

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AVRUPA BİRLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA VE AİLE YAŞAMININ DENGELENMESİ

Meltem KADIPINAR

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Ayşegül ERALTUĞ

162267

2005

Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi / Doktora Tezi / Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak sunduğum “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Çalışan Kadınların Çalışma ve Aile Yaşamlarının Dengelenmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

01.07.2025

Adı SOYADI

İmza



TUTANAK

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü' nün/...../..... tarih vesayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisanüstü Öğretim Yönetmeliği'ninmaddesine göreAnabilim Dalı Yüksek Lisans /Doktora öğrencisi Meltem KADIPINAR'ın "AB ve Türkiye'de Çalışan Kadınların Çalışma ve Aile Yaşamının Dengelenmesi" konulu tezi/projesi incelenmiş ve aday 01/08/2005 tarihinde, saat 16⁰⁰ da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini/projesini savunmasından sonra 75.... dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin/projeninBAZARLI.....olduğuna oy BİRLE...ile karar verildi.

BAŞKAN

Prof. Dr. Omur N. Timurcanday Özmen

ÜYE

ÜYE

Doç. Dr. Yasemin Arbak

Yrd. Doç. Dr. Ayşen Eraltın

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ/PROJE VERİ FORMU

Tez/Proje No: Konu Kodu: Üniv. Kodu

- Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.

Tez/Proje Yazarının
Soyadı: KADIPINAR

Adı: Meltem

Tezin/Projenin Türkçe Adı: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Çalışan Kadınların Çalışma ve Aile Yaşamının Dengelenmesi

Tezin/Projenin Yabancı Dildeki Adı: Reconciliation of Work and Family Life of Working Women in the European Union and Türkiye

Tezin/Projenin Yapıldığı
Üniversitesi: Dokuz Eylül

Enstitü: Sosyal Bilimler

Yıl: 2005

Diğer Kuruluşlar:

Tezin/Projenin Türü:

Yüksek Lisans:

☒

Dili: Türkçe

Doktora:

☐

Sayfa Sayısı: 101

Tıpta Uzmanlık:

☐

Referans Sayısı: 150

Sanatta Yeterlilik:

☐

Tez/Proje Danışmanlarının

Ünvanı: Yrd. Doç. Dr.

Adı: Ayşegül

Soyadı: ERALTUĞ

Ünvanı:

Adı:

Soyadı

Türkçe Anahtar Kelimeler:

1-Uzlaştırma/Dengeleme

2- Ebeveyn İzni

3- Çocuk Bakım Hizmetleri

4- Kısmi Süreli Çalışma

5- İstihdam Politikası

İngilizce Anahtar Kelimeler:

1-Reconciliation

2- Parental Leave

3- Social Services of Childcare

4- Part-Time Work

5- Employment Policy

Tarih: 01.07.2005

İmza:



Tezimin Erişim Sayfasında Yayınlanmasını İstiyorum

Evet ☐

Hayır ☒

ÖZET

Kadın ve erkeklerin işgücü piyasasına katılımları aile yaşamları üzerinde önemli etkiye sahiptir. Aile içindeki çocuk bakımı ve ev işlerini yürütmek sorumluluğu olan kadınlar, işgücü piyasasına katıldıklarına bu sorumlulukları yerine getirmek için gerekli olan zaman ve enerjiye sahip olamamaktadır. İşgücü piyasaları çoğunlukla kadının evde kalarak ailevi sorumlulukları yerine getirdiği ve erkeğin evin geçimini sağladığı geleneksel aile modeli temelinde işlediğinden, çalışanların aile yaşamlarıyla iş yaşamlarını dengeleyebilmeleri konusuna önem verilmemiştir. Oysa günümüzde kadının işgücüne artan katılımı, çalışma ve aile yaşamının birlikte sürdürülmesi zorluklarının yaşandığı iş-aile çatışmasına yol açtığını göstermektedir.

Avrupa vatandaşları için daha iyi yaşam koşullar sağlama amacını taşıyan Avrupa Birliği ülkelerinde, kadının işgücüne katılımı olgusu hız kazanmakta ve bu durum gerek üye ülkelerde gerekse Birlik düzeyinde çalışma ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik önlemlerin alınmasını gerektirmektedir. Aksi takdirde kadınlar işgücü piyasasında eşitsizliklerle karşılaşmaya devam edecek ve eşit muamele ve fırsat ilkesinin gerçekleştirilmesi yönündeki hedefe ulaşamayacaktır. Türkiye de Avrupa Birliği üyeliğine aday bir ülke olarak dengeleme politikası çerçevesinde getirilen Birlik düzeyinde getirilen düzenlemeleri iç hukukuna aktarmak zorunda kalacaktır.

Bu çalışmada Avrupa Birliği ve üye ülkeler düzeyinde çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi çerçevesinde aldıkları önlemler incelenecek ve Türkiye'deki yapılarla karşılaştırılacaktır.

ABSTRACT

The participation of women and men to the labour market has important effects on their family lives. When the women, who have responsibility for childcare and home work, participates to the labour market they don't have enough time and energy to take over these responsibilities. Reconciliation of work and family has not been a concern because the labour markets generally function on the traditional family model where women stay at home to take care of children and home and where men work outside to provide economic welfare of his family. However, increasing participation of women to the labour market leads to work-family conflict which means facing difficulties while maintaining their work and family life.

In the Member States of the European Union which has an aim to provide European citizens with better working conditions, the participation of women to the labour market has taken speed and this situation requires that both member states and the EU have to take measures which are necessary to the reconciliation of work and family life. Otherwise women will continue to face inequalities in the labour market and it won't be possible to arrive at the aim to realising the principle of equal treatment. Türkiye, as a member state to the EU will have to adapt her internal law to European regulations.

In this study the measures at the EU and member state level to realise reconciliation of work and family life will be examined and compared with those in Türkiye.

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA VE AİLE YAŞAMANIN DENGELENMESİ

YEMİN METNİ	ii
TUTANAK	iii
Y.Ö.K. DOKÜMANTASYON MERKEZİ TEZ VERİ FORMU	iv
ÖZET	v
ABSTARCT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	x
TABLO LİSTESİ	xi
GİRİŞ	xii

BİRİNCİ BÖLÜM ÇALIŞMA VE AİLE YAŞAMININ DENGELENMESİ

1.	KAVRAM	1
1.1.	Amaç	2
1.2.	Unsurları	3
1.2.1.	Kadın ve Çalışma Yaşamı İlişkisi	3
1.2.2.	Kadın ve Aile Yaşamı İlişkisi	5
1.3.	Araçları	7
1.3.1.	Kurumsal Yapılar (Çocuk Bakım Hizmetleri)	7
1.3.2.	İzinler	8
1.3.2.	Esnek Çalışma Biçimleri	8
2.	DEĞERLENDİRME	10

İKİNCİ BÖLÜM ULUSLARASI BELGELER

1.	UÇÖ BELGELERİ	12
1.1.	156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin Sözleşme	13
1.2.	175 Sayılı Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Sözleşme	13
1.3.	183 Sayılı Analığın korunması Sözleşmesi	14
2.	BM BELGELERİ	15
2.1.	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi	15
2.2.	BM Çocuk Hakları Sözleşmesi	17

2.3. BM Pekin Eylem Platformu Sonuç Bildirgesi	17
3. AVRUPA KONSEYİ BELGELERİ	20
3.1. 96(5) Sayılı Tavsiye Kararı	21

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ÇALIŞMA-AİLE YAŞAMININ DENGELENMESİ

1. ÇALIŞMA VE AİLE YAŞAMININ DENGELENMESİNE İLİŞKİN AB POLİTİKALARI	23
1.1. Tarihsel Süreçte Dengeleme Politikaları	23
1.2. Amacı	28
1.3. Dengeleme Politikalarının Oluşmasını Etkileyen Faktörler	31
1.3.1. Aile Yapılarında Değişim	31
1.3.2. İşgücü Piyasasındaki Değişim	34
2. AB MÜKTESABATINDA	35
2.1. Eylem Programları	35
2.2. Avrupa Parlamentosu Belgeleri	36
2.3. Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS)	38
2.4. Avrupa Sosyal Fonu	39
2.5. Avrupa Birliği Konseyi Belgeleri	41
2.5.1. 31 Mart 1992 Tarihli Çocuk Bakımı Hakkında Konsey Tavsiyesi	41
2.5.2. 19 Ekim 1992 Tarihli Hamile, Loğusa ve Emziren Kadın Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Konsey Yönergesi	42
2.5.3. ETUC, CEEP ve UNICE Tarafından Sonuçlandırılan Ebeveyn İzni Hakkındaki Çerçeve Anlaşmaya İlişkin 3 Haziran 1996 Tarihli Konsey Yönergesi	43
2.5.4. UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Sonuçlandırılan Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmaya İlişkin 15 Aralık 1997 Tarihli Yönerge	44
2.5.5. 9 Haziran 2000 Tarihli Kadın ve Erkeklerin İş ve Aile Yaşamına Dengeli Katılımı Hakkında Tavsiye Kararı	44
2.6. Temel Haklar Şartı ve Anayasal Antlaşma	45
3. AB'YE ÜYE ÜLKELERDE DENGELEME POLİTİKALARI ÇERÇEVESİNDE ALINAN ÖNLEMLER	45
3.1. Bakım Hizmetleri	46
3.2. Esnek Çalışma Biçimleri	54
3.2.1. Çalışma Saatlerine İlişkin Düzenlemeler	54
3.2.2. Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Üye Devlet Uygulamaları	56
3.3. İzinler	59
3.3.1. Ebeveyn İzni	59

3.2.2. Analık İzni	63
4. ÜYE DEVLETLERDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	67

4. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA VE AİLE YAŞAMININ DENGELENMESİ

1. GENEL OLARAK	70
1.1. Kadının İşgücü Piyasasındaki Konumu	70
1.2. Sosyo-Kültürel Yapı	71
2. AİLE VE ÇALIŞMA YAŞAMININ DENGELENMESİNE İLİŞKİN ÖNLEMLER	72
2.1. Esnek Çalışma Biçimleri	72
2.1.1. Genel Olarak Çalışma Saaatleri	72
2.1.2. Kısmi Süreli Çalışma	72
2.2. İzinler	74
2.3. Bakım Hizmetleri	75
3. TAM ÜYELİK SÜRCİNDEKİ GELİŞMELER	77
SONUÇ	79
KAYNAKÇA	83

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
a.g.e.	Adı Geçen Eser
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
AP	Avrupa Parlamentosu
ASF	Avrupa Sosyal Fonu
Bkz.	Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
DTI	Department of Trade and Industry
EEC	European Economic Community
md.	Madde
NOW	New Opportunities for Women
s.	Sayfa
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
WBG	Women's Budget Group
y.a.g.e.	Yukarıda Adı Geçen Eser

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: AB-15'te Doğum Oranları ve Kadın İstihdam Oranları	s. 30
Tablo 2: AB-15'te Bakım Hizmetleri Kapsamındaki Çocuk Oranı	s.47
Tablo 3: Toplu Pazarlıklar Sonucunda Belirlenen Haftalık Çalışma Süreleri	s.55
Tablo 4: İspanya, Hollanda ve Almanya'da Her İki Bireyi Çalışan Aile Oranı	s.57
Tablo 5: İsveç ve İspanya'da Çalışma Süresine Göre Kısmi Süreli Çalışan Oranı	s.58
Tablo 6: AB-15'te Ebeveyn İzni Uygulamaları	s.60
Tablo 7: AB-15'te Analık İznine İlişkin Hükümler	s.63
Tablo 8: AB-10'da Analık İznine İlişkin Hükümler	s.65



GİRİŞ

Günlük yaşamının önemli bir bölümünü oluşturan aile ve iş yaşamından kaynaklanan talepler arasında çalışanlar çatışma yaşayabilmekte ve bu kişilerin bu iki yaşam alanından aldığı doyum azalabilmektedir. Bu çatışma erkek çalışanları da olumsuz yönde etkilemesine rağmen, aile içindeki sorumlulukların büyük bir bölümünü kadın taşıdığı için kadınlara özgü bir sorun olarak algılanmaktadır. Bu nedenle kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesini gerçekleştirme amacı çerçevesinde sürdürülen dengeleme politikaları kadının işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemektedir. Öte yandan, bu politikaların erkeklerin ev içindeki işlerde daha fazla sorumluluk almasına yönelik olduğu da unutulmamalıdır.

Kadının işgücüne katılımı olgusunun hızlandığı Avrupa Birliği'nde de kadını işgücü piyasasında destekleyen önlemlerin üye devletlerce alınması beklenmektedir. Bu amaca gerek AB düzeyinde gerekse üye devletlerce yapılan düzenlemeler yoluyla ulaşmak istenmektedir. Çalışmamızda dengeleme politikalarıyla ilgili farklı ülke uygulamalarıyla karşılaştığımız Avrupa Birliği'nde bu alanda alınması öngörülen önlemler incelenecek; bu önlemlerin ileri seviyede olduğu ülkeler değerlendirilerek nasıl bir dengeleme politikasının etkili olabileceği araştırılacaktır. Bu sayede dengeleme politikaları çerçevesinde AB'ye aday ülke konumundaki Türkiye'nin gerçekleştirmesi gereken düzenlemeler araştırılmaktadır. Bu amaçla çalışmanın birinci bölümünde genel olarak çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi kavramı ele alındıktan sonra ikinci bölümde Avrupa Birliği'nin dengeleme politikalarına değindiği belgeler incelenecek; bu önlemlerin hangi amaçla ve hangi koşullar çerçevesinde gündeme getirildiği açıklanacaktır. Üye devletlerdeki uygulamalarda kadına çalışma ve aile yaşamını dengelemesi konusunda destek veren önlemler incelenerek bu politikaların etkileri anlaşılmaya çalışılacaktır. Dengeleme politikalarına ilişkin önlemlerin Türkiye'de ne şekilde düzenlendiği çalışmanın dördüncü bölümünde incelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA VE AİLE YAŞAMININ DENGELENMESİ

Günlük yaşam başta iş ve aile olmak üzere birçok alanda sürmektedir. Kişinin iş ve ailesi günlük yaşamının önemli bir bölümünü oluşturmakta; bu durum onun işe ve aileye ayırması gereken zaman bakımından çatışma yaşamasına neden olmaktadır. Çalışma ve aile alanlarından kaynaklanan talepler arasındaki uyumsuzluktan, bir başka deyişle bir tür rol çatışmasından kaynaklanan bu durum, iş-aile çatışması olarak adlandırılmaktadır.¹

İş ve aile çatışmasının olası sonucu kişinin çalışma ve aile yaşamından aldığı doyumun ve verimliliğinin azalmasıdır.² Bu çatışmanın engellenebilmesi için iş ve aile yaşamının dengelenmesine ilişkin olarak “aile yanlısı” önlemlerin alınması gerekmektedir.

1. KAVRAM

İş ve aile yaşamının dengelenmesi kavramı (balancing work and family life) Avrupa Birliği belgelerinde “çalışma ve aile yaşamının uzlaştırılması” (reconciliation of work and family life) terimiyle ifade edilmektedir. Çalışmamızda literatürde genel olarak kabul gören dengelenme terimi kullanılmaktadır.

Çalışma-aile yaşamının dengelenmesi olgusu, çalışanların aile sorumluluklarının ekonomik faaliyete katılmalarını engellememesinin sağlanması ve ücretli çalışmanın aile yaşamı üzerinde olumsuz etkide bulunmasının önlenmesi durumudur. Lisa Harker’ın tanımına göre, çalışma ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik önlemler, kişilerin hem aileden hem de ücretli çalışmadan kaynaklanan sorumluluklarını yerini getirmelerini kolaylaştıran, kadınlar ve erkekler arasında aile

¹ Özlem Işığık, Nuran Bayram, Selver Yıldız ve K. Yasin Eryiğit, Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, TİSK Yayın No: 219, Ankara, 2002, s. 33-35; Dawn Carlson and Michele Kalmer, “ Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Values Make A Difference?”, *Journal of Management*, Vol. 26, No. 5, 2000, s. 1032

² Işığık, a.g.e., s. 34

sorumluluklarının eşit paylaşımını öngören, böylece cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların sonucudur.³

İş-aile yaşam dengesinin cinsiyet eşitliği kapsamında ele alınması konunun sadece kadınlara yönelik bir politika olarak görülmemesi açısından önemlidir. Gerçekte iş-aile çatışması her zaman mevcut olmuştur; ancak evin geçimini temin eden kişinin erkek, eve ve çocuklara bakan kişinin kadın olduğu geleneksel aile modeli, günümüzde çalışan kadınların sayısının artmasıyla birlikte sarsılmış, böylece çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi sorunu tartışmaya açılmıştır.

1.1. Amaç

Genel olarak, iş-aile yaşamının dengelenmesine yönelik önlemlerin sadece kadınlara yönelik olmaması gerektiği kabul edilse de, bunlardan en fazla yararlananlar kadın çalışanlar olduğundan, bu önlemlerin öncelikli amaçlarından biri kadının istihdama katılımının kolaylaştırılması olmaktadır.

Aile yanlısı düzenlemelerle sadece çalışanların değil işletmelerin de kazanç elde edeceği görüşü giderek yaygınlaşmaktadır. Buna göre işletmenin rekabet edebilirliğini artırmak için, çalışanların becerilerinin, eğitim ve deneyiminin en iyi şekilde kullanılması gerekmektedir. Aile yanlısı düzenlemeleri gerçekleştiren bir işletmede, çalışma ilişkilerinde devamlılık sağlandığından işletme tecrübeli çalışanlarını kaybetmemektedir. Ayrıca çalışanın üzerinde iş-aile çatışmasına bağlı baskı azaldığından, işine daha kolay odaklanabilmekte; bu da onun verimini artırmaktadır. Bu yöndeki düzenlemeler çalışanın işletmeye bağlılığını artırdığından performansını da olumlu etkilemektedir. Son olarak, işletme, ayrılan personelin yerine yerleştirilecek olanların işe alınması ve eğitiminde harcanan zaman kaybı ve masraflardan kurtulmuş olmaktadır.⁴

³ Peter Ackers, "Economic Policy Actors", **Cross-National Research Papers Sixth Series- 3. Comparing Family Policy Actors**, ed. Louise Appleton and Linda Hantrais, 2002, s. 19

⁴ John Evans (2000), *Firms' Contribution to the Reconciliation Between Work and Family Life*, Erişim: Şubat 2004, [http://www.oilis.oecd.org/OLIS/2001DOC.NSF/LINKYO/DELSA-ELSA-WD\(2001\)1](http://www.oilis.oecd.org/OLIS/2001DOC.NSF/LINKYO/DELSA-ELSA-WD(2001)1), s. 20; WBG, *WBG's Response to the HM Treasury and DTI Paper: Balancing Work*

Aile yanlısı düzenlemeler aile açısından da büyük önem taşımaktadır. Aile bireylerinin istihdamı ailenin ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli kaynakları artırmaktadır. Yoksul ailelerde yetişen çocuk sayısının azaltılmasına önem veren gelişmiş ülkelerde ebeveynin istihdamı özellikle önemli olmakta, böylece bir gelir güvencesine kavuşan ailenin sosyal dışlanmaya karşı korunması sağlanmaktadır. Aile yanlısı düzenlemeler çocuk bakımı ve yetiştirme sorumluluğu altında olanların işgücüne katılımını kolaylaştırdığı ölçüde bu amaca ulaşılmaktadır. Ayrıca, bu önlemler aracılığıyla ebeveyn sorumluluklarının yerine getirilmesine destek sağlandığından, güçlü aile ilişkilerinin kurulması kolaylaşmakta, bu da çocuğun yaşamındaki psikolojik gelişim ve eğitim gibi önemli konularda olumlu etkide bulunmaktadır.⁵

1.2. Unsurları

İş ve aile yaşamının dengelenmesi politikalarının oluşumunda kadının iş yaşamına katılımının temel bir rol oynadığı kabul edilmektedir. Kadınların iş ve ailedeki konumunun zamanla değişmesi; istihdamda eşitlik sağlanması amacına yönelik olarak dengeleme politikalarının gündeme gelmesinde etkili olmuştur.

1.2.1. Kadın ve Çalışma Yaşamı İlişkisi

Kadınlar geleneksel olarak satım veya takas ya da ev içinde tüketim amacıyla yemek ve hizmet üretiminde bulunmuşlardır.⁶ Kadının ev dışında ücretli olarak çalışması ise sanayi devriminin sonucunda ortaya çıkmıştır. 19. yüzyılın son çeyreğinde fabrika üretiminin artması ile birlikte, kadın evini terk edip fabrikalarda

and Family Life- Enhancing Choice and Support for Parents, Erişim: Mayıs 2004, <http://www.wbg.org.uk/documents/wbgwork-liferesponse.pdf>, s.15

⁵ DTI (2003), *Balancing Work and Family: Enhancing Choice and Support for Parents*, <http://www.dti.gov.uk/er/individual/balancing.pdf>, s.13-14

⁶ Linda Lindsey, *Gender Roles – A Sociological Perspective*, Prebtice Hall Inc, New Jersey, 1990, s. 182

çalışmaya başlamıştır. Ancak düşük ücretli işlerde çalışan kadınlar, erkek işgücünün düşük maliyetli ikamesi konumuna gelmişlerdir.⁷

I. ve II. Dünya Savaşının yaşandığı yıllara gelindiğinde kadın işgücü ekonominin tüm kesimlerinde sayıca artmıştır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra evlilik ve doğum oranlarının arttığı, erkeklerin tam süreli istihdam edildiği, kadının ise eve dönüp geleneksel sorumluluklarını yerine getirdiği bir dönem yaşanmıştır. Ancak aynı zamanda bu dönemde yaşanan ekonomik büyüme ve kitle üretimi sonucunda kadınların istihdamı da teşvik edilmiştir. Ekonomik büyüme, işgücü açığına neden olmuş; aynı zamanda yeni teknolojilerin gelişmesiyle birlikte vasıfsız emeğe yönelen talep, kadınların işgücü piyasasına çekilmesine yol açmıştır.⁸

Günümüzde kadınların çalışma yaşamına katılmasında çeşitli faktörler etkili olmaktadır. Endüstriyel üretim bir yandan ev dışında çalışmayı, diğer yandan daha iyi vasıfların kazanılmasını gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda kadın işgücüne gereksinim duyulduğu kadar kadının eğitim olanakları da artmaktadır.⁹ Kadınlar eğitime daha fazla katılmakla kendilerine yaptıkları bu yatırımın karşılığını görmek istemektedirler. Yine kadının çalışması ekonomik bağımsızlık sağladığından bu konuda eşlerine bağımlılıktan büyük ölçüde kurtulmaktadırlar. Çalışan kadının toplumdaki rolü de değişmekte, sosyal alanda bir statü kazanmaktadır. Üstelik eve iki gelirin girmesi sayesinde aileler daha yüksek bir yaşam standardına kavuşmaktadır. Böylece giderek evin geçimini erkeğin sağladığı geleneksel aileler, yerlerini her iki bireyi çalışan ailelere bırakmaktadır.¹⁰

Kadın, statüsündeki olumlu değişim ve iyileşmeye karşın, çalışma yaşamı da dahil olmak üzere toplumsal ilişkilerde pek çok eşitsizlikle karşılaşmaktadır. Kadın istihdamı, kadınlara özgü meslekler olarak adlandırılan hemşirelik, sekreterlik gibi belirli meslek ve işlerde yoğunlaşmakta, giderek bu işler işgücü piyasasında değer

⁷ Ö. Faruk Çolak, Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği, TİSK No. 214, Ankara, 2001, s.32

⁸ Jane Wheelock, "Employed Mothers and Their Families in Britain", der. Judith Frankel, **Families of Employed Mothers**, Garland Publishing, New York, 1994, s.5-6

⁹ Meryem Koray, "Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 23, Sayı 3, Ankara, 1992, s.95

¹⁰ y.a.g.e., s.96

yitirmekte ve ücrette eşitsizliğe neden olmaktadır. Ayrıca kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına da kolay gelemedikleri görülmektedir. Kadınların daha çok vasıf, zaman ve enerji isteyen bu pozisyonlara gelmeleri, hazırlanma sürecindeki eksiklikleri veya işleriyle birlikte yerine getirmek zorunda oldukları aile sorumlulukları nedeniyle mümkün olmamaktadır.¹¹ Kadınlardan özellikle çocuk büyütmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları beklenmektedir. Doğum nedeniyle istihdama ara veren kadın ise, kariyeri açısından ciddi bir sorunla karşılaşmakta, çalışmaya verdiği aradan sonra işe döndüğünde vasıf düzeyinin düştüğü görülmektedir. Üstelik işverenlerde egemen görüş, kadınların işgücü piyasasında kalıcı olmadıkları ve aile sorumluluklarının işte yükselmeleri önünde engel olduğu yolundadır.¹²

Bu nedenlerle yaşamın her alanında olduğu gibi, çalışma yaşamında da kadın-erkek eşitliğinin sağlanması önemli bir sorun haline gelmiştir. Kadın-erkek eşitliğinin önem kazandığı her ülkede, işgücü piyasasında bir yandan ücretler, çalışma koşulları, yükselme olanakları gibi konularda fırsat eşitliğinin sağlanmasına çalışılmakta, öte yandan kadının geleneksel sorumluluklarının iş yaşamıyla dengelenmesine yönelik önlemlere başvurulmaktadır.¹³ Bu şekilde aile sorumlulukları nedeniyle erkeklerden ve bu yönde sorumlulukları olmayan kadınlardan daha dezavantajlı konumdaki kadınlar, aile yanlısı düzenlemelerin yardımıyla, iş yaşamında erkeklerle eşit fırsatlara sahip olabilmektedir.¹⁴

1.2.2. Kadın ve Aile Yaşamı İlişkisi

Kadın ve erkek arasındaki toplumsal rol bölüşümü uzun süre kesin sınırlarla ayrılmıştır. Rol belirli bir statüye ilişkin olarak beklenen davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Statü ise her toplumun bireylerini yerleştirdiği sosyal sınıflandırmalardır. Cinsiyet, hemen tüm toplumlarda kadın ve erkeğin rolleri bakımından belirleyici bir unsur olmaktadır.¹⁵

¹¹ y.a.g.e., s. 96

¹² İşçiçok, a.g.e., s.26

¹³ y.a.g.e., s.23-24

¹⁴ Evans, a.g.e.

¹⁵ Lindsey, a.g.e., s.3

Cinsiyet rollerindeki farklılıklar değişik ölçütler temelinde açıklanmaya çalışılmıştır. İşlevselci yaklaşıma göre, sanayileşme öncesi toplumlarda erkekler avcılık ve toplayıcılık gibi toplum için daha yararlı olan görevleri üstlenmişler, kadınlar ise hamilelik ve doğum nedeniyle hareketlilikleri daha sınırlı olduğundan, ev içinde çocuk yetiştirme ve ev işi görme görevlerini yerine getirmişlerdir. Zamanla bu rol bölüşümü kurumsallaşmış, erkeğin rolü ev dışında çalışıp evin geçimini sağlamak, kadının rolü ise ev işlerinden sorumlu olma biçiminde şekillenmiştir. İşlevselci yaklaşım biyolojik farklılıklar nedeniyle cinsiyet rollerinin kaçınılmaz olduğu anlayışına dayanmakta ve geleneksel görüşü savunmaktadır.¹⁶

Kadın ve erkek arasındaki rol bölüşümünü açıklamaya çalışan diğer bazı görüşler, cinsiyet farklılıklarını göz önünde bulundurmadıkları için tarafsız olarak nitelendirilmişlerdir. “Göreceli Kaynaklar Teorisi”nde (relative resources), çiftler arasındaki güç ilişkisinden hareketle, eğitim, kazanç, mesleki kariyer gibi kaynaklara daha çok sahip olan tarafın ev işlerinin daha küçük bir bölümünü yaptığı vurgulanmaktadır. Becker’in “Yeni Ev Ekonomisi Teorisi”ne (new home economics) göre ise, aile bireyleri, kadın ya da erkek olsun, ücretli çalışmaya ve ev işine zaman ayırırken en yüksek faydayı sağlamayı amaçlamaktadırlar. Bu çerçevede çoğunlukla daha fazla gelir elde eden taraf erkek olduğundan, zamanının daha büyük kısmını ücretli çalışmaya ayırması daha faydalıdır. “Zaman Mevcudiyeti Teorisi”ne (time availability) göre işteki statüsü veya çalışma süreleri, kişinin zamanının olup olmadığını belirlemekte ve işgücü piyasasında daha fazla zaman harcayan kişilerin ev işlerine daha az zaman ayırması beklenmektedir. Son iki yaklaşımın aksine “Cinsiyet Roller Teori”si kadın ve erkek rollerinde değişimin gerçekleşebileceği mesajını vermektedir. Bu görüşe göre, eğer kadınların davranışları rol beklentilerinin sonucuysa toplum bu beklentileri değiştirmelidir; çünkü cinsiyete dayalı geleneksel işbölümü güçlü kültürel desteğe sahiptir.¹⁷

¹⁶ M. Aguiar Souza and Maria Cristina Ferreira (2003), *Men-Women Role Expectations: Do They Still Overlap?*, Erişim: Şubat 2004, http://www.socialcapital-foundation.org/journal/volume%202000/issue%209/pdf/7_aguiar&ferreira.pdf

¹⁷ Rosella Palomba, “Reconciliation of Work and Family”, *European Population Papers No. 10*, Strasbourg, 2003, s. 17

Feminizm, kadının ikincil sosyal konumunun ortadan kalkması için ev dışında çalışmak da dahil olmak üzere daha geniş rollere eklemlenmesi gerektiğini, erkeklerin de ev içindeki işlerde daha fazla sorumluluk almasını savunmaktadır.¹⁸ Ancak giderek artan oranda işgücü piyasasına katıldıkları halde, cinsiyete dayalı işbölümünün değişmemesi, kadınların iş ve aile ile ilgili iki farklı rol üstlenmelerine yol açmıştır. Bu durum beraberinde hangi rolün daha önce gelmesi gerektiği tartışmasını getirmiştir.

