T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANA BİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

İŞ-YAŞAM DENGESİ POLİTİKALARI VE KADININ İŞ GÜCÜNE KATILIMI: GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ VE TÜRKİYE DEĞERLENDİRMESİ

Sibel TAŞKIN

TEZ DANIŞMANI
Dr.Öğr. Üyesi Aytül ÇOLAK KARAOĞLU

EDİRNE 2025

Tezin Adı: İş-Yaşam Dengesi Politikaları ve Kadının İş Gücüne Katılımı: Güney Avrupa Refah Rejimi ve Türkiye Değerlendirmesi

Hazırlayan: Sibel TAŞKIN

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye'nin de içinde yer aldığı Güney Avrupa Refah Rejimindeki iş-yaşam dengesi politikalarını ve kadının iş gücüne katılımını incelemeyi amaçlamaktadır. Birinci bölümde, iş-yaşam dengesinin kavramsal çerçevesi detaylı şekilde ele alınmıştır. İkinci bölümde, refah rejimleri ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiş, bu bağlamda farklı rejimlerin temel özellikleri üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde, kadının iş gücüne katılımının önündeki engeller tartışılmış ve Yunanistan, İtalya, Portekiz, İspanya, Türkiye ile OECD ortalamasına ilişkin karşılaştırmalı veriler sunulmuştur. Son bölümde ise Güney Avrupa Refah Rejimindeki ülkelerin kamusal bakım, bakım izni ve esnek çalışma politikaları kapsamındaki uygulamaları analiz edilmiştir.

Çalışmanın temel amacı, kadının iş gücüne katılımını etkileyen iş-yaşam dengesi politikalarına dikkat çekmek ve bu politikaların rejim içindeki analizini yapmaktır. Aynı zamanda Türkiye'nin iş-yaşam dengesi politikalarını inceleyerek, Güney Avrupa Refah Rejiminde yer alan diğer ülkelerle olan benzerlik ve farklılıklarını ortaya koymak da çalışmanın amaçlarından biridir. Üçüncü bölümde ele alınan veriler, kadının iş gücüne katılım oranında en düşük seviyedeki ülkenin Türkiye olduğunu göstermektedir. Son bölümde ise, Güney Avrupa Refah Rejiminde iş-yaşam dengesini sağlamak adına oluşturulan politikaların genel olarak benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak, bu çalışma Türkiye'nin iş-yaşam dengesi politikalarına ilişkin bir değerlendirme sağlamayı amaçlamaktadır. İş-yaşam dengesi ve kadının iş gücüne katılımı arasındaki ilişki, çalışmanın temel problemi olarak ele alınmış ve Güney Avrupa Refah Rejiminde bu ilişkinin yeterince dikkate alınmadığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş-yaşam Dengesi, Refah Rejimleri, Kadının İş Gücüne Katılımı, Güney Avrupa Refah Rejimi

Name of the Thesis: Work-Life Balance Policies and Women's Participation in the Workforce: Evaluation of the Southern European Welfare Regime and Türkiye

Prepared by: Sibel TAŞKIN

ABSTRACT

This study aims to examine the work-life balance policies and women's labor force participation within the Southern European Welfare Regime, which includes Turkey. In the first chapter, the conceptual framework of work-life balance is thoroughly addressed. The second chapter explores the relationship between welfare regimes and work-life balance, focusing on the fundamental characteristics of different regimes. In the third chapter, the barriers to women's labor force participation are discussed, and comparative data regarding Greece, Italy, Portugal, Spain, Turkey, and the OECD average are presented. The final chapter analyzes the public care, parental leave, and flexible working policies implemented in countries within the Southern European Welfare Regime.

The primary objective of this study is to draw attention to work-life balance policies that influence women's labor force participation and to analyze these policies within the context of the welfare regime. Additionally, the study aims to examine Turkey’s work-life balance policies and highlight the similarities and differences between Turkey and other countries within the Southern European Welfare Regime. The data discussed in the third chapter reveal that Turkey has the lowest level of women's labor force participation among the countries analyzed. The final chapter concludes that the policies designed to ensure work-life balance within the Southern European Welfare Regime generally exhibit similarities. In conclusion, this study seeks to provide an evaluation of Turkey's work-life balance policies. The relationship between work-life balance and women's labor force participation is identified as the central issue of the study, and it is concluded that this relationship is not sufficiently considered within the Southern European Welfare Regime.

Key words: Work-life Balance, Welfare Regimes, Women's Participation in the Workforce, Southern European Welfare Regime

ÖN SÖZ

Öncelikle, Doktora derslerine başladığımda tanışma fırsatı bulduğum, içtenliği ile doktoraya ve akademide var olabilmeye dair her türlü sorumuzu cevaplayan ve doktora tezi boyunca da gelişimimi destekleyen Değerli Hocam Sayın Dr. Öğr.Üyesi Elvin DİNLER KISAÇTUTAN'a,

Doktora tez danışmanlığımı üstlenerek farklı akademik bakış açıları kazanmama fırsat veren ve beni güzel sözleriyle destekleyen Değerli Hocam Sayın Doç. Dr. Seyhan BİLİR GÜLER'e,

Yüksek Lisansa başladığımda tanışma fırsatı bulduğum Yüksek Lisans tezimiz boyunca yakınlığı ve naifliği ile beni bu yolda destekleyip Lisansüstü derecesi almama anlamlı katkıları olan ve Doktoraya başlayacağımı ilk olarak paylaştığımda da bu uzun yolda danışmanlığımı kabul edip yanımda olan Değerli Hocam Sayın Dr.Öğr. Üyesi Aytül ÇOLAK KARAOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Ve tabi ki, onca farklı işin gücün arasında beni destekleyen iş arkadaşlarıma, ailemi çekip çeviren anneme, her fırsatta serzenişlerimi çeken ablama, "sen yaparsın"larıyla beni en çok destekleyenlerden olan eşim Deniz TAŞKIN' a, "anne kitap okuyor"larıyla yüzümü güldüren, güzel geleceğim Demir, Ela ve Sarp' a bu uzun yolda benimle birlikte oldukları için çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET i

ABSTRACT ii

ÖNSÖZ iii

KISALTMALAR LİSTESİ ix

TABLOLAR LİSTESİ xi

ŞEKİLLER LİSTESİ xiii

GİRİŞ 1

TEZİN ÖNEMİ 3

TEZİN AMACI 4

TEZİN KONUSU 6

TEZİN YÖNTEMİ 8

1. İŞ-YAŞAM DENGESİ 9

1.1. İş-yaşam dengesi tanımı ve temel kavramlar 9

1.1.1. İş-yaşam dengesi tanımı, kavramsal çerçevesi ve ortaya çıkışı 10

1.1.2. İş-yaşam dengesi literatürü 13

1.1.3. İş-yaşam dengesinin tarihsel değişimi 16

1.1.4. İş-yaşam dengesine yönelik eleştiriler 19

1.1.5. İş-yaşam dengesi ve sosyal politika 21

1.1.6. İş-yaşam dengesizliğinin sonuçları 23

1.2. İş-yaşam dengesine ilişkin kuramsal yaklaşımlar 25

1.2.1. Bölünme kuramı 26

1.2.2. Taşma kuramı 26

1.2.3. Telafi kuramı 27
1.2.4. Araçsallık kuramı 28
1.2.5. Çatışma kuramı 28
1.2.6. Sınır kuramı 29
1.2.7. Uygunluk kuramı 30
1.2.8. Feminist yaklaşımlar 30
1.3. İş-yaşam dengesiyle ilişkili kavramlar 35
1.3.1. İş-aile çatışması 36
1.3.2. Toplumsal cinsiyet 37
1.3.3. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü 39
1.3.4. İşin değişen anlamı 40
1.3.5. İş-yaşam dengesi ve kadın 42
1.3.6. Kaybolan dengeyi nerede aramalıyız? 43
1.4. İş-yaşam dengesi ve erkek 47
1.5. İş-yaşam dengesi ve aile 53
2. İŞ-YAŞAM DENGESİ AÇISINDAN REFAH REJİMİ SINIFLANDIRMASINDA POLİTİKALARIN EKSENİ 56
2.1. Refah devletinin doğuşu, yükselişi ve krizi 56
2.2. Refah devleti ve sosyal politikalar 65
2.3. Refah devleti ve yeni sosyal riskler 67
2.4. Refah devletine bağlı olarak iş-yaşam dengesi politikaları 69
2.5. Refah devleti ve kadın 70
2.6. Refah rejimleri 73
2.6.1. Liberal refah modeli 80

2.6.2. Muhafazakar refah modeli 81

2.6.3. Sosyal demokrat refah modeli 82

2.6.4. Güney Avrupa refah modeli 83

2.7. Toplumsal cinsiyet temelli refah sınıflandırmaları 85

2.8. Refah devleti ve iş-yaşam ilişkisi 86

2.8.1. Kamusal bakım 87

2.8.2. Bakım İzni 91

2.8.3. Esnek çalışma 96

2.9. Aileler ve refah rejimleri 97

3. KADININ İŞ GÜCÜNE KATILIMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER, İŞ-YAŞAM DENGESİ: GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ 101

3.1 Kadının iş gücüne girişindeki engeller 102

3.1.1. Eğitime erişim 104

3.1.2. Meslek seçimi 105

3.1.3. Medeni hal 105

3.1.4. İş bulmada eşitsizlik 106

3.1.5. Yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış 107

3.2. Kadınların iş gücünde yer alırken karşılaştıkları sorunlar 108

3.2.1. Ücret eşitsizlikleri 109

3.2.2. Kadın yoksulluğu 111

3.2.3. Kariyer kesintileri 112

3.2.4. Hane içi çalışma ve bakım sorumluluğu 114

3.2.5. Kadın girişimciliği 120

3.3. Refah rejimleri perspektifinden iş yaşam dengesi politikaları ve kadının iş gücüne katılımı 124

3.4. Sosyal demokrat refah rejimi: iş-yaşam dengesi politikaları ve kadının iş gücüne katılımı 129

3.4.1. Sosyal demokrat refah rejimi: bir başarı örneği 130

3.4.1.1. Kamusal bakım 131

3.4.1.2. Bakım izni 132

3.4.1.3. Esnek çalışma 135

3.4.1.4. Kadının iş gücüne katılımı 136

4. GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ VE TÜRKİYE'DE İŞ-YAŞAM DENGESİ POLİTİKALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 138

4.1. Güney Avrupa refah rejiminde iş-yaşam dengesi 141

4.2.Güney Avrupa refah rejiminde iş-yaşam dengesi politikalarının seyri 145

4.2.1. İtalya 157

4.2.1.1. Kamusal bakım 158

4.2.1.2. Bakım izni 160

4.2.1.3. Esnek çalışma 164

4.2.2. İspanya 166

4.2.2.1. Kamusal bakım 167

4.2.2.2. Bakım izni 170

4.2.2.3. Esnek çalışma 177

4.2.3. Yunanistan 178

4.2.3.1. Kamusal bakım 180

4.2.3.2. Bakım izni 185

4.2.3.3. Esnek çalışma....190
4.2.4. Portekiz....191
4.2.4.1. Kamusal bakım....194
4.2.4.2. Bakım izni....195
4.2.4.3. Esnek çalışma....200
4.2.5. Türkiye....200
4.2.5.1. Kamusal bakım....212
4.2.5.2. Bakım izni....229
4.2.5.3. Esnek çalışma....238
4.3. Güney Avrupa refah rejimi ve Türkiye değerlendirmesi....245
5. SONUÇ ve ÖNERİLER....260
6.KAYNAKÇA....271
EKLER....298

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

ABB: Ankara Büyükşehir Belediyesi

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

Akt.: Aktaran

ASHB: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Bkz.: Bakınız

Bs.: Baskı

CEDAW: The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi

CEİD: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği

ÇBH: Çocuk Bakım Hizmetleri

Çev.: Çeviren

Der.: Derleyen

Ed.: Editör

EIGE: European Institute for Gender Equality

EUROSTAT: Avrupa İstatistik Ofisi

Gös. yer.: Gösterilen yer

GSMH: Gayri Safi Milli Hasıla

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

INPS: Istituto Nazionale Previdenza Sociale

ISTAT: İtalyan İstatistik Enstitüsü

İKO: İşgücüne Katılım Oranı

KEİG: Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi

MFA: Ministry of Foreign Affairs- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)

S.: Sayfa / Sayfalar

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

T.y.: Basım tarihi yok

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği

UNDP: United Nations Development Programme

Yay.: Yayını / Yayınları

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. İş-yaşam dengesinin tarihsel değişim süreci.....18

Tablo 1.2. İş yaşam dengesinin doğası, belirleyicileri ve sonuçları 24

Tablo 2.1. Refah rejimi sınıflandırmaları.....73

Tablo 2.2. Esping-Andersen'in refah rejimi modelleri 79

Tablo 3.1. Erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitim sistemleri 116

Tablo 4.1. Annelere sunulan ücretli doğum, ebeveyn ve evde bakım izni 151

Tablo 4.2. Babalara sunulan ücretli doğum, ebeveyn ve evde bakım izni.....152

Tablo 4.3. 2023 yılı İtalya yasal doğum izni hakları.....163

Tablo 4.4. 2023 yılı İspanya yasal doğum izni hakları 172

Tablo 4.5. 2023 yılı Yunanistan yasal doğum izni hakları 189

Tablo 4.6. 2023 yılı Portekiz yasal doğum izni hakları 198

Tablo 4.7. İş gücü istatistikleri: Türkiye ve OECD ort. 203

Tablo 4.8. Hane halkı ve aile bakım faaliyetlerinin cinsiyete ve çalışma durumuna göre dağılımı 205

Tablo 4.9. Türkiye'de istatistiklerle kadın 208

Tablo 4.10. Türkiye'de okul öncesi bakım ve eğitim hizmet verileri.....218

Tablo 4.11. 2017 yılında erken çocukluk dönemi öğretimi ve harcamalar.....219

Tablo 4.12. Türkiye'de seçilmiş belediye kreş verileri.....220

Tablo 4.13. Türkiye'de faaliyet gösteren huzurevleri.....223

Tablo 4.14. Türkiye'deki yatılı ve gündüzlü resmi bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin yıllara göre dağılımı.....224

Tablo 4.15. 2023 yılı Türkiye'de yasal doğum izni hakları.....231

Tablo 4.16. Türkiye'de izinlerin kanunlar arası farkılıkları.....235

Tablo 4.17. OECD iş gücü istatistikleri 246

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. İş-yaşam dengesinin genel kavramsal çerçevesi 9

Şekil 1.2. İş-hayat dengesi modeli 15

Şekil 3.1. Cinsiyete dayalı ücret farkı 110

Şekil 3.2. Kadın yönetim paylaşımı 114

Şekil 3.3. Kadın Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre Toplam İstihdam İçindeki Oranları 118

Şekil 3.4. Erkek kısmi süreli çalışanların cinsiyete göre toplam istihdam içindeki oranları 119

Şekil 3.5. Kadın girişimciliğinin imalat sektöründeki göstergeleri 122

Şekil 3.6. Kadın girişimciliğinin hizmet sektöründeki göstergeleri. 123

Şekil 3.7. Kadının iş gücüne katılımı 127

Şekil 3.8. Erkeklerin iş gücüne katılımı 128

Şekil 3.9. İskandinav refah rejimindeki ülkelerin kadın iş gücüne katılımı 137

Şekil 4.1. Çalışma saatleri 143

Şekil 4.2. Eğlence ve kişisel bakıma ayrılan zaman 144

Şekil 4.3. Refah rejimi tipolojisi 147

Şekil 4.4. Haftalık ücretli anne izinleri 154

Şekil 4.5. Haftalık ücretli baba izinleri 155

Şekil 4.6. Annelere sağlanan toplam ücretli izin 156

GİRİŞ

21. yüzyıla verilen isimler çokça "bilgi çağı" ya da "dijital çağ" olarak adlandırılsa da bir "denge ve uyum çağı" olduğunu söylemek de yanlış olmayacaktır. Bununla birlikte, bilgi ve teknoloji ile çevrelenen hızlı değişimlerin insanları aynı oranda etkilediğini söylemek de bir o kadar zor gözükmektedir. Birbirine uyum sağlayamayan her olgu yaşamı olumsuz etkilemekte ve insanlar üzerinde baskı yaratmaktadır. Bu nedenledir ki modern çağda vatandaşların onların mutluluk ve refahını gözetmekle yükümlü olan devletlerden denge sağlayıcı politikalar uygulamalarını istemelerinden daha doğalı yoktur. 21. yüzyılda insan dengesini bozan en büyük modern yaşam sorunlarından biri de elbette modern yaşamda insanın hayatta kalabilmesini sağlayacak olan iş ve yaşamı uyumlaştırma sorunudur.

Hal böyleyken bu yüzyılda dengede kalabilmek bir de kadın olup dengede kalabilmek çok daha zordur. Kadınların erkeklere göre eşitsizliği çağlardan beri süregelen bir sorun olmakla birlikte modern yaşamın kadına getirdiği zorluklar dengeyi bulma çabasında önce önündeki görünmez engelleri de aşması anlamına gelmektedir. Devletler sundukları politikalarda kadınların önündeki görünmez engelleri kaldırmadığı sürece bu denge arayışında kadınlar tabiri caizse bozuk bir teraziyle işe başlamak durumundadırlar.

Kadınlar üzerinde baskı yaratan iş-yaşam dengesi sorumluluğu, bu çağda bakım sorumlulukları ya da tek ebeveynlilik gibi nedenlerden kaynaklanan toplumsal sorunlara yol açmaktadır. Nüfusun yaşlanması ve kadın iş gücüne artan ihtiyaç iş yaşamında da değişimlere yol açmaktadır. İzlenmesi tercih edilen yol kadınların iş gücüne katılımını güvenceli yaklaşımlar içerecek şekilde sağlamaktır. İş yaşam dengesi politikaları, bu açıdan önem arz etmektedir. Bu tezde iş-yaşam dengesi politikaları ve kadının iş gücüne katılımı: Güney Avrupa Refah Rejimi ve Türkiye değerlendirmesi olarak ele alınmıştır.

Sosyal politikanın bir dönüşümden geçtiği akademik çalışmalarca gündeme alınmaktadır. Devletin refah sağlama alanlarının da artarak değişimden geçmesi son yıllarda refah sınıflandırmalarının önemini arttırmıştır. Politikaların ekseni kadınların iş gücüne katılımının arttırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi, çocuk-

yaşlı-engelli bakımının devlet tarafından organize edilmesi ve iş-yaşam dengesinin uyumlaştırma politikaları ile sağlanması gerekli dönüşüm için bir yapbozun parçaları gibi birleşerek refahın bileşenlerini sağlamaktadır. Bu politikalar farklılaşma derecelerine göre refah rejimleri içinde fayda sağlamaktadırlar.

İş yaşam dengesi konusu, sosyal politika çalışmaları içinde refah rejimlerinin iş-yaşam dengesini sağlamak için nasıl politikalar izledikleri çerçevesinden şekillenmektedir. Bu çalışmada kadının iş gücüne katılımı da refah rejimleri bağlamında analize dâhil edilmiştir. Refah Rejimi, Refah Devletinden daha kapsamlı bir yapı için kullanılmaktadır. Çalışmada Esping-Andersen'in Refah Kapitalizminin Üç Dünyası (1990) analizine daha sonradan Leibfried (1992) ve Ferrera'nın (1996) dâhil etmiş olduğu Güney Avrupa Refah Rejimi değerlendirilmiştir. Türkiye'nin de sıklıkla Güney Avrupa Refah Rejimi içinde değerlendirilmesi bu çalışmada da ayrıca Türkiye değerlendirmesi olarak ele alınmasını mümkün kılmaktadır. Politika bazında kamusal bakım, ebeveyn izinleri, esnek çalışma ele alınacaktır. Sonuç olarak, Türkiye'nin iş-yaşam dengesi politikalarının genel karakteristiği, bu politikaların geçirdiği dönüşüm ve gelecekteki hedefleri değerlendirilecektir. Türkiye'nin, Güney Avrupa Refah Rejimindeki diğer ülkelerle karşılaştırıldığında hangi noktalarda önde veya geride olduğu tartışılacak, elde edilen sonuçlar ışığında politika önerileri sunulacaktır.

TEZİN ÖNEMİ

Bu çalışma ile özellikle Türkiye'nin, Güney Avrupa Refah Rejimi içinde değerlendirilen ülkelerle iş-yaşam dengesi politikaları ve kadınların iş gücüne katılımı konusundaki benzerlik ve farklılıklarının analiz edilmesi, literatürdeki boşlukları doldurararak katkı sunmayı hedeflemektedir.

Tez, literatüre katkısının yanı sıra, iş-yaşam dengesi politikalarının geliştirilmesi ve kadınların iş gücüne daha güçlü katılımının sağlanması açısından Türkiye ve diğer Güney Avrupa Refah Rejimi ülkelerine yönelik politika önerileri geliştirilmesine de yardımcı olacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışma sadece akademik literatürdeki boşluğu doldurmayı değil, aynı zamanda politika yapıcılar ve uygulayıcılar için rehberlik etmeyi ve iş-yaşam dengesi politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkilerini ele alarak, sosyal politikaların geliştirilmesine yönelik bir kaynak olmayı amaçlamaktadır.

İş-yaşam dengesi politikalarını iş gücü piyasalarına başarılı bir şekilde entegre edebilen devletler, sürdürülebilir bir iş-yaşam dengesi sağlayabilir ve kadınların iş gücüne katılımını destekleyen kapsayıcı bir iş gücü piyasası inşa edebilir. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesi politikalarının sadece bireysel düzeyde değil, ekonomik ve toplumsal kalkınma açısından da stratejik bir öneme sahip olduğu söylenebilir.

TEZİN AMACI

Bu çalışmada ele alınan temel problem, iş-yaşam dengesi ve kadının iş gücüne katılımı arasındaki karşılıklı ilişkinin yeterince dikkate alınmamasıdır. Güney Avrupa Refah Rejimi'nde de benzer şekilde, bu iki konu arasındaki ilişki sıklıkla göz ardı edilmektedir. İş-yaşam dengesi politikalarının yalnızca bireylerin yaşam kalitesini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden önemli bir araç olduğu gerçeği, bu alandaki politika tasarımlarında yeterince vurgulanmamaktadır. Çalışma iş-yaşam dengesi politikalarının, özellikle kadınların istihdamına etkisini daha iyi anlamayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, iş-yaşam dengesinin sağlanması ve kadınların iş gücüne katılımının artırılmasında etkili olan politikaları analiz etmektir. Özellikle Güney Avrupa Refah Rejiminde yer alan ülkelerin politikaları ile Türkiye'de uygulanan politikalar arasındaki farklılıklar ve benzerlikler değerlendirilecektir. Çalışma, kadın istihdamını artırmada önemli bir araç olan iş-yaşam dengesi politikalarını ele almakta ve Türkiye'nin bu alandaki politikalarının Güney Avrupa Refah Rejimindeki diğer ülkelerle paralellik gösterdiğini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Tez kapsamında, bu politikaların etkinliğinin değerlendirilmesi ve cinsiyet eşitliğini yeniden şekillendirecek biçimde düzenlenmesine yönelik ihtiyaçlar ele alınacaktır. Türkiye'deki politikalar, iş-yaşam dengesinin sağlanması ve kadınların iş gücüne katılımının desteklenmesi açısından Güney Avrupa Refah Rejiminin diğer ülkeleri ile kıyaslanarak tartışılacaktır. Böylece, bu politikaların önemine dikkat çekilerek mevcut ihtiyaçlar ve eksiklikler vurgulanmaya çalışılacaktır.

Bu çalışmanın bir diğer amacı, Güney Avrupa Refah Rejiminde yer alan ülkeler arasındaki benzerlikleri ortaya koymak ve bu rejimin daha az gelişmiş yönlerini tespit etmektir. Güney Avrupa Refah Rejiminin sunduğu iş-yaşam dengesi politikaları kapsamında; bakım izni uygulamaları, erken çocuk bakım hizmetleri ve yaşlı bakım politikalarının piyasa, aile ya da devlet mekanizmaları çerçevesinde ne derece etkili olduğu değerlendirilecektir. Bu değerlendirme ışığında Türkiye'nin politikalarının uyumlaştırılması sürecinde diğer ülkelerden önde mi yoksa geride mi olduğu sorusuna yanıt aranacaktır.

Çalışmanın odak noktalarından biri, iş-yaşam dengesi politikaları ve kadın istihdamı özelinde Güney Avrupa Refah Rejiminde yer alan İtalya, İspanya, Portekiz, Yunanistan ile Türkiye'nin politikalarının karşılaştırılmasıdır. Bu bağlamda, bakım politikaları, ebeveyn izinleri ve esnek çalışma gibi kadınların iş gücüne katılımını artırıcı politikaların diğer ülkelerdeki durumu ile Türkiye'deki etkileri analiz edilecektir. Ayrıca, refah devletinin toplumsal cinsiyet ilişkilerindeki rolü ve bu ilişkilerin kadınların iş gücü piyasasına giriş ve çıkışlarındaki etkisi de incelemenin temel unsurlarından biri olacaktır. Çalışma, bu politikaların ne derece etkili olduğunu değerlendirirken, kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların Güney Avrupa Refah Rejimindeki ülkelerle mukayeseli bir analizini sunmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışma, Güney Avrupa Refah Rejimi ve Türkiye örnekleri üzerinden iş-yaşam dengesi politikalarının kadın istihdamına etkisini derinlemesine inceleyerek, politika yapıcılar için somut öneriler geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesi ile kadının iş gücüne katılımı arasındaki ilişkinin yeniden ele alınması, daha etkili ve kapsayıcı politikaların oluşturulması için kritik bir adımdır.

Bu çalışmanın temel yaklaşımı, iş-yaşam dengesi politikalarının cinsiyetçi bakış açılarından arındırılarak kadın ve erkeği birlikte ele alan, kapsayıcı bir şekilde düzenlenmesi gerektiğini vurgulamaktır. İş-yaşam dengesi politikalarının yalnızca kadınları değil, tüm bireyleri hedeflemesi, toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız bir yapı oluşturulması açısından kritik bir öneme sahiptir.

Bu çerçevede, toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir politika anlayışı benimsenmesi; iş-yaşam dengesi konusunun sadece kadınların değil, erkeklerin de dahil olduğu bir bütüncül perspektifle ele alınmasını sağlayacaktır. Böylece bu politikalar, hem toplumsal adaleti hem de bireylerin iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi daha etkin bir şekilde destekleyecektir.

TEZİN KONUSU

Refah Devleti genel hatlarıyla refahı ve adaleti sağlayıcı tanımıyla ön plandadır. Gosta Esping-Andersen literatüre üç farklı sınıflandırma ile en büyük katkıyı yapmış olsa da sınıflandırmaya başka bir bakış açısıyla katkı sağlayan Leibfried (1992) Türkiye'nin dahil olduğu kabul edilen Güney Avrupa Refah Rejimini ortaya koymuştur.[1] Doktora Tezi olarak planlanan bu çalışmanın konusu iş-yaşam dengesi politikaları ve kadının iş gücüne katılımı: Güney Avrupa Refah Rejimi ve Türkiye değerlendirmesidir. Çalışmanın odak noktası, Güney Avrupa Refah Rejimi çerçevesinde yer alan iş-yaşam dengesi politikalarının kadın istihdamı üzerindeki etkisini değerlendirmektir. Bu kapsamda, özellikle Güney Avrupa Refah Rejimi bağlamında mevcut iş-yaşam dengesi politikaları ve bu politikaların kadınların iş gücüne katılımını artırma potansiyeli ile esnek çalışma biçimlerinin iş-yaşam dengesini iyileştirme konusunda etkinliği ele alınmaktadır.

İş-yaşam dengesi, iş, aile ve özel yaşamı bir bütün olarak ele alarak, bu alanlar arasında denge kurabilmeyi ifade eder. Ancak bu dengenin sağlanması, yalnızca kadınlar için geliştirilen politikalarla sınırlı olmamalıdır. Kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini gidermeyi hedefleyen, kapsayıcı ve eşitlikçi politikalar, iş-yaşam dengesinin daha etkili bir şekilde sağlanmasına olanak tanır.

Refah politikaları, iş-yaşam dengesinin nasıl sağlanabileceği sorusuna yanıtlar sunan önemli araçlardır. Bu politikalar, ebeveyn izinleri, bakım hizmetlerine

[1] Esping-Andersen'in refah rejimi üçlemesine getirilen eleştiriler sonucu Güney Avrupa Refah Rejimi olarak yeni bir sınıflandırma yapan Leibfried olmuştur. İtalya, İspanya, Yunanistan ve Portekiz (Akdeniz'de yer alan) ülkeler dâhil edilmiştir. Bu dörtlü belli bir coğrafi, maddi, kültürel ve politik ekonomik çağrışımı da ifade etmesi sebebiyle birlikte konumlandırılmıştır. Ferrera, Gough, Mingione'nin tartışmaları Türkiye ile bu modelde yer alan ülkeler arasında karşılaştırmalar yapılmasına neden olmuştur. Leibfried'in İtalya'ya Güney Avrupa Refah rejiminde yer vermesi Andersen'in ise muhafazakâr rejim içinde yer vermesi gibi Türkiye'nin de konumlandırılması tartışmalar içermektedir. İspanya, İtalya ve Yunanistan'ın sosyal politika ortamı ve cinsiyet eşitsizlikleri benzer yaklaşımlarla ele alınmaktadır. Diğer önemli bir nokta da Akdeniz'e özgü aile vurgusudur. Sosyal politika ortamı, cinsiyet eşitsizliği ve aileselcilik olmak üzere bu üç özellik Türkiye'nin de rejime ait olabileceğini tartışmaya açmaktadır. Sosyal politika uygulamalarına etki eden diğer bir durum da geç sanayileşmedir. Castle (1995), Gough (1996), Saraceno (2002), Buğra ve Keyder (2006), tartışmayı yürüten yazarlar arasındadır. Mısır örneğinin de Akdeniz'e dâhil olabileceği Buğra ve Özkan (2014) tarafından ifade edilmektedir. Olgunlaşmamış model olarak da adlandırılan bu rejimde Türkiye'nin yer aldığı genel kabul görmektedir. Bunların yanı sıra Türkiye'nin halen içinde yer aldığı rejime ait ülkelerin içinde kadın iş gücüne katılımında (%30 civarı) olması dikkat çekmektedir. Türkiye'nin bu rejime dahil oluşuna dair farklı çalışmalarda da kadının iş gücüne katılımına vurgu yapılmaktadır (bkz. Bozçağa, 2013). Bozçağa da çalışmasında iş gücü piyasası ile sosyal politikalar arasındaki etkileşimi ele almaktadır (aile politikaları ve sosyal güvenlik sistemi).

erişim ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi unsurlar etrafında şekillenmektedir. Bu unsurlar, bireylerin iş ve özel yaşamlarını uyumlu bir şekilde yürütebilmelerine olanak tanıyan temel bileşenlerdir.

İş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi için bu politikaların güçlü bir şekilde tasarlanması ve uygulanması gereklidir. Ebeveyn izinlerinin kapsamı ve ücretlendirilmesi, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlığı ve erişilebilirliği, çalışma saatlerindeki esneklik gibi düzenlemeler, bireylerin iş-yaşam uyumunu kolaylaştırarak toplumsal refahı artırabilir. Ayrıca, bu politikaların cinsiyet eşitliği perspektifiyle geliştirilmesi, kadınların ve erkeklerin eşit sorumluluk paylaşımını destekleyecek ve iş gücü piyasasındaki eşitsizlikleri azaltacaktır.

TEZİN YÖNTEMİ

Bilimsel yöntem, insan bilgilerinde sınır olmadığının, sorularda sonsuzluk olduğunun ve her zaman öğrenilebilecek daha çok şey olduğunun farkedilmesini sağlamaktadır (Stacey,1969'dan akt.; Büyüköztürk vd., 2023:7). Literatür taraması problemle ilgili bilinenlere ışık tutmalı ve önerilen çalışmanın neden bu ön bilginin bir uzantısı şeklinde sonuçlanacağını mantıklı bir şekilde göstermelidir. Literatür taramasında tez makale, kitap, sempozyum ve kongre gibi bilimsel etkinliklerin yayınlarından ya da kurumsal ya da bireysel raporlardan faydalanılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2023:27).

Bu çalışmada yöntem olarak literatür taraması temel alınmıştır. Çalışma, dört ana bölümde yapılandırılarak konunun farklı yönleri detaylı bir şekilde ele alınmıştır. İlk bölümde, iş-yaşam dengesi literatürüne odaklanılarak, bu kavrama ilişkin detaylı bir inceleme yapılmıştır. İkinci bölümde, refah rejimlerinin genel yapısı incelenmiş ve farklı rejimlerin iş-yaşam dengesi politikalarına olan yaklaşımları analiz edimiştir. Üçüncü bölümde ise kadınların iş gücüne katılımı konusu ele alınmış ve bu bağlamda OECD verileri temel alınarak kadının iş-yaşam dengesinden daha fazla etkilendiği noktalar verilerle ortaya konmuştur. Son bölümde ise Güney Avrupa Refah Rejiminde iş-yaşam dengesi politikaları, İtalya, İspanya, Portekiz, Yunanistan ve Türkiye bağlamında derinlemesine analiz edilmiştir. Türkiye'nin bu ülkelerle kıyaslandığında hangi noktalarda ilerleme kaydettiği ya da geride kaldığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda ILO, OECD, AB raporları, akademik çalışmalar ve diğer kurumlara ait veriler referans olarak kullanılmıştır. Bölümlere uygun olarak mevcut bilgi kaynakları titizlikle gözden geçirilmiş, ele alınan konunun alt başlıkları derinlemesine incelenmiştir.

Öte yandan, çalışmanın analiz kısmına altyapı oluşturacak ilk iki bölümün konu bütünlüğünün sağlanması açısından geniş bir anlatıma sahip oluşunun yanı sıra disiplinler arası oluşu bilimsel kurallardan kopmadan akıcı bir anlatımın sağlanması konusunda zorluk oluşturmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ

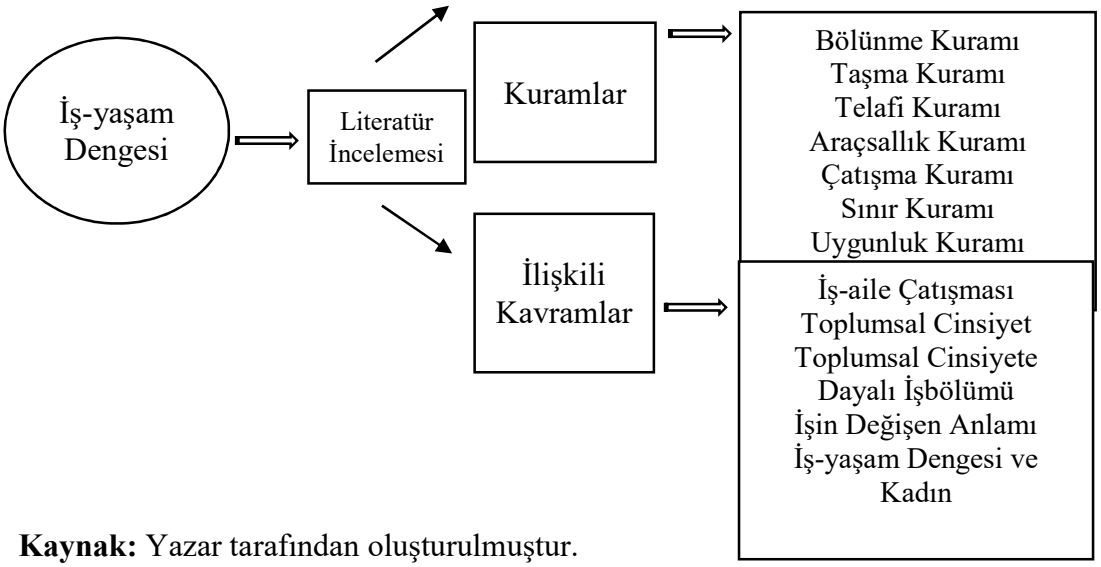
İlk bölümde iş-yaşam dengesi kavramına, kavramın literatürde yer verilen tanımlamalarına, iş-yaşam dengesi için oluşturulmuş kuramlara ve iş-yaşam dengesi ile ilişkili kavramlara yer verilecektir. İş-yaşam dengesi kavramsal bir çerçeveye oturtulacak ardından iş-yaşam dengesi literatürü incelenecektir. İş-yaşam dengesinin tarihsel süreci ve kavrama ilişkin eleştirilere yer verilecektir. Sosyal politika açısından önemi ve iş-yaşam dengesi kurulamaması halinde genel sonuçları ele alınacaktır.

Kuramsal yaklaşımlar ve ilişkili kavramlar alt başlıklarla açıklanarak derinlemesine analiz edilecektir.

1.1. İş-yaşam dengesi tanımı ve temel kavramlar

Birinci bölümde iş-yaşam dengesinin kavramsal çerçevesi paylaşılmaktadır. Bu bölümdeki bilgiler ikinci ve üçüncü bölümde ele alınan Güney Avrupa Refah Rejiminde kadının iş gücüne katılımı ve iş yaşam dengesi politikalarına yönelik bir çerçeveyi de oluşturma çabası içinde olacaktır. İş-yaşam dengesi kavramı, ortaya çıkış süreci, önemi ve kavramsal çerçevesi şekil 1 doğrultusunda açıklanmaya çalışılmıştır.

Şekil 1.1. İş-yaşam dengesinin genel kavramsal çerçevesi



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.1.1. İş-yaşam dengesi tanımı, kavramsal çerçevesi ve ortaya çıkışı

Literatürdeki iş-yaşam dengesi kavramlarına bakmadan önce iş, yaşam ve denge kavramlarının ayrı ayrı açıklanması ve kavramlar arasındaki ilişkiye odaklanılması iş-yaşam dengesinin öneminin ortaya konması açısından faydalı olacaktır.

"Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma", iş kavramının tanımı iken; yaşam, *"doğumla ölüm arasında yaşanan süre"* olarak tanımlanmaktadır. Denge ise; *"bir nesnenin veya bir insanın devrilmeden durma hâli, muvazene, balans veya zihinsel ve duygusal uyum, istikrar"* olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022).

İş kelimesinin karmaşıklığı, farklı toplumlardaki kullanımlarından anlaşılmaktadır. Fransızca "travail" (çalışmak) kökenini Latince "tripoliare" işkence yapmaktan alırken, Eski Yunan'da uzun dönem "sıkıntı ve/ ya da ceza" anlamında kullanılmıştır. Almanca' da iş, "arbeiten" acı, sıkıntı anlamındadır (Güzel, 2008:22).

Zedeck yapmış olduğu çalışmasında, bir üçgen (triangle) çerçevesinde kavramları belirlemiş ve açıklamada bulunmuştur. Bu kavramlar; iş, organizasyon ve aileden oluşmaktadır. Geleneksel literatürde iş aileyi etkiler mi? , aile işten etkilenir mi? ve iş ve aile birbirini etkiler mi? Sorularına sıkça yanıt arandığını belirtmiştir. Çalışmasında yer verdiği tanımlamaya göre iş, literatürde çoğunlukla, basitçe ödeme karşılığı yapılan işler ile piyasa dışı ve gönüllü çalışmalar olarak ifade edilmektedir (Kanter, 1977). Literatürde sıkça karşılaşılan bir diğer ifadeyle iş, bir organizasyonda bir pozisyon işgal ederken bireyin gerçekleştirdiği bir dizi önceden belirlenmiş faaliyetlerdir (Kabanoff, 1980). Bir diğer tanıma göre iş, herhangi bir fiziksel ve/veya zihinsel aktivitedir, mal ve hizmet sağlamanın örgütsel amaçla yapılmasıdır (Kanungo & Misra, 1984). Zedeck, bu tanımlamalarda ortaya konulan bazı kısıtlamalar göz önüne alındığında, çalışmayı sadece akıldaki bir amaç veya hedefle gerçekleştirilen görevler dizisi olarak tanımlamıştır. Ona göre bu tanım, işin yapıldığı yere herhangi bir kısıtlama getirmez (Zedeck, 1987:13).Wilson'a göre iş, yalnızca geçim kaynağına bağlı sağlanan ihtiyaçlar değildir. Kişilere kendini gerçekleştirme, düzen ve disiplin

yoluyla kimlik sağlamaktadır. Psikolojik ve sosyal kazanım sağlamaktadır[2] (Joanne, 2000'den akt.; Güzel, 2008: 29). İş, yaşam ve denge kavramlarına getirilen açıklamalardan yola çıkarak iş-yaşam dengesi[3] kavramına bakılması anlamlı olacaktır.

İş-yaşam dengesinin bir metafor biçimi oladuğunu savunmakla birlikte ne metaforu olduğu konusuna Guest açıklama getirmektedir. Buna göre, İngilizcede denge çeşitli anlamlara sahip karmaşık bir kelimedir. Bir kelime olarak ele alındığında, teraziyi kullanırsak, "ağırlık veya miktar eşit dağılımı" olduğunda denge oluşur (Oxford English Dictionary); ancak her iki taraf da çok ağır veya çok hafif olabileceğinden, iş-yaşam dengesi için bir sorun teşkil edebilmektedir. Bununla birlikte, denge aynı zamanda "beden veya zihnin kararlılığı" olarak fiziksel ve psikolojik bir anlama sahiptir, bu nedenle intihar bazen resmi olarak "zihnin dengesi bozulurken" yaşamına son vermek olarak kaydedilmektedir (Guest, 2002:261). Aycan, Eskin ve Yavuz Türkçe'de denge kavramını anlatabilecek diğer bir kelimenin ahenk olduğunu belirtmişlerdir. Denge bir algı meselesidir. Yaşamın her alanında farklı taleplerin karşılanması ve bireylerin toplumsal rollerini yerine getirmedeki hoşnutluk derecesini de ifade etmelidir. Bu üç özellikle birlikte "hayat dengesi" iş, aile ve kişisel alanlardaki tatmini sağlayacak şekilde olmalıdır. Aycan vd.'nin "hayat dengesi" kavramsallaştırması, dengeli bir şekilde karşılanan iş, aile ve öznel talepler olarak açıklanmıştır (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 23, 36).

Rapoport vd. (2002), işyeri performansını iyileştirme ve cinsiyet eşitliğini sürdürme gibi ikili bir politika gündemine hitap edeceğini öne sürdükleri "iş-kişisel yaşam entegrasyonu" teriminin kullanılmasının uygun olduğunu savunurken, Gambles vd. (2006) dengenin bir değiş tokuş anlamına geldiğini öne sürmüşlerdir. Buna göre bir öğe yükselirken diğeri düşmektedir. Ücretli çalışmanın hayatın diğer bölümleriyle uyumlaştırılması tercih edilmelidir. Crompton ve Brockman (2006)[4], "iş-yaşam

[2] Bilindiği üzere, Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinde en altta başlayarak sırasıyla; Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, değer/saygınlık ihtiyacı ve son olarak kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer almaktadır. Çalışarak kendini gerçekleştirmede içsel bir motivasyon çalıştırılması düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Çalışmanın yalnızca geçinme amaçlı olmamasını Weber' in fikirlerine dek götürmek mümkündür. Max Weber Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu kitabında öz olarak çalışmanın maneviyatından bahsetmektedir. Günümüzde ise kapitalizmin yaratmış olduğu "7/24 çalışma eylemi" tartışılmaktadır.

[3] İngilizce literatürde yaygın kullanıldığı haliyle, work-life balance.

[4] Yazarlar, eklemlenme *(articulation)* kavramının başarma ve uyumun bir aracı olarak denge fikrinden çok daha tarafsız ve uygun olduğunu savunmaktadırlar.

eklemlenmesi[5]" kavramının bir denge olarak, denge fikrinden daha tarafsız ve daha uygun olduğunu ileri sürmüşlerdir (Lewis, 2009: 15).

Fagan vd. iş ve yaşam için ayrım yapılırken, vurgunun nerde olduğuna odaklanılması gerektiğini belirtmektedirler. Öncelikle iş ile aile/iş dışı arasındaki ayrıma atıfta bulunmaktadır veya daha geniş olarak "yaşam", "kişisel yaşam" a atıfta bulunmaktadır. İkinci fark, odağın "denge" üzerinde mi yoksa başka bir kavramsallaştırma üzerinde mi olduğudur. Denge kavramı ile bir terazinin eşit ağırlığa sahip iki kefesine çağrışım yapılmaktır. Ancak birçok yazar "denge" metaforundan kaçınmaktadır; bunun yerine bir tarafın olumlu yanlarının diğer tarafın olumsuz yanlarını gidermesine odaklanmaktadırlar (Fagan vd., 2011: 3).

İş-yaşam literatüründe iş/yaşam kavramı, genellikle "denge" kelimesiyle anılmaktadır. İş-yaşam bir kişinin hayat alanlarından olan "iş ve yaşam" veya "iş ve aile" arasındaki ikilemini temsil etmek için kullanılmaktadır. İş-yaşam literatüründe kullanılan dengenin; temel olarak duygusal, ruhsal, fiziksel ve gelişimsel bileşenlerden oluşan inançları, düşler ve deneyimleri dikkate alan bir yaşamı tanımladığı belirtilmektedir. Ancak, araştırmacıların iş-yaşam alanı "denge" terimiyle mücadele içindedir, çünkü iş ve yaşamın eşit dağılımı, insanların hayatlarının bu iki yönü arasında eşit bir ayrım olmalı düşüncesiyle mücadele etmesine neden olmaktadır. Bunun yerine "entegrasyon" (integration*)* veya "dokuma" (weaving) terimleri daha uygundur (Bailey, 2005: 2).

Demek oluyor ki iş-yaşam dengesi, tüm bu kavramların kesiştiği iş ve iş dışı alanların insan yaşamına ne ölçüde dâhil olduğunu anlama ve kimi zaman kayan dengeyi bulma çabasını anlatmaktadır. Literatürde de kavramsal olarak yaygın kullanımının "iş-yaşam dengesi" olduğu görülmekle birlikte endüstri ilişkileri, sosyal politika, psikoloji, işletme, sosyoloji gibi farklı disiplinlerce ele alınmasından da kaynaklı olarak iş-yaşam dengesi kavramı tartışmaya açık ve karmaşık gözükmektedir. Farklı yazarlarca farklı kullanımlarının önerilmesi de bu yüzdendir. Bu çalışmada iş-yaşam dengesi sosyal politika kapsamında incelenecek olsa dahi sosyal politikanın insan hayatını düzenlemek üzere alınacak önlemler olduğu düşünüldüğünde insanı

[5] İş-yaşam eklemlenmesi (*work life articulation).*

anlama çabası içinde psikoloji, sosyoloji ve işletme disiplinleri açısından da konunun boyutlarına bakmak faydalı olacaktır.

1.1.2. İş-yaşam dengesi literatürü

İş-yaşam dengesi literatürü oldukça geniştir (Guest, 2002; Lockwood, 2003; Lewis, 2009; Kapız, 2002). Kavramın literatürde ağırlık kazanmasının kadınların iş gücü piyasasına katılımının artışıyla paralellik gösterdiği düşünülse de daha eskiye dayandığına işaret eden çalışmalar da görülmektedir. Öte yandan eskiye nazaran günümüzde kadınların yanı sıra tüm çalışanları dengeye getirecek bir iş-yaşam dengesi arayışının olduğu literatürde sıkça yer almaktadır. 1990'lı yıllardan beri iş-yaşam dengesine yönelik çalışmalar devam etmesine rağmen araştırmacılarca net bir tanımda uzlaşılamamaktadır[6] (Eurofound, 2012: 45).

