanılabilmektedir (NAV, 2020d).

Geçici Yardım:

Çocuk bakım sorumluluğu yalnızca kendisinde olan bekar anne veya babalar için belirli süre sağlanan bir diğer destek ise Geçici Yardım'dır. NAV'a göre sekiz yaş ve altı çocuğu bulunan anne veya baba en fazla üç yıl süre boyunca bu yardımdan faydalanabilmektedir. Bu süreye ilişkin üç yıl süre sonunda ikinci bir çocuğun bakımından sorumlu olması gibi durumlar için çeşitli istisnalar bulunmaktadır.

Yardımanın miktarı ulusal sigorta programı kapsamında belirlenen temel miktarın 2,25 katı olarak hesaplanmaktadır ve bu yardım vergiden muaf değildir. Ayrıca faydalanan kişinin gelirin'e göre yardım miktarında indirim'e gidilmektedir.

Bakım Günleri Ödeneği

Norveç'te çalışanların çocuklarının hastalanmaları veya bakıcılarının hastalanmaları sebebiyle iş'e gidemedikleri günlerde yararlanmaları için Bakım Günleri Ödeneği yardımı bulunmaktadır.

Bu ödenekten yararlanabilmek için;



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- Son dört haftadır çalışıyor olmak,
- Gelir kaybı yaşamış olmak koşulları tanımlanmıştır.

Bir işverenin yanında çalışanlar için, yardımın ilk on günlük kısmı işveren tarafından ödenmekte, serbest çalışanlar için ise on birinci günden itibaren NAV tarafından ödeme yapılmaktadır. denek ile birlikte çalışanlara otomatik olarak on iki yaş altında bir veya iki ocuk sahibi olan kişiler için yıllık on gün, iki veya daha fazla ocuk sahibi olanlar için ise on beş gün bakım deneği günü tanımlanmıştır (NAV, 2020c).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



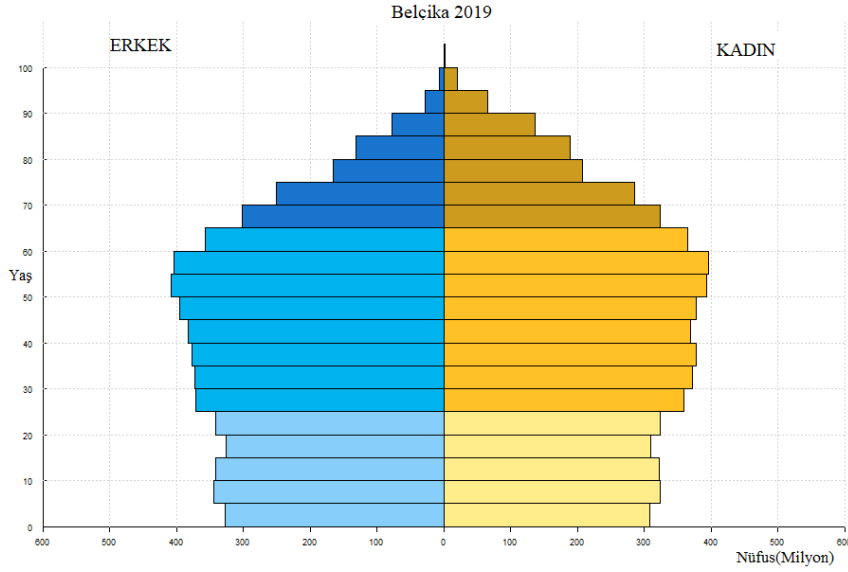
2.9 BELÇİKA'DA İŞ YAŞAM DENGESİ VE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.9.1 Belçika Ülke Profili

Çalışmanın bu bölümünde OECD iyi yaşam endeksinde iş yaşam dengesinin sağlanması noktasında onuncu sırada yer alan, kuzeybatı Avrupa'da, Fransa ile Hollanda arasında bulunan Belçika'ya ilişkin bilgilere yer verilecektir.

Demografik Yapısı

1 Ocak 2019 itibarıyla yasal ikametgâhı Belçika'da olan toplam 11,4 milyon kişi bulunmaktadır. Nüfus piramidinin Şekil 15'de gösterildiği ülkede toplam nüfusun %51'ini oluşturan kadın nüfus 5,8 milyon; %49'unu oluşturan erkek nüfus ise 5,6 milyon kişidir. Buna göre Belçika'da resmi kayıtlı kadın nüfusu erkek nüfusundan yaklaşık 175.000 daha fazladır. Belçika'nın nüfusu yıllık bazda %0,49 oranında artmaktadır. Toplam nüfusun %17'sini oluşturan 0-14 yaş arası nüfus 1.933.102 kişi; toplam nüfusun %19'unu oluşturan 65 yaş ve üzeri nüfus sayısı ise 2.165.300 kişidir (Statbel, 2019b).



Şekil 15: Belçika nüfus piramidi 2019

Kaynak: Yazarlar tarafından Türkçeleştirilmiştir. (Birleşmiş Milletler, 2019a)



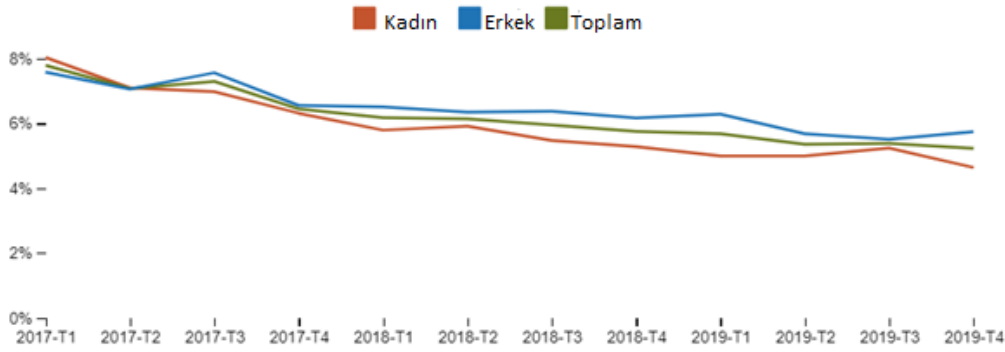
Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Belçika’da 2018 yılı doğurganlık hızı 1,61 olarak kaydedilmiştir. Buna ek olarak 2018 yılı itibarıyla ülkedeki annelerin ortalama doğum yaşı 30,7’dir (Statbel, 2018). Statbel verilerine göre 2018 yılı itibarıyla Belçika’da doğumda ortalama yaşam beklentisi 81,5 yıldır. Kadınlar için yaşam beklentisi 83,7 yıl, erkekler içinse 79,2 yıldır.

Belçika’nın İşgücü Piyasası

2019 yılı itibarıyla Belçika’da toplam GSYH 616,407.000 dolar olup kişi başına düşen GSYH ise 53.675 dolardır (OECD, 2020e). Belçika’da istihdam oranı 2019 yılında %71,8 iken, 20-64 yaş arası nüfusun %70,5’i istihdam edilmektedir. Bu oran, Belçika’da şimdiye kadar görülen en yüksek istihdam oranı olarak kayda geçmiştir. 2019 yılının dördüncü çeyreğinde toplam işsizlik oranı ise %5,4 olarak kaydedilmiştir (Statbel, 2020a). Genç işsizlik oranı %13,6’dır (Statbel, 2019a). Şekil 16’da Belçika’daki işsizlik oranının kadın ve erkekler arasındaki dağılımı görülmektedir.



Şekil 16: Belçika’da yıllara göre kadın ve erkekler bazında işsizlik oranı değişimi

Kaynak: (Statbel, 2019b)

2019 yılı dördüncü çeyreğinde kadınlarda işsizlik oranı %4,6, erkeklerde ise %5,7’dir; aynı dönem kadın istihdam oranı %66,7 iken erkeklerde bu oran %74,3’tür (Belgian Statistical Office, t.y.). 2019 yılı itibarıyla Belçika’da 15-64 yaş arası kadınların iş gücüne katılım oranı %64,9 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yıl erkeklerde bu oran %73,1’dir (ILO, 2020b). Ülkenin demografik yapısı ve işgücü göstergelerine ilişkin seçilmiş bilgiler Şekil 18’de gösterilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülkede çalışan kadınların ise %45'e yakını yarı zamanlı çalışmaktadır (Statbel, 2020b). Hem kadınlar hem de erkekler yarı zamanlı çalışma düzenlemeleri arasında en fazla 4/5 oranında çalışmayı tercih etmektedir. Ayrıca, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü tarafından yapılan Cinsiyet Eşitliği Endeksi çalışmasına göre kadınların yaklaşık %47'si ve erkeklerin %51'i çalışma süresi düzenlemeleri üzerinde herhangi bir kontrole sahip değildir. Esnek çalışma düzenlemelerine erişim Belçika'da, AB ortalamasına göre daha yüksektir (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019a). Yine aynı rapora göre, özel sektör kadınlara çalışma süresinde daha fazla esneklik sağlarken, erkeklerin yaklaşık %51'inin hem özel sektörde hem de kamu sektöründe çalışma süresinde esnekliği yoktur.

OECD iş yaşam dengesi endeksinde Belçika sekizinci sırada yer almaktadır. İşte geçirilen zaman miktarı ve boş zaman ile kişisel bakıma ayrılan zaman miktarı bu endeksin hazırlanmasında temel alınan göstergelerdendir. İş-yaşam dengesinin önemli bir yönü, bir kişinin işte geçirdiği zaman miktarıdır. OECD ülkelerinde çok uzun saatler çalışan erkek çalışanların oranı %15'in üzerindedir, bu oran kadınlar için yaklaşık %6'dır. Belçika'da, OECD ortalaması olan %11'den az olarak, çalışanların yaklaşık %5'i çok uzun saatler çalışmaktadır (OECD, 2020j). OECD ülkelerinde tam zamanlı bir çalışan gününün ortalama %63 veya 15 saatini kişisel bakım ve boş zaman aktivitelerine ayırabilmektedir. Belçika'da bu oran ortalama 15.7 saattir (OECD, 2020j).

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü tarafından yapılan çalışma kapsamında Belçika'nın cinsiyet eşitsizliğine ilişkin puanları, zaman ve sağlık alanları hariç, tüm alanlarda AB'nin puanlarından daha yüksektir. Bu çalışmaya göre iş alanındaki cinsiyet eşitsizliğine bakıldığında Belçika'da çocuklu kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik, çocuksuz çiftlerden çok daha fazladır. Yüksek eğitilmiş kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik ise daha düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar ve erkeklere göre daha azdır. 2006'dan 2014'e kadar hem kadınların (%21) hem de erkeklerin (%18) aylık ortalama kazançlarındaki artışlara rağmen, cinsiyet eşitsizliği bu alanda da devam etmektedir. Kadınlar erkeklerden %11 daha az kazanırken, çocuklu çiftlerde ise yine kadınlar erkeklerden %32 daha az gelir elde etmektedir (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019a). Raporun zaman kullanım bölümü incelendiğinde, kadınların %43'ünün erkeklerin %29'una kıyasla, günde en az bir saatlerini bakım sorumlulukları için harcadıkları görülmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülke Profili

Demografi



NÜFUS 11.433.256

İş Gücü



GSYİH 542.8 MİLYAR \$

Kadın Nüfus (%)	50,6	İş gücüne Katılım Oranı (%)	68,6
Erkek Nüfus (%)	49,4	-Kadınlarda	64,3
0-14 yaş arası nüfus (%)	17	-Erkeklerde	72,8
15-64 yaş arası nüfus (%)	64,2	İşsizlik Oranı (%)	6
65 yaş ve üzeri nüfus (%)	18,8	-Kadın İşsizlik Oranı	5,6
Doğumda yaşam beklentisi	81,6 yıl	-Erkek İşsizlik Oranı	6,3
-Kadınlarda	83,9 yıl	Haftalık Ortalama Çalışma Süresi	40,7 saat
-Erkeklerde	79,4 yıl	Yarı-Zamanlı İstihdam (%)	36,7
Ortalama Çocuk Doğurma Yaşı	30,7	-Kadınlarda	51,2
		-Erkeklerde	23,9

Şekil 17. Belçika Ülke Profili Seçili Göstergeler

Kaynak: (Dünya Bankası,2018; Statbel,2018; OECD,2020)

2.9.2 Belçika İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum

Belçika İstatistik Kurumu'nun yapmış olduğu "İşgücü Anketi" sonuçlarına göre ülkede yaşayan 18-64 yaş arasındaki kişilerin üçte biri (%33) iş ve yaşam dengesini uyumlaştırmada zorluklar yaşamaktadır. Bu zorlukların temel nedenleri; yoğun ve yorucu çalışma koşulları, öngörülemeyen ve güç çalışma programları ve işe gidip geliş süresi olarak belirtilmiştir. 2018'de yapılan bir ankete göre 18-64 yaş arası 27.000'den fazla kişi iş yaşam dengesinin uyumlaştırmasını talep etmiştir. İş yaşam dengesinde uyumlaştırma güçlükleri yaşayanların çoğunluğunu (%37,3) yüksek vasıflı çalışanlar oluşturmaktadır. Bu oranı %29 ile orta vasıflı ve %28,6 ile düşük vasıflı çalışanlar takip etmektedir. Bunun yanında serbest meslek çalışanlarının da %80'i iş yaşam dengesi uyumlaştırmasında zorluklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu kişilerin %19,4'ü iş yaşamı dengelerini bozan en önemli etmenin uzun çalışma saatleri olduğunu belirtmişlerdir (Belgian Statistical Office, 2019).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Anket katılımcılarının ortalama üçte birinden fazlası (%34,8) iş yaşam dengesini bozan etkenin çocuk ya da yaşlı veya hasta aile üyelerinin bakımı olduğunu belirtmişlerdir. Bu oran kadınlarda (%37,2) erkeklerden (%32,4) biraz daha yüksektir. Çocuk bakımı 25-49 yaş arasındaki kişiler için esas sorun teşkil ederken elli yaş ve üzeri kişiler için yaşlı ve hasta aile üyelerinin bakımı daha önemli hale gelmektedir. Çalışanların sorumlulukları (%41) çalışmayan kişilerden (%31,6) daha fazladır. Küçük çocuklu ebeveynlerin ortalama %14,7'si iş yaşam dengesini uyumlaştırmak için çalışma saatlerini düşürdüklerini ifade etmişlerdir ve burada kadınların oranı (%24,2) erkeklere (%5,6) göre çok daha yüksektir. Bunun yanında yüksek vasıflı çalışanlar (%17,8) orta vasıflı çalışanlar (%12,6) ve düşük vasıflı çalışanlara (%9,3) göre daha yüksek bir oranda çalışma saatlerini düşürdüklerini ifade etmişlerdir (Belgian Statistical Office, 2019).

Ek olarak 2018 yılı verilerine göre Belçika'da evli kadınlar haftalık ortalama 33,2 saat, bekar kadınlar 34,2 saat; evli erkekler haftalık ortalama 41,5 saat ve bekar erkekler 39,5 saat çalışmıştır (ILO, 2020b).

Çalışmanın devamında belirtileceği üzere, Belçika'da hali hazırda uygulanmakta olan iş yaşam dengesi uyumlaştırma mekanizmalarından önde gelenleri aile ve doğum yardımları, analık-babalık izni, ebeveyn izinleri, çocuk bakımı, yaşlı bakımı ya da hasta aile üyelerinin bakımı için kullanılabilir uzun süreli izinler ile kariyere ara verme ve esnek çalışma imkanlarıdır.

2.9.3 Belçika'da İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler

Bu bölümde Belçika'nın iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik ortaya koymuş olduğu politika ve düzenlemeler izin hakları, bakım hizmetleri ve finansal düzenlemeler olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.

İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler

Ebeveyn izinleri Belçika'da ailevi değil bireysel esasta düzenlenmiştir. Ailevi olarak düzenlenen ebeveyn izninde, ebeveynler izni kimin alacağına karar verebilirken bireysel esasta düzenlenen ebeveyn izninde izin devredilememektedir. Her iki ebeveyn bu izinden yararlanabilmektedir. Yararlanamadığı takdirde, bu hak geçerliliğini kaybetmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Belçika’da kadın çalışanlara doğumdan önce altı hafta, doğumdan sonra dokuz hafta olmak üzere toplam on beş haftalık analık izni verilmektedir. Çoğul gebelik durumunda doğum öncesi altı haftalık analık izni süresine iki hafta eklenmektedir. Bu düzenlemede doğumdan önceki ilk hafta analık izni zorunlu tutulmuştur. Kalan beş hafta süresinde izin kullanmak annenin tercihine bırakılmıştır. Doğum sonrası dokuz haftalık analık izni ise zorunlu tutulmuştur. Yeni doğan bebeğin yedi haftadan fazla hastanede kalması gerekiyorsa bu izin uzatılabilmektedir; ancak yirmi dört haftayı aşamaz. Analık izni doğumdan önceki altı hafta içerisinde annenin iş göremez durumu halinde bir hafta uzatılabilmektedir.

Belçika’da babalık izninin de özel olarak düzenlendiği görülmektedir. Babalar veya ortak ebeveynler için babalık izni, çocuğun doğumundan itibaren dört ay içerisinde on gün olarak belirlenmiştir (MISSOC, 2019a).

Evlat edinme sebebiyle verilecek izin hakları, çocuk üç yaşının altında ise en fazla altı hafta; üç ila sekiz yaş arasında ise dört hafta olarak belirlenmiştir. Çocuğun engelli olması durumunda bu izin süreleri iki misli olmaktadır. Evlat edinme halinde verilen izinler çocuğun doğum kaydının yapılmasından itibaren iki hafta içerisinde başlamakta ve çocuk sekiz yaşını doldurduğunda sonlanmaktadır (MISSOC, 2019a).

Belçika’da “Kariyer Molası” ya da “Zaman Kredisi” adlarıyla bilinen uygulamalar ile çalışanlara iş ve aile yaşamı arasında denge kurma amacıyla çeşitli imkanlar tanınmaktadır. Çalışanlar geçici süreyle kariyerlerine ara verme ya da bir yandan çalışma saatlerini belirli oranlarda azaltıp bir yandan da Belçika Ulusal İstihdam Bürosu (*ONEM*) tarafından verilen ödenek ile ikame gelir elde etme imkânı bulmaktadır. Belçika’da her yıl 400.000’den fazla kişi bu programdan yararlanmaktadır (ISSA, 2019).

Belçika kamu sektöründe Kariyer Molası adıyla bilinen sistem, özel sektörde Zaman Kredisi adıyla temelde aynı prensiple uygulanmaktadır.

Kamu Sektöründe Kariyer Molası

Kamu sektöründe çalışanlar geçici bir kariyer molası verebilir ve bu mola sırasında *ONEM* adı verilen ödeneği alabilmektedirler. Bu sistem altında, tam zamanlı veya yarı zamanlı kamu çalışanları, tamamen çalışmayı durdurabilir veya çalışma saatlerini 1/5, 1/4, 1/3 veya 1/2



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



oranında azaltabilmektedirler. Kariyer molası en az üç aydan en fazla altmış aya kadar sürebilmektedir (Office National de l'Empoi, 2019).

Özel Sektörde Zaman Kredisi

Belçika'da özel sektör çalışanları da kamu sektöründe olduğu gibi çalışma saatlerini azaltma hakkına, Toplu İş Sözleşmesi gereğince hak kazanmaktadırlar. Çalışma saatleri 1/2 veya 1/5 oranında azaltılabilmekte ve elli bir aya kadar uygulama sürdürülebilmektedir. “Sebepli Zaman Kredisi” adlı uygulama ile de özel olarak belirlenmiş nedenlere dayalı olarak, çalışanlara geçici olarak çalışmayı durdurma (tam zamanlı kredi) ile yarı zamanlı çalışma imkanları sağlanmaktadır (Office National de l'Empoi, 2019).

Belçika Ulusal İstihdam Bürosu'ndan alınan verilere göre “Sebepli Zaman Kredisi” adlı kredili çalışma sistemi ile aşağıdaki nedenlere dayalı olarak çalışanlara geçici olarak çalışmayı durdurma (tam zamanlı kredi) ile yarı zamanlı çalışma imkanları sağlanmaktadır:

- 8 yaşından küçük çocuğun bakımı
- Palyatif bakım
- Ciddi derecede hasta olan aile ferдинin bakımı
- 21 yaşın altındaki engelli çocuğun bakımı
- Ağır hasta çocuğun bakımı
- Eğitim

Belçika'da özel veya kamu sektöründe (serbest meslek dışında) tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışan her ebeveynin on iki yaşın altındaki çocuğuna bakmak için izin hakkı bulunmaktadır. Bu süre tam ve yarı zamanlı çalışanlar için en fazla dört aydır. Ebeveynlik iznini kısmi zamanlı çalışarak kullanmak isteyen ebeveynler için ise;

- Çalışma normal saat sayısının yarısı kadar azalır, maksimum sekiz ay,
- Çalışma normal saatlerin 1 / 5'i kadar azaltılırsa maksimum yirmi ay,
- Çalışma normal saatlerin 1 / 10'u kadar azaltılırsa maksimum kırk aydır.