1.3. Araçları

İş ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik önlemler oldukça farklı alanlarda, kapsamlı bir mevzuat, kurumsal düzenleme ve önlemlerden oluşmaktadır. Ayrıca en uygun önlem, çalışanların tercihlerine bağlı olarak kişiden kişiye değişmekte ise de, genel olarak belirli başlıklar altında bir sınıflandırma yapılabilmektedir.

1.3.1 Kurumsal Yapılar (Çocuk Bakım Hizmetleri)

Devletin çocuk bakımı için kurumlar açması veya finansmanına katkı sağlaması, kadın istihdamını olumlu etkilemektedir. Kadının özellikle annelik rolünün yaşamının önemli bir parçası olması, ücretli işte çalışmasını etkilemektedir. Bu bağlamda kaliteli çocuk bakım olanakları, kadının işte geçirebileceği zamanı artırmakta ve kadın istihdamını kolaylaştırmaktadır. Eğer çalışan kadın çocuğun duygusal-sosyal gelişiminde aile dışındaki bakımın olumlu olacağı yönünde bir düşünceye sahip ise, ona sunulan bakım hizmetleri, çocuğunun bakım yükümlülüğünü yerine getirememiş olmasından doğan suçluluk duygusundan bir ölçüde kurtulmasını sağlamakta; yaşadığı çatışma azalmaktadır. Diğer yandan bakım hizmetlerinin maliyetinin yüksek olması düşük gelirli ailelerin kaliteli bir çocuk bakım olanağından yararlanabilmesine engel olmakta; bu hizmetten yararlanamayan

¹⁸ Lindsey, a.g.e., s.11; Edmund Dahlström, The Changing Roles of Men and Women, Beacon Press, Boston, 1968, s.178

kadınların istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir.¹⁹ Bunun yanı sıra bakım merkezlerinin açık olduğu saatler çoğunlukla standart çalışma zamanına göre ayarlandığından, fazla mesai veya hafta sonları çalışma gibi durumlarda çocuk bakım hizmetlerinden yararlanma sorunu ortaya çıkmaktadır.²⁰

1.3.2. İzinler

İzinlere ilişkin önlemler, analık ve ebeveyn izni, ailevi nedenlerle izin, babalık izni gibi düzenlemeleri kapsamaktadır. Çocuk bakım imkânlarının aksine bu düzenlemeler, evde kalıp çocuklarıyla ilgilenmek isteyen çalışan ebeveynlere seçenek sunmaktadır. Çalışan ebeveynlerin izin kullanmayı tercih etmesi, iznin süresi, ücret kaybının karşılanması ve iş güvencesinin sağlanması gibi koşullara bağlıdır.

Genel kanı, ebeveyn izni ve analık izninin kadınların işgücü katılımını teşvik ettiği yönündedir. Ancak bu politikalar uzun süreli işe ara vermeleri halinde kariyerlerini olumsuz etkileyebilmekte ve işgücünde kadınlar açısından daha fazla eşitsizliğe yol açabilmektedir. Ayrıca işe dönüş güvencesinin yeterince sağlanmadığı düşüncesi izin hakkından yararlanılmamasına neden olmaktadır. Bu konuya ilişkin düzenlemeler istihdamın korunmasını sağladığı sürece gerçek bir dengeleme sağlanmaktadır.²¹

1.3.3. Esnek Çalışma Biçimleri

Çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, çalışma sürelerinin çalışanın tercihiyle ilgili olarak belirlenmesi bakımından bir dengeleme önlemi olarak görülmektedir.

¹⁹ Jason Varuhas, Lindy Fursman and Veronica Jacobsen (2003), *Work and Family Balance: Implications for Policy*, Erişim Tarihi: Aralık 2003, <http://www.nzae.org.nz/confereneces/2003/59-JACOBSEN.pdf>, s. 9,13

²⁰ Louise Thornthwaite (2002), *Work-Family Balance: International Research on Employee Preferences*, Erişim Tarihi: Kasım 2003, <http://www.acirtt.com/pubs/WP/1.pdf>, s.19

²¹ y.a.g.e., s.17

Esnek çalışma pek çok biçimde olmaktadır. Bunlardan en yaygın olanı kısmi süreli çalışmadır. Diğer düzenlemeler ise tele çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı, yoğunlaştırılmış çalışma haftası ve çalışma saatlerinin kişinin ihtiyaçlarına göre ayarlanması gibi çalışma biçimlerini içermektedir. Tele çalışma, bilişim ve iletişim teknolojileri kullanılarak işin geleneksel işyerinden bağımsız olarak, uzaktan yürütülebilmesi biçiminde bir çalışma ilişkisini ifade eder. İş paylaşımı, önceki tam süreli bir pozisyonun iki veya daha fazla pozisyona bölünerek iş yükünün hafifletilmesine yönelik bir çalışma biçimidir. Yoğunlaştırılmış çalışma haftası seçeneğinde tam süreli çalışanlar bazı günler daha uzun çalışıp geri kalan günlerde daha kısa çalışmakta veya haftanın bir günü izinli sayılmaktadır. Kişinin ihtiyaçlarına göre çalışma saatlerinin düzenlenmesi ise çalışanın, iş sözleşmesinde belirlenen çalışma saatlerini ihtiyaçlarına göre değiştirebilmesini sağlamaktadır.²²

Ancak bu düzenlemeler konusunda tam bir görüş birliği yoktur. Kısmi süreli çalışmayı savunanlar kadınların çalışmasını kolaylaştırdığını belirtmektedir. Bu çalışma biçiminin daha genel özelliklerinden kaynaklanan bir takım olumsuzluklar da bulunmaktadır. Kadınların aile ve çalışma yaşamının dengelenmesinin yöntemlerinden biri olarak görülen kısmi süreli çalışma, genellikle sıradan işler, düşük ücret ve sınırlı kariyer olanaklarını ifade ettiğinden bu çalışma biçimi ile dengelemenin sağlandığı tartışmalıdır. Ailevi nedenlerle kısmi süreli çalışmayı kabul eden kariyer yönelimli bir kadın bunun kariyerine zarar verdiğini düşünmekte ve işten aldığı doyum azalmaktadır.²³ Üstelik iş ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik iş paylaşımı, kısmi süreli çalışma gibi çalışma biçimleri, ev işlerinin daha eşitsiz dağılımına yol açabilmekte, böylece işgücü piyasasında belli sektörlerde cinsiyete dayalı yoğunlaşmayı güçlendirebilmektedir.²⁴ Yoğunlaştırılmış çalışma haftası seçildiğinde ise, gün içindeki uzun çalışma saatleri çoğunlukla mevcut çocuk bakım olanaklarıyla uyumamaktadır.²⁵

²² y.a.g.e., 21

²³ Linda Byrne (2002), *Women Combining Paid Work and Parenting*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <http://lmd.massey.ac.nz/publications/working%20paper%20No.%208.pdf>, s.6

²⁴ Peter Humphreys, Sile Fleming, Orla O'Donnell, *Balancing Work and Family Life: The Role of Flexible Working Arrangements*, Erişim: Ocak 2005, http://www.welfare.ie/publications/work_fam/work_fam.pdf, s.12,15

²⁵ Thornthwaite, a.g.e., s.15

Tam gün çalışanlar arasında eğilim, çalışma sürelerinin kısaltılması yönündedir. Çalışma sürelerinin kısaltılması talebi, kadın için çoğunlukla iş ve aile sorumluluklarını dengeleme ihtiyacına yöneliktir. Erkekler ise bu yöndeki talepleriyle, aile yaşamına katılımın yanı sıra boş zaman aktiviteleri, arkadaşlarla zaman geçirme gibi diğer yaşam alanlarıyla iş yaşamlarını dengelemeyi amaçlamaktadır.²⁶

Esnek çalışma biçimleri iş-aile yaşam dengesini sağlamaktan ziyade işverenlerce maliyetlerin azaltılıp verimliliğin artırılması düşüncesiyle tercih edildiği için eleştirilmekte;²⁷ bununla birlikte amaç bu olsa da, sonuç olarak esnek çalışma biçimlerinin gelişmiş olduğu ülkelerde kadın istihdamının artışında önemli katkı sağladığı belirtilmektedir.

2. DEĞERLENDİRME

Kadın istihdamındaki artış, iki üyesi çalışan aile modelinin giderek yaygınlaşması, tek ebeveynli aile modelinin ortaya çıkması ve kadın-erkek eşitliği politikalarının giderek önem kazanması gibi gelişmeler, aile yanlısı düzenlemelerin önemini artırmaktadır.

Bununla birlikte aile yanlısı düzenlemelerle ilgili pek çok sorun bulunmaktadır. Öncelikle işletmelerin bakış açısı yönünden farklılık söz konusudur. İşletmelerin büyük çoğunluğu, fazla çalışma yapan çalışanları ücret, prim ve ikramiye gibi araçlarla ödüllendirmektedir. Bu şartlarda çalışanlar, aile yanlısı düzenlemelerden yararlanmanın kariyerlerine zarar vermesinden endişelenerek bundan kaçınabilmektedir. Aile yanlısı düzenlemelere çoğunlukla kadınların rağbet etmesi, onları fazla kariyer olanağı sunmayan işlere yerleştirilme riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır. Hatta aile sorumluluğu taşımayan ama çocuk sahibi olma yaşına gelmiş bir kadın dahi bu durumdan olumsuz etkilenebilmektedir.

²⁶ y.a.g.e., s. 12

²⁷ y.a.g.e., s.14

Firmalar açısından bakıldığında, özellikle büyük firmaların bu düzenlemeleri gerçekleştirecek kaynaklara sahip olma olasılığı yüksek iken, küçük işletmeler açısından imkânlar oldukça kısıtlıdır. Aile yanlısı düzenlemeler, doğrudan işletmeleri ve çalışanları ilgilendirdiğinden, öncelikli olarak çalışanın bir ailesi olduğu düşüncesi işveren tarafından kabul görmelidir. Yasal düzenlemeler çalışanları korumaktadır; ancak bu düzenlemelerle sağlanan hakları kullanması halinde işverence terfi ve ücret gibi konularda cezalandırılacağını düşünen çalışanlar, bu haklarından yararlanmamayı tercih edecektir.²⁸

²⁸ Evans, a.g.e., s. 27

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI BELGELER

İş ve aile yaşamının dengelenmesi konusuna Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi belgeleri gibi birçok uluslararası belgede yer verilmiştir.

1. UÇÖ BELGELERİ

Kadınların aile sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasından ayrılmaları veya kariyer olanaklarını kaybetmek zorunda kalmaları nedeniyle aile sorumlulukları olan kadın çalışanlar konusu UÇÖ'nün gündemine 1960'larda girmiştir. Bunun sonucunda 1965 yılında 123 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadınların İstihdamına İlişkin Tavsiye kabul edilmiştir. Bu Tavsiye Kararı'nda kadınların aile sorumlulukları nedeniyle ayrımcılığa uğramadan ücretli işte çalışma haklarını kullanabilmeleri ve işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlar hakkında kamuoyunda yaygın bir anlayış oluşturulması yönünde adımlar atılması gerektiği belirtilmiş; aile dışında çocuk bakım ihtiyaçlarına yönelik bir araştırma yapılması ve çocuk bakım hizmetlerinin belirli sağlık standartlarına sahip olması yönünde gerekli önlemlerin alınması, ayrıca işgücü piyasasına yeni katılan ve özellikle aile sorumlulukları nedeniyle uzun süre çalışmaya ara verenlerin piyasaya yeniden katılımının sağlanması konularına yer verilmiştir.

1978 yılında 123 sayılı Tavsiye'nin uygulanmasına ilişkin genel bir araştırma yapılmış ve araştırma sonucunda erkeklerin toplumdaki ve ailedeki rollerinde değişim ihtiyacı gündeme getirilmiş; bu çerçevede aile sorumlulukları olan çalışanlara yardım etmek amacıyla yapılan düzenlemelerden kadın ve erkeklerin eşit olarak yararlanması gerekliliği vurgulanmıştır. Bu gelişmelerin sonucunda kadın çalışanlara ilişkin 123 sayılı Tavsiye'nin yerini Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin 156 sayılı Sözleşme ve 165 sayılı Tavsiye almıştır.²⁹

²⁹ ILO, *Reconciling Work and Family: Historical Background*, Erişim Tarihi: Ocak 2004, <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family/reconcilwf/historical.htm>

1.1. 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin Sözleşme (1981)³⁰

Kadın çalışanlar için fırsat ve muamele eşitliği amacına yönelik bir eylem planı çerçevesinde Cenevre’de 3 Haziran 1981’de toplanan UÇÖ Kongresi’nde 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin Sözleşme kabul edilmiş; Sözleşme 11 Ağustos 1963 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu Sözleşme kendisinin bakım ve desteğine muhtaç çocuklara ve yakın aile üyelerine karşı sorumlulukları bulunan ve bu sorumlulukları nedeniyle ekonomik faaliyetlere katılmaları ve işte yükselmeleri sınırlanan kadın ve erkek tüm çalışanları kapsamaktadır. (md. 1) Aile sorumluluklarına sahip çalışanların eşit fırsat ve muamele ilkesi çerçevesinde ayrımcılığa maruz kalmamaları, iş ve aile sorumlulukları arasında mümkün olduğunca çatışma yaşamamaları ve bu bağlamda çalışma haklarını kullanabilmelerinin sağlanması amaçlanmıştır. (md. 3)

UÇÖ’ye Üye Devletlerde, çocuk bakımı ve aile hizmetleri veren özel veya kamusal merkezlerin geliştirilmesi gereği vurgulanmıştır. (md. 5) Üye Devletlerdeki yetkili otoritelerce, fırsat ve muamele eşitliği ilkesi temelinde aile sorumlulukları olan çalışanların sorunlarına ilişkin bir anlayışın geliştirilmesi (md. 6); aile sorumlulukları olan çalışanların işgücü piyasasına katılımlarını veya orada kalmalarını ya da bu nedenle ayrılanların piyasaya yeniden katılmalarını kolaylaştıran, mesleki eğitim önlemleri de dahil olmak üzere gerekli tüm önlemlerin alınması öngörülmüştür. (md.7) Sözleşme’de aile sorumluluklarının, iş ilişkisinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturamayacağı da belirtilmiştir. (md. 8)

1.2. 175 Sayılı Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Sözleşme (1994)³¹

³⁰ *C156 Workers with Family Responsibilities Convention*, Erişim: Ocak 2004, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C156>

³¹ *C175 Part-Time Work Convention*, Erişim: Şubat 2004, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

7 Haziran 1994 tarihinde toplanan UÇÖ'nün 81. Kongresinde 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Sözleşme kabul edilmiş, 28 Şubat 1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sözleşme'de tanımlandığı biçimiyle “kısmi süreli çalışan” terimi, normal çalışma saatleri “emsal tam süreli” çalışanlardan daha az olan çalışanları ifade etmektedir. “Emsal tam süreli çalışan” ise aynı tip istihdam ilişkisine sahip, aynı veya benzer bir iş veya meslekte çalışan, aynı kuruluş, aynı girişim veya aynı faaliyet alanında istihdam edilen tam süreli çalışanlardır. Arızı işsizlikten etkilenen ve ekonomik, teknik veya yapısal nedenlerle normal çalışma süresi azalan kişiler kısmi süreli çalışan kapsamına girmemektedir. (md. 1) Sözleşmeye göre kısmi süreli çalışanlar örgütlenme, toplu pazarlık, işçi temsilciliği, iş güvenliği ve sağlığı, istihdamda ayrımcılık konularında, tam süreli çalışanlarla aynı korumaya sahip olmalıdır. (md. 4) Kısmi süreli çalışanların ücreti oransal olarak hesaplandığında tam süreli çalışanların ücretinden az olmamalıdır. (md. 5) Kısmi süreli çalışanların analık izni, iş ilişkisinin sona erdirilmesi, ücretli yıllık izin, hastalık izni konularında tam süreli çalışanlarla eşit koşullara sahip olması gerekmektedir. (md. 7) Ayrıca uygun olduğunda tam veya kısmi süreli çalışma biçimine isteğe bağlı geçiş sağlanmalıdır.

Aynı konuda 182 sayılı Tavsiye Kararı'na göre işverenler, çalışanların tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya veya kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya geçiş isteklerini dikkate almalı; ayrıca işletmedeki kısmi süreli ve tam süreli işlerden çalışanları haberdar etmelidir. (md. 18) İşçinin çalışma biçimini değiştirmeye ilişkin bir teklifte bulunmuş olması, iş ilişkisinin işverence sona erdirilmesi için geçerli bir neden olmamalıdır. (md. 19)

1.3. 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi (2000)³²

1952 yılında kabul edilen Analığın Korunması Sözleşmesi'nin gözden geçirilip değiştirilmesi ihtiyacı çerçevesinde 30 Mayıs 2000 tarihinde toplanan

³² C183 Convention on Maternity Protection, Erişim: Şubat 2004, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>

UÇÖ'nün 88. Kongresinde 183 sayılı Sözleşme kabul edilmiş; Sözleşme 2002 yılında yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin atipik çalışma biçimlerini de içerecek şekilde tüm bağımlı çalışan kadınlara uygulanması öngörülmüştür. (md.2.1) Sözleşmeye Taraf Devletlerce, hamile, loğusa ve emziren kadınların annenin ve çocuğun sağlığına zarar verebilecek işleri yapmaya zorlanmamaları için gerekli önlemler alınmalıdır. (md. 3) Bu Sözleşme kapsamındaki kadın çalışanlara 14 haftadan daha az olmayacak şekilde analık izni verilmesi öngörülmüştür. (md. 4.1) İzin süresince ulusal yasalar ve düzenlemelerle uyumlu olmak üzere nakit ödenek verilmelidir. Bu ödenekler kadının ve çocuğunun uygun sağlık koşulları ve hayat standardına sahip olmasını sağlayacak düzeyde olmalı, nakit ödenekler kazanca göre hesaplanıyorsa ödeneğin miktarı kazancın üçte ikisinden az olmamalı, eğer başka şekilde hesaplanıyorsa miktarı bir önceki yöntemle belirlenen miktarla karşılaştırılabilir olmalıdır. (md. 6) İş ilişkisinin hamilelik sırasında veya izin döneminde ya da işe geri dönüşü izleyen süreçte sona erdirilmesi hukuka aykırıdır. İşe son verme nedenlerinin hamilelik veya doğumla ilgili olmadığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir. Kadın, analık izni sonunda, önceki işine veya aynı ücreti alabileceği eşdeğer bir işe dönme hakkına sahip olmalıdır. (md 8) Emziren kadınlar çocuğunu emzirmek için günde bir kez veya daha fazla işe ara verme hakkına veya çalışma saatlerinin azaltılmasını talep hakkına sahiptir. Emzirme izni çalışma süresinden sayılmalıdır. (md 10)

2. BM BELGELERİ

2.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (1979)³³

BM Genel Kurulu 18 Aralık 1979 tarihli Kararı ile Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini kabul etmiş, Sözleşme 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

³³ BM, *Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*, Erişim: Nisan 2005, http://www.un.org.tr/doc_pdf/metin136.pdf

Sözleşmeye taraf devletlerin, her iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine veya kadın ile erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı önyargıların, geleneksel uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarının değiştirilmesi; anneliğin sosyal bir görev olarak anlaşılması, çocukların yetiştirilmesi ve gelişiminde kadın ve erkeğin ortak sorumluluğunun tanınmasını öngören ve çocukların menfaatlerini her şeyden önce gözeten anlayışa dayanan bir aile eğitiminin sağlanması yönünde önlem almaları öngörülmüştür. (md. 5)

Ayrıca Taraf Devletlerce, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve kadın ve erkek eşitliği ilkesine dayanarak eşit haklar sağlanması temeline;

- a) Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
- b) Kadınların erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olmaları,
- c) Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartlar ve avantajlarından yararlanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil mesleki ve mükerrer eğitim görme hakkı,
- d) Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı,
- e) Ücretli izinle birlikte özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık ve yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,
- f) Emniyetli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve doğurganlığın korunması hakkı (Md. 11/1); konularında önlem almaları öngörülmektedir.

Taraf Devletler, evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla;

- a) Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarmayı yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak,

b) Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatları vermek,

c) Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek,

d) Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak (Md. 11/2) yönünde uygun önlemleri almakla yükümlüdür.

2.2. BM Çocuk Hakları Sözleşmesi³⁴

Çocuk Hakları Sözleşmesi BM Genel Kurulu'nda 20 Kasım 1989 tarihinde kabul edilmiştir.³⁵ Türkiye sözleşmeye 1990 yılında imza atmış ve sözleşme 27 Ocak 1995 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmede, aile sorumluluklarının çocuk bakımına ilişkin yönünü ele alan hükümler bulunmaktadır. Buna göre, taraf devletler çocuğun büyütülmesi ve yetiştirilmesinde her iki ebeveynin ortak sorumluluğu ilkesinin gerçekleştirilmesi için çaba harcamalıdır. Bu konuda öncelikli sorumluluk ebeveynler ve yasal vasilere aittir. (Md. 18/1)

Bu Sözleşme'de düzenlenen hakların kullanılmasının teşvik edilmesi için, taraf devletler ebeveynlere ve yasal vasilere çocuk yetiştirme sorumluluklarının yerine getirilmesine uygun yardımları sağlamalı ve çocuk bakım hizmetlerinin ve bakımevlerinin geliştirilmesini sağlamalıdır. (Md. 18/2)

2.3. BM Pekin Eylem Platformu Sonuç Bildirgesi³⁶

³⁴ BM. *Çocuk Hakları Sözleşmesi*, Erişim Tarihi: Aralık 2004, http://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%87ocuk_haklar%C4%B1_s%C3%B6zle%C5%9Fmesi

³⁵ Sözleşme Türkiye tarafından 1990 yılında kanunla uygun bulunarak kabul edilmiş ve 27 Ocak 1995 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe konulmuştur. Bkz. Erhan Üstündağ (2004), *Çocuk Haklarına Giden Uzun Yolun Başında*, Erişim Tarihi: Aralık 2004, <http://www.bianet.org/2004/11/19/49270.htm>

³⁶ BM. *Pekin Eylem Platformu Sonuç Bildirgesi*, Erişim Tarihi: Aralık 2004, <http://www.kssgm.gov.tr/pekin.rtf>

4-15 Eylül 1995 tarihleri arasında Pekin’de toplanan Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’nda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu kabul edilmiştir. Kadınların güçlendirilmesi amacına yönelik bir gündem olarak tanımlanan Eylem Platformu Sonuç Bildirgesi’nde “Kadınlar ve Ekonomi” başlığı altında yer alan birçok maddede, kadınların çalışma ve aile sorumluluklarına gönderme yapılmıştır.

Buna göre, eğitim ve öğretimde, işe almada ve ücretin belirlenmesinde ayrımcılığın yanı sıra, esnek olmayan çalışma koşulları, üretim kaynaklarına ulaşabilirlikten yoksun olmak ve çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması gibi olguların, kadınların istihdam olanaklarını sınırlandırmaya devam ettiği belirtilmiştir. (md. 152) Kadınların işgücü içindeki payı arttığı halde, aile içinde ücretsiz çalışma sorumluluğunu paylaşma konusunda buna koşut bir gelişme olmamaktadır. (md. 153)

Hükümetler, kadınların üremeye yönelik işlevlerini göz önünde tutarak gebeliğe veya emzirmeye bağlı olarak işten çıkarılmalarına veya izin hakkından yararlanamamalarına karşı gerekli önlemleri almalı ve gebe, loğusa veya doğumdan sonra çalışmaya dönen kadınların bu sebeplerle ayrımcılığa maruz kalmalarını önlemelidir. (md. 165)

Sivil toplum kuruluşları ve özel sektörle işbirliği içinde, işsiz kadınlar, yalnız ebeveynler ile aile sorumlulukları veya başka nedenlerle çalışmaya uzun süre ara verdikten sonra çalışma yaşamına dönen kadınlar da dahil olmak üzere tüm kadınların işyerinde hizmet içi eğitime eşit şekilde ulaşmasını sağlayacak önlemler alınmalıdır. Taraf Devletlere, özellikle kadınlara klasik alanlar dışında eğitim veren mesleki eğitim ve öğretim merkezlerinin sayısının artırılmasını ve girişimde bulunulmasını teşvik etme çağrısı yapılmıştır. (md. 173 (f)) Ayrıca hükümetlerin çalışan ebeveynlere kaliteli ve uygun maliyetli çocuk bakım hizmetleri sağlaması önerilmiştir. (173 (g))

Çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırmak stratejik hedef olarak ele alınmış ve bu çerçevede Hükümetlerce alınması gereken önlemler belirtilmiştir. Buna göre;

a) Çalışma ve aile sorumluluklarını uyumlu bir şekilde düzenleyen çalışma koşullarını temel alan mesleki gelişimi yaygınlaştırılmalı;

b) Kadın ve erkeklerin tam ve kısmi süreli işleri eşit koşullarda özgürce seçebilmeleri sağlanmalı ve istihdama ulaşma, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik açısından atipik çalışanlara uygun koruma sağlanmalı;

c) Çalışmanın korunmasını içeren ebeveyn izni ve yardımları artırılmalı ve gerekli önlemlerle kadın ve erkeklerin aile sorumluluklarını eşit paylaşımlarına ilişkin önlemler yaygınlaştırılmalı ve çalışan anneler için emzirme odaları düzenlenmeli;

d) Evdeki işlerde cinsiyete dayalı işbölümünü pekiştiren tutumları değiştirmeye yönelik eğitim politikaları geliştirilmeli;

e) İnsanların zamanlarını eğitim ve öğrenim, ücretli istihdam, aile sorumlulukları, gönüllü faaliyetler ve diğer yararlı toplumsal çalışma biçimleri, dinlenme ve eğlence arasında bölüştürmelerini sağlayacak biçimde, cinsiyet eşitliğini ve esnekliği teşvik etmek için vergilendirme sistemleri ve sosyal güvenlik yasaları da dahil olmak üzere çeşitli politika ve programlar gözden geçirilmelidir. (md. 179)

Son olarak kadın ve erkeklerin işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde, istihdam ve emeklilik haklarının korunmasına, işlerinde ve kariyerlerinde gelişme ve terfi beklentilerinden fedakârlık etmeleri istenmeden çalışma saatlerinin değiştirilmesine yönelik düzenlemelere olanak veren önlemlerin alınması; aile içinde geleneksel olmayan cinsiyet rolleri konusunda bilincin artırılması için yenilikçi medya kampanyaları ve eğitim programlarının geliştirilmesi, işyerinde çocuk bakımevleri ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi kolaylıkların sağlanması konularında hükümetlere ve sosyal taraflara çağrıda bulunulmuştur. (md. 180)

1.4. AVRUPA KONSEYİ BELGELERİ

Çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi konusuna Avrupa Sosyal Şartı'nın (gözden geçirilmiş) 27 maddesinde yer verilmiş; bu maddede aile sorumlulukları olan çalışanlara eşit fırsat ve muamele hakkı tanınmıştır. Akit Taraflar, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla; mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dahil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra, bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi; çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması; özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek; her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasındaki bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağını sağlamak ve bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmamasına uygun önlemleri almayı taahhüt etmişlerdir.³⁷

Avrupa Konseyi çerçevesinde gerçekleştirilen birçok Konferans'ta da çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi konusu ele alınmıştır. 1989 yılında Viyana'da gerçekleştirilen Kadın ve Erkekler Arasında Eşitlik Konferansı sonunda açıklanan metinde çalışma yaşamı, özel yaşam, aile ve ebeveynlik sorumluluklarının dengelenebilmesi amacıyla gerekli koşulların oluşturulması önerilmiştir. 1995 yılında Helsinki'de gerçekleştirilen Aile İşlerinden Sorumlu Bakanlar Konferansında babaların aile içindeki rollerinin geliştirilmesi için esnek çalışma biçimlerinin teşvik edilmesi, ailevi nedenlerle evde geçirilen zamanın sosyal güvenlik haklarının hesaplanmasında ebeveynlerin aleyhine kullanılmaması gibi önlemlerin alınması

³⁷ 1961 yılında Torino'da imzaya açılmış Avrupa Sosyal Şartı, Taraf Devletleri, sosyal refah düzeyini yükseltmek için bu belgede belirtilen sosyal hakları halklarına sağlamakla yükümlü kılmıştır. 1996 yılında Strasbourg'da Şartın gözden geçirilmiş şekli yayınlanmıştır. Bkz: <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/andlasavrupa/docs/35t.doc>

önerilmiştir.³⁸ Konunun ayrıntılı şekilde yer aldığı en önemli belgelerden biri Bakanlar Komitesi tarafından 19 Haziran 1996 tarihinde alınan iş ve aile yaşamının dengelenmesine ilişkin 96 (5) sayılı Tavsiye Kararı'dır.