"İş-yaşam dengesi" terimi günlük hayatta ilk kez 1986'da kullanılmaya başlanmıştır.[7] Ancak iş-yaşam programları[8]nın öyküsü II. Dünya Savaşından dahi önce 1930'lara uzanmaktadır. W.K. Kellogg Company isimli şirket, çalışanların moral ve verimliliğini arttırmak için, geleneksel üç günlük sekiz saatin yerini alacak şekilde dört altı saatlik vardiyalar uygulamıştır. 1980'lerde ve 1990'larda şirketlerin sunduğu iş-yaşam programları temel olarak kadınları ve çocukları destekleme çabasında olmuştur.[9] Günümüz iş-yaşam programları ise daha az cinsiyetçidir. İş-yaşam dengesi girişimleri ABD'ye özgü[10] de değildir. Küresel iş piyasalarındaki çalışanlar iş ve özel

---

[6] Tam bir tanımı yapılamamakla birlikte kavrama atfedilen özellikler vardır ki bunlar: artan iş yoğunluğu, kadınların iş gücü piyasasına girişindeki artış, çalışanların değişen tutumları, çalışma ve çalışma dışı yaşamın sınırlarının bulanıklaşması, küresel rekabet, değişen kişisel/aile yaşamları (yalnız ebeveynler) , yaşlanan iş gücü gibi. Bu özelliklerin ortaya atılan teorilerin de ele aldığı noktalar olduğu görülmekte ve sorunlar evirildikçe teorilerin geliştiği görülmektedir.

[7] Bir kişinin hem işinin hem de kişisel yaşamının eşitlendiği dengede olma durumudur *(A state of equilibrium in which the demands of both a person's job and personal life are equal)* Bu bilginin kaynağı için bkz.: https://wordspy.com/index.php?word=work-life-balance

[8] İş/yaşam programları: işverenlerin çalışanlarına genellikle iş saatlerini düzenleyici ya da ekonomik yönden farklılıklar içeren iş ve özel yaşamı ayırt edici farklı esnek programlardır.

[9] İş-yaşam dengesi kavramının yaşam kısmının önemi genellikle aileye atfedilmektedir. Bu sebeple iş organizasyonları da "aile dostu politikalar" yoluyla çalışanlarının ailesel ihtiyaçlarına destek sağlamak ve onları işten uzaklaştırmadan, sorunlarının çözümünde birlikte hareket ederek sosyal sorumluluklarını da yerine getirmektedirler.

[10] Lockwook makalesinde Rosabeth Moss Kanter' in (1977), Amerika Birleşik Devletleri'nde İş ve Aile: Eleştirel Bir İnceleme ve Araştırma ve Politika Gündemi kitabından "ufuk açıcı" diye bahsetmektedir ve bu doğrultuda makalenin amacının Amerika Birleşik Devletleri'nde iş/yaşam dengesini açıklamak olduğunu belirtmekle birlikte bunun küresel bir sorun olduğuna vurgu yapmaktadır.

yaşamlarındaki ilişkinin esnek ve üzerinde kontrol içerecek şekilde düzenlenmesini istemektedirler (Lockwood, 2003:2).

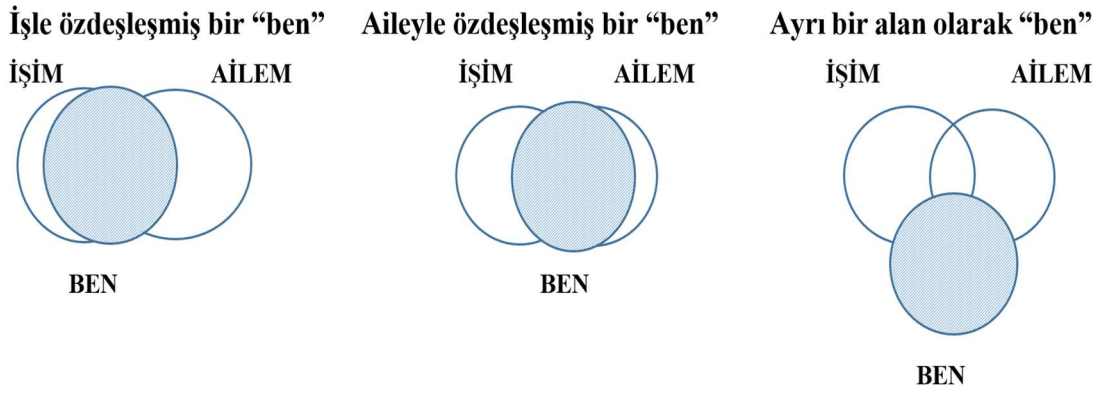
Lockwood, farklı gruplar için farklı anlamlar ifade eden ve statik olmayan iş-yaşam dengesi kavramının değişime açık bu yönü için bukalemun metaforunu kullanmış ve şu tanımlamaları sıralamıştır: İş-aile ifadesi geçmişte kalmıştır günümüz şartları için iş-yaşam ifadesini de içeren iş-yaşam kalitesi daha uygundur. İş-aile çatışması, bireylerin iki alan arasında sıkışması ile ortaya çıkan gerilimdir. Çalışan için iş yükümlülüklerini ve kişisel/aile sorumluluklarını yönetme ikilemidir. İşveren açısından iş/yaşam dengesi*:* çalışanların iş sorumluluklarına odaklanabilmesi için destekleyici kurum kültürü yaratabilmektir. Aile dostu yan haklar: çalışanların iş sorumluluklarından taviz vermeden sağlanan yan haklar ile kişisel ve aile taahhütlerini yerine getirmelerini sağlayabilme çabalarıdır. İş-yaşam programları: işvereninin çalışanlarına farklı programlar sunarak onları zamansal ya da ekonomik yönden esnekleştirmesidir. İş-yaşam girişimleri: esnek düzenlemelerle çalışanların kişisel/aile kaygıları yanı sıra işlerini yapmalarını sağlamaktır. İş-aile kültürü: organizasyonun, çalışanların işe olan ihtiyaçlarını göz önüne alarak aynı zamanda ailevi sorumlulukları, yükümlülükleri ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için onlarla birlikte hareket eden bir kültürü benimsemesini ifade etmektedir (Lockwood, 2003: 3). Tanımlamalar farklı olsa da iş-yaşam dengesinin gerekliliğinin tüm çalışanları kapsadığı görülmektedir. Lockwood bu anlamların gelişerek sürekli bir değişim içinde olduğunu vurgulamaktadır.

Greenhaus vd. (2003) çalışmalarında, iş-yaşam dengesini roller arası eşit zaman ayırma ve aynı oranda memnuniyet hissedebilme olarak tanımlamışlardır. Pozitif ve negatif dengeyi içerecek kadar geniş rol etkileşimlerini zaman ve psikolojik katılım unsurlarına ayırmak için üç bileşen önermişlerdir. Zaman dengesi: roller arası eşit zaman ayırma anlamına gelmektedir. Katılım dengesi: işe ve aileye eşit düzeyde psikolojik katılım anlamına gelmektedir. Memnuniyet dengesi: rollerden eşit düzeyde memnuniyet hissetme anlamına gelmektedir. İş-aile dengesinin her bir bileşeni, pozitif dengeyi veya negatif dengeyi temsil edebilmektedir. Zaman, katılım veya tatmin düzeylerinin olup olmadığına bağlı olarak denge eşit derecede yüksek veya eşit derecede düşük olabilmektedir (Greenhaus vd. 2003: 513).

İş yaşamı ile iş dışı yaşamın düşünce boyutunda birbirinden tam olarak ayrılamayışını Güzel (2007), iş-güç biçimi kavramı ile açıklamaktadır. Buna göre iş yaşamı ile iş dışı yaşam etkileşiminden kaynaklanan belirsizlikleri mümkün olduğunca azaltan kavram "iş-güç biçimi" kavramıdır[11] (Güzel, 2008: 20).

Kossek ve Lambert'e göre, mevcut literatür özellikle iş ve aile rolleri arasındaki çatışmalara odaklanan rol teorisi[12] nden kaynaklanan bireysel bir fizyolojik perspektifi büyük ölçüde benimsemektedir. Oysa bu araştırmalar, kişisel yaşamı diğer bir ifade ile "ben alanı" nı açıklamak açısından yetersizdirler (Kossek ve Lambert, 2005:3). Aycan vd. (2007) yapmış olduğu çalışmada denge kavramına ilişkin araştırmaların iş ve aile yaşamı arasındaki dengeye ilişkin bilgiler sunduğunu ancak kişisel alanların göz ardı edildiğini savunmuştur (Şekil 1.2). Ortaya koydukları "iş-hayat dengesi modeli" nde iş, aile ve diğer çalışmalardan farklı olarak "ben" alanının eklendiğini belirtmişlerdir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 28).

Şekil 1.2. İş-hayat dengesi modeli



Kaynak: Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 28

Bu ayrımların yanı sıra başka bir bakış açısına göre düzenli olarak haftada 48 saatten fazla çalışanların iş ve iş dışı yaşamları arasında bir dengesizlik olması daha

[11] Sanayi devrimi gündelik yaşamda ayrımlara yol açmıştır. Bu ayrım, hem fiziksel olarak mekânların ayrılması (ev-fabrika) hem gündelik yaşamda zamanın (iş ve iş dışı zaman) ayrılmasıdır. Fakat zor olan bu ayrımın zihinsel açıdan kabul edilmesi olmuştur. Bu zorluğu giderici kavram, *iş-güç* biçimi kavramıdır. Bu anlamda bu kavram kendi içinde hem iş yaşamı hem de iş-dışı yaşam anlamlarını taşımaktadır.

[12] Katz ve Kahn (1978) örgütlerde rol çalışması.

yaygındır[13] (Guest, 2002:264). Guest'in basit bir ifadesiyle, iş normalde ücretli istihdamı içerirken, yaşam iş dışındaki faaliyetleri içermektedir (Guest, 2002:262). Buna göre ücretli çalışmanın yaygınlığı iş-yaşam dengesinin gerekliliğini görünür kılmaktadır.[14]

Lockwood'a göre, iş-yaşam dengesini bozucu üç faktör mevcuttur. Bunlar; küresel rekabet, kişisel yaşamlar/aile değerleri ve yaşlanan iş gücüdür. Bu faktörler iş-yaşam dengesi konusuna olan akademik ve kurumsal ilgiyi arttırmaktadır (Lockwood, 2003:1).

Simard yapmış olduğu çalışmada, literatürdeki iş-yaşam dengesi çalışmalarından yola çıkarak 170 farklı yaşam alanı tespit etmiştir. Bu alanlar arasında iş, finansal kaynaklar, serbest zaman, ev ve komşuluk, aile, arkadaşlık, sosyal katılım ve sağlık önemli görülen başlıca alanlardır (Simard, 2011: 2).

Özetle akademik çalışmalarca yapılmış tanımlamaların oldukça zengin olduğu görülmektedir. "Denge" kelimesinin iş ve yaşamı birleştiren ya da ayrıştıran yönleri farklı yazarlarca farklı şekillerde ele alınmaktadır. Disiplinler arası bir araştırma alanı olan iş-yaşam dengesi literatürde son yıllarda artarak ele alınmaya devam etmektedir.

1.1.3. İş-yaşam dengesinin tarihsel değişimi

İş-yaşam dengesi küresel eğilimler ve işin değişen doğası nedeniyle dönüşen bir süreçtir. Pranav (2010: 148) çalışmasında, iş-yaşam dengesinin tarihsel değişim sürecine ilişkin dönemleri 8 aşamaya ayırmıştır. Esasında ortak yaşamın ilk dönemlerinde iş ve aile yaşamının iç içe olduğu görülmektedir. Bu iki alanın Sanayi Devrimi'nin başlangıcıyla giderek birbirinden ayrılmaya başladığı görülmektedir.

İş-yaşam dengesine yönelik tarihsel değişim sürecini yorumlayacak olursak, bahsi geçen ilk aşamada mülkiyet ortaya çıkmadan önce toplanan besin ve aletlerle

[13] Bu saatlerin üzerindeki haftalık çalışmanın birey sağlığını ve çalışma verimini bozucu yönde etki yarattığı belirtilmektedir.

[14] Sanayi Devriminin başlangıcında işçiler haftada günde 10 saati aşkın sürelerle çalışıyorlardı, 1818'de ilk kez Robert Owen sanayinin böylesi bir döneminde, ücretli çalışma saatlerinin fazlalığına vurgu yapmıştır ve iş ve iş dışı yaşamın 8'er saatlik dönemlere ayrılmasına dair ilk öneride bulunan kişi olmuştur.

geçim sağlanmış ancak sonrasında mülkiyet anlayışı bu durumu değiştirmiştir (Güzel, 2007:19). İkinci aşama olan endüstri öncesi dönem tarım toplumlarına dayanmaktadır. Tarım toplumlarında, kırsal alanda tarım, hayvancılık, madencilik, şehirlerde; memuriyet, ticaret ve zanaat ile insanlar geçimlerini sağalmaktaydı ve tarımsal üretim ve zanaat en önemli geçinme kaynaklarını oluşturmaktaydı (Zencirkıran ve Baştürk, 2021: 7). Bozkurt'a göre pre-endüstriyel dönem olarak adlandırılan bu dönemde çalışma geçim için yapılan bir süreçtir ve "özel alan" da yapılmaktadır. İnsanlar bu dönemde şimdikinden daha az çalışmaktadırlar. Fabrikalarda merkezi üretim oluncaya dek üretim evde, aile içinde, loncalarda, eve iş verme yoluyla yapılagelmiştir (Zencirkıran ve Baştürk, 2021: 8).

Üçüncü aşamada ev ve iş alanlarının ayrımında Sanayi Devrimi'nin rolüne önem atfedilmektedir. Sanayi Devrimi'nin ekonomik sonuçlarından biri açılan fabrikalarla birlikte aile ve işin mekânsal olarak ayrılması olmuştur. Bu durum üretim alanları ile yaşam alanlarını birbirinden ayırmıştır. Üretim araçları fabrikalarda toplanmış ve girişimciler ev yerine bu mekânları kullanmıştır (Kul Parlak, 2015: 97). Endüstri toplumlarının temel özelliklerine bakıldığında üretimin büyük şirketlerde gerçekleştiği, orijinal işbölümünün ortaya çıktığı görülmektedir. İşlerin ayrıntılı olarak planlandığı, standartlaşmanın yoğun olduğu ve fiziksel güce dayalı işlerin azaldığı görülmektedir. Fiziksel güce dayalı işlerin azalması kadın ve çocukların da fabrikalarda çalışmasını beraberinde getirmektedir (Zencirkıran ve Baştürk, 2021:21-22).

Beşinci aşamada endüstrileşmenin ilk dönemlerine denk gelen 1950'lerden sonra "ayrı dünyalar" modeli ortaya atılmış ve geleneksel cinsiyet rollerinin de pekiştirilmesine yol açan iş ve aile taleplerinin çatışmasında bireyin yaşadığı sorunların daha ziyade kadının sorunu olduğu savunulmuştur. Çünkü bu yaklaşıma göre erkek evi geçindiren rolünü üstlenmeli kadın ise iş yaşamına katılsa bile eş ve annelik gibi rollerinin iş yaşamını gölgelemesi sonucu iki alanı yönetmesi güçleşecektir. Kadının ücretli çalışan olma ile aile dengesini sağlayamayacağı savunulmuştur (Kapız, 2002: 143). İş yaşamı ile iş dışı yaşam ayrımı modern çalışma sisteminin en temel koşulu olarak değerlendirilse de; bir anlamda "kapitalist üretim ilişkileri" , üretimde etkinlik ve verimliliğin artırılması için bu iki yaşam alanını kesin

çizgilerle birbirinden ayırmıştır (Güzel, 2008: 72). 20. yüzyılın ikinci yarısının hemen başında elektronik teknolojisinin yaygın olarak kadınların kullanımına uygun hale getirilmesiyle endüstriyel kapitalizmin makinelerin uzantısı olacak şekilde erkeklerin kas gücüne dayalı yapısı değişim göstermiş ve kadın emeğine ihtiyaç duyulmuştur (Sancar, 2020:62).

Yedinci aşamada bahsedilen özellikle, "iş-aile" ve "aile dostu politikalar" örtük olarak kadınlara özellikle annelere odaklananınca daha yakın tarihli "iş-yaşam dengesi" kavramının habercisi olan "iş-yaşam" söylemi 1990'larda başlamıştır. Bu dilsel değişim, daha ziyade çocuklu ve çocuksuz erkek ve kadınları "iş-yaşam dengesi"ne dahil etmek için tartışmayı çerçevelemenin kapsayıcı bir yolu olmuştur. Kısmen de "iş-aileye" karşı tepkiye bir yanıt olmuştur (Lewis, Gambles ve Rapoport, 2007: 360).

Tablo.1.1.'de (Pranav, 2010: 148) iş-yaşam dengesinin tarihsel değişim sürecine ilişkin dönemler yer almaktadır.

Tablo 1.1. İş-yaşam dengesinin tarihsel değişim süreci

Aşamalar	**Dönemler**	**İş-Yaşam Dengesi Değişimleri**
1.Aşama	Ortak Yaşamın İlk Dönemleri	Tüm ailenin geçimini sağlamak amacıyla bir işte çalışması
2.Aşama	Sanayileşme Öncesi Dönem	Ticaret ve zanaat hacminin büyümesiyle işyeri ve aile hayatının ayrılması
3.Aşama	1800'lerin ortalarındaki Sanayi Devrimi	Makinelerin seri üretimde kullanılmasıyla fabrikaların evden uzakta kurulması buna bağlı olarak erkeklerin evden uzaklaşması ve kadınların evde çalışması
4.Aşama	18. yy. sonları ve 19. yy. başları	İşbölümü nedeniyle iş ve ailenin ayrılması

5. Aşama	19. yy. başları ve 1950'ler arası	Teknolojik faktörler nedeniyle erkeklerin kadınlara göre ekmek kazanan avantajını sağlaması ve kadınlara ev işleri sorumluluğunun verilmesi
6.Aşama	20. yy. ikinci yarısının başları	Teknolojik gelişmelerin cinsiyet ayrımını tersine çevirmesi, fabrikalarda fiziksel güce bağımlılığın azalması ile kadınların bilgisayarlaşma ile birlikte iş gücüne katılımının kolaylaşması
7.Aşama	1980'ler ve 1990'lar	Çalışan anneleri destekleyici işveren uygulamalarının arttırılması, esnekleşme
8.Aşama	21. yüzyılın ilk yıllarına kadar	İş, aile ve kişisel yaşamı etkileyen sosyo-ekonomik faktörlerin ortaya çıkışı ile (kadınların iş gücüne katılımının artması, çalışan anneler, çift kazananlı ebeveynler, bekâr ebeveynler) çocuk ve yaşlı bakımı yükünün hızla artması, uzun çalışma kültürü, ücretsiz fazla mesai, değişen çalışma süreleri ve iş yoğunluğu gibi faktörler iş-yaşam dengesi ihtiyacını arttırmıştır.

Kaynak: Pranav, 2010: 148

1.1.4. İş-yaşam dengesine yönelik eleştiriler

İş-yaşam dengesinin ne olduğuna dair tanımı ve kavramsal çerçevesi bölümünde iş-yaşam dengesinin olumluluğuna dair vurgu yapan bakış açılarının sıklıkla yer aldığı görülmektedir. Bu başlıkta iş-yaşam dengesine yönelik eleştirel bakış açılarına değinilecektir.

Caracciolo di Torella ve Masselot'a göre, iş-yaşam ve iş-aile şeklinde iki kavramı aynı teorik çerçeve içinde analiz etmek tartışmanın özünü engelleyebilmektedir. Yazarlar "iş-yaşam dengesi" kavramının ücretli faaliyetlere

katılımı sınırlama arzusuna karşılık geleceğini savunmaktadır. Onlara göre "uzlaşma" kavramı ise çalışanın ailesine bakmak için işyerinde daha az zaman harcaması ihtiyacını ifade etmektedir. İş-yaşam dengesi, aile ile çok az ilgisi olan bireysel haklara veya daha genel olarak cinsiyet eşitliğine vurgu yapmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, ailelerin ihtiyaçlarının genellikle kadınlar tarafından karşılanması, toplumsal cinsiyet sorununun boyutlarının göz ardı edilmesine neden olabilmektedir. Toplumsal cinsiyet, toplumun kadınlara ve erkeklere atfettiği farklılıklarla oluşan kalıp yargılarla iki cinsin toplumsal hayatını kadınlar aleyhine ayrımcılıklar ile şekillendirmesini ifade etmektedir. Ayrıca ücretli iş ve bakım sorumluluğu birleştirilerek denge kurulabileceği varsayımı yetersiz kalmaktadır (Caracciolo di Torella ve Masselot, 2010: 4-5).

Birleşik Krallık'ta, Çalışmanın Total Sosyal Örgütlenmesi çalışması ile Glucksmann çalışmanın farklı zamansal ve mekânsal durumunun yanı sıra ücretli iş, informel ve formel çalışma ve ev işi de dahil olmak üzere farklı çalışma aktiviteleri arasındaki bağlantının açıklamasını yapmayı amaçlamıştır. Bu çalışma vasıtasıyla çalışma ile çalışma olmayan arasındaki bağlantıları incelemeye yönelik ilgisi iş-yaşam dengesi, eklemlenmesi ya da uzlaştırması ile ilgili günümüzdeki teorileri yönlendirmiştir. Kavram "çalışma" ile "yaşamı" zıtlaştırdığı için eleştirilmektedir. Fakat yine de sadece iyi işlere değil daha kaliteli yaşamlara da erişmenin akademik çalışmaları arttırmaya ve politikalar geliştirmeye yönelik çabayı yansıttığı söylenebilmektedir. Öte yandan çalışma sosyolojisi araştırmacılarınca iş-yaşam eklemlenmesinin bir göstergesi olan iş-aile dengesi zaten kadın ve erkek işlerinin birçok sosyolojisini çizmektedir. Örneğin Feldberg ve Glen' e göre (1979) bir erkeğin ücretli işi onun sadece iş gücü piyasasındaki davranışını değil aynı zamanda yaşamını, topluluktaki etkisini ve kimliğini açıklamaktadır. Kadınların yaşadıkları sınırlılıkların yanı sıra Burn (1996), erkeklerin de toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıp yargılarla sınırlandıklarını belirtmektedir. Buna göre erkeklerden başarılı ve statü sahibi olmaları beklenmektedir. Toplum tarafından erkeğe ailenin ekmek kazananı rolü verilmektedir. Bu başarı/statü normu olarak nitelendirilmektedir. İş-yaşam eklemlenmesine yönelik son yıllardaki hareketler kadın işçilerin sadece aile bakımı ile ücretli işlerini uzlaştırmaya çalışmalarına yönelik çerçeveyi kabul etmemektedir. Kadınlar ve erkekler gündelik yaşamlarında boş zaman aktivitesi ya da sağlık/kişisel bakım gibi farklı yaşam alanlarına sahiptirler ve bu da daha geniş perspektiften gündelik yaşama

bakışı içeren çalışmanın incelenmesini gerektirmektedir (Strangleman ve Warren, 2015: 36-37).

Lewis vd.' ne göre sosyal politikada baskın olan anlayış iş-yaşam dengesinin "neoliberalizmi körükleyici", cinsiyetçi bir yapıya bürünmesine yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet boyutunu göz ardı etmektedir. Bu nedenle de iş-yaşam dengesi yüzeysel çözümlerle sınırlı kalmaktadır (Lewis vd., 2007: 368).

Eleştirilerin ekseninin toplumsal cinsiyet boyutunun göz ardı edilmesi noktasında yaygınlık kazandığı görülmektedir. Bir diğer nokta denge kavramının çalışma ve aile hayatını zıtlaştırdığı yönündedir. Onun yerine "eklemleme" tanımlaması önerilmektedir. Ücretli iş erkeğin topluluktaki etkisini de içermektedir. Kadınların ücretli işte kalmasını sağlayacak iş ve aileyi uzlaştırıcı politikalar gündelik yaşama yönelik farklı alanlara bakılmasını güçleştirmektedir.

1.1.5. İş-yaşam dengesi ve sosyal politika

Yaşanan tarihi süreçte 1920'lere kadar işletmeler açısından bakıldığında temel amacın hep karlılık olduğu, işçilerden maksimum verimliliğin alınması amacıyla onları olabildiğince işbaşında tutmanın gerekliliğini savunan yaklaşımların olduğu bilinmektedir. Bu ekol "Bilimsel Yöneticilik" olarak bilinmektedir. Taylorizm ve Fordizm[15] diye bilinen bu dönemlerde çalışanlar makinelerin bir dişlisi gibi görülmektedir. Makinenin dişlisine benzetilen çalışanlar, Modern Zamanlar (1936) Filmi'nde tasvir edilen makine çarkları içinde bir işçinin yaşamını anlatan unutulmaz bir tasvirdir. Çalışanın makinenin bir uzantısı haline gelmesi vurgulanmaktadır. Çalışanların iş dışında bir hayatlarının olmadığı yaklaşımı süregelmiştir. Taylorizm ve Fordizm bireyleri örgüt yapısı içinde pasifleştirme çabasındadır aynı zamanda onların insani ve sosyal hayatlarının yok sayılması söz konusudur. Ardından gelen 1929 Ekonomik Buhranı ile çalışanların üretim süreci dışındaki hayatlarının onların toplumsal hayattaki rollerinin bir parçası olduğunun anlaşılması gündeme gelmiştir.

[15] Taylor, öncesinde fabrikalarda çalışmış dolayısıyla süreci yakından bilen bir mühendistir. Endüstri toplumunun ilk dönemlerinde rasyonel ilkeleri örgütlere uyarlar. Buna göre bilim adamları her birim için kaç dakika çalışılıp kaç dakika dinlenileceği gibi analizler yaparlar. Verimliliğin maksimum olması amaçlanır. Bu ilkeler, özellikle Ford Otomobil Fabrikasının montaj hattına dayalı kitlesel üretim sürecinde uygulamaya konulur.1900'lerde bu prensiplerle gerçekleştirilen çalışma hayatı düzenlemeleri Taylorizm ve Fordizm olarak adlandırılmaktadır.

Çalışanların işte yaşadığı baskılar son yıllarda artmıştır. Bilgi teknolojilerindeki ilerlemeler ile çalışanların iş taleplerine geri dönüşte hızlı olma gerekliliği, müşteri hizmetlerinden beklenen kalite artışı ve işlerin yoğunluğundaki artış bu baskılara örnektir. Sonuç olarak işin taleplerinin iş dışı zamana baskın olmaya başladığı ve çalışanlarda iş-yaşam dengesizliğini ortaya çıkardığı görülmektedir. Tek ebeveynli ailelerin artması, aile yaşamının özelleştirilmesi, yerel tesis kaynaklarının eksikliği gibi iş-yaşam dengesini bozucu nitelikler ortaya çıkmaktadır. Kadınların her zamankinden yüksek bir oranda ücretli işlerde yer alması bunun yanı sıra iş taleplerinin uzun saatlere varması, mesai talepleri de iş dışına ayrılan zamanın kalitesini düşürmektedir (Guest, 2002:257).

Diğer yandan bireyin yaşam alanları arasında kurduğu dengede sübjektif algısı da söz konusudur. Örneğin iş algısını merkeze koyan bir birey için eve ayrılan zaman daha geri planda kalabilmektedir. Bu, o birey için dengede olma halidir ve çatışma hissetmeyebilmektedir. Bunun tersi, aile merkezli denge algısı olan birey için düşünülebilmektedir (Kapız, 2002: 140).

Kimi yazarlarca denge fikri de sorgulanmaktadır. Gambles vd. (2006), dengenin bir değiş tokuş anlamına geldiğini öne sürmüşlerdir. Ücretli çalışmanın yaşamın diğer bölümleriyle uyumlaştırılması gerektiğini savunmaktadırlar (Lewis, 2009: 15).

Kul Parlak, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kavramının politika yapıcılar arasında daha fazla tercih edildiğini belirtmektedir. Örneğin AB 1980'lerde kadınların iş ve aile sorumluluklarının birleştirilmesi ile ilgili çalışmalar yürütmekteydi. 1990'lardan sonra ise iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması çalışmaları ön plana alınmıştır. Bu kapsamda 1997 yılında Amsterdam Antlaşması ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana-akımlaştırılması zorunluluk olarak kabul edilmiştir (Kul Parlak, 2015: 13). Ana-akımlaştırma, cinsiyet eşitliğinin her alanda kararlara, politikalara, uygulamalara en başından itibaren dahil edilmesi anlamına gelmektedir (Berktay, 2004: 27).

İş-yaşam dengesinin kendi kuşaklarına özgü bir sorun olmadığını vurgulayan Raja ve Stein (2014), işte geçirilen süreyi sınırlama fikrinin 1800'lerin sonundaki üretim yasalarına kadar dayanan bir geçmişinin olduğunu belirtmektedirler. Üretim

yasaları, çalışma saatlerini kadın ve çocuklar için kısıtlamıştır. 1938'deki Adil Çalışma Standartları Yasası çalışma haftasını 44 saat ile sınırlandırmıştır. 1980'lerin Kadın Kurtuluş Hareketi, kadın iş gücünü sağlamak adına esnek çalışmanın ve doğum izinlerinin yaygınlaştırılmasını içermektedir. Başlangıçta sadece kadınlar için düşünülen bu türden yaklaşımlarla kadının hem kariyerini durdurması hem de ailenin ve evin yönetiminde birincil sorumluğu alması bekleniyordu. 20. yüzyılın sonlarından itibaren iş ve yaşamın erkekler ve kadınlar için aynı ölçüde genişlemesi, insanların profesyonel ve kişisel yaşamları arasında bir denge kurma isteğini arttırmıştır. Buna bağlı olarak daha fazla esneklik ve işten ve yaşamdan duyulan memnuniyeti artırma fikri anahtar bir kavramdır. Günümüzde iş-yaşam dengesi aynı zamanda milyonlarca dolarlık bir endüstridir. İş-yaşam dengesi için bir Google araması iş-yaşam dengesi araçları, bilimsel makaleler ve iş-yaşam dengesi oluşturmaya yardımcı olmak için danışmanlık şirketleri bilgisi dahil olmak üzere 296.000.000'dan fazla sonuç getirmektedir (Raja ve Stein, 2014: 71).

Hazar (2019) tezinde iş-yaşam dengesinin önemini ortaya koymak adına Türkiye'de ve dünyada İnternette arama motoruna "work-life balance" yazılarak arama yapıldığında 106.000.000; "iş-yaşam dengesi" yazılarak arama yapıldığında 566.000 sonuçla karşılaşıldığını vurgulamıştır (Hazar, 2019: 33). Çalışmaya başlarken bu rakamlar 1.880.000.000 ve 1.390.000 olarak sonuç vermiştir. Bu sonuçlar gösterimektedir ki iş-yaşam dengesi kavramı oldukça önemlidir ve önemi artarak devam etmektedir.

2019 yılının sonunda dünyada ortaya çıkan büyük Covid-19 pandemisi ve sonrasında yaşanan uzaktan çalışma ve atipik çalışma biçimlerinin iş-yaşam dengesi arayışlarında etkisi olabileceği yukarıda yer alan arama motorlarındaki rakamlardan da görülebilmektedir (Erişim Tarihi Nisan 2022). İş-yaşam dengesinin öneminin tarihsel süreçte değiştiği toplumsal ve bireysel etkilerinin önem arz ettiği görülmektedir.

1.1.6. İş-yaşam dengesizliğinin sonuçları

Guest yapmış olduğu çalışmasında iş-yaşam dengesinin belirleyicisi, doğası ve sonuçları üzerinde tespitlerde bulunmuştur. Buna göre iş-yaşam dengesinde

belirleyiciler, iş organizasyonundan kaynaklı örgütsel faktörler ve öznel faktörler olan bireysel faktörlerden oluşmaktadır. Örgütsel faktörlerde kurum kültürü ve ev kültürü talepleri farklı olan iki ayrı alan yer almaktadır. Örneğin kurum esnek saatlerle çalışmaya izin veren bir organizasyon olabileceği gibi böyle bir politikaya sahip olmayabilmektedir. Bireysel faktörler açısından da yalnız ve bekâr yaşayan bir çalışan ya da aile sorumluluğuna yani çocuk ve yaşlı bakımına sahip bir çalışan olabilmektedir. Bireysel faktörlerde kişilik, cinsiyet, yaş gibi sosyo-demografik değişkenlerin yanı sıra işe uyum, kişilik ve enerjinin iş-yaşam dengesindeki belirleyiciliğine yer verilmektedir. Burada yine kadınların daha fazla çocuk ve yaşlı bakımı ve ev işlerine zaman harcamasından kaynaklı cinsiyete dayalı iş-yaşam dengesi farklılığı sorunu ortaya çıkmaktadır. Dengenin doğası, dengenin işe mi eve mi ağır bastığını vurgulamaktadır. Burada da öznel ve nesnel göstergeler olarak ikiye ayrım söz konusudur. Nesnel göstergeler açısından çalışma saatleri önemlidir. Haftalık çalışma süreleri kişilerin iş ve aile arasında ayıracakları zamanları belirlemektedir. Belirleyicilere ve dengenin doğasına yani nereye ağır bastığına bakıldığında sonuçları açısından da farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Buna göre, iş-yaşam dengesi çalışanın işte, evde ve hayatta, iş arkadaşları, ailesi ve arkadaşlarını etkileyen sayısız sonuç olarak modelleme yapılmasına imkan vermektedir (Guest, 2002: 265).

Tablo 1.2. İş yaşam dengesinin doğası, belirleyicileri ve sonuçları

Belirleyiciler	**Dengenin Doğası**	**Sonuçlar**
Örgütsel faktörler	Öznel faktörler	İş tatmini
İş Talepleri	Vurguyu ev ve iş üzerinde dengelemek	Ev tatmini
İş kültürü	Denge - ev merkezli	Zihinsel sağlık-iyi olma hali
İş dışı yaşamın talepleri	Denge -iş merkezli	Stres-hastalık
İş dışı yaşamdaki kültür	İşin eve taşması ve/veya karışması	İşte oryantasyon davranış ve performans

Bireysel faktörler	Evin işe taşması ve/veya karışması	Evde davranış/performans
Kişilik	Nesnel faktörler	Ev tatmini
Enerji	Çalışma saatleri	Zihinsel sağlık-iyi olma hali
Kişisel kontrol ve başa çıkma	Boş zaman	
Cinsiyet	Aile rolleri	
Yaş		
Hayat ve kariyer aşaması		

Kaynak: Guest, 2002: 265

1.2. İş-yaşam dengesine ilişkin kuramsal yaklaşımlar

Sinclair (2007) kuramsal çerçeveye ilişkin "*bir seyahate çıkmadan önce başarılı bir yolculuk yapmak ve seyahatten beklentileri karşılamak için, bu ülkeyi daha önce ziyaret etmiş insanların deneyimlerinin paylaşıldığı kaynaklardan mümkün olduğu kadar fazla bilgi bulmak ve bu yolla ziyaret edecekleri ülke ile ilgili önemli ipuçları veya onlara yardımcı olabilecek tüm unsurlardan haberdar olmak"* tanımlamasını yapmaktadır (Çepni, 2021: 209). Bu tanımlamadan hareketle iş-yaşam dengesine yönelik kuramsal çerçeveye bakmak ve önemli uğrak noktalarından geçmek çalışmanın ileriki bölümlerinde gerekli ilişkisel bağların kurulabilmesinde faydalı olacaktır.

İş-yaşam dengesine dayanak oluşturabilecek yaklaşımların çerçevesine bakıldığında işlevselci, çatışmacı ve mikro yaklaşımlar şeklinde özetlenebilmektedir. Bu yaklaşımlara göre işlevselci yaklaşım, iş ve iş dışı alanlar arasında birbirine etki edecek motivasyonu sağlamak açısından; çatışmacı yaklaşım, alanlar arasında aynı anda var olabilmenin olanağı açısından; mikro yaklaşım ise, iş ve iş dışı alanların sadece geçmişten günümüze değil bunun yanı sıra toplumdaki farklı birey ya da

gruplar arasındaki değişimi göstermesi açısından değerlendirmektedir (Alix, 1995'den akt.; Güzel, 2008: 34).

Literatürde üç olası ilişki türü önerilmiştir. Wilensky (1960) yayılma ve telafi olmak üzere ayırmıştır. Dubin (1958, 1973) de üçüncü olarak bölünme hipotezini önermiştir (Elizur, 1999: 313). İş-özel yaşam etkisini ortaya koyan teoriler genel olarak; bölünme, dengede kalma ya da bütünleşme görüşleri üzerinden savunulmaktadır (Pranav, 2010:155). İncelenecek kuramlar; bölünme kuramı, dağılma (yayılma) kuramı, telafi kuramı, araçsallık kuramı, çatışma kuramı, sınır kuramı, uygunluk kuramıdır ve bu kuramlara ek olarak feminist yaklaşım açısından konuya bakılması uygun görülmektedir.

1.2.1. Bölünme kuramı

Bölünme kuramına göre iş ve iş dışı yaşam alanları birbirinden tamamen bağımsız iki alandır. Dağılma (spillov*)* kuramının öne sürdüğü bir dünyanın diğerini olumlu ya da olumsuz etkilemesinin ya da telafi (compensation) kuramının öne sürdüğü bir alandaki eksikliğin diğer alandan edinilen memnuniyetle telafisinin aksine birbirlerinden etkilenmediklerini savunmaktadır (Guest, 2002: 258). Bölümleme hipotezi, endüstriyel toplumdaki iş ve iş dışı deneyimlerin çoğu birey için kaçınılmaz olarak bölümlere ayrıldığını öne sürmektedir. Yaşam alanları bağımsızlaşmıştır. İş ve iş dışı dünyaların temelde ayrı ve ilgisiz olduğu düşünülmektedir (Elizur, 1991:314).

Bölünme kuramının genel olarak günümüzde ilgisini yitirdiği düşünülmektedir zira günümüz esnek çalışma şekillerinde daha sonra da değinileceği üzere bireylerin iş-yaşam alanlarının entegrasyonu söz konusu olmaktadır.

1.2.2. Taşma kuramı

Bu hipotez ayrı alanlar teorisinin aksine iş ve aile yaşamının birbirini etkilediğini savunmaktadır. Bu etki pozitif ve negatif olabilmektedir (Guest, 2002: 258). Staines'e göre pozitif yaklaşım olarak adlandırılan bu yaklaşım, literatürde: yayılma, genişleme, genelleme, aşinalık, özdeşlik, eşbiçimlilik, süreklilik ve uyum gibi çeşitli şekillerde görünmektedir (Staines, 1980: 112). İşteki mutluluk evde de

mutluluğa yol açabilmektedir. Ayrıca bir kişinin iş dışı deneyimlerinin iş deneyimlerini etkilediği ya da işten uzaklaştırdığı fikridir (Champoux, 1976'den akt.; Zedeck, 1987: 9).

Yayılma yaklaşımına göre, iş ve iş dışı deneyimler pozitif olarak ilişkilendirilmelidir. Bir kişinin iş deneyimlerinin kalitesinin, işten uzak deneyimlerinin kalitesini etkilediği düşünülmektedir. İş donuk ve kapsayıcı değilse, iş dışı deneyimler bu kaliteyi yansıtacaktır (Champoux, 1980; Meissner, 1971'den akt.; Elizur, 1991: 313).

İş ve aile rolleri birbiri üzerindeki etki alanına yayılma göstermektedir. İş-aile literatüründe iki şekilde tartışılmaktadır. Birincisine göre iş-aile rolleri arasında memnuniyet içerecek şekilde etki alanı oluşurken, diğerine göre bir alandan diğerine aktarılan deneyimin o alanı bozacak şekilde etki yaratması söz konusudur (Edwards ve Rothbard, 2000:180). Örnek olarak çoğu zaman çalışanların işte kötü bir gün geçirdiklerinde bunun olumsuzluğunu ev yaşamlarına sirayet ettirmeleri verilmektedir.

1.2.3. Telafi kuramı

Bir alandaki eksikliğin diğeriyle telafi edilebileceğini öne sürmektedir. Alanlar arasındaki memnuniyet ve memnuniyetsizliği dengeleyici bir yaklaşım olduğu savunulmaktadır. Örneğin işin rutinliğini iş dışı alanlarda kırmak telafi edicidir (Guest, 2002: 258).

Telafi hipotezi iş ve iş dışı deneyimin negatif ilişkili olması beklentisindedir. Sıkıcı ve ilgisiz işlerde çalışan kişiler, tatmin edici ve iş dışı faaliyetlerde bulunarak bu yoksunlukları telafi etmeye çalışabilmektedirler. Ya da bireyler, işten uzakta ek tatmin ve katılım aramadıkları için işlerinin yeterli tatmin ve katılım sağladığını görebilmektedirler (Faunce ve Dubin, 1975'den akt.; Elizur, 1991: 314).

Yayılma teorisini tamamlayıcı bir teoridir. İş ve aile arasında ters bir ilişkinin var olduğunu ve insanların birinin diğerinde eksik olanı telafi etmek için her birine farklı yatırımlar yaptığını öne sürmektedir (Clark, 2000: 749). Staines (1980) de bu görüşü destekler nitelikte iş ve aile arasında ters ilişki olduğunu savunmaktadır (Staines, 1980).

1.2.4. Araçsallık kuramı

Araçsal modele göre bir alandaki kolaylıklar diğer alanda başarı getirisi ile sonuçlanmaktadır. Geleneksel örnek, gençlerin bir ev veya araba satın almak için rutin bir iş üstlenme ve uzun saatler çalışma pahasına kazançlarını maksimize etmeye çalışacak olmalarıdır (Guest, 2002:259). Bir alandaki şeyler diğer alanda elde edilenlerin aracıdır. Örneğin, işten elde edilen iyi sonuçlar iyi bir aile yaşamına yol açabilmektedir (Evans & Bartolome, 1984; Payton- Miyazaki & Brayfield, 1976'den akt.; Zedeck, 1987:11).

Rollerin benimsenme düzeyine göre araçsallık yer değiştirmektedir. Örneğin nitelikli bir iş sahibi kimsenin işine yüklediği rolün anlamı daha yüksek olduğu için aile alanında iyi bir maddi geçimle sonuçlanmaktadır. Niteliği düşük bir işte çalışan için işten beklenen rol azalmakta özel hayatındaki maneviyata daha fazla önem vermektedir. Eğer kişinin işi ile özel hayatı benzer derecede niteliğe sahipse araçsallık ortaya çıkmamaktadır (Savcı, 1999:158).

1.2.5. Çatışma kuramı

İnsan etkileşimini, bireysel anlam yaratmayı ve iş ve ev birlikteliğinin karmaşıklığını kapsayan yeni bir teoriye ihtiyaç duyulmuştur. Teori, çatışma ve dengenin neden oluştuğunu açıklamayı, çatışmaya veya dengeye yol açabilecek bireysel özellikleri öngörmeyi ve dengeyi sağlamak için çalışanlara ve iş örgütlerine kullanabilecekleri bir çerçeve sunmayı sağlamalıdır (Clark, 2000: 750). Çatışma kuramına göre, bir alanda memnuniyet veya başarı diğer alanda fedakârlık yapılmasını gerektirmektedir. Esasen iki alan farklı normları ve gereksinimleri olduğu için birbiriyle uyumsuzdurlar (Zedeck, 1987: 11).

Greenhaus ve Beutell (1985:77), üç tip çatışma belirlemişlerdir. Birincisi roller arası katılım sürecinin zaman ile ilişkili olduğu görüşündeki "zamana bağlı çatışma"dır. Diğerleri roller arası stres belirtilerinin etkisini içeren "gerginliğe dayalı çatışma" ve davranışların işlevselliğinin birbirine etkisini içeren "davranışa dayalı çatışma"dır (Savcı, 1999:157).

1.2.6. Sınır kuramı

Kurt Lewin'in yaşam alanı fikri[16], sınır kuramının felsefi bir temelidir. Lewin'e göre, insan davranışlarını etkileyebilecek her şey, bireylerin deneyimlerini organize ettikleri, yorumladıkları ve bir başka deyişle sahneye koydukları bu yaşam alanında kuşatılmıştır (Clark, 2000:750).

Başlangıçta ortaya atılan teoriler iş ve aile yaşamını "ayrı alanlardan" olarak tanımlasa da sonrasında ortaya konan teoriler iş aile yaşam dengesinin değişimine tanıklık ederek çoğu kez teorilerin eksik yönlerini tamamlayıcı nitelikte gelişme göstermiştir. Son yıllarda ortaya konan yeni teorilerden biri de "Sınır Teorisi"dir (Kapız, 2002: 145). Bu teori iş-yaşam dengesine günümüz çalışma hayatının çok yönlü yapısından bakış açısı geliştirmektedir. Çünkü ortaya atılan iş-yaşam etkileşimi teorilerinin bazı yönlerini alıp, eksiklikleri tamamlayıcı niteliktedir (Kapız, 2002: 149).

Clark (2000) makalesinde insanların iş dünyası ve aile dünyası olmak üzere iki dünya arasında günlük geçişler yaptıklarını ve sınırları aştıklarını ifade etmektedir. İnsanlar çevrelerini şekillendirseler de, sırayla onlar tarafından şekillendirilirler. İş-aile dengesini iş ve aile araştırmalarında en zorlu kavramlardan biri yapan iş ve ev gibi birbiri ile çatışan ortamlar tarafından belirlenmesidir. İş-aile sınırı teorisi, iş ve aile yaşamları arasındaki bu karmaşık etkileşimi açıklamaya yönelik bir çerçeve çizme girişimidir (Clark, 2000: 748). Literatürde sınırlar fiziksel, zihinsel ve psikolojik olarak temellendirilmiştir. Fiziksel sınır işyeri veya ev gibi bir alanın duvarları ile sınırlanmış mekanda birey davranışlarının sınırını göstermektedir. Zihinsel sınır işe başlangıç saatleri ile aile bakım sorumluluklarının başladığı sınırlardır. Psikolojik sınır ise bireyin kendi kontrolü ile birbirinden ayrılan alanları belirlemesidir. Birey bir nevi kendi yasasıyla psikolojik sınırlarını organize etmektedir (Clark, 2000: 756).

[16]Alan kuramı (field theory), sosyal psikolojinin kurucusu kabul edilen Kurt Lewin tarafından ortaya atılmış bir psikolojik yaklaşımdır Daha geniş bilgi için bkz.: (https://www.felsefe.gen.tr/alan-kurami-nedir-ne-demektir/).

1.2.7. Uygunluk kuramı

Morf (1989) tarafından öne sürülen bu kurama göre, iş ve iş dışı yaşamdaki roller tıpkı yayılma kuramında olduğu gibi etkileşim içindedirler. Yayılma kuramından bir farkla, roller arası ilişkide üçüncü bir değişken söz konusudur. İki alan arasındaki olumlu ilişki; kişisel özellikler, genetik, sosyal ve kültürel unsurlara da bağlı bir ilişkidir. Bir değişken daha vardır ki o da olumsuz duygu durumudur. Bu değişken de kişilerin mizacı olarak adlandırılmaktadır (Morf, 1989'dan akt.; Küçükusta, 2007:45).

Özetlemek gerekirse bölünme kuramı alanlar arası kesin bir ayrımı vurgulamaktadır. Taşma (yayılma) kuramı iki alanın birbirini etkilediğini savunmaktadır. Telafi kuramı, iki alandaki eksikliklerin birbirini telafisinin gerektiğini öne sürmektedir. Araçsal model, bir alanın kazanımlarının ötekine etki edebileceğini ifade etmektedir. Çatışma kuramı, bir alandaki memnuniyetin diğer alanda fedakarlıkla sürdürülebileceğini savunmaktadır. Sınır kavramı, iki alan arasında geçişlerle sınırları aşarak yaşamın şekillendirilebileceğini iddia etmektedir. Son olarak bahsi geçen uygunluk kuramı ise, iş ve iş dışındaki rollerin etkileşim içinde olduğunu fakat öznel durumlardan etkilendiğini savunmaktadır. İş-yaşam dengesi ile ilgili tüm bu kuramsal yaklaşımlara bakıldığında başlangıçta iş-aile ve iş-yaşam alanlarındaki çatışmalardan kaynaklanan sebeplere dayandırılan yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Çatışma unsuru yapılan incelemelerin odağında gözükmektedir. İzleyen çalışmalar çatışma unsurunun ardından gelen etkileşim, katılım gibi unsurların da ilgili kuramlar tarafından ele alınması sonucunu doğurmuştur.