İzin, çocuğun doğumunda (doğum izni sona erdikten sonra) veya çocuğun evlat edinilmesinde ve çocuğun on ikinci doğum gününden önce (en az %66'lık fiziksel veya zihinsel engel



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



durumunda yirmi birinci doğum günü) başlayabilmektedir. Ayrıca ebeveynler aynı çocuk için aynı anda izin alabilmektedirler (MISSOC, 2019a).

İzin haklarına ilişkin uygulamalar incelendiğinde esnekliğe izin veren çalışma politikaları uygulandığı görülmektedir. Ancak, bu esneklikten kimlerin yararlanacağı tam olarak belli değildir. Söz gelimi, yarı-zamanlı çalışma gibi bazı politikaların cinsiyet, sınıf ve etnik kökenle de yakından ilişkisi bulunmaktadır. Örneğin, babalar için yarı zamanlı çalışma mümkündür veya aynı şirkette birkaç yıl çalıştıktan sonra bir yıl kariyere ara verme olanakları bulunmaktadır. Bununla birlikte Belçika'nın iş yaşamıyla ilgili düzenlemeleri çalışanın istediği zaman kariyere ara verme ya da babalık izni kullanabilmesi için yeterince koruyucu değildir, çünkü iş sözleşmeleri esnektir. Kariyere ara verme maliyetleri orta sınıfın bu hakkını kullanmasına izin vermemektedir. Bu olanaklardan daha çok esnek çalışma saatlerine sahip olan alt sınıf çalışanlar yararlanmaktadır (Beauzamy, 2007).

Bunların dışında Belçika'da çalışanların sahip olduğu yıllık ücretli izin hakları özel sektörde tam bir yıl çalışanlar için, beş günlük bir çalışma düzenlemesi durumunda ertesi yıl yirmi tatil günü ve altı günlük bir çalışma düzenlemesi durumunda yirmi dört tatil günüdür. Bu süreler kamu sektöründe çalışanlar için yaşa ve çalışılan güne bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Bunun dışında çalışanların, yıllık on günü geçmemek üzere zorlayıcı nedenlere dayalı ücretsiz izin hakkı da bulunmaktadır (EURES, 2020).

Bakım Hizmetlerine İlişkin Düzenlemeler

Çocuk Bakımı

Belçika'da bakım hizmetlerine ilişkin düzenlemeleri ele alabilmek için enformel ve formel bakım hizmetlerinden bahsetmek gerekir.

Belçika'da ise enformel bakımın genellikle büyükanneler tarafından verildiği görülmektedir (Bettio & Plantenga, 2004). Verilerin sağlanabildiği OECD ülkeleri arasında elli yaş ve üzeri bireylerin yaklaşık %13'ünün en az haftada bir defa enformel bakım hizmeti verdikleri bildirilmiştir. Bu oran Belçika'da %20'den fazladır (OECD, 2017).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Önümüzdeki yıllarda OECD ülkelerinin çoğunda bakıma muhtaç kişi başına düşecek olan enformel bakıcı sayısının azalacağı tahmin edilmektedir. Birçok ülkede bakıma muhtaç yaşlı nüfusun potansiyel enformel bakıcı olan genç nüfusa göre daha hızlı artması, toplumda kadının değişen rolü, kadınların istihdama katılım oranlarının artması gibi nedenlerle toplumda giderek azalan enformel bakım kaynakları, devlet veya devletin kontrolündeki özel sektör tarafından sağlanan formel bakım talebinde artışa neden olmaktadır (Ayhan, 2014). Formel bakım hizmetleri genellikle bir kuruma veya kuruluşa bağlı olarak çalışan; eğitimli, sertifika/lisans sahibi ve nitelikli profesyonel bakıcılar tarafından veya kişisel bakım çalışanı gibi yarı-profesyonel bakıcılar tarafından sağlanmaktadır.

Engelli ve Yaşlı Bakımı

Uzun süreli bakımda ulusal düzeyde bir mevzuat olmamasına rağmen, yapılan düzenlemeler ile uzun süreli bakıma veya özel ekipmanlara ihtiyaç duyan bağımlı, engelli veya yaşlı kişilerle yönelik finansal yardımlar sağlanmaktadır. Bunlar üç başlık altında toplanmaktadır;

Entegrasyon Ödeneği

Engelli bireylere, günlük yaşam alanlarının düzenlenmesinde karşılaştıkları ek masraflar için (motorlu tekerlekli sandalye, banyo veya mutfak vb.) yardım sağlamak amacıyla entegrasyon ödeneği verilir.

Yaşlılara Yardım Ödeneği

65 yaş ve üzerindeki günlük aktivitelerini yapmakta güçlük çeken bireylerin yaşlılara yardım ödeneği alma hakları mevcuttur.

Flaman Sosyal Koruması

Flaman topluluğu içinde geçerli, uzun süreli bakım için bir dizi müdahale ve fonlama sistemidir.

Finansal Destek Mekanizmaları

Çalışmanın bu bölümünde üç başlık altında toplanan Belçika'da finansal destek yardımlarından bahsedilecektir.

Doğum Yardımı

Doğum yardımı kadın çalışanlara analık izninden sonraki ilk otuz gün içinde yapılmaktadır. Bu yardımlar, günlük brüt kazancının %82'si şeklinde hesaplanmıştır ve bunun için bir tavan miktar belirlenmemiştir. Analık izin süresi otuz günü geçtiği takdirde doğum yardımı kadın çalışanlara günlük brüt kazancının %75'i; kadının işten ayrılması durumunda işsizlik yardımına ek olarak maaşının %15'i olacak şekilde verilmektedir. Doğum yardımları için belirlenen tavan miktarlar çalışanlar için günlük 106.90 avro; işten ayrılanlar (çalışmayanlar) için 116.87 avro olarak belirlenmiştir. Ödemeler bir hafta altı gün sayılmak üzere aylık olarak yapılmaktadır. Babalık ve evlat edinme yardımları tavan fiyat 116.87 avro olmak üzere maaşın %82'si şeklinde hesaplanmaktadır (MISSOC, 2019a).

Emzirme Ödeneği

Emzirme ödeneği hastalık fonundan karşılanmaktadır ve brüt saatlik ödemenin %82'si olarak hesaplanmaktadır. Bu ödeneğin üst limiti bulunmamaktadır (MISSOC, 2019a).

Aile Yardım Fonları

Belçika Federal Aile Yardımları Ajansı (*FAMIFED*)'nın "Aile Yardımı Fon Yönetiminin İzlenmesi için Yeni Bir Yöntem" adlı uygulamasının on dört bağımsız aile yardımı fonu, iki özel aile yardımı fonu ve yirmi iki hükümet dairesi ile birlikte, yaptığı ödemeler bulunmaktadır (ISSA, 2013).

Belçika'da çocuk bakımı konusunda verilen finansal destekler Belçika'nın federal bir yapıya sahip olması nedeniyle her bölgede farklılık gösterse de temelde ülke genelinde çocuklu aileler için aile yardımı, vergi avantajları ile çocuk bakım ve eğitim kurumlarında uygulanan sübvansiyonlar mevcuttur. Örneğin Belçika Flaman bölgesinde, tanınmış çocuk bakım merkezlerinin ve çocuk bakıcılık hizmetlerinin çalışması kısmen Flaman hükümetinden Çocuk ve Aile Ajansı'na verilen hibeden ve kısmen ailelerin mali katkılarından elde edilen gelirden finanse edilmektedir (Eurydice, 2020).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



2.10 ALMANYA'DA İŞ YAŞAM DENGESİ VE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.10.1 Almanya Ülke Profili

OECD iyi yaşam endeksinde iş yaşam dengesinin sağlanması bakımından Almanya Belçika'dan sonra gelmektedir. Çalışmanın bu bölümünde Almanya'ya ilişkin bilgiler paylaşılacaktır.

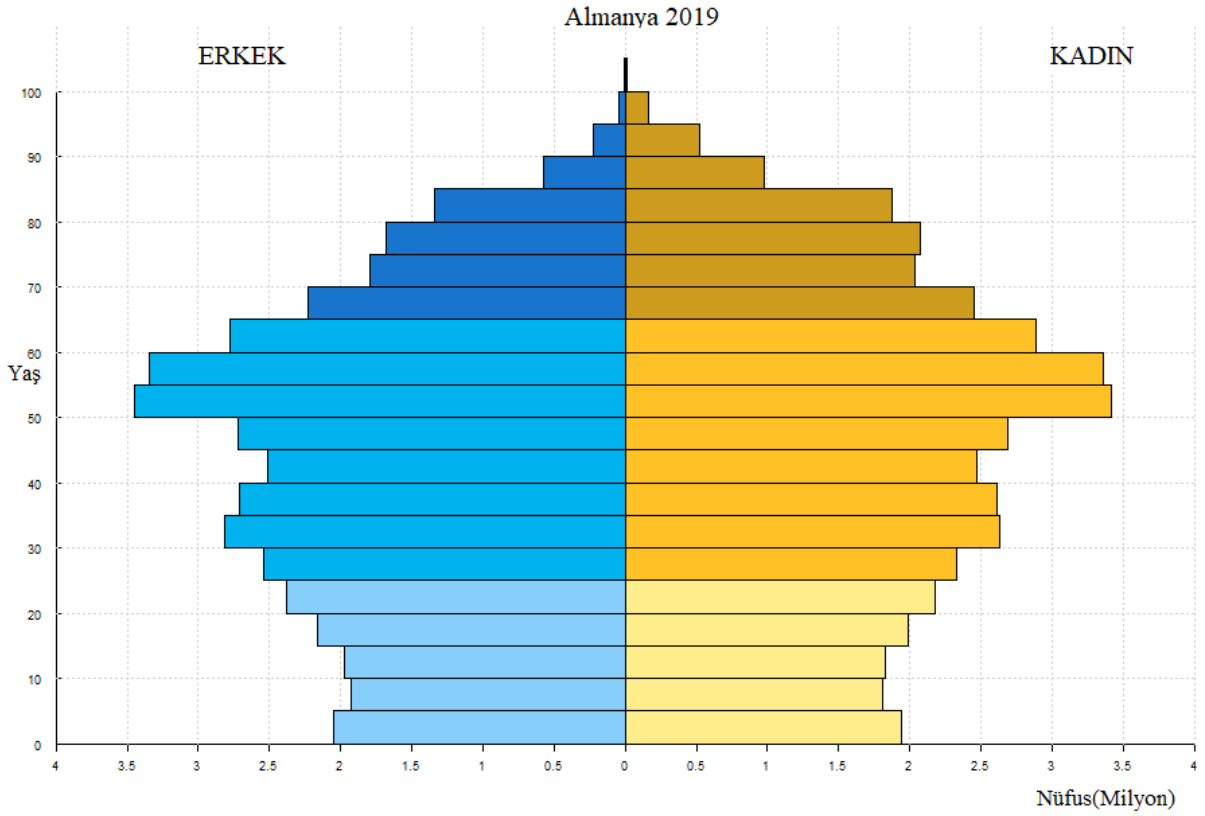
Demografik Yapısı

Almanya 83,9 milyon kişi ile AB ülkeleri arasında en büyük nüfusa sahip ülke konumundadır (OECD, 2020p). Nüfus piramidinin Şekil 18'de gösterildiği Almanya'da nüfusun %49'u erkeklerden oluşurken, %51'i kadınlardan oluşmaktadır (Countrymeters, 2020b). Nüfusun yaklaşık %65'i 15-64 yaş arasında olup çalışabilecek nüfus olarak değerlendirilmektedir. 15 yaş altında olan genç nüfusun toplam nüfusa göre oranı ise %13,6 ile OECD ülkelerine göre düşüktür. Bu oran, OECD ortalamasında %17,7 olarak bilinmektedir. Yaşlı nüfus olarak değerlendirilen altmış beş yaş üstü nüfusun oranı ise %21,5 ile OECD ortalamasının (%17,2) üstündedir. Sağlık açısından bakıldığında ise, OECD ülkelerinin doğumda beklenen yaşam süresi ortalaması seksen yıla tekabül ederken, Almanya'da 81 yıl olarak bilinmektedir. Bu sayı kadınlar için 84 yıl, erkekler için ise 79 yıl olarak kayıtlara geçmektedir (OECD, 2020k).

2018 yılında Almanya'daki kadınların doğurganlık oranı kadın başına 1,57 bebek olarak saptanmış olup kadınların ilk çocuğunu doğurdukları ortalama yaş ise 30 olmuştur (Statistisches Bundesamt, 2019b). Şubat 2020 itibarıyla toplamda kırk beş milyon çalışanı olan Almanya'da (Statistisches Bundesamt, 2020a), 15-65 yaş arası toplam istihdam oranı %75,9 iken, kadınların bu yaş aralığındaki işgücüne katılım oranı %72,1, erkeklerin ise %79,6'dır (Statistisches Bundesamt, 2019c). Haziran 2019 itibarıyla çalıştıkları yerde sosyal sigorta primlerine tabi olan toplam çalışın sayısı 33,4 milyon olup kadınlarda bu sayı 15,4 milyon, erkek çalışınlarda ise yaklaşık 18 milyondur (Statistisches Bundesamt, 2020b).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Şekil 18. Almanya Nüfus Piramidi 2019

Kaynak: (Birleşmiş Milletler, 2019a)

Almanya'nın İşgücü Piyasası

Şekil 19'de de görüleceği üzere Almanya'nın gayri safi yurtiçi hasılasına bakıldığında 2018 senesi için yıllık 3.650 milyar dolar olduğu görülmektedir. Şubat 2020 itibarıyla Almanya'daki 15-74 yaş arası işsizlik oranı %3,2 olarak belirlenmiş olup AB'deki en düşük dördüncü oran olarak kayda geçmiştir (Statistisches Bundesamt, 2020c). Ocak 2020 itibarıyla saatlik asgari ücret 9,35 avroya yükselmiştir (Trading Economics, 2020). Nisan 2018 verilerine göre asgari ücretli iş sayısı 930.000'dir. Bu sayı, piyasadaki tüm işlerin %2,4'üne tekabül etmektedir. Böylelikle 2015 verilerine göre Almanya'da asgari ücretli iş sayısı bakımından yarıdan fazla bir azalma kaydedilmiştir (Statistisches Bundesamt, 2020d). Ülkenin demografik yapısı ve işgücü göstergelerine ilişkin seçilmiş bilgiler Şekil 21'de gösterilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ülke Profili

Demografi



NÜFUS 82.905.782

Kadın Nüfus (%)	50,7
Erkek Nüfus (%)	49,3
0-14 yaş arası nüfus (%)	13,6
15-64 yaş arası nüfus (%)	64,9
65 yaş ve üzeri nüfus (%)	21,5
Doğumda yaşam beklentisi	81 yıl
-Kadınlarda	83,4 yıl
-Erkeklerde	78,7 yıl
Ortalama Çocuk Doğurma Yaşı	31,1

İş Gücü



GSYİH 3.948 TRİLYON \$

İş gücüne Katılım Oranı (%)	78,6
-Kadınlarda	74,3
-Erkeklerde	82,9
İşsizlik Oranı (%)	3,4
-Kadın İşsizlik Oranı	2,9
-Erkek İşsizlik Oranı	3,8
Haftalık Ortalama Çalışma Süresi	40,3 saat
Yarı-Zamanlı İstihdam (%)	40,8
-Kadınlarda	57,5
-Erkeklerde	26,3

Şekil 19: Almanya Ülke Profili Seçili Göstergeler

Kaynak: (Dünya Bankası,2018; OECD,2020)

OECD'nin her yıl üye ülkelerini değerlendirdiği 'Daha İyi Yaşam Endeksi' (*Better Life Index*) söz konusu ülkelerde iş ve yaşam arasında uygun bir dengenin olup olmadığına dair önemli ipuçları vermektedir. Endeksin Almanya verilerine odaklanıldığında, ülkenin refah açısından birçok diğer ülkeye kıyasla daha iyi bir performans gösterdiği görülmektedir. Özellikle eğitim ve beceriler, iş yaşam dengesi, iş ve kazanç, gelir ve servet, çevresel kalite, sosyal bağlantılar, sağlık durumu, sivil katılım, konut ve kişisel güvenlik alanında Almanya OECD ortalamasının üstündedir (OECD, 2020).

Almanya'nın hane halkı başına düşen ortalama senelik geliri 34.297 dolar olarak hesaplanırken, OECD ortalaması 33.604 dolar ile bunun altında kalmaktadır. Gelir dağılımına bakıldığında ise ülkenin en zengini ve en fakiri arasında ciddi bir farkın olduğu göze çarpmaktadır; nüfusun en iyi kazanan %20'lik kesimi, en az kazanan %20'nin neredeyse beş katı kadar kazanmaktadır. İstihdamda da OECD ortalaması %68 iken, Almanya'da daha önce belirtildiği üzere bu oran yaklaşık %75'dir (OECD, 2020).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



İş yaşam dengesi bulgularına baktığımızda ise yine Almanya'nın bu konuda OECD ortalamasından daha tatmin edici bir çizgide olduğu görülmektedir. Bu dengenin sağlıklı olması için işte geçirilen zaman önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. OECD ülkelerinde çalışanların ortalama %11'i haftada elli saat ve üzeri çalışırken, Almanya'da çalışanların sadece %4,3'ü bu kadar uzun saatler çalışmaktadır. Bu verilere bakıldığında, OECD ülkelerinde tam zamanlı çalışanlar ortalama on beş saatini kişisel bakıma (yeme, uyku vb.) ve sosyalleşme, hobiler, aileyle vakit geçirme gibi diğer aktivitelere ayırmaktadırlar. Almanya'da bu sayı biraz daha yüksek olup 15,6 saat ile günün %65'ini kapsamaktadır. Bu değer ile Almanya kırk ülke arasında yedinci sıradadır (OECD, 2020).

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) Cinsiyet Eşitliği Endeksi'ne göre, Almanya'da sosyal aktivitelere harcanan zamanın dağılımında cinsiyet eşitsizlikleri daha da fazladır. Kadınların ev dışındaki spor, kültürel ve boş zaman aktivitelerine katılma olasılığı daha düşük olarak ölçülmüştür. Bu alanda erkekler %25 olarak belirlenirken kadınların oranı %22'lerde kalmaktadır. Almanya'da cinsiyetler arasındaki fark 2005'ten bu yana azalmış olsa da kadınların aileleri için büyük oranda bakım işlerini yapmaya devam ettikleri görülmektedir (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019d). 25-49 yaş arası Alman kadınların yarısının günlük bakım sorumlulukları bir saat veya daha fazla olarak görülürken aynı gruptaki erkeklerde bu oran %30 olduğu görülmektedir. Çocuklu çiftlerde, kadınların %83'ü ailelerine bakmakla veya ilgilenmekle yükümlüken erkeklerin %61'i bu sorumluluğu almaktadır. Diğer yandan, kadınların %72'si her gün en az bir saat yemek pişirirken ve ev işi yaparken, bu oran erkeklerde %29 olarak ölçülmüştür (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019d).

2.10.2 Almanya İş Yaşam Dengesi Uyumlaştırma Mekanizmaları Mevcut Durum

Almanya'da iş yaşam dengesine dair mevcut politikalar geliştirilirken ve yeni düzenlemeler hayata geçirilirken 2019 yılında yürürlüğe giren iş yaşam dengesine ilişkin AB direktifinin baz alınması elzemdir. Alman sosyal sigorta sistemi iyi gelişmiş bir sistem olduğu için bu altyapı iş yaşam dengesini sağlamakta yardımcı olacak politikalar için önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Almanya mevcut aile politikaları aracılığı ile ebeveynleri desteklemek amaçlı birçok uygulamayı hayata geçirmiştir. Özellikle çocuk sahibi olmak isteyen ailelere maddi yardımın



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



yanı sıra iş hayatına geri dönmek isteyen kadınlara yönelik de farklı teşvik ve yardımlar sunulmaktadır. Çocuk parası, esnek çalışma saatleri ve bakım hizmetleri, ailelere ilişkin yüz elliden fazla uygulamalardan sadece birkaçıdır. 2012 senesinde yapılan kapsamlı bir araştırmada bu uygulamaların 2012 senesinde 128.9 Milyar avroya tekabül ettiği ifade edilmiştir (Deutscher Bundestag, 2016).