2.3.1. 96(5) Sayılı Tavsiye Kararı³⁹

Bu belgede aile sorumluluklarının en büyük yükünü kadınların taşımaları nedeniyle işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kaldıkları vurgulanmıştır. Dengelemenin önemi ortaya konulur iken tüm üyelerinin becerilerini tamamen kullandığı çalışan bir toplumun faydalarının göz önüne alınması gerektiği, bunun istihdamın teşvikini olumlu etkileyeceği; sosyal kaynaşmanın güçlendirilmesinde ve kadın ve erkekler için eşit fırsatlar yaratılmasında önemli bir etken olduğu belirtilmiştir.

Tavsiye Kararı'nda çalışma ve aile yaşamının dengelenmesini teşvik etmek için uygulanacak politikalar sayma yoluyla belirtilmiştir. Bunlar çalışma sürelerinin düzenlenmesi, işgücü piyasasında kadın ve erkekler arasında ayrımcılığın kaldırılması, aile destek hizmetlerinin finansmanın geliştirilmesi ve sosyal güvenlik ve vergi sistemlerinin çalışma biçimlerindeki farklılıklara uyumu konusundaki politikalardan ibarettir. (md. 5)

Çalışma sürelerinin düzenlenmesi çerçevesinde, esnek çalışmanın teşvik edilmesi öngörülmüştür. Bu Tavsiye'de öngörülen önlemler, kısmi çalışma, tele-çalışma veya evde çalışma gibi esnek çalışma biçimleri ile çalışma sürelerini değiştirebilme imkanı ve aile bireylerinin bakımı için ihtiyaç duyulan izinlerdir. (md. 8-10)

³⁸ Council of Europe (1996), *Recommendation No. 96(5) of the Committee of Ministers to Member States on Reconciling Work and Family Life*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=43073&SecMode=1&Admin=0&DocId=542762>

³⁹ y.a.g.e.

“Kadın ve Erkekler Arasında Ayrımcılığın Kaldırılması” başlığı altında aile içinde sorumlulukların daha eşit paylaşımının gerçekleştirilmesi için, kadın ve erkekler arasında ücret farklılıklarının azaltılması gerektiği belirtilmiştir. (md. 16)

Aileleri destekleyici hizmetler; çocuk bakım hizmetleri, okul saatlerinden sonra hizmet veren merkezler ve yaşlı ve bakıma muhtaç yakınların bakımı hizmetlerini içermekte, bunların sağlanmasında işverenler, işçi ve işveren örgütleri, ulusal, yerel ve bölgesel otoriteler gibi birçok kesimin işbirliği gerekmektedir. Bu hizmetlerin tüm çocuklara açık olması ve özellikle ailelerin mali durumu nedeniyle dışlanmalarının gerekliliği vurgulanmıştır. Ailelere nakit yardımı ve hizmetlerden ücretsiz veya indirimli yararlanma olanağı sağlanmalı ya da hizmet sağlayanlara mali destek yapılmalıdır. (md. 17-22)

Son olarak vergi ve sosyal güvenlik düzenlemeleri, kadın ve erkeklerin mesleki ve ailevi sorumluluklarını daha iyi dengeleyebilmesi amacına aykırı şekilde işlememelidir. İşverenleri bu konuda teşvik edecek sistem ve uygulamalar geliştirilmelidir.(md. 24-25)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ÇALIŞMA -AİLE YAŞAMININ DENGELENMESİ

Çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi konusu Birliğe üye bazı ülkelerde çok daha önce gündeme gelmiş ise de, AB düzeyinde 1990'larla birlikte daha sistematik olarak ele alınmaya başlamış ve Birlik için uzun vadeli bir politika alanı haline gelmiştir.⁴⁰ AB'nin bu konudaki en önemli rollerinden biri, kendi anlatımıyla, hedeflerin ve politikaların yakınlaştırılmasıdır.⁴¹ Diğer yandan AB, oluşturduğu yapılar ve sürdürdüğü programlarla uluslar ötesi işbirliği için fırsatlar sunmaktadır. Birlik aile ve çalışma yaşamının dengelenmesi konusunu yasal düzenlemeler, EQUAL girişimi gibi mali destekler ve sosyal diyalog aracılığıyla teşvik etmeye çalışmaktadır.

1. ÇALIŞMA VE AİLE YAŞAMININ DENGELENMESİNE İLİŞKİN AB POLİTİKALARI

Çalışma-aile yaşamının dengelenmesi konusu AB'nin cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik hedefi çerçevesinde ele alınmaktadır. Eşit fırsat ve muamele ilkesinin daha çok istihdama ilişkin olmasıyla birlikte, kadınların eşitsiz konumunun çoğunlukla çalışma ve aile yaşamı arasındaki çatışmadan kaynaklandığı görüşü egemen olmakta ve son on yıldan bu yana bu konuya Birlik gündeminde daha fazla yer verilmektedir.

1.1. Tarihsel Süreçte Dengeleme Politikaları

Avrupa Topluluğu'nun kuruluş yıllarında kadınlar için eşit fırsatların teşvikine yönelik tek düzenleme, Roma Antlaşması'nın kadın ve erkekler için eşit ücreti öngören hükmü olmuştur. (md. 119) Ancak bu düzenleme, cinsiyet eşitliği politikalarının sonucu olarak ortaya çıkmamış; Fransa'nın, işgücü piyasalarında

⁴⁰ Simon Duncan (2000), *Policy Discourses on Reconciling Work and Family Life in the EU*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <http://www.leed.ac.uk/cava/papaers/paper25simon.htm>, s. 3

⁴¹ European Commission, *White Paper: European Social Policy- A Way Forward for the Union*, Erişim Tarihi: Ocak 2004, <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10112.htm>, s.3

kadınlara daha düşük ücretler veren diğer üye ülkelerin rekabet üstünlüğü kazanabileceği konusundaki endişeleri giderilmeye çalışılmıştır.⁴²

1970'lerde Avrupa'da ekonomik zorlukların yaşandığı bir dönemde kadının işgücüne katılımının önemi artmakta, ayrıca aynı dönemde feminist hareket de giderek güçlenmekteydi. Cinsiyet eşitliği konusunun tekrar AB gündemine taşınmasında Topluluk sosyal politikalarının geliştirilmesi yönündeki eğilim de etmen olmuştur.⁴³ 1974 yılında hazırlanan Sosyal Eylem Programı'nda⁴⁴ çalışan kadının işgücü piyasasında karşılaştığı eşitsizliklere dikkat çekilmiştir. Çalışan anneler için çocuk bakımevleri gibi sosyal hizmetlerin yeterli sayıda bulunmaması, toplumun bu kesiminin karşılaştığı eşitsizliklerin nedenlerinden biri olarak sayılmış; bu çerçevede kadınların çalışma koşullarıyla aile sorumluluklarını dengeleyebilmeleri için söz konusu hizmetlerin sağlanmasına öncelik verilmesi tavsiye edilmiştir.⁴⁵

Sosyal Eylem Programını izleyen dönemde kadın ve erkekler için eşit ücret (75/117/EEC), eğitim, terfi ve işe girişte (1976/207/EEC) eşit davranma ilkesine ilişkin Yönergeler kabul edilmiş; 1984 yılında yürürlüğe konulan 79/7/EEC sayılı Konsey Yönergesi ile cinsiyete göre ayırım yapma yasağının kapsamı sosyal güvenlik sistemlerinin uygulama alanını da içine alacak şekilde genişletilmiştir. Eşitlik ilkesi; mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde (86/378/EC) ve tarım da dahil kendi nam ve hesabına çalışanlar için de uygulanmasına ilişkin (86/613/EEC) sayılı Konsey Yönergeleri ile bağımsız çalışanları da kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Bu dönemde Komisyon'a da cinsiyet eşitliği konusuna ilişkin eylem programları hazırlama yetkisi verilmiştir. 1980'lere gelindiğinde, Komisyon yeni alanlara ve

⁴² Duncan, a.g.e., s.3

⁴³ Duncan, a.g.e., s.5; Jacqie van Sticht, Anneke van Doorne and Joop Schippers, "European Regulations and Initiatives on Work-Family Policies," der. Laura den Dulk, Anneke Doorne Huisjes and Joop Schippers, *Work-Family Arrangements in Europe*, Thela Thesis, Amsterdam, s.153

⁴⁴ Eylem programları belirli bir alanda pratik önlemlerin öngörüldüğü, böylece bir tür politika takvimi işlevi gören belgelerdir. Bkz: Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, *Sosyal Avrupa'nın Geliştirilmesi*, Erişim: Mart 2005, <http://www.deltur.cec.eu.int/kitap/sosyal.html>

⁴⁵ Sticht, Doorne and Schippers, a.g.e., s.153; Rianne Mahon (2001), *What kind of Social Europe: The Example of Childcare*, Erişim Tarihi: Mart 2004, http://www.iee.umontreal.ca/publicationsfr_fichiers/DIVERS/Texte-Mahon01.pdf, s.15

politika araçlarına yönelmiş, kadın ve erkekler arasında eşitliğe ilişkin eylem programları hazırlamaya başlamıştır.⁴⁶

Aile içinde ücretsiz yapılan işlerin bölüşümünde kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanması konusu, 1984 yılında kabul edilen Pozitif Eyleme Yönelik Tavsiye'de (Recommendation on Positive Action) vurgulanmıştır. Ayrıca aynı yıl ebeveyn izni ve ailevi nedenlerle izne ilişkin bir yönerge taslağı hazırlanmış; ancak bunlar İngiltere'nin vetosu nedeniyle yürürlüğe girmemiştir.⁴⁷

Komisyon'un 1986-1990 yıllarını kapsayan eylem programında çocuk bakımevlerinin geliştirilmesini tavsiye etmesi sonucunda 1986 yılında Avrupa'daki uzmanları bir araya getiren Çocuk Bakımı Ağı (Network on Childcare) kurulmuştur. Bu ağ hazırladığı raporlarla, çocuk bakımı konusunu düzenleyen bir yönergenin hazırlanmasını ve ebeveyn izni gibi çalışanların iş yaşamıyla bakım sorumluluklarının dengelenmesini kolaylaştıracak değişikliklerin işletmelerde teşvik edilmesini önermiş; ayrıca bakım hizmetleri alanındaki gelişmeleri izlemek, politikaları değerlendirmek, bilgi toplamak ve hizmetlerin kalitesini tanımlamaya yönelik kriterleri belirlemek gibi görevleri yürütmüştür. 1991 yılında adının Çocuk Bakımı ve Diğer Önlemler Ağı olarak değiştirilmesiyle birlikte sadece çocuk bakımı değil, çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi konusunda da çalışmaya başlamıştır.⁴⁸

Çocuk Bakımı ve Diğer Önlemler Ağı, bakım hizmetlerinin yapısını belirlemek için üç unsur belirlemiş ve bunlara yönelik veriler toplanmasına karar vermiştir. Bunlardan birincisi ulaşılabilirlik unsuru (accessibility) olup; bakımevlerinin kapasitesi, coğrafi dağılımı, hizmetin biçimi, hizmetlerden yararlanan çocukların oranı gibi verilerin toplanmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda bakımevlerinin hangi saatlerde ve yılın hangi zamanlarında açık olduklarının belirlenmesi, çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi olanaklarının daha fazla ortaya konulması açısından önem kazanmaktadır. Bir diğer unsur satın alınabilirlik (affordability) unsurudur. Bununla, ebeveynlerin bu konudaki fikirlerine dayanan

⁴⁶ Stight, Doorne and Schippers; a.g.e., s.154

⁴⁷ a.g.e., s.154

⁴⁸ a.g.e., s. 154

araştırmalar sonucunda, ailelerin bakım hizmetlerini satın alabilme güçlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Üçüncü unsur nitelik unsuru olup, çocuk bakımevlerinde ortalama personel sayısı, bunların eğitim düzeyi, uygulanan müfredat, yer ve teçhizat gibi verilerin araştırılmasını gerektirmektedir. Tüm bu incelemeler sonucunda amaçlanan, ülkeler arasında bakım hizmetleri yönünden karşılaştırmalar yapabilmek ve iyi uygulamaları ortaya çıkarıp bir standart belirleyebilmektir.⁴⁹

Komisyonun 1991-1995 yıllarını kapsayan üçüncü eylem programı döneminde önemli bir gelişme yaşanmış; bir Topluluk girişimi olan NOW (New Opportunities for Women) kapsamında çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi ve bu sektörde çalışanların eğitiminin desteklenmesi amacıyla özel bir fon ayrılmıştır.⁵⁰

1993 yılında hazırlanan Sosyal Politikaya İlişkin Yeşil Kitap'ta çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi konusuna değinilmiştir: “Kadınların ücretli işte çalışma isteklerinin artması, işgücünün yaşlanması ve hizmet sektörünün yaygınlaşması gibi olgular göz önüne alındığında, kadınların işgücünün giderek artan bir bölümünü oluşturacağı konusunda yaygın bir kanı oluşmaktadır. Bu nedenle kadınlar için eşit fırsatlar sorunu, ekonominin geleceği açısından önemlidir. Üstelik aile sorumlulukları ve çalışma isteklerinin çatışması sorunuyla asıl olarak kadınlar karşılaşmakta; bu durum onların potansiyellerinin tümünü kullanmalarını engelleyebilmektedir. İşgücü piyasaları kadınların ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu olduğu, erkeklerin ise ailenin ekonomik refahını sağlamakla sorumlu olduğu varsayımına dayanılarak işlemektedir. Ancak iki bireyi çalışan ailelerin ve tek ebeveynli ailelerin giderek yaygınlaştığı ve tek kişinin çalıştığı iki bireyli ailelerin sayısının azaldığı da bir gerçektir. Üstelik ailede ve ücretli çalışmada cinsiyete dayalı rol bölüşümü sadece kadınların toplumsal yaşamlarını kısıtlamamakta, erkekleri de

⁴⁹ European Commission, *Feasibility Study on the Availability of Comparable Childcare Statics in the EU*, Office for Official Publications in the European Communities, Lüksemburg, 2002, s. 19-21

⁵⁰ Peter Moss, “Reconciling Employment and Family Responsibilities: A European Perspective”, *The Work-Family Challenge*, der. Suzan Lewis and Jeremy Lewis, Sage Publications, London s.24

çocuklarının bakımından ve gelişiminden duyacakları duygusal hazdan yoksun bırakmaktadır.”⁵¹

Yeşil Kitap'ta gerçekleştirilmesi gereken hedefler arasında Avrupa'da kadın ve erkekler için eşit fırsatların teşvik edilmesi, erkek veya kadın tüm bireylerin özel yaşamları ile çalışma yaşamları arasında denge sağlayacak önlemlere öncelik verilmesi sayılmıştır. Çalışma saatlerinde daha fazla esnekliği teşvik etmek, çocuk bakımevlerini yaygınlaştırmak, işgücü piyasasında kısmi süreli çalışmayı da içerecek şekilde doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı kaldırmak ve sosyal diyalog yoluyla kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlara yer vermek bu amaçla alınacak önlemler arasında sayılmıştır.⁵²

1994 yılında yayınlanan Avrupa Sosyal Politikasına İlişkin Beyaz Kitap'ta kadın haklarının, kadınlar için eşit fırsatların ve eşitlik politikalarının ilgili tüm alanlara eklemlenmesinin (gender mainstreaming) önemine yer verilmiştir. Bu belgede çalışan ebeveynler için çocuk bakımının hala bir sorun teşkil ettiği, diğer yandan değişen demografik yapıya bağlı olarak artan yaşlı nüfusun bakım sorunun da sosyal politika gündemine taşınması gerekliliği belirtilmiştir. Bu çerçevede sosyal altyapıların geliştirilmesi, ailelerin sosyal hizmetlerden yararlanma masraflarının azaltılmasına yönelik yardım sağlanması konusunun ele alınması; aile sorumluluklarında kadının yükünün hafifletilmesi ve erkeklerin bu alanda daha fazla rol almasının sağlanması önerilmektedir. Bunun yanı sıra kadın ve erkekler arasında daha fazla dayanışma gerektiği vurgulanmaktadır. Beyaz Kitap'ta esnek çalışma biçimlerinin çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi için giderek daha çok yararlanılabilecek bir araç olduğu tespit edilmiştir.⁵³

1990'ların ilk yarısında yayınlanan sosyal politikaya ilişkin bu iki belgede istihdam alanında eşit fırsatlar politikasının teşvik edilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Sadece bakım hizmetleri değil, ailevi sebeplerle izne ilişkin

⁵¹ European Commission, *Green Paper: European Social Policy-options for the Union*, Office for Official Publications in the European Communities, Lüksemburg, s.18,25

⁵² a.g.e., s.57

⁵³ European Commission, *White Paper: European Social Policy- A Way Forward for the Union*, Erişim Tarihi: Ocak 2004, <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10112.htm>

düzenlemelerin ve işverenlerin ve erkek ebeveynlerin dengeleme politikalarının uygulanmasındaki rolü de göz önünde tutulmuştur.

1.2. Amacı

1990'larda çalışma ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik önlemler, kadınların işgücü piyasasına katılımının ve çocuk bakımının yeni bir istihdam kaynağı olarak önemine ilişkin ekonomik düşüncelere dayandırılmıştır. Bunda etkili olan faktör ise Birliğin karşı karşıya olduğu demografik değişimdir. Yalın bir ifadeyle belirtmek gerekirse, Avrupa'da birçok ülkede doğum oranı, karşılama oranının (replacement level)⁵⁴ altında kalmakta olup; eğilimin bu yönde devam etmesi gelecekte AB'de ölümlerin doğumları geçmesine yol açacaktır.⁵⁵

Hemen hemen tüm AB ülkeleri'nde 1960 ve 1970'lerde doğum oranlarında düşüşler görülmüştür. Bu olgu Güney Avrupa ülkelerinde daha geç başlayıp hızlı bir şekilde devam etmiştir. 1980'lerin sonuna doğru Kuzey ülkelerindeki doğum oranlarında bir artış görülmesine karşılık Güney'de bu oranlar daha düşük düzeylere inmiştir. Ülkeler arasında farklılıklar bulunmakla birlikte, günümüzde Avrupa ülkelerinin büyük çoğunluğunda karşılama oranı doğum oranının altında kalmaktadır.⁵⁶ Diğer yandan Avrupa nüfusu yaşlanmakta ve yaşlı nüfusun çalışan nüfusa oranı giderek artmaktadır. Doğum oranlarında düşüş ve nüfusun yaşlanması olguları Avrupa sosyal modelinin sürdürülebilirliği üzerinde endişelere neden olmaktadır.⁵⁷ Bu endişeler nüfusun yaşlanmasının daha az işgücü arzına, daha düşük düzeyde ekonomik büyümeye, sağlık hizmetlerinde ve emekli ödeneklerinde daha fazla artışa yol açacağı yönündeki görüşlerden kaynaklanmaktadır. 1940 ve 50'lerde

⁵⁴ Teorik olarak bir toplumun kalıcı olabilmesi için her kadının ortalama 2,1 çocuk doğurması gerekmektedir. Bu oranın altında kaldığında nüfus azalmakta ve yaş grubu yapılarında değişiklikler meydana gelmektedir. Bkz. Beatrice Daumerie (2003), *What future for Europe? New Perspectives in Post-Industrial Fertility Issues*, Erişim Tarihi: Nisan 2004, <http://www.framtidsstudier.se/aktuellt/2003.7.pdf>

⁵⁵ Daumerie, a.g.e., s.3-4; Duncan a.g.e.

⁵⁶ Beatrice Daumerie, Duncan, a.g.e.

⁵⁷ Duncan, a.g.e.; Gerda Neyer (2003), *Family Policies and Low Fertility in Western Europe*, Erişim Tarihi: Aralık 2003, http://www.ipss.go.jp/webj-ad/WebJournal.files/Population/2003_6/3.Neyer.pdf, s.7; Roberta Guerrina, "Employment Policy and the Family in the European Union", *Cross-National Research Papers – 4. The Employment Relationship and Family Life*, der. Peter Ackers, European Research Center, The UK, s.58-59

doğınların bulunduğu yaş grubu işgücü piyasasından emeklilik nedeniyle ayrıldıktan sonra bunların yerini dolduracak genç işgücü de bulunmamaktadır. Doğumların azalması nedeniyle 2015 yılına gelindiğinde 1-14 yaş grubundaki nüfusun %17'den %14'e düşmesi beklenmektedir.⁵⁸

Bu demografik değışim, genellikle düşük doğum oranıyla bağlantılı olarak, evliliklerin azalması, ilk evlilik ve doğum yaşının yükselmesi ve boşanmaların artmasından kaynaklanmakta; bu durum teorisyenlerce kadının çalışma yaşamına katılması ve geleneksel evlilik yaşamı yerine farklı bir yaşam tarzına yönelmesine bağlanmaktadır.⁵⁹ Doğum oranlarının düşmesi, aile ve çalışma yaşamı arasında denge kurabilmek için bireylerin mikro düzeyde bulabildikleri çözümdür. Ekonomik bağımsızlığını kazanmak isteyen kadınlar evliliğı ve doğumu ertelemekte, bu da Avrupa'da doğum oranlarının düşmesine neden olmaktadır.⁶⁰ Ancak kadınların işgücüne katılımı her zaman doğum oranlarında düşüşe yol açmamaktadır. 1990'larla birlikte kadınların işgücüne katılım oranı arttığı halde doğum oranlarında artış görülen ülkeler de olmuştur. Yüksek kadın istihdam oranına sahip Danimarka, İsveç, Finlandiya, Fransa gibi ülkeler göreceli olarak daha yüksek doğum oranına sahiptir.⁶¹ Bu gelişmede, bu ülkelerin çalışma ve aile sorumluluklarının dengelenmesi konusunda çok daha önce düzenlemeler yapmış olmaları etkili olmuştur. Bu ülkelerde izin düzenlemeleri ve çocuk bakım hizmetleri konusundaki politikalar, kadınların işgücüne artan katılımıyla gelişmiş; bu politikaların sonucunda katılımlar daha da artmıştır. Aralarında doğrudan bir bağlantı kurulması zor olsa da, doğum oranındaki düşüşten en fazla etkilenen ülkelerin en az çocuk bakım imkânlarına sahip olan ülkeler olduğu görülmektedir. Yine de bu durum dikkatlerin iş ve aile sorumlulukları arasındaki çatışmaya yönelmesini sağlamıştır.⁶²

⁵⁸ Tine Rostgaard, EU Presidency Conference on Care Services for Children and Other Dependents, Danimarka, 2002, s. 9-10

⁵⁹ Duncan, a.g.e., s. 6.; John MacInnes (2003), *Sociology and Demography: A Promosing Relationship? Women's Employment, Parental Identity, and Fertility in Europe*, Erişim Tarihi: Aralık 2004, <http://www.ced.uab.es/publicacions/PapersPDF/Tezt234.pdf>, s. 18

⁶⁰ Palomba, a.g.e., s.4

⁶¹ Neyer, a.g.e., s. 6-7

⁶² Guerrina, a.g.e., s. 61

Tablo 1: AB-15'te Doğum Oranları ve Kadın İstihdam Oranları

	Kadın istihdam oranı (%)	Toplam Doğum Oranı (Kadın Başına Ortalama)
Almanya	58,8	1,42
Avusturya	60,1	1,31
Belçika	50,5	1,66
Danimarka	72,0	1,74
Finlandiya	65,4	1,73
Fransa	56,1	1,90
Hollanda	65,2	1,71
İngiltere	65,1	1,63
İrlanda	55,0	1,97
İspanya	41,9	1,26
İsveç	70,4	1,57
İtalya	41,1	1,24
Lüksemburg	50,9	1,66
Portekiz	61,1	1,46
Yunanistan	40,9	1,29

Kaynak: Council of Europe, 2002, s.70 ve European Commission, 2002, s.174-188 (Bu kaynaklardan derlenmiştir.)

Bazı ülkelerde evliliğin hala geleneksel aile biçimi olarak kabul edilmesi, evlenmeden birlikte yaşayan çiftlerde kadınların çocuk sahibi olmaktan kaçınmasına; bu yüzden doğum oranlarının düşük olmasına neden olabilmektedir. Diğer yandan, Kuzey ülkelerindeki göreceli fazla doğum oranında alternatif aile biçimleri arasında bir ayrım gözetilmemesinin etkisi olmaktadır.⁶³

Dengelemeye yönelik önlemler yalnızca kadınların istihdama katılmalarının ve istihdamda kalmalarının şartı olarak değil, yeni istihdam yaratılmasının aracı

⁶³ Joelle E. Sleetos (2003), *Low Fertility in OECD Countries: Facts and Policy Responses*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <http://www.oecd.org/dataoecd/13/38/16587241.pdf>, s.28-29

olarak da görülmektedir. Büyüme, Rekabetçilik ve İstihdam Hakkındaki Beyaz Kitapta yeni işler yaratılması tartışması çerçevesinde, çocuk bakım hizmetlerinin önemine yer verilmiştir. Aile biçimlerindeki değişimler, çalışan kadınların sayısındaki artış ve yaşlı nüfusun oranının artacak olmasından kaynaklanan ihtiyaçlarla başa çıkmayı kolaylaştıracak hizmetlerin genişletilmesiyle yeni iş alanları yaratılabilecektir.⁶⁴

1.3. Dengeleme Politikalarının Oluşmasını Etkileyen Faktörler

1990'larda karşılaştığı demografik değişim sonucunda AB için aile ve çalışma yaşamının dengelenmesine ilişkin politikalar daha önemli olmuştur. Aile yapılarında ve işgücü piyasasında meydana gelen değişimler AB düzeyinde veya bireysel olarak üye devletlerde dengeleme politikalarının önem düzeyini belirlemektedir.

1.3.1. Aile Yapılarında Değişim

Geleneksel olarak aile biriminin, bir çiftin evli olarak birlikte yaşaması veya ebeveynlerden birinin veya her ikisinin evli olmayan çocuklarıyla birlikte yaşaması hallerinde olduğu kabul edilmektedir.