1.2.8. Feminist yaklaşımlar

Feminizm başlığı altında kadın sorunlarına siyasal çerçeveden bakış açılarının teorik çerçevede belirlenerek felsefi olarak da yorumlanabilecek türden birçok düşünce tarzıyla ele alındığı ve bu farklı bakış açılarının etkisiyle kadının ezilmişliğine ve ikincilliğine karşı kurtuluşun nasıl olabileceğini araştıran kapsamlı literatür feminist yaklaşımı oluşturmaktadır (Demir, 2014:11).

Feminizm kelimesinin yaratıcısı olarak Charles Fourier gösterilmektedir. Fouirer 19. yüzyılda kadın erkek eşitliğine dair çalışmalar yapmıştır. 1820'lerde

yazdığı eserde cinsiyete dayalı hiyerarşik iş bölümü üzerine zamanından ilerici bir bakışla toplumsal ilerlemenin ön koşulu olarak kadın haklarının genişletilmesini vurgulamıştır. Notz "Feminizm" kitabında Sanayi Devrimi'nin önemli isimlerinden Robert Owen'in de kadınlar ve erkeklerin eşitliğini içerecek şekilde kurguladığı komünden bahsetmektedir. Eşit ücret alan kadınlar ve erkekler kolektif organize edilmiş ve ev işi toplumsallaştırılmıştır. Owen'in bu beklentisi karşılık bulmamış komün iki yılda dağılmıştır (Notz, 2022:37).

Kadınlar, endüstrileşmenin ilk aşamalarından itibaren çalışma yaşamının yanı sıra toplumsal yaşamda eşitsizliklere maruz kalmışlardır. Kadınlara yönelik ayrımcılıkları inceleyen hareketler de bu dönemde başlayıp 1900'lere dek devam etmiştir. 1970'lere gelindiğinde kadınların çalışma hayatındaki rollerinde artış yaşanmıştır. Bu durum kadınların karşılaştıkları sorunların incelenmesini, nedenleri ve sonuçları yönünden akademik çalışmalar yapılmasını da beraberine getirmiştir. Feminist hareketler sayesinde son kırk yılda kadınların hak arayışlarında önemli kazanımlar yaşanmıştır (Zencirkıran ve Baştürk, 2021: 62).

Farklı coğrafyalarda birbirinden farklı feminist akımlar olduğu gibi yakın zamanda radikal feminizm, liberal feminizm, ekofeminizm, postfeminizm gibi birçok akım bulunmaktadır (Notz, 2018: 10). Bu başlıkta Feminist yaklaşımlardan en önde gelen liberal, Marksist, radikal ve sosyalist feministlerin ele alınması uygun görülmüştür.

Kadınların mücadele alanı feminist hareketler, 18. yüzyıla dayanmaktadır. Feminist hareketlerin çıkışında Sanayi Devrimi'nin etkisi bulunmaktadır. 21. yüzyıla kadar feminist hareketler üç dalga halinde ilerlemiştir. Liberal feminizm ilk dalga olarak adlandırılmaktadır. Diğer yaklaşımlardan önce olması nedeniyle referans alınması ana-akım olarak değerlendirilmesine yol açmıştır (Demir, 2014: 45). Eşitlik, özgürlük ve adalet vurguları kadınların erkeklerle eşit ekonomik ve siyasi haklara sahip olmasına yöneliktir. Çalışma yaşamında, aile yaşamında ve sosyal yaşamda eşitlik talebi ön plandadır. Kastedilen daha ziyade kamusal alanda çalışma vurgusudur (Dikici, 2016: 523, 524). Feministler, kadınların duygusal, mantıksız, zayıf olmak gibi özelliklerle donatıldıkları düşüncesini reddeder dolayısıyla korunmaya muhtaç olduklarını da reddeder ve bağımsızlık mücadelesini savunurlar. Onlara göre kadının

yeri evidir düşüncesi ve kamusal alana ait olmayışları inancı bu alanların eril dünyaya atfedilmesinden kaynaklanmaktadır. John Stuarat Mill, 1869 yılında yayımlanan "Kadınların Köleleştirilmesi Üzerine" adlı makalesinde kadınların evde kalmalarını dayatan düşüncenin geleneksel bakış açısı olduğunu vurgulamaktadır. Beauviour'un "kadın doğulmaz kadın olunur" sözü de aynı şekilde geleneksel ataerkil düşünce tarzına karşı söylenmiştir (Chanter, 2022: 29-31). 18. yüzyılda da Feministler kadınların doğal haklarını savunmuşturlar. 19. yüzyılda yasal eşitlik, mülkiyet ve oy kullanma hakları talep edilmiştir. 20. yüzyıla gelindiğinde ise Liberal feministler müdahaleci refah devleti anlayışına paralel şekilde doğum ve süt izni gibi erkekler için gerekmeyen yeni bazı hakları devlet düzenlemesi olarak talep etmişlerdir (Tong, 1989;Jaggar, 1988; Eisenstein, 1986'dan akt.; Demir, 2014: 47-48).

Sanayi kapitalizminin üretken iş gücünü ev merkezli olmaktan çıkarması ve kamusal alana taşıması ile kadınlar eve hapsolmuştur. 18. yüzyılda kadınların başlattığı özellikle eşit eğitim isteyen bireyci hareket evrilerek 19. yüzyılda eşit ekonomik haklar olarak kendini göstermiştir. Eğitimde fırsat eşitliği, kamusal işler, ekonomik ve siyasal hukuksal eşitlik olarak dört alanda mücadele feminizmin konusunu oluşturmuştur. Liberal feminizme eleştiriler noktasında özel alanın yeniden düzenlenmesi konusunda netlik sağlanamamış, bazı feministler bunun erkeğin kamusal alana çekilmesi ile mümkün olabileceğini savunmuşlardır (Demir, 2014: 48-53). Bu yaklaşımın kavramsal ve politik unsurları özel/kamusal ev içi/ev dışı alanlar olsa dahi kadınların ev içi geleneksel rolleri sürdürülmeye devam etmiştir. Kadınlar yasal hakları olsa dahi ev içinde sömürülmüştür. İlk dalga feminizm olan Liberal feminizm ataerkil yapıdan uzaklaşmada yardımcı olamamıştır (Güneş, 2017: 246).

Marksist Feministler, bir düşünce tarzı olarak Marksizm'in en temel iki özelliği olan tarihsel materyalizm ve sınıf çözümlemesini ödünç almıştır. Marksist feministler, kadın sorununa liberal feminizmin önerdiği çözümlerin geçerli olamayacağını savunmaktadırlar. Bu bağlamda da en çok kapitalizm, sınıflı toplum ve ekonomiye vurgu yapmaktadırlar. Onlara göre durum üretim tarzının yarattığı bir sorundur ve yasal reformlarla çözülemeyecektir. Ailenin kapitalizmle ilişkisi, kadının aile içi işlerinin değersizleştirilmesi ve kadınların genellikle düşük ücretli işlerde çalıştırılmasına odaklanmaktadırlar (Demir, 2014: 56-59). Marksist feminizm (fırsat

eşitsizliği) cinsiyet farklılığının, eşitsizlik yaratmada sınıf farklılığından daha geri planda olduğunu savunmaktadır. Bu bir anlamda liberal ile Marksist feminist görüş arasındaki farklılığın da belirleyicisidir (Demir, 1997:56'dan akt.; Dikici, 2016:526). Marksist analizin kategorilerinin toplumsal cinsiyet kavramına duyarsız olduğu eleştirisini getiren Heidi Hartmann'a göre Marksizim, toplumsal cinsiyeti sınıfa indirgeyerek, feminizm üzerinde hakimiyet kurmaktadır. Hartmann, bu durum için feminizmle Marksizim arasındaki ilişki "*mutsuz bir evlilik gibidir"* benzetmesinde bulunmuştur. Kadınlar ev işlerini yerine getirip erkeklerin tazelenmesini sağlama yoluyla kapitalist sistemde yeniden üretime katkı sağlamaktadırlar. Ayrıca kadınlar doğurarak da iş gücüne katkı sağlamaktadırlar. Yeniden üretim sadece biyolojik üretim değil sistem için yeni işçilerin yetiştirilmesi aynı zamanda da günlük yaşamda iş için gerekli fiziksel enerjinin yenilenmesi yoluyla sağlanmaktadır. Bu Marksist yaklaşımla kadınların rollerine yalnızca ekonomik ve sınıf temelli bir analizle açıklama getirilebilir. Hartmann, ev işinin artı değerin önemsiz kısmı olarak yorumlanmasından uzak durulmasını vurgulamaktadır (Chanter, 2022: 52-53). Artı değer, üretimin başında bulunan kapitalistlerin işçilere yalnızca hayatta kalmalarını sağlayacak kadar verilen ücretle üretilen malların değişim değeri arasındaki farktır. Ev işlerinin artı değerin en önemli bileşenlerinden birisi olduğunu savunan Feminist yazarlar konuya bu artı değerin ücretlendirilmesi noktasından yaklaşmışlardır. Schulamith Firestone (1972), Christine Delphy bu yazarlardandır (Chanter, 2022: 59; Savran, 2018: 25). Kapitalizmin ataerkiyi kendine göre uyarlamasına aile ücreti kavramından örnek verilmektedir. Ataerki erkeklerin kadınlardan daha yüksek ücret almasını destekleyerek aslında işçi sınıfının çıkarlarında bölünmeye neden olmuştur (Chanter, 2022: 54). Erkekler kadınların harcadığı bu emek sayesinde kendileri için daha fazla zamana sahip olmaktadırlar. Bu sayede erkekler kadınlara göre daha fazla gelişim gösterirler, işlerinde yükselirler, sermaye sahibi olurlar tüm bunlar erkeklerin konumunu güçlendirmektedir. Delphy, karşılıksız ev emeğinin boşanma ile gerçek yüzünü gösterdiğini ifade etmektedir. Kadınların erkeklere sunduğu ev içi bakım hizmetlerinin karşılıksız katkısı onların her daim piyasada kalmasını sağlarken kadınlar için iş gücü piyasasında var olabilmek kesintili bir hal almaktadır. Kadınların evlenince ve çocuk sahibi olunca piyasadan çekilmeleri ya da işe ara vermeleri onların

iş gücü piyasasında erkeklerden farklı konumlandırılmalarının bir sonucudur (Savran, 2018: 27).

Demir'e göre radikalizm; sosyal, siyasal ve düşünsel alanlarda reformlara karşı köklü değişiklikleri öngören yaklaşımları ifade etmek için kullanılmaktadır ve Feminist yaklaşımlar içinde radikal feminizm de bu özelliktedir (Demir, 2014: 63). Radikal feminist kuram, 1970'lerde ortaya çıkmıştır. Savunucuları tarafından kadınların baskı altında tutulma nedeni biyolojik faktörler olarak görülmektedir (Dikici, 2016: 528). Kadınlık özelliklerinin yüceltilmesi ve kadın kültürünün hakim olduğu bir toplumsal yapı radikal feministlerin kurmak istedikleri yapıdır (Demir, 1997: 69' dan akt.; Dikici, 2016: 529). Radikal feminizm, tarihsel süreçte işbölümünde kadının hep ezilen taraf olduğunu savunmaktadır. Üretim araçlarının mülkiyeti değiştirilmelidir. Aile, eşitsizliğin diğer bir nedenidir. Ataerkil düzenden uzaklaşılması kapitalist sistemin kaldırılması ile mümkün olmayacaktır. Anneliğe atfedilen roller sosyal anneliğe kaydırılmalı ve böylece biyolojik işbölümüne dayalı aile yapısı ortadan kaldırılmalıdır (Sevim, 2005: 80'den akt.; Dikici, 2016: 530). Son kertede radikal feministler sistematik bir teori ortaya koymamakla birlikte cinsellik, annelik, aile, evlilik, sağlık, iş ve teknolojiye uzanan geniş bir alanda kalıpların dışında alternatiflerle köklü anlayış değişikliklerinin olması gerektiği savunmaktadırlar (Jaggar, 1988: 84'ten akt.; Demir, 2014: 71). Kadınlar endüstriyel üretim sürecinde hem ücret karşılığında hem de evde de karşılıksız çalışmaktadır. Erkekler kadınların emekleri üzerinden fayda sağlamaktadırlar (Güneş, 2017: 252). Walby (1990) ataerkinin kavramsallaştırmasını yaparken sosyalist feminist yaklaşımın özetle sermaye ve erkeğin karşılıklı çıkarlarının kapitalist ataerki kavramıyla açıklanabileceğini öne sürmektedir (Güneş, 2017: 253,254). Marksizm'den etkilenen sosyalist düşünürler toplumcu bakış açısıyla sosyal bilimlerde özellikle siyasal yaklaşımlarda alternatifler sunmuşlardır. Sosyalist feminist söyleme katkı sağlayanlar da sosyalist feminizm literatürünü oluşturmaktadırlar (Dursun, 1990'dan akt.; Demir, 2014:72).

Sosyalist feministler, Marksist ve radikal feministlerin eksikliklerinden yola çıkarak kadın sorununa yeni bir bakış açısıyla yaklaşmaktadırlar. Marksist feminizmin sınıf mücadelesi tezi ile radikal feminizmin özgürlük mücadelesi tezindeki ikiliği

reddetmek ve patriarkinin oluşturduğu ve birbirini sürekli etkileyen cinsiyetçi, ırkçı, sınıf ayrımcılığına dayalı bir yapının kadın sorununun temeli olduğunu savunan bir yaklaşımla katkı sağlamaya çalışmaktadırlar (Demir, 2014: 79).

Öte yandan toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının politika uygulamalarına yansıtılması ile başlatılan tüm politika alanlarında cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi diğer bir ifade ile toplumsal cinsiyetin ana-akımlaştırılması feminist yaklaşımlarda eleştirel karşılık bulmuştur. Kerr (2004), Griffen (2004) gibi yazarlar ana-akımlaştırma stratejisinin, erkek egemenliğini, patriyarkayı hedef almak yerine toplumsal cinsiyeti, erkekleri ve kadınları daha görünür hale getirmekten başka bir anlam ifade etmediğini savunmaktadırlar (Savran, 2018:48). Patriyarka, politik, sosyal, ekonomik ve yasal alanlarda da kadınların yapısal olarak erkekler tarafından baskılandığı sistem anlamına gelmektedir (Rahman, 2007: 507'den akt.;Altınoluk, 2022: 40).

Çalışmanın konu bütünlüğü açısından iş-yaşam dengesi kuramlarına değinilmesinin yanı sıra kadının çalışma yaşamına ilişkin geniş perspektiften bakabilmek adına feminist yaklaşımlara değinilmiştir. Yer alan feminist teorilerin sınırlılığı olsa dahi kadın ekseninden ileriki bölümlerde devletin politikalara müdahalesi noktasında kadınların iş gücüne katılımında görülen farklılıklara ışık tutması açısından faydalı olacaktır.

1.3. İş-yaşam dengesiyle ilişkili kavramlar

Konuyla ilgili bir dizi teorik perspektiften yararlanmak iş-yaşam dengesi kavramının anlaşılmasında ve ileriki bölümlerde iş-yaşam dengesi politikalarının uygulanabilirliğinin değerlendirilmesinde yardımcı olacaktır.

Yukarıda açıklanan kuramlardan hareketle iş-yaşam dengesi dinamiklerini incelemek için iş-yaşam dengesi kavramının bazı kavramlarla ilişkisini incelemek gerekliliği ortaya çıkmıştır. İş-yaşam dengesi kavramının refah rejimlerinde farklılık gösterdiği literatür taramasında değerlendirilmektedir. Kadının iş gücüne katılımı da farklı şekillerde değerlendirilmektedir. Kadının iş gücüne katılımı çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ayrıca ele alınacak olsa da iş-yaşam dengesine yönelik iş-aile çatışması, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü kavramlarının ele alınması anlamlı olacaktır. Bunların yanı sıra işin değişen anlamı, iş-yaşam dengesi ve kadın

ilişkisi, neoliberalizm, bireyselleşme, esneklik, modernite/postmodernite kavramlarının ele alınması konunun geniş perspektifte ele alınması açısından faydalı olacaktır.

1.3.1. İş-aile çatışması

Literatürde, kişilerin iş ve aile dengesini kuramaması iş-aile çatışması olarak ifade edilmektedir (Aycan vd., 2007:30). İş ve aile mutlaka çatışma içinde bulunması gereken iki yaşam alanı değildir. İş ve aile alanlarının birinde yaşanan olumlu ortamın, diğer alanda da olumlu yansımasının görülmesi mümkündür (Aycan vd., 2007: 31). Ancak öncesinde iş ve ailenin ayrı olduğu düşünülse de günümüzde değişen sosyal dinamikler kadın ve erkeğin ev ve iş sorumluluklarını arttırmış iş ve aile dengesini yalnızca kadınları değil erkekleri de etkisi altına alan bir zemine oturtmuştur (Clark, 2000).

Öte yandan ailedeki iş yükünün genelde kadınlar üzerinde olduğu kabul görmektedir. Kadınlar işten geldiklerinde mesai onlar için evde de devam etmektedir. Her iki eşin çalıştığı ailelerde bile ev işi ve çocuk bakım sorumlulukları kadının sorumluluğunda görülmektedir. Bu cinsiyetçi iş yükü rollerinin sonucu erkeklere göre kadınlarda daha fazla iş ve aile dengesizliği oluşması kaçınılmazdır (Parasuraman vd., 1996). Zorlu kariyerleri olan kadınlar bile, erkek meslektaşlarına göre ev içi etkinliklere daha fazla zaman ayırmaktadır. Greenhaus ve Beutell'in (1985) çatışmada rolün öne çıkmasının önemi hakkındaki argümanına dayanılarak evde daha büyük sorumluluklarının olması ve aile rollerine daha fazla önem vermeleri nedeniyle kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadığı varsayılmıştır. Bununla birlikte en son araştırmalar, erkeklerin ve kadınların çatışma seviyelerinde farklılık olmadığını göstermiştir (Frone, 2003). Frone vd.'nin (1992) iş ve aile yaşamı çatışması modeli daha önce yapılan çalışmalardan farklı olarak çatışmanın doğasına odaklanmıştır. Buna göre iş ve aile yaşamları arasındaki etkileşim, çatışmanın sonuçları açısından önemlidir (Michael vd.,1992'den akt.;Özmete ve Eker, 2012: 19). Cornell Üniversitesi İleri İnsan Kaynakları Çalışmaları Merkezi 2010 yılındaki raporu iş-aile çatışmasında cinsiyetin belirleyici olmadığını ve çatışma algısının benzer düzeyde yaşandığını ortaya koymuştur. Bu durum, daha fazla ev sorumluluğu üstlenen taraf olmaları

halinde bile kadınların erkeklere göre çatışmayı daha az hissettiklerini bir başka ifadeyle her iki alanı yönetmede kadınların daha başarılı olduklarını göstermektedir. Erkeklerin ise iki alanı yönetmede bireysel eksiklik, toplumsal cinsiyet algısı ve zamanı iyi yönetememe gibi sebeplerden kaynaklı kendini suçlama ve bu anlamda bir çatışma yaşadıkları düşünülebilmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 19).

İş ve aile sorumluluklarının bireylerin hayatlarında çatışan alanlar olması dengeyi gerekli kılmaktadır. Söz konusu çatışma, toplumsal olarak da istihdam, iş kalitesi, çalışan verimliliği, çocuk refahı gibi alanlara sirayet etmektedir. Konunun toplumsal boyutu iş-yaşam dengesinde çaba arayışları ile sonuçlanmaktadır. Bu durum, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma çabasını sosyal politikacıların gündemine çekmektedir. Burada bireylerin refahını gözetecek şekilde düzenlenecek politika önerilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu da farklı refah rejimleri ve cinsiyet sözleşmeleri açısından farklı çabaları içermektedir (Kul Parlak, 2015: 11).

Sonuç olarak, iş-aile çatışmasının günümüzde artan iş yoğunluğu nedeniyle erkeklerin de sorunu olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır. Bu durum cinsiyetin etkisine yönelik söylemlerde değişikliğe gidildiğini göstermektedir. Öte yandan toplumsal cinsiyet nedeniyle kadınlar her zaman dengesizlikten daha fazla etkilenmektedir. Çatışma sonucu toplumsal etkiler ortaya çıkmaktadır. Bunlar; işin kalitesi, çalışma verimliliği ve çocuk refahıdır. Bu noktada ileriki bölümde iş ve aile çatışması kavramından yola çıkarak sosyal politikaların iş-aile politikalarını tartışmaya açmak gerekecektir.

1.3.2. Toplumsal cinsiyet

Toplumda kadına ve erkeğe farklı roller atfedilmiştir. Kadınlar genellikle ev işlerini yürüten, erkekler ise ailenin gelir getirici, ekmeği kazanan ferdidir. Erkek ekmek kazanan (male breadwinner), erkeğin tüm ailenin geçimini sağlaması yoluyla belirlenen aile modelini anlatmaktadır. Kadın ve erkekten ikisi de çalışıyor olsa dahi iş dışı zamanda kadın ev işleri ile ilgilenen erkek ise kendi iş dışı faaliyetlerine yönelendir. Bu rol farklılığının kaynağı ve sonuçları her zaman araştırmalara konu olmaktadır. İş-yaşam dengesine yönelik çalışmaların odak noktalarından biri de cinsiyet rollerini farklılaştıran bu toplumsal unsurdur. Toplumsal cinsiyet kavramı

olarak adlandırılmış olan bu kavrama göre, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet terimleri farklılık göstermektedir (Dökmen, 2019:17). Terim için tartışmalar iki yönlüdür: biyolojik farklılıkların "cinsiyet", sosyokültürel farklılıkların "toplumsal cinsiyet" terimine karşılık olduğu savunmasını yapanlar olduğu gibi, kadınlar ile erkekler arası farklılıkların ikisinden de kaynaklandığını savunanlar bulunmaktadır.

Cinsiyet, yalnızca demografik bir kategoride kadın ve erkeği ayırmaktadır. Toplumsal cinsiyet ise biyolojik kadın ve erkek tanımlamasının toplumsal anlamda nasıl yansıdığına bir başka ifadeyle toplumun kadından ne beklediğine erkekten ne beklediğine ilişkindir (Dökmen, 2019:20). Toplumsal cinsiyet kavramı, 1968 yılında Robert Stoller tarafından ortaya atılmıştır. Ann Oakley (1972) yaptığı çalışmasında toplumsal cinsiyetin, kadınlık ve erkekliğin toplumsal olarak ayrımını ve değerlendirmesini içerdiğini söylemektedir (Yıldız, 2020:57). Connell'in (1998) da belirttiği gibi toplumsal cinsiyet, sürekli kendini yeniden üreten bir süreç niteliği taşımaktadır (Zeybekoğlu Dündar, 2013:124).

Toplumsal cinsiyet eşitliği ya da eşitsizliği kavramına iş-yaşam dengesi açısından yaklaşılması önem arz etmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramına 1950'li yıllarda feminist çevrelerce değinilmesiyle birlikte iş ve iş dışı yaşamın bireylere getirdiği yükümlülüklerin kadın ve erkekler tarafından eşit oranda paylaşılması konusunun tartışılmaya başlandığını görmekteyiz. Cinsiyet farklılıklarının cinsiyet eşitsizliklerine dönüşmesi iş yaşamını kadınların aleyhine olacak biçimde olumsuz etkilemektedir. Sonuç olarak cinsiyete dayalı iş bölümü, iş-yaşam dengesinin odağına yerleşerek tartışma farklı bir bakış açısı kazanmıştır (Kul Parlak, 2015: 74). Toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyete dayalı işbölümüne vurgu yapması bakımından önemlidir. Ayrıca erkeğin de konumunu belirlemektedir (Kağnıcıoğlu, 2015: 90). Erkeğin konumunu belirleyen cinsiyete dayalı işbölümüne dikkat çekmekte ve ekmek kazanan birey olmasını vurgulamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, son yıllarda sosyal politika uygulamalarının da gündeminde yer almaktadır. Bu süreç, tüm politika alanlarında cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi diğer bir ifade ile toplumsal cinsiyetin ana-akımlaştırılması olarak adlandırılmaktadır. Cinsiyetin ana-akımlaştırılması, cinsiyet eşitliği politikalarının tüm politika alanlarına uygulanması amacını taşımaktadır. Cinsiyetin ana-

akımlaştırılması kavramı, geleneksel cinsiyet eşitliği politikalarından farklılık göstermektedir. İlk olarak 1995 yılında Pekin'de Birleşmiş Milletlerin düzenlediği bir kadın konferansında yer verilmiştir ve AB uygulamaları ile yaygınlık kazanmıştır. Yer verilen uygulamalar arasında: ücret ayrımcılığının önlenmesi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, kadın istihdamının arttırılması gibi uygulamalar bulunmaktadır (Walby, 2005: 453-456).

Sosyal politikada hakim iş-yaşam dengesi anlayışına eleştirel yaklaşan yazarlar açısından iş-yaşam dengesi cinsiyetten bağımsız değildir ve aynı zamanda neoliberal değerlerin egemenliğindedir. Kapitalizm işçileri fiilen "gönüllü köleler" olarak görmekte ve cinsiyete dayalı kısıtlamaları göz ardı etmektedir. Bu nedenle de örneğin ebeveynlerin, özellikle küçük çocuklu olanların taleplerine uyumlu esnek çalışma gibi düzenlemeler cinsiyete dayalı varsayımlar bağlamında sürekli artan iş yükleri üretmektedir. Buna karşın politikalar yüzeysel kalmaktadır (Lewis vd., 2007: 369).

Son zamanlarda iş ve yaşam sorumluluklarındaki paylaşımların eşitliğine verilen önem tam bir denge arayışını tartışmaya açmaktadır. Sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurulması için toplumda cinsiyete dayalı işbölümünde yaşanan eşitsizliklerin tartışılması gerekmektedir (Kul Parlak, 2016a:55).

1.3.3. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü

Geçmişte toplumsal ekonomik dönüşümler aile içi rollerin şekillenmesini etkilemiştir. Özellikle sanayileşme ve kentleşme, ulus devletlerin gelişmesi kültürel değişimler yaratmıştır. Kültürel değişimler günlük yaşamı farklı alanlara ayırmıştır. Yaşam alanları kamusal ve özel alan olmak üzere ayrılmıştır. Ayrı alanlar yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Lopata, 2006: 232). Kadının alanı özel alan olarak adlandırılan ev ve bakım sorumluluğunun olduğu alan, erkeğin alanı ise ekonomi, politika, din ve eğitim gibi kurumlarla ilgili olan kamusal alandır. Kadınlara ve erkeklere verilen roller farklılaşmıştır (Lopata, 2006: 232-233).

Middleton (1979, 1988), çalışma rollerindeki cinsiyete dayalı farklılıkların Sanayi Devrimi'nden önceye dayandığını savunmaktadır. Kadınların özel alana, ev bakımına yönlendirilmesinin doğal olarak geliştiğini düşünmemektedir. Çünkü

kadınlar ve çocuklar Sanayi Devrimi başlangıcında da erkeklerden dahi önce fabrikalarda çalışmaya gitmişlerdir. Bu dönemdeki yasal düzenlemeler kadınların iş saatlerini kısıtlayıcı ve sonuçta da onları işten dışlayıcı yapıda olmuştur. Burada bahsi geçen geleneksel yorum kadınların ve çocukların koruyucu önlemler ile iş kısıtlamasına tabi olduğudur (Strangleman ve Warren, 2015:114-115).

Toplumsal cinsiyet rejimini biçimlendirmek üzere farklı toplumlarda (aile ilişkileri, emek piyasası, toplumsal cinsiyet kültürü gibi) farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Lewis (1992) "erkek ekmek kazanan" modelinde uluslararası farklılıkları tespit etmiştir. Benzer şekildeki yaklaşımlarda toplumsal cinsiyet düzenlemelerinin zamana yere ve bölgeye göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Duncan ve arkadaşları insanların ailevi kararları alırken bireyci, ekonomik, rasyonel hareket etmedikleri bu kararları ahlaki ve sosyal bakış açısı ile aldıklarını ileri sürmektedir. Bu bakış açıları belirli sosyal gruplar, muhitler, refah rejimleri arasında farklılıklar göstermektedir (Strangleman ve Warren, 2015:172).[17]

Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde, erkekler kamusal alanda, piyasada işi üstlenirken, kadınlar özel alana çekilerek ücretsiz bakım emeğini üstenmektedirler (İlkkaracan, 2018: 35). Kadınlar modern piyasa ekonomilerinde iş gücüne katılma oranlarını arttırmış olsa da halen cinsiyetçi işbölümü nedeniyle ev ve bakım işlerini üstenmektedirler (İlkkaracan, 2010'dan akt.: Bilir, 2018:216).

1.3.4. İşin değişen anlamı

İş kavramı, geçim sağlamak amacını aşıp günden güne toplumsal bir boyut kazanmıştır. Modernleşme süreci ile birlikte iş, sosyal gereksinimleri de içerir hale gelmiştir. Bunun sonucunda emek karşılığı çalışma yaygınlaşmıştır. Modern toplumda gündelik yaşamda hem fiziksel olarak mekanların ayrılması (ev-fabrika) hem de zamanın (iş ve iş dışı zaman) ayrılması söz konusudur. Diğer yandan modern yaşam insanları zihinlerinde de güç bir ayrımda bulunmaya itmektedir (Güzel, 2008: 20-21). İş kavramının yaşam ve gereksinim meselesi olması günümüzde farklılaşmıştır.

[17] Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümüne etki eden toplumsal cinsiyet düzenlemelerinin farklı rejimler üzerindeki etkisi ikinci bölümde Refah Rejimleri ekseninde iş yaşam dengesi politikalarında ele alınacaktır.

Günümüzde işin bir geçim amacı olmasının yanı sıra kişisel tatmin boyutu bulunmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2015: 24). İş yaşamı kavramsallaştırması içindeki "yaşam" bileşeni, işin toplumsal bağlantılarını ve/ya da etkilerini ortaya koymaktadır. Bu iş yaşamının maddi gereksinimler yanında maddi olmayan gereksinimleri de kapsadığı anlamına gelmektedir. İş yaşamı üretim etkinliğinin sınırlarını aşarak kendine has bir alanı yaratmaktadır ki orası "yaşam alanı" dır (Güzel, 2008: 21).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2001 yılında "düzgün iş" tanımlamasını yapan Genel Direktörü tanımında düzgün iş için "çalışanların hayatlarını kontrol edebilme gücüdür" demiştir. Dengede bir iş ve özel yaşam ihtiyacına vurgu yapılmıştır. Ayrıca ILO, düzgün iş araştırmalarında ölçek olarak iş-yaşam dengesi kavramını da kullanmaktadır. Ülkelerarası yapılan karşılaştırmalarda kadının iş yaşamına katılımı, bakım için getirilen düzenlemeler, çalışma esnekliği gibi düzenlemeler düzgün iş için bir gösterge sayılmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2015: 24). ILO'nun Düzgün İş Göstergeleri Raporu'nda (Decent Work Indicators) Uygun Çalışma Saatleri (Decent Working Time) bölümü düzenlenmiş, aşırı çalışma saatleri (haftalık 48 saatten uzun), haftalık ortalama çalışma saati, çalışan kişi başına yıllık ortalama çalışma süresi, zamana bağlı eksik istihdam oranı, ücretli yıllık izin süreleri bu göstergeler arasında belirlenmiştir. Çalışma-aile hayatı ve kişisel yaşam arasındaki dengeyi bozması, işte yaralanma risklerini artırması, yetersiz saatlik ücrete sebep olması ve uzun vadede, çalışanların fiziksel ve zihinsel çalışma kapasitesi için bir tehdit oluşturması ile düzenli aşırı çalışma saatlerinin marjinal üretkenliği azaltması aşırı çalışma sürelerinin olumsuzlukları olarak gösterilmiştir (ILO, 2013: 91).

Öte yandan çalışma ile çalışma dışı zaman arasında denge günümüz akademisyen ve politika yapıcılarınca önemle üzerinde durulan bir konu olmaktadır. Çalışma zamanını incelemek, insanların hayatlarının başka yönlerini ve oradaki zamanlarını dikkate almak anlamına gelmektedir. Çalışma süreleri aile ile geçirilen vakti ya da boş zamanları etkilemektedir. Birçok toplumda ücretli işe ayrılan zamanın azlığı ekonomik güvenceyi azaltmakta, fazla ücretli çalışma süreleri ise ailesel ve kişisel yaşamları negatif etkilemektedir (Strangleman ve Warren, 2015: 217). Applebaum'a göre, modern dünyada boş zamanın tanımı çalışmaktan farklı olan zaman olarak algılanmaktadır. Çalışma zahmet içeren bir anlama sahipken boş zaman

zevk vericidir. Çalışma zorunlu iken boş zaman zorunlu değildir. Çalışma amaç içermekle birlikte araç iken boş zaman bir amaçtır. Çalışma harcanan zaman iken boş zaman insana ait zamandır (Bozkurt, 2014).

Noon ve Blyton (1997) yaptıkları araştırmada deneysel bulgular edinmiştir. Araştırmaya göre modern toplumda işin hayatın merkezinde yer almasını etkileyen faktörler yaş, yaşanılan ülke, cinsiyet gibi değişkenlerden etkilenirken, cinsiyete göre çalışmanın anlamının cinsiyete dayalı işbölümünden etkilenmesi oldukça önemlidir. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş odaklı, kadınların ise daha az iş odaklı olmalarının nedeni geleneksel rollerine bağlıdır. Diğer bir ifadeyle kadınların üstlendikleri ev ve bakım sorumluluklarının fazlalığıdır (Kul Parlak, 2016a: 23). ILO ve Eurofound'un ortak raporlarında da çalışma hayatında yaşanan eşitsizliklere vurgu yapılmaktadır. Bu amaçla çalışma koşulları anketleri kullanılmaktadır. Çalışma hayatının, ekonomik getirisinin yanı sıra iş-yaşam dengesi, insan onuruna yakışır iş, işin sürdürülebilirliği, katılım ve motivasyon gibi boyutları olduğu da raporda belirtilmektedir. Bu çok boyutluluk, çalışma hayatının sınırlarının bulanıklaşması ve işin değişen doğası olarak adlandırılmaktadır. İş kalitesi, düzgün iş ve işçi refahı gibi politikalar da soruna yönelik çözüm niteliğindedir (ILO–Eurofound, 2019: 5-6).

1.3.5. İş-yaşam dengesi ve kadın

Literatüde kadınlar iş-yaşam dengesizliğinden en çok etkilenen grup olarak gösterilmekte ve araştırmalar genellikte bu yönde ilerlemektedir. Küçükusta'ya göre kadınların üstendikleri birden çok rol ve bu rollerden biri olan bakım emeği içeren aile sorumlulukları, dengesizliğin en çok kadın çalışanları etkilemesine neden olmaktadır (Küçükusta, 2007: 245).

En önemli sorunlardan biri toplumlardaki cinsiyet eşitsizlikleridir. Toplumsal cinsiyet, toplumun kadınlara ve erkeklere atfettiği farklılıklarla oluşan kalıp yargılarla iki cinsin toplumsal hayatını kadınlar aleyhine ayrımcılıklar ile şekillendirmesini ifade etmektedir. Ayrıca ücretli iş ve bakım sorumluluğu birleştirilerek denge kurulabileceği varsayımı yetersiz kalmaktadır (Caracciolo di Torella ve Masselot, 2010: 4-5).

Kadınlara atfedilen toplumsal roller onları iş-yaşam dengesi kurmalarına yardımcı olabileceklerini düşündüren hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklere

yöneltmektedir. Bunun yanı sıra annelik nedeniyle mesleğe ara veren kadın çalışanlar iş yaşamına geri döndüklerinde cam tavan yanında cam duvarlarla karşılaşmaktadırlar. Çünkü verilen ara onların sürekli aynı pozisyonlarda kalmasına neden olan yatay pozisyonların farklılaştırılmasına da engel olmaktadır (Kul Parlak, 2016a: 37).

Kariyer fırsatlarının kadın ve erkek için eşitlik içeren yapısı, toplumsal kalkınma için de önemlidir. Örgütler açısından önem arz eden kariyer geliştirme, işletme ve bireyin çıkarlarını buluşturarak kalkınmaya katkı sağlayacaktır. İş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya imkan veren kariyer fırsatları, çalışanların ailevi sorumluluklarını karşılarken gelecek iş yaşamlarını garanti altına almalarına imkan verecektir. Hayatın farklı dönemlerinde farklı sorumlulukları olan kadınlar için de bu durum ekstra önemlidir.

1.3.6. Kaybolan dengeyi nerede aramalıyız?

"Hayat ve çalışma mükemmel biçimde harmanlanır. Peki, neoliberal kapitalizmin en yüksek ideali bu değil midir? Ölümüne çalışanlar ya da hayatlarını çalışma sunağında feda edenler neoklasik insan sermaye modelinin en yüksek tecessümüdürler." Fleming, *Çalışmanın Mitolojisi* kitabında "Çalışma Gezegeni" bölümünde neoliberalizmin tahakkümü altında çalışan bireylerin ele geçirildiğinden ve işi hiç bitmeyen bireyler yaratıldığından bahsetmektedir (Fleming, 2020: 68). Benzer şekilde Bauman'ın (2005), *Bireysellşmiş Toplum* eserinin ilk bölümü olan "Emeğin Yükselişi ve Düşüşü" bölümünde işe atfedilen önemden bahsetmesi tesadüfi değildir. Bauman, topluluğun maddi ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik fiziksel çaba anlamında "emek" sözcüğünün ilk kullanımının, 1776'da Oxford İngilizce Sözlüğü'nde kaydedildiği bilgisini vermektedir. Sanayi Devrimi ile beraber emek sözcüğü, emekçilerin birliğine atfedilmiştir. İşe yani bedensel ve zihinsel çabaya atfedilen önem, çalışanların kendilerini bir sınıf olarak oluşturması ile siyasal bağlantı içine girmiştir. Bauman'ın deyimiyle *toplumun refahı ile emek hareketi birlikte yükselmiş ve birlikte düşmüşlerdi*r (Bauman, 2020: 30). Emekçilerin kendi geçim kaynaklarından koparılması ile başlayan süreç yani Sanayi Devrimi, emeğe serbestçe hareket etme yani onu kullanma olanağı vererek bedensel ve zihinsel çabayı sabitleştirme çabasına dönüşmüştür. Bauman, esnek emek piyasasının yarattığı

belirsizliğin etkili bir bireyselleştici güç olduğundan bahsetmektedir (Bauman, 2020:38-39). Giddens (1994*), Modernliğin Sonuçları*'nda modern toplumsal yaşamın karmaşık yapısına dair çözümlemede bulunmaktadır. Giddens'a göre teknik bilgi, sıradan insanlarca yeniden edinilip günlük etkinliklere uygulanmaktadır. Yazar yeniden temellük süreçleri diye ifade ettiği bu süreçlerde örneğin tıbbi bakım ya da çocuk yetiştirme gibi toplumsal yaşamın ilişkisinden bahsetmektedir (Giddens, 2020: 143). Modernlik, on yedinci yüzyılda Avrupa'da başlayıp ve sonrasında bütün dünyayı etkisi altına alan toplumsal yaşam ve örgütlenme biçimlerine işaret etmektedir diye belirtmektedir (Giddens, 2020: 9). Rossenau, bunu post-modern insan tipi olarak yorumlamıştır. Ona göre post-modern birey rahat ve esnektir. Geçicilikleri kabul edebilmektedir. Kendi yaşamıyla ilgilidir ve tek bir referans noktasından ilerlemek yerine özgürlüklerden hareket etmektedir (Bozkurt, 2014: 75). Sennet moderniteye dair geçmişin sınıflı toplumlarındaki kategorik ayrımlardan daha akışkan olduğunu söylemek gibi bir alışkanlık olduğunu ifade etmektedir. "Akışkan" kelimesi uyum sağlayabilen anlamına gelebilir. Ancak başka bir bağlamda akışkan kolaylık anlamına gelmektedir. Sennet'e göre bu durum insanların işle olan bağını yüzeyselleştirmektedir (Sennet, 2020: 83).

Esneklik (flexibility) sözcüğü İngilizceye 15. yüzyılda girmiştir. Kelime anlamı olarak şekillenip yeni halini alan anlamındadır. İnsan davranışında elastikiyet ile beklenen de değişen koşullara uyum sağlamaktır. Sennet esnekliği üretimde kurumların kökten dönüşümü, üretimde esnek uzmanlaşma ve merkezileşme olmaksızın yoğunlaşma şeklinde üç öğeye ayırmıştır. Sennet esnek zaman kavramına yönelik, kadınların çalışma hayatına girişiyle ortaya çıktığı bilgisini vermektedir. 1960'da ABD'li kadınların %30'u ücretli emek gücüne dâhilken 1990'larda %60'ı dâhil olmuştur. 1990'lara gelindiğinde gelişmiş ülkelerin çoğunda %50'ye yakın bir tam gün çalışan kadın oranı bulunmaktadır (Castells, 1997:162-163'den akt.: Sennet, 2020: 49). Kadınların (özellikle orta sınıf) iş gücüne katılımının artmasıyla tam zamanlı ve yarı zamanlı işlerin yürütülmesinde yeniliklerin ortaya çıkması söz konusu olmuştur. Çalışanların iş saatlerine kendilerinin karar verdiği ya da sıkıştırılmış zaman çizelgelerinin kullanıldığı iş programları uygulamaya konmuştur. Sennet, esnek zamanlı çalışmanın iktidarın işçiler üzerindeki kontrolü olduğunu savunmaktadır. "Bir

esnek zamanlı çalışan, çalıştığı mekânı seçse bile emek süreci üzerinde kontrole sahip değildir.” (Sennet, 2020:62-64).

Esnek çalışmanın etkinliği çalışan, işletme ve devletin de katkısıyla iş-yaşam dengesinin kurulmasına bağlıdır. Ekonomik ve sosyal anlamda gelişimini tamamlamış ülkelerin çoğunda esneklik istihdamın artmasını ve çalışanların iş-yaşam dengesi kurmalarını desteklemektedir. Esnek çalışmanın iş-yaşam dengesinde önemi küreselleşme, teknolojik gelişmeler, konjoktürel dalgalanmalar, rekabet karşısında ortaya çıkmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13). Günümüzde yaşanan küresel salgınlar da bu önemi doğrulamaktadır. Devlet denge sağlayıcı politika tedbirleriyle işveren ve çalışanın kontrolü dışındaki durumlara müdahale ederek esnekliği kullanmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 14).

Crary, *7/24 Geç Kapitalizm ve Uykuların Sonu* kitabında çalışmanın insan varoluşuna nasıl işlediğinden bahsetmektedir. Ona göre, çalışma zamanı, tüketim zamanı veya pazarlama zamanı haline getirilmemiş önemli fasılaları çok azdır, uyku bu bakımdan bir istisnadır. Dünyanın refah içindeki kesimlerinde, bu durumun özel zaman ile mesleki zaman, çalışma zamanı ile tüketim zamanı arasındaki sınır çizgilerinin erimesinden kaynaklanmaktadır (Crary, 2015: 25). Öte yandan bugün çalışma toplumundan (the society of work), boş zaman toplumuna (the society of leisure) doğru gidildiğine dair görüşler sıkça yer bulmaktadır. Baudrillard’a göre, endüstri toplumundaki “makine”nin yerini post-endüstriyel toplumda eğlendirici fakat boş anlamında “gadget” almıştır (Bozkurt, 2014: 67).

Teknoloji deyince tarihte yaşanan tüm dönüm noktalarında teknolojinin izini bulmak mümkündür. 1770’lerin ikinci yarısında endüstride makinelerin (dokuma tezgâhlarının) kullanılmaya başlanması ile başlayan süreçten 1970’li yıllara gelindiğinde bilgisayar teknolojilerinin gelişimi ile üretimde yaşanan büyük değişimler, çalışma hayatına etki ederken çalışanların hayatlarına da etki etmiştir. Her yeni teknoloji, çalışanların hayatlarında değişimler yaratmıştır (Zencirkıran ve Baştürk, 2021: 17). İçinde bulunduğumuz dönem ise çoğunlukla Endüstri 4.0 olarak adlandırılmaktadır. Bu adlandırma tarım toplumundan endüstri toplumuna geçişin ilk adımı olan buharlı makinenin icadıyla başlayan Endüstri 1.0, elektrik enerjisinin kullanımıyla kitle üretimini başlatan Endüstri 2.0, sonrasında 1970’lerde bilgisayar

teknolojilerinin kullanımı ile bilgiyi ön plana alan Endüstri 3.0 tanımlamalarına dayanmaktadır. Nihayetinde günümüzde devam eden yüksek teknoloji ve akıllı fabrikaların öne çıktığı Endüstri 4.0 yaşanmaktadır (Zencirkıran ve Baştürk, 2021: 190). 18. Yüzyılın ilk yarısında en önemli teknoloji buhar gücüyle çalışan motordu, James Watt'ın 1765-1776 yılları arasındaki çalışmaları, verimliliğin artışını sağlamıştı. Fabrikaların kurulması ve seri üretime geçilmesi ardından gelen gelişmelerdi. Brynjolfsson ve McAfee *The Second Machine Age* (2014:15) çalışmasında Sanayi Devrimi'ni *"*ilk makine çağı" olarak adlandırmaktadır. Buhar gücüyle çalışan makinelerin kas gücünün yerini alması gibi bilgisayarların da beyin gücünün yerini alması ile de "ikinci makine çağı" na girildiğini ileri sürmektedirler. Elbette bu noktaya gelirken 1980'lerde yaşanan teknolojik gelişmelerin etkisi kadar insanı ön plana almanın etkisi vardır. O dönemde kadınlar çalışma yaşamına daha fazla girmeye başlamıştır. Teknoloji ve bilgisayar kullanımına bağlı olarak iletişimin hız kazanması ile işin fiziksel sınırları da değişmiştir (Yanıklar, 2020: 180).

Özetlemek gerekirse iş-yaşamda kaybolan dengeyi bulma çabası Sanayi Devrimi'nin sıfır noktası kabul edilmesiyle başlayıp neoliberalizm ve sonrasında dönüşmektedir. Günümüzde gelişen teknolojiler ve bilgi çağının etkisiyle dönüşmeye de devam etmektedir. Varmış olduğumuz sonuçların altını çizmek gerekirse, neoliberalizm, postmodernite, esneklik, bireyselleşme, teknoloji, gündelik yaşam, boş zaman, yaşamın hızlanması, çalışmanın anlamı gibi kavramların, iş-yaşam dengesinin sağlanması çerçevesinde ayırt edici özellikler olarak ortaya çıktığını vurgulamak önemli görünmektedir. Yaşama, çalışma ve hatta düşünme şekillerinde yaşanan dönüşümler "dengeyi nerede aramalıyız?" sorusunun yanıtlarını da içinde barındırmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle iş-yaşam dengesinin tanımlarına yer verilmiştir. Devamında ise kuramlar ve iş-yaşam dengesi ile ilişkili kavramlar açıklanmıştır. Bu kavrayışları daha da derinleştirmek amacıyla iş-yaşam dengesiyle ilintili kavramlarda kadının yer alması sıklıkla yer alırken karşısında iş-yaşam dengesi ve erkek kavramının irdelenmesine ihtiyaç duyulmuştur. Buradan hareketle de iş-yaşam dengesine temas eden aile, ailelerin değişimi ve tek ebeveynli ailelerin kesiştiği tartışmalara da yer verilmiştir.

1.4. İş-yaşam dengesi ve erkek

Erkeklerin çalışma hayatında var olmaya yüklediği anlam büyüktür. Erkekler üzerinde toplumsal cinsiyetçi baskının tezahürü olarak ekmek kazanan erkek rolüne bürünmesinin zorunlu baskısı vardır. Bir erkeğin evlenmeden önce "elinin ekmek tutması" deyiminde olduğu gibi çoğu erkek için iş sahibi olmanın önemi toplumda var olabilmesinin karşılığıdır. Son yıllardaki araştırmacılar da erkeklerin çalışma yaşamlarındaki iş-yaşam çatışmasına odaklanmaktadır (Altınoluk, 2022: 64).