İstisnai gruplar olsa da Almanya'da çalışanlar günde en fazla sekiz saat çalışmaktadır. Altı aylık bir süre boyunca ortalama günlük çalışma süresi sekiz saati aşmıyorsa, çalışma süresi maksimum on saate kadar uzatılabilmektedir. Pazar günleri ve resmî tatillerde ise çalışmak yasaktır (Almanya Federal Devleti Göç, Mülteci ve Entegrasyon Komisyonu, 2020). Almanya İstatistik Kurumu'nun güncel verilerine göre, 2018'de üç yaşından küçük en az bir çocuğu olan ailelerin %35'inde hem anne hem de baba çalışmaktadır. 2008'de bu oran %29'dur. Buna göre, çocuğun yaşı önemli bir faktör olarak görülmektedir. Çocuğu 1-2 yaş arasında olan ebeveynlerin %41'inde hem anne hem baba çalışırken, çocuk iki yaşına geldiğinde ailelerin %60,5'inde her iki ebeveyn de çalışmaktadır. Bunun yanı sıra üç yaş altı çocuklu ailelerin %24'ünde baba tam zamanlı çalışırken, anne yarı zamanlı çalışmaktadır. 0-3 yaş arası çocuklu ailelerin sadece %9'unda hem anne hem baba tam zamanlı olarak çalışmaktadır (Statistisches Bundesamt, 2019d).

2.10.3 Almanya'da İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar ve Düzenlemeler

Bu bölümde Almanya'nın iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik ortaya koymuş olduğu politika ve düzenlemeler izin hakları, bakım hizmetleri ve finansal düzenlemeler olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.

İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler

Almanya'da izin hakları annelik izni ve ebeveyn izni olmak üzere iki başlık altında toplanmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Annelik izni (Mutterschutz)

Almanya’da annelik izni (*Mutterschutz*) kanunen doğumdan altı hafta önce başlamakta olup doğumdan sekiz hafta sonra ise sona ermektedir. Ancak tıbbi nedenlerden ötürü bu süre değişkenlik gösterebilmektedir. Bu süre zarfında anneye sağlık sigortası tarafından brüt maaşa göre günlük 13 avroya kadar annelik parası (*Mutterschaftsgeld*) ödenmektedir. İşveren ise net maaş ile sağlık sigortası arasındaki farkı ödemektedir (Almanya Federal Aile, Vatandaşlık, Kadın ve Gençlik Bakanlığı, 2018).

Ebeveyn izni (Elternzeit)

Doğum öncesi çalışan her bir ebeveyn ebeveyn izni (*Elternzeit*) için başvurma hakkına sahiptir. Doğumdan sonra en fazla üç yıl olmak üzere ebeveynlerin işveren tarafından işten muaf tutulma hakları bulunmaktadır. Bu süre zarfında ebeveynler ücret almazlar, fakat işveren ebeveynin işteki pozisyonunu boş tutmak zorundadır. Süre bitiminden sonra ebeveyn aynı pozisyonda çalışma hakkına sahiptir. Ebeveyn iznine herkes başvurabilmektedir; yarı zamanlı, tam zamanlı, geçici bir sözleşme ile veya evden çalışan herkes hak sahibidir. Ayrıca ebeveyn izninden faydalanırken haftada otuz saati geçirmemek kaydıyla çalışmak da mümkündür (Almanya Federal Aile, Vatandaşlık, Kadın ve Gençlik Bakanlığı, 2019b).

Bakım Hizmetlerine İlişkin Düzenlemeler

Çocuk Bakımı

Almanya’da 1 Ağustos 2013’te yürürlüğe giren yasa ile birlikte çocukların bir yaşından itibaren çocuk bakıcısı olan bir çocuk bakım tesisinde bakım ve destek alma hakkı güvence altına alınmıştır. Bu hak, ebeveynlerin çalışıp çalışmadığına bağlı değildir. Üç yaşın üzerindeki çocuklar ise okula başlayana kadar bir çocuk bakım merkezinde bakım hakkına sahiptir (Heine, 2013).

Almancada *Kindertagesstätte* (kısaca *Kita*) kelimesi, altında farklı çocuk bakımı biçimlerinin özetlendiği kolektif bir terimdir. Kita’lar, günün tamamında ya da sadece bir kısmında ilgili kurumların eğitimcileri tarafından çocuklara bakım hizmeti sunmaktadır. Kreşler (*Kinderkrippe*), üç yaşın altındaki çocukların aynı yaştaki diğer çocuklarla oynayabileceği



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



yerlerdir. Küçük çocukların daha fazla ilgiye ihtiyacı olduğundan, daha küçük gruplar halinde eğitimciler tarafından bakılmaktadırlar. Çoğu kreş, çocuğu kuruma bırakma ve teslim alma zamanı konusunda esneklik göstermektedir. Bu bakım evleri, özel ve kamu kurumları ve kiliseler tarafından işletilmektedir. Fiyatlar önemli ölçüde değişmekle birlikte ve kısmen ebeveynlerin gelirine bağlıdır (Almanya Federal Devleti, 2020).

"*Kindertagespflege*" terimi ise çocuk gündüz bakımının özel bir şeklini ifade etmektedir. Çocuklara özel bir bakıcı tarafından esnek, aile odaklı ve bireysel bakım sunmaktadır. Bu hizmet özellikle üç yaşın altındaki çocuklara yarar sağlamaktadır. Bakıcılar "günelik ebeveynler" anlamına gelen "*Tageseltern*" olarak da adlandırılır. Anlaşmaya bağlı olarak, çocuklar çocuk bakıcısının evinde, ebeveynin evinde veya başka bir tesiste bakılmaktadır.

"*Kindergarten*" kelimesinin karşılığı ise anaokuludur. Almanya'da anaokulları üç ila yedi yaş arasındaki çocuklar için bakım hizmeti sunmaktadır. Belediyeler, kiliseler, özel dernekler ve farklı özel kuruluşlar anaokulları işletmektedirler. Kreşlerde olduğu gibi fiyatlar da büyük farklılıklar göstermektedir. Bazı anaokulları hiçbir ücret almazken, diğerleri ebeveynlerin gelirine ve bölgeye bağlı olarak yılda birkaç yüz avroya mal olabilmektedir (Almanya Federal Devleti, 2020).

1 Ağustos 2019'da yürürlüğe giren "*Gute-KiTa-Gesetz*" (İyi KiTa Yasası) ile ülke genelinde bir takım standart düzenlemeler geliştirilmiştir. Bu yasa ile devlet, on altı eyalete 2022 senesine kadar toplamda 5,5 milyar avro destek sağlayacağını temin etmiştir. Maddi desteğin tamamı eyaletler tarafından *Kita*'ların artırılmasına, geliştirilmesine ve kalitelerinin artırılmasına yönelik kullanılacaktır. Ayrıca artık sadece sosyal yardım alan aileler değil, düşük gelirli aileler de çocuk bakım merkezlerindeki ebeveyn katkılarından muaf tutulmaktadır. Bu yaklaşık 1,2 milyon çocuğun ebeveyn katkılarında muaf tutulacağı anlamını taşımaktadır (Almanya Federal Aile, Vatandaşlık, Kadın ve Gençlik Bakanlığı, 2019c).

Mart 2019 verilerine göre Almanya'da toplamda 3,7 milyon çocuk kamu ve özel çocuk bakım hizmetlerinden faydalanmaktadır. Tablo 12'de de görüleceği üzere 0-3 yaş grubunda bu sayı 687.427 iken, 3-6 yaş arası grupta 2.106.112, 6-14 yaş aralığında ise 869.805'tir. Almanya genelinde 0-2 yaş arası çocukların %34,3'ü bakım hizmeti alırken, 3-5 yaş arası çocukların %93'ü günlük bakım hizmeti almaktadır. Ülkede toplamda 56.708 kreş ve çocuk bakım hizmeti



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



veren merkez ve toplamda 653.800 alan çalışanı mevcuttur. 56.708 ocuk bakım hizmeti merkezinden yaklaşık öte biri, yani tam olarak 18.586 tanesi kamuya aitken, 38.122'si özel işletme ve derneklere aittir (Statistisches Bundesamt, 2019g).

Tablo 12: Almanya'da-Yaş Aralığına göre ocukların Okul ncesi Eğitim ve Bakım Kurumlarına Kayıt Oranları

Yaş Grubu	OEBK Katılım Oranı
0-3 Yaş	% 34,3
3-5 Yaş	% 93

Kaynak (Statistisches Bundesamt, 2019g)

Mevcut Alman hükümeti her ne kadar ocuk bakım hizmetinin artmasına yönelik teşviklerde ve buna yönelik girişimlerde bulunsa da, bu çabalar özellikle son yıllarda artan g ve doğum oranı sebebiyle yetersiz kalmaktadır. 2019 yılı sonunda yapılan bir araştırmaya göre Almanya'da 0-3 yaş grubu çocuklar için 320.000 bakım merkezine daha ihtiyaç vardır (Geis-Thöne, 2019). Dolayısıyla çocuğuna bakım merkezi bulamayan birçok ebeveyn işten ayrılmak zorunda kalmaktadır. Bu durum genellikle birçok kadının istem dışı istihdam piyasasından çekilmesine yol açmaktadır. Bakım merkezlerinin sayısı yetersiz olduğu için bu durum uzun bekleme sürelerini ve ebeveynler için belirsizliği de beraberinde getirmektedir. Temel sorunlardan biri Almanya'nın bu alandaki personel eksikliğidir. Aile Bakanlığı'nın yayımladığı bir araştırmaya göre 2030 senesine kadar ocuk bakım yerlerinde yaklaşık 200.000 personel eksikliği söz konusu olacaktır (N-tv, 2019).

Engelli ve Yaşlı Bakımı

Almanya'da engellilerin herhangi bir ödeneğe veya özel istihdam koşuluna hak kazanmaları için öncelikle Yerel Emeklilik ve Yardım Ofisine (*Versorgungsamt*) başvurup engel derecelerini belgelendirmeleri gerekmektedir. Devlet engellilik derecesine göre farklı avantajlar ve destekler sağlamaktadır. Otomobil vergisi dahil olmak üzere vergi indirimleri,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



işten çıkarılmaya karşı özel koruma, yasal izin günlerine ek olarak beş günlük izin hakkı, engelli otopark rozeti ve çalışma hakkı bunlardan sadece birkaçıdır. Yirmi veya daha fazla çalışanı olan tüm kuruluşlar açık pozisyonlarının en az %5'ini engellilerle doldurmalıdırlar (Angloinfo Germany, 2020).

Almanya'da herkesin zorunlu olarak sağlık sigortası mevcuttur. Zorunlu sağlık sigortası kapsamında yer alanlardan Daha kapsayıcı özel bir sağlık sigortası da yaptırmak mümkündür. Devletin zorunlu tuttuğu hastalık sigortasında tüm sigortalılar hastalık durumunda aynı haklara sahiptir. Ayrıca sigorta üyelerinin eşleri, partnerleri ve çocukları da belirli koşullara tabi olarak prim ödemek zorunda kalmadan sigortalı kişi üzerinden aile sigortasından faydalanabilmektedirler. İlaç tedavisinde sigortalı hasta doktorundan aldığı reçeteyle ilacını tüm eczanelerden temin edebilmektedir.

Hastalık halinde evde yaşayan bir kişi tarafından gerekli bakım ve dikkat ev koşulları sebebiyle sağlanamıyorsa, hastalık sigortasından sadece tıbbi tedavi için değil, aynı zamanda hemşirelerce yapılacak gerekli evde bakım hizmeti için de ödeme yapmaktadır. Bu hak sadece hastane tedavisinin gerekli olduğu, ancak mümkün olmadığı veya bu tedavinin evde bakım ile önlenebileceği veya kısaltılabileceği durumlarda mevcuttur. Genel olarak evde bakım hakkı hastalık başına dört hafta ile sınırlıdır (Avrupa Komisyonu, 2013b). Hastalık sonucunda işe devam edecek durumda olmayanlar için, işveren çalışılmayan sürenin ilk altı haftasında çalışanın maaşını ödemek zorundadır. Altı haftalık süre sonunda işveren tarafından maaşı ödenmeyenler hastalık sigortası tarafından ödenecek nakit hastalık yardımına (*Krankengeld*) başvurabilmektedirler. Bu durumda hastaya hastalığı sona erene kadar normal kazancının %70'i ödenmektedir (Avrupa Komisyonu, 2013b).

Almanya'da standart emeklilik yaşı altmış yedidir; fakat bu doğum yılına, çalışma yılına ve engellilik gibi özel durumlarda değişkenlik gösterebilmektedir. Emekli aylığının tutarı kişinin tüm sigorta hayatı boyunca ödediği katkı paylarının miktarına bağlıdır (Avrupa Komisyonu, 2013b). Öte yandan ülkede uzun dönem bakım sigortası mevcuttur.

Almanya'da uzun dönem bakım sigortası, sosyal bakım sigortası (SPV) ve bireysel bakım sigortası (PPV) olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır. Ülkede yaşayan herkesin prensip olarak sosyal bakım sigortası (SPV) ya da bireysel bakım sigortası (PPV) kapsamında



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



bulunması zorunludur. Sigortalılarına aynı hakları sağlayan iki sistemden hangisi kapsamında sigortalı olabileceklerini vatandaşların seçme hakkı bulunmaktadır. 2017 yılında kapsamlı bir reforma gidilen sistemde Almanya’da bakım sigortası kapsamında sigortalılara hizmet sağlayan profesyonel şirketler, bağımsız bakım uzmanları ve enformel bakıcılar bulunmaktadır (Atagün, 2019).

Almanya’da yaşılı nüfusun yoğunluğu nedeniyle de bakım hizmeti veren kurum ve kuruluşlar çeşitlendirilmiştir. Kurumsal bakım uygulamaları, gündüz ya da yatılı bakım hizmetleri veren kuruluşlar, apart huzurevleri çok yaygın bir şekilde görülmektedir. Almanya’da bakım evi sayısı 2017 senesinde 14.480’e dayanmaktadır (Statistisches Bundesamt, 2019). Aynı sene uzun süreli bakıma ihtiyaç duyan kişi sayısı ise 3,4 milyon kişi olarak belirlenmiştir ve bu kişilerin yaklaşık %76’sına evde bakılmaktadır. Bakım yükünü %51,7’lik bir oranda aile bireyleri tamamıyla kendileri üstlenmektedir (Statistisches Bundesamt, 2019).

Finansal Destek Mekanizmaları

Almanya’da finansal destek yardımları çok çeşitli olmakla birlikte çocuk parası ve ebeveyn parası olmak üzere iki farklı başlık altında düzenlenmiştir.

Çocuk parası (Kindergeld)

Çocuk parası (*Kindergeld*) Almanya’nın aile politikalarının en önemli uygulamalarından biridir. Gelire bakmaksızın her aileye çocuğun asgari geçimini ve bakımını sağlamak için çocuk parası ödenmektedir. Temmuz 2019 itibarıyla ilk ve ikinci çocuk için aylık 204 avro, üçüncü çocuk için 210 avro, dördüncü ve daha sonraki çocuklar için ise 235 avro finansal destek sağlanmaktadır. Tüm çocuklar on sekiz yaşına girene dek bu ödmeden faydalanabilmektedirler, fakat bu sınır çocuk mesleki eğitim alıyorsa yirmi beş yaş, çocuk eğitim almıyor ama işsiz ise yirmi bir yaş olarak belirlenmiştir (Almanya Federal Aile, Vatandaşlık, Kadın ve Gençlik Bakanlığı, 2019a). Sadece Ocak ve Kasım 2019 arasında 15,7 milyon çocuğa çocuk parası ödenmiş olan bu harcama, bütçede 35,4 milyar avroya tekabül etmiştir (Welt, 2019).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ebeveyn parası (Elterngeld)

Ebeveyn parası (*Elterngeld*) olarak bilinen ve 2007 yılında yürürlüğe giren uygulama ile doğum sonrası çalışmayan ebeveynlerin maddi kaybının telafi edilmesi hedeflenmektedir. 2018 senesinde 1,4 milyon anne ve 433.000 baba ebeveyn parasından faydalanmıştır; 2017 senesine göre bu %4'lük bir artış teşkil etmektedir (Zeit, 2019).

Ebeveyn parası doğumdan sonra çalışma saat sayısını düşüren veya hiç çalışmayan ebeveynlere, çocuklarına bakmak ve onların ihtiyaçlarını karşılamak için destek sağlamaktadır. Bu destek Almanya'da yaşayan her anne ve baba için geçerlidir. Ebeveynlik ödeneği alırken Alman devleti ebeveynlere haftada otuz saate kadar çalışma izni vermektedir. Bunun yanı sıra hiç çalışmamak da mümkündür ve bu durum desteği almaya engel değildir. Ödeneğe her bir ebeveyn tek başına veya birlikte başvurabilmektedir (Almanya Federal Aile, Vatandaşlık, Kadın ve Gençlik Bakanlığı, 2019b). Ödenek süresi doğumdan sonra iki ila on iki ay arasında değişmektedir, fakat her iki ebeveyn de ödenekten faydalanmak isterse aralarında dönüşümlü veya arka arkaya paylaşım yaparak on dört ay boyunca ödenek almaları mümkündür. Böylelikle özellikle babaların da çocuk bakımına katkı sunmaları ve daha eşitlikçi bir paylaşım hedeflenmektedir (Almanya Federal Aile, Vatandaşlık, Kadın ve Gençlik Bakanlığı, 2019b). Bu temel ebeveyn yardımı, çocuğun doğumundan önceki toplam aile gelirine bağlı olarak ayda 300 ila 1800 avro arasında değişmektedir. Kural olarak net gelirin %65'i kadar destek sağlanmaktadır. Almanya'daki yaşam standartlarına göre geliri düşük olan ebeveynler net gelirlerinin yüzde 100'üne kadarını almaktadır. Ebeveynlik ödeneği alırken yarı zamanlı çalışan bireylerin ise doğumdan sonraki gelirleri dikkate alınmaktadır. Doğum öncesi çalışmayan ebeveynler ise 300 Avro tutarında bir temel ihtiyaç desteği alabilmektedirler (Almanya Federal Aile, Vatandaşlık, Kadın ve Gençlik Bakanlığı, 2019b).

Özellikle babayı da kapsayan ve evde çocuğu ile vakit geçirmesini teşvik eden bu uygulamanın aileler tarafından içselleştirilmesi Almanya'da her ne kadar zaman alsa da güncel veriler babaların da ebeveyn parasına başvurularında artış olduğunu göstermektedir. İş yaşam dengesindeki değişkenlikler bağlamında önümüzdeki senelerde başvuruların daha da artacağını söylenebilir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



3 TÜRKİYE’DE İŞ YAŞAM DENGESİ VE İŞ YAŞAM DENGESİNİ UYUMLAŞTIRMA MEKANİZMALARI

3.1 TÜRKİYE ÜLKE PROFİLİ

Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye’de iş yaşam dengesi ve uyumlaştırma mekanizmaları incelemesine katkı sağlaması için, Türkiye’nin demografik yapısı ve işgücü piyasası hakkında temel bilgilere yer verilmiştir.

2.1.1 Türkiye’nin Demografik Yapısı

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) adrese dayalı nüfus kayıt sistemi verilerine göre, 2019 yılında Türkiye nüfusu yaklaşık 82 milyon kişidir (TÜİK, 2020a). Toplam nüfus içinde kadın nüfusu 41,433,861 kişi iken, erkek nüfus 41,721,136 kişi ile dengeli bir dağılım göstermektedir (TÜİK, 2020d). TÜİK verilerine göre, çalışma çağındaki olan 15-64 yaş arası nüfusun toplam nüfus içindeki payı %67,9 olarak ölçülmüştür. 0-14 yaş grubunda yer alan kişi sayısı 19.212.345 olup bu grubun toplam nüfus içindeki payı ise %23,5’tir (TÜİK, 2020b). Aynı verilere göre 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı %8,6 olup toplam yaklaşık 3,8 milyon kişi bulunmaktadır ve TÜİK verilerine göre Türkiye’de, 2018 yılı doğurganlık oranı 1,99 olarak kayda geçmiştir (TÜİK, 2020c). Kadınların ilk doğum yaşı ise her yıl giderek artarak 2018 yılında ortalama 28,9 yaş olarak gerçekleşmiştir (Eurostat, 2020k). Türkiye her ne kadar genç bir nüfusa sahip olsa da nüfusunun giderek yaşlandığı görülmektedir. Öyle ki, yıllara göre artan bir şekilde ortalama yaşam süresi 2018 yılında 78,9 yaş olarak kayda geçmiştir (Eurostat, 2020). Kadınlarda bu süre ortalama 81,6 yaş iken erkeklerde 76,2 yaşdır.