Ebeveynlerine bağımlı çocukların tanımlanmasında farklılıklar bulunmaktadır. İrlanda'da 15 yaş altında olan ve ebeveynleriyle birlikte yaşayan çocuklar bu kapsamda görülür iken, Almanya'da çocuğun yaşına ilişkin herhangi bir sınırı konulmamıştır. Eurostat, 25 yaş altında olup en az bir ebeveyniyle birlikte yaşayan çocukları bağımlı olarak nitelendirmektedir.⁶⁵

Günümüzde anne, baba ve en az bir çocuktan oluşan aileler, hala en çok karşılaşılan aile biçimi olsa da, sayıca azalmaktadır. Evlilik kurumu da, kadının

⁶⁴ Moss, a.g.e., s.21-22

⁶⁵ Louise Appleton and Linda Hantrais, Cross-National Research Papers Sixth Series – 1. Conceptualising and Measuring Families and Family Policies in Europe, European Research Center, The UK, 2000, s.27-28

ekonomik açıdan erkeğe bağımlı olduğu ve cinsiyete dayalı işbölümünün daha belirgin olduğu noktasından hareketle eleştirilmektedir. Evlilikle bağdaştırılan bu nitelikler kadınların bu kurumdaki işbölümüne daha az katılanmasına yol açmakta, bu durum evlilik oranlarının düşmesinde ve kadınların ortalama evlilik yaşının artmasında etkili olmaktadır.⁶⁶

Avrupa düzeyinde evlenme oranları düşerken diğer yandan evlilik dışı birlikte yaşama oranları artmaktadır. Üstelik bu birliktelikler giderek daha az olarak evlilikle sonuçlanmakta ve evliliğe alternatif bir yaşam biçimi ortaya çıkmaktadır.⁶⁷ Bu değişimler sonucunda evlilikten farklı olan birtakım ilişkilerin de aile olarak tanımlanması gerektiği görüşü yaygınlaşmaktadır. Bu görüşe göre; aile, evli olup olmamalarına, çocukları olup olmamasına bakmaksızın birlikte yaşayan erkek ve kadından oluşan birim olarak tanımlanmalı; birlikte yaşayan çiftler de bir aile biçimi olarak kabul edilmelidir.⁶⁸ Kuzey ülkeleri bu aile biçimine yasal tanınma sağlayan ilk ülkeler olmuş, Fransa'da da 1970'lerde evli olmayan çiftlerin gerekli resmi kurumlara başvurarak evli çiftlerle aynı haklara sahip olma hakları tanınmıştır.⁶⁹

Ailenin tanımlanması açısından önemli bir konu da, bu kurumun sadece karşı cinsten kişiler arasındaki birliktelikler sonucunda oluşup oluşmadığıdır. Eşcinsel kişiler arasındaki birliktelikler bazı Avrupa ülkelerinde yasal olarak tanınmaktadır. İsveç'te 1994'ten beri aynı cinsiyete sahip çiftler yasal bildirimde bulunarak evlilik statüsüne sahip olabilmektedir. Aynı hak İngiltere'de ve İspanya'nın bazı bölgelerinde de bulunmaktadır. Yine İsveç'te 2003 yılından itibaren eşcinsel çiftler çocuk evlat edinebilmektedir.⁷⁰ Hollanda'da 1998'den beri hem heteroseksüel hem

⁶⁶ Berit Bareksten, Catherine Euler, Jalna Halmer and Hildur Ve, *Women and The Family in Europe*, Erişim: Aralık 2003, <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wee/wee23.html>; Simon Duncan and Birgit Pfau-Effinger, *Gender, Economy and Culture in the EU*, Routledge, London, s.50; Linda Hantrais, "From Equal Pay to Reconciliation of Employment and Family Life", der. Linda Hantrais, *Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life*, Palgrave Press, The UK, 2000, s.8-9

⁶⁷ Marie-Therese Letablier and Sophie Pennec, *Cross National Research Papers Sixth Series- 5. Changing Family Structure in Europe*, European Research Center, The UK, s.8,10

⁶⁸ Bareksten, Euler, Halmer and Ve, a.g.e., s.15

⁶⁹ Appleton and Hantrais, 2000., s.52-53

⁷⁰ y.a.g.e., s.18

eşcinsel çiftler birlikteliklerini resmi makamlara bildirmekte, böylece evli çiftlerle aynı haklara sahip olabilmektedir.⁷¹

Evlilik oranlarının düşmesinin yanı sıra ülkeler arasındaki farklılıklara rağmen boşanma oranlarının arttığı da görülmektedir. Kuzey ülkelerinde bu oran yüksek iken Güneyde daha düşük düzeyde kalmaktadır. Boşanmaların artması yalnız ebeveynlik olgusunu artıran bir nedendir. Fransa'da 2000 verilerine göre 0-14 yaş grubundaki çocukların % 8,7 si tek ebeveynli bir ailede yaşamaktayken İngiltere'de bu oran % 19,8 olmuştur.⁷² Yalnız ebeveynlik sadece boşanma sonucunda oluşmamakta; örneğin İsveç'te yalnız ebeveynli ailelerin büyük çoğunluğu kadınların evlilik dışı çocuk sahibi olmaları sonucunda ortaya çıkmaktadır.⁷³

Avrupa'da bir başka demografik olgu, evlilik dışı doğumların artmış olmasıdır. Artık yeniden üretim faaliyetlerinin meydana geldiği tek alan evlilik değildir. Evlilik dışı bir ilişkide doğan çocukların oranı 1980'lerin sonlarında İsveç'te %55,3, Fransa'da %42,6, Yunanistan'da %4,1, İspanya'da %17 olmuştur.⁷⁴

Sonuç olarak Avrupa ülkelerinde giderek çeşitlenen aile biçimleriyle karşılaşilmektedir. Kadınlar ikincil konumda olmalarıyla bağdaştırılan evlilik kurumunu daha az kabul etmekte, hatta daha rahat bir yaşam biçimine karşı yalnız ebeveynliği, bekar anneliği seçebilmektedir. Aile yapılarındaki değişim kadınların ve annelerin çalışma yaşamına girmesini takip eden bir olgudur. Tüm bu değişen yaşam biçimleri sonucunda aile ve çalışma yaşamının dengelenmesi açısından değişik ailevi sorumluluklar ve farklı ihtiyaçlar karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda aile yanlısı politikaların sadece anne, baba, çocuklar ve yakın akrabalarından oluşan aile birimine yönelmemesi gerektiği, bu aile biçiminin sayıca azalmasıyla birlikte bu düzenlemelerin öneminin daha da arttığı kabul edilmektedir. Öyle ki artık kadınlar evlilik kurumunun daha fazla oranda boşanmayla sonuçlanması ve geleneksel aile

⁷¹ Duncan and Pfau-Effinger, a.g.e., s. 71

⁷² Louise Appleton and Linda Hantrais, Cross-National Research Papers- 6. European Case Studies in Family Change, Policy and Practice, European Research Center, The UK, 2003, s. 7

⁷³ y.a.g.e., s. 25

⁷⁴ Letablier and Pennec, a.g.e., s.11

modelinin sayıca azalması sonucunda daha fazla ekonomik bağımsızlığa ihtiyaç duymaktadır.

1.3.2. İşgücü Piyasasında Değişim⁷⁵

Çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi kavramı, AB’de kadınların işgücü piyasasına artan katılımıyla birlikte daha fazla önem kazanmakta ve bu konunun gündeme gelmesinde etkili olmaktadır.

2003 yılında AB-25’te ekonomik olarak aktif olan nüfus içinde erkeklerin oranı % 77,4 olurken kadınlar için aynı oran % 61,2 olmuştur. Bir önceki yıllarla karşılaştırıldığında erkekler için bu oran sabit kalırken kadınlarda 0,5’lik bir artış görülmüştür. Bu durum, çalışan nüfus içinde kadınların oranının AB düzeyinde sürekli olarak artması yönündeki eğilimi göstermektedir.

İstihdam oranlarına bakıldığında AB 25 için 15-64 yaş grubundakilerin ortalama istihdam oranı sadece 0,1 oranında artmış ve toplam istihdam oranı kadın istihdam oranındaki artış sonucunda % 62,9 olmuştur. Kadın istihdam oranı 0,3 oranında bir artış sonucunda % 55 olurken erkeklerde 0,2 azalışla birlikte bu oran % 70,8’e inmiştir.

Kadın istihdamının artmasında en etkili olan unsurlardan biri kadınlarda kısmi süreli çalışmanın daha yaygın olmasıdır. 15-24 yaş grubundaki kadınlar için kısmi süreli çalışma oranı % 30 iken bu oran 25-54 yaş grubundakiler için fazla değişmemekte ve % 28 olmaktadır. Oysa erkeklerin büyük çoğunluğu gençlik dönemlerinde kısmi süreli çalışmakta veya emekli olmaya yaklaştıkları bir dönemde bu çalışma biçimine yönelmektedir.

2003 verilerine göre AB-25’te çalışan nüfusun %18,5’ini yüksek vasıflı çalışanlar oluşturmakta ve bu oran giderek yükselmektedir. AB’de erkekler ortalama olarak daha yüksek vasıf düzeyine sahip olsa da kadın ve erkekler çalışanların sahip

⁷⁵ European Commission (2004), *Employment in Europe 2004*, Erişim Tarihi: Mayıs 2005, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_chap1_en.pdf

olduğu vasıf düzeyleri oldukça benzerlik göstermektedir. Çalışan nüfus içinde kadınların % 36'sı ve erkeklerin % 33,6'sı vasıfsız çalışan grubundadır.

Kadınlar ve erkeklerin istihdam oranları arasında kadınlar aleyhine farklılık bulunmasına rağmen kadınların işgücüne katılımlarının ve vasıf düzeylerinin giderek artması, kadın istihdamının sürekliliği olan bir olgu olduğuna işaret etmektedir.

2. AB MÜKTESEBATINDA

Çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi konusuna, AB sosyal politika gündemine getirildikten sonra, Birlik kurumları tarafından yayınlanan birçok belge ve yürütülen programlarda yer verilmiştir.

2.1. Eylem Programları

1982-85 yıllarını kapsayan Birinci Eylem Programı'nda, kadınların çocuk bakım sorumlulukları, işgücü piyasasında eşit fırsatlara sahip olamamalarının nedenleri arasında gösterilmiştir. Ancak programda bakımevlerinin geliştirilmesi yönünde bir hedef somut olarak ortaya konulmamıştır. Komisyon, 1986-90 yıllarını kapsayan İkinci Eylem Programında, günlük bakımevlerinin geliştirilmesi için faaliyete geçilmesini tavsiye etmiştir.

1991-95 yıllarını kapsayan Üçüncü Eylem Programı, eşit fırsatlar politikasının Birliğin sosyo-ekonomik politikasıyla ilişkilendirildiği bir döneme rastlamıştır. Birlik tarafından işgücünün yaşlanmasının vasıflı çalışan açığına neden olduğu ve kadınların işgücü piyasasından dışlanmaması gerektiği belirtilmektedir. Kadınların gerek sayıca daha fazla işgücüne katılımı gerekse kadın işi olarak görülen meslekler dışındaki iş alanlarına yönelmeleri programın amaçlarından biri olmuş; bu amaca yönelik olarak kadınların ailevi ve mesleki sorumluluklarının dengelenmesine yönelik faaliyetlerin yürütülmesi hedeflenmiştir. Dengeleme hedefi sadece kadın ve

erkeklerin ortak sorumluluğu olarak kabul edilmemiş; bu konuda ulusal ve yerel hükümetlerin, sosyal tarafların ve bireylerin sorumluluğu da vurgulanmıştır.⁷⁶

1996-2000 yıllarını kapsayan Dördüncü Eylem Programının da ana hedeflerinden biri iş ve aile yaşamının dengelenmesi olmuştur. Tamamlayıcı metinde, kariyere ara verme, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, sosyal hizmetler, iki bireyi çalışan ailelere yönelik bir takım mali engel ve teşviklerin kadınların kariyer stratejilerini etkilemesi konularına atıf yapılmıştır. Sosyal fonların, kadınların önündeki sınırlamaların azaltılmasına yönelik girişimlerin finansmanı için kullanılması tavsiye edilmiştir.⁷⁷

2001-2005 yıllarını kapsayan “Beşinci Eylem Programı”ndaki hedeflerden birincisi, ekonomik yaşamda kadınlar için eşit fırsatların üye devletler tarafından teşvik edilmesidir. Bu amaca yönelik olarak dengeleme politikalarının geliştirilmesi önem taşımaktadır. Programın bir diğer hedefi de eğitim, öğretim ve medya yoluyla, cinsiyet rollerindeki değişimin teşvik edilmesidir.⁷⁸

2.2. Avrupa Parlamentosu Belgeleri

AP istihdam ve sosyal işlerle ilgili toplantıları sonrasında yayınladığı belgelerde çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi konusunu da birçok kez ele almıştır. EQUAL Topluluk Girişiminin değerlendirildiği belgelerde⁷⁹, kadınların anne olmaları sonrasında işgücü piyasasından ayrılmaya zorlanmaları, cinsiyetlerinden dolayı karşılaştıkları bir sorun olarak değerlendirilmiş ve geçici olarak işgücü piyasasından ayrılanların yeniden piyasaya katılımını kolaylaştırıcı önlemlerin alınması önerilmiştir. 16 Şubat 2000 tarihli Analık İznine ilişkin

⁷⁶ Stight, Doorne and Schippers, a.g.e., s.155

⁷⁷ a.g.e., s. 161

⁷⁸ European Commission (2000), *Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005)*, Erişim Tarihi: Ocak 2004, http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf

⁷⁹ European Parliament (1999), *C5-0260/1999-1999/2186(COS): Draft Report on the Communication from the Commisison Establishing the Guidelines for Community Initiative Programmes*, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/empl/19991129/empl19991129> ve <http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/empl/19991214/empl19991214>

Yönergenin uygulanmasının değerlendirildiği Raporda⁸⁰ Yönergede bazı değişiklikler önerilmiştir. Bu tavsiyelerden biri analık izni süresince verilecek ödeneğin, ücretin en az %80'i olmasıdır. "Makul ödenek" kavramının fazla belirsiz olmasından dolayı, bu şekilde ödenek miktarının belirginleştirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bakımevi olanağının bulunmadığı işyerlerinde, emzirme amacıyla işe ara verilmesi hakkının sağlanması için çağrı yapılmıştır.

3 Nisan 2003 tarihli Taslak Raporda⁸¹ istihdam kılavuzlarının hazırlanmasına yönelik tavsiyelerde bulunulmuştur. Bu kapsamda üye devletler, istihdam politikalarının uygulanması çerçevesinde çalışma yaşamında kalite ve verimliliği, sosyal uyumu ve aile yanlısı bakış açısını teşvik etmelidir. Diğer yandan Barselona Zirvesi'nde öngörülen ve 2010 yılına kadar üç yaş altındaki çocukların % 33'ünü kapsayacak şekilde bakım hizmeti sağlanması hedefinin, kadın istihdamı için önemi göz önünde tutularak, yeniden gözden geçirilmesi önerilmiştir.

Parlamento, Avrupa Komisyonu'na da, çalışma ve aile yaşamının dengelemesinin teşvik edilmesi yönünde çağrılar yapmaktadır. 14 Şubat 2004 tarihli Taslak Görüşte (Draft Opinion)⁸² Komisyona eylem programları hazırlayarak İstihdam Kılavuzları'nın uygulamaya konulması çağrısı yapılmıştır. AİS ve Lizbon stratejisinin amacının kadın ve erkeklerin istihdam oranlarını artırmak olduğu, bu amaca yönelik olarak da iş-aile yaşam dengesini kolaylaştıran sosyal politika önlemlerinin desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu önlemler arasında cinsiyetler arasındaki ücret farklılıklarının giderilmesi, ebeveyn izni düzenlemelerinde anne-baba arasında aile sorumluluklarının eşit paylaşımının göz önünde tutulması ve izin süresince gelir kayıplarının daha fazla oranda karşılanması sayılmıştır. Bunun yanı sıra günlük çalışma sürelerinin azaltılmasının da etkili bir yöntem olacağı belirtilmiştir.

⁸⁰ European Parliament (2000), *Working Document on the Report from the Commission on the Implementation of Council Directive 92/85/EEC*, Erişim Tarihi: Mart 2005, http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/empl/20000223/402868_en.doc

⁸¹ European Parliament (2003), *Draft Report on proposal for a Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of the Member States*, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/empl/20030512/496143EN.pdf>

⁸² European Parliament (2004), *Draft Opinion on the reconciliation of work, family life and privacy*, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/empl/20040216/522512EN.pdf>

Parlamentonun 8 Mart 2004 tarihinde yaptığı oturumda⁸³ iş, aile ve özel yaşamın dengelenmesinin, cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesini de sağlayacağı belirtilmiş: böylece Birliğin karşılaştığı demografik değişim ve ekonomik büyüme gibi iki büyük sorunla mücadele edilebileceği savunulmuştur. Portekiz delegesi ‘iyi uygulama’ kılavuzlarının yayınlanmasını, çalışma saatlerinin düzenlenmesini, dengeleme politikaları uygulayan şirketlere vergi muafiyeti sağlanmasını ve nakdi destek sağlanmasını savunmuştur. İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi sözcüsü Herman Schmid cinsiyetler arasındaki gelir farklılıklarının geleneksel işbölümünü artırdığını ve giderek günde 8 saat üzerinde çalışanların sayısının artmasının, çocuklar için kabul edilemez bir olgu olduğunu savunmuş; böyle bir çalışma biçiminin kişinin aile yaşamında sorunlara yol açacağı görüşünden hareketle, her aile için günlük çalışma saatinin 12 saatle sınırlandırılmasını, bu 12 saatin ise eşler arasında 6’şar saat paylaşılmasını önermiştir. Bu oturumda ailenin geleneksel biçimiyle evli çiftlerden oluştuğu ve yeni biçimdeki birlikteliklerin aile kavramıyla ilişkisi çerçevesinde aile kavramı üzerindeki tartışmalara da yer verilmiştir.

2.3. Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS)⁸⁴

Amsterdam Antlaşması ile AB’ye, istihdam konusuna ilişkin olarak Topluluk çapında işbirliği sağlaması için daha fazla rol verilmiştir. (VIII. İstihdam – Md.125-130)

⁸³ European Parliament, *Plenary Debate of 8 March 2004: Situation of Women*, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://www2.europarl.eu.int/omk/sipade2?L=EN&OBJID=84937&MODE=SIP&NAV=X&LSTDOC=N&LEVEL=2>

⁸⁴ Amsterdam Antlaşması istihdam politikalarında üye ülkelerin asli yetkili olduğu ilkesini değiştirmese de AB’ye bu alanda daha fazla rol verilmiştir. Antlaşma hükümlerine dayanarak 1997 Lüksemburg İstihdam Zirvesi’nde istihdam edilebilirlik, girişimcilik, intibak yeteneği ve eşit fırsatlar başlıklı dört temel sütun çerçevesinde AİS başlatılmıştır. Üye devletler, her yıl Komisyon’un önerisiyle Konsey’in onayladığı ve öncelikli eylem alanlarında somut hedefleri belirleyen İstihdam Kılavuzları çerçevesinde ulusal eylem planlarını oluşturmak zorundadır. Anılan eylem planları her yıl Konsey ve Komisyon’ca incelenerek bir rapor halinde sunulmakta; Konsey üye devletlere istihdam politika hedeflerine ulaşma yönünde tavsiyeler de bulunmaktadır. Bkz: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/ceestm_en.htm

Konseyin sunduğu İstihdam Kılavuzları kapsamında öngörülen önceliklerden biri de işgücü piyasasında kadın ve erkekler için eşit fırsatların sağlanmasıdır. Bu hedefe yönelik olarak çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi konusuna da yer verilmektedir. Kariyere ara verme politikaları, ebeveyn izni, kısmi süreli çalışma ile esnek çalışma düzenlemelerinin önemli olduğu, bu alandaki yönergelerin uygulanmasının hızlandırılması ve düzenli olarak izlenmesi; kadın ve erkeklerin gerek işgücü piyasasına girişlerini gerek işgücü piyasasında kalmalarını kolaylaştırmak amacıyla yeterli miktarda ve kaliteli bakım olanaklarının sağlanması gerektiği belirtilmiştir; ayrıca aile sorumluluklarının eşit paylaşımının önemine değinilmiştir. 2002 yılında gerçekleştirilen Barselona Zirvesi'nde, çocuk bakımevlerine olan talep ve ulusal koşullar da göz önünde tutularak, 2010 yılına kadar üye devletlerin bakım hizmetlerinin 3 yaş ile zorunlu okul çağı arasındaki çocukların en az %90'ını ve 0-3 yaş arasındaki çocukların da en az %33'ünü kapsamak üzere yaygınlaştırılması öngörülmüştür.⁸⁵

AB Konseyi Mart 2004'te İngiltere ve Portekiz'in ortak önerisiyle Ekonomi Politikası Komitesi kurulmasına ve bu komitenin Lizbon'da kararlaştırılan ve 2010 yılına kadar gerçekleştirilmesi öngörülen istihdam hedeflerini değerlendirmesine karar vermiştir. 2010 yılı için belirlenen genel istihdam hedefi % 70, kadınlar için ise % 60'dır. Wim Kok başkanlığındaki grup hazırladıkları raporda bakım hizmetlerinin kadınların işgücüne katılımını özellikle de tam süreli katılımını kolaylaştırdığını belirtmiştir. Bakım hizmetlerinin niteliği ve niceliği tatmin edici olduğu sürece kamu hizmeti veya özel sektör tarafından yerine getirilmesi ve bakım sorumluluğunun aile içinde kadın ve erkek tarafından paylaşılması konularına ise değinilmemiştir.⁸⁶

AİS çerçevesinde bakımevleri için somut hedefler konulması, üye ülkeleri bakım hizmetlerini artırmak konusunda daha fazla teşvik etmekte, diğer yandan

⁸⁵ Council of the European Union (1999,2003). *Council Decision of 22 February 1999 on the 1999 Employment Guidelines ve Council Decision of 22 July 2003 on Guidelines for the Employment Policies of the Member States*, Erişim Tarihi: Mart 2004, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/guidelines_en.htm

⁸⁶ Nicole Richardt (2004), *European Employment Strategy, Childcare, Welfare State Redesign – Germany and the United Kingdom Compared*, Erişim: Mayıs 2005, http://www.columbia.edu/cu/ces/conference2004/papers/D6_Richardt.pdf, s.14

hizmetlerin niteliğine de önem verilmesi, bu sektörün gelişebileceğinin işaretlerini vermektedir.

2.4. Avrupa Sosyal Fonu

Avrupa Sosyal Fonu (ASF), insan kaynaklarının ve istihdamın geliştirilmesi için kullanılmak üzere oluşturulmuş, son dönemlerde de AİS'i destekleyen başlıca mali araçlardan biri haline gelmiştir. Eşit fırsatlar sütunun yanı sıra AİS'in diğer sütunlarında da cinsiyet eşitliğine yer verilmesi öngörülmektedir. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması, 2000-2006 dönemine ilişkin Yapısal Fonların hazırlanması sırasında da Topluluk hedefi olarak ortaya konmuştur. Diğer yandan ASF programlarının birçoğunda cinsiyet eşitliğiyle ilgili olarak öncelikler, kadınların istihdama katılımının teşvik edilmesi ve bu amaca yönelik olarak çalışma ve aile yaşamının dengelenmesinin geliştirilmesi gibi iki ana hedefte yoğunlaştırılmıştır.⁸⁷

NOW programından sonra ASF tarafından desteklenen Topluluk girişimlerinden biri EQUAL olmuştur. Bu girişim çerçevesinde⁸⁸; çocuk bakım olanaklarını geliştirmek hedefi kapsamında bakım sektöründe çalışan kadınların bağımsız çalışması ve bakımevi kurmalarının desteklenmesi öngörülmektedir. Bakım hizmetlerinin bütçe kısıtlamalarıyla karşı karşıya olan refah devleti tarafından sürekli olarak sağlanamayacağı, bu nedenle özel sektör girişimlerinin geliştirilmesinin gerekli olduğu belirtilmektedir. EQUAL kapsamındaki projelerin büyük bir bölümü bakım hizmeti verenlerin eğitimi yoluyla bu hizmetlerin niteliğinin artırılmasını amaçlamaktadır. Ayrıca hizmetlerin çeşitlendirilmesi kapsamında, bakımevlerinin açık olduğu saatler bakımından çalışanlara daha çok seçenek sunan ve acil bakım ihtiyacını karşılayabilecek düzenlemelerin getirilmesi amaçlanmaktadır.

Yaşlılar için bakım hizmetlerinin geliştirilmesi hedefi kapsamında hazırlanan projeler yaşlıların mümkün olabilecek en uzun süre evde bakımlarını sağlamaya

⁸⁷ European Commission. Implementation of Gender Mainstreaming in the Structural Funds Programming Document 2000-2006, Office for Official Publications in the European Communities, Brussels, 2002, s.6

⁸⁸ Equal Conference (2002). *Equal Opportunities – Reconciling Family and Professional Life*, Erişim Tarihi: Mart 2004, http://www.equal-ci.ie/dwn192/barpreppilar4_en.pdf, s.2-7

yönelmekte ve gerek evde gerekse bir kurumda olsun bakım hizmetlerinin niteliğinin artırılması hedeflenmektedir.

Kadın ve erkekler için iş-yaşam dengesinin sağlanması hedefi kapsamında uluslar üstü planların hazırlanması teşvik edilmektedir. Buna göre cinsiyet eşitliğine yönelik planlar oluşturmaları için işletmelerin ve kurumların desteklenmesi, katılımcı işletmelerde iş-yaşam dengesi çalışma gruplarının oluşturulması, tele-çalışma olanağının sunulması ve aile sorumluluğu olan çalışan kadınların evlerinde daha fazla eğitim almaları için e-öğretim projelerinin geliştirilmesi gibi konular gündeme getirilmektedir. Uluslar üstü faaliyetler açısından Avrupa ağlarının oluşturulması, yerel ve bölgesel projelerin geliştirilmesi için ortaklar bulunması, ortak gündem ve kılavuzlar oluşturulması öngörülmektedir.

EQUAL kapsamında belirlenen son hedef erkekleri aile sorumluluklarını paylaşmaya teşvik etmeye ilişkin çalışmalar yapmaktır. Yeni nesiller sorumlulukların paylaşılmasını önceki nesillere göre daha fazla savunsalar da, ev işlerinin yükü hala kadınların üzerindedir. Araştırma kurumları aracılığıyla geleneksel olmayan işbölümünün geliştiği hanelerin incelenmesi, değişime yol açan faktörlerin araştırılması, erkeklerin çocuk bakımı konusunda eğitilmesi gibi bazı pilot projelerle genel bakış açılarının değiştirilmesi, bu hedef kapsamında öngörülen çalışmalardır.

2.5. Avrupa Birliği Konseyi Belgeleri

AB'nin ikincil hukukunda çalışma ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik bir takım düzenlemeler yer almaktadır.

2.5.1. 31 Mart 1992 Tarihli Çocuk Bakımı Hakkında Konsey Tavsiyesi⁸⁹

Tavsiye Kararı'nda çocuk bakımının bakım hizmetleri, ebeveynlere izin verilmesi, kadın ve erkekler arasında mesleki ve ailevi sorumlulukların

⁸⁹92/241/EEC: Council Recommendation of 31 March 1992 on Childcare, Official Journal L123 P.0016-0018, Erişim Tarihi: Ocak 2005, <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0241:EN:HTML>

paylaşılmasına ilişkin düzenlemeleri içeren geniş kapsamlı bir konu olduğu belirtilmiştir.

Çalışan veya çalışmak için eğitimlere katılan ebeveynlerin mümkün olduğunca çoğunun bakım hizmetlerinden faydalanmasının, bu hizmetlerin uygun bedelle ebeveynlere sunulmasının, hizmetlerde çeşitlilik ve esnekliğin teşvik edilmesinin, hizmetlerin üye devletlerin her bölgesinde, kırsal ve kentsel alanlarında mevcut olmasının ve niteliğinin artırılmasının gerektiği vurgulanmıştır. Diğer yandan erkek veya kadın, isteyen tüm çalışanlara mesleki, ailevi ve bakım sorumluluklarını yerine getirmek için izin hakkı sağlanması ve bu hakkın kullanılmasında esneklik sağlanması önerilmiştir. Son olarak, üye devletlere kadınların işgücü piyasasında daha etkin bir rol sahibi olabilmeleri için ebeveynlik sorumluluklarının kadın ve erkek arasında daha eşit paylaşımının teşvik edilmesi önerilmiştir.

2.5.2. 19 Ekim 1992 Tarihli Hamile ve Loğusa ve Emziren Kadın Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Konsey Yönergesi⁹⁰

Söz konusu Yönerge’de hamile ve emziren kadınların iş sağlığı ve güvenliklerini tehlikeye düşürecek maddelere ve çalışma koşullarına maruz kalma riski taşıyan işleri yapmaya zorlanamayacakları belirtilmiştir.

Üye devletlere bu Yönerge kapsamındaki çalışanlara doğumdan önce ve/veya sonraki dönemi kapsamak ve iki haftalık bölümü zorunlu ve ücretli olmak üzere en az 14 hafta süreyle analık izni verilmesini; çalışma saati içinde yaptırılması zorunlu tıbbi kontroller için ücret kaybı olmaksızın izin verilmesini sağlama yükümlülüğü getirilmektedir. Hamile ve loğusa kadınların feshe karşı korunması hükmüne göre; iş sözleşmesi gebeliğin başlangıcından analık izninin sona erdiği tarihe dek geçen sürede hamilelik veya analık durumu nedeniyle sona erdirilemeyecektir. İş

⁹⁰ 92/85/EEC: Council Directive of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, Erişim Tarihi: Ocak 2005, <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:EN:HTML>; Ayşegül Eraltuğ, “Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Çalışma Ortamında Bağımlı Çalışan Kadınların Analık Halinde Korunması,” der. Ayşegül Yaraman, *Kadın Yaşantıları*, Bağlam Yayıncılık, İstanbul, 2003, s. 204-206

sözleşmesinin bu nedenler dışında haklı bir nedenle feshinde, işveren ulusal mevzuat ve uygulamalara göre yetkili makamların onayını alma ve bu süre içinde işçiye yazılı ihbarda bulunma yükümlülüğüne sahiptir.