Kadınlara yönelik akademik çalışmaların II. Dünya Savaşından sonra arttığı bilinmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalarda gizli özne erkeklerdir. Erkeklik üzerinden yapılacak analizler ise ancak yakın zamanda gündeme gelmeye başlamıştır. Connel'in öncüsü olduğu erkeklik çalışmaları, "erkeklikler" etrafında toplanan tarihsel ve kültürel bağlamda birçok erkeklikten bahsedilebileceğine işaret etmektedir. Connel ilk kez 1980'lerde literatüre hegemonik erkeklik kavramsallaştırmasını kazandırmıştır (Altınoluk, 2022: 16-21). Connell, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kadınlar cephesinde tartışıldığında eşitsizlikleri yeniden ürettiğini ve bu nedenle erkeklik çalışmalarının önemini vurgulamaktadır (Altınoluk, 2022: 28).

Kadın çalışmaları 1970'lerden başlayarak akademik çalışma alanı olarak yaygınlığı yanı sıra eleştirel düşüncenin gereği, "erkeklik" konusu hep geri planda kalmıştır. Toplumsal analizlerde sınıf ve ırk kadar cinsiyetin temel açıklayıcı öneminin anlaşılması ile birlikte ise "erkeklik çalışmaları" alanı ortaya çıkmaya başlamıştır. Hatta bu çalışmalar "kadın çalışmaları" alanının tamamlayıcısı konumuna geçmiştir (Sancar, 2020: 23, 26). Bu alanın en önemli araştırmacılarından biri olan Connell, cinsiyet sisteminde ilk göze çarpan şeyin "cinsiyete dayalı işbölümü" olduğunu söylemektedir. Bu işbölümü kadınların ev-aile işleriyle sınırlandırılması ve ücretsiz ev içi emeğin öznesi haline gelmeleri yönündedir. İkinci olarak ise Conell, toplumsal cinsiyetin iktidarın kullanıldığı ve yönetildiği bir sisteme hizmet ettiğinden bahsetmektedir. Üçüncü olarak "kateksis" diye adlandırdığı cinselliğin şekillendiği toplumsal ilişkilerin oynadığı rolü vurgulamıştır. Tüm bu bileşenlerin ortaya çıkardığı durumu "hegemonik erkeklik" kavramı ile tanımlayan Connell, sadece kültürel alışkanlıklarla değil olmazsa olmaz kurumların varlığı ile ekonomik ve kamusal

faaliyetlerin şekillendiğini ve bununun farklı erkek grupların iktidar mücadelesi ile yoğrulduğunu ileri sürmektedir (Sancar, 2020: 31-33).

1980'lerden itibaren kadın çalışmalarının farklı kadınlıklar üzerinden yürüttüğü feminist araştırmaların erkeklik çalışmalarının önünü açtığı söylenebilmekledir. 1990'lara gelindiğinde araştırmalar farklı yaklaşımların da etkisiyle farklı erkeklikleri ortaya koyduğu gibi yeni araştırmaların da önünü açmıştır (Altınoluk, 2022: 36). Chodorow'un, "annelik öğrenilmiş bir davranıştır" nesiller arası aktarımla yeniden üretilmektedir ifadeleri çocuk bakımına babanın da dahil edildiği eşit ebeveynlik kavramının cinsiyete dayalı eşitsizlikleri çözmede etkili olacağını savunması gibi düşünceler feminist yaklaşımlara katkı sağlamıştır. Bu bağlamda AB politikaları ebeveyn izinleri ile bu görüşün yönlendirmesinde politikalarını genişletmişlerdir (Kul Parlak, 2016a: 62).

Connell'e eleştiri yönelten Demetriou'ya göre (2000), kadınlarla erkekler arasındaki ücret ve eğitim eşitsizliklerine iş gücü piyasaları neden olmaktadır. İkincisi devlet ordu gibi patriyarkal kurumlardır. Üçüncüsü cinsellik alanındaki erkek üstünlüğüdür (Sancar, 2020: 34).

Bu noktada endüstriyel kapitalizmin dinamikleri devreye girmektedir. Modern cinsiyet rejimleri, toplumsal ilişkilere cinsiyet özelliklerinin atfedilmesi yoluyla işlemektedir. Liberal devletin gelişimi bir yandan feminist kadın hareketlerin sürdürdüğü mücadele ile sarmalanırken öte yandan sunduğu "vatandaşlık kavramı" eşitliğin sadece aristokratlar ve burjuvalar arsında değil erkekler ve kadınlar arasında da olabileceği fikri, "herkes doğuştan eşittir" fikri ile kendine yer edinmiştir. Bu gelişmelerle endüstriyel kapitalizmin çalışma ve ev arasındaki temel ayrımı iki ayrı alan olarak "fabrika sistemi" ile sunulmuştur. Sancar, endüstri sonrası toplumlarda geçim sağlamanın erkeğe özgü durumunun önemsizleştiğini söylemektedir. Bugün gelinen noktada üretimin de imalat sektöründen hizmetler sektörüne kaymasıyla yeni toplumsal oluşumlar ortaya çıkmıştır. Evli kadının iş gücü piyasasına katılımı, yarı zamanlı çalışmanın yaygınlaşması, değişen aile yapıları gibi boyutlar eklenmiştir. Özellikle kadın emeğinin hizmetler sektöründe yaygınlaşması iş gücü piyasalarında bir tür kadın egemenliğini sorgulatsa da kadınların aile ve ev sorumluluklarını ücretli işleri ile birlikte yürüttüğü gerçeği değişmemektedir. Bu durumun eleştirisi mevcut

erkek egemenliğinin yeniden üretimi olarak karşılık bulmaktadır. Bu tartışmalar "iki çalışanlı aile modeli" nin sınıfsal bağlamının nasıl analiz edileceğine kadar dayanmaktadır (Sancar, 2020:47-56).

Öte yandan endüstriyel kapitalizmin üretici insan gücü "kaslı erkek işçi" iken elektronik teknolojisinin yaygın olarak kullanıma girişiyle kadın emeğinin kullanımına ihtiyaç artmıştır. Bahsi geçen modern yaşamlarda erkeklerin babalık sorumlulukları da tartışma yaratmaktadır. "Ekmek kazanan erkek" yerine eve ve aile alanına çekilen "yeni baba"nın iş-yaşam dengesinde erkekler açısından yeni bir engel yarattığı tartışılmaktadır. Literatürde iş-yaşam dengesinde erkeklere fazla odaklanılmadığı görülmektedir. Araştırmacı Ranson (2002), "yeni baba" olarak adlandırdığı değişen babalık ideolojisinin de daha çok orta sınıf erkek deneyimlerini ortaya koyduğunu ifade etmektedir. Ona göre "erkek ekmek kazanan" halen var ve "erkek ekmek kazanan" ile "yeni baba" çatışması erkeklerin iş ve aile yaşamlarını uyumlaştırma çabalarının yansımasını ortaya koymaktadır. Ranson'un orta sınıf işadamları ile ilgili yapmış olduğu çalışma da bunu destekler niteliktedir. Söz konusu araştırmada yer alan erkekler işe ayrılan zamandan ziyade aileye ayrılanın ikincil planda olduğu kabul etmekte ve kimliklerini para kazanan üzerinden belirlediklerini örneklendirmektedirler (Sancar, 2020: 144). Barutçu'ya göre (2013), bu kavramın ardında yatan neden aile içindeki yaşlı erkeğin yaşadığı otorite kaybıdır. Sancar'a göre ise (2013) aile modellerindeki değişim erkeklerin aile içi otoritesinde değişim yaratmıştır. Diğer bir ifadeyle geleneksel aile modellerinden modern aileye geçiş yaşanmasıyla birlikte eski "babalık tarzı" hem erkek ekmek kazanan hem de çocuğu ile ilgilenen "babalık tarzı" anlamına gelmektedir. Yeni babaların çocuk bakma, ev işini paylaşma tutumlarının gönüllülüğü ve demokratikliği vurgulansa da yine de onları yardımcı rolünden çıkarmadığına vurgu yapılmaktadır (Altınoluk, 2022:74). Gershury vd. kadınların ücretli bir işte çalışırken aynı zamanda duygusal bakım işlerini de eşitsiz bir temelde sürdürdüklerini buna karşın erkeklerin işi hayatlarının odağına koyduklarını ifade etmişlerdir. Bunu destekleyici ampirik bir araştırmada da insanların değer atfettikleri yaşam alanlarında ilk sıranın aile, ikinci sıranın da iş olduğu modern toplumlarda işin hayatın odağına alınmasının yaş, cinsiyet ve yaşanılan ülke gibi etkenlerden etkilendiği belirtilmektedir. Buna göre de cinsiyetler arası işe yüklenen

anlam farklılık göstermekte kadınlar daha ziyade ev merkezli iken erkekler iş merkezli yaşamaktadırlar (Kul Parlak, 2016a: 22-23).

Çok yakın bir tarihte 2017 yılında Avrupa Komisyonu "İş-Yaşam Dengesi Yönergesi"ne ilişkin kabul ettiği bir yönergesinde, babalık izni ve ebeveyn izni arasındaki kavramsal ayrıma dikkat çekmiştir. Babalık izninin çocuğun doğumundan hemen sonra çalışan babalara verilen kısa süreli izin olduğu tanımı yapılmıştır. Ebeveyn izni ise, AB Temel Haklar Şartı'nın 33. maddesi gereği bir sosyal haktır ve Yönerge'ye de bu kapsamda alınmıştır. Ebeveyn izni sosyal güvenlik kapsamında çalışan anne ve babaları yeni doğanın bakım sorumluluğu için güvence altına almaktadır. Sırasıyla bakıldığında babalık izni AB'de ortalama dokuz gün, ebeveyn izni ise ortalama dört aydır. Bu izinler kapsamında hazırlanan "Babalık ve Ebeveyn İzni üzerindeki Potansiyel Değişiklikler" adlı raporda ebeveynlerin iş-yaşam dengesini destekleyici yasal ve politik önlemlerin de ortaya konması amaçlanmıştır. Raporda İskandinav Ülkelerinden İsveç'in babaların izin alması konusundaki rekorlarından bahsedilirken, Türkiye'nin ebeveynlik izinlerinde Avrupa standartlarından çok uzakta olduğundan bahsedilmektedir (Almanya ve İngiltere ile birlikte). Ayrıca çocuk yoksulluğu ile babalık ve ebeveynlik izinlerinin yetersizliği arasında ilişki kurulmaktadır. Türkiye'de çocuk yoksulluğunun %25,3 oranında olduğu belirtilmektedir (İtalya ve Yunanistan'la birlikte). Yine İskandinav ülkelerinden Norveç'te babaların çocuklarının bakımını üstlenme oranlarının %45 gibi cinsiyet eşitliğine yakın bir oranda olduğu ortaya konulmaktadır. Yönergeye göre, çalışma ve aile yaşamını uyumlaştırmada devredilemez babalık izinlerinin ele alınması önem arz etmektedir (Kavas, 2018).

Erkek egemenliğine karşı erkeklerin dur demesinin gerekliliği kendini daha çok şiddet karşıtı eylemlerde gösterse de cinsiyet farklılıklarına dayalı toplumsal ilişkiler içinde erkeklerin vazgeçmekte zorlandığı alanlardan biri ev içi hizmetlerden karşılıksız yararlanmaları olarak ortaya çıkmaktadır. Bu değişim için eşitlikçi politikaların geliştirilmesi talep edilmektedir (Connell 2003:15-27'den akt.; Sancar, 2020: 287-288). Sancar "Ailede, Piyasada ve Sokakta" yer alan erkeklerle yüz yüze görüşme tekniği ile desteklediği çalışmasında Türkiye'nin halen "erkek ekmek

kazanan" egemenliğine dayalı cinsiyet rejiminin var olduğu bir ülke olduğunu belirtmektedir (Sancar, 2020: 301).

Görüldüğü üzere kadınların iş-yaşam dengesini tartışırken annelik üzerinden getirilen eleştirel bakış açıları olduğu gibi erkeklerin iş-yaşam dengesini tartışırken babalık üzerinden getirilen bakış açılarına rastlamak mümkündür. Örneğin Boston College's İş ve Aile Merkezi tarafından yapılan bir araştırmada çalışan baba modelleri eşitlikçi, geleneksel ve çatışmacı olmak üzere üçe ayrılmıştır. Eşitlikçi babalar bakım sorumluluğunun eşit şekilde paylaşılmasından yanadırlar. Geleneksel babalar, eşlerinin bakım sorumluluğunda daha fazla rol üstlenmeleri gerektiğini savunurlar. Çatışmalı babalar ise bakım işlerinde eşit sorumluluğu savunsalar dahi bunun nasıl sağlanacağı ile ilgili çelişki yaşamaktadırlar (Kaynak ve Öztuna, 2019: 865). Altınoluk (2022: 71), Türkiye'de babalık ve erkeklik üzerine yapılan çalışmaların kısıtlılığına değinmektedir.

Cinsiyet sadece biyolojik özniteliklerinden ötürü toplumsal rollerin üstlenilmesini sağlamaz bunun eşlikçisi kültür faktörüdür. Her kültürün kadın ve erkeklerden beklentileri farklıdır. Segal (1992) erkeklik ve kadınlığın tarihselliğini savunmaktadır. Örnekse Türk toplumunda kadınlar ve erkekler doğdukları andan itibaren cinsiyetlerine göre farklı muamele görürler. Walby (2016), kız ve erkek çocuklarının sosyalizasyon süreçlerinin çocukluk yıllarındaki öğrendiklerinden oluştuğunu vurgulamaktadır (Altınoluk, 2022: 13-15).[18]

Andersen'in bahsettiği gerçekleşemeyen kadın devriminde kadınların "erkeksi" davranmaları, erkeklerin tam bir "kadınsılaşma" ile paralel gitmediği bir süreç nedeniyledir. Örneğin babaların doğum nedeniyle işe ara vermesi simgesel

[18] Feminist araştırmacı Walby patriyarka kuramının savunucusudur ve kavram, toplumların kadın erkek eşitsizliğini dile getirmede hiyerarşik yapılanmayı cinsiyetler üzerinden açıklarken gücü elinde bulunduranın davranış ve tutumlarını toplumun her kesimine yaymasını anlatmaktadır. Buradaki güç kavramı iktidarı elinde bulunduranı anlatmaktadır. Feminist literatür araştırmacıları bu noktada eşitsizliği açıklamada üçe ayrılarak; patriyarkanın üretim süreci yoluyla (Marksist feministlerin tezi), erkek egemenliği yoluyla (radikal feministlerin tezi), ideolojiler yoluyla (sosyalist feministlerin tezi) yeniden üretilen bir kavram olduğuna dikkat çekerler (Altınoluk, 2022:39). Öte yandan İş Yaşam Dengesinin Kuramsal Yaklaşımlara bakıldığı bölümde Feminist Yaklaşıma değinilmişti. Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının politika uygulamalarına yansıtılması ile başlatılan tüm politika alanlarında cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi diğer bir ifade ile toplumsal cinsiyetin ana-akımlaştırılması feminist yaklaşımlarda eleştirel karşılık bulmuştur. Savran'a göre, Kerr (2004), Griffen (2004) gibi yazarların ana-akımlaştırma stratejisinin, erkek egemenliğini, patriyarkayı hedef almak ve "ezilenler" den yana politikalar üretmek yerine toplumsal cinsiyeti, erkekleri ve kadınları daha görünür hale getirmekten başka bir anlam ifade etmediğini düşündükleri görülmektedir (Savran, 2018:48).

kalmakta babalık izni politikaları tek istisna olan İskandinav ülkelerinde gerçekten uygulanmaktadır. Geçtiğimiz 20 yılda erkekler zaman kullanımı açısından bir değişimden geçmiştir. Özellikle babaların çocuk bakımına olan katkısı 1980'lerden itibaren farklı özellikteki birçok ülkede ikiye katlanmıştır. Cinsiyete dayalı işbölümü kadınların dışarıda çalışması erkeklerin de ev işlerine daha fazla zaman ayırması ile azalmaktadır. Andersen'e göre bu pozitif bir eğilim olmakla birlikte cinsiyet farklarını azaltmaya yetmemektedir. Mesela Fransa'da erkekler işe günde 4 saat ayırırken kadınlar 2.3 saat ayırmakta, ev işlerinde ise durum tersidir. Daha da önemli bir perspektif erkeklerin ev işine olan katkısı eğitim düzeyi yükseldikçe eğilim göstermektedir. Andersen bu durumu yalnızca sosyal piramidin üst kısmında sınırlı kalan "kadınsılaşma" olarak nitelendirmektedir (Andersen, 2011:133).

Sonuç olarak, 20. yüzyılda geleneksel iş-yaşam dengesi artık değişmiştir. 21. yüzyılda iş-yaşam dengesi erkeğin toplumsal düzeydeki rollerinin yeniden belirlendiği dönüşümlerle birlikte yeniden tanımlanmaktadır (Kul Parlak, 2016a: 67). Yeni politik uygulamaların gündeme gelmesi önceleri iş-yaşam dengesinin kadın sorunu olduğu algısının artık babaların da bu dengede önemli bir ağırlığa sahip olduğunun kabulüyle sonuçlanmıştır. 21. yüzyılda kamu politikalarının iş-yaşam dengesinin bu yeniden tanımına ayak uyduracak şekilde yönlenmesi öncelik arz etmektedir (Kul Parlak, 2016a: 68).

Kadınların toplumsal cinsiyet nedeniyle iş-yaşam dengesini kurmalarında iş aile çatışmasına daha fazla maruz kaldıkları genelleyici bir bakış açısı olsa da kadın ve erkeğin iş aile dengesini kurmada farklılaşmadığını savunan araştırmalar da mevcuttur. Toplumsal cinsiyet rolleri ile çevrilen düşünce yapısında erkeklerden ailenin geçimini sağlama görevi beklenirken kadınlardan aileye bakım vererek iyi bir eş rolüyle toplumsallaşmaları beklenmektedir. İş-yaşam dengesinde yaşanabilecek gerilimli alanlar genel olarak çalışmaya ya da çalışma dışı zamana ayrılabilecek sürelerdir. Literatürde bu durum genellikle ücretli çalışanların işe ayırdıkları sürelere bakılarak çözümlenmektedir. Dengenin bozulmaması için işe ve iş dışına ayrılan zamanların erkekler ve kadınlar arasında dengeli dağılımı gerekmektedir.

1.5. İş-yaşam dengesi ve aile

Kavram olarak aile çağlar boyunca büyük değişimlerden geçmiştir. Örneğin ortaçağda aileler çocuklarını çıraklık kavramı ile tanıştırmak için başka ailelerin yanında yetiştirmişlerdir. Çocukların anne ve babalarıyla yetişmeleri 17. yüzyılla birlikte olağan hale gelmiştir. Buradan modern aile kavramına geçiş ise 18. yüzyılda olmuştur. Ebeveyn ve çocukların izole olarak bir arada olması sanayileşmeyle ortaya çıkan modern aile tanımına dikkat çekmektedir (Tokol ve Alper, 2020: 347).

Sanayi toplumlarında üretim fabrikalarda yapılmaktaydı ve önceleri ailenin bir arada olması sanayileşme ile ailenin yapısal dönüşümüne de etki etmiştir. Bu değişikler; çocuk sayısının azalması, iş gücüne katılan aile üyesinin artması, kadınların çalışma yaşamına girmesi olarak özetlenmektedir. Johnson (2001) 1930-1960 yılları arasında ailenin önemi sonraki 30 yılda ise iş ve aile yaşamlarının iç içe geçmesi ile yaşam beklentisinde meydana gelen önemi vurgulamaktadır. Günümüze yaklaşıldığında ise iş-aile dengesi üzerinde durulduğu görülmektedir (Apaydın, 2020: 70). "Aile ve aile içi yardımlaşma" ilk ve en temel sosyal güvenlik kurumudur. Aile gelir transferi mekanizmasının işlediği yerdir. Çocuklar gelir getirici bir işte çalışıncaya dek ya da hastalık, sakatlık ve yaşlılık nedeniyle çalışamayan aile fertleri için aile temel bir sosyal güvenlik kurumudur. Ailenin bu rolü elbette ki aile yapısı, toplumsal yapı, aile genişliği ve aile bağları değişkenlerinden etkilenmektedir (Tokol ve Alper, 2020: 230).

Ailenin sanayileşme süreci ile değişimden geçtiği görülmektedir. Çalışma ortamı evden bağımsızlaşmış, kadınlar çalışmaya başlamış ve aileler bundan etkilenmiştir. Yaşam süresinin uzaması, yaşamdan beklentilerin artması, eğitimin yaygın ve yüksek hale gelmesi, bireylerin kendine zaman ayırma farkındalıklarının artması gibi nedenlerle devletin aileleri korumasında kritik önemi ortaya çıkmış ve destekleyici politikalar önem kazanmıştır (Apaydın, 2020: 73).

Aile ile ilgili ilk çalışmalar 1855 yılına dayanmaktadır. "Avrupalı İşçiler" adlı aile sosyolojisi eseri bunlardan biridir. LePlay (1855) eserinde toplum doğasını anlamak açıcısından aileyi anlamanın önemini ifade etmekte ve "yer, iş, aile" formülünü önermektedir (Apaydın, 2020: 70).

Sembolik Etkileşimci Aile Yaklaşımı içinde yer alan evlilik rolleri, bireylerin ev ve iş alanı arasındaki sınırların bulanıklaşmasından bahsetmektedir. Kadınların daha fazla ev dışında çalışmaları, onların ev ve çocuk bakımı konusunda desteklenmesini gerektirmektedir. Geleneksel ailede büyük ebeveynlerden yardım beklenirken günümüz aile modellerinde yaşanan değişimle bu durumun aile içinde çözümlenememesi ortaya çıkmaktadır. Bu gibi gelişmeler devletin sorumluluk alması gerektiğini ortaya koymuş ve gelişmiş refah devletleri bu konuda adımlar atmaya başlamışlardır. Muhafazakâr iktidarların olduğu ülkelerde çocuk sayısının arttırılması önerilerek kadınların ev alanına çekildiği iddia edilmektedir (Kasapoğlu, 2011: 7).

Kırdan kente göç ile tarımsal yapıdan kopan kadınların iş gücüne katılmalarında değişimler yaşanmış ve tüm aile fertlerinin bundan etkilenmesi ortaya çıkmıştır (Gökçe, 2011: 52). Tarihsel süreçte sanayileşmenin başlarında da uzun çalışma saatleri, kötü çalışma koşulları, sağlıksız ve yetersiz beslenme tüm işçileri ve onların ailelerini etkilemiştir. Sanayi işçilerinin bu kötü koşullarından ailelerinin de etkilenmesi önlemler alınacaksa işçiyi ve ailesini koruyacak nitelikte olmalıdır mantığı ile gelişmiştir. Bu önlemlerden biri çalışan erkeklere "aile ücreti " ödenmesi önerisidir ve hayata geçirilmiştir.

Son zamanlarda tek ebeveynli aileler artmıştır. Günümüz toplumlarında boşanma oranları artışı klasik aile yapılarının dönüşmesine neden olmaktadır. Kadınların eğitim düzeylerinde yükselme, çalışma yaşamında daha fazla yer almaları gibi etkenler bulunmaktadır (Şentürk, 2008; Demir, 2022: 48). Ailenin dağılması ve tek ebeveynli bir yapı stres ve yetersizlik düşüncesi ile tek ebeveynli ailelerin fertlerini de iş-yaşam dengesini sağlamada zorlayıcı koşullar oluşturmaktadır (Adame vd., 2016; Demir, 2022: 48). Tek ebeveynli ailelerde kadınların bu zorluklardan daha fazla etkilendiklerini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Kadınların vasıfsız işlerde çalışmaları, işsizlik, konut kirası ödemede güçlük, çocukların masraflarını karşılamada sıkıntı, sosyal hayata katılamama, ekonomik yetersizlikler nedeniyle çalışırken bir yanda da ev içi bakım sorumluluğunu üstlenme gibi hususlar yaşanan zorlukların önde gelenleridir (Steiber, 2009; Demir, 2022: 48-49). İş-yaşam literatüründe klasik aile yapısı üzerinde durularak çekirdek aile akıllara gelmektedir. Fakat günümüzde aile yapıları büyük değişimlerden geçmektedir. Bununla birlikte toplumsal yapı da

değişimden geçmektedir. Daha önce sözü edilen bireyselleşmenin ön plana çıkmasıyla birlikte yaşam alanları genişlemiştir.

Bu çerçevede iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kavramı ailenin kaynaklarının genişletilmesi, çocuk refahı, cinsiyet eşitliği içeren istihdam olanaklarının gelişimi için son yıllarda politik tartışmalarda dikkat çekmektedir. Dayanak noktalarından biri ILO'nun 1981'de "156 Sayılı Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesi"ni kabul etmesidir. Buna göre ulusal politikalar aile sorumluluğu bulunan çalışanları iş-yaşam çatışmasından kurtarmayı gözetmelidir. Bu sözleşme izin politikaları, bakım hizmetleri, sosyal güvenlik ve esnek çalışma düzenlemelerini içermektedir. Burada kullanılan "uyumlaştırma" kavramı artık politikaların "bir kadın sorunu" algısından çıkarılıp her iki ebeveynin ortak sorunu algısına yönlendirildiğini göstermektedir (Kul Parlak, 2016a:10).

Özetle erkeğin ekmek kazandığı aile modeli temelinde oluşturulan sosyal politikalar yerine istihdam ve aile ilişkilerindeki değişime cevap verebilecek türden politikalara geçiş iş-yaşam dengesi kurulması gerekliliğini doğurmaktadır. İki gelirli aile modeli esasına dayanan refah devleti politikalarının uygulamaya alınması kadınların iş gücü piyasalarındaki varlığını sürdürebilmesini sağlayacaktır (Kul Parlak, 2016a: 20).

Ailenin çeşitliliğindeki gelişme özellikle de kurumsallaşmayan aile biçimlerindeki çeşitlilik refah hizmetleri bağlamında tartışılır olmaktadır (Kul Parlak, 2016a: 116). Evli ve çocuklu kadının ailesine ekonomik katkı sağlamak adına çalışması, iş-yaşam dengesi için ebeveynler arasında aile sorumluluklarının paylaşımını ortaya çıkarırken, kadınların iş ve eğitimi tercih etmesi evliliğin ve anneliğin ertelenmesine neden olmaktadır (Bratti ve Cavalli, 2013'den akt.;Kul Parlak, 2016a:121).

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ-YAŞAM DENGESİ AÇISINDAN REFAH REJİMİ SINIFLANDIRMASINDA POLİTİKALARIN EKSENİ

Birinci bölümde iş-yaşam dengesine yönelik kavramsal çerçeve çizilmiş ve bu doğrultuda iş-yaşam dengesinin kuramlarına ve iş-yaşam dengesi ile ilişkili kavramlara yer verilmiştir. Bu bölümde iş-yaşam dengesi açısından refah rejimlerinin ele alınması amaçlanmaktadır.

Refah devleti uygulamalarının 20. yüzyılda kurumsallaşmasıyla çalışma yaşamı bundan etkilenmiştir. Çalışma yaşamının sunulan politikalardan farklılık talep etmesiyle, refah devleti iş-yaşam dengesi açısından kritik öneme sahip hale gelmiştir. İş-yaşam dengesi, sosyal politikalar açısından önemlidir. Kamusal bakım, bakım izinleri ve esnek çalışma üzerinde temellenen uygulamalar politikanın sacayaklarıdır. Öne çıkan bu politikalar akademik çalışmalarca da yeni yeni irdelenmektedir. Refah Rejimi sınıflandırmalarında farklılaşan politikaların eksenine değinmeden önce Refah Devletinin ne olduğunu anlamak suretiyle refah devletinin tanımlarında geçen sosyal refah, bireylere daha iyi bir yaşam sunma amacı ve bunların sağlanmasında yürütülecek politikaların refah devletinde konumlandırılması gerekliliği ele alınacaktır.

Bu bağlamda ikinci bölümde öncelikle, refah devletinin tanımlanması ardından refah rejimi ve içerisinde yer alan modellemelerin neyi ifade ettiği üzerinde durulacaktır. Bunun yanı sıra refah devletinin doğuşu ve krizi incelenecektir. Refah devletinin yeniden yapılanması sürecinde iş-yaşam dengesinin nasıl konumlandırıldığı ve politikaların ekseninin değişim ve dönüşümüne bakılacaktır.

2.1. Refah devleti doğuşu, yükselişi ve krizi

Kavram olarak "refah devleti", İngilizce "welfare state" in karşılığı olarak Türkçe literatürde de "sosyal devlet" ve "refah devleti" gibi iki şekilde karşılık bulmaktadır. Fakat Türkçe literatürden farklı olarak İngilizce literatürde refah devletine ilişkin "well-being" terimi daha geniş bir kavramı ifade etmekteyken

“welfare” daha dar bir kapsamı anlatmaktadır. “Well-being” yaşamdan duyulan kişisel memnuniyetin sadece maddi kaynaklara dayalı değil aynı zamanda kişilerin alım gücü dışındaki sosyal ve toplumsal yaşam yönlerine ilişkin iyi olma halini de kapsamaktadır. Praag ve Frijters’in (1990) yaşam kalitesi çerçevesinde konuya ilişkin bakış açısı “ekonomik refah” ve “yaşam kalitesi” kavramları arasında bir ayrım olduğunu vurgulamaktadır (Aktan ve Özkıvrak, 2008: 14). Konuya refah kavramına ilişkin bu açıklama çerçevesinde bakılması, 21. yüzyılda refah devletinin genişleyen anlamına ulaşılmasında yararlı olacaktır.

Literatürde “refah devleti”, “sosyal devlet”, “sosyal refah devleti” gibi birçok tanım yer almakla birlikte bu kavramların aynı anlama gelmediği yanı sıra birbirinden farklı olmadığı da savunulmaktadır. Özdemir’e göre refah devletleri, birer sosyal devlettir fakat her sosyal devletin bir refah devleti olması söz konusu değildir (Özdemir, 2007: 11). Refah devleti (welfare state) terimi, savaş zamanı Nazi Almanyası’nın “otoriter devlet”i (power state) savaş sonrası müttefik devletlerinin yeniden inşasını ümit eden “refah devleti”ni (welfare state) birbirinden ayırmak için İngiltere’de kullanılmıştır (Pierson, 1991: 102’den akt.; Aktan ve Özkıvrak, 2008: 16). Terimin, 1934’te Oxfordlu Alfred Zimmern tarafından kullanıldığı yönünde görüşler de bulunmaktadır. Fakat 1940 yılında Citizen and Churchman adlı kitabıyla Temple tarafından daha popülerleştirildiği de vurgulanmaktadır (Özdemir, 2010).

”Refah” ile “devlet” kelimelerinin bir araya getirilerek aralarındaki güçlü ilişkilendirmenin oluşturulmasının yani “refah devleti” teriminin kullanılmaya başlanmasının tam olarak 1945-1980 yılları arasında olduğu görülmekte ise de 1941 yılında ilk kez Başpiskopos Temple tarafından bir başka görüşe göre ise 1934 yılında Zimmern tarafından kullanıldığı ifade edilmektedir. 1942 yılında Beveridge Raporunda kullanılmasıyla genelleştiği literatürdeki yaygın görüştür. 1942 yılında yayımlanan Beveridge Raporu’nda somut anlamda yoksulluk, hastalık, bilgisizlik, pislik ve işsizlik olarak belirlenen beş büyük sorunla devletin yardımı yoluyla mücadele edilmesi gerekliliği belirtilmiştir (Özdemir, 2007: 16). Richard Titmuss (1963) çalışmasında refah devleti teriminin 1951 yılından itibaren “herkese her şeyi sağlamak” anlamına geldiğini ifade etmektedir (Aktan ve Özkıvrak, 2008: 17).

Refah devleti kavramının ilk kez 19. yüzyılın sonlarında Almanya'da uygulamaya konan sosyal güvenlik önlemleriyle kullanılmaya başlandığı yönünde görüşler de mevcuttur (Koray, 2018: 87). Alman A. Wagner tarafından "wohlfahrtsstaat" olarak ifade edilmiştir. Taşçı'ya göre, Özdemir'in (Özdemir, 2007: 17) çalışmasında atıfta bulunduğu kavramın 1942 tarihli Beveridge Raporu ile yaygınlaştığı görüşüne karşın, kavramın İngiltere'de İngilizce welfare state formunu alması 1930-1940 yılları arasındadır ve raporda "refah devleti" ifadesine rastlanmamaktadır. İdeolojik olarak da kavramın yaygınlaşmasında etki gösteren durumlar olmuştur. İsveç refah devletinin ortaya çıkışı esnasında Gustav Möller'in seçim manifestosunda (1928) ve Keynes'in yazdığı eserde kavramı kullanması, kavramı yaygınlaştırmıştır (Taşçı, 2020: 24-25).

Refah devletinin ortak bir tanımını yapmak sosyal politikanın ortak bir tanımını yapmak kadar zordur. The Encyclopedia Britannica; *"Refah devleti: devletin vatandaşlarının ekonomik ve sosyal refahını korumak ve sürdürmek konusunda anahtar bir görev üstlendiği yönetim kavramı"* tanımlamasını yapmaktadır. İlkeleri arasında, eşitlik, refahın dağıtımında adalet ve asgari olarak bireylere daha iyi bir yaşamı sağlayacak kamu sorumluluğu bulunmaktadır (Kleinman, 2002: 160). Refah devleti, piyasanın başarısızlıklarını azaltmak amacıyla, sosyal adalet ve insanca bir yaşam için örgütlü kamu gücünün desteğine sahip bir devlet biçimidir (Gough, 2003: 895'den akt.; Kul Parlak, 2016a: 81). Bir başka tanım Brigss'e aittir ve ona göre, refah devleti örgütlü gücün siyaset ve yönetim yoluyla kasıtlı olarak bir çaba içinde kullanıldığı bir devlettir (Briggs, 2000: 228). Bazı yazarlar (Wilensky ve Lebaux, 1965) refah devletinin sadece asgari geçimi sağlamakla ya da beli bir ihtiyaç kategorisine asgari karşılama sağlamakla yükümlü olduğunu dolayısıyla amaca dayalı tanımında bir sınır olması gerektiğini savunmaktadırlar. Bazı yazarlar ise (Flora ve Heidenheimer, 1981) refah devleti hedeflerine eğitim gibi farklı alanların da dâhil olması gerektiğini savunmaktadırlar (Topak, 2012: 55).

Dar anlamda refah devletinde gelir transferleri, sosyal hizmetler, konut, sağlık, kamu eğitim politikaları, çevre politikaları gibi sosyal ıslah ve ihya alanı söz konusudur. Geniş anlamında ise, daha çok belli bir devlet biçimini, bu devletin yönetim şeklini ve bu çerçevede belli bir toplum tipini tanımlamaktadır. Dolayısı ile

devletin sosyal ve ekonomik güvenlik sağlama görevi üstlenmesi de söz konusudur. Devlet bu görev için sosyal güvenlik yöntemlerini kullanmaktadır. Refah devletinin müdahale etme, düzenleme ve geliri yeniden dağıtma fonksiyonları vardır (Özdemir, 2007: 21). Sonuç olarak refah devletinin tanımlarının fazlalığı bireylerin gereksinimlerini karşılaması ölçüsünde farklılık göstermektedir. Kavramın tanımlanmasında farklılıklar görülse de refah devletinin amacı, sosyal politikalar yoluyla önlemler alarak toplumdaki sosyal farklılıkları düzenlemektir. Ekonomik ve sosyal yetersizlikler altında güvencesizleşen bireyler refah devletinden farklı düzeylerde koruma elde etmektedirler (Özdemir, 2007: 22).

Başlangıcında hedefi sınırlı olan refah devleti, zamanla sosyal politikanın gelişimine paralel olarak gelişim göstermiştir. Heclo, refah devleti gelişimi dönemlerini şu şekilde tasnif etmiştir: 1870'lerde başlayan "başlangıç, deneyim kazanma dönemi", 1930'lardan 1940'ların sonlarına uzanan "pekiştirme dönemi", 1950'lerden 1960'lara uzanan "büyüme-yayılma dönemi" ve son olarak 1970'lerin ortalarında başlayan "sorgulama ve yeniden biçimlenme" dönemi (Koray, 2018: 87-89).

Bir diğer tasnife göre, 1880 öncesi dönem refah devleti öncesi dönem olarak adlandırılabilir. 1880-1945 yılları arasındaki ikinci dönem ise Almanya'da Bismarck döneminde refah devleti uygulamalarının başladığı dönemdir ve I. Dünya Savaşı sonrası 1929 yılında başlayan Büyük Buhran'a rağmen refah devleti uygulamalarının olgunlaştığı dönemdir. Üçüncü dönem 1945-1975 yılları arası ise genel olarak literatürde Refah devletinin "Altın Çağı" olarak adlandırıldığı devlet ve kamu sektörünün ekonomi için büyük öneme sahip olduğu Keynesyen İktisadi Anlayış ile bilimsel olarak desteklenen sosyal harcamaların yoğunlaştığı dönemdir. 1975'ten günümüze dek uzanan dönem ise yeniden yapılanma dönemidir (Gümüş, 2012: 26).

Bu bağlamda diyebiliriz ki, 18. yüzyılın sonlarına doğru Sanayi Devrimi'nin de etkisiyle sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel değişimler yaşanmıştır. Refah devletinin ortaya çıkışında sanayileşme etkili olmuştur. Bazı sosyal eksiklikler kaçınılmaz olmuştur. Bireylerin sosyal yardım ve bakım ihtiyaçları arttıkça yeni kurumsal yapılanmalara duyulan ihtiyaç da artmıştır.

Ortaya çıkışı, yayılması, gelişmesi ve nihayetinde krizi olmak üzere Refah Devleti belli bir süreçten geçmektedir (Taşçı, 2020:27). Almanya'nın yapmış olduğu sosyal güvenlik uygulamalarının modern anlamda ilk refah devleti uygulamaları olduğu kabul edilmektedir. Almanya'da ilk adım iş kazaları konusunda atılmıştır. 1883-1889 arasında Hastalık Sigortası Yasası, İş Kazaları Yasası ve Yaşlılık-malullük Sigortası kabul edilmiştir. Bu üç yasa, türünün ilk tarihsel örneği olan 1911 tarihli Sosyal Sigortalar Kanunu tarafından kanunlaştırılmış ve genişletilmiştir (Rosanvallon, 2004: 125-26).

Tarihsel arka planına bakıldığında refah devleti, ücretli emeğin egemen üretim biçimi olduğu sanayi kapitalizminden kaynaklanmıştır. Üretim araçlarından koparılan işçilerin ürettikleri de yani emeklerinin ürünü kapitaliste aitti. Bunun sonucunda işçilerin örgütlenmesi kolektif sigorta planları mücadelesini ortaya çıkarmıştır. Refah devleti düzenlemelerinin çıkış noktası da burada yatmaktadır (Wahl, 2015:44-45).

1945-1975 yılları arasında refah uygulamaları genişlemiştir buna paralel devletin görev ve sorumlulukları da artmıştır. Artan kamu hizmetleri sosyal harcamaları da arttırmıştır. Bu genişlemelerle birlikte refah devletinin altın çağı yakıştırması yapılmıştır (Erdal, 2012: 77). 1980'li yıllarda artan sosyal refah harcamaları nedeniyle milli gelirden en çok payı almaları refah devletlerinin yeniden yapılanması gerektiği yönündeki görüşleri güçlendirmiştir (Aktan ve Özkıvrak, 2008: 82).

1974'teki Petrol Krizi refah devletinin altın çağının bitişi, kriz dönemi ya da çıkmaza girişi anlamlarına gelmektedir. Refah devleti uygulamalarının piyasayı bozduğu, çalışma isteğini aşındırdığı gibi krize neden olan tespitler bulunmaktadır. Krizin çözümüne ilişkin kamu borçlarının azaltılması, dış rekabeti arttırma ve iş teşviklerini geliştirme gibi öneriler getirilmiştir. 1980 yılına gelindiğinde İngiltere'de Thatcher, ABD'de Reagan hükümetlerince refah politikalarında kısıtlamalara gidildiği görülmektedir. Tam da bu noktada neoliberal politikalar refah devleti krizine çözüm olarak öne sürülmüştür. Kamu harcamalarının azaltılması ile Keynesyen refah devletinden Schumpeteryan çalışma devletine (workfare) geçiş yaşanmıştır. Öte yandan sürece bir de küreselleşme eğilimleri etki etmiştir (Taşçı, 2020: 28-29).

Wahl, refah devletinin olumsuz etkileriyle ilgili daha ziyade bu görüşlerin neoliberal kanattan geldiğini, hem toplumsal hem de ekonomik bakımdan kuzey ülkeleri ile ilgili 50 farklı ölçütün yer aldığı rapora göre düşük vergi oranlarıyla karşılaştırılan yüksek vergi oranlarına sahip ülkelerde yoksul insanların oranının daha düşük olması, yaşlıların önemli ölçüde yüksek emekli maaşlarına sahip olmaları, gelirin çok daha eşit bölünmesi, ekonomik güvenliğin daha iyi düzeyde olması, bebek ölümlerinin daha düşük olması, yaşam beklentisinin daha yüksek olması, insanların boş zamanlarının daha fazla olması gibi alanlarda daha iyi sonuçlar elde ettiklerini ortaya koymuştur. Bu sonuçlardan bazıları, gelirin çok daha eşit biçimde bölünmesi, yaşam beklentisinin önemli ölçüde daha yüksek olması, insanların önemli ölçüde daha fazla boş zamana sahip olmalarıdır (Wahl, 2015: 22-23).

Refah devletinin büyüme döneminin iki önemli alana katkısından ilki, bakım işlerinin büyük bölümünün toplumsallaştırılmasıdır. Önceleri çocukların, yaşlıların ve hastaların büyük bölümünün ev kadınları tarafından karşılığı ödenmeden sağlanan bakımları ücretli işe dönüştürüldü. Bu bir anlamda kadınların iş yükünü hafifleten bir anlamda da kadınların iş gücü piyasasına girmesine olanak tanıyan bir durum yaratmıştır. Refah devleti politikaları annelik izni politikaları ve sosyal güvenlik programlarıyla kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına katkıda bulunmuştur. İkinci olarak kamu hizmetlerinin piyasadan alınarak rekabet üzerindeki baskısı azaltılmış hatta özel sektördeki çalışma koşullarına bile düzenleyici etki etmiştir (Wahl, 2015: 65).

1950'lerde erkek ekmek kazanan aile modeli yaygınken kadınların daha fazla çalışmaya başlaması ile iki kazananlı aile modeline geçiş yaşanmıştır. Ailelerde yaşanan boşanma artışları ile de refah devletlerinin babaya sunmuş olduğu yardımların bölünmesi gündeme gelmiştir. Bu yönüyle kamu bütçesini arttıran bir etken olarak görülmeye başlanmıştır. Artan, yüksek işsizlik sonucu piyasa işsizlik ödeneği yardımları da devlet bütçesini sarsmaya başlamıştır. Emeklilik yaşları düşürülmüştür bu uygulamanın da yine kamu bütçesini zorladığı düşünülmüştür. Kriz olarak görülen tüm bu etkenler sonucu refah devletinin bütçe sorunu yeni bir yapılanma sürecini başlatmıştır (Kul Parlak, 2015: 106-107).

Refah devletinin gelişimi ve dönüşümü elbette insan ihtiyaçlarının farklılaşmasıyla şekillenmektedir. İşçi hareketi, sendikalar ve halkın büyük bir çoğunluğu için refah devleti insanların yaşamlarında söz sahibi olmasını arttıracak şekilde olmalıdır. Yaşlılık, hastalık ve kazalarla alakalı kişisel riskleri sınırlandırmalı ayrıca yetenek ve becerilerini geliştirici ortamı insanlar için yaratmalıdır. Refah devleti özgürleştirmelidir (Wahl, 2015: 171).

Wahl'ın refah devletinin dönüşümüne dair analizlerinden biri paradigma değişimleridir. Kitlesel işsizlik, iş ve çalışma koşullarının ağırlaşması, yoksulluk ve sosyal eşitsizlik artışı bu değişimlerdir. Piyasa güçlerinin toplumda sürekli daha fazla alana yayılması ile Wahl'ın "işin insafsızlaştırılması" dediği bu süreçte iş süreçlerinde güç ilişkileri rol oynamaktadır (Wahl, 2015: 179). Norveç'te 1977 yılında yeni Çalışma Ortamı Yasası yürürlüğe girdiğinde üzerinde durulan nokta, çalışanların işe uyumunun sağlanması değil işin çalışanların ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesiydi. Günümüz "işin insafsızlaştırılması" gerçeğiyle karşı karşıyadır. Artık günümüz iş hayatında "bireylerin her anlamda uyumlu ve yeterli birer çalışan haline gelebilmelerini sağlamak" amacı güdülmektedir. Bunu da politik kuruluşların "çalış-hak et" programından anlamak mümkündür (Wahl, 2015: 211). Bunlar geleneksel aile tipine alternatif yaşam tarzını sürdürenlerin oluşturduğu aile tipleri, sadece anne ya da babadan oluşan tek ebeveynli aile tipleri ve iki ayrı ebeveynin evlat edindikleri veya önceki evliliklerinden olan çocuklarıyla beraber yaşadıkları farklı aile tipleridir. Geleneksel aile modelinde aile bireylerinin günlük yaşamda işbirliği içinde olmaları, kaynaklarını beraber kullanmaları söz konusudur (Kul Parlak, 2015: 143-146). Son zamanlarda tek ebeveynli aileler artmıştır. Günümüz toplumlarında boşanma oranları artışı klasik aile yapılarının dönüşmesine neden olmaktadır. Kadınların eğitim düzeylerinde yükselme, çalışma yaşamında daha fazla yer almaları gibi etkenler bulunmaktadır (Şentürk, 2008; Demir, 2022: 48). Öte yandan, bakımın odağına aileci yaklaşımı koyan ülkelerde orta yaş (50 ve üstü) kadınlar ailedeki yaşlı ebeveynlerin bakımını sağlayacak olan sorumlu bireylerdir. Bu durumda bakımın aile içinde karşılanmasının sorumluluğu aynı zamanda çalışan kadını kariyerinin ortalarında bir tercih yapmaya zorlamaktadır. 50 yaşında iş gücünden ayrılma zorunluğu olan bir çalışan kadının hayat boyu gelirin önemli bir kısmından vazgeçmesi emeklilik kazancının düşmesi anlamına gelmektedir. Diğer taraftan öncekilere göre kendilerine

bakacak daha az çocuğu olan toplumların "bakım rezervinin" daralması anlamına ve yaşlı nüfusun artışının riski anlamlarına gelmektedir. Sonuçta nesiller arası bakımı büyük bir tehlike beklemektedir (Esping-Andersen, 2011:128-130).

İlk ortaya çıktığı zamanlarda sınırlı uygulamaları olan refah devletinin kapsamı, sosyal politikanın gelişmesi ile müdahaleci yönünü arttırmıştır. 1970'lerden sonra ekonomik krizlerin ve küreselleşmenin etkisiyle süreç tıkanmıştır. Neo-liberal politikaların uygulanmasına geçilmiştir.

1980'lerin sonuna gelindiğinde gelişmiş ülkelerde yaşam süresinin artmasıyla ekonomik krizler ve işsizlikle birleşince sosyal harcamaların bütçe ve GSMH içinde artan payı temel sorun haline gelmiştir. AB ülkelerinde resmi emeklilik yaşının yükseltilmesi gibi çeşitli düzenlemelere gidilmiştir. Bu transferler işsizlik sigortasının süresi ve göçmen işçilerin dolaşımlarını sınırlandırma gibi kısıtlara da yol açmıştır (Topak, 2012: 74-75).