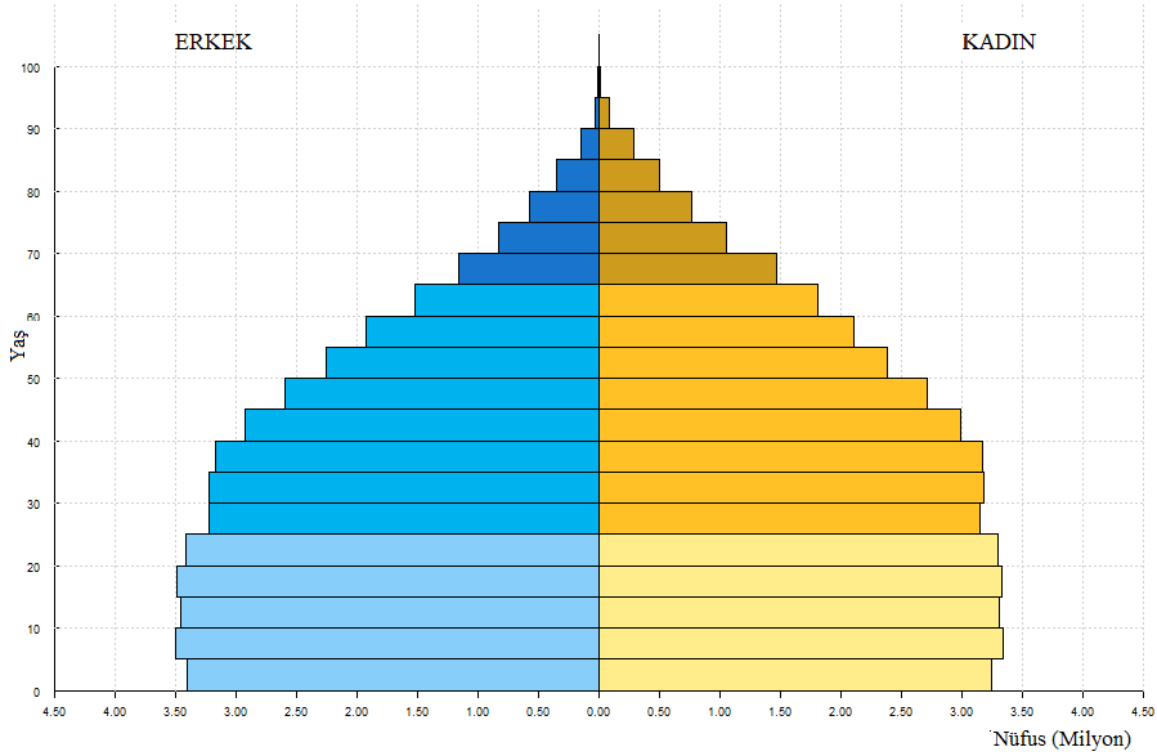
Bununla birlikte Şekil 21’nin de incelenmesinden anlaşılacağı üzere özellikle 0-14 yaş grubu nüfus yüksek düzeydedir. 15-64 yaş grubundaki her 100 kişi için 0-14 yaş grubundaki kişi sayısını ifade eden “çocuk bağımlılık oranı” 2019 yılı itibarıyla 34,1’dir. Sadece bu oranı göz önüne aldığımız da bile iş yaşam dengesinin kurulması yönünden var olan ve düzenlenmesi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



gerken politikalar nüfusun çok büyük bir kesimini ilgilendirmektedir.



Şekil 20: Türkiye Nüfus Piramidi 2019

Kaynak: (Birleşmiş Milletler, 2019a)

2.1.2 Türkiye'nin İşgücü Piyasası

Türkiye giderek gelişmekte olan ekonomisi ve artan sanayi ve üretimiyle, dünyada gelişmiş yirmi ekonomiye sahip ülkelerin oluşturduğu G-20 grubu içinde yer almaktadır. Dünya Bankası'ndan alınan verilere göre 2018 yılında Türkiye'de kişi başına düşen toplam GSYH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) 9.370.176 Dolar iken Şekil 3.'de görüldüğü üzere toplam GSYH 771,4 milyar Dolardır (Dünya Bankası, t.y.). Toplam istihdam oranının %50,2 olduğu Türkiye'de 2019 yılı son çeyreği itibarıyla erkeklerde istihdam oranı %68,6 iken kadınlarda bu oran %31,7 olarak gerçekleşmiştir (Eurostat, 2020r).

Öte yandan TÜİK verilerine göre Türkiye'de 2019 yılında işsizlik oranı %13,1 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yıl 15-64 yaş arasındaki kadın nüfusta işsizlik oranı %16,8 olarak ölçülürken erkeklerde bu oran %12,7 olarak kayda geçmiştir (TÜİK, 2020e). Verilerden de anlaşılacağı üzere kadınlarda işsizlik oranı erkeklerden daha yüksektir. Aynı zamanda



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) üyesi olan Türkiye’de çalışanların %33’ü çok uzun süreler çalışmaktadır. Bu oran, ortalamanın %11 olduğu OECD’ye göre oldukça yüksektir (OECD, 2020m). Türkiye’de tam zamanlı çalışanlar günlerinin yaklaşık 14,8 saatini kişisel bakıma (yeme, uyuma vb.) ve boş zamana (arkadaşlar ,aile ile sosyalleşmek, hobiler, oyunlar, bilgisayar ve televizyon kullanımı vb.) ayırmaktadır. Bu oran, ortalamanın 15 saat olduğu OECD ortalamasının biraz altındadır (OECD, 2020m). Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanuna göre haftalık çalışma süresi aksi kararlaştırılmadıkça 45 saat olarak düzenlenmiştir ve günlük çalışma süresi ise 11 saati aşmamalıdır. Ancak OECD verilerine göre Türkiye’de haftalık çalışma saati ortalama 47 saat ile kanunda belirtilen süreyi aşmaktadır (OECD, 2020f). Bu süre, 36,8 saat olan OECD ortalamasının oldukça üzerindedir. Esnek çalışma biçimlerinin yaygın olmadığı Türkiye’de 15-64 yaş arası nüfusun yaklaşık % 9,9’unun yarı zamanlı çalıştığı görülürken bu oran erkeklerde % 6,6 kadınlarda ise %17,0’dır (Eurostat, 2020m). Seçili göstergelerle Türkiye’nin ülke profili Şekil 21’de gösterilmektedir.

Ülke Profili

Demografi

NÜFUS 82.319.724



İş Gücü

GSYİH 771.4 MİLYAR \$



Kadın Nüfus (%)	50.7	İş gücüne Katılım Oranı (%)	58.5
Erkek Nüfus (%)	49.3	-Kadınlarda	38.3
0-14 yaş arası nüfus (%)	24.6	-Erkeklerde	78.6
15-64 yaş arası nüfus (%)	66.9	İşsizlik Oranı (%)	10.9
65 yaş ve üzeri nüfus (%)	8.5	-Kadın İşsizlik Oranı	13.8
Doğumda yaşam beklentisi	77.4 yıl	-Erkek İşsizlik Oranı	9.5
-Kadınlarda	80.3 yıl	Haftalık Ortalama Çalışma Süresi	48.8 saat
-Erkeklerde	74.4 yıl	Yarı-Zamanlı İstihdam (%)	22.8
Ortalama Çocuk Doğurma Yaşı	28.9	-Kadınlarda	33.4
		-Erkeklerde	18

Şekil 21. Türkiye Ülke Profili Seçili Göstergeler

Kaynak: (EUROSTAT,2020; Dünya Bankası,2018 ve TÜİK,2020)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Öte yandan Türkiye’de kadın istihdamı seviyesinin istenilen kadar yüksek olmamasının nedeninin genel olarak kadınların eğitim seviyesinin düşük olmasından ve (genellikle zihniyet sorunu olarak adlandırılan) kültürden kaynaklı olduğu belirtilmektedir. Ancak, mevcut değerlendirmeler iki faktörün etkisinin de zayıf iş-yaşam dengesinden etkilendiğini ortaya koymaktadır. İlkaracan (2010) Türkiye’deki işgücü katılım modelinin karşılaştırmalı değerlendirmesine cinsiyet ve eğitim seviyesine ek bir kriter olarak medeni durum eklendiğinde ortaya oldukça çarpıcı bir tablo çıktığını belirtmektedir. Beceri eksikliği ya da kültür, ilkokul ya da lise mezunu kadınların büyük bir çoğunluğunun (yarıdan fazlasını) istihdama katılmasını evlenmeden önce engellemektedir. Yine de evlilik, hamilelik ve çocuk bakımı birçoğunun işgücü piyasasından çıkmasına sebep olmaktadır. Üniversite mezunu bekar kadınlarla (%82) karşılaştırıldığında, üniversite mezunu evli kadınlar da (%73) daha düşük bir katılım oranı göstermekte; ancak hiç evlenmemiş/evli durumundakilerin katılım farkının daha iyi eğitim alanlarda daha düşük olduğu göz ardı edilmemektedir (İlkaracan, Kim, & Kaya, 2015).

Üniversite düzeyinden daha düşük eğitim alan kadınlarda, özellikle uzun çalışma saatleri ve kamunun sosyal bakım hizmetinin eksikliği göz önünde bulundurulduğunda, işgücü piyasasına girmenin getirileri (örn. kazanmaları muhtemel olan maaş) genellikle istihdamın masrafından (örn. ev için market ürünlerinin alınması ve evlilik/doğumla ilgili bakım görevlerinin ücretleri) düşük kalmaktadır (İlkaracan, Kim, & Kaya, 2015).

2.2 TÜRKİYE’DE İŞ YAŞAM DENGESİ UYUMLAŞTIRMA MEKANİZMALARININ MEVCUT DURUMU

Türkiye’de, iş ve aileye yönelik araştırmalar tarafından da desteklenen şekilde, kadın istihdamını arttırmak ve iş ve yaşam dengesini uyumlaştırmak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Yapılan ve gelişime açık olan bu düzenlemeler, Ulusal İstihdam Stratejisi gibi çeşitli ulusal politika belgeleri çerçevesinde ortaya konmaktadır (Gümüş & Türkyılmaz, 2017; ÇSGB, 2017b).

TÜİK tarafından 2018 yılında vatandaşların bakım sorumluluklarının işgücü piyasasına katılımları üzerindeki etkilerinin ölçülmesi amacıyla “İş ve Aile Yaşamının Uyumu Araştırması” gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın; “Bakım sorumluluğu”, “İş düzenlemelerinin



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



esnekliği” ve “Çalışma hayatı kesintileri ve ebeveyn izinleri” alanlarında; hane halkı işgücü anketi ile birlikte uygulanan anketler yoluyla gerçekleştirilmiş olduğu ifade edilmektedir (TÜİK, 2018).

Bu çalışmaya göre, Türkiye’de 18-64 yaş grubunda çalışma çağındaki nüfusun %42,9’unu bakım sorumluluğu bulunmaktadır. Bu oranın, erkeklerde %41,2 kadınlarda %44,6 olduğu görölmektedir (TÜİK, 2018). Aynı yaş grubunda istihdamda yer alan bireylerin ise %46,9’unun bakım sorumluluğu bulunduğu, bu oranın erkeklerde %48,1, kadınlarda %44,2 olduğu belirtilmektedir. Diğer taraftan, iş gücüne dahil olmayanların %38,7’sinin bakım sorumluluğu bulunurken, erkeklerde bu oran %14,8 kadınlarda ise %45,9 olmuştur. Bu araştırma, iş gücüne dahil olmayan kadınların erkeklere kıyasla yoğun olarak bakım sorumluluğu sahibi olduğunu göstermektedir.

Diğer yandan istihdamda olan ve bakım sorumluluğu bulunan nüfusun %94,6’sını ocuk bakımı sorumluluğu olanlar oluşturmaktadır. Bu kişilerden 15 yaş altında ocuk bakım sorumluluğu olanların %13,1’inin profesyonel bakım hizmeti kullandığı görölmektedir. Araştırma, ocuk bakım sorumluluğu olan istihdamdaki kadınların %12,8’inin kurumsal bakım merkezini, %3,3’ünün evde ücretli bakımı, %0,6’sının ise her ikisini birlikte kullandığını da ortaya koymuştur (TÜİK, 2018).

Son olarak bu araştırma, çalışma hayatına dahil olan kadınların %83,3’ünün ocuk bakım sorumluluğu nedeniyle mevcut çalışma düzenini değiştirmezken, %5,3’ünün çalışma saatlerini azalttığını, %4,1’inin ise gelir artışı sağlayacak değişikliklere gittiğini göstermektedir (TÜİK, 2018).

Diğer yandan Ulusal İstihdam Stratejisi (2017) “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması” bileşeni kapsamında kadınlara ilişkin mevcut durumu şöyle açıklamaktadır;

“(87)...kadınların yeterli eğitim düzeyine sahip olmaması, geleneksel iş bölümü nedeniyle ev içi ve bakım sorumluluklarının kadının üzerinde görölmesi, iş ve aile yaşamını uzlaştırıcı mekanizmaların yetersizliği gibi sorunlar sebebiyle kadınların halen işgücü piyasasında yeterince yer alamadığı görölmektedir. Özellikle gelişmiş lke



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



ekonomileri ile yapılan karşılaştırmalarda kadınlara ilişkin istihdam ve işgücüne katılım oranı gibi birçok veride Türkiye oldukça geride kalmaktadır” (ÇSGB, 2017b).

“(88) Temel politika metni olan Onuncu Kalkınma Planında (2014- 2018) başta gençlerde ve kadınlarda olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılmasının önemini koruduğu ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulmasının temel amaçlar arasında olduğu belirtilmekle birlikte, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Plan dönemi sonunda sırasıyla %34,9’a ve %31’e yükseltilmesi hedeflenmektedir” (ÇSGB, 2017b).

2017 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ortaya konan Strateji Belgesinde kadın işgücüne katılım oranının 2023 yılına kadar %41 seviyesine yükseltilmesi hedeflenmektedir (ÇSGB, 2017b).

Ulusal İstihdam Stratejisi (2017) “İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması” bileşeni kapsamında ise iş yaşam dengesi uyumlaştırma mekanizmalarına ilişkin şöyle bir saptama bulunmaktadır;

“79.Önemli bir esnek çalışma biçimi olan ve özellikle iş aile yaşamının uyumlaştırılmasında önem taşıyan uzaktan çalışmanın daha da yaygınlaşması beklenmektedir (ÇSGB, 2017b).

Buna göre, Covid 19 pandemi öncesi Türkiye’de esnek çalışma, uzaktan çalışma gibi koşullara ilişkin yaygın uygulamalar bulunmamaktadır (Gümüş & Türkyılmaz, 2017). Covid 19 pandemisiyle beraber uzaktan çalışma, evden çalışma uygulamaları yaygınlaşmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile kadının çocuk sahibi olmasının ardından kısmi zamanlı veya yarı zamanlı çalışma hakları tanımlanmıştır.

Öte yandan OECD verilerini göre Türkiye’de çalışanların %25’i çok uzun saatler çalışmaktadır. Bu da OECD ortalaması (%10)’a göre hayli yüksektir. Bu kadar yoğun saatler çalışılmasının sonucunda aile, ev ve sosyal hayat ve diğer aktivitelere ayrılabilcek zaman azalmaktadır. Uyumak, yemek yemek, boş zaman kullanımı vb. açısından Türkiye 14,6 saat ile OECD ortalaması olan 15 saatin biraz altında kalmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Türkiye’de politika daha çok, çocuk bakım engelinin kaldırılması ile kadın istihdamının teşvik edilmesine odaklıdır. Ancak, ilerleme planları daha büyük yaştaki okul öncesi çocuklarını önceliklendirilmekte ve 3 yaş altı çocuklar için mevcut düzenlemeler, diğer ülkelerde olduğu gibi yok denecek kadar azdır (İlkkaracan & Kim, 2018). Bu kapsamda sosyal bakım sektörü (örneğin çocuklar, yaşlılar, engelli ve yaşlılar için bakım hizmetleri) Türkiye’de istenilen seviyede değildir. Sosyal bakımın önemli bir alt sektörü olan erken çocukluk ve okul öncesi eğitimi bağlamında, Türkiye diğer OECD ülkelerine kıyasla en düşük orana sahiptir (İlkkaracan, Kim, & Kaya, 2015).

Ülkemizde çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri, yaşlı ve engelliler için hizmet merkezleri veya bakım hizmetlerinin yetersiz olması, bu kişilere bakmak zorunda olan kadınların çalışmasına engel oluşturmaktadır. Mevcut düzenlemeleri değerlendiren Bakırcı, işverenlerin emzirme odası ve bakım yurdu açması için kadın işçi sayısının baz alınmasının, kadınların çalışma olanaklarını kısıtladığı için tüm çalışan sayısının dikkate alınmasının; Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu’na ekleme yapılarak çalıştırılan işçi sayısına bakılmaksızın bakım evleri açılmasının; belediyelere, sendikalara, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğine kreş ve gündüz bakım evi ile yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yetkisinin verilmesinin, kadın istihdamı önündeki sorunların çözümüne katkı sağlayacağını belirtmektedir. (Bakırcı, 2012).

Bununla birlikte kayıtlı kadın istihdamını artırmak amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütölen projeler de dolaylı olarak iş yaşam dengesinin sağlanmasına destek olmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti ve AB tarafından ortaklaşa finanse edilen ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Mart 2015- Kasım 2017 tarihleri arasında yürütölen Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi ile bir yandan küçük çocuk sahibi kadınların çalışma hayatına katılımının veya geri dönüşünün kolaylaştırılması, bir yandan da genellikle kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamının artırılması amaçlanmıştır. Proje kapsamında Ankara, Antalya, Bursa, İstanbul ve İzmir illerinde ikamet eden, 0-24 ay aralığında çocuk sahibi ve hizmet akdine tabi olarak çalışmakta olan, iş hayatına geri dönen veya yeni giren annelere, çocuklarının bakımı için çocuk bakıcısı istihdam edebilmelerini temin etmek üzere aylık 416 avroya kadar mali destek sağlanmıştır. 32 ay süren proje boyunca toplam küçük çocuk sahibi 11 bin 360 çalışan anneye çocuk bakımı için maddi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



destek verilirken, bu destek yoluyla 15 bin 232 kadın sigortalı çocuk bakıcısı olarak istihdam edilmiştir. Bütçesi 49,6 milyon avro olan projeden toplamda 26 bin 592 kadın yararlanmıştır.

Projede yapılan etki analizine göre Projeden yararlanan annelerin %50'si proje olmasaydı, işinden ayrılmayı düşündüğünü söylemiştir. Bu oran, projenin annelerin çalışma eğilimi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermiştir. Annelerden %12'si projeye başvurduğunda herhangi bir işte çalışmadığını beyan etmiştir. Proje kapsamında bakıcı olarak çalışan bakıcıların %97 sinin ilk defa çocuk bakıcısı olarak sigortalı çalıştığı anlaşılmıştır. Proje bittikten sonra faydalanıcı tüm annelerin %75'i çalışmaya devam edeceğini belirtmiştir (SGK, 2017). Bu da kadınların uygun bir şekilde iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politikalar geliştirildiğine çalışma yaşamına dahil olmak isteyeceklerinin bir göstergesidir.

Öte yandan SGK tarafından “Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” (INST-CARE)” ve “Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDUCARE)” sırasıyla 1 Nisan 2019 ve 1 Mayıs 2019 tarihlerinde yürütölmeye başlanmıştır.

Kurumsal Çocuk Bakımı Projesi (INST_CARE) kapsamında; 0-60 aylık çocuğunu okul öncesi eğitim ve/veya bakım kurumuna göndererek, hizmet akdine tabi olarak tam zamanlı çalışan toplam 10.250 anneye 29 ay süreyle aylık 100 avro mali destek sağlanacaktır. Projeden faydalanan annelere bunun yanı sıra tek seferlik 100 avro kırtasiye ödemesi yapılacaktır. Kesin kayıtları 1 Kasım 2019 tarihi itibarıyla başlayan proje İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya, Malatya ve Elâzığ illerinde uygulanmaya başlanmıştır.