Üye devletler izinler süresince ücret ödenmesine ve/veya yeterli bir miktarda ödenek verilmesine yönelik düzenlemeler getirirken bu hakkın kullanılmasını çalışanın kıdem yönünden bazı koşulları yerine getirmiş olmasına bağlayabilir. Ancak bu koşullar hiçbir şekilde, doğumun beklenildiği tarihten önceki 12 aydan daha fazla hizmet süresini gerektirmemelidir.

2.5.3. ETUC, CEEP ve UNICE Tarafından Sonuçlandırılan Ebeveyn İzni Hakkındaki Çerçeve Anlaşmaya İlişkin 3 Haziran 1996 Tarihli Konsey Yönergesi⁹¹

Bu Yönerge'de çalışan ebeveynlerin ebeveyn ve mesleki sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olacak önlemler düzenlenmiştir. Anlaşma, fırsat ve muamele eşitliği ilkesi gereğince, kadın ve erkek çalışanların doğum veya evlat edinme hallerinde çocuk 8 yaşına gelinceye dek bakımını temin etmek üzere en az 3 ay süreyle izin hakkına sahip olmasını ve bu hakkın eşler arasında devredilemez olmasını öngörmektedir.

İzin haktan yararlanmak, bir yıldan fazla olmamak kaydıyla işyerinde belirli bir dönem çalışmış olma koşullarına bağlı tutulabilecektir. İşyerinde işin mevsimlik işlerden olması, ihbar süresi içinde işçinin yerine başkasının konulamaması gibi işin yürütülmesine ilişkin geçerli nedenler varsa iznin kullanılması ertelenebilecektir.

İş sözleşmesinin sona erdirilmesinde izin talebinde bulunmuş olmak veya izin kullanmış olmak geçerli bir neden sayılmamaktadır. İşçinin izin bitiminde aynı işe, mümkün değilse iş sözleşmesine veya iş ilişkisine uygun, eşdeğer ya da benzer bir

⁹¹ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the Framework Agreement on Parental Leave concluded by UNICE, CEEP and ETUC, Official Journal L 145, P 0004-0009, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML>

işe dönme hakkı vardır. İşçinin, iznin başlangıç tarihi itibarıyla kazanılmış hakları, iznin sona erdiği tarihe dek korunmalıdır.

2.5.4. UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Sonuçlandırılan Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmaya İlişkin 15Aralık 1997 Tarihli Yönerge⁹²

Söz konusu Yönerge’de kısmi süreli çalışanların istihdam koşullarının, eğer farklı muamele objektif nedenlere dayanmıyorsa emsal tam süreli çalışandan daha az elverişli olmaması gerektiği, tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya veya kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya geçmeyi reddetmenin iş ilişkisinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden olamayacağı belirtilmiştir.

İşverenler, kurum içinde mevcut tam veya kısmi süreli çalışma düzeninin birinden diğerine isteğe bağlı geçiş veya çalışma saatlerini artırma taleplerine, bu geçişleri kolaylaştırmak için işletmedeki mevcut kısmi ve tam süreli işler hakkında işçilerin bilgilendirilmesine, işletmenin her düzeyinde kısmi süreli çalışmaya geçişin kolaylaştırılmasına, çalışanlara kariyer fırsatı ve mesleki hareketlilik olanağı sunmak için kısmi süreli çalışanların mesleki eğitime katılımlarını sağlayacak önlemlerin alınmasına, işletmedeki kısmi süreli çalışanları temsil eden mevcut kurumların bilgilendirilmesine önem vermelidir.

2.5.5. 29 Haziran 2000 Tarihli Kadın ve Erkeklerin İş ve Aile Yaşamına Dengeli Katılımı Hakkında Tavsiye Kararı⁹³

Söz konusu Tavsiye Kararı’nda kadının işgücü piyasasına erkeğin ise aile yaşamına daha fazla katılmasının önündeki engellerin azaltılmasının kadın-erkek eşitliği ilkesinin bir gerekliliği olduğu belirtilmiştir. Bu ilke, çalışan babalar ve

⁹² Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on Part-Time Work concluded by UNICE, CEEP and ETUC, Official Journal L 014, P 0009-0014, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:EN:HTML>

⁹³ Resolution of 29 June 2000 on the Balanced Participation of Women and Men in Family and Working Life, Official Journal C 128, P 0005-0007, Erişim Tarihi: Mart 2005, [http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000Y0731\(02\):EN:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000Y0731(02):EN:HTML)

anneler arasında, özellikle çocukların veya diğer bağımlı kişilerin bakımına ilişkin izin haklarının eşit olarak tanınmasını gerektirir.

Belgede üye devletler kadın ve erkeklerin aile ve çalışma yaşamına dengeli katılımını teşvik etmeye davet edilmektedir. Bu çerçevede de üye devletlerce; çalışan erkeklere bireysel ve devredilemez olarak babalık izni hakkı sağlanmalı, aileler için bakım hizmetlerinin geliştirilmesi teşvik edilmeli, tek ebeveynli ailelere özel sosyal koruma sağlanmalı, okul ve çalışma saatlerinin uyumlulaştırılması olanakları araştırılmalı, kadın-erkek eşitliğinin ön koşulu olarak çalışma ve aile yaşamının dengelenmesinin gerekliliğine yönelik bilinci geliştirmek için okul programları geliştirilmeli, kadın ve erkekler tarafından analık, babalık ve ebeveyn izninin kullanımına ilişkin ve bunların işgücü piyasasında kadın ve erkeklerin durumuna etkilerine ilişkin verileri içeren düzenli raporlar hazırlanmalıdır.

2.6. Temel Haklar Şartı⁹⁴ ve Anayasal Antlaşma

2000’de Nice Zirvesi’nde ilan edilen ve 29 Ekim 2004 tarihinde Roma’da imzalanan Anayasal Antlaşma metnine dahil edilen Temel Haklar Şartı’nda da kadın-erkek eşitliği konusu ele alınmaktadır. Temel Haklar Şartı’nda kadın-erkek eşitliği, istihdam, çalışma ve ücret de dahil olmak üzere tüm alanlarda güvence altına alınmakta, eşitlik ilkesinin yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine avantajlar sağlayan önlemlerin alınmasını engellemeyeceği belirtilmektedir. (md. 23) Şart’ın “Aile ve Çalışma Yaşamı” başlıklı 33.maddesinde de, ailenin hukuksal, ekonomik ve sosyal bir korumadan yararlanmasının gerekliliği vurgulanmakta; aile ve çalışma yaşamının dengelenmesini sağlamak üzere herkesin, doğumla bağlantılı bir nedenle işten çıkarmaya karşı korunma hakkına ve bir çocuğun doğumu veya evlat edinilmesinden sonra ücretli analık izni ve ebeveyn izni alma hakkına sahip olduğu hükmü yer almaktadır.

⁹⁴ *AB Temel Haklar Şartı*, Erişim Tarihi: Haziran 2005, http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ab_thb.html

3. AB'YE ÜYE ÜLKELERDE Dengeleme Politikaları Çerçevesinde Alınan Önlemler

Cinsiyet eşitliği politikası ve bu politikanın altında yer alan dengeleme politikaları AB'nin gündeminde uzun süredir yer almasına karşın bu konuda üye devletleri zorlayıcı hükümler içeren Yönergeler az sayıda kalmıştır. Çocuk bakımına ilişkin olarak henüz bir yönerge çıkartılmamış; sadece birçok belgede konuya değinilmiş ve 1992 tarihli Tavsiye Kararı'nda da önerilerden öteye gidilememiştir. Genel olarak bu durumdan Avrupa Birliği bir bütün olarak sorumlu olmamakta, Parlamento ve Komisyon, AB Konsey'ine göre bu konuya gündemlerinde daha fazla yer vermektedir. Bu çerçevede aslında sorumluluk en yüksek yönetim birimi olarak görülen Konsey'in ve üye devletlerindir. Ancak üye devletlerin uygulamaları arasında gerek izin düzenlemeleri gerek bakım hizmetleri bakımından farklılıklar bulunmaktadır.

3.1. Bakım Hizmetleri

Kadınların ücretli işte çalışmaları veya bu yöndeki istekleri, çocukların ve diğer bağımlı kişilerin aile içinde kadınlar tarafından bakılacağı öngörüsünü zayıflatmakta, öte yandan nüfusun yaşlanması sonucunda yaşlanan aile bireylerinin bakımı konusu giderek önem kazanmaktadır.

AB'nin ortaya koyduğu bakım hizmetlerine ilişkin hedeflere varılabilmesi açısından üye ülkeler farklı noktalardan hareket etmektedirler. Bu konunun, Avrupa düzeyinde 1990'larda ele alınmasına rağmen bazı üye devletler çocuk bakım düzenlemelerine çok önceden, 1960 ve 70'lerde başlamışlardır. Bu nedenle Kuzey ülkeleri, eski Doğu Bloku ülkeleri, Fransa gibi bazı ülkeler daha ileri düzeyde hizmetler sunmaktadır.⁹⁵ Tablo 2'de AB-15'de bakım olanaklarından yararlanan çocukların oranı verilmektedir.

⁹⁵ Neyer, a.g.e., s. 62-64

Tablo 2: AB-15'te Bakım Hizmetleri Kapsamındaki Çocuk Oranı

	Yıl	< 3 Yaş (%)	3-6 Yaş (%)
Almanya	2000	10	78
Avusturya	1998	4	68
Belçika	2000	30	97
Danimarka	1998	64	91
Finlandiya	1998	22	66
Fransa	1998	29	99
Hollanda	1998	6	98
İngiltere	2000	34	60
İrlanda	1998	38	56
İspanya	2000	5	84
İsveç	1998	48	80
İtalya	1998	38	56
Lüksemburg	-	-	-
Portekiz	1999	12	75
Yunanistan	2000	3	46

Kaynak: Del Boca and Pasqua, 2002, s.11

Ailelerin bakım hizmetlerini satın alabilmesi için bu hizmetlerin kamu kesimi veya özel kesim tarafından sağlanması önem taşımaktadır. Kuzey ülkelerinde bakım hizmetlerinin çoğunluğu kamu sektörü tarafından karşılanmaktadır. Bakım hizmetlerinin gelişimi kadın ve erkeğin her ikisinin tam süreli çalışma hakkı olduğu varsayımına dayanmakta, kamusal bakım hizmetleri gelişmişken bakım yardımları daha kısa süre için verilmektedir. Bu yolla kadınların tekrar ücretli çalışmaya

dönmeleri kolaylaştırılmakta ve bakımın geleneksel olarak kadının sorumluluğu olması nedeniyle toplumsal yaşama katılımının engellenmemesi amaçlanmaktadır.⁹⁶ Danimarka, İsveç ve Finlandiya’da okul öncesi çocukların⁹⁷ günlük bakım hizmetlerinden yararlanma hakkı yasalarla düzenlenmiştir. Danimarka’da bakımevleri yerel yönetimlerce kurulmakta, bakım hizmeti giderlerinin % 30’luk bir kısmı ailelerce karşılanmakta ve düşük gelirli aileler için ücret indirimi yapılmaktadır. Bakım hizmetlerinden toplumun her kesimi tarafından yararlanılması hizmetin “genellik niteliği”ni karşılamakta ve küçük çocuklu kadınların işgücüne katılımı kolaylaştırılmaktadır. Danimarka ve Finlandiya’da bakımevlerinin çoğu okul sonrasında, akşam ve gece saatlerinde de açık kalmaktadır.⁹⁸ Kuzey ülkelerinde bakım hizmetinin, kamunun finanse ettiği bakımevleri yoluyla aile dışında sağlanması çalışan kadınlara fırsat eşitliği tanınması amacına yönelik bir uygulama olmaktadır.⁹⁹

Diğer yandan Kuzey ülkeleri modelinin alt modeli olarak görülebilecek bir değişim Finlandiya’da yaşanmaktadır. Bu ülkede aile dışında bakım olanakları desteklendiği halde evde bakım imkânları da giderek desteklenmektedir. Kadınlara aile veya çalışma yaşamını seçebilme ve çalışana bu alanlardan istediğine öncelik verme olanağının sağlanması amaçlanmaktadır. Mahon Finlandiya ve Fransa’yı bu model içinde yeni aileci (neo-familial) ülkeler olarak adlandırmıştır. Bu ülkelerde, uzun süreli izinler ve evde bakım ödeneğiyle, evde bakım desteklenmeye çalışılmaktadır. Finlandiya’da üç yaş altında çocuğu olan ailelere bakıcı istihdam etmeleri veya evde kendilerinin bakım sağlamaları durumunda ödenek verilmesi evde bakımın teşvik edilmesi yönünde alınan bir önlemdir.¹⁰⁰

Fransa’da önceden iki çocuk sahibi ailelere üç yıl süreyle ev bakım ödeneği verilmekte iken Ocak 2004 tarihinden itibaren çocuk yardımı uygulaması, tek çocuklu aileleri de kapsar biçimde genişletilmiştir. Bu yardım bir bakıma annelik için

⁹⁶ Mahon, a.g.e., s.10-12; Neyer, a.g.e., s. 23,24

⁹⁷ Okul öncesi çocuklar kavramı bu konuyla ilgili çalışmaların çoğunda 3-6 yaş grubundaki çocukları kapsamaktadır. Ancak her ülkenin zorunlu okula başlama yaşı farklılaşmaktadır.

⁹⁸ Bev James (2002), *European, Australian and Canadian Policies to Reconcile Paid Work and Family Life*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <http://www.mwa.govt.nz/pub/InternationalPolicies.doc>, s.19

⁹⁹ Mahon, a.g.e.,s. 6-7; Rostgaard, a.g.e., s.24

¹⁰⁰ Mahon, a.g.e., s. 6

bir maaş ödemesi olarak görülmektedir.¹⁰¹ Ebeveyn tarafından sağlanmasa bile evde bakım hizmetleri desteklenmekte: bu amaçla çocuk bakıcısı çalıştıranların sosyal güvenlik masraflarının devlet tarafından karşılanması yoluna gidilmektedir. Bu yöndeki eğilimde, bakımevleri maliyetinin evde bakıma göre daha yüksek olması etkili olmaktadır.¹⁰²

Bakıma ilişkin bir başka model, kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle çalışmaya uzun süre ara vermesi gerektiğinin kabul edildiği modeldir. Bakım hizmetleri devlet tarafından desteklenmemekte, ailenin kendi sorumluluk alanına girdiği görüşü savunulmaktadır. Bu koşullarda diğer aile üyelerinin desteği Almanya ve Güney ülkelerinde olduğu gibi oldukça önem kazanmaktadır.¹⁰³ Almanya’da ailelere yönelik nakdi yardımlar yoluyla çocuğun evde bakımı desteklenmiş ve bakımevleri yaygınlaşmamıştır. Ancak çocuğun sosyal gelişimi temelinde anaokulları açılmıştır.¹⁰⁴ Ayrıca bakımevlerinin ve okulların büyük çoğunluğu yarım gün açık olduğu için, bunlar çalışan anneleri destekleyici nitelik taşımamakta; anneler kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir. Almanya’da 3 ila okul öncesi yaş grubundaki çocukların bakımevine girme hakkı federal yasalarla tanınmıştır.¹⁰⁵ Bu durum bir yandan bakım hizmetleri konusunda bir ilerleme anlamına gelirken diğer yandan 3 yaş altındaki ve okul çağındaki çocuklara yönelik hizmetlerde gerilemeye yol açmaktadır. 1989 yılında eski Doğu Almanya bölgesinde, 3 yaş altındakilerin bakımevinde bakılma oranı %56,4’ken bu oran 2000’de %14,4’e inmiştir.¹⁰⁶ Bu ülkede 0-3 yaş grubundaki çocuklar için kamusal bakım hizmetleri fazla gelişmediğinden çocuklar 3 yaşına gelinceye kadar kadınların istihdama ara vermesi

¹⁰¹ Anne Daguerre and Giuliane Bonoli (2004), *Childcare policies in Diverse European Welfare States*, Erişim Tarihi: Mart 2005, http://www.europapnet.org/conference2004/papers/G1_Daguerre.pdf, s. 14

¹⁰² Mahon, s. 7 ; Helen Perivier (2003), *The Childcare System in France: A Glance at the 2003 Reform*, Erişim Tarihi: Ocak 2004, http://www.ulb.ac.be/soco/mocho/newsletters/newsletters_4.pdf, s.3-4; European Commission, 2002b, s.77

¹⁰³ Rostgaard, s. 23; Richardt, s.17

¹⁰⁴ Jet Bussemaker (1997), *Recent Changes in European Welfare State Services: A Comparison of Childcare in the UK, Sweden, Germany and the Netherlands*, Erişim: Şubat 2004, <http://www.ciaonet.orgwps/buj01/-148k>

¹⁰⁵ Traute Meyer, *Empowering Constraints? The Relationship of Socio-Demographic Trends and the Modernisation of the Strong Breadwinner*, Biennial Conference of Europeanists, Chicago, Mart 2002, s.5-6

¹⁰⁶ Richardt, s. 31

teşvik edilmekte; bu nedenle çocuk bakımına yönelik izinler Almanya gibi bir ülkede kadın işgücünün piyasasından geçici olarak ayrılmasına yol açabilmektedir.¹⁰⁷

Güney Avrupa ülkelerinde çocuğun bakımı daha çok aile üyelerinden birinin bakım sorumluluğu üstlenmesini gerektirmektedir. Özellikle 0-3 yaş grubundaki çocuklar için bakım hizmetleri sınırlıdır. 1998 verilerine göre İtalya’da 0-3 yaş grubundaki çocukların sadece %6’sı bu hizmetlerden yararlanırken 3 yaş üzerindeki %95’i yararlanmıştır. İtalya’da 3 yaş üzerindeki için böyle yüksek düzeyde bakım hizmeti sağlanması, eğitim politikalarının bir parçası olup; kadın istihdamını teşvik etmek öncelikli amaç olmamıştır.¹⁰⁸ Devletin 0-3 yaş grubundaki çocuklar için hizmet sağlamakta etkili olamaması sonucunda aileler kendi düzenlemelerini geliştirmeye çalışmaktadır. Bunlardan biri de bu yaş grubunda çocuğu olan ailelerin bir ev sağlayarak çocuklarını uzman bakıcıların sorumluluğuna bırakmasıdır.¹⁰⁹ İspanya’da da kamu bakım hizmetleri eğitime yönelik olarak düzenlenmiş ve bu nedenle 3 yaş üzerindeki çocuklar için hizmetler yaygın iken 3 yaş altındakiler için hizmetler sınırlı kalmıştır. Ancak bakımevlerinin büyük bölümü tam gün ve tüm yıl boyunca açık olduklarından çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi konusunda etkili olmaktadır.¹¹⁰ Güney Avrupa ülkelerinde sosyal hizmet sisteminin gelişmemesi, bu ülkelerde aile biriminin, üyelerinin refahından sorumlu tutulmasından kaynaklanmaktadır.¹¹¹

Rianne Mahon’un bakım hizmetleri bakımından üçüncü yol olarak adlandırdığı model, kadın kısmi süreli çalışırken erkeğin tam süreli çalışmasının desteklenmesi temeline dayanmaktadır.

Hollanda bu model için iyi bir örnek oluştururken diğer yandan bakım hizmetlerinde hızlı bir değişimin de yaşandığı bir ülke konumundadır. Hollanda’da

¹⁰⁷ Neyer, a.g.e., s. 60-61

¹⁰⁸ Daniela Del Boca and Silvia Pasqua (2002), *Labour Market Participation of Women in Italy*, Erişim Tarihi: Mart 2004, http://www.child-center.it/papers/child04_2002.pdf, s. 6

¹⁰⁹ European Commission, 2002b, s.87

¹¹⁰ Anna Escobedo, “Work-Family Arrangements in Spain: Family Adjustments to Labour Market Imbalances”, *Work-Family Arrangements in Europe*, der. Laura den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes and Joop Schippers, Thela Thesis, Amsterdam, 2000, s.114-115

¹¹¹ Peter Ackers, *Cross-National Research Papers Sixth Series 4. The Employment Relationship and Family Life*, European Research Center, the UK, 2002, s. 10-11

amacı çalışan annelerin çalışma yaşamını kolaylaştırmak olarak açıklanan “Çocuk Bakımına İlişkin Önlemler” başlıklı bir program başlatmıştır. 1990 yılında 0-3 yaş grubuna giren çocukların sadece %2’si devletin finanse ettiği bakımevlerinden yararlanırken bu oran 1993’te %8’e çıkmıştır. Ancak Kuzey ülkelerinde olduğu gibi kamusal bakımevlerinin yaygınlaştırılması değil, kamu - özel sektör - işveren arasında işbirliği hedeflenmektedir.¹¹² Bu ülkede bakım hizmetlerinin % 75’lik bir bölümü özel sektör tarafından karşılanmaktadır. İşverenlerin çocuk bakım masraflarına katkısını artırmak için vergi indirimleri getirilmiştir.¹¹³ Bakımevlerinin kurulmasından yerel hükümetler sorumludur; ancak, işletmeler bu bakımevlerinde yer kiralayabilmekte veya satın alabilmektedir. İşverenler tarafından kiralanen yerler 1989’da % 13 iken 1995’te %39’a çıkmıştır.¹¹⁴

İngiltere’de bakım hizmetleri konusunda devlet önemli bir rol üstlenmemiştir. Beveridge sistemi, kadının ailenin bakımdan sorumlu olduğu ve erkeğin ise evin geçimini sağladığı geleneksel aile modeline dayanmıştır. Okul öncesi çocukların anneleri tarafından bakılmasının gelişmeleri açısından önemli olduğu belirtilmiş, sadece eğitim politikasının bir sonucu olarak günde bir-iki saat anaokullarına devam edilmesi savunulmuştur.¹¹⁵ Günümüzde İngiltere’de özel sektör tarafından işletilen bakımevleri, sosyal hizmetlere göre daha yaygındır. Diğer yandan İngiltere’de, ebeveynlerin işsizlik yardımı talep etmelerinden ziyade çalışmaları desteklenmekte; bu nedenle çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması önem kazanmaktadır. İngiltere’de amacı kadının işgücü piyasasına katılımını kolaylaştırmak olarak açıklanan “Ulusal Çocuk Bakım Stratejisi” adı altında bir program başlatılmıştır. Ancak bu Program, yalnız annelerin istihdamının teşvik edilmesinin kuralsızlaştırılmış işgücü piyasasında emek arzını arttıracak endişesiyle eleştirilmektedir.¹¹⁶

¹¹² Laura den Dulk, “Work-Family Arrangements in the Netherlands: the Role of Employers”, der. Laura den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes and Joop Schippers, Work-Family Arrangements in Europe, Thela Thesis, Amsterdam, 2000, s. 29

¹¹³ James, a.g.e., s. 20

¹¹⁴ Dulk, a.k, s.30

¹¹⁵ Bussemaker, a.g.e., s.22

¹¹⁶ Richardt, s.19,

Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri bakım hizmetleri konusunda farklı bir gelişim göstermektedir. Bu ülkeler piyasa ekonomisine geçmeden önce Batıya oranla yüksek düzeyde aile yanlısı düzenlemelere sahipti. Ancak geçiş öncesinde kadın-erkek eşitliği için gerekli görülen bakımevleri, sonradan ekonomik verimlilik düşüncesiyle kapatılmıştır. Bakım hizmetlerinde devlet harcamaları azaldığı ve bakım ücretleri artırıldığı için bakımevlerinin sayısı azalmış, ayrıca yetkilerin yerel yönetimlere devredilmesiyle birlikte yeterli kaynak yokluğu nedeniyle bakım hizmetleri olumsuz yönde etkilenmiştir. Özel sektörün sağladığı daha yüksek ücretli bakımevleri devletin sağladığı hizmetlerin yerini almaya başlamıştır.¹¹⁷ Bu gelişmeler sonucunda 0-2 yaş grubunda olup bakım hizmetlerinden yararlanan çocukların oranına bakıldığında eski Doğu Bloku ülkelerinde düşüş görülmektedir. Macaristan'da bu oran 1989-1997 yılları arasında %12'den %11'e, Polonya'da %9'dan %5'e, Letonya'da %42'den %13'e ve Litvanya'da %34'ten %10'a düşmüştür.¹¹⁸

Yaşlıların bakımı konusunda Avrupa ülkelerinde en fazla destek gören çözüm, kişinin bakım hizmetini satın alması veya bakımdan sorumlu aile üyesinin gelir kaybının telafi edilmesi için bakım ödeneği verilmesidir. Diğer yandan çalışanlara çocukları dışındaki bağımlı kişilerin bakımı için de izin sağlanmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. Bakım hizmeti satın alma imkanları Almanya, Danimarka, Hollanda, İngiltere, Fransa, İsveç ve Finlandiya'da bakım ödeneği yoluyla sağlanmaktadır. Almanya'da bu ödeneği alan kişi, resmi makamlarca bakıcısı olarak onaylanan kişilere ödeme yapmaktadır. İsveç, Hollanda ve Finlandiya'da bakım izinleri de mevcuttur. İsveç'te bu izin en fazla 60 gündür ve maaşın %80'i karşılanmaktadır.¹¹⁹ Ancak yaşlı aile üyelerinin bakımı konusunda da ülkeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. İsveç'te üç nesil ailelerin sayısı daha düşük düzeyde olmakta, bunun sonucunda günlük bakıma ihtiyacı olan yaşlıların bu ihtiyacı kendi evlerinde veya bir bakımevinde kamu hizmeti biçiminde

¹¹⁷ Palomba, s.14

¹¹⁸ UNICEF, *Women, Families and Policies*, Erişim: Şubat 2004, <http://www.unicef-icdc.org/publications/pdf/monee6/chap-3.pdf>, s.55

¹¹⁹ Rostgaard, a.g.e., s.19

karşılanmaktadır. Diğer yandan çok nesilli ailelerde yaşlı aile üyesinin bakımı diğer aile üyeleri tarafından karşılanmaktadır.¹²⁰

Genel olarak; devlet tarafından sağlanan bakım hizmetlerinin sınırlı olduğu ülkelerde, bu konu piyasaya bırakılmakta veya aile üyelerinden birinin yardımıyla sağlanması yoluna başvurulmaktadır. Ancak giderek daha çok kadın işgücü piyasasına katıldığı için, daha az sayıda kadın bakım sorumluluğu üstlenebildiğinden ikinci yöntem gelecek nesiller açısından etkili bir çözüm olmayacaktır.¹²¹

Günümüzde, AB üyesi ülkelerde hizmetlerin kamu sektörü yerine özel sektör tarafından karşılanmasına yönelik genel bir eğilim ortaya çıkmaktadır. Bakım hizmetlerinin kamu bütçesi üzerindeki yükü, bu hizmetlerin en gelişmiş olduğu ülkelerde bile uygulamaların değişmesine yol açmaktadır. İsveç'te refah devleti harcamalarının kısılması sonucunda özel sektörün sağladığı bakım hizmetlerinin oranı artmaktadır. Ayrıca hizmetlerin ücretlerinin artırılması yoluyla mali yükün hafifletilmeye çalışılması düşük gelirli ailelerin hizmetlerden yararlanmasını zorlaştırmıştır.¹²² Diğer yandan değişimin derecesi ülkeler arasında farklılık göstermektedir. İsveç'in hala kadınların işgücüne katılımının teşvik edilmesi bakımından en iyi modeli oluşturduğu kabul edilmektedir. Yerel otoriteler tarafından bir yaş altındaki çocuklar için makul sürede bakımevlerinde yer sağlama zorunluluğu söz konusudur. 1991 yılında iktidara gelen muhafazakar parti çocuk bakım ödeneğini ve evde bakımın teşvikini savunarak bakım hizmetleri konusunu tartışmaya açtığı halde daha sonra iktidara gelen sosyal demokratlar bu konuda eski politikaları sürdürmüştür. Sonuç olarak, bu modelin değiştirilmesi kamuoyu tarafından kolay kabul edilecek bir durum olmamaktadır.¹²³

Bakım hizmetlerinin gelişimi, her Avrupa ülkesinde farklı düzeylerde yaşanan toplumsal gelişmelerin sonucunda daha fazla gündeme gelecektir. İsveç

¹²⁰ Elisabet Nämsan, "Sweden and the Reconciliation of Work and Family Life", der. Laura den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes and Joop Schippers, *Work-Family Arrangements in Europe*, Thela Thesis, Amsterdam, 2000, s. 134

¹²¹ Bussemaker, a.g.e.