Refah devletinin krizine ilişkin Rosanvallon "Refah devleti hasta" ifadesini kullanmaktadır (Rosanvallon, 2004: 9). Hastalığın teşhisini ise sağlık harcamaları ve sosyal harcamalara ve sanayileşmiş ülkelerin uzun süredir yaşadığı finansal krizlere dayandırmaktadır. Krizin nedenlerini analiz ettiği bölümlerden biri Refah devletinin düşünsel temellerini sorguladığı bölümdür. Refah devleti esasen modern devletin koruyucu mekanizmasının radikalleştirilmesine dayanmaktadır. 18. yüzyıldan itibaren yaşamın ve mülkiyetin devlet tarafından korunarak haklar sağlanması fikri genişletilmiştir. İnsanlık ve Yurttaş Hakları Bildirgesi'nin 21. maddesinde de bu açıktır: "Kamu yardımları kutsal bir borçtur. Toplum ya iş vererek ya da çalışacak durumda olmayanlara yaşayabilecekleri olanakları sağlayarak muhtaçların geçimini sağlamak zorundadır." benzer şekilde 19. yüzyıla gelindiğinde 1945'teki sosyal güvenlik sistemi temelleri atılmıştır. Rosanvallon, bireyin devletle kurduğu ilişkilerin temsili açısından da dayanışma unsuruna değinmektedir. Koruyucu devletten refah devletine geçişte, refah devleti koruyucu devletin bir uzantısı ve derinleştirilmiş hali olduğu önermesinde bulunmaktadır (Rosanvallon, 2004: 22-26).

Refah devletinin krizine yönelik görüşlerden biri tam da bu noktaya yöneliktir. Düşünsel manada bir kriz: dayanışma krizidir. Rosanvallon bunun için, "devletin en önemli yardım kaynağı olan bireylerin yalnızlaşması" tabirini

kullanmaktadır. Öz olarak toplumun çözülmesi ya da toplumun parçalanmasına karşılık gelmektedir (Rosanvallon, 2004: 42). Yazarın verdiği örneğe göre yaşlı bir kimsenin hastanede bakılma masrafı evinde, çevresinde bakılması halinde doğacak masraftan daha fazladır, toplumsal mesleklerin gelişmesiyle artan kolektif hizmetlerin profesyonelleşmesi "mekanik dayanışma" masrafının artmasına sebebiyet vermektedir.

Rosanvallon, refah devleti toplumsal olanın içine ekonomik olanın yeniden dâhil edilmesiyse eğer krizin çözümünün de bu yeniden dâhil edilişine bağlamaktadır. Örneğin yoksulluk yalnızca gelir kriterine göre tanımlanmamalıdır. Tek başına bırakılma, yaşam alanı (kent ya da köy) gelirin etkilerini artırabilmektedir. Yazara göre toplumsallığın gelişmesinin ilk koşulu serbest zamanın arttırılmasıdır. Zaman kısıtlılığı ve toplumsal katılık beraber hareket etmektedir. Açacak olursak, bireylerin daha fazla boş zamanı oldukça devletten talepleri artar ve piyasada tüketimleri artar. Ancak boş vakitleri oldukça karşılıklı hizmetlerde bulunabilir, komşuluk ilişkilerini geliştirebilirler. Bu bakış açısıyla çalışma saatlerinin azaltılması yalnızca işsizliğin azaltılmasına yarayacak bir ekonomik zorunluluk olarak değil aynı zamanda yeni yaşam tarzlarının gelişimini açacak bir koşul olmaktadır (Rosanvallon, 2004: 103).

Refah devletinin krizine yönelik kuramsal yaklaşımlara bakıldığında konumuz itibariyle önemli olan yeni toplumsal hareketler yaklaşımına değinmek faydalı olacaktır. Feminist bakış açısı da bunlardan biridir. Refah devletini, toplumsal cinsiyetçi bakış açısından eleştirmektedir. Ev içerisindeki üretimle yeniden üretim sürecinin refaha etkisi inceleme alanıdır. Devlet aracılığı ile emeğin baskı altına alınarak kadın emeğinin birikim için ev içine hapsedilmesi eleştiri noktasıdır. Öte yandan refah sağlayıcı hizmetlerin kadınlar tarafından yapılmasını sağlamak ve bu işlerin düşük statülü işler olarak kadınlara atfedilmesi de bir diğer eleştiri noktası olmaktadır (Topak, 2012: 83-84).

Esping-Andersen'e göre, refah devletinin krizine dair teşhisler konunun araştırmacıları kadar çoktur. Bu görüşlerden ön plana çıkanlar: refah devletinin çalışmayı aşındırması piyasa koşullarından sapmalara neden olması, ikincisi yaşlanan nüfusun uzun vadeli etkileri, hükümetlerin harcamalarının aşırılığı karşısında yeni

küresel ekonomide tutunamayacak duruma gelmelerine neden olmasıdır (Esping-Andersen, 2018b: 56).

2.2. Refah devleti ve sosyal politikalar

Refah Devleti sosyal politikayla ilgilidir (Taşçı, 2020: 2). Sosyal refah değerlendirmeye alınırken "sosyal politika", "sosyal refah" ve "refah devleti" kavramları ilişkisine bakılmalıdır. Hangi kavramının birbirini kapsadığı tam olarak ortaya konamamaktadır. Esping-Andersen'in ifadesi ile refah devletinin varlığı için sosyal politikalar gereklidir fakat tersi durum şart değildir (Taşçı, 2020:12, 26).

Kavram ilk kez 19. yüzyılın ikinci yarısında Almanya'da Prof. Riechl tarafından *(sozialpolitik)* kullanılmıştır. 20. yüzyılın başlarına dek bilimsel bir disiplin kimliği taşımamışsa da, 1911 yılında Alman Otto V. Zwiedineck'in yazdığı *Sosyal Politika* eseriyle bilim dalı olarak kabul görmüştür. 1917 yılında da Ziya Gökalp tarafından kullanılmıştır (Özdemir, 2007: 13). Sosyal politika, Kıta Avrupası ülkelerinde refah politikası ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Kesler'in tanımıyla devletin hukuk düzeni sağlaması yoluyla sosyal çatışmalara yönelik önlemler almasıdır (Gülmez, 2011: 2). Talas'ın tanımına göre ise, toplumsal politika, çatışmaları önlemek için siyasaların gücünden faydalanmaktadır. Denge, uyum ve barış bilimidir (Gülmez, 2011: 2).

Gülmez,. "Sosyal politika, ekonomik, sosyal, kültürel vb. yönlerden güçsüz olan kişi ve kesimleri korumak, piyasa ekonomisi yasalarının yarattığı ve derinleştirdiği sosyal adaletsizlik ve eşitsizlikleri azaltmak amacıyla izlenmesi gereken politikaları, aynı zamanda tek yanlı ve iki yanlı araçlarla alınması gereken ve alınan önlemleri ve değişiklikleri inceleyen disiplinler arası bir sosyal adalet bilimidir" tanımını yapmıştır (Gülmez, 2011: 5). Disiplinler arası olduğunun altını çizmektedir.

Sanayileşmenin kaçınılmaz olarak ortaya çıkardığı iş kazası, hastalık, işsizlik, yaşlılık gibi sorunlarına çare bulmak amacıyla üretilmiş politikalar, literatürde dar anlamda sosyal politika olarak adlandırılmaktadır. Bu bağlamda soyal politikanın hitap ettiği ilk kesim işçilerdir. Geniş anlamda sosyal politikalardan II. Dünya Savaşı sonrası (1945-1975 yılları) bahsedilmektedir (Koray, 2018: 35-36). Günümüzde ise üçüncü kuşak olarak adlandırılan, çocuk, kadın, çevre, tüketici hakları gibi hakları

koruyabilen sosyal politikalara duyulan ihtiyaç artmıştır. Dolayısıyla sosyal politikalar zaman içinde işçi sınıfına yönelik politikalardan yeni yükselen toplumsal hareketlere dönüşen politikalara dönüşmüştür (Koray, 2018: 39).

Dereli'ye göre, sosyal politikaları üç kategoride toplamak mümkündür. Bunların birincisi her toplumda görülebilen yoksulluk, ikincisi toplumsal risklerin başında gelen hastalık, yaşlılık iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle malullük ve son olarak da sanayi ve sanayi ötesi toplumlarda ortaya çıkan çevre sorunları, yaşlı bağımlılığı, istihdam düzensizlikleri ve genel toplumsal yapıyı bozucu gelişmelerdir (Özdemir, 2010: 10).

Sosyal politikada refah, Titmuss tarafından "kamu tarafından sağlanan ve sübvanse edilen tüm yasal, mesleki ve mali hizmetler" olarak tanımlanmıştır. Özel veya bireysel olarak sağlanan refah Titmuss'un tanımının dışındadır (Titmuss 1968'den akt.; Greve, 2008:54). Sosyolojik teoride "refahın en temel biçimi, iyi olma halidir", "refah, bireysel refahın toplamıdır" dolayısıyla refah, toplumdaki refah düzeyi üzerinde bir etkiye sahiptir. Başka sosyolojik yaklaşımlarda refahın bireylerin ve ailelerin temel ihtiyaçlarının karşılanmasıyla ilgili olduğu da ifade edilmektedir. Bu durum refahın zamanla değişebileceğini ve belirli bir dereceye kadar gelir düzeyine ve/veya bir işe sahip olmaya bağlı olabileceğini göstermektedir. Ancak, daha yüksek gelir düzeyine sahip ülkelerde, geliri artırmak, mutluluğun artması anlamına gelmemektedir. Diğer bir ifadeyle belirli bir ekonomik seviyeye ulaşmış refah devletlerinin risklerinin farklılaşabileceği ortaya çıkmaktadır (Greve, 2008: 54-55).

Refah kelimesinin devlet ile ilişkilendirilmesi, 1930'larda gerçekleşmiştir. Ancak kelimenin daha yaygın olarak anlaşılması ise daha sonralarıdır (Greve, 2008:57). Özellikle refah kavramı ile devlet kavramı arasında bağlantı kurulduğunda, örneğin hizmetlerin ve gelirin finansmanı ve sunumu yoluyla toplum üyelerinin iyi bir yaşam sürmesine yardım etme konusunda devlete açık bir rol yüklenmektedir. Yine de refah devletinin, devletin vatandaşlarının refahını sağlamaktan sorumlulu olduğunu kabul ettiği bir perspektiften refahın araçlarla test edilmesine kadar farklı çağrışımları bulunmaktadır (Greve, 2008:57).

Genel bir refah tanımı söz konusu olmasa da Gayri Safi Milli Hasıla, refah politikalarına yapılan toplumsal harcamalar, mutluluk ve yoksulluktan kaçınma

refahın göstergeleri olabilir. Bu nedenle ekonomik kaynaklara mümkün olan en yüksek erişim, vatandaşların mutluluğu dâhil olmak üzere yüksek bir refah düzeyi, yoksulluk içinde yaşamaktan kaçınmak için garantili bir asgari gelir ve son olarak, bireye iyi bir yaşam sağlayacak yeteneklere sahip olmak refahın tanımında yer alabilir (Greve, 2008: 58). Toplumdaki her yeni değişim kendi refah genişlemesini yaratmak üzere yeni bir seçenek olarak politika yapıcıların gündemine dâhil olmak zorundadır.

Çalışmanın odak noktasını oluşturan iş-yaşam dengesi politikalarının refah devleti analizleriyle birlikte incelenmesi de son yıllarda akademik çevrelerce ilgi görmektedir. Refah devleti sosyal politikaları daha iyi bir yaşam sunumunda toplumda ortaya çıkan eşitsizliklerin giderilmesinde iş-yaşam dengesine yönelik çözüm arayışlarının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Yeni çalışma modelleri, yeni çalışan tipine ihtiyaç, yeni aile modelleri Refah devletinin ayak uydurması gereken yeniliklerdir. Buradaki uyumlaştırma politikaları iş-yaşam dengesini dengeye getirici nitelikte güncellemelerdir.

2.3. Refah devleti ve yeni sosyal riskler

Refah devleti politikaları, iş-yaşam dengesi sağlamaya yönelik düzenleyici taleplerle paralellik göstermektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında etkili olan nedenlerden biri değişen emek piyasası koşullarında iş gücünün geleneksel ayrımından uzaklaşarak özellikle kadının toplumdaki yerinin ve rolünün güncellenmesi sonucunu doğurmasıdır. Hizmetler sektörünün gelişmesi, düşük ücretler, işsizlik, annelik ve işin bir arada yürütülmesi gibi koşullar kadınların emek piyasasında var olmasını kolaylaştıracak politikaların gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Öte yandan yaşlanan nüfus da bakım işinin sorumluluğunu alacak kesimlere yönelik politikaların gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Refah devleti ortaya çıkışı, yükselişi ve kriz dönemi ile dönemsel etkilere maruz kalan kurumsal bir uygulamalar bütünüdür. Bu anlamda iş-yaşam dengesini bu süreçlerden geçerken farklı şekillerde ele alan bir yapı olmuştur. Dolayısı ile durağan değildir. Toplumun ihtiyaçları sürekli değişirken ortaya koyduğu politikalar da güncellenmelidir.

Çağdaş refah devleti geçmişteki sosyal düzende homojen bir işçi sınıfında ortaya çıkmıştır. Sanayi sonrası toplumda iş ve hayat döngüsünün farklılıklar

göstermesi ile ihtiyaçların heterojen hale geldiği bir toplum ortaya çıkmıştır. Çalışma yaşamında belirsizleşen kariyer, esnek uyum talepleri, kadın istihdamının yaygınlaşması ve aile yapısının değişimi farklı riskler oluşturmuştur (Esping-Andersen, 2018b: 68).

Sosyal riskler teknoloji, demografi, siyasi ve ekonomi alanlarında yaşanan gelişimlerin etkisiyle yeni sosyal riskler olarak tarif edilmektedir. Esping-Andersen sınıf riskleri, hayat akışı içinde çıkan riskler ve nesiller arası riskler ayrımlarını yapmıştır (Güç, 2015: 11). Pierson da aynı şekilde yeni risklerin cinsiyet rollerinin değişmesi, aile yapısındaki değişim, emek piyasalarının değişimi ve sosyal sigortanın kapsamının yetersizliği, sosyal sigorta kurumundaki reform arayışları sonucu ortaya çıktığını ve sonuç olarak ev ve iş hayatı dengesinin ve ekonominin bozulduğunu vurgulamaktadır (Güç, 2015:12).

Gooby (2004) yeni risklerin dört hattan ilerlediğini savunmuştur. Bunlar kadının iş gücüne katılımı, yaşlanan nüfus, geleneksel çalışma modellerinden kopma ve sosyal güvenlik yapısının yetersizliği şeklinde ortaya çıkmaktadır. Goby, özellikle çocuk bakımı olmak üzere ücretli iş ve aile sorumluluklarını dengelemek, ailede yaşlıların bakımı için gereksinimin önemini vurgulamaktadır.

Literatürde yer alan bir başka risk de Türkçe literatürde sık rastlanmayan yalnız annelere yönelik çalışmalardır. Çalışmaların ortak sonucuna göre iş-yaşam çatışmasının yalnız anneler üzerindeki etkisinin kadın çalışanların yaşadıkları sorunlara oranla daha yüksek hissedildiği yönündedir (Stephens, 2017:75; Bell ve Reeves, 2005:47'den akt.; Boztilki, 2023, 89). Örneğin Ciabattari (2005:12) iş-aile çatışmasının ABD'li yalnız anneler üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında, çocuk sayısının, çalışma deneyiminin, öğrenim düzeyi düşüklüğünün ve düşük ücretlerin kadınların iş-yaşam çatışması yaşamasında gerginliği arttırdığını ortaya koymuştur. Kadınların bu dezavantajlı koşullarda çalışmamayı tercih etmesi mümkün olsa da daha çok çalışmaya devam etmeleri ve çocuk bakım desteklerinde büyük ebeveynlerden yardım almaları sonucu yaşanmaktadır. Bu şartlar kimi zaman da aynı işte uzun sürelerle çalışmayı etkilemekte ve kariyer kesintilerine yol açmaktadır. Örneğin İngiltere'de "In-work benefits" adıyla verilen desteklerle tek ebeveynlerin istihdamda kalmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Bazı koşulları da olan çocuk bakım hizmetleri ile

tek ebeveynlerin 1990'larda %40 olan istihdam seviyesi %70 seviyelerine çıkarılmıştır (Boztilki, 2023: 89).

2.4. Refah devletine bağlı olarak iş-yaşam dengesi politikaları

Politika devletin etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü, siyaset olarak adlandırılmakta ve dolayısıyla toplumu ilgilendiren sosyal politikalar da çatışmayı en aza indirmeyi hedeflemektedir. İş-yaşam dengesi politikalarının da bu bakış açısından bakıldığında iş-yaşam çatışmasını en aza indirgeyecek önlemlere sahip politikaları içermesi gerekmektedir. Elbette ki her toplumda bu çatışma ortamına bakılan yön ve verilen değer farklı politika derecelerini içerecektir.

Bazı ülkeler için sosyal risk değerinde olan iş-yaşam çatışması bazı ülkeler içinse çözümü ailelere bırakılan bireysel bir sorundur (Kağnıcıoğlu, 2015: 24). İş-yaşam çatışmasının bireysel, ailevi ve toplumsal etkileri, onun devlet, işverenler, aileler, bireyler tarafından ele alınmasını gerekli kılmaktadır. İşletmeler yasal düzenlemeler çerçevesinde sorumluluk sahibidirler. Bu da devletin iş-yaşam dengesi politikalarına eğiliminin önemini belirlemektedir. Batı devletler, aile dostu işyeri gibi kavramları endüstri ilişkileri içerisinde kullanırken iş-yaşam dengesinin sosyal politika literatürüne girmesi de yaygınlaşmaktadır. Çocuk ve yaşlı bakımı gibi sosyal riskler iş-aile dengesinin kamu tarafından ele alınmasını gündeme getirmektedir (Kağnıcıoğlu, 2015:27).

Refah sağlamaya yönelik alınan önlemlerin devlet, piyasa ve aile arasındaki bölüşümü rejim olarak ifade edilmektedir. Birçok çalışmada önlemlerin karşılandığı alanlar yönünden ülkeler sınıflandırılarak ait olduğu rejim tespit edilmektedir. Ortaya çıkan politikalar, ekonomik, kültürel ve tarihsel geleneklerden etkilediği için farklı refah devletleri bulunmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2015: 28). Kağnıcıoğlu yapmış olduğu çalışmasında Sosyal demokrat refah rejimi, Liberal refah rejimi, Muhafazakâr refah rejimi, Güney Avrupa refah rejimi, Eski sosyalist refah rejimi olmak üzere beşli kategorize ettiği sınıflandırma ile iş-aile dengesi politikalarını kurumsal bir çerçeve içinde benzerlik ve farklılıklarıyla beraber ortaya koyabilmeyi hedeflediğini belirtmiştir (Kağnıcıoğlu, 2015: 28).

Her ülke için refah sunumları o ülkenin ekonomik, sosyal ya da politik özelliklerinden kaynaklı olarak değişiklik göstermektedir. Refah devletine getirilen eleştirilere bakıldığında "cinsiyet körü" olması en önde gelen tartışmalardan biri olmaktadır. Bu görüşe göre refah devleti kadına toplumdaki yerini yönlendirmede cinsiyetçi bir bakışaçısı geliştirmektedir. Cinsiyet körlüğü, kadınların iş gücü piyasasındaki rolleri ile toplumsal sorumlulukları arasındaki etkileşimin görmezden gelinmesi anlamını taşımaktadır (Özaydın, 2013: 55).

2.5. Refah devleti ve kadın

Refah devletinin kadını konumlandırmasında literatürde yer alan iki kavram belirleyici olmaktadır. Esping-Andersen (1990: 22-23) yaptığı çalışmasında iş gücünün metalaşması ile refah rejimleri arasında ilişki kurmaktadır. Buna göre en güçlü meta-dışılaştırma[19] (decommodification) İskandinav modelde yer alırken, korporatist modelde orta düzey ve liberal modelde en düşük olarak izlenmektedir. Kadınların meta-dışılaşabilmesi için öncelikle metalaşması gerekmektedir. Bunun anlamı Refah devletinin, öncelikle kadınların iş gücü piyasasına girmelerini sağlamasıdır (Esping-Andersen, 2018a: 50-51). İkinci olarak defamilizasyon[20] kavramına bakılması gerekmektedir. Bağımlı sigortalı olan kadınlar iş sahibi olmaları halinde kendi sosyal güvenlik sistemlerine sahip olacak böylelikle toplumsal yaşamda konumlarını iyileştirebileceklerdir. Kadının aile-dışılaştırılması refah sunumunun devlet ve/veya piyasadan karşılanması ile mümkün olabilecektir (Bodur, 2020: 14).

Refah devletlerinde "kadınların koşullarını etkileyen politikalara imza atılmaktadır" (Özateş, 2015: 35). Bu genel anlamda refah rejimlerinin toplumsal cinsiyet düzenlemeleri olarak adlandırılmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımında bakımın devlet, piyasa ya da aileden karşılanmasının tasnifi refah rejimlerinin toplumsal cinsiyete bakış açısındaki farklılıkları yansıtmaktadır. Aynı şekilde, sosyal

[19]Meta-dışılaştırma Türkçe literatürde Esping-Andersen'in (1990) bireylerin sistemde metalaşmadan varolabilmelerinin devlet katkısı yoluyla nasıl sağlanabilceğini açıklamak için dekomodifikasyon kavramını karşılamak amacıyla kullanılmaktadır (Buğra ve Keyder, 2018).

[20] Defamilizasyon kavramı da Esping-Andersen'in Refah sınıflandırmasına gelen eleştiriler üzerine 1999'da tekrar ele aldığı şekliyle, aileden bağımsızlaştırmayı karşılamak amacıyla ortaya koyduğu bir kavramdır. Bakım gibi bağımlılıkların aile üstündeki külfetini azaltacak yönde refah devletince ortaya konan uygulamalar olarak açıklanabilmektedir.

hizmet kurumları, sosyal yardım ve sosyal sigorta programları, evrensel vatandaşlık hakları ve "refah devleti" olarak adlandırılan hizmetler, toplumsal cinsiyet ilişkilerini çeşitli şekillerde etkilemektedir (Orloff, 1996).

Neoliberal politikaların etkisine girilen 1970'lerde ekonomik nedenlerle kadınların iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılanmak üzere piyasaya girmeleri sağlanmıştır. Bu durum beraberinde ev/bakım işinin nasıl karşılanacağı sorusunu gündeme getirmiştir (Özateş, 2015: 37). Fraser'e (2000) göre, evrensel geçim sağlayan (universal breadwinner) modeli önem kazanmaktadır. Önemli olan kadınların ücret kazanma yoluyla kendilerini ve ailelerini kendi başlarına geçindirmelerini sağlamaktır. Eve ekmek getiren rolü evrenselleştirilmelidir (Fraser, 2000: 601). Kadınlara sunulan işler, sosyal sigorta hakları sunan gerçek anlamda birincil iş gücü anlamına gelen işler olmalıdır (Fraser, 2000: 602). Fraser yeni düzenin, bakım paylaşımı (caregiver parity) modeli olarak adlandırılmasını savunmaktadır (Fraser 2000). Fraser'e (2000) göre, bahsi geçen modelde ücretsiz bakım işlerinin bir kısmının kamu tarafından karşılanması ve ayrıca ev içinde kadın ve erkek tarafından eşit şekilde ayrılması gerekmektedir. Bu nedenle de ücretli çalışma alanı bakım verenler ve vermeyenler olarak ayrılmamalı bütün işler tüm çalışanların bakım veren rolünde ve aynı zamanda çalışan olarak görülmesi doğrultusunda düzenlenmelidir. Bu sebeple de kısmi zamanlı olmayan fakat daha kısa süreli haftalık çalışma saatleri düzenlemelerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Refah devleti analizlerinde toplumsal cinsiyete yönelik eleştirileri dört başlıkta toplayan Bodur'a göre, ilk eleştiri "hak-ödev" anlayışına dayanan sosyal koruma mekanizmalarıdır. Ücretli emeği yücelten ücretsiz emeği görmezden gelen sosyal fayda sunumları, hane içi emeği yok saymaktadır. Örneğin Beveridge Raporu'nda kadınlara dul ve yetim kalmaları halinde sağlanan haklar bulunmaktaydı. Bu politikalar göstermektedir ki hane ve bakım sorumluluklarını üstlenen kadının emeğinin ücretsiz bırakılması olağan kabul edilmektedir. İkinci eleştiri, kadının "bağımlı" konumda kabul edildiği "erkek ekmek kazanan" modeline yönelik olmuştur. Üçüncü eleştiri refah politikalarında dezavantajlı grupların korumaya alınması noktasında kadının özel koruma politikalarından yoksun bırakılması ya da 1970'lere kadar geciktirilmesidir. Son eleştiri kadınların örgütlenip hak talep etmelerinin

karşılığı olarak hep "annelik rolü" üzerinden yanıt almaları olmaktadır (Bodur, 2020: 6).

Ayrıca modern toplumda çalışan annelere bakış açısı, "annelerin çalışmasının çocuklarına eksik bakıma yol açması, gelişimlerini engellemesi" gibi mitleştirilmiş bakış açılarına büyük ölçüde uzaklaşmış durumdadır. Kul Parlak'a göre günümüzde kadınların ücretli istihdamda yer alması karşısında değişen tutumları inceleyen araştırmalar göstermektedir ki artık toplumun tüm kesimlerindeki kadınlar olumsuz şartlara rağmen çalışmayı tercih etmekte, ailesine maddi katkıda bulunmaktadır (Kul Parlak, 2016a:17).

İş gücü piyasasında kadınların ve/veya annelerin yer almasının kabul görme düzeyi ülkeler arasında, sosyal sınıflar, bölgeler ya da çalışma biçimleri arasında değişiklik gösterse de ekonomik kaygılar bunu yaygınlaştırmaktadır. Bu noktada da aile ve çalışma hayatının birlikteliğinin sağlanması iş-yaşam dengesinin sağlanmasından geçmektedir. Dolayısıyla "erkek ekmek kazanan model" zamanlarındaki sosyal politikalar günümüzde toplumsal taleplere yetersizdir. İki kazananlı ailelerin ihtiyaçlarına cevap verecek iş-yaşam dengesi politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Kul Parlak, 2016a: 20).

Sanayi sonrası istihdam eğilimlerinin sorunlu alanlarından biri de vasıflı ve vasıfsız işler ayrımıdır. Genellikle vasıflı işler tercih edildiğinden vasıfsız işlerde talep sadece düşük ücretlere bağlı olacaktır. Bu eğilimler, piyasada gönüllü olmayan biçimde yarı zamanlı işlerin tercih edilmesine neden olmaktadır. Bu durum formel ve marjinal iş gücü arasındaki işleri kutuplaştıracak sonuçlar doğurmaktadır (Esping-Andersen, 2018b: 67).

Refah devleti tipolojileri toplumsal cinsiyet duyarsızlığı yönünde eleştirilmektedir. Bir toplumdaki iş gücüne katılım verileri, kadın erkek eşitsizliğini yansıtmaktadır. Feminist yazarlar da refah devleti uygulamalarından yararlanmada kadınların eşitsizliğine dikkat çekerek refah devleti analizlerine kadını ve toplumsal cinsiyeti eklemiştir. Ayrıca piyasada ve ailede de bu eşitsizliklerin yaratılmaya devam ettiğini belirtmişlerdir. Sainsbury (1994) çalışmasında feminist araştırmaların toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırması ve farklı refah modelleri oluşturması bakımından literatüre katkısına dikkat çekmiştir (Ecevit, 2017: 31).

Esping-Andersen'in sınıflandırmasında eleştiri noktalarından biri liberal refah modelinde metalaşmanın sınırlandırılması ölçeğinde ücretsiz aile çalışanı olarak kadını göz ardı etmesidir. Liberal refah rejimi hizmet sunumunu piyasaya bıraktığı için cinsiyet farklılıklarına duyarsızdır ve liberal refah rejimi erkek ekmek kazanan modeline muhafazakâr refah rejimi kadar olmasa da yakındır. Liberal refah rejiminin temel hedefi yüksek ekonomik performans olduğu için kişilerin piyasaya bağımlılığı yüksektir. Metalaştırılmış olan tüm bireylerde yaş, sağlık ve aile durumlarına bakılmaksızın çalışması beklenmektedir. Liberal model bireyselliği öne çıkarmakla birlikte sosyal politikalar ve sosyal yardımlar aile üzerine kurulmuştur. Bu doğrultuda kamu eliyle yürütülen aile yardımları sosyal yardımlar içerisinde en önemli kalemlerden birini oluşturmaktadır. Bu da kadınların istihdama katılımı yönünde bir engel teşkil etmektedir (Ülgen ve Arda Özalp, 2017).

2.6. Refah rejimleri

Esping-Andersen, refah devleti çalışmalarından refah rejimleri üzerine çalışılması yönündeki değişimi savunmuştur. 1980'ler boyunca kamusal ve özel sunumların etkileşimi incelenirken oluşturulan refah devleti literatüründeki yetersiz açıklamalar nedeniyle refah rejimi kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Çünkü bir refah rejimi, refahın devlet, piyasa ve aile arasındaki dağılımının yöntemini belirleyici bir tanımı ortaya koyabilmektedir (Esping-Andersen, 2018a: 36-37).

Tablo 2.1.'de farklı yazarlardan alınarak refah rejimi sınıflandırmalarında yer verilen modellerin isimleri sınıflandıran yazarlar ve yıllara yer verilmiştir (Arts ve Gelissen, 2002; Powell, Yörük ve Bargu, 2020; Güler, 2020, Taşçı, 2020).

Tablo 2.1. Refah rejimi sınıflandırmaları

Yıl	Sınıflandıran Kişiler	Modele Verilen İsimler
1958	H. Wilensky ve C. Lebeaux	Kalıntı (residual) refah devleti Kurumsal (institutional) refah devleti
1960	R. Titmuss	Kalıntı refah modeli

		Endüstriyel Başarı Performans modeli Kurumsal Yeniden Dağıtımcı model
1986	J. Midegely	Doğu Asya Refah Rejimi
1990	G. Esping-Andersen	Liberal Refah Rejimi Muhafazakâr Refah Rejimi Sosyal Demokratik/İskandinav Refah Rejimi
1992	Castles ve Mitchell	Liberal Muhafazakâr Radikal Sağ olmayan hegemonya
1992	S. Leibfried	Latin Kuşağı Ülkeleri veya Tam Olgunlaşmamış Refah Modeli
1990 - 1993	C.Jones	Ekonomik Refah Devletleri-Konfüçyüsçü Refah Devletleri
1996	M. Ferrera	Güney Avrupa Modeli
1997	Bonoli	İngiliz Kıta Avrupası İskandinav Güney
1998	Korpi ve Palme	Temel güvenlik Korporatist Kuşatıcı Hedefleyici Gönüllü devlet sübvansiyonu

1999	Esping-Andersen	Evrenselci Kalıntı Sosyal sigorta
2001	Goodin	Düşük harcamalı korporatist Yüksek harcamalı korporatist Verimlilik sonrası Sosyal demokrat Liberal
2003	Saint-Arnaud ve Bernard	Liberal Muhafazakâr Sosyal demokrat
2004	Powell ve Barrientos	Sosyal demokrat Muhafazakâr Liberal
2005	Bambra	İskandinav Muhafazakâr I Muhafazakâr II Liberal I Liberal II
2005	Ferrera ve Figueiredo	Genişlemeden önce Genişlemeden sonra
2006	Bambra	Düşük düzey Orta düzey Yüksek düzey
2006	Scrugs ve Allan	Düşük düzeyde cömertlik

		Orta düzeyde cömertlik Yüksek düzeyde cömertlik
2008	Jensen	Sosyal demokrat Kıtasal Liberal
2009	Hudson ve Kühner	Üretken koruyucu Koruyucu Verimli Zayıf Karma Düşük koruyucu Düşük üretken Ekstra koruyucu Ekstra üretken
2011	Pöder ve Kerem	Akdeniz Kıta Komünizm sonrası Anglo-Amerikan İskandinav
2012	Ferragina vd.	Radikal Liberal Sosyal demokrat Hıristiyan demokrat Sınıflandırılması güç ülkeler
2012	Vrooman	Liberal Korporatist

		Sosyal demokrat
2013	Van der Veen ve Van der Brug	Liberal Muhafazakâr Evrenselci Karma I Karma II
2014	Danforth	Üç farklı küme

Kaynak: Arts ve Gelissen, 2002; Powell, Yörük ve Bargu, 2020; Güler, 2020, Taşçı, 2020

Akademik çalışmalarca Refah devletini sınıflandırma çalışmalarının 1950'nin sonlarında başlayıp 1990'larda popülerleştiği görülmektedir. Her ne kadar Esping-Andersen'in çalışması olan Refah Kapitalizminin Üç Dünyası (The Three Worlds Of Welfare Capitalizm) en popüler ve çalışmalarca en çok atıf alan sınıflandırma olsa da daha sonrasında yapılan çalışmalar konuyu detaylandırmaları açısından önemlidir.

Wilensky ve Lebaux (1958) refah devletinde iki ayrımda bulunmuşlardır. Buna göre kalıntı refah modelinde esas olan ailedir onun yetersizliği halinde devlet devreye girmektedir. Gelişim göstermiş bir refah devleti ise kalıntıdan kurumsala doğru geçiş yapar ve kurumsal olan ikinci ayrım noktası oluşmaktadır. Titmuss (1960) çalışmasında üçlü bir ayrımda bulunmaktadır. Kalıntı, endüstriyel başarı performans ve son olarak kurumsal yeniden dağıtıcı tanımlamaları bu ayrımları belirlemektedir. Kalıntı modelinde, asgari devlet yardımı bulunmaktadır. Endüstriyel başarı performans modelinde, refah iş gücü piyasasının durumundan etkilenmektedir. Son olarak kurumsal yeniden dağıtımcı modelde hizmetlerin vatandaşlık hakkı bağlamında herkese ulaştırılması esastır. Gosta Esping-Andersen liberal, muhafazakâr ve sosyal demokrat olmak üzere üçlü bir ayrım sunmaktadır. Devlet, piyasa ve aile üzerinden kamu harcamalarına dayanarak yaptığı sınıflandırmasında 18 ülkeye yer veren Andersen, liberal refah modelinde gelir testi programlarına, muhafazakâr refah modelinde statü temelli sosyal sigortalara ve İskandinav refah modelinde de vatandaşlık kriterine vurgu yapmaktadır. Leibfried (1992) Gosta Esping-Andersen'in

üçlü sınıflandırmasına Güney Avrupa ülkeleri olan İspanya, Portekiz, İtalya ve Yunanistan'ı dâhil ederek Latin Kuşağı ülkeleri veya tam olgunlaşmamış refah modeli adını vermiştir. Leibfried'in modelini bir adım ileriye taşıyan Ferrera (1996) ise, Güney Avrupa Modeli adını verdiği ve ülkeleri niteliksel göstergeler üzerinden değerlendirdiği sınıflandırmayı yapmıştır (Taşçı, 2020: 31).

Refah devleti sınıflandırmalarında Leibfried ve Ferrera'nın Esping-Andersen'in çalışmasına dördüncü bir ayak ekleme çabasına benzer şekilde Midgely (1986) Hong Kong, Singapur, Güney Kore ve Tayvan ekonomilerini incelediği Doğu Asya Refah Rejimi modelini oluşturmuştur (Taşçı, 2020: 32).

Refah rejimlerinin işleyişi üzerine yapılan sınıflandırmalar kurumların işlevsel farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Devlet, piyasa ve aile kurumları temel olarak ayrılmaktadır. Üçlü refah devleti tipolojisine göre, devletin baskın olduğu model sosyal demokrat refah modelini, piyasanın baskın olduğu model liberal modeli, ailenin baskın olduğu model ise muhafazakâr modeli ifade etmektedir (Ülgen ve Arda Özalp, 2017: 638-639).

Esping-Andersen kapitalizmin metalaştırmasından uzaklaşma ve korunma sağlama derecesinin ancak devlet, aile ve piyasa üçlemesinin ne oranda paylaşıldığının tespitine bakılarak anlaşılabileceğini öne sürmektedir. Söz konusu üçlemenin dağılımı sonucunda rejimler, piyasa merkezli Anglo-Amerikan liberalizmi, aile ağırlıklı korporatist Avrupa refah rejimi, evrensel sosyal güvence sağlayıcı Kuzey Avrupa sosyal demokrat refah rejimi olarak ayrılmaktadırlar (Buğra ve Keyder, 2018:13).

Esping-Andersen, aile, devlet ve piyasa üzerinden bir sınıflandırma yapmıştır. Liberal Refah Rejimi: İngiltere, Amerika, Kanada ve Yeni Zelanda gibi Anglosakson ülkelerde geçerlidir. Muhafazakâr-korporatist rejim: Almanya, Fransa ve Avusturya'da geçerlidir. İskandinavya'da sosyal demokrat refah rejimi: İsveç ve Hollanda gibi ülkelerde geçerlidir (Özdemir, 2005: 240-241).

Tablo 2.2.'de Esping-Andersen'in refah rejimi modellemesi yer almaktadır. Buna göre Liberal rafah rejimini ABD, İngiltere, muhafazakar refah rejimini Almanya, sosyal demokrat modeli ise İsveç temsil etmektedir (Özdemir, 2007: 132).

Tablo 2.2. Esping-Andersen'in refah rejimi modelleri

Refah Rejimi	Liberal	Muhafazakâr	Sosyal Demokrat
Rejimin Temsilcisi	ABD, İngiltere	Almanya	İsveç
Felsefi temeli	Klasik liberalizm	Muhafazakâr sosyal politika	Sosyalizm/Marksizm
Piyasaya bağımlılık oranı	Düşük	Orta	Yüksek
Toplumsal haklar	Gereksinim temelli	Katkıya dayalı	Evrensel
Refah önlemleri	Karma hizmetler	Transfer ödemeleri	Kamu hizmetleri
Haklar	Düz oranlı ödenekler	Katkıya dayalı	Yeniden dağıtıcı
Sosyal politika sağlayan kurumlar	Piyasa (kalıntısal)	Devlet (mesleksel)	Devlet (evrensel)

Kaynak: Özdemir, 2007: 132

Refah rejiminin tanımı, risklerin paylaşım derecesine göre yapıldığından risklerin çoğu 20. yüzyıla kadar toplumsal nitelikte değerlendirilmekten uzak kalmıştır. Bunun nedenlerinden biri de kırsal yaşamdaki toplumun büyük oranda oluşudur. Bu nedenle refah devletinin tarihsel süreç içinde özel bir risk yapısının ihtiyaçlarını karşılamak üzere ortaya çıktığı görülmektedir ve günümüzde riskler farklılaşmaktadır (Esping-Andersen, 2018a: 34-34).

Esping-Andersen'in üçlü modeline de eleştiri getiren Leibfried (1992) olmuştur. O da Güney Avrupa ülkesi üzerinden refah devletleri için ayrı bir sınıf denemesi ortaya koymuş, Titmuss'a atıfla da buna "tam olgunlaşmamış refah modeli" adını vermiştir. Ferrera (1996) "Güney Avrupa modeli"ni sistematikleştirmiştir (Özdemir, 2007: 150). Sınıflandırmalar sonucunda beş refah devleti modelinden bahsetmek mümkündür. İskandinav (sosyal demokrat), muhafazakâr, liberal, Güney Avrupa ve Doğu Asya refah modelleri.

Sonuç olarak refah tartışmalarının ekseninde yer alan aile, devlet, piyasa arasındaki sorumluluk paylaşımı iş ve aile arasındaki uyumsuzluğun bir anlamda iş-yaşam dengesinin de çözümüne ilişkin modelin nasıl oluşturulacağına dair ipuçlarını refah rejimleri tartışmasının gündemine almaktadır. Refah sınıflandırmalarına 1990'lardan sonra cinsiyeti de temel alan yaklaşımların artmasıyla iş-yaşam dengesi tartışmaları paralellik göstermektedir.

2.6.1. Liberal refah modeli

Liberal refah modeli, kalıntı refah rejimi, Anglo-Sakson model şeklinde adlandırılmaktadır (Taşçı, 2020: 36). Bu model piyasaya bırakılmış bir refah anlayışını içermektedir. Sunduğu imkanların kısıtlılığı nedeniyle minimal devlet olarak da adlandırılmaktadır. Vatandaşlar, refahlarını aramak için piyasaya yönlendirilirler. Öncelikle her yol denenmeli tüketilmeli son aşamada devlet telafi edici mekanizma olarak gelir testine dayalı düşük sosyal yardımlar uygulamaktadır. Bu nedenle çok sınırlı müdahaleye atıfla, gece bekçisi devlet de denmektedir (Özdemir, 2007: 134-135). Esping-Andersen'in yapmış olduğu refah devleti sınıflandırmalarında ilk sırada yer almaktadır (Tiyek ve Yertüm, 2016: 31). Gelir testi yapan, minimum seviyede olanaklar veren bir devlettir. Devlet son çare konumundadır ve sadece en kötü durumdaki vatandaşlara yani en yoksullara yardım etmektedir.

Esping-Andersen'in sınıflandırmasında eleştiri noktalarından biri, liberal refah modelinde metalaşmanın sınırlandırılması ölçeğinde ücretsiz aile çalışanı olarak kadını göz ardı etmesidir. Liberal refah rejimi hizmet sunumunu piyasaya bıraktığı için cinsiyet farklılıklarına duyarsızdır ve liberal refah rejimi erkek ekmek kazanan modeline muhafazakâr refah rejimi kadar olmasa da yakındır. Liberal refah rejiminin temel hedefi yüksek ekonomik performans olduğu için kişilerin piyasaya bağımlılığı yüksektir. Metalaştırılmış olan tüm bireylerde yaş, sağlık ve aile durumlarına bakılmaksızın çalışması beklenmektedir. Liberal model bireyselliği öne çıkarmakla birlikte sosyal politikalar ve sosyal yardımlar aile üzerine kurulmuştur. Bu doğrultuda kamu eliyle yürütülen aile yardımları sosyal yardımlar içerisinde en önemli kalemlerden birini oluşturmaktadır. Bu da kadınların istihdama katılımı yönünde bir engel teşkil etmektedir (Ülgen ve Arda Özalp, 2017).

2.6.2. Muhafazakar refah modeli

Korporatist model, Kıta Avrupası modeli, Bismark ülkeleri modeli, sosyal sigorta modeli ya da Hristiyan Demokratik rejimler modelin diğer adlandırmalarıdır. Bu modelin başta gelen örneği Almanya'dır (Özdemir, 2005: 245).

Modelin temel özelliği korporatist olmasıdır. İkinci bariz özelliği muhafazakâr oluşudur. Muhafazakâr özelliğinin ardında Hristiyan (Katolik) demokratik gelenek etkisi bulunmaktadır. Cinsiyete karşı bir muhafazakâr tutum anlamında evli kadınların iş piyasasında yer alması teşvik görmemektedir (Taşçı, 2020: 36). Korporatisttir diğer bir ifadeyle sosyal hizmetlerin sunumunda yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarının önemli yeri bulunmaktadır. Sosyal refah hizmetleri halihazırdaki toplumsal hiyerarşiyi muhafaza etmektedir. Toplumsal tabakalaşmada yüksek seviyedekiler daha kaliteli refah hizmeti alırken, düşük tabaka daha düşük refah hizmeti almaktadır (Altuntaş ve Atasü-Topçuoğlu, 2016). İkinci sıralama ölçütü ise, refah hizmetlerinden yararlananları katmanlar halinde tabakalaştıran (stratification) boyutudur (Çalışkan, 2012: 222). Sosyal devletin sunduğu yararları, istihdama ve sigorta kurumlarına aidat ödemeye / katkıda bulunmaya bağlı kılmaktadır. Bireyler, sosyal refah hizmetlerinden yararlanabilmek için ekonomik olarak aktif çalışıyor olmalıdır. Bu model, hak etme, kazanılmış statü farklılıkları, çalışma performansı ve verimlilik temeline dayalı olarak sosyal gereksinimlerin karşılanmasında sosyal refah kurumlarına önemli bir rol vermektedir. Statükoyu ve var olan ayrıcalıkları korumayı amaçlamaktadır (Özdemir, 2005: 232). Diğer bir ifadeyle sosyal hakları koruyan ve yapılan yardımların sağlanan katkılarla çok ilgili olmadığı, statükoyu koruyan, yeniden dağıtıcı, katı sosyal planların olduğu ve geleneksel aileyi koruyan sosyal taahhütler içeren sistemlerdir.

Bismark sistemi, kategorisel sistem adlarını da taşımaktadır. Fransa, Almanya ve Türkiye'de geçerli olan bir sistemdir. Çalışma esasına dayalı sosyal sigorta, en önemli özelliklerindendir. Sigorta primleriyle finanse edilmektedir ve karşılıklılık ilkesi ile sistemleşmiştir. Sosyal güvenlik açısından tüm nüfusu kapsamamaktadır. Almanya'daki Bismarck modeli zorunlu koruma sistemlerini kurumsallaştıran ilk sistem olmuştur (Rosanvallon, 2004: 126).

Bu modele atfedilen diğer bir önemli özelik “erkek ekmek kazanan aile modeli” olmasıdır (Janssens, 1997: 8). Kadınlar bağımlı nüfusu oluşturmaktadır. Erkekler ise kendisine bağımlı olan eş ve çocuklarının bakımını sağlamakla yükümlüdür. Kadınlar iş gücü piyasasına girememektedir daha ziyade ücretsiz bakım işlerinden sorumlu görülmektedirler. Kadın çocuk doğurarak yeniden üretimi gerçekleştirmektedir (Janssens, 1997: 3).

Ancak erkek ekmek kazanan aile modelinde çözülmeler görülen bir dönem başlamıştır. Bu durum, 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren Fordizm’de yaşanan çözülmelerle bağlantılıdır. Teknolojik gelişmelerle birlikte işin dönüşümü gündeme gelmiştir. Daha vasıflı çalışanlara olan ihtiyaç artmıştır. Hizmetler sektörü genişlemiştir. Küresel rekabet neoliberalizm, istihdamda güvencesizleşme eğilimlerine yol açmıştır. Ucuz iş gücü dolaşıma girmiştir. Uzun süreli işlerin ortadan kalkması kariyer fırsatlarını kısıtlamıştır (Crompton, 2006: 3-5). 20. yüzyılın sonlarında “erkek ekmek kazanan” model işsizlik ve aile yaşamının eklemlenmesiyle çözülmeye başlamıştır.

İş-yaşam dengesinin sağlanması gerekliliğini ortaya çıkaran en önemli etken de aile yapılarında erkek ekmek kazanan modelden çift gelirli aile modeline geçilmesidir. Sosyal politikaların bu dengeyi sağlayıcı nitelikte yapılması da son derece önemlidir.

2.6.3. Sosyal demokrat refah modeli

Sosyal demokrat refah modeli, evrensel refah rejimi, İsveç modeli ya da İskandinav model olarak adlandırılmaktadır. İsveç, Norveç, Danimarka, Hollanda, Finlandiya gibi ülkeler bu modelin örnekleridir. Refahın sunumunda evrensellik ilkesi ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte diğer modellerden ayırt edici yanı sosyal dayanışma ve sınıflar arası eşitliktir (Özdemir, 2005: 248). Kamu harcamalarının GSMH içindeki payları yüksek seviyelerdedir. Bu nedenle kamu hizmeti devleti de olarak da adlandırılmaktadır. Kamu sosyal hizmetlerinin kapsayıcılığı nedeniyle sosyal bakım devletleri de denmektedir. Bu modelin diğer bir tipik özelliği de yaşam standardında piyasadan bağımsız bir derecelendirmeye sahip olma, iş gücünün meta niteliğini sınırlandırma anlamlarına gelen dekomodifikasyondur. Tüm nüfusu

kapsayıcı ve vatandaşlıktan kaynaklı sosyal programlar sadece yoksul kesimi hedeflememekte bu yönüyle de sosyal vatandaş devleti olarak adlandırılmaktadır. Vergi oranlarının yüksekliği bir başka özelliğidir ve istihdamda yüksek kamu oranı bu modele tam istihdam sağlayıcı refah modeli adlandırılmasını da getirmektedir (Taşçı, 2020: 33-34). Liberal devletler en az, İskandinav devletleri en fazla dekomodifikasyon derecelerine sahiptirler.