Eğitilmiş Çocuk Bakıcısının Desteklenmesi Projesi (EDUCARE) kapsamında ise 0-24 aylık çocuğunun evde bakılması için eğitimli çocuk bakıcısı istihdam ederek, hizmet akdine tabi olarak tam zamanlı çalışan 3.700 anneye 32 ay süreyle aylık 300 avro mali destek sağlanacaktır. Proje kapsamında ayrıca 7.500 kadına çocuk bakımına ilişkin eğitimlerini tamamlamaları halinde tek seferlik 200 avroya kadar ödeme yapılması planlanmaktadır. Kesin kayıtları 26 Kasım 2019 tarihinde başlayan proje Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde uygulanmaya başlanmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



3.3 TÜRKİYE’DE İŞ YAŞAM DENGESİNİN SAĞLANMASINA YÖNELİK POLİTİKALAR VE DÜZENLEMELER

Bu bölümde ülkemizde iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik sunulan mevcut politikalar ve düzenlemeler üç başlıkta ele alınmaktadır. İlk olarak izin haklarına yönelik düzenlemeler, ikinci olarak bakım hizmetlerine ilişkin düzenlemeler ve son olarak da finansal destek mekanizmaları açıklanmaktadır.

3.3.1 İzin Haklarına İlişkin Düzenlemeler

İş yaşam uyumlaştırması açısından Türkiye’de yer alan izin haklarına yönelik düzenlemeler genel olarak doğum sonrası dönemi kapsamaktadır. Analık izni, kısmi süreli ücretsiz izin, süt izni gibi sadece kadınların kullanabileceği izinlerin yanı sıra, özellikle 2016 yılında İş Kanunu’nda yapılan düzenlemelerle babalara da doğum sonrası çocuk bakımı için belirli izinler tanınmıştır. Bu durum bir yandan, toplumsal olarak da çocuk bakımında erkeğin rolünün kavranmaya başlandığının bir göstergesi olarak nitelendirilebilir. İzin haklarına ilişkin düzenlemeler; kısmi süreli çalışma hakkı, analık izni, hamilelikte kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilmesi, süt izni, yarım zamanlı çalışma hakkı, babalık izni ve ücretsiz izin hakkı, refakat izin hakkı olarak sekiz başlık altında ele alınabilir.

Analık İzni

Analık izni 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi çalışanlar için ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre çalışanlar için analık izni ayrı ayrı tanımlanmıştır.

Analık izni, her iki kanunda da doğumdan önce 8 hafta (çoğul gebeliklerde 10 hafta) ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere şekilde toplam 16 haftalık süre için tanımlanmıştır. Memurlar, çalışmasında sakınca olmadığı takdirde doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışabilmekte ve kullanmadığı doğum öncesi izni, doğum sonrası izinlerine ekleyerek kullanabilmektedir. İş Kanunu’nda 2011 yılında yapılan düzenleme kapsamında erken doğum yapması halinde kadın işçiye de doğumdan önce kullanamadığı doğum izni sürelerini doğumdan sonra kullanabilme imkânı sağlanmıştır. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü halinde, işçi/memur babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilmektedir. Ayrıca üç yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmesi halinde eşlerden



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



birine çocuğun alındığı tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin kullandırılmaktadır.” (ÇSGB, 2017a)

Ayrıca analık izni süresince 4857 sayılı Kanuna tabi çalışanlara Sosyal Güvenlik Kurumunca (SGK) geçici iş göremezlik ödeneği ödenmekte, herhangi bir gelir kaybı yaşanmamaktadır.

Hamilelikte Kadın İşçiye Periyodik Kontroller için Ücretli İzin Verilmesi

Hamile işçilere sağlık kontrollerine düzenli devam edebilmeleri için 4857 sayılı İş Kanunu’nda ücretli izin kullanma hakkı tanınmıştır.

Süt İzni

4857 sayılı İş kanununa göre; kadın işçilerin çocuğu bir yaşına gelene kadar, günlük toplam 1,5 saat süt izni hakkı tanınmış olup, bu iznin hangi saatlerde kullanılacağı işçi tarafından belirlenmektedir. Günlük çalışma süresinden sayılan bu süreler toplu kullanılabilenekte olup, nasıl kullanılacağı kadınlar tarafından belirlenebilmektedir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu göre ise bu süre analık izni bitiminden itibaren ilk altı ayda günde 3 saat, ikinci altı ayda günde 1,5 saat olarak belirlenmiştir. Yine bu iznin kullanılmasının düzeni kadın memur tarafından belirlenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’na tabi çalışan kadınlar süt izinlerini toplu kullanabilmekte iken 657 sayılı Kanuna tabi çalışanların böyle bir hakkı bulunmamaktadır. Ayrıca Devlet Memurları Kanunu’nda süt izni kullanım süresi çocuğun yaşından bağımsız olarak analık izni bitiminden itibaren başlatıldığı için çocuk bir yaşını geçse dahi süt izni süresi kullanılabilenmektedir. İş Kanunu’nda ise bu süre çocuğun yaşına bağlı olarak düzenlenmiştir.

Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı (Çalışma Süresinin Yarısı Kadar Ücretsiz İzin)

İş yaşam uyumlaştırması açısından izin haklarına ilişkin diğer önemli bir düzenleme yarım zamanlı çalışma hakkıdır. İş Kanunu’na göre, kadın işçilere analık izin haklarının bitmesinin ardından kullanabilecekleri şekilde yarım zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır. Çalışma Hayatında Kadın Bilgilendirme Rehberinde de yer alan düzenlemeye göre,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



“Yarım zamanlı çalışma hakkı; birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gündür. Çoğul doğumlarda bu sürelerle 30’ar gün ilave edilmektedir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanmaktadır. Bu izinlerin kullanılması halinde kadın işçiye ayrıca süt izni verilmemektedir.” (ÇSGB, 2017a).

Çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla verilen bu izin süresince kadınlara İŞKUR tarafından günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar yarım çalışma ödeneği verilmektedir.

Yarım zamanlı çalışma hakkı doğum yapan kadın memurlara ve 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinen ebeveyn memurlara verilmektedir. 657 sayılı Kanunda doğum sonrası kadın memura ayrıca süt izni verilmeksizin analık izni bitiminden itibaren birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır. Çocuğun engelli olması halinde bu süre bir yıl olarak uygulanmaktadır.

Kısmi Süreli Çalışma

Yukarıda sayılan düzenlemelerde izin hakları doğum yapan kadınlara yönelik düzenlenmiş olsa da kısmi süreli çalışma hakkı hem kadınlara hem erkeklere yönelik yapılan bir düzenlemedir. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 13’üncü maddesi ile ebeveynlerin birine çocuk zorunlu öğretim yaşına gelene kadar, analık ve ücretsiz izin haklarının ardından kendi belirleyeceği bir zamanda kullanabileceği şekilde kısmi süreli çalışma hakkı tanınmaktadır.

Bu hakkın kullanılmasına ilişkin başlıca kurallar şu şekilde ifade edilmektedir (ÇSGB, 2017a):

- Kısmi süreli çalışan işçinin ücreti, çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenmektedir.
- İşveren işçinin bu talebini karşılamakla yükümlü olmakta ve bu talep, geçerli fesih nedeni sayılmamaktadır.
- Bu haktan, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinen işçiler de yararlanabilmekte olup bu hakkı kullanan kadın işçiye ayrıca süt izni verilmemektedir.
- Kısmi süreli çalışmaktan vazgeçip tam zamanlı çalışmaya dönen işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanamamaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- Genel kural olarak ebeveynlerden biri çalışmıyorsa, çalışan eş kısmi süreli çalışma hakkında yararlanamamaktadır.

Öte yandan benzer bir hak 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda 2016 yılında yapılan düzenleme ile devlet memurlarına da getirilmiştir. Ancak yönetmeliği düzenlenemediği için bu haktan yararlanılamamaktadır.

Babalık İzni

İş Kanunu'na göre eşi doğum yapan işçi babalara beş gün süreyle ücretli izin hakkı tanınmıştır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu göre ise bu süre eşinin doğum yapması durumunda on günlük babalık izin hakkı bulunmaktadır (ÇSGB, 2017a).

Ücretsiz İzin Hakkı

Ücretsiz izin hakkı düzenlemesi 4857 sayılı İş Kanunu'nda iki şekilde düzenlenmiştir. Bunlardan ilki ebeveyn olarak anne veya babayı, ikincisi ise birkaç istisna dışında anneyi kapsayan düzenlemedir.

İş Kanuna 2016 yılında 74 üncü maddeyle eklenen ilk uygulamaya göre doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere, istekleri hâlinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin alabilmektedir. Bu süre boyunca “Yarı Zamanlı alışma” bölümünde anlatıldığı gibi ücretsiz izinli sayılan kısımda İşKUR tarafından yarım zamanlı çalışma ödeneği verilmektedir. Bu dönemin sosyal güvenlik primleri de ayrıca İşKUR tarafından ödenmektedir.

İş kanununda yer alan ikinci düzenlemede ise kadın işçinin isteği doğrultusunda analık izni bitiminden itibaren işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacak şekilde, altı aya kadar ücretsiz izin hakkı olduğu belirtilmiştir. Üç yaşından küçük ocuk evlat edinilmesi halinde ise bu hakkı anne veya baba kullanabilmektedir. Ücretsiz izin kullanılan sürede sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edilebilmektedir. (ÇSGB, 2017a).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu göre ise bu süre yirmi dört ay olarak tanımlanmıştır. Evlat edinme durumunda ise evlat edinen her iki eş de memur ise 24 aylık süre, peş peşe olmak kaydıyla iki bölüm halinde eşlere kullanılabilir. (ÇSGB, 2017a).

Refakat İzni

İzin haklarına ilişkin son düzenlemede devlet memurlarına tanınan refakat izni düzenlemesidir. Memurlara bakmakla yükümlü olduğu veya refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin bakımı için üç aya kadar izin verilebilmektedir. Memurun bu haktan yararlanabilmesi, bakacağı kişinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde, bu hallerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla mümkün olmaktadır. Bu süreçte aylık ve özlük hakları korunan memurlara gerekmesi halinde bir üç ay daha refakat izni verilebilmektedir.

3.3.2 Bakım Hizmetlerine İlişkin Düzenlemeler

Bu bölümde, ülkemizde bakım hizmetlerine ilişkin düzenlemeler, “Çocuk Bakımı” ve “Engelli ve Yaşlı Bakımı” olarak iki başlık altında ele alınmaktadır.

Çocuk Bakımı

Türkiye’deki okul öncesi eğitim ve bakım hizmetleri yasal ve kurumsal bağlamda üç başlıkta toplanmaktadır:

- i. 3 yaş altı tüm çocuklara yönelik olarak kanunda tanımlanan kreş ve gündüz bakım evleri,
- ii. 3-5 yaş arası çocuklar için anaokulları,
- iii. 5 yaşındaki çocuklar için ilkokullarda açılan anasınıfları.

Bunlara ek olarak, boş zaman etkinlikleri sunan “çocuk kulüpleri” ile 6-12 yaş arası çocukların bakım ve korunması sağlanmaktadır (İlkaracan, Kim, & Kaya, 2015).

Türkiye’de okul öncesi çocuk bakımı ve eğitim hizmeti hem kamunun hem de özel sektörün sağladığı bir hizmet olup, kurumların bu hizmeti sağlayabilmeleri için Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) veya Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından onaylanarak ruhsatlandırılmış



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



olması gerekmektedir (Dünya Bankası, 2015). Burada, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı özel veya tüzel kişilerce 0-6 yaş grubundaki çocuklara yönelik olarak açılması istenen özel kreş ve gündüz bakımevleri ile özel çocuk kulüplerine ilişkin açılış ruhsatlandırması, işleyiş ve denetiminden sorumludur. Millî Eğitim Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı kreşlerin yanı sıra az sayıda da olsa Diyanet İşleri Başkanlığına, belediyelere ve derneklere bağlı kreşler de mevcuttur.

Türkiye’de, Tablo 13’de görüldüğü üzere, 2018/19 eğitim yılında Aile ve Sosyal Hizmetler Türkiye’de faaliyet gösteren okul öncesi resmi ve özel kuruluşların toplam sayısı 31.813’tür. Aynı dönem zarfında bu kurumlara kayıtlı toplam 1.564.813 öğrenci bulunmaktadır. Yine, Millî Eğitim Bakanlığı Örgün Eğitim istatistiklerine dayanan Tablo 1’de ifade edildiği gibi, okul ve kurum sayıları ile toplam öğrenci sayıları resmî kurumlarda özel kurumlara göre daha fazladır. Bu bilgiler ışığında, Türkiye’de okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinin ağırlıklı olarak kamu tarafından sağlanan bir hizmet olduğu ifade edilebilir. Aynı rapora göre (2019), Türkiye’de 3-5 yaş grubundaki çocukların okullaşma oranı toplamda %44,05 iken, 4- 5 yaş grubu için bu oran %56,24’tür (MEB, 2019).

Tablo 13: 2018/2019 Öğretim Yılı Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Okul Türlerine Göre Okul ve Öğrenci Sayıları

	Okul/Kurum Sayısı	Toplam Öğrenci sayısı
Okul öncesi Eğitim (Resmi)	25.236	1.306.139
Okul öncesi Eğitim (Özel)	6.577	258.674
Resmi ve Özel Toplam	31.813	1.564.813

Kaynak: (MEB, 2019)

Son yıllarda erken çocukluk eğitiminin önemine ilişkin yapılan çalışmaların ve projelerin sayısı da hızla artmaktadır. AB ile Türkiye Cumhuriyeti'nin ortak finansmanı ve Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) teknik desteğiyle uygulanmaya başlanan “ Erken Çocukluk Eğitiminde Kalite ve Erişimin Arttırılması Projesi' de bu projelerden biridir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Dezavantajlı çocuklar başta olmak üzere tüm çocukların erken çocukluk eğitimi hizmetlerine erişiminin ve sunulan eğitimin kalitesinin artırılmasının yanı sıra erken çocukluk eğitimi hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve çeşitlendirilmesi amacını taşıyan bu tip projelerin de desteği ile özellikle kadınların işgücü piyasasında yer almaları da desteklenmiş olmaktadır.

Çocuk bakımına ilişkin destekleyici mekanizmalar arasında “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” ile ortaya konan çeşitli hükümler de yer almaktadır. Bu yönetmelik gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçilerin işyerindeki sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ile emzirme odaları ve kreşlerin kurulma şartlarını düzenlemektedir (ÇSGB, 2017a). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan raporda da belirtildiği üzere bu yönetmelik ile kadın çalışanların çocuk bakım konusunda desteklenmesine ilişkin işyerlerine yönelik olarak aşağıda listelenen zorunluluklar tanımlanmıştır.

- İşveren tarafından 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması gerekmektedir.
- İşverenin, 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurt (kreş) kurma ve ayrıca yurdun işyerine 250 metreden daha uzak olması durumunda taşıt sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır (ÇSGB, 2017a).

İşverenlere kreş açma açısından sadece kadın çalışanların sayısına bakarak bir düzenleme yapılması, erkek çalışanların da çocuk bakımında sorumlu olması açısından tartışmalı bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Okul öncesi eğitim zorunlu olmadığı için, MEB’e bağlı ya da diğer kamu kurumları tarafından açılan anaokullarından ya da gündüz bakım evlerinden faydalanan ebeveynlerin, özel sektör tarafından sağlanan ücretlerden daha düşük olsa da bir ücret ödemesi gerekmektedir. Bu ücretlerin taban ve tavan tutarları, eğitim ve bakım kurumunun bağlı olduğu kuruluşa göre Ücret Belirleme Komisyonu ya da Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından (kamu kurumlarının yürüttüğü yerler için) Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğüne danışılarak belirlenmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Öte yandan MEB'e bağlı pek çok okul öncesi eğitim ve bakım kurumu sabahtan öğlene kadar ya da öğlenden akşama kadar yarı zamanlı hizmet vermektedir. Bazı anaokullarında etüt vb. uygulamalarla çocukların okulda eğitim ve bakım alma süreçleri uzatılmış olsa da çalışan annelerin işyerinde kaldıkları süre boyunca çocuklara hizmet sağlayan anaokulu sayısı istenilen düzeyde değildir.

Engelli ve Yaşlı Bakımı

Türkiye'de engelli ve yaşlı bakım hizmetleri, gelir testine ve engellilik durumuna göre sağlanmaktadır. Bakıma muhtaçlık kriteri ve yardımlardan faydalanabilmek için gerekli engellilik oranı yardım türlerine göre değişkenlik göstermektedir.

Engelli ve yaşlı bakım hizmetleri denilince akla uzun dönem bakım hizmetleri gelmektedir. Uzun dönem bakım sistemleri, kişilerin yaşlılıkları boyunca ihtiyaç duydukları sağlık ve öz bakım hizmetleri de dahil olmak üzere gündelik hayatlarını sürdürmek için gerekli hizmetleri kapsayan sistemler olarak ifade edilebilir. Uzun dönem bakım hizmetlerinde amaç; yaşlıların ve engellilerin insan onuruna yakışır şekilde özgür bir birey olarak toplumsal yaşama katılmalarına katkıda bulunmaktadır (WHO, 2018).

Türkiye'de sosyal yardımlar kapsamında ele alınan uzun dönem bakım, sosyal bakım ve sağlık bakımı olarak ikiye ayrılabilir. Sosyal bakım kapsamında ayni yardımlar ve nakdi yardımlar bulunmaktadır. Ayni yardımlar kapsamında yer alan engelli ve yaşlı bakımı; evde bakım, yarı zamanlı bakım, kurumsal bakım ve diğer ayni yardımlar olarak sınıflanabilmektedir (Atagün, 2019).

Bakıma ihtiyaç duyan kişilere yönelik evde bakım hizmetleri esas olarak yerel yönetimler tarafından sağlanmaktadır. Yerel yönetimler tarafından verilen evde bakım uygulamaları şehirden şehre, belediyeden belediyeye farklılık gösterse de ev temizliğinin yapılması, günlük yemek sağlanması, kişisel öz bakım hizmeti verilmesi evde bakım uygulamaları arasındadır. Talep edilmesi halinde Sağlık Bakanlığına bağlı ekipler tarafından Eve gelen sağlık ekibi tarafından rehabilitasyon, fizyoterapi, psikolojik tedavi de dahil tıbbi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde sağlık ve bakım ile takip hizmetleri sağlanmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Kurumsal bakım anlamında yaşlılara tam zamanlı bakım hizmeti sunan huzurevleri, bakım ve rehabilitasyon merkezleri ile yarı zamanlı hizmet sunan gündüz bakım evleri ile aktif yaşam merkezleri hizmet vermekte, ayrıca engelli bireyler için ise resmi veya özel bakım merkezleri bulunmaktadır. 2018 yılı itibarıyla Türkiye’de kurumsal bakım hizmetleri kapasitesi ve bakılan yaşlı sayısı Tablo 14’de gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde görüleceği üzere Türkiye’de toplam kamuya bağlı 179, özel sektöre bağlı 247 adet huzurevi bulunmaktadır. Kurumsal bakım anlamında özel sektörün ağırlığının merkez bazında fazla olduğu görülmektedir. Ancak bu huzurevlerinin kapasiteleri kıyaslandığında kamu daha yüksek kapasitede hizmet vermektedir.

Kamudan bakım hizmeti alan kişilerin, yatılı bakım hizmetinden faydalanan bireylerin sağlık kontrolleri, tedavileri yaptırılmakta, rehabilitasyon hizmetleri sağlanmaktadır. Bakım evleri, ailelerinin yanında bakımı sağlanan bireylere ihtiyaç duymaları halinde yıllık 30 güne kadar bakım hizmeti sunmaktadır (ASHB, 2019).

Türkiye’de artan yaşlı bağımlılık oranı yaşlı ve engelli bakım hizmetlerine daha geniş ifade ile uzun dönemli bakım hizmetlerine olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır.