¹²² a.g.e.

¹²³ Mahon, a.g.e., s.11

1960'lara kadar geleneksel ailenin destek gördüğü bir ülke olmasına rağmen, günümüzde durum tamamen farklıdır. Bu ülkede 1950'lerde yaşanan ekonomik büyüme sırasında göçmen işçilerin ülkeye çağırılması yerine kadınların işgücüne katılımı teşvik edilmiştir. Bu gelişme sonucunda devletin kurduğu bakımevlerinin yaygınlaştırılmasından çok önce kadınlar işgücü piyasasına katılmıştır. Eğitim amacı dışında çocuk bakımevlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik programlara kadın istihdam oranının artmasından sonra hazırlanmaya başlanmış; bakım hizmetleri ancak 1980'lerden itibaren hızla gelişmiştir.¹²⁴ 1966 yılında yapılan bir çalışmaya göre bu ülkede okul öncesi yaş grubunda çocuk sahibi 155 bin kadın haftada 15 saatten fazla ücretli bir işte çalışmaktayken bu çocukların sadece % 9'u bir bakımevinde yer bulabilmekte, % 52'si evde aile üyeleri tarafından ve % 31'i özel bakıcı tarafından bakılmaktaydı.¹²⁵

3.2. Esnek Çalışma Biçimleri

İş-yaşam dengesinin anahtar unsurlarından biri zaman yönetimidir. Çalışma saatlerinin düzenlenmesi, küçük çocuk sahibi olup onun bakımından sorumlu olanların işgücüne katılımını kolaylaştırır.¹²⁶ Çalışma saatlerinin düzenlenmesi yoluyla bakım için gerekli olan zamanı yaratmak aile yanlısı düzenlemelerin diğer yönünü oluşturmaktadır. Çalışanların bakım veya ev işi sorumluluklarını yürütebilmek için ayıracakları zaman, çalışma saatlerinin az olması durumunda artmaktadır.

3.2.1. Çalışma Saatlerine İlişkin Düzenlemeler

Fransa, İspanya, Portekiz'de olduğu gibi bazı ülkelerde bu konu yasalarla düzenlenmektedir. Fransa'da haftalık çalışma süresi yasa ile 35, Portekiz'de 40 saat

¹²⁴ Bussemaker, a.g.e. ; Nāmsan, s.132-133

¹²⁵ Ingrid Jönsson, "Fertility Changes and Family Policy in Sweden", der. Marie Therese Letablier and Sophie Pennec, *Cross-National Research Series – 5. Changing Family Structures in Europe*, European Research Center, The UK, s.59

¹²⁶ European Foundation (2003), *Working-Time Preferences and Work-Life Balance in the EU: Some Policy Considerations for Enhancing the Quality of Life*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0342>, s. 59; European Foundation (2005), *Quality in Work and Employment*, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://www.eurofound.eu.int/working/surveys/EU0502SR01/EU0502SR01.htm>, s. 23

olarak belirlenmiştir.¹²⁷ Belçika’da 2000 yılında özel yaşam ve iş yaşamının dengelenmesi amacıyla hazırlanan bir plan ve sonrasında getirilen düzenlemeyle 1 Ocak 2003’ten sonra 38 olan haftalık çalışma saatleri 35’e indirilmiştir. Bazı üye ülkelerde ise çalışma saatleri asıl olarak toplu pazarlıklar yoluyla belirlenmektedir. Toplu sözleşmelerin hedefi, genel olarak çalışma saatlerinin kısıtlanması gibi çalışanlar lehine düzenlemelerin getirilmesidir.¹²⁸

Tablo 3: Toplu Pazarlıklar Sonucunda Belirlenen Haftalık Çalışma Süreleri

Estonya	40	İsveç	38,8
Yunanistan	40	İspanya	38,6
Macaristan	40	Avusturya	38,5
Letonya	40	Slovakya	38,5
Malta	40	Kıbrıs	38
Polonya	40	Almanya	37,7
Slovenya	40	Finlandiya	37,5
İrlanda	39	Danimarka	37
Lüksemburg	39	Hollanda	37
Portekiz	39	Fransa	35

Kaynak: European Industrial Relations Observatory, 2003, s.4

Ancak yasal düzenlemeler veya toplu sözleşmeyle düzenlenen çalışma süreleri uygulamayla bağdaşmamaktadır. Tüm düzenlemelere rağmen 1980’lerin ortalarından itibaren, özellikle yönetici ve profesyonel meslek grupları arasında ücretsiz fazla çalışmanın yaygınlaşmasıyla, 45 saat ve üzerinde çalışanların oranı hızla artmaktadır.¹²⁹ Tüm ülkelerde ortalama çalışılan sürelerle toplu sözleşmelerle belirlenen süreler arasında farklılıklar bulunmaktadır. 2002 yılında AB-15’de toplu sözleşmelerle belirlenen haftalık çalışma süreleri 38 saat iken gerçek çalışma süresi haftada ortalama 40 saat olmuştur. İngiltere’de bu iki oran arasındaki fark 6 saate

¹²⁷ John M. Evans, Douglas J. Lippoldt and Pascal Marianna (2000), *Trends in Working Hours in OECD Countries*, Erişim Tarihi: Mart 2004,

[http://www.oilis.oecd.org/OLIS/2000DOC.NSF/LINKTO/DEELSA-ELSA-WD\(2000\)6](http://www.oilis.oecd.org/OLIS/2000DOC.NSF/LINKTO/DEELSA-ELSA-WD(2000)6), s. 10

¹²⁸ European Foundation, 2003, s. 8

¹²⁹ y.a.g.e., s. 13

kadar çıkmıştır.¹³⁰ Uzun çalışma saatleri evdeki sorumlulukların sürdürülmesini engelleyen en önemli unsurlardan biridir. Diğer yandan erkeklerin ev işlerinin paylaşımına daha az katılmasına yol açtığı ve kadınların da işgücü piyasasına daha fazla katılımını engellediği için işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini olumsuz yönde etkilemektedir. İngiltere’de çalışanlar Avrupa’nın diğer ülkeleriyle karşılaştırıldığında işte daha uzun zaman geçirmekte, çalışanlar egemen çalışma kültürünün etkisiyle gerek izin hakkından gerekse diğer sosyal haklardan faydalanmayı talep edememektedir.¹³¹

Son dönemlerde çalışma saatlerinde genel bir azalma, sık karşılaşılmayan bir durum olsa da Avrupa’daki sendika hareketlerinin hedeflerinden biri olmaya devam etmektedir. Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu 2003 yılında çalışma ve aile yaşamının daha iyi dengelenebilmesi için tüm çalışanları kapsayacak şekilde, haftada 35saat çalışma kampanyasını sürdürme kararı almıştır.¹³²

3.2.2.Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Üye Devlet Uygulamaları

Kadınların iş-aile yaşam dengesi sağlamak amacıyla yararlandığı esnek çalışma biçimlerinden en yaygın olanı kısmi süreli çalışmadır. Bu çalışma biçiminde ulusal farklılıklar ekonominin, işgücü piyasasının, bakım hizmetlerinin, izinlerin düzenlenme biçiminden kaynaklanmaktadır. İngiltere’de kısmi süreli çalışma piyasa güçlerinin baskısı sonucunda yaygınlaşmaktadır. Artan esneklik arayışı kısmi süreli çalışmayı teşvik edici unsur olmakta; diğer yandan çalışanların çalışma ve aile yaşamlarını dengeleme istekleri bu çalışma biçimini seçmelerine yol açabilmektedir.¹³³ Kadınların genellikle kısmi süreli çalışmak istemelerinin nedeni iş-aile yaşamındaki güçlüklerden dolayı tam gün çalışmaktan kaçınmalarıdır.¹³⁴ Kısmi süreli çalışma oranları bakımından üye ülkeler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

¹³⁰ European Industrial Relations Observatory, *Working Time Developments – 2003*, Erişim Tarihi: Ocak 2005, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/update/m0403104u.html>, s.3

¹³¹ Christine Cousins and Ning Tang, *Household, Work and Flexibility – Country Report: The UK*, Erişim Tarihi: Ocak 2004,

http://www.hwf.at/downloads/open_area/pdf_reports/pdf_report_3/hwf_r3_01_uk.pdf

¹³² European Industrial..., a.g.e., s. 4

¹³³ European Foundation, 2003, a.g.e., s.14, 16, 22

¹³⁴ Humphreys, Fleming and O’Donnell, a.g.e., s.34

Güney Avrupa’da kısmi süreli çalışma yaygın değil iken Hollanda’da tam aksine kadın ve erkeklerin kısmi süreli çalışması ve bu yolla çocuklarının bakımıyla ilgilenmesi teşvik edilmektedir. Kısmi süreli çalışmanın yaygın olduğu ülkelerde 1 ½ aile modeli, olarak ifade edilen kadının kısmi süreli, erkeğin ise tam süreli çalıştığı iki bireyi çalışan ailelerin sayısı artmaktadır.¹³⁵

Kısmi süreli çalışma özellikle çocuklu kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırmaktadır. İtalya’da kısmi süreli çalışmanın yaygın olmaması kadınların istihdam oranının düşük olmasına etki eden faktörlerden biridir.¹³⁶ Kısmi süreli çalışmanın yaygın olmadığı Güney ülkeleri gibi ülkelerde evli kadınlar ya çalışmayıp işgücü piyasası dışında kalmayı ya da tam süreli çalışmayı seçerek piyasada kalmayı tercih etmektedir.¹³⁷

Tablo 4: İspanya, Hollanda ve Almanya’da Her İki Üyesi Tam Süreli Çalışan Aile Oranı

	Tam Süreli Çalışan Ailelerin Oranı % (2000)
İspanya	82,6
Hollanda	36,4
Almanya	57

Kaynak: European Foundation, 2004, s. 2

Ancak kısmi süreli çalışmanın yaygın olmadığı üye ülkelerde de bu çalışma biçimi yaygınlaşmaktadır. İspanya’da 1987’de kadın çalışanların %4,2’si kısmi süreli çalışmaktayken bu oran 1995’te %17’ye yükselmiştir.¹³⁸ Haftada 12 saatin altındaki çalışma düzeninde sosyal güvenlik yardımları azaldığı için kısmi süreli çalışmanın

¹³⁵ Dulk, 2000, a.g.e., s.34

¹³⁶ Rossana Trifiletti, “Women’s Labour Market Participation and the Reconciliation of Work and family life in Italy”, *Work-Family Arrangements in Europe*, der. Laura den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes and Joop Schippers, Thela Thesis, Amsterdam, 2000, s. 79-80

¹³⁷ European Foundation (2004), *Challenges of Achieving a Work-Life Balance in Spain*, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://www.eurofound.eu.int/ewco/2004/08/ES0408NU06.htm>

¹³⁸ Escobedo, a.g.e., s.106

seçilmesi İspanya’da aile yanlısı bir stratejiden çok düşük eğitim düzeyi ve niteliksiz işlerle ilişkilendirilmektedir.¹³⁹ Yunanistan’da geçici çalışanların çoğunluğunu kısmi süreli çalışanlar oluşturmaktadır. Bu bakımdan kısmi süreli çalışmanın fazla gelişmediği ülkelerde bu çalışma biçimi daha istikrarsızdır; bu nedenle dengeleme politikalarına yönelik etkili bir yöntem olmamaktadır.¹⁴⁰ Kısmi çalışmanın kadın çalışanlar arasında yaygın olduğu İsveç’e ise, bu çalışma biçiminin bir dengeleme aracı olarak tercih edilmesinde tam süreli çalışma süresinin altında çalışanların da iş güvencesi ve sosyal yardım hakkına sahip olmaları etkili olmaktadır.¹⁴¹

Tablo 5: İsveç ve İspanya’da Çalışma Süresine Göre Kısmi Süreli Çalışan Oranı

	<10 Saat	11-20 Saat	25-30 Saat	31+ Saat
İsveç	%14,4	%21,4	%42,5	%14,2
İspanya	%19,5	%55	%18,7	%0,3

Kaynak: Appleton and Hantrais, 2003, s.8-9

İşgücü piyasasında geçirilen zaman çalışma yaşamında sürekliliği sağladığından kısmi süreli çalışma süreleri önem kazanmakta; ancak bu bakımdan üye ülke uygulamaları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışan kadınlar AB-15’de haftada ortalama 19,9 saat çalışırlar iken yeni katılan ülkelere 22,8 saat çalışmaktadır. Slovenya dışında tüm yeni katılan ülkelere bu oran AB-15 ortalamasının üstündedir.¹⁴²

Kısmi süreli çalışmanın, çalışma ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik bir araç olabilmesi için, bu çalışma biçimini gönüllü olarak seçilmelidir. AB 15’te 20-34 yaşları arasındaki kadınların % 40’tan fazlası kısmi süreli çalışmayı tercih etmekte; ancak 20 saatten az çalışanların % 46’sı daha uzun süreli çalışmak istediğini belirtmektedir. Bu yönden bakıldığında, kadınlar işgücü piyasasında marjinal

¹³⁹ Escobedo, a.g.e., s.106

¹⁴⁰ Maria Jose Gonzalez, Teresa Jurado and Manuela Valdin, Gender Inequalities in Southern Europe – Women, Work and Welfare in the 1990s, Frank Cass Publishers, London, 2000, s.38

¹⁴¹ Nāmsan, a.g.e., s. 140

¹⁴² European Industrial..., a.g.e., s.7

konuma düşmelerine yol açan çok kısa süreli çalışma düzenini tercih etmez iken, daha uzun çalışmak koşuluyla çalışan kadınların büyük bir bölümü kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir. Dengelemeye yönelik diğer önlemlerin fazla gelişmediği İngiltere ve Hollanda gibi ülkelerde kısmi süreli çalışma daha çok tercih edilmektedir. Diğer yandan tam süreli çalışma isteği, çalışma sürelerinin uzun olmaması koşuluyla, Kuzey ülkeleri ve Fransa gibi iş-yaşam dengesi önlemlerinin gelişmiş olduğu ülkelerde daha yaygındır.¹⁴³

Kısmi süreli çalışma biçimi, kadınlara bakım sorumlulukları nedeniyle sabah ve akşam gibi fazla tercih edilmeyen zamanlarda çalışma imkânı sunmakta, ancak bu çalışma biçiminin daha çok işverenin yararına olduğu noktasından hareketle esnek çalışma biçimlerinin bir dengeleme aracı olarak kabul edilmesi üzerinde tartışılan bir konu olmaktadır.¹⁴⁴

3.3. İzinler

3.3.1. Ebeveyn İzni¹⁴⁵

Üye devletler 3 Haziran 1996 tarihli Yönerge hükümlerine uygun düzenlemelerin yapılmasıyla yükümlü tutulmuşlardır. Üye ülkelerde ebeveyn izninin çalışma saatlerinin azaltılması yoluyla kısmen kullanılmasına yönelik düzenlemeler getirilmiştir.

¹⁴³ European Foundation, 2003, a.g.e., s. 39-40

¹⁴⁴ Rostgaard, a.g.e.,s.7

¹⁴⁵ Eileen Drew, Parental Leave in Council of Europe Member States, Council of Europe, Strasbourg, 2005; Eraltuğ, a.g.e., s.226-228; Ivy Koopmans and Jopp Schippers (2003), *Female Employment and Family Formation- The Institutional Context*, Erişim Tarihi: Aralık 2003, <http://www.warwick.ac.uk/ier/fenics/papers/Koopmans.doc>

Tablo 6: AB-15'te Ebeveyn İzni Uygulamaları

Ülkeler	İznin Süresi	Çocuğun Yaşı	İşin Korunması	Ücretli
Almanya	3 yıl	3. yıl çocuk 8 yaşına gelinceye kadar ertelenebilmekte	Emsal veya aynı işe dönme hakkı	Ücretsiz, 24 ay süreyle çocuk bakım ödeneği verilmekte
Avusturya	3 ila 22 ay	2 yaşına kadar	İşe dönme güvencesi bulunuyor.	Çocuk 3 yaşına gelinceye kadar çocuk ödeneği
Belçika	3 ay	4 yaşına kadar	İzin bitiminden 2 ay sonrasına kadar feshe karlı koruma	ücretsiz
Danimarka	Her iki ebeveyn için 32 hafta	8 yaşın altındaki çocuklar için	İşe dönme ile ilgili bir hüküm bulunmamakta	Azami işsizlik sigortası ödeneğinin %70'i tutarında ödeme
Finlandiya	158 takvim günü	3 yaşına kadar		Ücretin %70'i oranında ödeme
Fransa	3 yıl	3 yaşına kadar		Ücretsiz, ancak çocuk 3 yaşına gelinceye kadar ebeveyn ödeneği verilmektedir.
Hollanda	6 ay	8 yaş	Kural olarak yok	Ücretsiz,

İngiltere	13 hafta	5 yaş	İlk 4 hafta süresince işe dönme hakkı bulunmaktadır.	Ücretsiz
İrlanda	14 hafta	5 yaş	-	-
İspanya	3 yıl	3 yaş	İznin ilk bir yılı için işe geri dönme hakkı korunmaktadır.	Ücretsiz
İsveç	480 gün (2 ay erkek tarafından kullanılmalı)	8 yaş	-	Gelirin %80'i
İtalya	10 ay (erkek ebeveyn izin hakkını kullanırsa 1 aylık bir süre ilave edilmektedir.	8 yaş	-	Gelirin %30'u
Lüksemburg	6 ay tam süreli	Bir ebeveyn için 5 yıla kadar izin hakkı tanınmakta	-	-
Portekiz	6 ay - iki yıl daha uzatılabilmektedir	6 yaş	-	Sosyal güvenlik kurumlarından ödenek alma veya ücretli izin hakkı
Yunanistan	3 ay	3,5 yaş	-	-

Çek Cumhuriyeti'nde çocuk 4 yaşına gelinceye kadar izin hakkı bulunmakta ve izin süresince sabit bir bakım ödeneği ödenmektedir. Bu sürenin ilk üç yılında aynı işe geri dönme hakkı korunmaktadır. Her iki ülkede ebeveynler çalışma saatlerini azaltma hakkına sahiptir. Estonya'da ebeveynler çocuk 3 yaşına gelinceye kadar 3 yıl için ücretli ebeveyn izni hakkına sahiptir. Bu iznin ilk 6 ayı anne tarafından kullanılmak zorundadır. Kıbrıs'ta işçiler çocuk 6 yaşına gelinceye kadar 13 hafta ücretsiz izin hakkına sahiptir. Letonya'da çalışanlar, çocuk 8 yaşına gelinceye kadar 18 ay için ebeveyn izni hakkına sahiptir. Bu sürenin bir yıllık kısmı için gelir kaybının %70'i karşılanmaktadır. Çalışmayan ebeveynlere de sabit bir ödenek verilmektedir. Litvanya'da doğumdan önceki iki yıl içinde 7 ay süreyle çalışan ebeveynler, 3 yıl için ödenekli ebeveyn hakkına sahip olmaktadır.

Macaristan'da izinden önceki iki yıl içinde 180 gün çalışan ebeveynler, çocuk 2 yaşına gelinceye kadar iki yıl süreli ücretli ebeveyn izni hakkına sahiptir. Macar Hukuku'nda çalışma saatlerini azaltmaya ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Malta'da kamu sektöründe çalışanlar üç yıl süreyle kariyere ara verme veya bir yıl ücretsiz ebeveyn izni hakkına sahiptir. Özel sektörde çalışanlar ise çocuk 8 yaşına gelinceye kadar üç ay için izin hakkına sahiptir. Polonya'da 6 ay çalışmış olmak koşuluyla ebeveynler, çocuk 4 yaşına gelinceye kadar 3 yıllık ebeveyn iznine sahiptir. Ebeveynler bir çocuk için 24 ay, iki çocuk için 36 aylık bir süre sabit bir bakım ödeneği almaktadır. Burada da kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Slovakya'da ebeveynler, çocuk 3 yaşına gelinceye kadar üç yıl süreyle izin hakkından yararlanmakta; yanı sıra kısmi süreli çalışma hakkını da kullanabilmektedir. Çocuk 3 aylık oluncaya kadar bakım ödeneği verilmektedir. Slovenya'da doğumdan sonra 105 gün içinde yararlanmak koşuluyla bir yıllık ebeveyn izni hakkı bulunmakta; izin süresince gelirin tamamı oranında bir ödenek verilmektedir.¹⁴⁶

Ülkelerin çoğunda ebeveyn izni ücretsiz olmakta veya izin süresince sabit bir ödenek verilmektedir. Ödeneğin, İsveç, Finlandiya, Letonya ve Slovenya'da olduğu

¹⁴⁶ Drew, 2005, a.g.e.

gibi kişinin gelirine bağlı olması erkeklerin de izin kullanmasını teşvik etmesi açısından önem taşımaktadır. Diğer yandan AB yönergesinde ebeveyn izninin çocuk 8 yaşına kadar herhangi bir zaman içinde kullanılması öngörülmüş; ancak çok az ülke bu yönde bir düzenleme yapmıştır. İsveç, Letonya ve Hollanda’da, Malta’da da bu yönde düzenleme mevcut iken, Almanya’da iznin üçüncü yılının çocuk 8 yaşına gelinceye kadar kullanılabilmesi mümkündür. Kıbrıs, Portekiz ve İspanya’da da çocuk 6 yaşına varıncaya kadar izin kullanılabilir. 147

Ayrıca ebeveyn izni hakkını kullananların büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturduğu için kadın ve erkek arasında aile içindeki işlerin yeniden paylaşımının sağlanmasında etkili bir önlem olmamaktadır.¹⁴⁷

3.3.2. Analık İzni

Tablo 7: AB-15’te Analık İznine İlişkin Hükümler

Ülkeler	İzin Süresi	Ücret
Almanya	14 hafta- doğumdan önce 6, doğumdan sonra 8 hafta	Gelir kaybı geçici işgörmelik ödeneğiyle karşılanmakta
Avusturya	16- doğumdan önce 8- doğumdan sonra 8 hafta	Gelirin tamamı tutarında analık ödeneği verilmekte
Belçika	15 hafta – 7/8	İlk 30 gün net ücretin %82’si, kalan 15 haftalık sürede %60-70’i oranında ödenek verilmekte
Danimarka	18 hafta – 4/14 Ayrıca anne, baba veya her ikisi tarafından kullanılabilir 10 haftalık ek bir izin hakkı da bulunmakta	İzinden önceki 13 hafta boyunca 120 saat çalışmış olanlar ebeveyn ödeneği almakta

¹⁴⁷ Marie-Therese Lanquetin, Marie-Therese Letablier and Jacqueline Laufer, “From Equality to Reconciliation in France?,” der. Linda Hantrais, Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life, Palgrave, the UK, 2000, s. 82, 87

Finlandiya	105 işgünü – 30/75	105 gün analık ödeneğinin bağlanacağı süreyi belirtmekte
Fransa	İlk iki doğumda 6/10 olmak üzere 16 hafta; üçüncü ve sonraki doğumlarda 8/18	Doğumdan önceki bir yıl içinde en az 200 saat çalışmış olmak ve doğumdan en az 10 ay önce sigortalı olmak kaydıyla ücretin %84'ü oranında analık ödeneği almakta.
Hollanda	16 hafta – 6/10	Günlük kazancın %100'ü tutarında ödeme yapılmaktadır.
İngiltere	Çalışanlar, işverenlerinin yanında çalıştıkları süreye bakılmaksızın 26 hafta normal izin hakkına sahiptir. Doğumun beklendiği tarihten önceki 14 hafta aynı işverenle 26 hafta çalışanlar ek izin alabilmektedir.	Kadın işçiye izin süresince, işveren tarafından yasal analık parası veya sosyal güvenlik kuruluşlarınca analık ödeneği verilmektedir.
İrlanda	İzin süresi 14 hafta olup, iznin bitiminde itibaren 4 hafta ek izin verilebilmektedir.	Analık ödeneği son bir yıl içindeki ortalama haftalık kazancın %70'i tutarındadır.
İspanya	En az 6 haftası zorunlu olarak doğumdan sonra kullanılmak üzere 16 hafta süreyle izin hakkı bulunmakta, çoğul doğumda izin süresine 2 hafta eklenmektedir.	Kadın işçiye, doğumdan en az 9 ay önce sigortalı olması ve bir yıl içinde 180 gün prim ödemiş olması koşuluyla işgöremezlik ödeneği bağlanmakta
İsveç	14 hafta – 7/7	Ebeveyn ödeneği verilmektedir.
İtalya	5 ay – 2/3 ay süreyle zorunlu analık izni hakkı bulunmaktadır. Zorunlu izinden sonra çocuk bir yaşına gelinceye kadar 6 ay süreyle ek çocuk bakım izni talep edilebilmektedir.	Zorunlu izin dönemine ilişkin ücretlerin %60'ı, ek izin dönemine ilişkin olarak da ücretlerin %80'i tutarında bir ödenek verilmektedir.

Lüksemburg	16 hafta – 8/8. Çoğul veya erken doğum hallerinde bu süre 4 hafta daha uzatılabilmektedir.	Doğumdan önceki bir yıl içinde en az 6 ay için sigortalı olanlar, asgari ücretin 5 katını aşmamak koşuluyla, ücretlerinin tamamı tutarında analık ödeneği almaktadır.
Portekiz	İzin süresi 90 gündür. Çoğul doğum halinde izin süresine, her çocuk için 30 gün ilave edilir.	Çalışan kadınlara, sosyal sigorta kapsamında en az 6 ay prim ödemek koşuluyla analık ödeneği verilmektedir.
Yunanistan	8/9 olmak koşuluyla 17 haftadır.	Sigortalı kadın işçi izin süresince ücretin %75'i tutarında bir ödeneğe hak kazanmaktadır.

Kaynak: Eraltuğ, 2003, s.208-218'dan derlenmiştir.

Tablo 8: AB 10'da Analık İznine İlişkin Hükümler¹⁴⁸

Ülkeler	İzin Süresi	Ücret
Çek Cumhuriyeti	Normal şartlarda 28 hafta olmakta; yalnız annelik veya çoğul doğum hallerinde 37 haftalık izin hakkı bulunmaktadır.	İzin süresince günlük ortalama ücretin %69'u oranında analık ödeneği verilmektedir.
Estonya	İzin süresi doğumdan önce 56 gün, doğumdan sonra 70 gün, çoğul doğum veya doğum sürecinin zorlu	Analık izni süresince ücretin %100'ü miktarında loğusalık yardımı verilmektedir. Bir yaşından küçük çocuk evlat edinilmesi halinde bu yardım 70

¹⁴⁸ *Position Paper from Childcare in A Changing World Conference*, Erişim Tarihi: Mart 2005, http://www.childcareinachangingworld.nl/position_paper.html ve *Comparative Tables on Social Protection in the Central and Eastren European Countries*, Erişim Tarihi: Mart 2005, http://europa.eu.int/comm/employment_social/misseecc/table4_en.pdf. Tablo bu kaynaklardan derlenmiştir.

	geçmesi halinde 84 gündür.	günlük bir süre için verilmektedir
Kıbrıs	16 hafta	Ücretin %75'i oranında ödenek verilmektedir.
Letonya	56 gün hamilelik izni, 56 gün de çocuk doğum izni olmak üzere toplam 112 takvim günü izin hakkı bulunmaktadır.	İzin süresince ortalama ücretin % 100'ü oranında analık yardımı ve en fazla 10 gün için %80'i oranında babalık yardımı yapılmaktadır.
Litvanya	İzin süresi doğumdan önce 70 gün ve sonra 56 gün olmak üzere toplam 126 gündür.	İzin süresince ücretin %25'inden az olmamak koşuluyla telafi edici ücret ödenmektedir.
Macaristan	İznin süresi doğumdan önce 4 hafta, doğumdan sonraysa 20 haftadır.	Analık izni kapsamında doğum yapan her kadına genellik ilkesine dayanarak doğum ödeneği verilmektedir. Ödenek miktarı en düşük yaşlılık aylığının yüzde 150'si kadardır. Ayrıca ödemedi önceki son iki yıl içinde en az 180 gün sigortalı olup sigorta süresince veya sonraki 42 gün içinde doğum yapanlar 24 hafta süresince analık ödeneği almaktadır.
Malta	14 hafta	13 hafta boyunca maaşın tamamı tutarında ödenek verilmektedir.
Polonya	Analık izninin süresi ilk tekli doğumda 16 hafta, sonraki her tekli doğumda 18 hafta ve çoğul doğum halinde 26 haftadır.	Analık izni hakkını kullananlar analık ödeneği almaktadır.
Slovakya	Analık izninin süresi doğumdan önce 6 hafta	Doğumdan önceki 2 yıl içinde 270 gün hastalık sigortası ödeyen ve gelir

	olup; doğumdan sonra 3 yıl süreyle ebeveyn izni hakkı bulunmaktadır.	kaybına uğrayan kadınlara ödenek verilmektedir. Bu ödeneğin süresi 28 hafta, bekar annelik veya çoğul doğum hallerinde ise 37 haftadır.
Slovenya	İzin süresi, tıbbi nedenlerle 42 güne çıkabilme seçeneğiyle birlikte doğumdan önce 28 gün, , doğumdan sonra 337 gün olmak üzere toplam 365 gündür.	En az asgari ücretin % 55'i tutarında olmak üzere ücretin %100'üne kadar analık ödeneği verilmektedir.