Sosyal demokrat refah modeli, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten evrensel nitelikte destekler sağlamaktadır. Özellikle de çalışan ebeveynlere yüksek maddi desteklerde bulunmaktadır. İsveç 1974 yılında annelik iznini her iki ebeveyne de vererek ebeveyn izni uygulamalarında öncü olmuştur (Kaplan, 2010: 24).

Sosyal demokratların sunduğu bu model kadının bağımsızlığı ve refah yükümlülüklerinin aile alanından çıkarılması bağlamında sosyal politikalar sunan ve kadınları bireysel yararlılık, özerklik ve ekonomik bağımsızlık tarafına çeken tek modeldir (Esping-Andersen, 2018a: 50-52).

2.6.4. Güney Avrupa refah modeli

Esping-Andersen'in çalışması, üçe ayrılan refah devleti gruplandırmasının karmaşıklığı basit görmesi ve ailenin refah sunumundaki önemini içeren özellikteki Güney Avrupa devletlerinin sınıflandırmada yer almaması noktasında eleştiriler almıştır (Özdemir, 2005: 255). Leibfried, yeni bir sınıflandırma oluşturmuştur. Buna göre, aileyi merkeze alan yapıdaki devletler, Güney Avrupa refah rejimi olarak sınıflandırılmıştır. İtalya, Portekiz ve İspanya bu ülkelerdendir (Leibfried, 1993; Özdemir, 2005: 258).

Bu modelde devleti merkeze alan modellerin eksiklikleri olduğu ortaya konmaktadır. Bu analizler, devlet kurumlarının özerk ve zorlayıcı faaliyetlerini vurgulamayı amaçlamaktadır. Esping-Andersen'in üç dünya tipolojisi (1990), kadınları göz ardı etmiş ve bunun yanı sıra metalaşmanın sınırlanması kavrayışı ile ücretsiz işi de önemsememiştir (Lewis,1992'den akt.; Moreno, 2001:376). Güney Avrupa refah rejiminin en baskın yanı, kadınların aile içinde ücretsiz bakıcılar olmalarıdır (Moreno, 2001:376).

Yunanistan, İspanya, Portekiz, İtalya ve bir derece İrlanda Cumhuriyeti bu modelde yer alırlar (Özdemir, 2007: 15). Güney Avrupa modeli, refah devletleri içerisinde Esping-Andersen'in üçlü tipolojisi dışında dördüncü bir modeldir. İtalya, Yunanistan, İspanya ve Portekiz dörtlüsünden oluşan ve coğrafi, maddi, kültürel ve politik ekonomik bir çağrışımı ifade eden "Güney Avrupa", bazı özellikleri ile refah devleti içinde konumlandırılmaktadır. Modeldeki ülkelerin refah kurumları yetersizdir. Mevzuatta refah devleti ile kurumların vaat edilmiş olmasına rağmen, pratikte sorunlar bulunmaktadır. Bu nedenle model vaatler devleti olarak da adlandırılmaktadır. Bu özelliği nedeniyle sosyal politikalardan yararlanmada kapsayıcılığı zayıftır. Örneğin yoksullar için sosyal yardım zayıf kalmaktadır (Özdemir, 2007: 151; Taşçı, 2020: 37).

Türkiye de Güney Avrupa refah rejimi içinde değerlendirilmektedir. Ferrera, Gough, Mingione'nin Güney Avrupa refah rejimiyle ilgili tartışmaları bu modelle Türkiye arasında karşılaştırmalar yapılmasına imkân vermektedir. Benzeşen yanları, korporatist güvenlik sistemi ve bu sistemin dışındaki kendi hesabına çalışanlar ve enformel sektör çalışanları kesimi ve ailenin merkezi önemidir. Güney Avrupa refah rejiminde aile dayanışmasının öneminin bu ülkelerdeki nüfus artış hızı düşüşlerinin Avrupa'nın diğer ülkelerinden daha fazla olmasına yol açtığı da söylenmektedir. Bunun nedeni devletin sunduğu çocuk bakım hizmetlerinin cömert çocuk izinlerinin ve genç çiftlerin yararlanabildiği diğer sosyal destek mekanizmalarının önemli olmadığı bu ülkelerde, genç neslin uzun süre aile yanında yaşamayı ve ev kurmayı geciktirmeyi seçmesidir (Buğra ve Keyder, 2018: 15).

Modelin diğer bir özelliği sağlık sistemidir. Güney Avrupa'da sağlık sisteminde tüm nüfusu kapsamaya yönelik bir evrensellik vurgusu bulunmaktadır. Modelin diğer bir önemli özelliği ise ilkel refah devleti algısı yaratan seçimlere endeksli bir klientalistik refah mantığıdır. Son olarak da kadınların kamusal alandaki varlıkları Avrupa'da en düşük Güney Avrupa refah rejiminde yer almaktadır. Bunun ardında yatan sebep geleneksel güneyli aile vurgusudur (Taşçı, 2020: 38-39).

2.7. Toplumsal cinsiyet temelli refah sınıflandırmaları

Esping-Andersen'in ünlü refah rejimi sınıflandırmasına en büyük eleştiriler feminist yazarlardan gelmiştir. Toplumsal cinsiyet körü olmasına cevaben Esping-Andersen sınıflandırmasını yenilemiştir. Lewis (1997), Siaroff (1994), Orloff (1996) eleştiri getiren yazarlar arasındadır.

Bilimsel yazında refah devletleri, cinsiyet körü olmakla suçlanmaktadır. Bu noktada eleştirilerin yönüne bakıldığında kadınların eşitsizlikleri içeren geleneksel rollerini pekiştirdiği savunulmaktadır. Refah devletinin altın çağını yaşadığı dönemde politikaların kapsamı gelişme göstermiş, çocuk, yaşlı bakım hizmetlerinin kuramsallaşması sağlanmıştır. 1970'lerdeki bu gelişmeyi 2000'lerde Avrupa'da iş-yaşamı uyumlaştırma politikaları takip etmiştir (Atasü Topçuoğlu, 2016: 38). Toplumlarda var olan cinsiyet eşitsizlikleri, refah devletlerinin kuruluşu aşamasında kendini ortaya çıkarmıştır. Sosyal sigortalar ücretli emeğin karşılığı olurken ücretsiz emek için bir getiri imkânı olmaması, ev içi bakım emeğinin karşılıksız kalması kadınları dezavantajlı konuma getirmektedir (Atasü Topçuoğlu, 2016: 39).

İşsizlik sigortasının erkeklere ödenmesi gibi örnekler refah devletinin ücretli çalışanın erkek olduğu kadının bağımlı konumda olduğunu pekiştirmekte ve eleştirilerin hedefi olmaktadır. Bununla birlikte kadınlar örgütlenip hak talep ettiklerinde cevabın annelik üzerinden verilmesi eleştirilerden bir diğeri olmuştur (Bodur, 2020: 6).

Lewis (1989) çalışmasında kadının refah rejimlerindeki konumuna dair Almanya, Büyük Britanya ve İrlanda gibi ülkelerde iş gücü piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınları çoğunlukla yarı zamanlı işlere yönelttiğini analiz etmiştir. İtalya, İspanya, Yunanistan gibi ülkelerde "güçlü erkek ekmek kazanan" modeline kıyasla "ılımlı erkek ekmek kazanan" modelinin yine devletin kadınları hane içindeki rollerine göre ele almasından kaynaklı olarak ortaya çıktığını belirtmektedir. Lewis erkekler üzerinden kadınların konumlandırılmasına dair yaptığı sınıflandırma ile toplumsal cinsiyet temelli bir analizde bulunmuştur (Bodur, 2020: 9).

Lewis, Esping-Andersen'in yaptığı çalışmada ücretsiz iş olgusunu (unpaid work) ihmal ettiğini ve kurduğu aile, piyasa, devlet ilişkisinde cinsiyetin bulunmadığını ifade etmiştir. Lewis, erkeğin aile içindeki rolünü ekmek kazanan,

kadını ise ücretli bir işte varolmayan bakım işini üstlenen kişiler olarak belirlemiş, ilerleyen süreçte kadınların da çalışmasıyla her iki tarafın da hem ücretli hem de ücretsiz bakım işlerinde yer almaya başladığını ifade etmiştir (Kaymaz, 2021: 97). İngiltere ile birlikte İrlanda'nın, daha sonra Fransa'nın, daha sonra da İsveç'in aile reisinin giderek gücünün azaldığını gösteren bir sınıflandırma yapmıştır (Özaydın, 2013).

Siaroff yaptığı sınıflandırmada Protestan sosyal-demokrat, Protestan liberal, ileri Hristiyan-demokrat ve geç kadın hareketliliği olarak devletleri, erkek ve kadınların iş-refah seçimlerine göre gruplandırmıştır (Ülgen ve Arda Özalp, 2017).

Sainsbury (1994-1997) meslek, sınıf, hane sınıflandırmaları yapılırken cinsiyetin göz ardı edildiği ve bununun sonucunda farklı refah sunumlarında kadının refah sunumlarından dışlanma derecesine dair bilgi edinilemediği eleştirisini getirmiştir (Bodur, 2020:5).

Ann Orloff, refah devletinin cinsiyet eşitliğini sağlamakla sorumlu olduğunu savunmuştur. Cinsiyet ilişkilerinin iş bölümünden vatandaşlık ve siyasi katılım biçimlerine kadar her alanda refah devletlerinin tutumundan etkilediğini belirtmiştir. Ona göre refah devleti sosyal eşitsizlikleri azaltma çabasının yanında cinsiyete dayalı eşitsizlikleri de azaltma çabasında olmalıdır (Orloff, 1996).

Walby, cinsiyete dayalı refah rejimi tartışmalarını geniş bir perspektifte ele almaktadır. Kadının hizmet sağlandığı farklı roller dolayısıyla nakdi olarak hizmet satın alma durumu, evde vakit geçirme durumu ve son olarak elde ettiği haklara göre kadınların gelirini değerlendirmiştir (Kaymaz, 2021: 99).

2.8. Refah devleti ve iş-yaşam ilişkisi

Küreselleşmenin etkisine giren imalat sektörü ve ona paralel olarak hizmet sektöründeki gelişme ve erkeğin gelirinin düşmesi, kadınların ve annelerin, iş gücüne katılımlarının artması iş-yaşam dengesini sorgulamayı gerektirmiştir. İş gücünde annelerin artışı, bakım sorunu nedeniyle bakım politikalarının ele alınması zorunluluğunu doğurmuştur. Bu sorundan tüm ailenin yaşam şartları etkilemektedir ve aile yükümlülüklerinin yeniden düzenlenmesi nesiller ve cinsiyetler arasındaki geleneksel sorumlulukların da değişmesi anlamına gelmektedir. II. Dünya Savaşı

sonrası modern refah devletinde yer alan erkek ekmek kazanan aile modeli yok olmaktadır (Castells, 2010: 196-214).

Endüstri toplumlarında kadınların iş gücüne katılımları istikrarlı bir artış içindedir. Örneğin, İsveç'te, evli ve çocuklu kadınların istihdama katılım oranının 1960'larda %38, 1970'lerde %54, 1980'lerde ise %82'ye çıkması değişimin boyutunu göstermektedir (Esping-Andersen, 2011: 34).

Teknoloji, piyasa, iletişim, hukuk ve kültürün değişimine paralel geleneksel istihdamın değişimi söz konusudur. Kadın istihdamındaki artış ile erkeğin ekmek kazandığı modelden kopuşlar yaşanmıştır. Cinsiyet rollerindeki değişim ve tek ebeveynli aileler gibi sosyal uzlaşmayı değiştiren dönüşümler yeni bir yapılanma sürecini başlatmıştır (Rosanvallon, 2004: 21-31).

Kadınların istihdamda yer alması ile iş ve aile yükümlülüklerinin dengelenmesi ihtiyacı doğmuştur ve bu çatışmadan refah devleti iş aile politikaları da etkilenmiştir. Farklı refah rejimleri, aile ve devlet arasındaki sorumluluk paylaşımını düzenlemiştir (Çelik, 2020: 64).

Refah rejimlerine bağlı olarak beklentiler devletin kadınlara anne ve işçi olarak cömert yardımlar sağladığı ülkelerde kadın istihdam düzeyinin yüksek olması yönündedir. Bu ülkelerde iş ve aileyi dengelemek için kadınların çocukları olduktan sonra bile ücretli iş gücüne bağlanması devlet politikaları ile desteklenmektedir. Buna rağmen birincil ücretli kişiler yani erkek çalışanlar aracılığıyla yardım sağlanan bu ülkelerde kadın istihdamının özellikle anneler arasında çok daha düşük olduğu varsayılmaktadır (Pettit ve Hook, 2002: 3).

2.8.1. Kamusal bakım

Bakım kavramı gerek cinsiyetçi işbölümü gerekse sosyal politika uygulamaları açısından tartışılan bir kavram olmaktadır. Çocuk bakımı ve yaşlı-engelli bakımı aynı zamanda bakım kavramının aile, devlet, piyasa ile sağlanması yönünde oldukça tartışmalı yaklaşımlar içermektedir. Bakım birinin beslenme, giyinme vb. gereksinimlerini sağlama işidir (TDK). Dolayısıyla bakım kavramı bir çalışanın işi ile aynı zamanda yaşamının geri kalan bölümünde ayrı bir yer kaplayan bir sorumluluk alanıdır. İş-yaşam dengesinde bakım kavramı adeta terazinin bir kefesine ekstra bir

yük yüklemektedir. Refah rejimlerinin içerisinde de bakım politikaları işte bu yönüyle aile, devlet, piyasa ekseninde politikalarla ele alınmaktadır. Burada demografik açıdan da iki önemli nokta açığa çıkmaktadır, yaşlanan nüfus ve yalnız ebeveynler. Bu iki demografik grup da bakım politikalarının ihtiyaç haline gelmesini arttırmaktadır.

Razavi ve Staab, son yıllarda kadınların iş gücüne katılımında gözle görülür bir artış görüldüğünü belirtmekle birlikte kadınların ücretli sektöre kitlesel girişinin ücretsiz bakım işine ayrılan zamanı sıkıştırdığını belirtmektedir. Bu durum katılım, ücret ve statüdeki kalıcı cinsiyet asimetrilerini gizlemektedir. Bunun sebebi de kadınların ücretsiz bakımın sağlanmasında en büyük sorumluluğu taşıması ve çoğu zaman uyum sağlamasıdır. İş gücü piyasası her ikisini birleştirmeye yönelmektedir. Diğer bir ifadeyle kadınlardan iş gücü piyasasında yer almaları ve aynı zamanda ücretsiz bakım işini üstlenmeleri beklenmektedir (Razavi ve Staab, 2008: 3). Yazarlar, "ücretsiz bakım işi" tanımını tercih etmelerindeki sebebi şöyle açıklamaktadır: "Ücretsiz iş", "bakım işi" ve "ücretsiz bakım işi" terimleri bazen birbirinin yerine kullanılsa da bu yanıltıcı olabilmektedir. Ücretsiz çalışma, nakit bağlantı noktasının dışında gerçekleşen çok çeşitli faaliyetleri içermektedir. Ev arsasında veya aile şirketinde ücretsiz çalışma, su ve ev kullanımı için yakacak odun temini ve bir hastalıktan etkilenen çocuğunun, yaşlı ebeveyninin veya arkadaşının ücretsiz bakımı olabilmektedir. Aynı zamanda bakım işi, kişilerin beslenmesi veya yıkanması gibi doğrudan bakımını, bakıma ihtiyacı olan ancak doğrudan etkileşime girmeyen daha ziyade onu gözeten bir bakımı veya destekleyici temizlik ve yemek pişirme gibi hizmet bakımlarını içerebilmektedir. Yoğun bakım ihtiyacı duyanlar arasında küçük çocuklar, kırılgan yaşlılar ve çeşitli hastalıkları ve engelleri olan kişiler yer almaktadır ancak sağlıklı yetişkinler de bakıma ihtiyaç duyabilmektedirler. Doğrudan ve dolaylı bakım genellikle ayrı olarak görülmektedir. Ancak tüm bu işler bakım işinin bir parçasıdır (Razavi ve Staab, 2008: 5).

Kadınların iş gücüne katılımında ilerleme kaydedilmesine rağmen kadınlar hala dünya çapında düşük ücretli ve korumasız işçilerdir. Eğitim getirileri kadınlar için daha düşüktür, cinsiyete dayalı ücret farklılıkları devam etmektedir. Ayrıca ücretliler arasındaki işbölümünde cinsiyet eşitsizliği ve ücretsiz çalışma da devam etmektedir. Erkekler çalışma sürelerinin çoğunu ücretli işlerde harcarken, ücretsiz işlerin çoğunu

kadınlar yapmaktadır (Antonopoulos, 2009: 1). Bu durum kadınların ücretsiz bakım işleri için ayıracağı süreyle ücretli çalışmaya katılımı arasında bir tercihe zorlanması anlamına gelmektedir.

Kadınların ücretsiz bakım işleri için harcadığı zamanın, ücretli iş gücüne katılımına dair yarattığı kısıtların yanında kendi kişisel bakım, ilgi ve gelişimlerine yönelik bir sınırlandırma yarattığını söyleyen görüşler de bulunmaktadır. Kadının kendi zamanından tasarrufu için ücretli çalışma zamanının kısaltılmasının yanı sıra ücretsiz ev işleri için harcadığı zamanın da azaltılması gerekmektedir. Bunun bir bölümü gelişen teknoloji yardımıyla kotarılabilecekse de bir bölümü halen kamu desteğinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Kamusal bakımın gelişim gösterdiği rejimlerde yani refah seviyesi yüksek ülkelerde zaman kullanımı açısından bakım işlerine ayrılan sürelerdeki azalma nüfusun daha büyük oranda iş gücüne katılımı anlamına gelmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise tersi durum söz konusudur (Antonopoulos ve Hirway, 2010: 1-2,17-18'den akt.; Özateş, 2015: 32).

Tarihsel süreçte birinci kırılımda sanayileşme ile birlikte iş gücüne artan ihtiyaç doğrultusunda kadınların piyasaya girişleri artmıştır. Liberal iktisadi anlayışta erkek ekmek kazanan modelde iş gücü piyasasına giren kadınların artmasına karşın hak ve koşullar bakımından kadınların eşitsizlikler içinde piyasaya girmelerini salık vermiştir. İkinci kırılım ise II. Dünya Savaşı'nın ardından yaşanmıştır. Kadınların iş gücüne katılım oranı yine büyük oranda artış göstermiştir. Fakat kadının konumuna ilişkin algı yine aynı kalmıştır. Modern refah devletlerinin ortaya çıktığı bu dönemde tam istihdam hedeflerine karşın bakım veren kadın algısı çoğunlukla korunmuştur (Özateş, 2015: 36).

Bakım kavramına analitik bir yaklaşımla bakıldığında sosyal bakım kavramının gerekliliğini ortaya koyma ihtiyacının doğduğunu belirten Daly ve Lewis'e göre, "refah devleti hakkında yeni bir şeyler söyleme potansiyeline" de katkı yapması açısından önemlidir. Leira (1993), bakımın hem ücretli hem de ücretsiz, kamusal ve özel olduğunu, nakit ödemelere ve hizmet sunumuna tabi olduğunu ve sözleşmeli veya sözleşmesiz olabileceğini belirtmiştir. Knijn ve Kremer (1997) de bakımın bir bağımlılık mı yoksa bağımsızlık biçimi olarak mı görüldüğü konusunu tartışmıştır. Öte yandan nakit ve bakım açısından devletten aile ve gönüllü sektöre

doğru genel bir kayma yaşanmaktadır. İkinci argüman da refah devleti politikaları açısından tarihsel sürçte her zaman önemli olan bakımın çağdaş gelişmelerin etkisiyle merkezi bir öneme sahip olmasıdır (Daly ve Lewis, 2000: 281-282).

Bu bağlamda Leira (1992) bakımın ücretsiz kişisel hizmetlerden daha fazlası olduğuna, doğası gereği içinde yürütüldüğü ilişkiler tarafından, kişisel yükümlülük, bağlılık, güven ve sadakat bağları ile karakterize olma eğilimindeki ilişkiler tarafından tanımlandığına dikkat çekmiştir. Bakım süreci "sevmek, düşünmek ve yapmak" süreci ile duygusal bir emek olarak tanımlanmaktadır (Daly ve Lewis, 2000: 283).

Yazarlar, sosyal bakımı tanımlarken kavramın mevcut uygulamalarındaki bazı eksikliklere, özellikle de parçalanmış kullanımına ve mevcut literatürün ikilemlerine dikkat çekmektedir. Bu ikilik, resmi ortamlardaki bakım ile kayıt dışı sektörde yürütülen bakım arasındadır. İkinci olarak da çocukların ve bağımlı yetişkinlerin (özellikle yaşlıların) bakımının ayrı ele alınması eleştirilmektedir (Daly ve Lewis, 2000: 285).

Son yıllarda, Avrupa refah devletlerinde ebeveyn izni düzenlemeleri, bakıcı için nakit yardımları gibi düzenlemeler ücretsiz bakım emeğinin değerinin dikkate alınmaya başladığını göstermektedir. Bununla birlikte Avrupa refah devletleri hastalar ve engelliler için, gayrı resmi bakım düzenlemelerini giderek daha fazla sübvanse etmektedir. Bu genel eğilimlere rağmen, refah devletlerinde devlet, piyasa ve aile "refah üçgeni" içinde bakım sağlanması farklılıklarını içermektedir. Bazı refah devletleri aile üyeleri arasındaki sosyal sorumluluğu güçlendirmeye bazıları ise sosyal sorumluluğu genişletmeye destek vermektedir. Kamu bakım hizmetleri ve piyasanın hizmetleri ile karma stratejiler denenmektedir (Leitner, 2003: 356).

Refah rejimlerinin uygulamalarında aileye ve kadına yüklenen bakım sorumluluğunun devlet tarafından kadını iş gücü piyasasından koparmayacak biçimde destekleyici uygulamalarla sağlanıp sağlanmadığına bakılması refah devleti değerlendirmesinin objektifliğini sağlayacaktır (Kurowska, 2016).

Uzun yaşam artık günümüzün bir gerçeği iken yaşlı bakımı konusuna eğilmek ve zamanın yönetimine bir de bu açıdan bakmak önemli arz etmektedir. Yaşlı bakımına getirilen çözümlerde eleştiri noktalarından biri bakım evleri ile ticarileşen yaşlı bakımı alanının doğması, diğeri ise nesiller arası sorumlu olma ilişkisinin

zayıfladığı görüşüdür. Bakım işi zaman harcamayı gerektirdiğinden bir yandan çok sayıda kişi zamanı bu yönde kullanırken çok sayıda kişi de zaman kısıtlığı nedeniyle yaşlı bakımına sorumluluk ayıramamaktadır. Bakım işinin çoğunun kadınların üzerinde olduğu bilinmektedir. Ancak erkekler de artık bakım işlerinde yer almak durumundadır. Aynı zamanda yaşlı bakımı birçok insan için fırsat maliyet açısından ekonomik değere de sahiptir. Bir iş olarak ele alındığında bakımın ekonomik maliyetinin azalması söz konusu iken sorumluluğun görmezden gelinmesi halinde uzun vadede sağlık harcamalarının artmasına yol açmaktadır. Bakım işi aile içinde halledilmeye çalışıldığında ise aileyle harcanan zaman gibi sosyal ve kişisel değeri olan aktivitelere yer kalmamasına yol açmaktadır. Aslında günümüzde bireyler çoklu rolleriyle zamanlarını çok parçaya ayırmaktadırlar. Bu yeni bir durum olmasa da yeni olan bunun artık norm halini almasıdır. Bu durum, teknolojik gelişmelerin, refahın, hayatın ticarileşmesinin ve belli işlevler için sabit mekânlarda bulunan bir hayatın çökmeye başlamasının bir sonucudur (Standing, 2019).

2.8.2. Bakım izni

Refah devletlerinde en önemli iş-yaşam dengesi sağlama araçlarından biri bireylerin yaşamlarında işe ve aileye dengeli bir zaman ayırabilmelerini gözetecek şekilde çalışanların ebeveyn olma haklarını düzenleyici bir sosyal politika bakış açısı geliştirmektir. Bu önemle refah rejimlerinde annelik izni ya da daha kapsamlı ve toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde düzenlenen ebeveyn izni uygulamalarına yönelik politikalar üretilmesi hedeflenmektedir. Annelik izinlerinin ebeveyn iznine dönüşümü, iş-yaşam dengesinin yanı sıra elbette kadın istihdamını arttırıcı etki yaratması bakımından önem arz etmektedir.

1952 yılında Uluslararası Çalışma Örgütünün "103 Nolu Annelik Koruması Sözleşmesi" ile uluslararası hukuki güvenceye kavuşturulan analık izni, 2000 yılında sözleşmenin "183 Nolu Sözleşme" ile yeniden düzenlenerek 4. maddesine doğum öncesi ve sonrasında kullanılacak en az 14 haftalık izin olarak zaman belirleyici bir düzenleme getirilerek tanımı yenilenmiştir. ILO "191 Nolu Tavsiye Kararı" nda annelik izninin 18 haftaya yükseltilmesini tavsiye etmektedir (Sumbas, 2018:171).

ILO'nun 1965 yılında, bakım veya desteğe ihtiyaç duyan aile üyeleri olan erkek ve kadın işçiler için düzenlenen "123 sayılı İstihdam (Aile Sorumlulukları olan İşçiler-Kadınlar) Tavsiye Kararı" ile de amaçlanan erkekler ve kadınlar arasında aile sorumluluklarının paylaşılmasını teşvik etmektir. Çalışma hayatına katılan kadınların sayısının arttığı ve özellikle kadınların iş-yaşam dengesinde yaşadığı sorunların esasen sadece kadın çalışanlara ait bir problem olmamakla birlikte çalışan kadınların aile bakımı ile çalışma hayatını birlikte yürütemeyecekleri ön kabulü ile ayrımcılıkla karşılaştıkları belirtilmiştir (Taşdemir, 2018).

ILO'nun 2022 yılında yayımladığı "Çalışma Yaşamında Bakım: Toplumsal Cinsiyet Açısından Daha Adil bir Çalışma Yaşamı İçin Bakım İzni ve Hizmetlerine Yönelik Yatırımlar" başlıklı raporunda ise özellikle 2019 yılında yaşanan Covid-19 salgını sonrası iş gücü piyasasında önceden var olan cinsiyet eşitsizliklerinin şiddetlendiğine dikkat çekilmektedir. Yaşanan süreçte ev işleri ve aile sorumlulukları konusunda kadın ve erkek arasındaki dengesizlik artmıştır. Ebeveyn izni ve diğer özel bakım izinleri işi ve aile yaşamını dengelemeye yardımcı olmaktadır. Bakım ve bakılma hakkının farkına varılması için Avrupa Birliği 2019 yılında iş hayatıyla ilgili 2019/1158 sayılı AB Direktifi ebeveynler ve bakıcılar için denge kapsamında direktife göre babalar için veya ulusal hukuk tarafından tanınan ikinci ebeveynler için on gün ücretli doğum izni belirlenmiştir (ILO, Care at Work, 2022: 98). Buna göre en az 10 gün ücretli babalık izninin sunulması, çocukların bakımı için her bir ebeveyne yıllık beş iş günü çocuk bakım izni tanınması gerekmektedir. Üye devletlerce bireysel bir hak olarak ebeveynlere, çocukları en fazla sekiz yaşını doldurunca kadar en az dört ay ebeveyn izninin verilmesi gerekmektedir. Ayrıca ebeveyn izninin en az iki ayının ebeveynler arasında devredilememesi esası getirilmiştir (Güder ve Öz, 2020: 619).

Analık/doğum izninin, ardından babalık izninin ve en son ebeveyn izninin uygulandığı görülmektedir. Analık izinlerinin İskandinav ülkelerinde 1900'lerde uygulandığı bilinirken babalık izninin gelişimi 1970'lerin sonunda başlamıştır (Duvander ve Taskula, 2011). Ebeveyn izni düzenlemesinin de ilk kez 1974'te İsveç'te yapıldığı bilinmektedir. Son on yılda kültürel değişim ve babalık izni ve diğer iş-yaşam dengesi önlemleri sunan işletmelerin sayısındaki artışla birlikte önemli bir değişim olmuştur (ILO, Care at Work, 2022).

Ebeveyn izni, ayrıca devredilemez hak kapsamında ebeveyn izin kotası ve bonus izni şeklinde tasarlanan uygulamalarla da yer almaktadır. Burada amaçlanan, çocukların bakımında kadın ve erkeğe aynı sorumlulukları eşit şekilde yüklemektir (Duvander ve Taskula, 2011:38).

ILO'nun tavsiye ve sözleşme kararlarının dışında başka uluslararası kararlar da bulunmaktadır. Bunlardan biri toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusu ile şekillenen 1979 tarihli Birleşmiş Milletler'in düzenlediği "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)"dir. Çocukların yetiştirilmesinin ebeveynlerin ortak sorumluluğunda olduğunun kabulünü içermektedir. Bununla birlikte ülkelerin ebeveynlerin aile sorumlulukları ile çalışma yaşamları arasında denge kurabilecek sosyal tesisler inşa etmesi önerisi getirilmiştir (Jääger, 2014:23).

Çalışma hayatında iş-yaşam dengesi kurulmasında ailelere verilecek ebeveyn izinleri kapsamında bir diğer düzenleme de, 1995 yılında Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği, Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun Ebeveynlik İzinleri Çerçeve Anlaşması'dır. 1996 tarihinde 96/34/EC sayılı Ebeveynlik İzni Konsey Direktifinde yer alan düzenlemeler arasında en az 3 aylık ebeveyn izni, babaların ebeveynlik izni almaya teşviki, bunlara yönelik yapılacak ödemeler ve izin sonrası istihdam güvenceleri yer almaktadır. Yapılan revize sonrası 2010 yılında, 2010/18/EC sayılı Konsey Direktifi yürürlüğe girmiştir. Ebeveyn izni kapsamında devredilemez sadece paylaşabilir bir izin olarak çocuk en fazla 8 yaşına gelinceye kadar en az 4 aylık izin öngörülmektedir. Yapılan düzenleme devredilemez ebeveyn hakkı açısından kısıtlı kalsa da çalışma hayatını dengeleme anlamına gelmektedir. Bununla birlikte eleştiriler ebeveyn izni alan babaların oranının düşük kalacağı, bakımda işbölümü sağlanması için babaların ebeveyn izni almalarının teşvikinin yanı sıra zorunluluk kapsamında olmasının gereklitiği yönündedir (Kağan, 2020:16-17).

2019/1158 sayılı "İş-Yaşam Dengesi Direktifi" ile erkekler tarafından ebeveyn/aile izinlerinin alınmasını teşvik edici, esnek çalışma düzenlemelerini artırıcı politika yeniliklerine gidilmiştir. Direktif özellikle babaların izin haklarının bir kısmını annelere aktarmalarını engellemek yerine "al ya da bırak" seçeneği sunan mekanizmalarla babaların ebeveyn iznine katılmının güçlendirilmesi hedeflenmiştir (Kağan, 2020:40).

Sonuç olarak ebeveyn izni, bireysel ve toplumsal anlamda gerek bireyin iş-yaşam dengesi ve çalışma hakları gerek çocukların refahı ve kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği meselesi açısından ikili bir öneme sahiptir. Bu önemle hassas bir sosyal politika uygulamasıdır (Sumbas, 2018:174).

Konumuz bakımından ebeveyn izni, kadınların istihdamını artırmak ve cinsiyetçi işbölümünü kadınların lehine çevirmek için öncelikli politikalardandır. ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının tarihsel sürecine bakıldığında öncelikle analık izni gibi kadın ve çocuk sağlığına yönelik koruyucu önlemlerin düzenlenmesiyle başlanılan süreçte sonrasında iş-yaşam dengesi, kadın erkek fırsat eşitliği ve istihdam güvencesi ve kadın iş gücünün istihdama katılımının artması çizgisinde ilerlediği görülmektedir. Sosyal ve toplumsal bakış açısıyla düzenlemelerde analık izinlerinin ebeveyn izni olarak dönüşümden geçtiğini söylemek mümkündür.

Ejrnæs ve Boje (2008), farklı refah rejimlerine göre, çalışma süresi, ebeveyn izinleri ve çocuk bakımı uygulamalarına bakmıştır. İskandinav ülkelerinde çocuğun büyüme döneminden sonra annelerin ücretli istihdamda kalmasının sağlandığı, ebeveyn seçim modeli olarak tanımlanan modeller bulunmaktadır. Bu modeller kadınlara iş hayatı ile çocuk bakımı arasında tercihte bulunmadan ikisini de yürütebilme ve istediğinde iş hayatına zorlanmadan dönebilme seçenekleri sunmaktadır. İkinci olarak, yarı zamanlı çalışmanın yaygın olduğu İngiltere gibi ülkelerde piyasa yönlendirmeli, pahalı ve bireyselleşmiş bakım sistemi nedeni ile ebeveyn izin ücretlerinin oldukça sınırlı olduğu kaydedilmiştir. Üçüncü olarak Almanya ve Avusturya gibi ülkelerde görülen uzun dönemli yarı zamanlı çalışma modeli bulunmaktadır. Güney Avrupa'da yer alan Portekiz, İtalya, Yunanistan ve İspanya gibi ülkelerde ise aile bakımı modeli yaygındır. Bu modelde izinler kısıtlı ve kurumsal çocuk bakımı yetersizdir. Dolayısıyla bakım işi büyük ebeveynlerin desteği ya da enformel hizmetlerin alınması yoluyla giderilmektedir.

Ülkelerin refah rejimine göre farklılık gösteren, ailenin refah sağlamadaki rolünün düzeyidir. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesini uyumlaştıracak politikalara ihtiyaç doğmakta ve ailenin sosyal güvenlik işleviyle beraber devamı sağlanmaya çalışılmaktadır. Sanayi toplumunun Fordist refah devleti, çekirdek aileyi tanımlamaktadır. Ayrı alanlar yaklaşımıyla erkeği kamusal alanda, aileyi/kadını özel

alanda tutan “ideal aile tipi” ile denge unsuru sağlayıcı olarak konumlandırmaktadır ve cinsiyet hiyerarşisi çerçevesinde uzmanlaşmış rolleri erkek ve kadın için belirlemektedir. Wilson, *Family* adlı çalışmasında, sanayileşmiş modern toplum için modern çekirdek ailenin en ideal aile tipi olduğunu vurgularken, ailenin bireyin duygusal ve fiziksel ihtiyaçlarına cevap verdiğini belirtmektedir. Ve toplumsal sistemin ihtiyaçları için idealize etmektedir (Kul Parlak, 2015:143-146).

Ancak son yıllarda aile yapıları üç genel seyir izleyerek çeşitlenmektedir. Bunlar geleneksel aile tipine alternatif yaşam tarzını sürdürenlerin oluşturduğu aile tipleri, sadece anne ya da babadan oluşan tek ebeveynli aile tipleri ve iki ayrı ebeveynin evlat edindikleri veya önceki evliliklerinden olan çocuklarıyla beraber yaşadıkları farklı aile tipleridir. Geleneksel aile modelinde aile bireylerinin günlük yaşamda işbirliği içinde olmaları, kaynaklarını beraber kullanmaları söz konusudur (Kul Parlak, 2015:143-146).

Özetle bakım hizmetleri ile ebeveyn izinlerini beraber değerlendirildiğinde farklı refah rejimlerinde farklı ele alındığı görülmektedir. İskandinav refah rejimindeki ülkelerde kadının iş gücüne katılımı annelik dönemlerinde ve çocuğun büyümesi sonrasında devamlılık gösterecek politikalar bulunmaktadır. Liberal refah rejiminde ise bakım hizmetinin piyasalaşması, bu hizmetin aile dışında yapılmasını onaylayan bir anlayış hâkim gelmektedir.

Bununla birlikte aile yapısında meydana gelen değişimler refah rejimlerinde karma yöntemlerin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. İş-yaşam dengesi açısından ailelerin yapısında meydana gelen değişimler piyasa, aile ve devletin bakım rolünde geliştireceği mekanizmaların çeşitliliğine işaret etmektedir. İş-yaşam dengesini uyumlaştıracak politikaların gerekliliği ortaya çıkarmıştır.

Özellikle bakım işlerinin kadınların karşılıksız emeği üzerinden ele alınması sosyal güvenlik ve cinsiyet tartışmaları ile gündeme gelebilir. Aslında sosyal güvenlik tüm yurttaşlar için ekonomik güvencesizlikten korunma demektir. Pek çok araştırmacı erkeğin evi geçindirdiği aile modelinin kadınların ücretli iş gücüne katılımının dışında bırakılmasına ve bunun sonucu olarak da sosyal güvenlik sisteminin erkek vatandaşlara sağladığı maddi ve sosyal haklardan kadınların mahrum bırakıldığına işaret etmektedir.

2.8.3. Esnek çalışma

Bakım ve ebeveyn izni politikalarının önemli olması kadar bir diğer bir politika da esnek çalışmanın desteklendiği politikalardır. Esasen esnek çalışmanın ortaya çıkış sebebi küreselleşen dünyada iş gücü piyasalarında işverenlerin çalışma koşullarında esneklik sağlayarak rekabet ve kriz gibi olumsuzluklara uyumlanma isteğidir. İş görenler açısından ise, değişen ve hızlanan çalışma hayatı şartlarında esnek çalışma zamanları ya da modelleri iş ve aile yaşamlarını uyumlaştırma olanağı olarak görülebilmektedir.

ILO 2019 yılında "Dengeli Çalışma Süresi Düzenlemeleri Geliştirme" adlı rehberi düzenlemiştir. Burada "aile dostu çalışma süresi" kavramı yer almaktadır. Daha önce de "Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi" nde iş ve aile bakımına dair sorumlulukların uyumlaştırılması kapsamında bu önemli sözleşme yer almıştır (ILO, 2019). Bu rehber, kadınlar ve erkekler olmak üzere tüm çalışanları kapsayıcı daha iyi bir iş-yaşam dengesi için zaman önlemleri gerekliliğini ortaya koyan bir rapor olarak değerlendirilebilmektedir.

Esnek çalışma biçimlerinin kadınların iş gücü piyasalarına girişlerinin artmasıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. Birçok ülkede tam zamanlı istihdama katılamama nedenleri farklılık göstermekle birlikte kadınların esnek çalışma içinde erkeklere göre daha fazla yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte kadınların istihdam oranlarını arttırıcı etki yarattığı da görülmektedir. İşveren açısından rekabet, çalışan açısından iş ve yaşam alanlarında uyum gösterebilmeye imkan sağlamaktadır (Özaydın, 2013:60).

Esnek çalışmanın bireylerin aile ve iş yaşamlarını uyumlaştırma konusunda en faydalı politikalardan olduğu yönünde araştırmalar bulunmaktadır. Çalışanın nerede ve ne zaman çalışacağı gibi işin üzerinden kontrol sağlayabilmesi eve ve bakım işlerine zaman ayırabileceği ve bu sayede çatışmadan uzak bir şekilde her iki alanı da yönetebileceği düşünülmektedir (Trask, 2017:3).

Özellikle muhafazakâr refah rejiminde toplumsal cinsiyete dayalı işbölümüne sahip olmaktan kaynaklı annelerin ebeveyn rolüne daha fazla önem verilmektedir. Bu nedenle kadınların istihdamda yer almasının bir yolu olarak esnek çalışma

görülmektedir. Burada kadının ikincil iş gücüne vurgu yapılmakta ve yarı zamanlı vb. işler için kadınların uygun olduğu düşünülmektedir (Stier ve Lewin-Epstein, 2001).

2.9. Aileler ve refah rejimleri

Refah devletinin karşılaştığı sorunların anlaşılmasına yardımcı olacak bileşenlere bakıldığında bunlardan biri de ailedir. Refahın, devletten, bireylerin gelir elde ettikleri piyasadan ve en çok da toplumsal desteği veren aile bileşeninden oluştuğu kaçınılmaz bir gerçektir. Ortalama yaşam süresi olarak bakıldığında refah devleti yalnızca çok gençken veya çok yaşlı iken ya da risk durumlarında önem kazanmaktadır. Eğer piyasada işler kötüleşirse aile ya da devlete başvurarak yardım alınmaktadır. Sağlık ve eğitim de piyasa başarısızlıklarının klasik örnekleridir. Andersen'in tabiriyle kadın devrimi olgunlaştıkça çocuk ve yaşlı bakım talebi artmaktadır. Ticari bakım hizmetleri, düşük gelirli aileler için tercih edilmesi güç bir seçenektir. Geçmişteki gibi aile içi bakım tercihi ise bakım emeği sayılabilecek kişilerin potansiyel azalışı göz önüne alınınca giderek azalmaktadır. Andersen, bu durumu "ailevi başarısızlık" olarak açıklamaktadır. Sonuç olarak modern toplumlarda ortaya çıkan durum sosyal ihtiyaçların ne piyasadan ne de aileden yeterince karşılanamaması yani birikmiş refah başarısızlığı olarak tezahür etmektedir. Bu durum diğer bir ifadeyle ikili bir refah başarısızlığıdır ve tek çare refah devletidir. Kadınların artık eskisinden daha eğitimli olduğu bilinmektedir ve dolayısıyla eğer kadınlar aile sorumluluklarını tümüyle üstlenirlerse aile ve toplum potansiyel gelir kaynağından yoksun kalacaktır. Modern refah devletinin başlangıcı ailecilik temelliydi, sosyal politikaların erkek ekmek kazanan ve kadın bakım sağlayan modelini veri kabul ettiği savaş sonrası dönemden sonra durum değişiklik göstermiştir. Bu değişim refah devletinin çok kısa bir süre öncesine kadar gelir destekleme ve sosyal hizmet tedarik etmedeki geri kalmışlığını açıklamaktadır. Örneğin İskandinav ülkeleri aile hizmetlerine ancak 1970'lerden itibaren öncelik vermeye başlamıştır. Avrupa'da ailecilik ilkesi refah devletlerinin çoğunda görülmektedir. Aileci sosyal politikaların aile yapısıyla zıtlık içinde oluşu ise bir paradokstur. Avrupa'nın tamamı sayılabilecek bir alanda, özellikle de eğitimli kadınlar arasında doğum oranındaki çarpıcı düşüş ve çocuksuz olma isteğindeki artış çocuk bakımı hizmetlerinin eksikliği ile ilgilidir. Buna

paralel olarak da aile hizmetlerindeki eksiklik eğitim seviyesi düşük kesimde kadın istihdamını bastırmaktadır. İtalya ve İspanya bu paradoksların temsilcileridir. Diğer bir ifadeyle anne olmakla kariyer sahibi olmak arasındaki gerilimli durumu dengeye oturtmadaki başarısız politikalar vatandaşları seçim yapmaya zorlamaktadır. Bu toplumsal düzeyde çocuksuz bir "düşük-doğum dengesi" ya da "düşük gelir-düşük istihdam dengesi" anlamına gelmektedir (Andersen, 2011:105-108).

Kadınlar, bakımda zincirin en önemli halkası kabul edilmektedir. Çocuk, yaşlı ve hasta bakımı hane içi tüm bakım süreçlerinde kadınlara rol verilmektedir. Bu durumda kadınların yeni ekonomik statülerine yeni davranışsal mantıklarının nasıl tepki vereceği önemlidir. Örneğin kadınların iş yaşamının kesintiye uğraması halinde bu durumun fırsat maliyetini hesaplamaları gereken annelik rolleri vardır. Bu durumun kadınların tam zamanlı iş tercihlerini etkilemesi olasıdır. Diğer bir ifadeyle çocuk sahibi olmanın bireyler düzeyinde bir refah sorunu oluşturduğu görülmektedir. Örneğin kadın devriminin gerçekleştiği İskandinav modelinde yüksek eğitimli kadınlar literatürde *child penalty* olarak geçen çocuk cezasını en aza indirme konusunda daha avantajlıdır. Örneğin bu konuda Almanya'da orta sınıf kadınlara dair yapılan araştırmalarda çocuk cezasının yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Diğer yandan İskandinav ülkelerinde çocuk cezası annelere verilen cömert destekler nedeniyle önemsiz derecede kalmaktadır (Andersen, 2011:113). İskandinav ülkelerinde kadınlar çift kariyerli aileler kurarak hem gelir basamağında üste çıkmışlar hem de toplumsal cinsiyet eşitliği geliştirmişlerdir. Bu durum alt gelir grubunda simetrik bir etki yaratarak boşanma oranlarında artış ve doğurganlıkta azalma ile birlikte kendini göstermiştir. Sonuç olarak aile dostu politikalar alt gelir grubundaki refah açığının olumsuz sonuçlarını bertaraf etmede başarılı olmuşlardır. Bu durum aileye doğru bir gidişata da işaret etmektedir (Andersen, 2017).

Özellikle 1980 ve 1990'larda yapılan çalışmalarda aile politikalarının ülkelere göre farklılaştığı ortaya konmuştur. Bu politika değişikliği, ulusal refah rejimleri ile paralellik göstermektedir. Gauther (2002:452) söz konusu aile politikalarını dört grupta toplamaktadır. Sosyal demokrat rejimde aileler için özellikle de çalışan ebeveynler için destekleyici politikalar mevcuttur ve cinsiyet eşitliğini yürütme prensibine dayanmaktadır. Muhafazakar rejimde ise devletin ailelere sunduğu

destek ortalama bir düzeydedir. Cinsiyetçi işbölümü yürütülen politikalarla körüklenmektedir. Güney Avrupa rejimine bakıldığında sosyal güvenliğe erişimde meslekler arası ayrışma bulunmaktadır. Liberal rejimde ise devlet desteği minimum, çocuk bakımı ise tamamıyla piyasaya bırakılmıştır (Tokol ve Alper, 2020:349-350).

Alcock vd. (2011) aile politikalarını, faaliyet alanlarına göre gruplandırmışlar ve yasal düzenlemeler grubunda evlenme, boşanma, doğum kontrol, kürtaj ebeveyn hakları, çocuk korumasını belirlemişler ardından ikinci grupta gelir desteği veren politkaları açarak bu gruba vergi indirimleri, aile ve çocuk yardımları, doğum izni ve yardımlarını dâhil etmişler son olarak da sunum içerikleri olan hizmetlerden çocuk bakım hizmetleri, devlet destekli konut ve sosyal hizmetlerden ve halk sağlığı hizmetlerinden bahsetmişlerdir (Özaydın, 2013:59).

Refah devleti, artan bakım ihtiyacına cevap verdiği ölçüde refah devleti modelinin çerçevesini de belirlemektedir. Devletin vatandaşlarına karşı sorumluluğu olarak ele alındığında aynı zamanda bir vatandaşlık hakkıdır. Örneğin vatandaşlık temelli hakların güçlü olduğu gelişmiş Kuzey Avrupa ülkelerinde bakım kamunun sorumluluğu olarak görülmekteyken, Güney Avrupa ülkelerinde bakımın temeli aile olarak görülmektedir. Kadının rolü, aile içinde üstlendiği bakım rolü ile şekillenmektedir. Aileye bırakılmış bakım politikaları kadının iş gücüne katılımını arttıran politikalarla birlikte bir çelişki yaratmaktadır (Altıntaş ve Atasü Topçuoğlu, 2014: 319). Leitner bu konuda bir çerçeve belirleyici aile-dışılaştırma ve ailevileştirme analizi yapmıştır. Buna göre, aile içi bakıma devlet desteği ve yanında bakımın ek hizmetlerle desteklenmesi seçimlik ailevileştirme kavramsallaştırması ile açıklanmıştır. Hiçbir alternatif destek olmaksızın evde bakımın devlet tarafından desteklenmesi açık ailevileştirme ile kavramsallaştırılmıştır. Son olarak bakımın tamamen aile tarafından karşılanması için ailelerin sorumluluğuna terkedilmesi yönündeki bakış açısı örtük ailevileştirmesi ile kavramsallaştırılmıştır (Leitner, 2003).