Tablo 14: Kamu, Özel, Diğer Kamu Kuruluşlarına Ait Huzurevleri Sayısı, Kapasiteleri ve Bakılan Kişi Sayısı

	Huzurevi Sayısı	Kapasite	Bakılan Kişi Sayısı
AÇSHB Bağlı Huzurevleri	153	15.607	13.970
AÇSHB Bağlı Darülaceze (Yaşlı)	1	503	458
Diğer Kamu Kuruluşlarına Ait Huzurevleri	25	3.504	2.432
Özel Huzurevleri	247	16.089	10.715



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Toplam	426	35.703	27.575
---------------	-----	--------	--------

Kaynak: (ASHB, 2020)

3.3.3 Finansal Destek Mekanizmaları

Finansal destek mekanizmaları iş ve aile yaşamını uyumlaştırmada maddi destek mekanizmalarıdır. Bu mekanizmalar en çok sosyal güvenlik kurumları aracılığıyla uygulanmaktadır. Emzirme ödeneği ve analık iznindeyken ödenen geçici iş göremezlik ödeneği Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılan ödemelerdir. Bu ödemeler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kapsamında kısa vadeli sigorta kollarından analık sigortası kapsamında yer alan uygulamalardır. Bunun dışında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından ödenen yarım çalışma ödeneği ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca verilen çocuk parası, engelli ve yaşlı bakımı yardımı da finansal destek mekanizmasında yer alan uygulamalardandır.

Emzirme Ödeneği

Hizmet akdi ile bir işverenin yanında sigortalı ya da kendi işyerinde bağımsız çalışan kadın sigortalılara veya sigortalı olmayan eşinin doğum yaptığı hallerde erkek sigortalıya yani babaya, emzirme ödeneği hakkı tanınmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan bu ödeme 2020 yılı için 202,00 TL olarak belirlenmiştir. Şu şartların taşınması halinde ödenekten faydalanılabilmektedir;

- Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar için, doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,
- Hizmet akdine bağılı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için, doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir (ÇSGB, 2017a).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Analık Halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneği

İş yaşam dengesi uyumlaştırma politikalarından önemli bir uygulama analık sigortasıdır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sigortalı çalışan kadınların doğum yapmaları halinde doğumdan önceki sekiz hafta ve doğum sonraki sekiz hafta (çoğul gebeliklerde 10 hafta) çalışmadıkları günler için analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin tutarı, ayakta geçen süreler için kadının hakkında bildirilen ya da ödenen sigorta primine esas kazancının üçte ikisi, yatarak tedavilerde ise yarısı kadardır. Sigortalı kadınların bu geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için doğumdan önceki yıl içerisinde 90 gün haklarında kısa vadeli sigorta kollarından bildirim yapılmış olması, kendi adına bağımsız çalışanlar için ödenmiş olması gerekmektedir.

Yarım Zamanlı Çalışma Ödeneği

İşsizlik sigortası fonundan karşılanan yarım çalışma ödeneği, analık hali izninin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmiş olan kişilerin belirli şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süre için verilen ödenektir. Yarım çalışma ödeneği;

- Birinci doğumda en fazla 30 gün,
- İkinci doğumda en fazla 60 gün,
- Sonraki doğumlarda en fazla 90 gün,
- Çocuğun engelli doğması hâlinde en fazla 180 gün olarak ödenmektedir.

Yarım çalışma ödeneğinden faydalanılabilmesi için kişilerin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması gerekmektedir. Yarım çalışma ödeneğinde kadına ödenen tutar kişinin hakkında bildirilen kazançla ilişkilendirilmemiştir. Yarım çalışma ödeneği ödenekten faydalanmaya hak kazanan herkes için günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır.

Bu haktan faydalanan kişiler hakkında ayrıca ödenek ödendiği günler için haklarında uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık, ölüm) ve genel sağlık sigortası işçi ve işveren primleri İŞKUR tarafından ödenmektedir.

Doğum Yardımı

2015 yılında yapılan düzenleme ile doğum yapmış tüm ailelere doğum yardımı yapılmaktadır. Doğum yardımı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından tüm Türk vatandaşları ile Mavi kart sahiplerine birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları içinse 600 TL tutarında bir defaya mahsus ödenmektedir.

Devlet Memurları için Aile Yardımı Ödeneği

657 sayılı Kanununun 202 ila 206'ncı maddeleri çerçevesinde evli memurlara çalışmayan eşleri ve çocukları için aile yardımı ödeneği ödenmektedir. Ödenecek aile yardım ödeneği tutarı 250 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden belirlenmektedir. Ödenen tutar çocuğun engellilik durumuna, 72 aydan büyük olup olmamasına göre farklılık göstermektedir 2020 yılında 0-72 ay arası çocuk için aile yardımı 77,23 TL, 72 aydan büyük çocuk için ise 38,62 TL uygulanmıştır.

Sosyal Yardımlar Kapsamında Yapılan Ödemeler

Türkiye’de 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununu ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında çocuklar ve engelli bireyler için uygulanan finansal destek mekanizmaları da mevcuttur. Bunlar çoklu doğum yardımı, öksüz ve yetim yardımı, sosyal ve ekonomik destek, engelli yakını aylığı, koruyucu aile desteği olarak sıralanabilir. Bu yardımlar daha çok bakıma muhtaçlık kriteri üzerinden yapılan yardımlardır. Bu yardımlardan yararlanabilmek için ailelerin muhtaç olduklarını kanıtlamaları gerekmektedir. Bu da ancak hanede tek kişinin çalışması ile mümkün olduğundan bu uygulamalar daha çok iş yaşam dengesini uyumlaştırma politikalarından ziyade sosyal yardım uygulaması karşımıza çıkmaktadır.

3.4 TÜRKİYE’DEKİ İŞ YAŞAM DENGESİ UYGULAMALARINDA YASAL BOŞLUKLAR VE İHTİYAÇ ANALİZİ

Yukarıdaki bölümlerde görüleceği üzere Türkiye’de iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik pek çok uygulama bulunmaktadır. Ancak dinamik bir alan olan sosyal politikanın bir parçası olan uygulamalar geliştirilmeye açıktır. Aşağıda yer alan Tablo 15’de Türkiye’deki mevcut



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



uygulamaları, uygulamayla ilgili tüm statüde çalışanlar için ideal durum ve uygulamaların boşluk ve ihtiyaç analizini göstermektedir. Tabloda mevcut uygulamalar hamilelik dönemi, doğum sonrası ve genel uygulamalar olarak adlandırılmıştır.

Tablo 15: Türkiye’de İş Yaşam Dengesi Uygulamalarında Yasal Mevzuata Yönelik Boşluk ve İhtiyaç Analizi

Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
Hamilelik dönemi uygulamaları	Periyodik sağlık kontrolü hakkı	Hamilelik dönemi boyunca ve doğum sırasında sağlık kontrolleri ücretsiz olarak yapılmaktadır.	İlgisiz	Hamilelik ve doğum süresince tüm sağlık kontrollerinin ücretsiz yapılması	Yok	Yok
	Hamilelikte riskli işten risksiz işte çalışmaya geçiş hakkı	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan tüm hamile kadınların hamileliğini riske atacak işte çalıştırılmaları yasaktır. İşveren işçiyi varsa herhangi bir ücret azaltmasına gitmeksizin risksiz işe geçirmek zorundadır.	İlgisiz	Tüm statülerde çalışan hamilelerin risksiz işe geçiş hakkı	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışmayan kadınların bu haktan yararlanma hakkı bulunmaması (Ek-9 ev hizmetleri ve bağımsız çalışanlar)	Kapsam dışı olanlar için sağlık raporu ile belgelenmesi halinde doğum öncesi sekiz haftalık sürenin uzatılması
	İşyerinde risksiz iş yoksa ücretsiz izin hakkı	İşverenin çalışan hamile çalışanını çalıştırabileceği iş yoksa kadın işçinin hamileliği boyunca ücretsiz izin alma hakkı bulunmaktadır.	Ücretsiz izinde olduğu dönemde işveren ya da sigorta sisteminden herhangi bir ödeme hakkı bulunmamaktadır.	Gelir desteği sunulan bir ücretsiz izin dönemi	Ücretsiz izin döneminde geliri telafi edici mali destek bulunmaması	Mali destek ödemesi verilmesi

Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
	Doğum Öncesi Analık izni	8 hafta (5 haftası doğum sonrasına devredilebilir)	Ücretli (geçici iş göremezlik ödeneği)	Yeterli bir ücretle doğum öncesi analık izni hakkı, bu sürede emeklilik açısından sosyal güvenlik primlerinin ödenmiş gibi değerlendirilmesi	Emeklilik açısından sosyal güvenlik primlerinin bildirilmemesi	Emeklilik açısından sosyal güvenlik primlerinin bildirilmiş sayılması
Doğum sonrası uygulamalar	Doğum sonrası Analık İzni	8 hafta	Ücretli (geçici iş göremezlik ödeneği)	Doğum sonrası analık izni süresinin 16 hafta olması, bu sürede emeklilik açısından sosyal güvenlik primlerinin ödenmiş gibi değerlendirilmesi	Analık izni süresinin kısa olması, emeklilik açısından sosyal güvenlik primlerinin bildirilmemesi	Analık izin süresinin uzatılması, emeklilik açısından sosyal güvenlik primlerinin bildirilmiş sayılması
	Doğum sonrası ücretli babalık izni	İş Kanunu'na tabi çalışanlar için 5 gün, kamu personeli için 10 gün	Ücretli	Yeterli bir babalık izni süresi	İzin süresinin kısalığı	İzin süresinin uzatılması

Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
	Süt izni (bakım izni)	İş Kanunu'na tabi çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir, çalışanlar bu izni toplu kullanabilmektedir. Devlet memurları için bu süre analık izni bitiminden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saattir. Devlet memurları izni toplu kullanamamaktadır.	Ücretli	Hem anneler hem babalar için süt izninin bakım izni olarak değiştirilerek uygulanması	Babalar için olmaması, çalışma statüleri için ayrı uygulamalar bulunması	Babalar için iznin bakım izni olarak uygulanması-statüler arası uygulamada ayrımın kalkması
	Küçük çocuğu olan kadınların vardiyalı çalıştırılmaması	Çocuk bir yaşına gelince vardiyalı çalışan annelerin vardiya uygulamasına geri dönmesi	İlgisiz	Çocuk iki yaşına* gelene kadar ebeveynlerin vardiyalı çalıştırılmaması	Vardiyalı çalışmaya geçiş için çocuk yaşının küçük olması, babaların kapsamda olmaması	Vardiyalı çalışmaya geçiş için çocuk yaşının artırılması, babaların kapsama alınması
	Emzirme Ödeneği	İlgisiz	Sigortalı annelere ve eşi sigortalı olmayan babalara tek seferlik emzirme ödemesi yapılması	Emzirme ödeneği tutarının çocuğun ilk ayki bakım masraflarını karşılayacak düzeyde olması	Mali desteğin yetersizliği	Mali desteğin miktarının artırılması

Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
				(2022 için 316 TL)		
	Yarım zamanlı çalışma hakkı	İş Kanunu kapsamında çalışanlara analık izni bitiminden itibaren ilk doğumda 60, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün ücretsiz izin- yarım zamanlı çalışma hakkı verilir. Çalışılmayan sürelerin sosyal güvenlik primleri İŞKUR tarafından ödenmektedir. Kamu personeline ise analık izni bitiminden itibaren birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır. Çocuğun engelli olması halinde bu süre her statüde çalışan için bir yıl olarak uygulanmaktadır.	İş Kanunu kapsamında bu izin süresince kadınlara İŞKUR tarafından günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar yarım çalışma ödeneği verilmektedir. Devlet personelinin maaşı tam ödenmektedir.	Tüm doğumlarda sürenin ücretli analık izninin bitiminden itibaren 6 ay olarak uygulanması	Sürenin azlığı	Sürenin uzatılması

Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
	Kısmi süreli çalışma hakkı (İş Kanunu 13 üncü maddesi, zorunlu eğitim yaşına gelene kadar, süre belirtilmeden her iki ebeveyne yönelik)	Her iki ebeveynin de çalışması durumunda ebeveynlerden biri öngörülen izinlerinin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar <i>kısmi süreli</i> çalışma talebinde bulunabilir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.	Ebeveyne çalıştığı süre kadar ücret ödenmektedir.	Diğer ebeveynin çalışıp çalışmadığına bakmaksızın her iki ebeveynin de hakkı bulunması	Diğer ebeveynin çalışmamasında da kısmi süreli çalışma hakkı verilebilmesi, her iki ebeveyne aynı anda izin verilebilmesi	Her iki ebeveynin de aynı anda kısmi süreli çalışma hakkının bulunması
	Yarı zamanlı çalışma hakkı (Devlet memurları)	657 sayılı Kanuna göre doğum yapan memurlar, doğum sonrası analık izninin veya eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin <i>yarısı</i> olarak düzenlenmesini talep edebilirler.	Memura, yarı zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen aybaşından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır	657 sayılı Kanun'daki hükmün uygulanması için yönetmelik düzenlenmesi	İkincil mevzuatın düzenlenmemesi	İkincil mevzuatın düzenlenmesi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
	Ebeveyn izni- Ücretsiz izin hakkı (4/a kapsamındakiler 6 ay, kamu 24 ay)	İş Kanunu kapsamında çalışan annelere analık izni bitiminden itibaren altı aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Devlet memurlarında annelere analık izni bitiminden itibaren, babalara doğumdan itibaren 24 aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Bu sürelerde sosyal güvenlik primleri ödenmemekte, kişiler isterse bu süreleri borçlanabilmektedir.	Ücretsiz.	Tüm statülerde çalışanlar için izin süresinin 24 ay olarak uygulanması ve her iki ebeveyn için de geçerli olması, belirli bir süresinin ücretli olması, izin süresince sosyal güvenlik primlerinin ödenmiş gibi kabul edilmesi	İş Kanunu kapsamında çalışanlar da babalara ücretsiz izin hakkı olmaması, herhangi bir ödenek verilmemesi, sosyal güvenlik primlerinin ödenmemesi	İş Kanunu kapsamında çalışan babalara da ücretsiz izin hakkı verilmesi, tüm çalışma statüleri için belirli bir süre ödenek verilmesi, izin alınan sürenin yarısı kadar sosyal güvenlik primlerinin ödenmiş olarak kabul edilmesi
	Doğum Yardımı	İlgisiz	Tüm Türk vatandaşlarına ilk doğumda 300 TL, ikinci doğumda 400 TL, üçüncü doğumda 600 TL doğum yardımı ödenir	Doğumda Türk vatandaşlarına ödeme yapılması	Yok	Yok



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
	Devlet memurları için aile yardımları	İlgisiz	Evli memurlara çalışmayan eşleri ve çocukları için aile yardımı ödeneği ödenmektedir.	Tüm statülerde ücretli çalışan herkese uygulanması	Özel sektör işçilerinde işverenin isteğine bağlı olmadan herkes tanınan bir hak olmaması	Tüm statüler de ücretli çalışanlar için zorunlu olması
Genel uygulamalar	Refakat İzni	Devlet memurunun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek çocuklarından birinin (ana, baba, eş de dahildir) ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilmektedir.	Devlet memuruna maaşının tamamı ödenmektedir.	Tüm statülerde ücretli çalışan herkese uygulanması	İş Kanunu'na tabi çalışanlara refakat izni bulunmaması	İş Kanunu'na tabi çalışanlara da refakat izni verilebilmesi
	Uzaktan çalışma hakkı	2021 yılında yapılan düzenleme ile İş Kanunu kapsamında çalışanlara talepleri ve işverenle anlaşmaları halinde uzaktan çalışabilmeleri hakkı getirilmiştir.	İlgisiz	İşin şartları el verdiği sürece isteyenlerin uzaktan çalışabilmesi	Devlet memurlarının hakkının olmaması	Tüm çalışma statüleri için uzaktan çalışabilme imkânı getirilmesi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Dönem	Uygulama	Mevcut Durum		İdeal Durum (Tüm Çalışma Statüleri için)	Analiz	
		İzinler	Nakdi Yardımlar		Boşluk	İhtiyaç
	Esnek çalışma hakkı	İş Kanunu kapsamında çalışanlarda bulunmaktadır.	Çalıştığı kadar ücret ödemesi yapılmaktadır.	Tüm statülerde çalışanlara uygulanması	Kamu sektöründe uygulanmaması	Kamu sektöründe de uygulanması



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Tablo 15'in incelenmesinden de anlaşılacağı üzere hamilelikte periyodik sağlık kontrolü yapılması, analık durumunda analık izni, çocuğun ve annenin sağlığı konusunda sağlık hizmetlerinin kalitesi Türkiye'de oldukça yüksektir. Var olan genel sağlık sigortası uygulaması ile sağlığa erişim sorunu büyük ölçüde çözülmüştür. Doğum sonrası kadına yönelik önemli uygulamalar bulunmakla birlikte babalara yönelik izin düzenlemeleri geliştirilmelidir. Bununla birlikte ücretli ebeveyn izninin olmaması ve çocuk bakım olanaklarının kısıtlılığı kadınların çalışmasını işgücü piyasasına girmesini kısıtlayan diğer unsurlardandır. Ücretli ebeveyn izninin düzenlenmesi ve erkeklerin de babalık hakkının kullanmasının sağlanması gerekmektedir. Öte yandan okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarıyla ebeveynlerin çalışma saatlerinin uyumlaştırılması da diğer önemli bir meseledir. Bu uyumlaştırmayı sağlamada esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışmanın yaygınlaştırılması aileleri rahatlatabilecek uygulamalardandır.

Ayrıca yaşlanma ile birlikte ortaya çıkan uzun dönem bakım sorununa yönelik yeni politikalar da geliştirilmelidir. Mevcut durumda sadece devlet memurlarına sağlanan refakat izninin kapsamı genişletilerek tüm çalışanlara uygulanmalıdır.

Türkiye'de iş yaşam dengesi uygulamaları ile ilgili boşluk ve ihtiyaç analizlerinin sonucunda uygulanabilecek politikalarla ilgili paydaşlar Tablo 16'da sıralanmıştır.

Tablo 16: Türkiye'de İş Yaşam Dengesi Uygulamalarıyla İlgili Politikalarda Paydaş Olabilecek Kurumlar

<i>Kurum Adı</i>
Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi
Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü)
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü)
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü)
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü)
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı)
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Strateji Geliştirme Başkanlığı)
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Çalışma Genel Müdürlüğü)
Sosyal Güvenlik Kurumu
Dışişleri Bakanlığı (Avrupa Birliği Başkanlığı)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Hazine ve Maliye Bakanlığı
Milli Eğitim Bakanlığı (Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü)
Milli Eğitim Bakanlığı (Temel Eğitim Genel Müdürlüğü)
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)
Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women)
Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF)
Üniversiteler
Belediyeler
Türkiye İşverenler Sendikasına (TİSK)
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonuna (TÜRK-İŞ)
Yaşlı Hakları Derneği
Anne ve Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV)

Tablo 16'da yer alan kurum ve kuruluşlarla yapılacak ortak çalışmalar uygulamaların daha etkin, verimli ve ulaşılabilir olmasını sağlayacaktır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



4 SONUÇ

Tarihsel olarak bakıldığında çalışma yaşamı ile aile ve kişisel yaşam arasında denge kurmak her zaman üzerinde düşünülmesi gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Artan çalışma saatleri ve iş yükü, çalışanlar açısından iş hayatı ile kendilerine ve ailelerine ayırdıkları zamanı dengelemenin önemini gündeme getirmiş ve iş yaşam dengesi kavramını ortaya çıkarmıştır.

Kişinin çalışma hayatı ile ailesi ve toplumsal yaşamında sahip olduğu sorumluluk ve ihtiyaçları arasında uyum sağlayabilmesini sağlayan politikalar, iş yaşam dengesini uyumlaştırma mekanizmalarını oluşturmaktadır. Özellikle bakım konusuna ilişkin uygulamalar bu sorunun başında gelmektedir. Küçük çocukların bakımı sorunu özellikle kadınların işgücüne katılımı olumsuz yönde etkilemektedir. Halbuki, kişilerin toplumsal üretime katkıda bulunmak ve kendilerini gerçekleştirmek amacıyla çalışmaları, aileleri ve özel hayatlarına olumsuz yansımamalıdır. Çalışmanın genelinden de görüleceği gibi tüm toplumlar kendi ekonomik durumlarını, sosyolojik yapılarını ve toplumsal dinamiklerini göz önüne alarak bunu sağlamaya yönelik çeşitli politikalar geliştirmiştir. Konunun dinamikliği nedeniyle geliştirilen bu politikalarda zaman zaman değişikliğe de gidilmektedir.