4. ÜYE DEVLETLERDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Toplumda cinsiyete dayalı işbölümünün belirlenmesinde aile, bireyler, devlet gibi pek çok kurumsal yapı etkili olmaktadır. Toplumda aile bireylerinin rolüne ilişkin benimsenmiş görüşler çalışma ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik devlet politikalarını etkilemekte; uygulanan politikalar ise bu görüşleri yeniden üretmektedir. AB'de iş-yaşam dengesi konusu gündeme geldiği halde bu politikaların uygulanmasında asıl sorumluluk üye devletlere ait olduğu için farklı uygulamalarla karşılaşılmaktadır.

Bu uygulama farklılıkları kadınların çalışma yaşamına katılmasına ilişkin yaklaşımlardan kaynaklanmaktadır. İsveç ve Finlandiya gibi ülkeler kadın ve erkek için tam istihdam hedefini gerçekleştirmeye çalışmakta; bu hedef kapsamında kadının erkeğin gelirinden bağımsız olarak yaşama hakkı kabul edilmektedir. Ayrıca bakım sorumluluğu kadına ait olarak görülmemekte; toplumsal bir görev olarak algılanmakta ve erkeklerin de aile içindeki işlerde daha fazla sorumluluk alması gerektiği savunulmaktadır. Bu nedenle her iki ülkede çalışma ve aile yaşamının

dengelenmesi devletin sağladığı önlemlerle kolaylaştırılmaktadır.¹⁴⁹ Eski Doğu Bloku ülkeleri kapitalizme geçiş öncesinde bakım sorumluluğunun toplumsallaştırılması ve kadının işgücü potansiyelinden tam olarak faydalanma hedefi bakımından bu ülkelere benzemektedir. Ancak geçiş döneminde işsizliğin artması ve iş güvenliğinin azalmasıyla kadının istihdamını desteklemeye yönelik politikaların sürdürülmesi zorlaşmıştır. Ancak bu ülkelerin büyük çoğunluğunda kadının çalışma yaşamına katılma isteği yaygınlaşmaktadır.¹⁵⁰ Kadınların ekonomiye katkısından yararlanma amacından hareketle kadının işgücüne katılımını desteklemeye yönelik önlemlerin uygulandığı Fransa’da aile içinde sorumlulukların eşit paylaşımına yönelik bir görüş yaygınlaşmamıştır.¹⁵¹

İngiltere’de kadın istihdamı kabul gören bir olgu olmakta; ancak bunu desteklemeye yönelik devlet politikaları bulunmamaktadır. Çocuğu olup işgücü piyasasına katılmak isteyen kadınlar iş-aile çatışmasının üstesinden kendi olanaklarıyla gelmek zorundadır.¹⁵²

Çocuk sahibi olduktan sonra kadının geleneksel rolünün ücretli işte çalışmasından daha fazla önemsendiği ve annelik rolünün teşvik edildiği Güney ülkeleri, Almanya gibi ülkelerde aile yanlısı önlemler kadının evde çocuğunun yetiştirilmesi sorumluluğunu üstleneceği varsayımına dayanarak düşük düzeyde kalmaktadır. Çalışan kadın, doğumdan sonra, uzun süreli ebeveyn izinleriyle işgücü piyasası dışına çıkmaya teşvik edilmektedir.¹⁵³

Dengeleme politikalarının uygulanmasındaki farklılıklar kadının toplumda güçlü bir aktör olma konumuyla da ilişkilidir. İsveç’te kadınlar yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde seçilen temsilcilerin %40 - 50’sini oluşturmaktadır. Dengelemeye

¹⁴⁹ Marlene Lohkamp-Himminghofen, and Christiane Dienel, “Reconciliation Policies from a Comparative Perspective,” Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life, der. Linda Hantrais, Palgrave, The UK, 2000, s. 60-61; Louise Appleton and Linda Hantrais, Cross-National Research Papers Sixth Series 3. Comparing Family Policy Actors, European Research Center, the UK, 2002, s. 11-12

¹⁵⁰ Peter Ackers, Cross-National Research Papers Sixth Series 4. The Employment Relationship and Family Life, European Research Center, the UK, 2002, s. 29-30

¹⁵¹ Lohkamp-Himminghofen and Dienel, a.g.e., s.62

¹⁵² Laura den Dulk, Work-Family Arrangements in Organizations: A Cross-National Study in the Netherlands, Italy, UK and Sweden, Rozenberg Publication, Amsterdam, a.g.e., s.32

¹⁵³ y.a.g.e., a.g.e., s. 31-32

yönelik önlemlerle kadınların işgücü piyasasına katılımı teşvik edilmekte; toplumsal yaşama katılan kadınların bu gelişme sonucunda siyasi faaliyetlere yönelme fırsatları artırılmaktadır. İsveç'te kadınlarca elde edilen bu haklar cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönündeki talebi güçlendirmektedir.¹⁵⁴ Güney ülkelerinde işgücü piyasalarında kadın istihdam oranının düşük, kayıt dışı çalışan kadın sayısının fazla olması sonucunda kadınların sendikalarda temsili düşük düzeyde kalmakta; bu durum iş-aile yaşamının dengelenmesine yönelik taleplerin fazla gündeme gelmemesine neden olmaktadır.¹⁵⁵

¹⁵⁴ Christina Berquist, and Ann Cathreine Jungar, "Adaptation or Diffusion of the Swedish Gender Model?," der. L. den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes, J. Shippers, Work-Family Arrangements in Europe, Thela Thesis, Amsterdam, 2000, s. 160

¹⁵⁵ Lluís Flaquer (2000), *Family Policy and Welfare State in Southern Europe*, Erişim Tarihi: Ocak 2005, Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barselona, 2000, s.9

4. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA VE AİLE YAŞAMININ DENGELENMESİ

Türkiye'de çalışma ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik önlemler dengeleme politikalarının sonucu olmayıp; AB üyeliği sürecinde ulusal hukuka aktarılan AB mevzuatı çerçevesinde yapılan düzenlemelerden ibarettir.

1. GENEL OLARAK

1.1. Kadının İşgücü Piyasasındaki Konumu

1988-1998 yılları arasında kadın istihdamına bakıldığında bu yıllar arasında toplam istihdam içinde kadınların payı % 31'den % 29'a gerilemiştir. Bunda kırsal kesimden kente göçün etkisi olmuş, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınlar, kente göç ettikten sonra iş bulma imkânlarından yoksun olarak ev kadını statüsü ile işgücünün dışında kalmıştır.¹⁵⁶

Diğer yandan enformel sektörde evde parça başı iş yapan veya bu sektörün farklı alanlarında çalışan kadınlar işgücü istatistiklerine girememektedir. Kadınlar, enformel sektördeki işgücünün % 65'ini oluştururken, bu oranın erkekler için %37,5 olduğu kabul edilmektedir. Evde ücretli çalışanların %91,7'sini kadınlar geri kalanını ise erkekler oluşturmaktadır. Ayrıca evde çalışan kadınların toplam çalışan kadınlar içindeki oranı da artmaktadır. DİE, Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre kentlerde evde çalışan kadınların toplam çalışan kadınlar içindeki oranı 1996'da % 6,5 iken 1999'da % 8,7'ye ulaşmıştır. Kadınları evde çalışmaya iten başlıca nedenler arasında, ailenin ekonomik olarak çocukların ve diğer aile üyelerinin bakımını sağlayacak hizmetleri satın almayacak durumda olması ve toplumda kadının çalışmasının uygun olmadığı yolundaki geleneksel değer yargılarının egemen olması sayılabilir.¹⁵⁷ Kadın istihdam oranının düşük olduğu ve enformel sektörde çalışması

¹⁵⁶ İnsan Tunalı, *Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması*, Erişim Tarihi: Ocak 2005, <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istihdamdurumraporu/İstihdam%20Durum%20Raporu.doc>, s.20

¹⁵⁷ y.a.g.e., s.34

olguları dengeleme politikalarına yönelik düzenlemelerin getirilmesini olumsuz yönde etkilemektedir.

1.2. Sosyo-Kültürel Yapı

Yaşa göre istihdama bakıldığında kadınların kentlerde işgücüne en yoğun şekilde katıldığı dönemin 20-24 yaş grubu olduğu görülmekte; bu yaş grubundan sonra gelenlerin işgücüne katılımının azalması ise evlilik, ev işleri ve çocuk doğurma gibi nedenlere bağlanmaktadır. Evliliğin kadınların işgücüne katılımını sınırlandırıcı etkisi büyük olmakta; evli olmayan kadının işgücüne katılma olasılığının evli kadına göre daha fazla olmaktadır. Bu çerçevede kadının ev kadınlığı statüsüne ücretli çalışmasından daha çok önem verilmektedir.¹⁵⁸ Ayrıca Türkiye’de kadınların evlilik ve doğum nedeniyle ayrıldıkları çalışma yaşamına dönmeleri çoğunlukla mümkün olmamaktadır.¹⁵⁹ Üretken yaşlardaki kadınların önemli bir kesiminin işgücünün dışında kalmasının endişe verici olduğu da belirtilmekte; ancak bu durumun fazla sürmeyeceği yönünde görüşler de bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranı eğitimle birlikte yükselmekte ve eğitime katılım da artmaktadır. Dolayısıyla, bugün küçük yaşlarda olan kadınların ileride işgücü piyasasına katılacakları ve evlendiklerinde de bu konumu sürdürecekleri söylenebilir.

Ancak eğitime katılım açısından da kadınların eşitsizliklerle karşılaştığı bir gerçektir. Okullaşma oranlarına bakıldığında da kadınlar erkeklerin gerisinde kalmaktadır. 1996-1997’de lise ve dengi okullar için okullaşma oranı kadınlar için %42,2 erkekler için % 59 olmuştur. Yüksek okul ve fakülte düzeyinde kadınların okullaşma oranı % 16’ya kadar düşmektedir. Bu öğrenim düzeyinde erkeklerin okullaşma oranında da düşme görülmekle birlikte % 23,8 gibi oranla ile kadınlara oranla avantajlı konumdadırlar. Eğitim düzeyi yükseldikçe, kadınlarla erkekler arasındaki farkın artmasıyla doğrudan ilgili olan bir neden, kadınların toplumsal statülerinin düşüklüğü ve toplumca kadınlara verilen ikinci sıradaki değerdir.¹⁶⁰

¹⁵⁸ y.a.g.e., s.38

¹⁵⁹ Meryem Koray, Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa , 2000, s.284

¹⁶⁰ Tunalı, a.g.e., s.67

2. AİLE VE ÇALIŞMA YAŞAMININ DENGELENMESİNE İLİŞKİN ÖNLEMLER

Türkiye’de aile ve çalışma yaşamının dengelenmesine ilişkin önlemler, tutarlı bir politika doğrultusunda öngörülmemekte; mevzuatta dağınık bir şekilde düzenlenmektedir.

2.1. Esnek Çalışma Biçimleri

2.1.1. Genel Olarak Çalışma Saatleri

Türkiye’de haftalık yasal çalışma süresi 45 saat; olup bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit ve farklı biçimde dağıtılabilmekte; üzerindeki çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir (İş K.md.63). İŞ-KUR’un hazırladığı İstihdam Durum Raporunda¹⁶¹ Kanunun 63. maddesinde ifade edilen fazla çalışma kavramının Türkiye’de de giderek daha çok karşılaşılan bir olgu olduğunu görmekteyiz. Rapora göre Türkiye’de genel olarak haftalık çalışma süreleri 1988 yılında 48.8 saat olur iken 2001 yılında bu rakamın 52.1 saate çıkmıştır. Erkekler ve kadınlar için çalışma sürelerine ayrı ayrı bakıldığında, erkeklerde 50.1’den 53.7 saate, kadınlar için de 41.2’den 44.7 saate çıkmıştır. Çalışma sürelerinin artması kadınların aile yaşamını olumsuz etkilediğinden hareketle Türkiye’de de iş-yaşam çatışması olgusu yer almaktadır.

2.1.2. Kısmi Süreli Çalışma

Türkiye’de kadın ve gençlerin artan işgücü arzını karşılamak için esnek çalışmanın yaygınlaştırılması öngörülmüş; DPT’nin hazırladığı 7. Beş Yıllık Kalkınma Planında kadınların kabul edebilecekleri kısmi süreli işlerin yaygınlaştırılması hükmüne yer verilmiştir. Çalışanın ailevi nedenlerle kısmi süreli çalışmayı seçmesi halinde bunun dengeleme politikası olarak görülmesi için bu çalışma biçimini kendi isteğiyle mi yoksa aile sorumluluklarıyla baş edemediği için

¹⁶¹ Tunalı, a.g.e.,s 47

mi seçtiği önem taşımaktadır.¹⁶² Türkiye’de de kadınlar iş tercihlerini yaparken evdeki sorumluluklarını aksatacak işleri seçmeye daha az yönelmekte; uzun çalışma süreleri veya vardiyalı çalışmayı gerektirmeyen, uzun süreli seyahatler yapmak zorunda kalmayacakları işleri tercih etmektedirler. 1996 yılında İstanbul’da yaşayan işsiz kadınlar ve ev kadınlarıyla ilgili yapılan bir araştırma sonucuna göre kadınların % 60’ı kısmi süreli, % 40’ı ise tam süreli çalışmayı tercih etmiştir. Ayrıca bu yöndeki tercihlerinde kadınların eğitim düzeylerine bağlı olarak bir değişiklik olmadığı da belirtilmektedir. Dört büyük kentte yapılan başka bir araştırma sonucunda da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. İş arayan kadınlar arasında yasal olarak belirlenen beş iş günü dışında, ve haftada 40 saatin üzerinde çalışmayı istemeyenler araştırma yapılan grubun çoğunluğunu oluşturmuştur.¹⁶³

Kısmi süreli çalışanların oranına bakıldığında 2001 yılında bu oran %8.5 olmuştur. Cinsiyete göre dağılıma bakıldığında kısmi süreli çalışan kadınların oran %18, erkekler için % 6 olmuştur. Düzenli bir ücret veya maaş karşılığı çalışanlar arasında kısmi süreli çalışanların oranı kadınlarda %9.3, erkeklerde %4.2, genel olarak da yalnızca %5.3 olmuştur. Haftalık çalışma sürelerine ilişkin veriler evlilik durumuna göre incelendiğinde, haftalık çalışma süreleri arttıkça bu grup içindeki evli kadınların payının azaldığı görülmektedir. Bu çerçevede ülkedeki işgücü piyasasının evli kadınların gereksinimlerine karşılık verecek düzeyde esneklik taşımadığı yönünde eleştiriler yapılmaktadır.¹⁶⁴

Türkiye açısından bir başka olumsuz nokta kısmi süreli çalışmanın niteliği olmaktadır. Ücretlerin düşük olduğu ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kısmi süreli işler ücret açısından tatmin edici olmamakta, bu tür işlerin çoğunda iş güvencesi ve sosyal koruma bulunmamakta ve işçiler örgütlenememektedir.¹⁶⁵ Yeni İş Kanununda kısmi çalışmanın yasal çerçevesinin düzenlenmiş olması ise olumlu bir gelişmedir(md.13).

¹⁶² Şener Eser, *Part-Time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi*, TC. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, No: 98, Ankara, 1997, s.57-58

¹⁶³ Yıldız Ece, *Çalışma Yaşamında Kadın Eməğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği*, Erişim Tarihi: Şubat 2005, http://www.cstgroup.org/images/yildiz_ece.pdf, s. 158

¹⁶⁴ Tunali, a.g.e.

¹⁶⁵ *Kadının Sosyo-Ekonomik Yaşamındaki Yeri*, Erişim tarihi: Ocak 2005, <http://www.genel-is.org.tr/kadin2004.doc>, s.10

2.2. İzinler

Cinsiyetler arasında eşitlik, Anayasada “Kanun Önünde Eşitlik” ilkesi temelinde güvence altına alınmıştır. Herkes cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (7.5.2004 tarihli ve 5170 sayılı Kanununun 1. maddesiyle değişik.) Anayasanın 41. maddesinde de ailenin Türk toplumunun temeli olduğu ve eşler arasında eşitliğe dayandığı hükmü yer almakta olup (3.10.2001-4709/17 m.); Devlet ailenin huzur ve refahı ile özellikle anne ve çocukların korunması için gerekli tedbirleri almakla görevlendirilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesinde iş ilişkisinde eşit davranma ilkesi temelinde cinsiyet ayrımcılığı yasağı getirilmiştir. İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamaz.¹⁶⁶

Hamilelik ve analık izni Kanunun 74. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre kadın işçiler doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplam 16 saat analık izni hakkı bulunmaktadır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftaya iki hafta daha eklenmesi öngörülmüştür. Ancak hamile işçi, sağlık durumu uygunsa ve doktor onayı varsa, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Bu süreler işçinin sağlık durumu ve işin özelliğine göre doğum öncesi ve sonrası gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporunda belirtilmelidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda (DMK) yapılan değişiklikle kadın memurların doğum izinleri düzenlenmiştir. Kadın memurların doğum izinleri İş

¹⁶⁶ 4857 Sayılı İş Yasası, Erişim Tarihi: Ocak 2005, http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/4857_is_kanunu.htm

Kanununun 74. maddesiyle aynı biçimde düzenlenerek doğum ve süt izni hakkında yararlanma konusunda memurlar ve işçiler arasında eşitlik sağlanmıştır. Ancak doğum yapan memura doğum izninin bitiminden itibaren 12 aya kadar ücretsiz izin verilmesi öngörülmüştür.¹⁶⁷ Erkek memura karısının doğum yapması halinde üç gün izin verilmektedir. (DMK, md. 104/B) Kanuna göre devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere doğum yardımı ödeneği verilir. Ana-baba her ikisi de devlet memuruysa ödenek yalnız babaya verilmektedir. Eşlerden birine iş akdi veya toplu iş sözleşmesi gereği yapılan doğum yardımı ödeneği daha yüksekse memur olan eşe ayrıca doğum yardımı ödeneği yapılmaz, daha düşükse sadece aradaki fark ödenir. (DMY, md. 207)

İş Kanunu'nun 74. maddesinde hamileliği süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilmesine; analık izninin bitiminde kadın işçinin istemesi halinde altı aya kadar ücretsiz izin verilmesine ve bir yaşından küçük çocuk sahibi kadın işçilere, günlük çalışma süresinden sayılmak üzere, günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmesine ilişkin hükümler yer almaktadır. Süt izni sürenin hangi saatlerde kaç bölünerek kullanılacağına kadın işçi karar vermektedir.

İş Kanunu'nda hamilelik ve doğum nedenleriyle işçinin iş akdinin feshedilemeyeceği (md. 18), cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı (md. 5), çocuk emziren kadın işçilerin yasal süt izni olarak belirtilecek sürelerin iş süresinden sayılacağı ve çalışma süresi içerisinde bebeklerine bakabilecekleri (md. 66) öngörülmüştür.

Gene olarak bakıldığında analık durumunda kadın işçilere sağlanan haklarda iyileştirme olmuştur. Ancak Kanun'da "ebeveyn izni" ile ilgili bir düzenleme yer almamaktadır.

2.3. Bakım Hizmetleri

¹⁶⁷Devlet Memurlarına Doğum Sebebiyle Verilecek İzinler Hakkında Tebliğ 2004/3, Erişim Tarihi: Ocak 2005, http://www.alomaliye.com/devlet_memur_dogum_izin_teb.htm

Kadın işçilerin çocuklarının bakımının sağlanması için kurulacak emzirme odaları ve kreşlere ilişkin esaslar, İş Kanununun 88. maddesi gereğince çıkarılan Gebe ve Emziren Kadınları Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (R.G.14.07. 2004, 25522) ile düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 15. maddesi oda ve yurtlara ilişkin hükümleri düzenlemiştir. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

Açılması planlanan özel bakımevlerinin personelinin taşınması gereken hükümler “Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ve Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik”te (08.10.1996/22781 RG) bulunmaktadır. Yönetmeliğin amacının, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişilerine ait özel Kreş ve gündüz Bakımevleri ile özel çocuk kulüplerinin; kuruluş ve işleyişlerine ilişkin esasları, izin, açılış, çalışma, personel şartları, ücret tarifeleri, denetim ve faaliyetlerini durdurma işlem ve usullerini belirlemek, çağdaş anlayışa uygun düzeyde hizmet vermelerini sağlamak olduğu hükmüne yer verilmiştir. (md. 1)

Çocuk bakım hizmetlerinin annelerin çalışmasını kolaylaştırıcı bir araç olarak görülmesi önem taşımaktadır. sağlanması bakımından algılama çok önemlidir. Çocukların anneye çalışma imkanı verecek sürelerde okulda tutulması söz konusu olursa gerçek bir dengeleme uygulamasından bahsedilebilir. Bu yönden bakıldığında annelerin çalışmasını kolaylaştırmak anlayışı bulunmamakta, annelerin çalışmasında

kaynaklanan sorunları hafifletilmesi amaçlanmaktadır.¹⁶⁸. Ayrıca yeterli bakımevi de bulunmamaktadır. Çalışan anne ve babanın çocuklarının bakımının sağlandığı, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumuna bağlı 8 kreş ve gündüz bakımevlerinde 2004 yılı itibariyle hizmet verilen çocuk sayısı 581'dir. Ücretsiz bakım hizmetlerinden yararlanan çocuk sayısı ise 79'dur. Kentli ailelerin çoğu, devletçe sağlanan çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle kendi ebeveynlerinden yardım almakta veya özel olarak sunulan hizmetlerden yararlanmaktadır.¹⁶⁹

3. TAM ÜYELİK SÜRECİNDEKİ GELİŞMELER

AB'ne üye konumundaki Türkiye kadın-erkek eşitliğine yönelik AB müktesebatını ulusal hukuka aktarmakla yükümlü bulunmaktadır. 2003 yılı Katılım Ortaklığı Belgesi'nde Sosyal Politika ve İstihdam başlığı altında, kadın ve erkeklere eşit davranma ve ayrımcılıkla mücadele konusundaki AB mevzuatının iç hukuka aktarılması hükmü yer almaktadır.

Türkiye hazırladığı Ulusal Programla kadın ve erkeklere eşit davranma ve ayrımcılıkla mücadele konusundaki AB mevzuatının iç hukukuna aktarmayı taahhüt etmiştir. Bu kapsamda dengeleme politikalarına yönelik önlemleri hayata geçirme yükümlülüğünü de üstlenmiştir. 92/85 sayılı Hamile Kadınların Korunmasına Yönelik Konsey Yönergesine uyum çerçevesinde Yeni iş yasası çerçevesinde analık izni yeniden düzenlenmiştir. Ebeveyn iznine yönelik düzenlemelerin gerçekleştirilmesi için öngörülen tarih 31.12.200'tür. Kısmi süreli çalışmaya yönelik düzenlemelerin iç hukuka aktarılması için öngörülen tarih ise 2004'ün üçüncü çeyreğidir.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Eser, a.g.e., s.27

¹⁶⁹ Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, *Kreş ve Gündüz Bakımevi Hizmetleri*, Erişim Tarihi: Ocak 2005, http://www.shcek.gov.tr/portal/dosyalar/hizmetler/cocuk/hizm_kres.asp

¹⁷⁰ Bkz.

http://www.euturkey.org.tr/abportal/UVT/UVTfiles/UPizleme/mevzuat/doc/13_sosyal_politika_ve_istihdam.doc

2004 yılı Türkiye için İlerleme Raporu'nun, Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı bölümünde, cinsiyetler arasında eşit davranma esasıyla ilgili olarak, özellikle yeni İş Kanunu'nun kabulü, ilgili yönetmeliklerin çıkarılması ve son Anayasa değişikliği bakımından bir hayli gelişme kaydedildiği belirtilmiştir. Ancak İş Kanunu'nun kapsamının, dışında bırakılan işletmeler ve işler yönünden genişletilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Özellikle, ebeveyn izni, eşit ücret, işe alınma, ispat külfeti ve yasal ve mesleki sosyal güvenlik konularında, daha ileri düzeyde uyumlaştırma talep edilmektedir. Raporda genel olarak, ekonomik ve sosyal yaşamda cinsiyetler arasında eşitliğin geliştirilmesi ve ilgili mevzuatın etkili biçimde yürütülmesinin temini konusunda, daha fazla çaba gösterilmesi gerektiği belirtilmektedir.



SONUÇ

Kadın ve erkek arasında istihdamda fırsat eşitliğinin sağlanması yönündeki politikalar çerçevesinde aile ve çalışma yaşamının uzlaştırılmasına ilişkin önlemlerin alınması giderek önem kazanmaktadır. Avrupa Birliği düzeyinde bu politikalar, Birliğin karşı karşıya kaldığı düşük doğum oranları ve bu nedenle nüfusun yaşlanması sorunlarına yönelik bir çözüm olarak gündeme gelmekte; kadın istihdamı artırılır iken yanı sıra doğum oranlarının da artırılması amaçlanmaktadır. Ancak Birlik düzeyinde dengeleme politikaları bu amaca yönelik olarak ele alınmakta ise de; birçok üye ülkede konunun gündeme getirilmesinde etkili olmuştur.

AB'ye üye ülkelerin mevzuatları genel olarak Birliğin düzenlemeleriyle uyumludur. Diğer yandan ücretsiz çalışmanın kadın ve erkek arasında eşit paylaşılması da göz önünde tutulan bir amaçtır. Bu kapsamda ebeveyn izni eşlerin birbirine devredemeyeceği kişisel bir hak olarak düzenlenmiştir. Ancak üye ülkelerin çoğunluğunda hala kadının bakım ve ev işlerinden asli olarak sorumlu kişi olarak görülmesi anlayışı devam etmekte; ancak eğitim yoluyla bu yöndeki bilincin değiştirilmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır.

Türkiye'de kadın işgücünün çalışma yaşamına katılımında yaşanan sorunlar ve gelişmeler dünyada yaşananlarla büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Kadın istihdamının önünde birçok engel bulunmaktadır. Aile sorumlulukları da Türkiye'de kadının istihdamı önündeki önemli engellerden biri olmaktadır. Türkiye'de getirilen düzenlemelerde çocuk bakımı gibi aile yükümlülüklerinin sadece kadın tarafından yerine getirilmesine yönelik bir anlayış bulunmaktadır. İşyerlerinde kreş ve oda açılması için gereken sayının, o işyerinde çalışan kadın işçilerin sayısı ile sınırlanması bakımın sadece anneye ait bir sorumluluk olarak düşünüldüğünü ortaya koymaktadır. Diğer yandan doğum iznine ilişkin hükümler AB düzenlemeleriyle uygun olmakla birlikte erkeklerin aile içindeki işlere katılması yönünde bir kaygı bulunmadığından ebeveyn iznine ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir.

Dengeleme politikaları AB üyesi birçok ülkenin gündemine yeni gelmektedir. Türkiye de henüz sistemli bir politika oluşturmaya da AB mevzuatına uyum çerçevesinde en azından gündeme getirilebilecektir. Ancak Avrupa'nın karşılaştığı demografik sorunlarından uzak olan Türkiye'de kadın istihdam oranı da Avrupa'nın gerisindedir. Bu koşullar ve kadının aile bireylerinin bakımından sorumlu kişi olduğu yönündeki görüşün yaygınlığı göz önüne alındığında Türkiye'deki çalışanlar için dengelem politikalarının ne kadar önem kazanacağı tartışılması gerekli bir konudur. Kadının ekonomik ve sosyal statüsünün yükseltilmesinin sağlanması amacıyla ilişkin olarak işgücü piyasasına katılımının artırılmasının gerekliliği noktasından hareketle, ebeveyn izni, kamusal bakım hizmetlerinin artırılması gibi dengeleme politikaları çerçevesinde alınan önlemler konusundaki talepler artırılmalıdır.



KAYNAKÇA

92/241/EEC: *Council Recommendation of 31 March 1992 on Childcare*, Official Journal L123 P0016-0018, Erişim Tarihi: Ocak 2005, <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0241:EN:HTML>

92/85/EEC: *Council Directive of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding*, Erişim Tarihi: Ocak 2005, <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:EN:HTML>

AB *Temel Haklar şartı*, Erişim Tarihi: Haziran 2005, http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ab_thb.html

Ackers, Peter. "Economic Policy Actors", **Cross-National Research Papers Sixth Series- 3. Comparing Family Policy Actors**, ed. Louise Appleton and Linda Hantrais, The UK: European Research Center, 2002

Ackers, Peter. **Cross-National Research Papers Sixth Series - 4. The Employment Relationship and Family Life**. The UK: European Research Center, 2002.