Yine farklı refah rejimleri bakımından ailenin sosyal refah sağlanmasındaki rolünün düzeyi değişse de aile ile çalışma hayatının sorumluluklarını dengelemek adına aile dostu politikalara başvurmak, bir başka ifadeyle iş-yaşam dengesini sağlayacak politikaları hayata geçirmek kaçınılmaz görünmektedir. Böylelikle ailenin

sosyal güvenlik işleviyle beraber devam etmesine katkı sağlanmış olur (Kul Parlak, 2016a:117).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KADININ İŞ GÜCÜNE KATILIMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER, İŞ-YAŞAM DENGESİ: GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ

Refah rejimlerinde benimsenen rejim özelliklerine göre kadının iş gücü piyasalarında yer alması, destekleyici ya da piyasadan uzaklaştırıcı yöndedir. Bu durum literatürde meta-dışılaştırma ya da aile-dışılaştırma kavramsallaştırması ile açıklanmaktadır. Kadınların salt iş gücü piyasalarına girmeleri de yeterli olmamaktadır. Refah devletlerinin yapısı kadınların iş gücüne katılımını da etkilediğinden üretilen sosyal politikaların farklı refah rejimlerinde temel özellikleri gereği oluşan farklılıkları anlamak açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmada ele alınan Güney Avrupa refah rejiminde yer alan İtalya, İspanya, Portekiz, Yunanistan ve Türkiye'nin de dâhil olduğu bu tipolojide iş gücü dengesini sağlamaya yönelik sosyal politikaları değerlendirmeden önce refah sunumlarında kadınların iş gücüne katılımının etkileşimlerinin neler olduğunu verilerle ortaya koymak çalışmaya yön verecektir.

Kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması beklentisi devletlerin sağlayacakları destekle yakından ilişkili olduğu ve farklı refah rejimlerinde devletin kadınlara sağladığı olumlu düzenlemelerin kadın istihdamını arttırdığı bilinmektedir. Bununla birlikte kadınların çocuk sahibi olduktan sonra izin vb. uygulamalar iş gücü piyasasına dönmelerini kolaylaştırıcı etkisinin yanında anneliğe bağlı düzenlemelerle sınırlı kalması halinde kadın istihdamının azalmasına yol açtığı yönünde eleştirilmektedir (Pettit ve Hook, 2004: 780).

Salido ve Moreno'nun (2014) ifade ettiği gibi kadınların iş gücüne katılımındaki artış ne sadece kadınların yaşamlarında farklılık yaratması ne de sadece emek piyasaları ve ev yaşamında cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi meselesidir. Bunlar önemli meselelerdir fakat kadınların iş gücü piyasalarına artan şekilde girmesi ile hükümetlere iş ve aile hayatını uyumlaştırma politikalarını geliştirmeleri için daha fazla baskı mekanizması kurulması sağlanacaktır (Salido ve Moreno, 2014:35).

3.1. Kadının iş gücüne girişindeki engeller

Dünyada kadınların iş gücüne katılımı tarihsel süreçte Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Bu dönemde kadınlar tarımla uğraşan, ücretsiz aile işçisi olan konumlarından yavaş yavaş çıkmaya başlamış ve ücretli işlerde yer alma olanağı bulmuşlardır. Fakat kadınların sanayileşme sürecindeki iş koşulları pek kolay olmamıştır. Ağır çalışma koşulları genellikle kadınların ve çocukların korunmasına yönelik düzenleyici ve koruyucu tedbirlerin yer aldığı politikaların hayata geçirilmesi ile sürmüştür. Ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte kadınların iş gücüne katılımı 1950'lerden itibaren artmıştır (Çevik, 2022:45).

1950'li yıllarda çalışma hayatına aktif olarak katılan 15-64 yaş grubundaki kadın nüfus gelişmekte olan ülkelerde nüfusun %50'sini, gelişmiş ülkelerde ise nüfusun %47'sini oluşturmaktaydı. Buna karşılık gelişmekte olan ülkelerde aktif görünen kadınların %87'si tarım sektöründe yer alırken endüstrileşmiş ülkelerde %47'si tarım sektöründe yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerde 1950 yılında aktif nüfus içinde kadınların oranı %36,7 iken, 1975'te %40,6, 1985 yılına gelindiğinde ise %41,4 olmuştur. Yine gelişmiş ülkelerde 1985'lere gelindiğinde kadınların hem tarım dışı sektörlerde çalışmasının yaygınlaştığı hem de aktif kadın nüfus oranının %47'den %58'e yükseldiği görülmektedir. Buna karşılık 1985 yılında, gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfusun oranı %49'dur (Koray, 1992:93'den akt.; Kocacık ve Gökkaya, 2005:197).

İş-yaşam dengesini etkileyen en önemli gelişmelerden biri kadınların iş gücü piyasalarına katılımlarının artışı olmuştur. Erkek ekmek kazanan modelinin tarihi kadınların kamusal alandan uzak tutulması daha çok ev rollerine odaklanılması ile şekillenmişti. Daha sonra ve günümüzde kadınların iş gücü piyasalarına artan katılımı iş-yaşamdaki rollerin tekli rollerden çıkmasına neden olmuş ve yaşanan değişimle sosyal politikalar açısından bir dönüşümü tetiklemiştir. İş-yaşam dengesi kavramı, 1970'lerde Birleşik Krallık tarafından ilk kez kullanılmaya başlandığında o dönem işverenlerin aniden işçilerin iş ve aile hayatlarına odaklanmasının ardındaki sebep iş gücü piyasasına kadınların artan katılımıydı. Kadınlar işe gitmeye başlayınca bakım ve ev ile ilgili sorunlar gündeme gelmiş oldu böylelikle iş-yaşam dengesi kavramı tartışılmaya başlandı (McIntosh, 2003:183). Kadınların iş yaşamına katılması bir

anlamda yalnızca kadın için değil erkekler, çocuklar ve aile için iş ve yaşamın dengede tutulması ihtiyacını gündeme getirmiştir.

1970'lerden sonra iş gücü piyasasına kadınların aktif şekilde katılımı ile emek piyasalarının da revize edilmesi gerekliliği doğmuştur. Refah sistemlerinin önemli ayaklarından biri de istihdamın durumudur. Geleceğin refah devletinin en büyük zorluklarından biri, kadın istihdamının iş-yaşam dengesini sağlamak amacıyla uyumlaştırma politikalarını nasıl uygulayacağıdır. Kadınlar daha çok istihdam ve ekonomik özgürlük istemektedirler. Aileler de buna bağlı daha az yoksul olacaktır. Yüksek doğum oranları, yaşlılığın yükünü hafifletecektir. İskandinav örneği uyumlaştırma konusunda kamu desteği ile başarılı bir model örneği ortaya koymaktadır (Esping-Andersen, 2018(b): 97). Genel olarak dünyada erkeklerin iş gücüne katılımı, kadınlara göre oransal olarak yüksektir. Fakat OECD ülkelerinin büyük kısmında son yıllarda kadınların iş gücüne katılımında artış görülmektedir. Artışlara rağmen farkın belirgin olduğunu söylemek mümkündür (Thevenon, 2013:8).

Kadınların iş gücüne katılımının önündeki engellerin tespiti, iş gücüne katılımlarının arttırılması adına fayda sağlayacaktır. Tespit edilen faktörlerden bazıları ve en önemlileri eğitim, ücretsiz iş gücü, medeni durum, cinsiyet eşitsizliğidir (Kördeve, 2017: 139). Kadınların iş gücüne katılmak istemesi halinde istihdam oranının arttırılması, dezavantajların iyileştirilmesini sağlayabilmektedir. Kadının iş gücüne katılımını etkileyen faktörleri anlamak adına öncelikle kadınların iş gücüne katılımına etki eden eğitimli olma, evli olma, çocuk sahibi olma, ataerkil aile yapısı ve iş bulabilme gibi faktörlere bakmak gereklidir (Er, 2013:36'dan akt.;Çiloğlu Yörübulut, 2021:127).

Modern yönetimlerden günümüze kadar gerek iş örgütlenmeleri gerek yönetim biçimleri türlü değişimlerden geçmiştir. İş gücüne katılan kadın sayısının artması, sosyo demografik faktörlerin değişmesi iş ve aile yaşamında değişen rol beklentileri, aile modellerinde farklılaşmalar hepsi birer iş-yaşam dengesi alanı konusu ve sorunudur (Tuğsal, 2018).

3.1.1. Eğitime erişim

II. Dünya Savaşı'ndan sonra çalışma hayatında kadınların artmasıyla beraber kadınların çift vardiyalı çalışmaları, eğitim düzeylerinde de mesleklerinde de değişiklikler yaratmıştır. Kadınların iş yaşamına dahil olmalarının sebepleri incelenirken en fazla görülen unsurlardan biri de yedek iş gücü olmalarıdır. Kadınların ailelerine destek olmak amacıyla iş hayatına girdikleri 1955 yılından beri bu durum birçok literatür çalışmasında belirtilmektedir. Bu belirleyici unsur zaman geçmesine rağmen halen önemini korumaktadır. Çalışma nedenine en çok etki eden unsur, eğitim seviyesidir. Ardından ekonomik nedenler gelmektedir (Demir, 2022:130).

Amartya Sen, kalkınma hedefinden bahsederken temel özgürlüklerin açlık, beslenme yetersizliği, önlenebilir hastalıklar ve erken ölümden kaçınmak, okuryazarlık ve hesap yapabilme yetilerini kazanmak, siyasal katılımdan ve serbestçe ifade imkânından yararlanmak gibi özgürlükler olduğunu ve bunların bireye ilişkin temel kapasite belirleyicileri olduğunu ifade etmektedir. Fakat Sen'e göre özgürlüklerden yararlanma noktasında kadınlar ve erkekler arasında belirgin farklılıklar ve kadınların aleyhine dezavatajlar vardır. Sağlığa, eğitime vb. erişim, birer toplumsal fırsattır. Sen, hanelerin eşitlikçi kurumlar olmadığına, erkeklerin gelirindeki artışın her zaman ailenin temel ihtiyaçlarının karşılanması anlamına gelmediğine kadınların başta eğitim olmak üzere iktisadi kaynaklara ulaşmada zorluk çektiğinin büyük önemine işaret etmektedir (Toksöz, 2018:31).

Küçük yaşlarda evlendirilme, kadınları eğitim hayatından koparmaktadır. Bu nedenle ev hanımlarının da çalışma hayatına katılımı zor diğer bir ifadeyle neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Özellikle günümüzde bilgi çağının yaşanması daha eğitimli ve donanımlı çalışan istihdamını gerektirdiğinden ev kadınları ya daha vasıfsız ve kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalmakta ya da iş bulamamakta ve aile ekonomisine katkı sağlayamamaktadırlar (Kördeve, 2017:140). Kadınlar, eğtimde fırsat eşitsizlikleri ile işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılmamakta bununla birlikte yönetim pozisyonlarında da yeterince yer alamamaktadırlar (Altan, Ersöz, 1994: 27'den akt.; Kocacık ve Gökkaya, 2005:207).

Kadınların iş gücüne katılım düzeyleri, eğitimle doğru orantılıdır. Düşük eğitimli kadınların iş gücüne katılım düzeyleri sınırlandığı gibi yüksek eğitimli

kadınların iş gücüne katılımı artmaktadır. İlkkaracan'a göre yüksek eğitimli kadınların iş gücüne katılım oranlarının yüksekliği onların iş ve aile yaşamlarını uzlaştırma olanaklarının geniş olmasından kaynaklanmaktadır. Buna göre yüksek eğitimli kadınlar iş gücüne katılırken piyasadan çocuk ve ev bakım hizmeti temin etme olanaklarına sahiptirler. Ayrıca hamileliklerinde formel istihdamın izinlerinden faydalanmaktadırlar. Düşük eğitimli kadınlar ise enformel istihdamda bu olanakları sağlayamadıklarından herhangi bir iş-yaşam uzlaştırmasına sahip olamamaktadırlar (Dedeoğlu ve Elveren, 2017:115).

3.1.2. Meslek seçimi

Toplumun kadınlara yüklediği ev ve aileyi dengede tutma sorumluluğu onların annelik, eşlik gibi rolleriyle bir arada daha uyumlu götürecekleri öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekleri seçmelerine yol açmaktadır. Böylelikle kadınlarla erkekler arasında meslek ayrımları ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca kadınların iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulaması nedeniyle kamu kesimini tercih ettikleri görülmüştür (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207). Feminist araştırmacılar kadınların ev içindeki bakım sorumluluklarıyla öğretmenlik, hemşirelik gibi ücretli bakım işleri arasındaki benzerliğe dikkat çekerek ailede ve piyasada var olan ve işbölümünü biçimlendiren sosyal normların toplumsal cinsiyetlenmiş karakterinin altını çizmişlerdir (Toksöz, 2018: 116). Kadınların uzman meslek sahibi olmadıkları sürece gelir getirici işlerde çalışmaması, çalışması halinde de muhafazakar görüşle işyeri mekanlarının erkeklerden ayrı tutulması gibi görüşler de kadınların iş gücüne katılımı açısından ciddi engel oluşturan görüşlerdir (Buğra, 2010'dan akt.;Toksöz, 2018:236).

3.1.3. Medeni hal

Kadına atfedilen toplumsal cinsiyet özellikleri onları iş gücünde ikincil ve tabi konuma sokmaktadır. Kadınların iş gücü piyasasında pazarlık güçleri de bu durumdan etkilenmektedir. Örneğin Tayvan'da devlet evlenen kadınların ev eksenli çalışmasını destekleyerek ihracat sanayinin ihtiyacı olan ucuz kadın emeğini garantilemektedir. Kore'de devlet işçi kadınların evlenince işten çıkarılmasına ilişkin yaygın işveren uygulamasına sessiz kalmaktadır. Kadının yerinin evi olduğu görüşü

gücünü koruduğu için kadından sadece kendi ailesine değil kocasının ailesine bakması da beklenmektedir. Çocuk bakımında eşlerinin yardımcı olmaması nedeniyle kadınlar işlerinden gönülsüz ayrılmaktadırlar (Toksöz, 2018: 149).

Çocuk sahibi olmak kadınların iş gücüne katılımında etkendir. Tüm sosyo-ekonomik gruplarda, çocuk sahibi olmayan kadınların ücretli ve tam zamanlı işlere sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Ancak çocuk sahibi kadınların büyük bölümü yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207).

Çalışanların medeni durumu dikkate alındığında evli çalışanların aile geçimini sağlamak için daha fazla çalışmak zorunda olduğu düşünüldüğünde evli çalışanlar ile bekâr çalışanlar arasında iş-yaşam dengesi açısından farklılık olduğu genel kabul görmektedir. Evli çalışanların eş ve çocuklarına ve aile büyüklerine ayıracağı zaman iki kat artmaktadır. Bu bağlamda evli çalışanların iş-yaşam dengesindeki bozulmalar toplumsal yapıya etki etmekte evlenme oranlarının düşmesi ya da boşanmaların artması gibi durumlara da yol açmaktadır (Tuğsal, 2018).

3.1.4. İş bulmada eşitsizlik

Kadınlar emek piyasasına girse dahi, ücretsiz bakım emeğinin sorumluluğunun kadınlara ait olduğu farklı ülkelerde yürütülen çalışmalarda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kadınların yerine getirmesi gereken ücretli ve ücretsiz çalışma saatleri uzamaktadır. Bunun sonucunda ortaya çıkan gerilimler, kadınların çalışan rolleriyle geleneksel bakıcı rollerini uzlaştırmasını gerektirmektedir. İlkkaracan'a göre en iyi senaryoda bakım hizmetlerinin toplumsallaştırılması eşitlikçi sonuçlar doğurabilecektir. Bununla birlikte düşük ücret, uzun çalışma saatleri, yüksek enformel istihdam oranı ve kamusal bakım hizmetinin yokluğu nedeniyle, emek piyasasına katılım kadınlar için zor bir seçenek olarak ortaya çıkmaktadır. Emek piyasasını düzenleyecek her türlü sosyal bakım desteği ve toplumsal cinsiyet eşitliği gözeten politikalar iş-yaşam dengesini sağlamada gerekli politikalardır (İlkkaracan, 2015).

İş ve aileyi uyumlaştırmanın politikalar üretme noktasında belirleyicilerinden biri, çocuk açığının arkasındaki sebeplerdir. İstihdam ve doğurganlık ilişkisine bakıldığında çocuk sahibi olmada birinci etkenin erkeğin ailenin gelirine olan

katkısıdır. İkincisi ise kadınların annelikle istihdam arasındaki fırsat maliyeti hesabıdır. Fakat en yüksek doğum oranlarının kadın istihdamının yoğun olduğu ülkelerde olması eskiden olan doğurganlık istihdam ilişkisinin yönünün değişimini göstermektedir. İskandinav ülkelerinde güçlü refah politikaları ile doğurganlık ve kadın istihdamının bir arada görülmesi bunun göstergesidir (Esping-Andersen, 2011: 110).

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı açısından aktif/pasif sigortalı dengesinin kimi ülkeler için çocuk nüfusu artışı ile sağlanabileceğinin düşünülmesi ülkelerin politikaları arasında yer almaktadır. Esping-Andersen'e göre klasik doğurganlık teorisi ile istihdam arasındaki ilişki değişimden geçmektedir. Sosyal refah devletlerinde en yüksek doğum oranları, kadın istihdamının yoğun olduğu ülkelerde görülmeye başlanmıştır. Ayrıca İskandinav ülkelerinde eğitimli kadınların daha fazla çocuk sahibi olmaları görülürken eğitim düzeyi düşük olan kadınların daha az çocuk sahibi olmaları nüfus ve güçlü refah politikaları arasındaki doğrusal ilişkiyi ortaya koymaktadır (Esping-Andersen, 2011: 110-111).

3.1.5. Yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış

Modern çalışma hayatında çift gelirli ailelerde çocuk bakımı, bir sorun anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle kadınlar hem işte hem de evde çocuk bakımından sorumlu olan çift vardiyalı çalışanlardır. İş, ev ve çocuk bakımı üçgeninde kadınlar için üçüncü bir vardiya dahi söz konusudur. Çift gelirli ailelerde ücretli çocuk bakımı, ailelerce maddi anlamda da külfet olan özel kurumlara bırakılmak zorundadır. Bu durum çoğu zaman ücretli bakımdan vazgeçilmesi ve olası bakım işinin kadına bırakılması anlamına gelmektedir. Çocuk bakımı ve evişi sorumluluğu toplumsal cinsiyetçi bakış açısıyla çoğu zaman kadına bırakılmaktadır. Tüm bunlar kadınların kariyer beklentilerini de olumsuz etkilemekte ve kariyerleri ile çocukları arasında bırakılan kadınları tek çocuk sahibi olma seçeneğine götürmektedir (Topgül, 2017: 47).

Fransa'da 1988 yılında uygulanmaya başlanan temel gelir, devlet ve kişiler arası bir gelire destek sözleşmesidir. İstihdam yoluyla çalışma vurgulu politikaların sınırlanmasının bir yoludur. 1997 yılında Portekiz'de, 1999 yılında İtalya'da

denenmiştir. Fransız modelinden farkı Güney Avrupa örneklerinde asgari gelir aktarımının daha az cömert oluşudur. Mingione, asgari gelir programlarının mantığı üzerinde durmaya değer olduğunu ifade etmektedir (Mingione, 2018: 282-283). Standing'e göre (2018), geçmiş yüzyıl boyunca refah devletleri bağımlı bir eş ve çocuklara sahipken, erken yaştan emekliliğe kadar tam zamanlı istihdam edilen ve geliri istisnai durumlarda kesintiye uğrayan "emekçi adam" normuna dayanıyordu. Refah sistemi hastalık ve işsizlik riskleri karşısında güvence, yaşlılık ve engellilik riskleri karşısında güvence ve sanayileşmiş ekonomiyi ayakta tutma çabası olmak üzere üç temelden destek alıyordu. Telafi edici mekanizmanın yanı sıra geliri yeniden dağıtıcı görevi de bulunmaktaydı (Standing, 2018: 360). Standing *Temel Gelir* kitabında (2020: 268-269) temel geliri hayata geçirmede en büyük engelin ne ekonomik ne de felsefi olduğunu bunun siyasi bir mesele olduğunu ifade etmektedir. Artık geçmişte denenmiş sosyal politikaların sosyal korumada başarısızlığının görüldüğünü ve bu politikaların eşitsizlik, güvencesizlik yönünde sonuçlandığını dolayısıyla bugün temel gelir düşüncesinin ön plana çıktığını düşünmektedir. Temel geliri desteklemesinin tüm araçsal nedenleri bir yana temel gelir sayesinde tam bir özgürlük ve sosyal adalet ortamının yaratılabileceğine, çalışmayı ve tüketmeyi dayatan mevcut sistemde, ücretsiz çalışmanın ve boş zamanın birer değer olarak öne çıkarılabileceğine vurgu yapmaktadır.

3.2. Kadınların iş gücünde yer alırken karşılaştıkları sorunlar

İş-yaşam dengesi bir denge olacaksa bunun için bireysel, organizasyonel ve toplum düzeyinde tedbir alınması gerekmektedir. Böylelikle iş-yaşam dengesinin bir tarafında işçiler ve sendikaları varken diğer tarafında işveren ve hükümetler vardır. Kadınların işe başlayınca çocuklarına kimin bakacağı ya da gerekli bakım desteğini alıp alamayacakları gibi değişmez anne sorunları kadınların bu sorulara organizasyonel düzeyde cevap veren işveren destek politikaları ile çözümlenemeyebilir. Sonuç olarak bir ülkede ebeveyn poitikaları yoksa eğitim politikaları çalışan ebeveynleri dikkate alacak biçimde düzenlenmiyorsa ve ulaşılabilir değilse iş-yaşam dengesiden söz edilemeyecektir (Satılmış, 2023: 45).

3.2.1. Ücret eşitsizlikleri

Kadınların ücretli işe erişimlerindeki zorluklar ücret eşitliğine erişimde de yaşanmaktadır. İş gücü piyasalarında cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği pek çok ülkede görülmektedir. Kadın istihdamı açısından olumsuzluk yaratan bu tutum eşit işe eşit ücret politikalarıyla bertaraf edilmeye çalışılsa da halen bir sorun olduğu görülmektedir.

AB tarafından ücret eşitsizliğinin nedenleri arasında kadın istihdamının toplumsal cinsiyet eşitliğine bakış açısı nedeniyle güvencesiz ve eğreti işlerde yoğunlaşması, iş-yaşam dengesinde bakım sorumluluklarının kadının göreviymiş gibi empoze edilmesi, erkeklerin kadınların yetkinlikleri gibi mesleksel sorgulamalar yapmaları gibi nedenler gösterilmiştir (Bozgöz, 2022: 328).

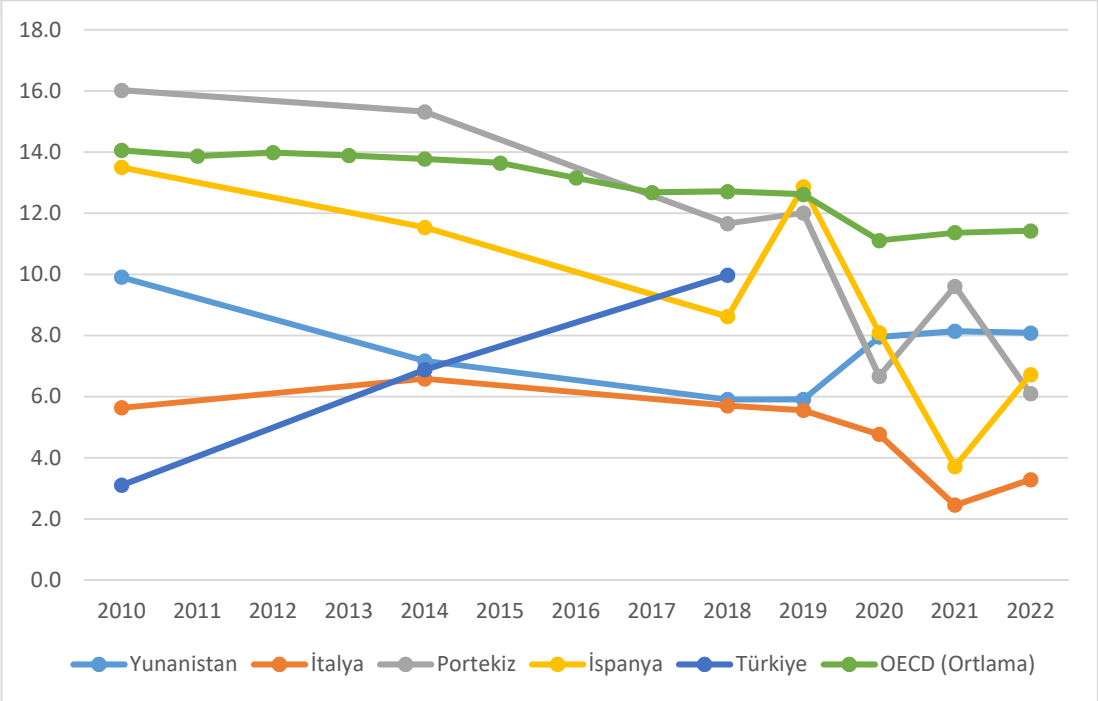
Nitekim Badgett ve Fobre (1999), erkeklerin bakım için desteklenmesi çalışmalarının başarısızlığının ardındaki nedenin kadınların feragat edecekleri ücretin çok üzerinde ücretlerden feragatlerini gerektirmesi noktasında bir sonuca varmışlardır. Bu da erkeklerin bakım işini yüklenmede gönülsüz olması sonucunu arttırmaktadır (Durmaz, 2018: 85).

Cinsiyete dayalı ücret farkı (Gender Wage Gap), erkek ve kadın arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanmaktadır. Bu fark iş gücü piyasasında çalışan erkekler ve kadınlar arasındaki ücret eşitsizliğinin bir ölçüsüdür. Eğer çalışan kadın nüfusu içerisinde yarı zamanlı çalışan oranı daha yüksekse, haftalık ya da aylık ücret hesabında kullanılan toplam çalışma saati, tam zamanlı çalışanlara göre daha az olacağından kadınların aylık/haftalık ücret ortalaması bundan olumsuz etkilenmektedir. Kullanılan ücret değişkenine bağlı olarak saatlik ya da aylık/haftalık olarak hesaplanan ücret farkının bazı durumlarda birbirinden ciddi oranda farklı olmasının en önemli sebeplerinden birisi budur (Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı Raporu, 2020).

Şekil 3.1.'de cinsiyete dayalı ücret farkları analiz edilmektedir. Bu fark erkeklerin ve kadınların medyan ücretleri arasındaki farkı belirtmektedir. Yaygın ödeme olarak aylık kazançları ifade etmektedir. OECD ortalaması 2022 yılı için %11,4'tür. Yıllara göre bakıldığında cinsiyete dayalı ücret farklarının OECD ortalamasında azaldığı görülmektedir. Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkının

%10,00 ile OECD ortalamasının altında olduğu görülmektedir. İspanya'da son veri 2022 yılına aittir ve %6,7'dir. Portekiz'de son veri 2022 yılına aittir ve %6,1 ile düşüşe geçmiştir. İtalya'da ise son veri 2022 yılına aittir ve %3,3 olarak OECD ortalamasının altındadır. Yunanistan'da ise 2022 yılı son veridir ve %8,1'dir. Cinsiyete dayalı maaş farkının Güney Avrupa ülkeleri içinde en yüksek Türkiye'de, en az İtalya'da olduğu görülmektedir (OECD, Labour, Earnings, Gender wage gap, Relative earnings: Gender gap).

Şekil 3.1. Cinsiyete dayalı ücret farkı



Kaynak: OECD, Labour, Earnings, Gender wage gap, 2024, https://data-explorer .oecd.org

Türkiye İstatistik Kurumu ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi arasında yapılan işbirliği protokolü ile Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı bir raporla ortaya konmuştur. Raporda, Hane halkı İş gücü Araştırması 2018 yılı verilerine göre, ücretli-maaşlı çalışanların %34,1'i 10 ve daha az çalışanı bulunan işyeri veya kuruluşlarda çalışmaktadır. Bu çalışanların %21,2'si kamuda ve %18'i ise sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Kazanç Yapısı Anketi verilerinde, ücretli çalışanlara ait bilgiler tarım, kamu yönetimi ve bazı hizmet

sektörlerini kapsam dışı bırakmaktadır. Kayıt dışı çalışanlara ait bilgiler elde edilememektedir (Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı Raporu, 2020). Buradan hareketle Türkiye'deki verilerin eksikliğinin nedenini de anlayarak aslında cinsiyete dayalı ücret farkının çok daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

3.2.2. Kadın yoksulluğu

Gelirleri yoksulluk sınırının altına düşen hane reisinin kadın olduğu haneler, genellikle kadın yoksulluğunun istatistiksel göstergesini oluşturmaktadır. Birçok ülkede hane halkı tüketim ve harcama anketleri, gelirleri yoksulluk sınırının altına düşenler olarak tanımlanan "yoksullar" arasında hane reisinin kadın olduğu hanelerin yüksek oranda olduğunu göstermektedir (Fukuda-Parr, 1999'dan akt.; Bozgöz, 2022:314).

Yoksulluk araştırmalarında öne çıkan konulardan biri toplumsal cinsiyete göre zamanın kullanımı konusudur. Yoksulluğun belirleyici koşullarından biri kadınların hane içi bakım emeğine ayırdıkları zamanla şekillenmektedir. Bir anlamda manevi bir kaynak da olan zaman, günlük yaşam ile bireysel refah arasında ilişki kurmaktadır. Sen (1985) kapasite yaklaşımında sosyal dışlanmanın belirleyicisi olarak seçim özgürlüğünün olamamasını öne sürmüştür. Bu bağlamda kadınların hane halkı için yaptığı bakım seçimi, kadınların zamanlarını alıcı faaliyetler olarak değerlendirildiğinde araştırmaların yoksul hanelerde cinsiyete dayalı işbölümünü daha net ortaya koyduğu gerçeğinin anlaşılmasını da sağlamaktadır (Bozgöz, 2022: 322).

Nitekim, buradan hareketle Oxfam (2021) Raporu'nda da kadın yoksulluğunun nedenleri arasında düzgün iş (decent work) eksikliğinin ve ücretsiz bakım işi ile daha uzun çalışma saatlerinin etkisi vurgulanmaktadır. Rapora göre 600 milyon kadın güvencesiz ve eğreti işlerde çalışmaktadır. Ev içinde üstlendikleri bakım emeği ekonomik olarak her yıl 10,8 trilyon dolardır. Küresel olarak bir kadın yaşamı boyunca bir erkekten daha uzun çalışma günleri nedeniyle 4 yıl fazla çalışmaktadır (Oxfam, 2021). Bu bağlamda esasen yoksulluğun çok farklı boyutları yaşanmaktadır. Kadın yoksulluğunda söz konusu kısıtlar, sadece ekonomik açıdan yaşanan kısıtlar değildir. Kadınlar görünmeyen birçok yük ile beraber yoksullukla mücadele etmektedir. Kadın yoksulluğu düşük gelir sorunu olmanın yanı sıra zamansızlık,

bağımlılık gibi birçok sorundan oluşmaktadır. Kadın yoksulluğu, sadece ekonomik bir mahrumiyet değil görünmeyen bir eşitsizlik yaratmaktadır (Chant, 2010).

3.2.3. Kariyer kesintileri

İngilizce'deki kariyer (career) kelimesi eskiden taşıtların (carriage*)* kullanıldığı yolu ifade ediyordu. Kelime çalışma bağlamında kullanılmaya başlandığında da ekonomik uğraşların yaşam boyu aktığı mecrayı tanımlamaktadır. Sennet'e göre, "esnek kapitalizm" kariyer yollarını kesintiye uğratmaktadır. Çalışanların bir işten diğerine yönelmesi söz konusudur. 14. yüzyıl İngilizcesinde iş (job) kelimesi bir maddenin taşınabilir büyüklükteki bir parçasını ifade ediyordu. Günümüzde ise insanların yaşam boyu esnek çalışma ile parça başı işler yapmalarını ifade ederken bir anlamda işi eski anlamına iade etmektedir (Sennet, 2020:9).

Kadınların iş yaşamındaki yerini belirleyici neoliberal piyasalar, hizmetler sektörünün gelişimi ile emek piyasasında kadınların daha fazla hizmetler sektöründe işe alınmasına neden olmuştur. Kariyer fırsatlarında gelişme gibi görünen bu durumda kadınlar, her zaman erkekler kadar imkân elde edememektedirler. Kariyer ilerlemeleri erkeklerden eşitsiz olarak çeşitli toplumsal ve geleneksel roller nedeniyle kesintiye uğramaktadır. Özellikle çalışan anneler işe alınma, terfi ve yükselmede cam tavanlar (glass ceiling) ile karşılaşmaktadır (Kul Parlak, 2016a: 35). Bu duruma göre bireysel yetersizlik nedenli değil de sırf kadın olmaktan dolayı yükseltilmeme söz konusudur. Örgütlerdeki kadın yönetici sayılarının erkeklerden daha az olduğunu ortaya koyan araştırmalar kadınlardan ev ve çocuk bakımı konusunda sorumluluk üstlenmesi beklentsinin kadınların işlerinde yükselmesini engellediğini ortaya koymuştur (Dökmen, 2019: 204). Sancar yapmış olduğu çalışmada, kadın yöneticilerin konumuna erkeklik iktidarı üzerinden baktığı bölümde erkeklerin piyasadaki konumlarının ayrıcalığının çoğu zaman "uzman erkek miti" ile sürdürüldüğünü belirtmektedir. Erkeklerin bu uzmanlık becerileriyle yükselebildikleri, kadınların ise bu becerilerden yoksun oldukları için yükselemedikleri kabul görmektedir. Bu bakış açısına göre kadınlar gereken mücadeleyi veremedikleri ve ağır iş koşullarına uyum sağlayamadıkları için yükselememektedirler (Sancar, 2020: 80).

Esping-Andersen, modern toplumun en büyük sorunlarından birinin kadınların kariyerleri ile annelikleri arasındaki uyumlaştırma sorunundan kaynaklandığını ifade etmektedir. Ona göre kadın devrimi, refah devleti tarafından desteklenmediği sürece aile hayatı bundan kötü yönde ekilenecektir (Esping-Andersen, 2011: 75).

Kadınların zaman yoksulluğundan hane içi bakım rolleri nedeniyle daha fazla etkilendikleri göz önüne alındığında, mesleki ve kişisel eğitimlere erişim ve gelişim gibi kariyer geliştirici yeniliklere katılamamaları, onları erkeklere göre kariyer kurma yolunda geri planda bırakmaktadır. Bu durum aynı zamanda kadınların eğreti işlerde istihdamından da kaynaklanmaktadır (Bilir, 2018: 221).

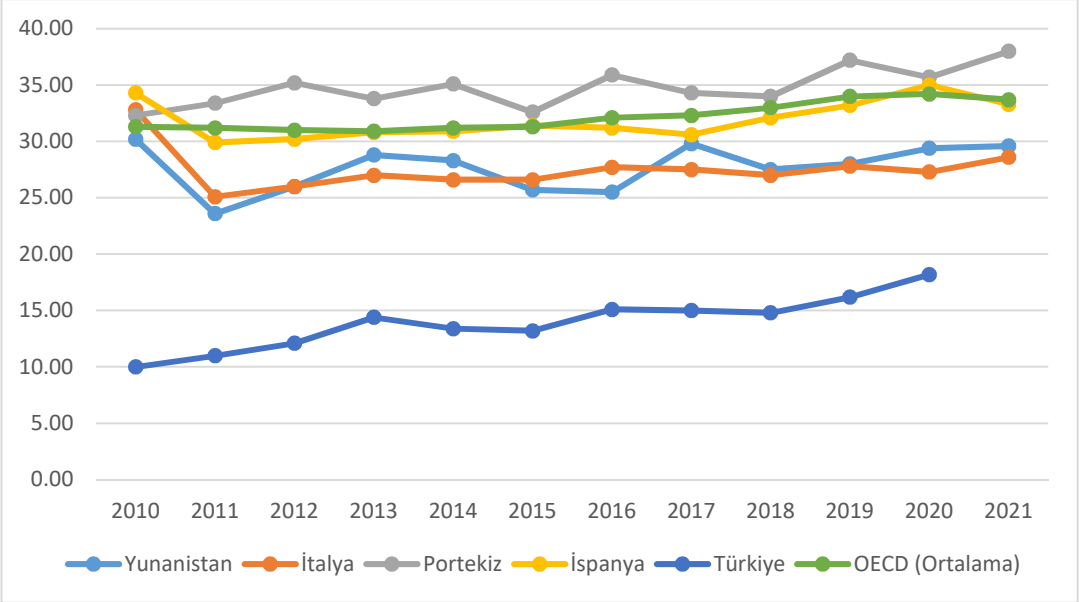
Bakım sorumluluğu ve iş-yaşam dengesizliği**,** kadınların emek piyasasından çekilmesine neden olan önemli faktörlerdir. Bir ülkede iş gücü piyasalarının esnekliği, kadınların iş gücü piyasasına giriş ve çıkışları üzerinde etkili olmaktadır. Yapılan ampirik araştırmalar kadınların iş gücü piyasasına girişleri ile koruyucu mevzuatların gerekliliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Çünkü iş ve aile yaşamını uzlaştırmadaki zorluklar kadınların iş gücü piyasasına girme konusunda sorunlarla karşılaşması ve istihdam edilememesine neden olmaktadır (Eurofound, 2016: 22).

2019 yılında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve Türkiye de dâhil olmak üzere tüm dünyada etkisini gösteren Covid-19 salgını, iş gücüne katılım açısından çalışma hayatını büyük ölçüde etkilemiştir. Tüm iş gücü piyasalarında kadın erkek büyük tıkanıklar yaşanmıştır. Fakat kadınlar açısından yaşanan durum yine toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini içermektedir. "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2021" raporuna göre istihdam düşüşlerinden erkekler %3,9 etkilenirken kadınlarda bu oran %5 olmuştur (ILO, 2021). Nitekim salgın gibi kriz dönemlerinde Türkiye gibi kırılgan kadın iş gücüne sahip ülkelerde kadınlar işlerini kaybetme konusunda erkeklere göre daha fazla etkilenmektedirler. Örneğin Birleşmiş Milletler Kadın Teşkilatı, 19-25 Nisan 2020 tarihleri arasında Türkiye genelinde bir anket uygulamıştır. 759 kadın, 749 erkek olmak üzere 1508 kişi ile görüşülmüştür. Hem maaşlı çalışan hem de iş yeri sahibi kadınların yer aldığı anket çalışmasına göre, Covid-19 salgını sırasında kadınlar erkeklere göre daha fazla iş kaybı yaşamıştır. Anket sonuçlarına göre işlerini kaybeden kadınların oranı %18,8 iken, işini kaybeden erkeklerin oranı %14,2'dir. Daha çarpıcı

bir sonuç ise kendi iş yerine sahip ve çalışanı bulunanların iş kayıplarına bakıldığında erkekler için bu oran %8,7 iken kadınlar için %20'yi bulmuştur (Akkan ve Kesici, 2021: 2823).

Şekil 3.2.'ye bakıldığında OECD ortalamasında kadın yöneticilerin payı %33,7'dir. Türkiye'de bu oran son veri olan 2020 yılında %18,2 olarak görülmektedir ve OECD ortalamasının neredeyse yarısıdır. İspanya %33,3 ile OECD ortalaması ile çok yakındır. Portekiz %38,0 ile OECD ortalamasının biraz üzerindedir. İtalya %28,6 ile OECD ortalamasının biraz altındadır. Yunanistan %29,6 ile İspanya ve İtalya'nın arasında yer almaktadır (OECD, Employment: Share of female managers).

Şekil 3.2. Kadın yönetim paylaşımı



Kaynak: OECD, 2024, https://stats.oecd.org/

Sonuç olarak Güney Avrupa ülkeleri içinde Türkiye'nin kadın yönetim paylaşım oranlarının zaten düşük olan kadın iş gücüne katılım ile beraber oldukça düşük olduğu görülmektedir.

3.2.4. Hane içi çalışma ve bakım sorumluluğu

Teknolojik gelişmelerin ve kadınların iş gücüne katılımının artması ile birlikte ev işlerinin azaldığına dair, 1970'lerden sonra birçok araştırma yapılmaktadır.

Bu konudaki yazarlar çeşitli görüşlere sahiptir. Örneğin Davidoff, işler ve işbölümü arasındaki ilişkinin çağın getirdiği teknolojik gelişime rağmen bilerek hiyerarşiyi sürdürecek şekilde yapılmaya çalışıldığını savunmaktadır. Çocuk bakımında da benzer bir dayatma söz konusudur, anneye bir çocuğa bakım konusunda birçok geliştirici faaliyet yürütmesi konusunda beklenti yüklenmektedir. Hartmann'a göre ise 1920-60 döneminde ev işlerine harcanan süre azalmazken, 1965-75 döneminde ev işlerine atfedilen anlam ve öneme bağlı olarak bu süreler azalmıştır. Araştırmaların genel sonuçlarına bakıldığında kadın istihdamının artmasının ev içi kadın erkek işbölümü dengesini, kadınlar lehine değiştirmediği ortaya çıkmaktadır (Savran, 2019: 39).

Ev emeği konusunda somut sosyal politikalar üretmek bir yana kadınların evde yaptıkları bakım ve düzen işlerinin "karşılıksız emek" olarak adlandırılması için dahi en başta feministlerce olmak üzere araştırmalar ortaya konması büyük çabalar gerektirmiştir. İskoçya'da 1990'lı yıllarda yapılan bir çalışmada kadınların evde harcadıkları emeğin piyasa koşullarında değeri hesaplanmıştır. Buna göre elde etmeleri gereken ücret haftada 349 sterlin buna bir çocuğun bakımı da eklendiğinde 457 sterlindir. Bu sonuçlar orta düzey bir yöneticinin alacağı emek bedeline eşit ve ortalama ücretin %70 üzerindedir (Savran, 2019: 33).

Çalışanlarının bakım izni yükünü, ücretli aile ve sağlık izinleri ile düzenlenmiş sosyal politikalarla koruyabilen bir sisteme sahip olmayan ülkelerde, kadınların iş gücüne katılımları her zaman düşük seyretmektedir (Glynn, 2018). Yetersiz iş-yaşam dengesi politikaları, kadınların ücretli işe erişimlerinde sorun yaratmakta ve erişimleri halinde iş gücü piyasasından bakım sebebi ile ayrılmalarına sebep olmaktadır. Diğer taraftan istatistikler erkeklerin hane içi yeniden üretime giderek artan oranda katıldıklarını işaret etmekte ise de erkeklerin katılımı halen kadınlarınkini ikame etme eğiliminde değildir (Esping-Andersen, 2011: 106).

Tablo 3.1.'e bakıldığında resmi çocuk bakım hizmetleri, genellikle yaş ve pedagojik dönemlere göre üç döneme ayrılmaktadır. 0-2 yaş arası çocuklara yönelik bakım hizmetlerinin yer aldığı dönem, ilk dönemdir. Anaokulu ya da okul öncesi dönem olarak adlandırılan bu dönemde günlük bakım merkezleri, oyun grupları ve yuvalar çalışan ebeveynler için çocukların eğitimi yanı sıra bakımlarının üstlenilmesine katkı sağlamaktadır. Genellikle üç yaş üzeri olan bu pedagojik eğitim,

İrlanda ve Hollanda gibi ülkelerde ilköğretim sisteminin bir parçası olarak düzenlenmiştir. Bu bakım dönemi hizmetlerinin finansmanı kamusal ya da özel olabilmektedir. Diğer bir dönem ise 3 yaş ve zorunlu okul çağı yaşı arasındaki çocuklara yönelik eğitime odaklanan kurumlardır. Üçüncü dönemde ise bakımda kurumsallaşan okullar yer almaktadır (Eurostat, 2009:55'den akt.; Kul Parlak, 2016b:173). 3 yaş ve zorunlu okul yaşındaki çocuklar için resmi çocuk bakım hizmetinden yararlanma saatlerinin ebeveynlerin iş-yaşam dengesi açısından oldukça önemli olması, tam zamanlı çalışan ebeveynlerin resmi olmayan bakım hizmetlerine olan ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır (Plantenga ve Remery, 2009:37'den akt.; Kul Parlak, 2016b: 176).

Tablo 3.1.'de seçilmiş ülkeler olan İskandinav refah rejiminde yer alan İsveç ve Güney Avrupa refah rejiminde yer alan ülkelerin gündüz bakım, okul öncesi ve zorunlu eğitim yaş aralıklarına yer verilmiştir. İsveç'te tam zamanlı okul öncesi bakımın yaş aralığının yaygın olduğu görülmektedir (OECD, Erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitim sistemleri).

Tablo 3.1. Erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitim sistemleri

<table>
<tr><th rowspan="2">Ülke /Yaş</th><th colspan="4">Merkez tabanlı ve/veya aile gündüz bakımı</th><th colspan="2">Okul öncesi</th><th colspan="2">Zorunlu eğitim</th></tr>
<tr><th>0</th><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th></tr>
<tr><td>İsveç</td><td colspan="6">(okul öncesi) tam zamanlı, 30 saat</td><td>Okul öncesi</td><td>Zorunlu eğitim</td></tr>
<tr><td>Yunanistan</td><td colspan="6"><2,5 çocuklar için kreş) ve >2,5 için anaokulu)
- Tam zamanlı olarak sunulan merkez tabanlı bakım</td><td colspan="2">Zorunlu eğitim</td></tr>
<tr><td>İtalya</td><td colspan="4">(kreşler) yarı zamanlı (20 saat) ve tam zamanlı (<50 saat)</td><td colspan="2">Okul öncesi</td><td colspan="2">Zorunlu eğitim</td></tr>
</table>

Portekiz	Tanıdık Kreş (FDC) ve merkez tabanlı kreşler, tam zamanlı	(okul öncesi), tam zamanlı	Zorunlu eğitim
İspanya	Çocuk Eğitimi(bir gönüllülük esas)	Çocuk eğitimi (gönüllü, evrensel ve özgür)	Zorunlu eğitim
Türkiye	Kreş	Ana Okulları (kindergartens)	Zorunlu eğitim

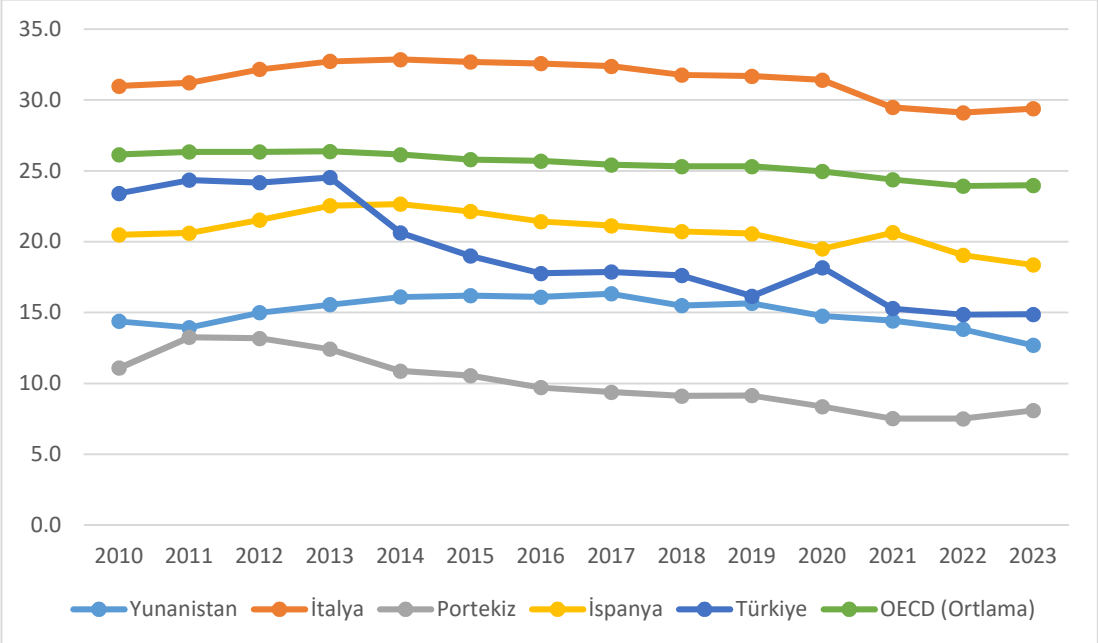
Kaynak: OECD, https://www.oecd.org/els/ family/PF4-1-Typology-childcare-early-education-services.pdf,

Kadınların iş gücüne katılımının arttırılması, iş ve aile sorumluluklarını erkeklerle eşitleyici hale getirecek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı etki yaratabilecektir. Bir diğer katkısı da ekonomik büyümeye ve demografik değişime rağmen refah devletinin sürdürebilirliğine olacak etkisidir. Başka bir bakış açısı kadınların gelir ve kariyer fırsatları yaratmasına olan katkısıdır. Buna göre çocuk bakım hizmetlerinin, çocuk yetiştirmenin maliyetini düşürerek doğum oranlarını yükseltebileceği ileri sürülmektedir. Bir diğer yaklaşım ise, çocuk refahına olan olumlu katkısıdır. Ayrıca tüm bunların toplumsal alana yansıması, daha fazla toplumsal eşitlik yönündedir (Kul Parlak, 2016b: 164).