Türkiye’de iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik pek çok uygulama bulunmakla birlikte karşılaştırmalı analizler sonucu babalık, ebeveyn izni düzenlemelerinin geliştirilmesi, çocuk bakımının sadece kadının sorumluluğu olmadığı konusunda toplumsal bilinci artırmaya yönelik çalışmalar yapılması, okul öncesi eğitim ve bakım hizmetinin ulaşılabilir olmasına yönelik düzenlemeler yapılması, çalışma saatlerinin tekrar gözden geçirilerek esnek ve uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaştırılmasına yönelik düzenleme yapılması gerektiği belirlenmiştir.

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 2019 yılında yayımlanan Direktif ülkeler genelinde iş yaşam dengesinin uyumu konusunda farkındalık artırılmasına ve eşitlik açısından yenilikçi politikalar geliştirilmesine katkı sağlamıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



İş yaşam dengesini uyumlaştırma politikaları sadece çalışan bireylere değil tüm toplumun gelişimine katkı sağlayan politikalardır. Politikaların iyi işlenmesi ile birlikte aileler işlerinde daha rahat ve verimli çalışabilmektedir. Bu da şirketlerin ve kurumların sunduğu hizmetlerin kalitesini artırmaktadır. Kamu hizmetlerinden yararlanan kişiler için de vatandaş memnuniyeti artmaktadır. Bununla birlikte bu tür uygulamalar şirket veya kurum bünyesindeki çalışma barışına da hizmet etmektedir.

Uygulanan politikalar sayesinde çocuklar daha iyi eğitim ve bakım hizmeti alabilmektedir. Çocukluğun ilk evresi 0-6 yaş dönemi çocukların gelişimi açısından çok önemlidir. Okul öncesi bakım ve eğitimin kaliteli olması çocukların evrensel bir hak olan eğitim hakkına ulaşmalarını da desteklemektedir. Geleceğin ve toplumsal refahın sahibi olan çocukların gelişimini doğrudan ve/veya dolaylı olarak etkileyen bu politikalar sayesinde toplumların ekonomik büyümesi ve kalkınması da artmaktadır.

Tüm yönleriyle ekonomik büyüme ve kalkınmaya katkı sağlayan iş yaşam dengesi uyumlaştırma mekanizmalarının toplumsal dinamikler göz önüne alınarak ülkemizde de tekrar gözden geçirilmelidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



KAYNAKÇA

Aksungur, M., & Topalhan, T. (2019). Toplum Yapısı İçerisinde Çalışma Olgusunun Ortaya Çıkışı ve Yaşanan Dönüşümler. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(16), 1-23.

Alders, P., & Schut, F. (2019). The 2015 long-term care reform in the Netherlands: Getting the financial incentives right? *Health Policy*, 312-316.

Almanya Federal Aile, Vatandaşlık, Kadın ve Gençlik Bakanlığı. (2018). *German Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens and Youth*. BMFSFJ: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/mutterschaftsleistungen/mutterschaftsleistungen-im-ueberblick/73754> adresinden alındı

Almanya Federal Aile, Vatandaşlık, Kadın ve Gençlik Bakanlığı. (2019a, Temmuz). *German Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth*. BMFSFJ: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/kindergeld/kindergeld/73892> adresinden alındı

Almanya Federal Aile, Vatandaşlık, Kadın ve Gençlik Bakanlığı. (2019b). *Parental Allowance, Parental Allowance Plus and Parental Leave*. Berlin: German Federal Ministry for Family Affairs Senior Citizens, Women and Youth.

Almanya Federal Aile, Vatandaşlık, Kadın ve Gençlik Bakanlığı. (2019c). *The good-day-care law: nationwide for good day care centers*. BMFSFJ: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/kinderbetreuung/mehr-qualitaet-in-der-fruehenbildung/das-gute-kita-gesetz/mehr-qualitaet-und-weniger-gebuehren/das-gute-kita-gesetz--fuer-gute-kitas-bundesweit/128214> adresinden alındı

Almanya Federal Devleti. (2020). *The Federal Government - Make it in Germany*. The Federal Government - Make it in Germany: <https://www.make-it-in-germany.com/en/living-in-germany/family-reunification/child-care/> adresinden alındı

Almanya Federal Devleti Göç, Mülteci ve Entegrasyon Komisyonu. (2020). *Office for the Equal Treatment of EU Workers*. Office for the Equal Treatment of EU Workers: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information/working-in-germany/working-conditions> adresinden alındı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Altun Dilek, S., & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin İşkolik Eğilimleri ile İş Yaşam Dengesi. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 36-55.

Alza, A. C. (2015, Eylül 2). *Eurofound*.

<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/article/2015/spain-state-of-play-regarding-work-life-balance-and-working-time-in-companies> adresinden alındı

Andersen, E. (2020). *Decline in Fertility Statistics Norway*: <https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/decline-in-fertility--414873> adresinden alındı

Angloinfo Germany. (2020). *Angloinfo Germany*. Angloinfo Websitesi:

<https://www.angloinfo.com/how-to/germany/healthcare/people-with-disabilities/disability-benefits> adresinden alındı

ASHB. (2019). *Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Web Sitesi*.

ASHB. (2020, Mart). *Mart 2020 Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*.

<https://ailevecalisma.gov.tr/media/42250/istatistik-bulteni-2020-mart.pdf> adresinden alındı

ASPB. (2016). *Türkiye’de Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Proaktif Yönü Ve Mali Yükü Analizi Etüt Araştırması*. (T. Demir, Dü.) Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.

Atagün, N. (2019, Aralık). *Demografik Dönüşüm ve Bakım Hizmetleri Sorunu (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Ankara.

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü. (2015). *Reconciliation of work, family and private life in the European Union Policy Review*. Vilnius. doi:10.2839/94734

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü. (2019a). *Gender Equality Index 2019: Belgium*. EIGE.

doi:<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-belgium>

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü. (2019b). *Gender Equality Index 2019: Denmark*. 06 08, 2020

tarihinde <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-denmark> adresinden alındı

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü. (2019c). *Gender Equality Index 2019: France*. EIGE.

doi:10.2839/35028



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü. (2019d). *Gender Equality Index 2019: Germany*. EIGE.
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-germany> adresinden alındı
- Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü. (2019e). *Gender Equality Index 2019: Italy*. EIGE.
doi:10.2839/706925
- Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü. (2019f). *Gender Equality Index 2019: Netherlands*. EIGE.
doi:10.2839/51011
- Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü. (2019g). *Gender Equality Index 2019: Spain*. European Institute for Gender Equality. Nisan 13, 2020 tarihinde <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-spain> adresinden alındı
- Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü. (2020). *Eligibility for parental leave in EU Member States*. European Institute for Gender Equality. Nisan 13, 2020 tarihinde <https://eige.europa.eu/publications/eligibility-parental-leave-eu-member-states> adresinden alındı
- Avrupa Komisyonu. (2013a). *Your Social Security Rights in Denmark*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Avrupa Komisyonu. (2013b). *Your social security rights in Germany*. European Union.
- Avrupa Komisyonu. (2019a). *Employment, Social Affairs & Inclusion*. Nisan 16, 2020 tarihinde European Commission:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9438&langId=en> adresinden alındı
- Avrupa Komisyonu. (2019b). *Your social security rights in Italy*. Brussels: European Commission.
- Avrupa Komisyonu. (t.y.). *Netherlands - Parenthood*. Nisan 27, 2020 tarihinde European Commission-Employment, Social Affairs & Inclusion:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=en&intPageId=4987> adresinden alındı
- Avrupa Parlamentosu. (2019). Council Directive 2010/18/EU on work-life balance for parents and carers and repealing. *Official Journal of the European Union*, 79-93.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- Ayhan, B. (2014). Uzun Süreli Bakım Sistemleri ve Finansman Yöntemleri: Türkiye Açısından Değerlendirmeler. *Uzmanlık Tezi*. Ankara.
- Aysan, M., & Özdoğru, A. (2015). Avrupa’da Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitiminin Mukayeseli Analizi. *Sosyoloji Dergisi*(2015/1), 167-194.
- Aysan, M., & Özdoğru, A. (2015). Avrupa’da Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitiminin Mukayeseli Analizi. *Sosyoloji Dergisi*, 167-194.
- Bakırcı, K. (2012). İstihdamda Cinsiyetler Arası Eğitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler. *Kadın Araştırmaları Dergisi*.
- Belgian Statistical Office. (2019). *Highly-skilled people find it most difficult to reconcile work and family life*. Belgian Statistical Office: ov.be/en/news/highly-skilled-people-find-it-most-difficult-reconcile-work-and-family-life adresinden alındı
- Belgian Statistical Office. (t.y.). *Employment rate and unemployment rate*. Statbel Belgium in Figures: <https://statbel.fgov.be/en/themes/work-training/labour-market/employment-and-unemployment#panel-13> adresinden alındı
- Bettio, F., & Plantenga, J. (2004). Comparing Care Regimes in Europe. *Feminist Economics*, 10(1), 85-113.
- Birleşmiş Milletler. (2019a). *World Population Prospects 2019*. (D. o. United Nations, Prodüktör) United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Dynamics: <https://population.un.org/wpp/Graphs/DemographicProfiles/Pyramid/792> adresinden alındı
- Birleşmiş Milletler. (2019b). *World Population Prospects 2019, Volume II: Demographic Profiles*. United Nations, Department of Economic and Social Affairs. United Nations. https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Volume-II-Demographic-Profiles.pdf adresinden alındı
- Bloksgaard, L., & Rostgaard, T. (2019). Denmark Country Note. A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotic, A. Macht, & P. Moss içinde, *International Review of Leave Policies and Related Research 2019*.
- Borger.DK. (t.y-a). *Sickness benefit if you are an employee*. Borger. DK web sitesi: <https://www.borger.dk/arbejde-dagpenge-ferie/Dagpenge-kontanthjaelp-og->



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



sygedagpenge/Sygedagpenge/Sygedagpenge-hvis-du-er-loenmodtager?NavigationTaxonomyId=578a0f30-2b58-438e-bc4d-1468ab0eb076 adresinden alındı

Borger.DK. (t.y-c). *Housing for the elderly*. Borger.DK web sitesi:

<https://www.borger.dk/aeldre/Aeldre-og-bolig/Bolig-til-aeldre> adresinden alındı

Buitendijk, W., Damme, M., Schoonhoven, A., Smits, H., & Verheувel, M. (2003). *Care Work with Children: The Netherlands*. Da Vinci College.

https://www.ttk.ee/public/Netherlands_Children.pdf adresinden alındı

Bulgarelli, D. (tarih yok). *Quality of employment in childcare: Country Report Italy*. Leuven: KU Leuven HIVA RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY.

Büyükoşkun, S. (2018). Kadın İstihdamının Ortaya Çıkardığı Anne-dışı Bakım Sorunu ve Türkiye'nin Kadın İstihdamı Politikasının Muhtemel Sonuçları. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 85-105. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd> adresinden alındı

Carta, F. (2019). *Female labour supply in Italy: the role of parental leave and child care policies*. Banca d'Italia.

CLEISS. (2020a). *The French Social Security System: IV - Family benefits*. CLEISS: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_4.html adresinden alındı

CLEISS. (2020b). *The French Social Security System: I Health, maternity, paternity, disability, and death*. CLEISS: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_1.html adresinden alındı

Countrymeters. (2020a). Countrymeters Web Sitesi:

https://countrymeters.info/en/Italy#Aged_dependency_ratio adresinden alındı

Countrymeters. (2020b). Countrymeters Website: <https://countrymeters.info/de/Germany> adresinden alındı

Csonka, A., & Boll, J. L. (2000). *Home Care in Denmark*. The Danish National Institute of Social Research .

Çakır, Ö. (2009). Avrupa Birliğinde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler. *Sosyoekonomi*, 77-94.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



ÇSGB. (2013). Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140530-7-1.pdf> adresinden alındı

ÇSGB. (2017a). *Çalışma Hayatında Kadın Bilgilendirme Rehberi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

ÇSGB. (2017b). *Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

Danimarka Çalışma Bakanlığı. (t.y). *More Flex Jobs*. 04 25, 2020 tarihinde Denmark Ministry of Employment: <https://bm.dk/arbejdsomraader/politiske-aftaler-reformer/politiske-aftaler/2012/flere-fleksjob/> adresinden alındı

Deutscher Bundestag. (2016). *Überblick über familienpolitische Leistungen in Deutschland*. Berlin: Deutscher Bundestag Wissenschaftliche Dienste.

Dışişleri Bakanlığı. (2020). *Fransa Ülke Künyesi*. T.C. Dışişleri Bakanlığı:
<http://www.mfa.gov.tr/fransa-kunyesi.tr.mfa> adresinden alındı

Doğrul, B., & Tekeli, S. (2010). İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.

Donatini, A. (2017). *The Commonwealth Fund*. The Commonwealth Fund:
<https://international.commonwealthfund.org/countries/italy/> adresinden alındı

Dünya Bankası. (2015). *Supply and demand for child care services in Turkey : a mixed methods study : Türkiye 'de çocuk bakım hizmetlerinde : arz ve talep durumu (Turkish)*. Washington D.C.: World Bank Group.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/690781468000932565/T%3%BCrkiye-de-%3%A7ocuk-bak%C4%B1m-hizmetlerinde-arz-ve-talep-durumu> adresinden alındı

Dünya Bankası. (2018). *GDP per capita (current US\$) - Netherlands*. The World Bank Data:
<https://data.worldbank.org/country/netherlands> adresinden alındı

Dünya Bankası. (2019). *World Development Indicators*.
<https://data.worldbank.org/country/denmark?view=chart> adresinden alındı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Dünya Bankası. (t.y.). *GDP Data*. World Bank Data:

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD> adresinden alındı

Eileen A. Pluijm, L. (2018). *Russell Law Office*. <https://www.russell.nl/publication/care-leave-netherlands> adresinden alındı

Engel, A., Barnett, S. W., Anders, Y., & Taguma, M. (2015). *Early Childhood Education and Care Policy Review: Norway*. OECD. <http://www.oecd.org/edu/school/Early-Childhood-Education-and-Care-Policy-Review-Norway.pdf> adresinden alındı

Erdoğan Yazar, E., & Korkmaz, O. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 541-557.

EURES. (2020). *The European Job Mobility Portal*. European Commission: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8426&acro=living&lang=en&parentId=7769&countryId=BE&living=> adresinden alındı

Eurofound. (2019). *Annual review of working life 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19029en.pdf adresinden alındı

Eurostat. (2020, 04 29). *Life expectancy at birth by sex*. Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00205/default/table?lang=en> adresinden alındı

Eurostat. (2020). *Population by sex, age, citizenship and labour status*. Eurostat: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_pganws&lang=en adresinden alındı

Eurostat. (2020a). *Average usual working hours of employees, by possibility to have variable working hours, sex and age*. Eurostat: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso_04vawkhwus&lang=en adresinden alındı

Eurostat. (2020b). *Children aged less than 3 years in formal childcare*. Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp210/default/table?lang=en adresinden alındı

Eurostat. (2020c). *Employment rates by sex, age and citizenship*. Eurostat:

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ergan&lang=en adresinden alındı

EuroStat. (2020d). *Expenditure on social protection*. Eurostat:

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00098> adresinden alındı

EuroStat. (2020e). *Fertility Rates by age*. EuroStat:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_frate&lang=en adresinden alındı

Eurostat. (2020f). *Formal child care by duration and age group*. Eurostat:

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00185/default/table?lang=en> adresinden alındı

Eurostat. (2020g). *Harmonised unemployment rate by sex*. Eurostat:

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teilm020/default/table?lang=en> adresinden alındı

Eurostat. (2020h). *Health care expenditure by provider*. Eurostat:

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_sha11_hp&lang=en adresinden alındı

Eurostat. (2020i). *Hours worked per week of full-time employment*. EUROSTAT:

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00071/default/bar?lang=en> adresinden alındı

Eurostat. (2020j). *Life expectancy at birth by sex*. Eurostat:

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00205/default/table?lang=en> adresinden alındı

Eurostat. (2020k). *Mean age of women at childbirth and at birth of first child*. Eurostat:

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00017/default/table?lang=en> adresinden alındı

Eurostat. (2020l). *News Release Euro Indicators*. Eurostat:

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10662618/3-01042020-AP-EN.pdf/be3d73ee-6715-824b-2c23-f0512f12bdc6> adresinden alındı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Eurostat. (2020m). *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age*. Eurostat: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en adresinden alındı

Eurostat. (2020n). *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age*. Nisan Eurostat: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en adresinden alındı

Eurostat. (2020o). *Part-time employment rate*. Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem100/default/table?lang=en> adresinden alındı

Eurostat. (2020p). *Population by age group*. Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00010/default/table?lang=en> adresinden alındı

Eurostat. (2020r). *Population by sex, age, citizenship and labour status*. Eurostat: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_pganws&lang=en adresinden alındı

Eurostat. (2020s). *Population on 1 January by age and sex*. Eurostat: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?d> adresinden alındı

Eurostat. (2020t). *Population on 1 January by age and sex[demo_pjan]*. Eurostat: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_pjan&lang=en adresinden alındı

Eurostat. (2020u). *Proportion of population aged 65 and over*. Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00028/default/table?lang=en> adresinden alındı

Eurostat. (2020v). *Total fertility rate*. Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00199/default/table?lang=en> adresinden alındı

Eurydice. (2018). *Early Childhood Education and Care*. doi:10.1007/BF00969696



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- Eurydice. (2020). *Belgium - Flemish Community Overview*. EACEA National Policies Platform
EURYDICE: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/belgium-flemish-community_en adresinden alındı
- Ezer, B. (2019). Uluslararası Düzenlemeler Işığında Babanın Ebeveyn İzni: İspanyol Hukuku ve Türk Hukuku Bakımından Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 451-509.
- Fagnani, J. (2011). *Work-family life balance: future trends and challenges*. OCDE Publishing.
doi:halshs-00663849
- Gandasegui, V. D., Gorfinkiel, M. D., & Elizalde-SanMiguel, B. (2017). Caring for Children Under Three Years in Two Different Models of Welfare States: The Cases of Spain and Norway. *Journal of Comparative Family Studies*, 157-173. alındı
- Geis-Thöne, W. (2019, Eylül). *Insitut der deutschen Wirtschaft*. Insitut der deutschen Wirtschaft Websitesi: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemittelungen/beitrag/wido-geis-thoene-knapp-320000-kita-plaetze-fehlen.html> adresinden alındı
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkinin İncelenmesi –Kocaeli Belediyeler Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi*, 2-18.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work Life Balance. *Social Science Information*, 255-279. doi:DOI: 10.1177/0539018402041002005
- Gulløv, E. (2012). Kindergartens in Denmark- Reflections on Continuity and Change. A. T. Kjørholt, & J. Qvortrup içinde, *The Modern Child and the Flexible Labour Market Early Childhood Education and Care*. Palgrave Macmillan.
- Gümüş, İ., & Türkyılmaz, B. (2017). Güney Avrupa Ve Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 64-88.
- Heine, F. (2013, Ağustos). *Spiegel International*. Spiegel International:
<https://www.spiegel.de/international/germany/law-goes-into-effect-requiring-child-care-for-most-german-children-a-914320.html> adresinden alındı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Henneck, R. (2003). *Family Policy in the Us, Japan, Germany, Italy and France: Parental Leave, Child Benefits, Family Allowances, Child Care, Marriage, Cohabitation, And Divorce*. Miami: Council on Contemporary Families.

Hollanda Sosyal Sigortalar Bankası. (2020). *Child benefit*. Hollanda Sosyal Sigortalar Bankası: <https://www.svb.nl/nl/kinderbijslag> adresinden alındı

Hollanda Vergi Dairesi. (2020). *Çocukla İlgili Yardımlar*. Hollanda Vergi Dairesi: <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privetoelagen/kindegebonden-budget/voorwaarden/voorwaarden-kindegebonden-budget> adresinden alındı

Hüseyinli, N., & Hüseyinli, T. (2016). Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, 108-137.

İlkkaracan, İ., & Kim, K. (2018). *Costing Universal Childcare and Estimating Tax Revenue from Increased Employment: The Case of Turkey*. UN Women.

İlkkaracan, i., Kim, K., & Kaya, T. (2015). *The Impact of Public Investment in Social Care Services on Employment, Gender Equality and Poverty: The Turkish Case*.

ILO. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Organization.