Appleton, Louise and Linda Hantrais. **Cross-National Research Papers Sixth Series – 1. Conceptualizing and Measuring Families and Family Policies in Europe**. The UK: European Research Center, 2000.

_____. **Cross-National Research Papers Sixth Series 3. Comparing Family Policy Actors**. The UK: European Research Center, 2002.

_____. **Cross-National Research Papers Sixth Series: 6. European Case Studies in Family Change, Policy and Practice.** The UK: European Research Center, 2003

Appleton, Louise. **Cross-National Research Papers Sixth Series – 2. Spatio-Temporal Dimensions of Economic and Social Change in Europe.** The UK: European Research Center, 2000.

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği. *Sosyal Avrupa'nın Geliştirilmesi*, Erişim: Mart 2005, <http://www.deltur.cec.eu.int/kitap/sosyal.html>

Aydın, Senem. **Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye.** İstanbul: IKV Yayınları No:175, Temmuz 2003

Aytaç, Serpil. **Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri.** Bursa: Ezgi Kitabevi, 2001.

Australian Department of Family and Community Services (2002). *OECD Review of Family Friendly Policies: Australian Background Report*, Erişim Tarihi: Mart 2004, [http://www.facs.gov.au/internet/facsinternet.nsf/vIA/oced/\\$file/report.pdf](http://www.facs.gov.au/internet/facsinternet.nsf/vIA/oced/$file/report.pdf)

Bagilhole, Barbara and Paul Byrne. "From Hard to Soft Law and From Equality to REconciliation in the UK" , **Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life.** der. Linda Hantrais. The UK: Palgrave, 2000

Bareksten, Berit, Catherine Euler, Jalna Hanmer and Hildur Ve. *Women and The Family in Europe*, Erişim Tarihi: Aralık 2003, <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wee/wee23.html>

Barret, Michele. **Günümüzde Kadına Uygulanan Baskı: Marksist Feminist Çözümlemede Sorun.** çev. Şen Sürer. İstanbul: Pencere Yayınları, 1995

Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (1993). *CEDAW Raporları – İkinci ve Üçüncü Birleştirilmiş Ülke Raporu*, Erişim Tarihi: Mayıs 2004, <http://www.ksgm.gov.tr/cedawrapor.html>

Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2003). *Dördüncü ve Beşinci Birleştirilmiş Periyodik Türkiye Raporu*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <http://www.kssgm.gov.tr/uaiperiyodik2.html>

Berquist, Christina and Ann Cathreine Jungar. “Adaptation or Diffusion of the Swedish Gender Model?” **Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life**. der. Linda Hantrais. The UK: Palgrave, 2000

BM. *Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*, Erişim: Nisan 2005, http://www.un.org.tr/doc_pdf/metin136.pdf

BM. *Çocuk Hakları Sözleşmesi*, Erişim Tarihi: Aralık 2004, http://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%87ocuk_haklar%C4%B1_s%C3%B6zle%C5%9Fmesi

BM. *Pekin Eylem Platformu Sonuç Bildirgesi*, Erişim Tarihi: Aralık 2004, <http://www.kssgm.gov.tr/pekin.rtf>

Boh, Katja, Maren Bah, Christine Clason, Maja Pankratova, Giovanni Sgritta and Karl Waernoss. **Changing Patterns of European Family Life: A Comparative Analysis of 14 European Countries**. New York: Routledge, 1989

Byrne, Linda (2002), *Women Combining Paid Work and Parenting*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <http://lmd.massey.ac.nz/publications/working%20paper%20No.%208.pdf>

Bussemaker, Jet (1997). *Recent Changes in European Welfare State Services: A Comparison of Childcare in the UK, Sweden, Germany, and the Netherlands*, Erişim Tarihi: şubat 2004, <http://www.ciaonet.org/wps/buj01>

Carlson, Dawn S. and Michele Komor. "Work-Family Conflict in the Organization: Do LifeRole Values Make a Difference?," **Journal of Management**, Vol: 26, No: 5, 2000, s. 1031-1054

Cedaw-Türkiye Yürütme Kurulu. **Dördüncü ve Beşinci Birleştirilmiş Periyodik Ülke Raporuna Hitaben CEDAW-Türkiye Gölge Raporu**. Ankara: 2004

Cornoy, Martin. "The Family, Flexible Work and Social Cohesion at Risk," **International Labour Review**. Vol: 138, No: 4., 1999, s.411-429

Comparative Tables on Social Protection in the Central and Eastern European Countries, Erişim Tarihi: Mart 2005, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missceec/table4_en.pdf

Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the Framework Agreement on Parental Leave cocluded by UNICE, CEEP and ETUC, Official Journal L 145, P0004-0009, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML>

Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on Part-Time Work cocluded by UNICE, CEEP and ETUC, Official Journal L 014, P0009-0014, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:EN:HTML>

Council of Europe (2002). *Recent Demograhic Developments in Europe 2002*, Erişim Tarihi: Ocak 2004

http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/population/demographic_year_book/2002_Edition/

Council of Europe. *Recommendation No. 96(5) of the Committee of Ministers to Member States on Reconciling Work and Family Life*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=43073&SecMode=1&Admin=0&DocId=542762>

Council of the European Union (1999). *Council Decision of 22 February 1999 on the 1999 Employment Guidelines*, Erişim Tarihi: Mart 2004, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/guidelines_en.htm

Council of the European Union (2003). *Council Decision of 22 July 2003 on Guidelines for the Employment Policies of the Member States*, Erişim Tarihi: Mart 2004, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/guidelines_en.htm

Cousins, Christine and Ning Tang (2003). *HWF Series of Project Research Reports: Household, Work and Flexibility – Country Survey Report: The UK*, Erişim Tarihi: şubat 2004, http://www.hwf.at/downloads/open_area/pdf_reports/pdf_report_3/hwf_r3_01_uk.pdf

Çolak, Ömer Faruk. **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: şanlıurfa Örneği**. Ankara: TİSK, No: 214, Kasım 2001

Daguerre, Anne and Giuliane Bonoli (2004), *Childcare policies in Diverse European Welfare States*, Erişim Tarihi: Mart 2005, http://www.europamet.org/conference2004/papers/G1_Daguerre.pdf

Dahlström, Edmund. **The Changing Roles of Men and Women**. Boston: Beacon Press, 1968

Daumerie, Beatrice (2003). *What Future for Europe? New Perspectives in Post-Industrial Fertility Issues*, Erişim Tarihi: Nisan 2004, <http://www.framtidsstudier.se/aktuellt/2003.7.pdf>

Del Boca, Daniela. “Labour Policies, Economic Flexibility and Women’s Work: The Italian Experience,” **Women, Work and the Family in Europe**. der. Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge, 1998

Del Boca, Daniela and Silvia Pasqua (2000). *Labour Market Participation of Women in Italy*, Erişim Tarihi: Mart 2004, http://www.child-centre.it/papers/child04_2002.pdf

Del Boca, Daniela, Silvia Pasqua and Chiara Pronzato. “Analyzing Women's Employment and Fertility Rates in Europe: Differences and Dimilarities in Northern and Southern Europe.” 2003. <http://iserwww.essex.ac.uk/epunet-2003/docs/pdf/papers/pronzato.pdf>

Del Re, Lisa. “The Paradoxes of Italian Law and Practice,” **Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life**. der. Linda Hantrais. The UK: Palgrave, 2000

Den Dulk, Laura. **Work-Family Arrangements in Organizations: A Cross-National Study in the Netherlands, Italy, UK and Sweden**. Amsterdam: Rozenberg Publication, 2001

_____. “Work-Family Arrangements in the Netherlands: the Role of Employers,” **Work-Family Arrangements in Europe**. der. Laura den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes, Joop Shippers. Amsterdam: Thela Thesis, 2000

Drew, Eileen. **Parental Leave in Council of Europe Member States**. Strasbourg: Council of Europe, 2005

_____. “Changing Family Forms and the Allocation of Caring,” **Women, Work and the Family in Europe**. der. Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge, 1998

Doorne-Huiskes, Anneke, Laura den Dulk and Joop Shippers. “Work-family Arrangements in the Context of Welfare States,” **Work-Family Arrangements in Europe**. der. L. den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes, J.Shippers. Amsterdam: Thela Thesis, 2000

DTI (2003), *Balancing Work and Family: Enhancing Choice and Support for Parents*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <http://www.dti.gov.uk/er/individula/balancing.pdf>

_____. “Epilogue: Towards New Patterns of Responsibility for Work-Family Policies,” **Work-Family Arrangements in Europe**. der. L. den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes, J.Shippers. Amsterdam: Thela Thesis, 2000

Duncan, Simon (2000). *Policy Discourses on ‘Reconciling Work and Life’ in the EU*, Erişim Tarihi: Ocak 2004, <http://www.leed.ac.uk/cava/papers/paper25simon.htm>

Duncan, Simon and Birgit Pfau-Effinger. **Gender, Economy and Culture in the EU**. London: Routledge, 2000

Ece, Yıldız. *Çalışma Yaşamında Kadın Emeginin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği*, Erişim Tarihi: şubat 2005, http://www.cstgroup.org/images/yildiz_ece.pdf, s. 158

Equal Conference (2002, Barcelona). *Equal Opportunities – Reconciling Family and Professional Life*, Erişim Tarihi: Mart 2004, http://www.equal-ci.ie/dwn192/barpreppilar4_en.pdf

Emerek, Ruth and Eileen Drew. "Employment, Flexibility and Gender," **Women, Work and the Family in Europe**. der. Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge, 1998

Emerek, Ruth. "Atypical Working Time: Example from Denmark," **Women, Work and the Family in Europe**. der. Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge, 1998

Eraltuğ, Ayşegül. "Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Çalışma Ortamında Bağımlı Çalışan Kadınların Analık Halinde Korunması" , **Kadın Yaşantıları** der. Ayşegül Yaraman, İstanbul: Bağlam Yayıncılık, 2003

Erlor, Wolfgang. "Work-Family Reconciliation in Germany: Trends in Public and Corporate Policies," **Work-Family Arrangements in Europe**. der. L. den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes, J. Shippers. Amsterdam: Thela Thesis, 2000

Escobedo, Anna. "Work-Family Arrangements in Spain: Family Adjustments to Labour Market Imbalances," **Work-Family Arrangements in Europe**. der. Laura den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes, Joop Shippers. Amsterdam: Thela Thesis, 2000

Eser, Şener. **Part-Time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi**. Ankara: TC. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, No: 98, 1997

European Commission. **Green Paper: European Social Policy - Options for the Union**. Lüksemburg: Office for Official Publications in the European Communities, 1993

European Commission (1994). *White Paper: European Social Policy – A Way Forward for the Union*, Erişim Tarihi: Ocak 2004, <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10112.htm>

European Commission (2000). *Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005)*, Erişim Tarihi: Ocak 2004, http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_33_5_en.pdf

European Commission. **Implementation of Gender Mainstreaming in the Structural Funds Programming Document 2000-2006**, Office for Official Publications in the European Communities, Brussels, 2002(a)

European Commission. **Feasibility Study on the Availability of Comparable Childcare Studies in the EU**. Lüksemburg: Office for Official Publications in the European Communities, Brussels, 2002(b)

European Commission (2002c). *Employment in Europe 2002*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/sep/employment_in_europe2002.pdf

European Commission (2004), *Employment in Europe 2004*, Erişim Tarihi: Mayıs 2005, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_chap1_en.pdf

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002). *Reconciliation of Work and Family and Collective Bargaining*, Erişim Tarihi: Mayıs 2004, http://www.eiro.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003). *Working-Time Preferences and Work-Life Balance in the EU: Some Policy Considerations for Enhancing the Quality of Life*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0342.htm>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004). *Fertility and Family Issues in an Enlarged Europe*, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF03115EN.pdf>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004), *Challenges of Achieving a Work-Life Balance in Spain*, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://www.eurofound.eu.int/ewco/2004/08/ES0408NU06.htm>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005). *Quality in Work and Employment*, Erişim Tarihi: Mart 2005, www.eurofound.eu.int/working/surveys/EU0502SR01/EU0502SR01.htm

European Industrial Relations Observatory On-Line (2003), *Working time developments – 2003*, Erişim Tarihi: Ocak 2005, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/update/tn0403104u.html>

European Parliament (1999). C5-0260/1999-1999/2186(COS): *Draft Report on the Communication from the Commisison Establishing the Guidelines for Community Initiative Programmes*, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://www.europarl.eu.int/meetdocs/commities/empl/19991129/empl19991129>

European Parliament (1999). C5-0260/1999-1999/2186(COS): *Draft Report on the Communication from the Commisison Establishing the Guidelines for Community Initiative Programmes*, Erişim Tarihi: Mart 2005,

<http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/empl/19991214/empl19991214>

European Parliament (2000), *Working Document on the Report from the Commission on the Implementation of Council Directive 92/85/EEC*, Erişim Tarihi: Mart 2005,
http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/empl/20000223/402868_en.doc

European Parliament (2004), *Draft Opinion on the Reconciliation of Work, Family Life and Privacy*, Erişim Tarihi: Mart 2005,
<http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/empl/20040216/522512EN.pdf>

European Parliament, *Plenary Debate of 8 March 2004: Situation of Women*, Erişim Tarihi: Mart 2005,
<http://www2.europarl.eu.int/omk/sipade2?L=EN&OBJID=84937&MODE=SHIP&NAV=X&LSTDOC=N&LEVEL=2>

Evans, John M., Douglas J. Lippoldt and Pascal Marianna (2000). *Trends in Working Hours in OECD Countries*, Erişim Tarihi: Mart 2004,
[http://www.oilis.oecd.org/OLIS/2000DOC.NSF/LINKTO/DEELSA-ELSA-WD\(2000\)6](http://www.oilis.oecd.org/OLIS/2000DOC.NSF/LINKTO/DEELSA-ELSA-WD(2000)6)

Evans, John (2000), *Firms' Contribution to the Reconciliation Between Work and Family Life*, Erişim: Şubat 2004,
[http://www.oilis.oecd.org/OLIS/2001DOC.NSF/LINKYO/DEELSA-ELSA-WD\(2001\)1](http://www.oilis.oecd.org/OLIS/2001DOC.NSF/LINKYO/DEELSA-ELSA-WD(2001)1)

Frankel, Judith. **Families of Employed Mothers – An International Perspective.** New York: Garland Publishing, 1994

- Gauthier, Anne Helene. "Policies and the Division of Labour Within Families: The Neglected Link," **Women, Work and the Family in Europe**. der. Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge, 1998
- Gonzalez, Maria Jose, Teresa Jurado and Manuela Valdini. **Gender Inequalities in Southern Europe – Women, Work and Welfare in the 1990s**. London: Frank Cass, 2000
- Gornick, Janet C. and Marcia Geyer. "Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care," **Chapter 3 in Changing Life Patterns in Western Industrial Societies**. Der. Zollinger Giele and Elke Host. The Netherlands: Elsevier Science Pres, 2004
- Grosby, Faye J. **Spouse, Parent, Worker: On Gender and Multiple Roles**. New York: Yale University Press, 1989
- Guerrina, Roberta. "Employment Policy and the Family in the European Union", **Cross-National Research Papers – 4. The Employment Relationship and Family Life**, der. Peter Ackers, European Research Center, The UK, 2002
- Haas, Barbara (2003). *Work-Home Balance in Austria, the Netherlands and Sweden: Is It Possible to Identify Models?*. Erişim Tarihi: Ocak 2004, <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs59.pdf>
- Hantrais, Linda. "From Equal Pay to Reconciliation of Employment and Family Life," **Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life**. der. Linda Hantrais. The UK: Palgrave, 2000
- Harker, Lisa. "Family-Friendly Employer in Europe," **The Work-Family Challenge**. der. Suzan Lewis and Jeremy Lewis. London: Sage Publications, 1996

Hatt, Sue. **Gender, Work and Labour Markets**. London: Macmillan Pres Ltd., 1997

Hojgaard, Lis. “Workplace Culture, Family Supportive Policies and Gender Differences,” **Women, Work and the Family in Europe**. der. Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge, 1998

Humphreys, Peter, Sile Fleming and Orla O’Donnell. *Balancing Work and Family Life: The Role of Flexible Working Arrangements*, Erişim Tarihi: Ocak 2005, http://www.welfare.ie/publications/work_fam/work_fam.pdf

Işığıçok, Özlem, Nuran Bayram, Selver Yıldız ve Kadir Yasin Eryiğit. **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneğİ**. Ankara: TİSK, No: 219, Mart 2002.

Jager, Annet. “Household, Work and Flexibility – Country Survey Report The Netherlands,” **HWF Series of Project Research Reports**. 2003. http://www.hwf.at/downloads/open_area/pdf_reports/pdf_report_3/hwf_r3_02_netherlands.pdf

James, Bev (2002). *European, Australian and Canadian Policies to Reconcile Paid Work and Family Life*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <http://www.mwa.govt.nz/pub/InternationalPolicies.doc>

Ingrid Jönsson, “Fertility Changes and Family Policy in Sweden”, **Cross-National Research Series – 5. Changing Family Structures in Europe**, der. Marie Therese Letablier and Sophie Pennec European Research Center, The UK, 2003

Kadının Sosyo-Ekonomik Yaşamdaki Yeri, Erişim tarihi: Ocak 2005, <http://www.genel-is.org.tr/kadin2004.doc>

Kielly, Gabriel. "Paid and Unpaid Work in Families: Ireland", **Women, Work and the Family in Europe**. der. Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge, 1998

Koopmans, Ivy and Jopp Schippers (2003). *Female Employment and Family Formation- The Institutional Context*, Erişim Tarihi: Aralık 2003, <http://www.warwick.ac.uk/ier/fenics/papers/Koopmans.doc>

Koray, Meryem. " 'Kadın' Adına Gündem Oluşturmak," **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 23, Sayı 3. Ankara: 1990 [Eylül 1990'dan ayrı bası]

_____. "Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri," **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 20, Sayı 1. Ankara: 1992 [Mart 1992'den ayrı bası]

_____. **Sosyal Politika**. Bursa, Ezgi Kitapevi Yayınları, 2000

Lanquetin, Marie-Therese, Marie-Therese Letablier, and Jacqueline Laufer. "From Equality to Reconciliation in France?," **Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life**. der. Linda Hantrais. The UK: Palgrave, 2000

Leir, Arnlaug. "The Modernization of Motherhood," **Women, Work and the Family in Europe**. der. Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge, 1998

Lerner, Jacqueline. **Working Women and Their Families**. Family Studies Text Series 13, USA: Sage Publications, 1994

Letablier, Marie-Thérèse and Sophie Pennec. **Cross-National Research Papers Sixth Series: 5. Changing Family Structure in Europe**. The UK: European Research Center, 2003

Lewis, Jane. "Family Policy and The Labour Market in European Welfare States," **The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work**. der. Jane Jenson, Jacqueline Laufer, Margaret Marvani. The UK: Ashgate Publishing Ltd., 2000

Lewis, Jeremy. "Work-Family Reconciliation and the Law: Intrusion or Empowerment," **The Work-Family Challenge**. der. Suzan Lewis and Jeremy Lewis. London: Sage Publications, 1996

Lewis, Suzan. "Work-Family Arrangements in the UK," **Work-Family Arrangements in Europe**. der. L. den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes, J. Shippers. Amsterdam: Thela Thesis, 2000

Lindsey, Linda L. **Gender Roles – A Sociological Perspective**. New Jersey, USA: Prebttice Hall Inc., 1990

Lohkamp-Himminghofen, Marlene and Christiane Dienel. "Reconciliation Policies from a Comparative Perspective," **Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life**. der. Linda Hantrais. The UK: Palgrave, 2000

MacInnes. John (2003). *Sociology and Demography: A Promosing Relationship? Women's Employment, Parental Identity, and Fertility in Europe*, Erişim Tarihi: Aralık 2004
<http://www.ced.uab.es/publicacions/PapersPDF/Tezt234.pdf>

Mahon, Evelyn. "Class, Mothers and Equal Opportunities to Work," **Women, Work and the Family in Europe**. der. Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge, 1998

Mahon, Rianne (2001). *What Kind of Social Europe? The Example of Childcare*, Erişim Tarihi: Mart 2004

http://www.ice.umontreal.ca/publications/fr_fichiers/DIVERS/Texte-Mahon01.pdf

McRea, Susan. "Part-Time Employment in a European Perspective," **Women, Work and the Family in Europe**. der. Ellen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge, 1998

Meyer, Traute. **Empowering Constraints? The Relationship of Socio-Demographic Trends and the Modernisation of the Strong Breadwinner**. Biennial Conference of Europeanists, Chicago, Mart 2002

Moss, Peter. "Reconciling Employment and Family Responsibilities: A European Perspective," **The Work-Family Challenge**. der. Susan Lewis and Jeremy Lewis. London: Sage Publications, 1996

Murray, Jill (2004). *International Legal Trends in the Reconciliation of Work and Family Life*, Erişim Tarihi: Ocak 2005, http://www.actu.asn.au/public/papers/jill_murray

Nämsan, Elisabet. "Sweden and the Reconciliation of Work and Family Life," **Work-Family Arrangements in Europe**. der. Laura den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes, Joop Shippers. Amsterdam: Thela Thesis, 2000

Neyer, Gerda (2003). *Family Policies and Low Fertility in Western Europe*, Erişim Tarihi: Aralık 2003, http://www.ipss.go.jp/webj-ad/WebJournal.files/Population/2003_6/3.Neyer.pdf

OECD (2001). *Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment*. Erişim Tarihi: Kasım 2003, <http://www.oecd.org/dataoecd/11/12/2079435.pdf>

OECD. **Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life – Austria, Finland, Japan.** Paris: OECD, 2003

Palomba, Rosella. “Reconciliation of Working Life and Family Life”, **European Population Papers No. 10.** Strasbourg: Council of Europe, 2003

Papadopoulos, Theodoros N. “Greek Family Policy from a Comparative Perspective,” **Women, Work and the Family in Europe.** der. Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge, 1998

Perivier, Helen (2003). *The Childcare System in France: A Glance at the 2003 Reform*, Erişim Tarihi: Ocak 2004, http://www.ulb.ac.be/soco/mocho/newsletters/newsletters_4.pdf

Pfau-Effinger, Birgit. *Changing Welfare States and Labour Markets in the Context of European Gender Arrangements*, Erişim Tarihi: Haziran 2004, <http://www.socsci.auc.dk/cost/gender/Workingpapers/pfaueffinger.pdf>

Position Paper from Childcare in A Changing World Conference, Erişim Tarihi: Mart 2005, http://www.childcareinachangingworld.nl/position_paper.html

Remery, Chantal, Anneke von Doorne-Huiskes and Joop Schippers. “Family-Friendly Policies in the Netherlands,” **Personnel Review.** Vol: 32, No:4. (2003), s. 456-473

Resolution of 29 June 2000 on the Balanced Participation of Women and Men in Family and Working Life, Official Journal C 128, P0005-0007, Erişim Tarihi: Mart 2005, [http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000Y0731\(02\):EN:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000Y0731(02):EN:HTML)

Richardt, Nicole (2004). *European Employment Strategy, Childcare, Welfare State Redesign – Germany and the United Kingdom Compared*, Erişim Tarihi:

Mayıs

2005,

http://www.columbia.edu/cu/ces/conference2004/papers/D6_Richardt.pdf

Rowbothon, Sheila and Jane Tate. "Homeworking: New Approaches to an old Problem," **Women, Work and the Family in Europe**. der. Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge, 1998

Rostgaard, Tine. **EU Presidency Conference on 'Care Services for Children and Other Dependants'** Denmark, 2002.

Rubery, Jill, Mark Smith and Colette Fagan. **Women's Employment in Europe: Trends and Prospects**. New York: Routledge, 1999

Russell, Graeme and Lyndy Bowman (2000). *Work and Family – Current Thinking, Research and Practice*. Erişim Tarihi: Aralık 2003, [http://www.facs.gov.au/internet/facsinternet.nsf/vIA/families/\\$file/work_family.pdf](http://www.facs.gov.au/internet/facsinternet.nsf/vIA/families/$file/work_family.pdf)

Sainsbury, Diane. **Gender and Welfare State Regimes**. New York: Oxford, 1999

Scheiwe, Kirsten. "Equal Opportunities Policies and the Managment of Care in Germany," **Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life**. der. Linda Hantrais. The UK: Palgrave, 2000

Sleebos, Joelle (2003). *Low Fertility in OECD Countries: Facts and Policy Responses*, Erişim Tarihi: Mart 2004, <http://www.oecd.org/dataoecd/13/38/16587241.pdf>

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu. *Kreş ve Gündüz Bakımevi Hizmetleri*, Erişim Tarihi: Ocak 2005, http://www.shcek.gov.tr/portal/dosyalar/hizmetler/cocuk/hizm_kres.asp

Souzan, M. Aguiar and Maria Cristina Ferreira (2003), *Men-Women Role Expectations: Do They Still Overlap?*, Erişim Tarihi: şubat 2004, http://www.socialcapital-foundation.org/journal/volume%20200/issue%209/pdf/7_aguiar&ferreira.pdf

Stight, Jacqie van, Anneke van Doorne-Huiskes and Joop Schippers. "European Regulations and Initiatives on Work-Family Policies", **Work-Family Arrangements in Europe**. der. Laura den Dulk, Anneke van Doorne-Huiskes, Joop Shippers. Amsterdam: Thela Thesis, 2000

Stratigaki, Maria. "The EU and Equal Opportunities Process," **Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life**. der. Linda Hantrais. The UK: Palgrave, 2000

Symeonidou, Haris. "Family and Working Life of Women in Greece," **Work and Family in Europe: The Role of Policies**. der. Tiineke Willemsen, Gerard Frinking, Ria Vogels. The Netherlands: Tilburg University Pres, 1995

Threlfall, Monica. "Taking Stock and Looking Ahead," **Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life**. der. Linda Hantrais. The UK: Palgrave, 2000

Thornthwaite, Louise (2002). *Work-Family Balance: International Research on Employee Preferences*, Erişim Tarihi: Kasım 2003, <http://www.acirrt.com/pubs/WP79.pdf>

Tobio, Constanza. **Reconciliation of Work and Family Life. Best practices around Europe: Spain**. Madrid: University of Carlos 3, 2001.

Trifiletti, Rossana. "Women's Labour Market Participation and The Reconciliation of Work and Family Life in Italy," **Work-Family Arrangements in Europe**.

der. Laura den Dulk, Anneke Doorne-Huiskes, Joop Shippers. Amsterdam: Thela Thesis, 2000

Tunalı, İnsan.Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması, Erişim Tarihi: Ocak 2005, <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istihdamdurumraporu/İstihdam%20Durum%20Raporu.doc>

UÇÖ. *Reconciling Work and Family: Historical Background*, Erişim Tarihi: Ocak 2004, <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family/reconcilwf/historical.htm>

_____. *C156 Workers with Family Responsibilities Convention*, Erişim Tarihi: Ocak 2004, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C156>

_____. *C175 Part-Time Work Convention*, Erişim Tarihi: Şubat 2004, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

_____. *C183 Convention on Maternity Protection*, Erişim: Şubat 2004, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>

UNICEF. *Women, Families and Policies*, Erişim: Şubat 2004, <http://www.unicef-icdc.org/publications/pdf/monee6/chap-3.pdf>

Üstündağ, Erhan (2004). *Çocuk Haklarına Giden Uzun Yolun Başında*, Erişim Tarihi: Mart 2005, <http://www.bianet.org/2004/11/19/49270.htm>

Valiente, Celia. “Reconciliation Policies in Spain,” **Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life**. der. Linda Hantrais. The UK: Palgrave, 2000

Varuhas, Jason, Lindy Fursman and Veronica Jacobsen (2003). *Work and Family Balance: Implications for Policy*. Erişim Tarihi: Aralık 2003, <http://www.nzae.org.nz/conferences/2003/59-JACOBSEN.PDF>

Voydanoff, Patricia. **Work&Family: Changing Roles of Men and Women**. California: Mayfield Publishing Company, 1984

Wheelock, Jane. "Employed Mothers and Their Families in Britain", der. Judith Frankel, **Families of Employed Mothers**, Garland Publishing, New York, 1994

Women's Budget Group (2003). *WBG's Response to the HM Treasury and DTI Paper: Balancing Work and Family Life: Enhancing Choice and Support for Parents*, Erişim Tarihi: Mayıs 2004, <http://www.wbg.org.uk/documents/wbgwork-liferesponse.pdf>