ILO. (2018). *Country profiles*. ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> adresinden alındı

ILO. (2020a). *International Labor Organization*. (I. L. Organization, Prodüktör) International Labor Organization Web sitesi: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm adresinden alındı

ILO. (2020b). *Labour Statistics*. (U. Ç. Örgütü, Prodüktör) ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/data/> adresinden alındı

ILO. (2020c). İnsana Yakışır İşin Merkezindeki Konu: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. *Geleceğin Korunması: Annelik, Babalık ve Çalışma*. (I. L. Organization, Dü.) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf adresinden alındı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- İngilizce Hizmetler İdari Komitesi. (2020). *Kraamzorg (postnatal maternity care) in the Netherlands*. (A. C. Services, Prodüktör) Nisan 30, 2020 tarihinde Access: <https://access-nl.org/healthcare-netherlands/having-a-baby/kraamzorg-postnatal-care/what-is-a-kraamverzorgende/#questions-1763> adresinden alındı
- Instituto Nazionale di Statistica. (2019). *Supply of Services for the Early Childhood Education / School Year 2017/2018*. Instituto Nazionale di Statistica.
- Instituto Nazionale di Statistica. (2020). *Population*. I.Stat: <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=18462&lang=en#> adresinden alındı
- İren, E. (2018). 4857 Sayılı İş Kanunu İle Düzenlenen Esnek Çalışma Modellerinin Getiriliş Amacı ve Uygulamada Ortaya Çıkan İhtiyaçlar. (A. Koç, Dü.) *İşveren*, 56(5), s. 1-67.
- ISSA. (2013). *Good Practices in Social Security Database*. (I. S. Association, Prodüktör) ISSA: <https://ww1.issa.int/gp> adresinden alındı
- ISSA. (2018). *Social Security Programs Throughout the World: Europe 2018*. Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği. Washington,DC: SSA Publication.
- Jacobsen, F. F., & Mekki, T. E. (2012). Health and the Changing Welfare State in Norway: A Focus on Municipal Health Care for Elderly Sick. *Ageing International*, 37(2), 125–142. doi:10.1007/s12126-010-9099-3
- Jacobsen, S., Bramming, P., & Holt, H. (2013). Quality in Modern Nordic Working Life— Investigating Three Related Research Perspectives and Their Possible Cross-Fertilization. *Nordic journal of working life studies*, Volume 3:3.
- Jain, H. C. (2009). Issues&Prospects Relating to Work Life Balance. *NHRD Network Journal*, 9-17.
- Jönsson, I., Daune-Richard, A.-M., Odena, S., & Ring, M. (2011). The implementation of elder-care in France and Sweden: a macro and micro perspective. *Ageing and Society*, 625 - 644.
- Kağnıcıoğlu, D. (2013). Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliğinde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27(1), 24-39.
- Kalfa, A. (2010). Refah Rejimi Bağlamında Çocuk Bakımı Hizmetleri. *Çalışma ve Toplum*, 191-220.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- Kapar, R. (2011). Hollanda'da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 129-163.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Keese, M. (2018). THE OECD Better Life Index and Better Life Initiative. *Second International Seminar on the Active Ageing Index*. Bilbao: OECD Better Life Index Initiative.
- Keser, A. (2010). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(49), 362-377. <http://static.dergipark.org.tr/article-download/imported/1023000469/1023000425.pdf?> adresinden alındı
- Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 108-130.
- Kiss, M. (2020). *Demographic outlook for the European Union 2020*. EPRS | European Parliamentary Research Service, Members' Research Service. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/646181/EPRS_STU\(2020\)646181_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/646181/EPRS_STU(2020)646181_EN.pdf) adresinden alındı
- Kullmann, M. (2016). Extending Working Life: The Dutch Government's Response. *European Labour Law Journal*, 7(1), 31-51.
- Le Feuvre, N., & Lemarchant, C. (2017). Employment, the Family and 'Work-Life Balance' in France. *Women, Men, Work and Family in Europe*, 210-229.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. *Research Quarterly*, 1-10.
- Matia Institutoa. (2008). Family Care for Elders in Europe: Policies and Practices. [://www.matiainstituto.net/sites/default/files/archivospdf/caregiving-contexts.pdf](http://www.matiainstituto.net/sites/default/files/archivospdf/caregiving-contexts.pdf) adresinden alındı
- MEB. (2019). *Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2018/19*. Ankara: T.C. Millî Eğitim Bakanlığı.
- MISSOC. (2019a). *Comparative tables*. Mutual Information System on Social Protection: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/> adresinden alındı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- MISSOC. (2019b). *Database Comparative Tables*. Mutual Information System on Social Protection: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/> adresinden alındı
- MISSOC. (2020). *Comparative Tables*. (M. I. Protection, Prodüktör) MISSOC: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/> adresinden alındı
- Molina, O. (2019, Mayıs 23). *Spain: Latest developments in working life Q1 2019*. Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/spain-latest-developments-in-working-life-q1-2019> adresinden alındı
- Morel, N. (2007). From Subsidiarity to ‘Free Choice’: Child- and Elder-care Policy Reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands. *Social, Policy and Administrations*, 618–637.
- Naumann, I., McLean, C., Koslowski, A., Tisdall, K., & Lloyd, E. (2013). *Early Childhood Education and Care Provision: International Review of Policy*. Scottish Government Social Research. Centre for Research on Families and Relationships.
- NAV. (2019a). *Accumulation of pension rights for care work*. NAV Benefits and Services Information in English. adresinden alındı
- NAV. (2019b). *Child Benefit*. NAV Benefits and Services Information in English: <https://www.nav.no/en/home/benefits-and-services/relatert-informasjon/child-benefit#chapter-1> adresinden alındı
- NAV. (2019c). *Cash-for-care benefit*. NAV Benefits and Services Information in English: <https://www.nav.no/en/home/relatert-informasjon/cash-for-care-benefits-for-the-parents-of-toddlers> adresinden alındı
- NAV. (2020a). *About lump-sum grant*. NAV Benefits and Services Information in English: <https://familie.nav.no/om-engangsstonad> adresinden alındı
- NAV. (2020b). *About Pregnancy Benefit*. NAV Benefits and Services Information in English: <https://familie.nav.no/om-svangenskapspenger> adresinden alındı
- NAV. (2020c). *Care benefit days*. NAV Benefits and Services Information in English: <https://www.nav.no/en/home/benefits-and-services/relatert-informasjon/care-benefit#chapter-1> adresinden alındı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



NAV. (2020d). *Child Care Benefit*. NAV Benefits and Services Information in English:

<https://www.nav.no/en/home/benefits-and-services/relatert-informasjon/child-care-benefit#chapter-1> adresinden alındı

NAV. (2020e). *Family related benefits*. Benefits and services:

<https://www.nav.no/en/Home/Benefits+and+services/Family+related+benefits> adresinden alındı

NAV. (2020f). *Parental Benefit*. NAV Benefits and Services Information in English:

<https://familie.nav.no/om-foreldrepenger#hvem-kan-fa-foreldrepenger> adresinden alındı

Newsroom. (2018). *How can Italy make improvements for women and work?* Morning Future:

<https://www.morningfuture.com/en/article/2018/08/29/women-work-italy-female-occupation/405/> adresinden alındı

Norveç Sağlık ve Bakım Hizmetleri Bakanlığı . (2015). *Care Plan 2020*. Nisan 22, 2020 tarihinde

<https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/care-plan-20202/id2410456/> adresinden alındı

N-tv. (2019). N-tv Websitesi: <https://www.n-tv.de/politik/Personalnot-zwingt-Kitas-zur-Schliessung-article20797022.html>

adresinden alındı

OECD. (2014). *Executive Summary*. OECD Better Life Index:

http://www.oecdbetterlifeindex.org/media/bli/documents/BLI_executive_summary_2014.pdf adresinden alındı

OECD. (2015). *Early Childhood Education and Care Data Country Note*. OECD:

<http://www.oecd.org/education/school/ECECDCN-Netherlands.pdf> adresinden alındı

OECD. (2017). *Health at a Glance 2017: OECD Indicators*. Paris.

OECD. (2019a). *Better Life Index: Definitions and Metadata*. <http://www.oecd.org/statistics/OECD-Better-Life-Index-definitions-2019.pdf> adresinden alındı

OECD. (2019b). *OECD Better Life Index Netherlands*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) OECD Better Life Index: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/netherlands/> adresinden alındı

OECD. (2020). *OECD Better Life Index Germany*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) OECD Better Life Index: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/germany/> adresinden alındı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- OECD. (2020a). "Country statistical profile: France 2020/1", in *Country statistical profiles: Key tables from OECD*. (O. f. Development, Dü.) doi:10.1787/g2g9e8f4-en
- OECD. (2020b). *Employment rate*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) Organization for Economic Cooperation and Development: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart> adresinden alındı
- OECD. (2020c). *Family benefits public spending*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) OECD: <https://data.oecd.org/social/exp/family-benefits-public-spending.htm> adresinden alındı
- OECD. (2020d). *Fertility rates (indicator)*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) OECD: <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm#indicator-chart> adresinden alındı
- OECD. (2020e). *Gross domestic product (GDP) (indicator)*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) doi:10.1787/dc2f7aec-en
- OECD. (2020f). *Hours worked (indicator)*. (O. f. Development, Prodüktör) doi:10.1787/47be1c78-en
- OECD. (2020g). *How's Life? 2020: Measuring Well-Being*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/9870c393-en> adresinden alındı
- OECD. (2020h). *Life expectancy at birth (indicator)*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) doi:10.1787/27e0fc9d-en
- OECD. (2020ı). *OECD Better Life Index*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) <http://www.oecdbetterlifeindex.org> adresinden alındı
- OECD. (2020j). *OECD Better Life Index Belgium*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) OECD Better Life Index: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/belgium/> adresinden alındı
- OECD. (2020k). *OECD Better Life Index Germany*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) OECD Better Life Index: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/germany/> adresinden alındı
- OECD. (2020l). *OECD Better Life Index Italy*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) OECD Better Life Index: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/italy/> adresinden alındı
- OECD. (2020m). *OECD Better Life Index Turkey*. (O. f. Development, Prodüktör) tarihinde OECD Better Life Index: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/turkey/> adresinden alındı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



OECD. (2020n). *Part-time employment rate*. (O. f.-o. Development., Prodüktör)

doi:10.1787/f2ad596c-en

OECD. (2020o). *Work-Life Balance*. OECD Better Life Index:

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/france/> adresinden alındı

OECD. (2020p). *Germany Data*. (O. f.-O. Development, Prodüktör) OECD:

<https://data.oecd.org/germany.htm> adresinden alındı

OECD. (t.y-a). *Family-Friendly Workplace Practices*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) OECD

Family Database: http://www.oecd.org/els/family/LMF_2-4-Family-friendly-workplace-practices.pdf adresinden alındı

OECD. (t.y-b). *OECD Work Life Balance Denmark*. (O. f.-o. Development, Prodüktör) OECD Better

Life Index: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/denmark/> adresinden alındı

OECD. (t.y-c). *Better Life Index Information*. OECD.Stat:

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI> adresinden alındı

OECD. (t.y-d). Family Database. *Family cash benefits*. <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

adresinden alındı

OECD. (t.y-e). Family Database. *Enrolment in childcare and pre-school*.

http://www.oecd.org/els/soc/PF3_4_Childcare_support.pdf adresinden alındı

OECD. (t.y-f). *How's Life*. (O. f. Development, Prodüktör) OECD Better Life Index:

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/#/11111111111> adresinden alındı

Office National de l'Emploi. (2019). *Interruption de carrière « ordinaire » - Réglementation pour les travailleurs statutaires dans le secteur public ["Ordinary" career break - Regulations for statutory workers in the public sector]*. ONEM:

https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t16#h2_2 adresinden alındı

Oorschot, W. v. (2004). Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands. Trends and experiences. *Transfer: European Review of Labor and Research*, 208-225. doi:DOI:

10.1177/102425890401000206



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



- Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34-59.
- Parlak, N. K. (2016). Avrupa Birliğinde İş Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları:Ebeveyn İzni. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 56-91.
- Parlak, N. K. (2016b). İş-Yaşam Dengesi Açısından Çocuk Bakım Hizmetleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 159-184.
- Pınarcıoğlu, N., & Elçik, G. (2015). Kadınların Kamusal Hayata Katılımı Açısından Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerinin Önemi. *Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetleri Paneli*, (s. 39-50). İstanbul.
- Ray, R. (2008). *A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries*. Washington, D.C: Center for Economic and Policy Research.
- Russel Advocaten. (2018). *Work and Care Act: types of care leave*. Russel Advocaten: <https://www.russell.nl/publication/care-leave-netherlands> adresinden alındı
- Samsun, N. (2017). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 160-210.
- Schreyer, I., & Oberhuemer, P. (2017). *The Netherlands- Key Conceptual Data*. Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe. http://www.seepro.eu/English/pdfs/THE_NETHERLANDS_Key_Data.pdf adresinden alındı
- Sevim, K. (2017). Hollanda'da Yaşlı Bakım Hizmetleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 55-63.
- SGK. (2019). *Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik*. Ankara: T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu.
- Skevik, A. (2004). Family economy workers or caring mothers? Male breadwinning and widows' pensions in Norway and the UK. *Feminist Economics*, 10(2).
doi:10.1080/13545700420000217739
- Spijker, J., & Zueras, P. (2018, Kasım 9). Old-Age Care Provision in Spain in the Context of a New System of Long-Term Care and a Lingering Economic Crisis. *Journal of Population Ageing*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12062-018-9232-8> adresinden alındı

Statbel. (2018). *Births and fertility*. Statbel Belgium in Figures:

<https://statbel.fgov.be/en/themes/population/births-and-fertility#figures> adresinden alındı

Statbel. (2019a). *Belgian employment rate increases to 71 %*. The Belgian Statistical Office:

<https://statbel.fgov.be/en/news/belgian-employment-rate-increases-71> adresinden alındı

Statbel. (2019b). *Structure of the Population*. Statbel Belgium in Figures:

<https://statbel.fgov.be/en/themes/population/structure-population> adresinden alındı

Statbel. (2020a). *Employment and unemployment*. Statbel Belgium in Figures:

<https://statbel.fgov.be/en/themes/work-training/labour-market/employment-and-unemployment#news> adresinden alındı

Statbel. (2020b). *Part-time employment*. Statbel Belgium in Figures:

<https://statbel.fgov.be/en/themes/work-training/labour-market/part-time-employment#news> adresinden alındı

Statista. (2020). *France: female population 2004-2019*. Statista:

<https://www.statista.com/statistics/460092/male-population-france/>;

<https://www.statista.com/statistics/460109/female-population-france/> adresinden alındı

Statistics Denmark. (t.y.). *FOD11: Average age of women given birth and new fathers*. Statistics

Denmark: <https://www.statbank.dk/FOD11> adresinden alındı

Statistics Netherlands. (2020). *Population*. Statistics Netherlands (CBS): <https://www.cbs.nl/en-gb/figures/detail/37296eng>

adresinden alındı

Statistics Norway. (2012). *Time use survey*. Statistics Norway: <https://www.ssb.no/en/kultur-og-fritid/statistikker/tidsbruk>

adresinden alındı

Statistics Norway. (2020a). *Key figures Population*. Statistics Norway:

<https://www.ssb.no/en/befolkning/nokkeltall> adresinden alındı

Statistics Norway. (2020b). *Population, by age, sex, contents and year*. Statistics Norway:

<https://www.ssb.no/en/befolkning/nokkeltall/population> adresinden alındı

Statistisches Bundesamt. (2019a). *Support rates 1 children under 6 years old in day care 2 on*

03/01/2019 by country. Statistisches Bundesamt:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/betreuungsquote-2018.html> adresinden alındı

Statistisches Bundesamt. (2019b). Statistisches Bundesamt Websitesi:

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/_inhalt.html#sprg234038 adresinden alındı

Statistisches Bundesamt. (2019c). Statistisches Bundesamt Websitesi:

<https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Employment/Tables/etq-1991-2018.html> adresinden alındı

Statistisches Bundesamt. (2019d). Statistisches Bundesamt Websitesi:

https://www.destatis.de/EN/Press/2019/12/PE19_473_122.html adresinden alındı

Statistisches Bundesamt. (2019e). Statistisches Bundesamt Websitesi:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/kindertageseinrichtungen-traeger-2018.html> adresinden alındı

Statistisches Bundesamt. (2019f). *Children in day care centers by March 1, 2019 by federal state.*

Mart 2019 tarihinde Statistisches Bundesamt:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/kinder-kindertageseinrichtungen-2018.html> adresinden alındı

Statistisches Bundesamt. (2019g). *Daycare facilities for children on March 1, 2019 by type and provider.* Mart 2019 tarihinde Statistisches Bundesamt:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/kindertageseinrichtungen-traeger-2018.html> adresinden alındı

Statistisches Bundesamt. (2020a). Statistisches Bundesamt Websitesi:

https://www.destatis.de/EN/Themes/Economy/Short-Term-Indicators/Labour-Market/karb811_x13a.html adresinden alındı

Statistisches Bundesamt. (2020b). Statistisches Bundesamt Websitesi:

<https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Employment/Tables/age-groups.html> adresinden alındı

Statistisches Bundesamt. (2020c). Statistisches Bundesamt Websitesi:

https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/_Graphic/_Interactive/unemployment-rates-eu-15.html adresinden alındı

Statistisches Bundesamt. (2020d). Statistisches Bundesamt Websitesi:

https://www.destatis.de/EN/Press/2020/02/PE20_060_623.html adresinden alındı

Şahin, İ. (2018). Esnek İstihdam Modelleri Rekabet Gücüne Olumlu Katkı Sağlayacaktır. (A. Koç, Dü.) *İşveren*, 56(5), s. 1-67.

TDK. (2020a). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. (T. D. Kurumu, Prodüktör) Türk Dil Kurumu:

<https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı

TDK. (2020b). Türk Dil Kurumu: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı

Ticaret Bakanlığı. (2020). *Fransa Genel Bilgiler*. T.C. Ticaret Bakanlığı: <https://ticaret.gov.tr/yurtdisiteskilati/avrupa/fransa/genel-bilgiler> adresinden alındı

Topgül, S. (2017). Aile Dostu Politikalar ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 45-66.

Trading Economics. (2020). *Germany Gross Minimum Wages*. Trading Economics :

<https://tradingeconomics.com/germany/minimum-wages> adresinden alındı

TUSİAD, AÇEV, Pwc. (2019). *İş ve Özel Yaşam Dengesi Yolunda Çocuk Bakım ve Eğitim Kurumlarının Yaygınlaştırılması*.

TÜİK. (2018). *Haber Bülteni: İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek: Nisan - Haziran, 2018*.

Türkiye İstatistik Kurumu. adresinden alındı

TÜİK. (2020a). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt İstatistikleri*. Türkiye İstatistik Kurumu:

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059 adresinden alındı

- TÜİK. (2020b). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi*. Türkiye İstatistik Kurumu:
<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/tabloOlustur.do> adresinden alındı
- TÜİK. (2020c). *Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Doğurganlık*. Türkiye İstatistik Kurumu:
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 adresinden alındı
- TÜİK. (2020d). *Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Nüfus*. Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri:
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 adresinden alındı
- TÜİK. (2020e). *Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri İşgücü*. (T. İ. Kurumu, Prodüktör) Mayıs 7, 2020 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 adresinden alındı
- Ulutaş, Ç. Ü. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 723-750.
- UNICEF. (1989). *Çocuk Haklarına Dair Sözleşme*.
https://www.unicefturk.org/public/uploads/files/UNICEF_CocukHaklarınaDairSozlesme.pdf adresinden alındı
- Wattis, L., & James, L. (2013). Exploring Order and Disorder: Women's Experiences Balancing Work and Care. *European Journal of Women's Studies*, 264-278.
- Welt. (2019). *Welt*. Welt Websitesi: <https://www.welt.de/politik/deutschland/article204629642/Zahl-der-Kindergeldbezieher-erreicht-neuen-Rekordwert.html> adresinden alındı
- WHO, W. H. (2018). *Long Term Care Systems*. Geneva: WHO. *11World Population Review*. (2019). WHO. *11World Population Review*.: <http://worldpopulationreview.com/countries/total-fertility-rate/> adresinden alındı
- Wikipedia. (2020). https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0talya#N%C3%BCfus_bilgileri adresinden alındı
- Worldwide Inflation Data. (2020). Inflation EU: <https://www.inflation.eu/inflation-rates/germany/historic-inflation/cpi-inflation-germany-2020.aspx> adresinden alındı
- Zeit. (2019). Zeit Websitesi: <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2019-04/familienpolitik-elterngeld-familienleistungen-bezuege> adresinden alındı



Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Ziyabey Caddesi No: 6
06520 Balgat/ANKARA

Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla "T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu" sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.