Öte yandan, bakımın odağına aileci yaklaşımı koyan ülkelerde orta yaş (50 ve üstü) kadınlar ailedeki yaşlı ebeveynlerin bakımını sağlayacak olan sorumlu bireylerdir. Bu durumda bakımın aile içinde karşılanmasının sorumluluğu aynı zamanda çalışan kadını kariyerinin ortalarında bir tercih yapmaya zorlamaktadır. 50 yaşında iş gücünden ayrılma zorunluğu olan bir çalışan kadının hayat boyu gelirin önemli bir kısmından vazgeçmesi emeklilik kazancının düşmesi anlamına gelmektedir. Diğer taraftan öncekilere göre kendilerine bakacak daha az çocuğu olan toplumların "bakım rezervinin" daralması anlamına ve yaşlı nüfusun artışının riski anlamlarına gelmektedir. Sonuçta nesiller arası bakımı büyük bir tehlike beklemektedir (Esping-Andersen, 2011: 128-130).

Şekil 3.3'ü yorumlayacak olursak, esnek çalışmanın en yaygın biçimlerinden yarı zamanlı çalışma ile ilgili olarak OECD ülkeleri genelinde kadınların daha fazla esnek çalışmada yer aldıkları görülmektedir. Verilen part time çalışma oranlarına bakıldığında, 2023 yılında Şekil 3.3'te OECD ortalamasında kısmi süreli çalışan kadın oranları, %24,0'dır. Kısmi zamanlı çalışmanın kadınlar arasında yaygınlığı görülmektedir. 2010-2023 yılları arasında İtalya'da kadınların yarı zamanlı çalışma oranları OECD ortalaması olan %24,0'ın üzerinde gerçekleştiği görülmektedir. Portekiz'de ise kadınların yarı zamanlı çalışma oranları OECD ortalamasının 3'te biridir. İspanya %18,4 ile OECD ortalamasına en yakın ülke konumundadır. Yunanistan'la beraber Türkiye'de ise kadınların yarı zamanlı çalışma oranları OECD ortalamsının neredeyse yarısı kadar gerçekleşmektedir (OECD, Kadın Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre Toplam İstihdam İçindeki Oranları, 2023).

Şekil 3.3. Kadın Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre Toplam İstihdam İçindeki Oranları

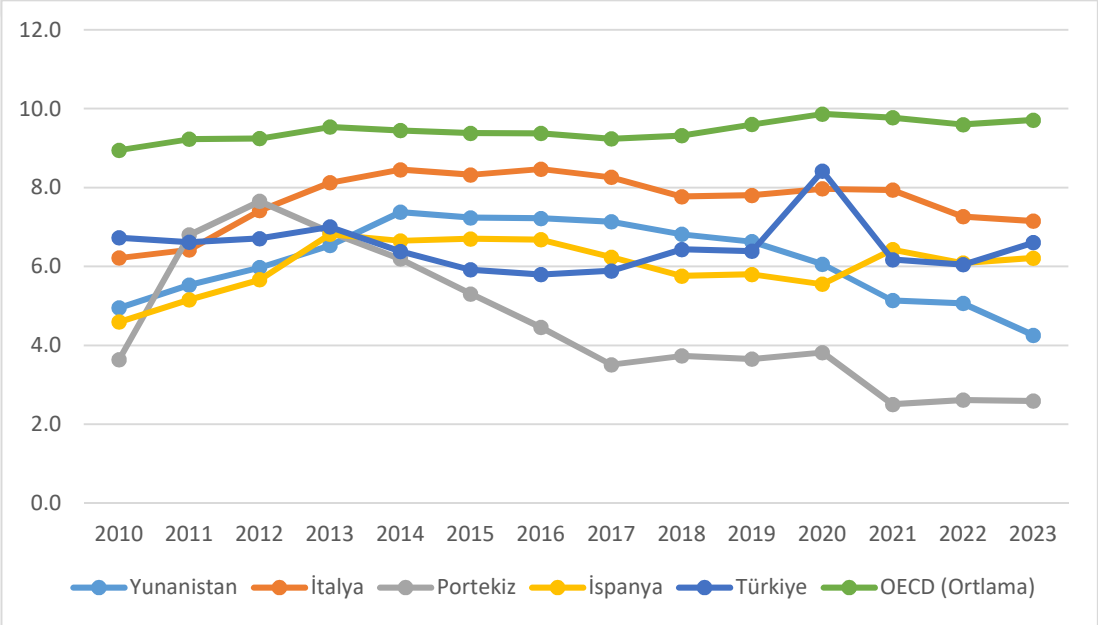


Kaynak: OECD, https://data-explorer.oecd.org/

Şekil 3.4'te verilen part time çalışma oranlarına bakıldığında 2023 yılında erkek oranları %9,7 olarak görülmektedir. 2010-2023 yılları rasında İtalya'da erkeklerin yarı zamanlı çalışma oranları OECD ortalaması olan %9,7'nin en yakın

fakat altında gerçekleştiği görülmektedir. Portekiz'de ise erkeklerin yarı zamanlı çalışma oranları OECD ortalamasının 3 kat altındadır. İspanya %6,2 ile OECD ortalamasının altındadır. Yunanistan'da %4,3 ve Türkiye'de ise erkeklerin yarı zamanlı çalışma oranları %6,6 ile yine OECD ortalamsının altında gerçekleşmektedir (OECD, Erkek kısmi süreli çalışanların cinsiyete göre toplam istihdam içindeki oranları, 2023).

Şekil 3.4. Erkek kısmi süreli çalışanların cinsiyete göre toplam istihdam içindeki oranları



Kaynak: OECD, 2024, https://data-explorer.oecd.org/

OECD verilerinin genel olarak kadınların erkeklerden 3 kat daha fazla kısmi zamanlı çalışmaya yöneldiğini göstermesi, çalışma hayatı ile özel yaşamlarında yüklendikleri bakım sorumluluğunu dengelemede yaşadıkları zorlukların kadınları esnek zamanlı işlere yönelttiğini göstermektedir. Eş ve sosyal destek ağındaki eksiklikler, kamu bakım hizmetlerinin eksikliği ile birleşince kadınlar ya kısmi zamanlı işlerde çalışmakta ya da gelirin düşüklüğü nedenliyle çalışmamayı tercih etmektedirler (Boztilki, 2023: 84).

Günümüzde kadınlardan hem çalışmaları hem de hane içi bakım sorumluluğunu almaları beklenmektedir. Üstelik de mükemmel anne olmak, süper

kadın olmak gibi sıfatları anne ve kadın kimliklerinin önüne almaları beklenmektedir. Öte yandan bakım sorumluluğunu kadına bırakan her politika çalışma hayatındaki kadınların kariyerden yoksun eğreti işlerde çalışmasına neden olmaktadır (Sumbas, 2018: 188).

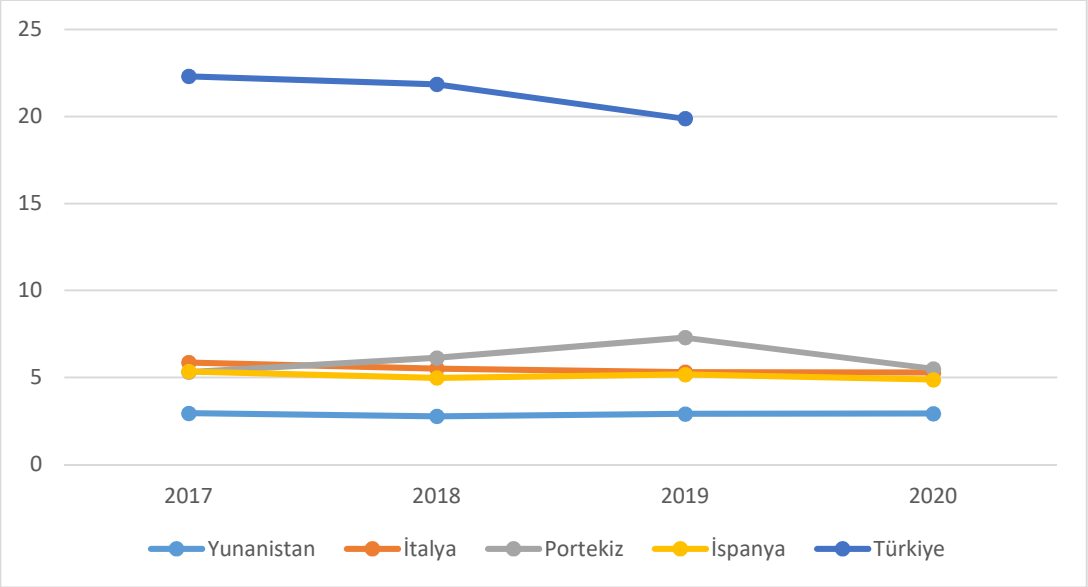
3.2.5. Kadın girişimciliği

Girişimci, toplumun ihtiyacını karşılamak için yeni ürün yaratan kişidir (Leienstein, 1968 ve Rucker, 1985). Kadın girişimciliği ise, son yıllarda araştırmacıların ilgisini çeken küresel bir olgu olma özelliğindedir (Henry, Foss ve Ahl, 2016). Kadın girişimciliği, kalkınmanın çeşitliliğini arttıracak anahtardır. Günümüzde kadın girişimciler, iktisadi faaliyetlere katılma amacıyla girişimcilik yoluyla iş gücü piyasasına bir adım atma imkânı bulmaktadırlar. Bir diğer önemli bakış açısına göre de girişimcilik yoluyla kadınlar, iş-yaşam dengesine olumlu katkı sunabilecek bir ekonomik kazanım yolu bulabilmektedirler (Verheul vd., 2006:260'dan akt.;Işık, 2022:133). Bu görüşün aksine girişimcilik, toplumsal bakışaçısıyla erkek işi olarak görülmektedir. Kadınların iş/aile konusundaki sorumluluklarının, girişimci iktisadi faaliyetlerle iş gücü piyasasına girişlerinin önünde bir engel olacağı düşünülmektedir. Guzman ve Kacperczyk (2019) yaptıkları araştırmada, risk sermayesi açısından kadınların dış finansman elde etme olasılıklarının erkeklere göre %63 daha az olduğunu ortaya koymuştur. Boz vd. (2016) de benzer şekilde kadın girişimciler için iş-yaşam dengesinin zor yürütüldüğünü ve kadın girişimcilerin erkeklere göre iktisadi faaliyetlerini geliştirmede geride kalacaklarını öne sürmüşlerdir (Işık, 2022: 137). Kadın girişimciler en fazla ticaret ve hizmet sektörlerinde girişimciliği hedeflemektedirler. Bunun arkasında yatan sebeplere bakıldığında; iş-yaşam dengesini sağlamada kolaylık yaratacağı düşüncesi bunun yanı sıra daha az sermaye gerektirmesi ve biyolojik özellikleri nedeniyle uyum sağlayabilecekleri sektörler olduğu düşüncesi sayılmaktadır (Yelkialkan, 2006: 50). Kadın girişimciler, girişimcilik için iktisadi faaliyetlere zaman ayırdıkları takdirde de aynı zamanda hane içi bakıma zaman ayırmak durumundadırlar. Bu durum çoğu zaman kadınlar için dezavantajlı bir durumdur (Loscocco, 1991; Tigges ve Green, 1992). Kadınların girişimcilikte bulunurken aynı anda ev ve aile düzenleri ile

ilgilenmeleri, çocuk sahibi olmaları halinde daha da zorlayıcı bir etki yaratmaktadır (EIGE, 2015). Başka araştırmacılar ise serbest iktisadi faaliyette bulunmanın, kadınların iş gücü piyasalarında karşılaştıkları ve literatürde "cam tavan sendromu" olarak adlandırılan yükselme ve kariyer sahibi olmalarında olumlu etki yaratabileceğini savunmaktadırlar (Halabisky, 2018: 5).

Kadın girişimciliğinin önündeki engeller kamu politikalarının kadın girişimciler için özel desteklemeleri ile arttırılabilecek bir kalkınma hedefidir. Girişimciliğin özünde kişinin temel bilgi ve becerisini iş gücü piyasalarında verimli olacak şekilde kullanabilmesi yanı sıra önemli sorunları bertaraf edebilmesi de gerekmektedir. Literatürde kadın girişimcilerin erkeklere göre başarı kaydetmelerinin önündeki en önemli engellerden biri olarak iş ve aile yaşamlarını uyumlaştırma sorunları ve çocuk bakımı gibi sorunlara daha fazla zaman ayırmaları gösterilmektedir. Her ne kadar serbest meslek olan bu alanın kadınların iş-yaşam dengesini sağlamada bir tercih olabileceği yönünde görüşler de olsa da genel çerçeveden bakıldığında kadının iş gücüne katılımına yönelik yapılacak politikalarda girişimcilikte kadın girişimciliğine öncelik verilmesi politika uygulamalarının başında gelmektedir. Şekil 3.5.'e bakıldığında yüksek kadın girişimciliği oranlarının imalat sektöründe Türkiye'nin en fazla yer aldığı görülmektedir (OECD, Kadın girişimciliğinin imalat sektöründeki göstergeleri).

Şekil 3.5. Kadın girişimciliğinin imalat sektöründeki göstergeleri[21]

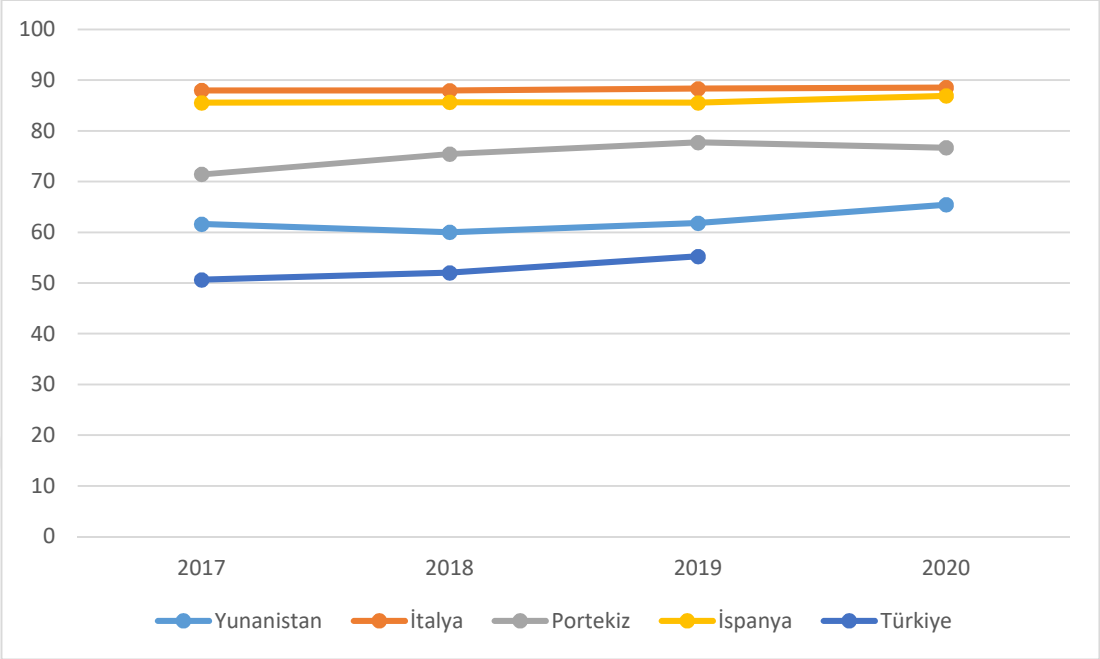


Kaynak: OECD, 2024, https://stats.oecd.org/ index.aspx?queryid= 83119

Şekil 3.6'ya bakıldığında yüksek kadın girişimciliği oranlarının 2020 yılındaki verilere göre, Güney Avrupa Refah rejiminde yer alan İtalya hizmetler sektöründe kadın girişimciliği verilerinde 2020 yılında %88,56 ile en yüksek orana sahipken, sırasıyla İspanya %86,92, Portekiz %76,67, Yunanistan %65,45 olarak görülmektedir. Türkiye'nin son açıklanan verisi 2019 yılına ait olmakla birlikte içinde yer aldığı Güney Avrupa Refah rejimi ülkeleri arasında %55,27 kadın girişimciliği ile yine en düşük oranda kaldığı görülmektedir (OECD, kadın girişimciliğinin hizmet sektöründeki göstergeleri, 2023).

[21] Veri yetersizliği nedeniyle bu kısımda OECD ortalamasına ve 2020'den sonraki verilere yer verilmemiştir.

Şekil 3.5. Kadın girişimciliğinin imalat sektöründeki göstergeleri[22]



Kaynak:OECD, 2024, https://stats.oecd.org/ index.aspx?queryid =83119

Toksöz'ün (2018) de ifade ettiği gibi Türkiye'de kadınların hizmetler sektöründe istihdamı Yunanistan, İtalya, İspanya ve Portekiz gibi aynı rejim içinde yer aldığı ülkelerle kıyaslandığında hizmetlerin kadın istihdamında %55 olan oranı, söz konusu ülkelerde söz konusu sektörün kadın istihdamında %70-80'lere ulaşan oranının oldukça altında kalmaktadır. Bu oranların düşüklüğü ile beraberinde Türkiye'de kadınlara düzgün işlerde çalışma fırsatı sağlayacak kurumsallaşma da oldukça zayıftır (Toksöz, 2018: 236).

Özetle kadınların iş gücüne katılımını etkileyen pek çok faktör olmakla birlikte akademik literatürde farklı açılardan incelenmeye devam etmektedir. Yapılan çalışmanın çerçevesinde çeşitli etkenler açısından konuya bakılmaktadır. İçinde bulunulan toplum, aile içi bakım koşulları, iş gücü piyasasında yer alabilme koşulları genel etkenlerdir.

[22] Veri yetersizliği nedeniyle bu kısımda OECD ortalamasına ve 2020'den sonraki verilere yer verilmemiştir.

3.3. Refah rejimleri perspektifinden iş yaşam dengesi politikaları ve kadının iş gücüne katılımı

Esping-Andersen'e göre (2011) kadınların iş gücü piyasalarına girişlerinde eşitsizliklerin yönünü belirleyen birkaç unsur bulunmaktadır. 1) kadınların bulunduğu aile tipleri (çiftler ya da yalnız ebeveynler), 2) hangi kadınların emek arzının ve gelirinin arttığının tespiti, 3) kadınların aile tipleri arasındaki dağılımı, 4) ailelerin iş döngüleriyle başa çıkma biçimleri, 5) birlikteliğin nasıl oluştuğu (Esping-Andersen, 2011:86-90).

Ülkelerin refah seviyeleri kadınların istihdamını etkilemektedir. Farklı refah seviyelerinde kadın iş gücünün piyasadan ayrılma süreleri, devam etme olasılıkları ya da tamamen piyasadan kopmaları, farklılıklar göstermektedir. Buradaki en önemli etken ise, bakım yükümlülüğünün kadın iş gücünü çalışmaktan alıkoymasının derecesidir. Örneğin İngiltere'de eskiden tipik bir kadın doğumdan sonra işe ara verirken bu oran günümüzde ciddi şekilde düşüş göstermektedir. Blau ve diğerlerinin (1998) yılında yaptıkları bir araştırmaya göre de ABD'de kadınlar 1950-1960 yıllarında doğumlarından sonraki yedi yıl boyunca iş gücü piyasasına geri dönmemekteydiler. Son güncel verilere göre de Kanada, Fransa ve ABD ve İskandinav ülkelerinde kadınların doğumlarından sonraki iki yıl boyunca diğer kadınlara göre istihdama dönüşleri az oranda düşük seyretmektedir. Almaya'da ise bu fark büyük seyretmektedir. Öte yandan kadınlar iş yaşamlarının son döneminde yaşlı bakımı sorumluluğunu üstlenmektedirler. Arasa ve Mestres (2005), Danimarkalı kadınların yaşlı bakımı nedeniyle sadece %3 oranında işten ayrıldıklarını Almanya'da ise bu oranın %13, İngiltere'de %22, İspanya'da ise %25 olduğunu, araştırma sonuçları ile ortaya koymuşlardır (Esping-Andersen, 2011: 72-73).

Refah rejimlerine dair yapılan sınıflandırma çalışmalarından biri önceki bölümde bahsi geçen Lewis'in (1992) yapmış olduğu refah devleti ve kadın arasındaki ilişkiyi kadınların istihdama katılımı yönünden incelediği ve erkek ekmek kazanan (male breadwinner) olarak adlandırılan ve kadın ile erkek arasında işbölümünün varlığını ortaya koyan modeldir. Bu çerçevede yaptığı ülkeler arası karşılaştırma sonucunda İngiltere ve İrlanda'yı, erkek ekmek kazanan modeline yakın bulmuştur. Fransa, düşük seviyede yakınlığa sahip çıkmıştır. İsveç ise oldukça zayıf bir ilişkiye

sahip çıkmıştır. İsveç, diğer ülkelere göre çift gelirli ailelerin fazla olduğu bir ülke olması bakımından sonuç bu yöndedir (Dedeoğulu, 2017: 213). Refah rejimleri ekseninde kadının çalışma durumuna bakıldığında istihdama katılım oranlarından ve bakım hizmeti sunma biçimlerinden alınan verilerle kadını "çalışan" kategorisinde ele alan rejimlerin, sosyal demokrat ve liberal refah rejimler olduğu görülmektedir. Her iki rejimde de çift gelirli hanelerin olduğu görülmektedir. Burada belirleyici olan sosyal demokrat rejimin evrensellik politikası gereği, kadınların tümüyle istihdama teşviki yönünde politikalarla ön plana çıkıyor olmasıdır. Liberal rejimde bakımın piyasa koşullarına bırakılması her ne kadar kadınların iş gücüne katlımı, "çalışma" vurgusuyla ön plana çıkarılmaya çalışılsa da tüm kadınların piyasanın özel bakımına erişememesi nedeniyle kısıtlayıcıdır. Liberal rejimde kamusal bakım kapsayıcılığının düşüklüğü nedeniyle çalışma vurgusu, sosyal demokrat rejimdeki kadar işlev sağlayamamaktadır (Bodur, 2019: 37). Kadını "çalışan" olarak değerlendiren Sosyal Demokrat Refah rejiminde toplumsal cinsiyet eşitliği ile şekillenen ve aile dostu politikalar olma özelliğindeki uygulamalarla kadının iş gücüne katılımı desteklenmektedir.

OECD ülkelerinde kadınların iş gücüne katılımında II. Dünya Savaşından itibaren bir artış görülmektedir. Fakat katılımdaki büyüme zamanları, farklılık göstermektedir. Örneğin 2016'da İsveç'te kadınların iş gücüne katılımı %70 oranındayken, Almanya ve İtalya'da sadece %56 ve %40 oranlarındaydı. Araştırmacılara göre bu durumun sebebi, II. Dünya Savaşı'ndan sonra zengin ülkelerde ortaya çıkan farklı refah devleti türlerinin uyguladıkları poltikalardır (Tzvetkova, Ortiz-Ospina, 2017: 12).

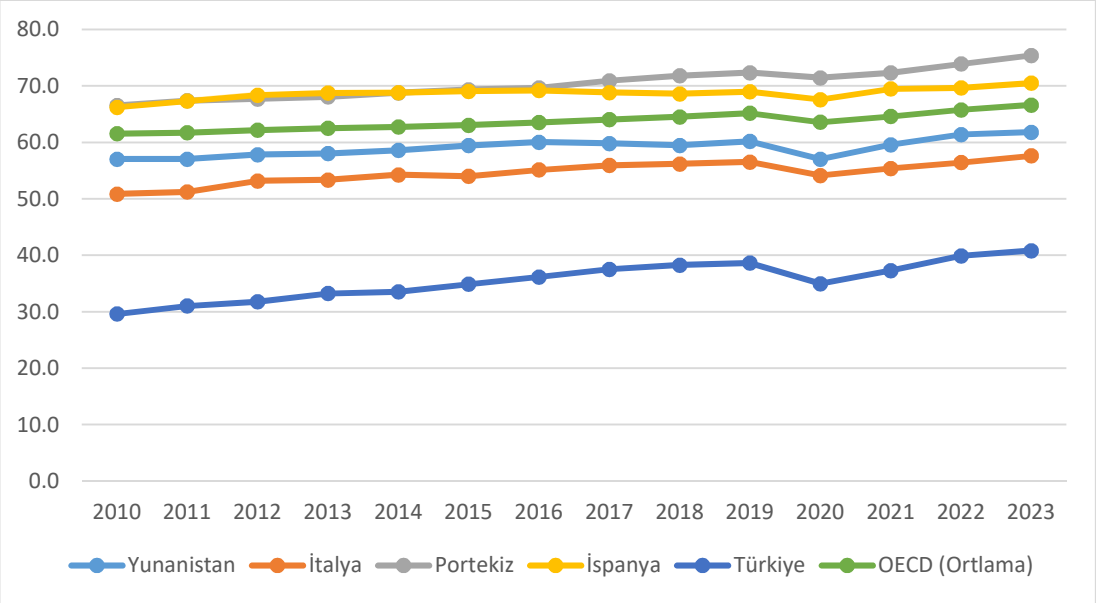
OECD ülkelerinde 25-54 yaş arasındaki kadınların iş gücüne katılımı 1980 yılında %54 iken 2013 yılında %61'e çıkmıştır. İş talebi üretimi arttırmış, yarı-zamanlı ve kamu alımları artmıştır. Kadınların eğitim düzeyleri arttıkça doğum yapma oranları düşmüştür. Kadınların iş gücüne katılımının ardındaki sebepler ekonomik, kültürel ve sosyal değişkenlere bağlı olmaktadır (Taşseven vd., 2016: 27). Tarihsel süreçte, toplumsal cinsiyet ve ekonomik kalkınma sürecinde değişen rolleri hep bir araştırma konusu olmuştur. Tüm gelişmiş ekonomiler için ülkelerin geniş kesitleri üzerinde, kadınların iş gücüne katılımı ile ekonomik kalkınma arasındaki ilişki U şeklindedir.

“U şekli” ekonomik kalkınmanın başlarında kentlere göç eden kadın iş gücünün katılıma girememesi daha sonra ise sosyoekonomik gelişmeler neticesinde katılımının artmasıyla sonuçlanmaktadır (Ngai, 2015:1’den akt.; Çolak, 2022:188). “U hipotezi” ağırlıklı olarak tarımdaki çözülme ile ilişkili olarak kadınların istihdamının önce düştüğü sonra yükseldiği görüşüne dayanmaktadır. Kültürel değişim ve eğitim fırsatlarının artışı ile yükselen kadın istihdamı trendini ifade etmektedir (Özaydın, 2013: 63).

Dünya genelinde istihdam imkânlarının yetersizliği 21. yüzyılın sorunu olsa da bu sorundan kadınlar erkeklere göre her zaman daha fazla etkilenmektedir ve kadın istihdamı düşük düzeyde kalmaktadır. Kadınların iş gücüne girerken ve iş gücünde var olurken yaşadıkları engeller ele alındığında iş-yaşam dengesinin sağlanamadığı durumlarda kadın iş gücüne katılımın düştüğü sonucu literatürde sıklıkla yer almaktadır. Bununla birlikte Güney Avrupa Refah rejimi ülkeleri ve bu tipolojiye dahil olan Türkiye’nin kadının iş gücüne katılımı durumunun bu bölümde OECD verileri üzerinden incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışabilecek yaştaki nüfus ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte genel kabul, 15-64 yaş aralığıdır. İş gücüne katılım oranı, iş arayanlar ve çalışanların toplamının çalışabilecek yaştaki toplam nüfusa oranı ile tespit edilmektedir. Şekil 3.7.’de yer alan verilere göre OECD ülkeleri içinde yer alan Güney Avrupa Refah rejimindeki kadının iş gücüne katılım oranlarına (İKO) bakıldığında İtalya, Portekiz, İspanya, Yunanistan ve Türkiye’de sunulan oranlar açısından 2023 itibariyle Portekiz %75,4 ile kadının iş gücüne katlımı ile en yüksek orana sahip ülke olurken Türkiye %40,8 ile en düşük orana sahiptir. Portekiz’i %70,5 ile İspanya takip etmektedir. Portekiz ve İspanya %66,6 olan OECD ortalamasının da üzerinde yer almaktadır. Yunanistan’da %61,8 olan oranı İtalya %57,6 ile takip etmektedir (OECD, Kadının iş gücüne katılımı, 2023). Güney Avrupa Refah rejimi içinde karşılaştırıldığında Türkiye’deki kadın İKO’nın, oldukça düşük kaldığı görülmektedir.

Şekil 3.7. Kadının iş gücüne katılımı



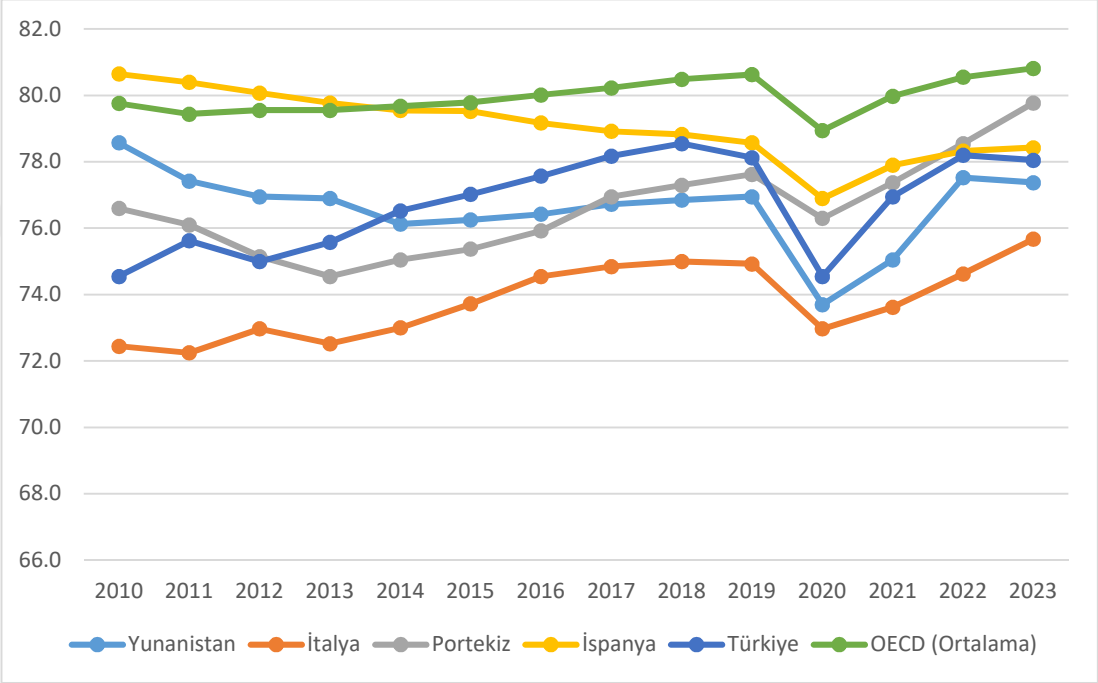
Kaynak:OECD, 2024, https://data-explorer.oecd.org/?fs[0]=Topic%2C0%7C Employment %23JOB%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=68

Türkiye'de kadınların çalışma hayatında var olma deneyimi tarımın ağır bastığı dönemlerden kentleşmeye geçişle birlikte oldukça düşmüştür. Salt anneye verilen doğum izinleri yani diğer bir ifadeyle toplumsal cinsiyetçi bakış ile ebeveyn izinlerinin anneye yönelik oluşu, kreş gibi çocuk bakım desteklerinin azlığı yanı sıra yaşlı bakım sorumluluğunun kadınlara yüklenişinin ataerkil yapıyla beslenmesi gibi sorunlar bulunmaktadır. TUİK istatistiklerinde çalışmaya hazır fakat bu sorunların varlığı nedeniyle iş gücüne katılamayan kadınların 700 bin civarında olduğunu ortaya koymuştur (Biçerli, 2019: 39).

Şekil 3.8.'de durum cinsiyetler bazında değerlendirildiğinde erkek iş gücüne katılım oranı, OECD ortalaması %80,08 ile kadınlardan ortalama 20 puan yüksektir. 2023 yılında Güney Avrupa Refah rejimi içinde yer alan Yunanistan'da kadınların İKO oranı %61,8 iken erkeklerin İKO %77,4'tür. İtalya'da kadınların İKO %57,6 iken erkeklerin İKO %75,7 ile fark açısından Yunanistan ile benzerdir. Portekiz'de kadınların İKO %75,4 erkeklerin ise İKO %79,8 ile benzer refah ülkeleri açısından en minimum farka sahiptir. İspanya'da kadınların İKO %70,5 iken erkeklerin İKO %78,4 ile fark açısından Portekiz gibi düşük bir farka sahiptir. Kadınların iş gücüne katılma oranı artsa bile bu oranlar halen erkeklerin gerisinde kalmakta ve erkekler lehine büyük

bir fark bulunmaktadır. Türkiye'de erkeklerin iş gücüne katılım oranı ise %78,1 ile kadınların iş gücüne katılım oranının nerdeyse iki katıdır (OECD, Erkeklerin iş gücüne katılımı, 2023).

Şekil 3.8. Erkeklerin iş gücüne katılımı



Kaynak: OECD, 2024, https://data-explorer.oecd.org/?fs[0]=Topic %2C0%7C Employment%23JOB%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=68

OECD ülkelerinin çoğunda 20-24 yaş arası kadınlar hariç (eğitimde olmaları nedeniyle) kadın iş gücü arzı, 1985 yılından beri artmaktadır. Kadın istihdamının %80 düzeylerinde gerçekleşmesinde, çocuk bakım hizmeti düzenlemeleri önemlidir (Boztilki, 2023: 81). Dolayısıyla evin geçimini sağlayan erkek kültürü, Avrupa'da ve diğer yüksek gelirli ülkelerde daha az yaygın hale gelmekte ancak kadınlar çalışıyor olsa dahi genellikle ev işlerini üstlenmeye devam etmektedirler (Altıntaş ve Sullivan, 2016).

Özellikle, AB'de konunun 1990'lı yıllarda iş-yaşam dengesi politikalarının ekseninin, kadınların emek piyasasındaki varlığını iyileştirme çalışmalarıyla sınırlı kaldığı görülmektedir. Politikalardaki değişim, kadınların bakım sorumluluklarını cinsiyetçi bakış açısıyla ele almaktan çıkarılması yaklaşımını içeren Amsterdam

anlaşmasından sonra iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik uygulamaların hayata geçirilmesiyle yaşanmıştır (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017: 66).

Diğer yandan bakımın piyasa ve devlete bırakılması noktasında yine toplumsal cinsiyetçi bakışıcısı söz konusu olabilmektedir. İş ve aileyi uyumlaştırıcı politikaların kadınlar üzerinden kurgulanması diğer bir ifadeyle işyerlerinin kreş açılmasında kadın çalışan sayılarını temel alması ya da kadınların meslek seçimlerinde bakım sorumluluklarını gözetmeleri gerektiği yönünde dayatmalara maruz kalması ILO'nun (2019) verilerine göre bakım sektöründe yer alan çalışanların %87,1 oranında kadınlardan oluşması gibi sonuçlar görülmektedir. Bakım işi, kadın işi olarak görülmektedir (Varlıklar Demirkazık, 2022: 245).

Batı'da ücretli iş gücüne katılımın kadınlar arasında yaygınlaştığı gerçeğinin yanına kadınlar açısından farklılık gösterdiği gerçeği de eklenmektedir. Görece eğitimli ve genç kadınların iş sahibi olduğu görülmektedir. Bu kadınlar anneleri gibi çocuk sahibi olduktan sonra da işten ayrılmamaktadırlar. Almanya ve İngiltere gibi ülkelerde çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrılma oranlarına bakıldığında giderek düştüğü görülmektedir. Bu kadınların taleplerini ucuz emek sunan göçmen kadın iş gücüne çevirdiği görülmektedir. Tüm bunlar kadınların ücretli bakım emeğinin arz ve talebinde artışla sonuçlanmaktadır. Öte yandan devletlerarası göçmen ve göç alan ilişkisini de beraberinde getirmektedir (Savran, 2019: 81). Ucuz iş gücünde göçmenlerin istihdamı, yaygın bilinen bir gerçekliktir. Refah rejiminin kapsamı ve yapısı, kadın göçmenlerin konumu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çünkü özellikle bakım hizmetleri talebi ve arzı, refah hükümleriyle ilgilidir (İstiklal ve Koca, 2023).

3.4. Sosyal demokrat refah rejimi: iş yaşam dengesi politikaları ve kadının iş gücüne katılımı

Lewis (1992) ilk olarak erkeği merkeze alan "erkek ekmek kazanan model" ile kadın istihdamına bakış açısını ortaya koymuş ardından da Sainsbury (1996) üçlü bir ayrım ile konuyu ele almıştır. Buna göre kadınlar istihdamda yer almaları halinde de ev ve aile bakım sorumluluklarını karşılamakla yükümlüdürler. Jensen (1997) istihdam refah devleti arasındaki ilişkiyi sorgularken kim bakım yapmakta, kim ödeme yapmakta soruları ile konuyu genişletmiştir. Bu araştırmacıların etrafında döndüğü

tartışmalar devletin bakım sorumluğunu ne derece üstlendiği sorusuna yanıt aramaya da kapı aralamıştır. Esping-Andersen ünlü çalışmasında ailenin refah sağlayıcı rolünü üçlü tipolojisi üzerinden sunmuştur ve kadın istihdamında devletten ya da piyasadan sağlanan bakım hizmetlerinin önemine yer vermiştir (İpek, 2022: 227). Zaman içindeki dönüşüm refah devletlerinin devlet eliyle bakım hizmeti sunumuna odaklanması şeklinde olmuştur. Bu durumun en tipik örneğini İskandinav refah rejimi oluşturmaktadır. Amerikan modeli piyasa merkezli, AB modeli ise ayrımcılığın bertaraf edilmesine yönelik yasal düzenlemelerle düzenleyici refah modeli dönüşümü geçirmiştir. Kadınların çalışma saatlerinde iş-yaşam dengesini gözetecek uygulamalar da vurgulanmıştır (Walby, 2004).

3.4.1. Sosyal demokrat refah rejimi bir başarı örneği

Kadın istihdamında İskandinav ülkeleri toplumsal cinsiyet rollerine dayanan erkek ekmek kazanan model yerine çift gelirli aile (dual breadwinner/dual earner/dual earner-career/dual earner-dual career) modeline sahiptir (Çolak, 2022: 189). Kadının iş gücüne katılımında kamusal sosyal refah politikaları ve ebeveyn izni düzenlemeleri gibi düzenlemelerin uygulanma derecesi önem arz etmektedir. İskandinav refah rejimi bu politikalardaki başarısı ile sosyal politikalar kavramını aile/kadın dostu politikalar kavramına dönüştürmüştür (Çolak, 2022: 191). Bu ülkelerde kadınların istihdam oranları artarken doğum oranları da artmaktadır. Örneğin 1970'lerden itibaren çift gelirli aile modelini benimseyen İsveç, Danimarka gibi ülkelerde kadın başına 1,7 doğum oranı görülmektedir. Gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında oldukça yüksek bir orandır (Boztilki, 2023: 83).

İskandinav ülkelerinin evrenselci yaklaşımı Marshall'ın (1949) vatandaşlarının sosyal, politik ve kültürel eşitliği ile öne sürdüğü ideali gerçekleştirme çabasındadır. Bu anlayışın çıktısı toplumsal cinsiyet eşitliğini idealize eden kadın istihdamını arttırıcı politikaların genişletilmesi sonucunu doğurmuştur (Çolak, 2022: 190). Sosyal vatandaşlık etrafında dönen tartışmaların en günceli "iş ve aile yaşamı modeli" olarak ortaya çıkmaktadır. "Kadın dostu refah devleti" adını da alan bu model erkek ve kadınların simetrik olarak hem iş gücü piyasasında ücretli işlerde hem de ev içi ücretsiz işlerde çalışmasını öngörmektedir (Gornick ve Meyers, 2001).

3.4.1.1. Kamusal bakım

Sosyal demokrat refah rejiminde sosyal düzenlemeler, eşitliklerin arttırılmasını vurgulamaktadır. Devlet, kadın ve erkek ayrımı yapmadan tüm vatandaşlarını gözetmektedir. Eşitsizliklerin önemli bir kısmının kadınlar aleyhinde gerçekleştiği bilinmektedir. Bu durum kadınların iş gücüne katlımının sağlanmasında metotlar aranmasını gerektirmektedir. Bir kadının eşit çocuk bakımı sorumluluğu alma hakkı, eşitsizliklerin giderilmesinde bir metottur. Böyle bir durumda devlet destekli bakım fikri ortaya konmaktadır. Esping-Andersen'in defamilizasyon kavramı da bunu ifade etmektedir. Bu kavram için bir metot geliştirilmesi sonucunda kadının iş gücü piyasalarına katılımında artış, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ebeveynleri bir arada ele alan desteklemelerle daha evrensel bir refah sunumu beklenmektedir. Kamusal bakımın kreş vb. tesisler yoluyla sağlanması dışında bir metot da devletin bakım için ödeme yapmasıdır. Örneğin ücretli anne-baba izinleri, çocuk ödenekleri, çocuk için vergi indirimi gibi uygulamalar yer almaktadır (Çevik, 2022: 169).

Eşitlik kavramından hareketle örneğin İsveç'te sosyal demokrat rejiminde kadınların çalışmaya katılımı hak temelinde ele alınmaktadır. İsveç'te yasal düzenlemelerle çocuk sahibi olmaları halinde iş-yaşam dengesini kadınların lehine sağlayacak düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu düzenlemelerle dahi 1950'lerde çocuk sahibi olmayan kadınların %77'si ve çocuk sahibi kadınların ise %55'i iş gücü piyasasına dâhil olabilmişlerdir. Kamusal düzenlemeler, 1970'lerde günlük bakım hizmetleri ve ebeveyn izinleri olarak genişletilmiştir. 2000'lere gelindiğinde ise kamusal bakım sistemi tamamen ön plana alınmıştır (Duvander ve Ferrarini, 2013: 3-8; Durmaz, 2018: 84).

Örneğin Sosyal demokrat modeline sahip İsveç'te devletin çocuğu olan ailelere belediye yardımı verilmektedir. Annelere doğumdan sonra 1 yıl izin verilmektedir. Bu süre babalar için 4 aydır. Bahsi geçen süreler tamamen ücretli izinlerdir. Bu desteklerle birlikte, tüm vatandaşlar sosyo-ekonomik yönden refah seviyelerinin en üst düzeye çıkarılması için genel sağlık ve eğitim hizmetlerine ücretsiz erişim hakkına ve işsizlik sigortasından yararlanma imkanına sahiptirler (Çevik, 2002'den akt.; Dikmen, 2020:25). Tüm ebeveynlere vatandaşlık temelli bir hak olarak çocuk bakım hizmetleri koşulsuz verilmektedir. Örneğin İsveç'te 1-3 yaş

aralığında çocukların kreş, anaokulu ve evde bakım hizmeti alma oranı, %78'dir. Bir fazla yaşa sahip aralıktaki çocuklar ise %98 oranında bu tarz bakım hizmetlerinden faydalandırılmaktadır (Boztilki, 2023: 83).

"Çocuğun fırsat maliyeti" ya da "çocuk cezası" (*child penalty*), bir kadın anneliği seçmeseydi hayat boyu gelirinin potansiyel olarak ne olacağını tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Cezanın oranı, çocuk sayısına ve annenin iş gücü dışında geçirdiği toplam zamana bağlı olarak artacaktır. Annelik yüzünden işe ara verilen zamanda kaybedilen ücrettir. Annenin işe çok uzun süreli ara vermesi halinde çocuk cezası artmaktadır. İşe ara vermenin yol açtığı deneyim kaybının ücretler üzerindeki uzun vadeli etkileri de beşeri sermayeye olan etkisidir. Örneğin İskandinav ülkelerinde çocuk cezası önemsiz kalırken kadınların istihdama daha uzun süre ara vermesi nedeniyle İspanya'da hem aile hem de ulusal gelir bu kayıptan doğrudan etkilenmektedir. Nitekim İspanyol kadınlar ilk annelik yaşının 31 olması ortalaması ile doğumu erteleme sıralamasında ilk sıralardadır. Çözüm iş-yaşam dengesi politikalarını hayata geçirmektedir. Ancak "anne dostu" politikaların standart içeriği yetersiz kalmaktadır. Çünkü özellikle iş esnekliği ve iş güvenliği konularında emek piyasasında halen görünmez engeller vardır (Esping-Andersen, 2011: 108-115). Nitekim Danimarka 3 yaş altı her üç çocuğa bir bakıcı oranıyla refah uygulamasına örnek bir ülkedir (Esping-Andersen, 2011: 188).

İsveç'te belediyeler tarafından örgütlenen yaşlılara yönelik kamusal bakım hizmetleri, 1960'lar ve sonraki on yıllar boyunca dünyanın en kapsamlı sistemi kabul edilmiştir. 1980'lerde de kurumsal yaşlı bakım hizmetleri sürdürülmüştür. Önceleri evde bakım hizmetleri yaygınken bugün daha ziyade yaşlı aylıklarının geniş kapsamda ele alınması söz konusudur. OECD ülkeleri içinde yüksek yaşlı aylıkları ile ön plana çıkmaktadır (Yay, 2020: 80).

3.4.1.2. Bakım izni

Analık izni, ebeveyn izninin anne tarafından yeni doğanın sağlığı ve bakımının korunması amacıyla doğum öncesi ve sonrasında anneye tanımlanmış sürelerdir (Ezer, 2019: 465-466). Babalık izni, ebeveyn izninin baba tarafından yeni doğanın bakımına destek amacıyla doğumdan sonra babaya tanımlanmış sürelerdir

(Ezer, 2019: 468). En genel ifadeyle ebeveyn izni, yeni doğanın bakımı ve gelişimine yardım amacıyla doğum sonrasında genellikle hem anne hem de baba tarafından, ebeveynlerin her ikisine birden tanımlanmış daha geniş sürelerdir (Ezer, 2019: 468).

İş ve aile hayatının barıştırılması için en önemli politika yönelimlerinden olan doğum izni politikaları, İskandinav modelinde "cinsiyet-nötr ebeveyn izni" olarak hayata geçirilmektedir. Bu politika sadece annelerin değil babaların da bu olanaktan yararlanmasını özendirici ve özellikle de istihdamın artan devamlılığını yönlendiricidir. Asıl hedef ise, kadınların istihdamı ve bunu sağlarken yalnız annelerin de istihdamdan ayrılmamasıdır (Caki, t.y.:295-296).

İsveç, İzlanda gibi ülkeler babalar için sağlanacak izinlerin annelere verilecek izinlerden daha fazla kadınları işte tuttacağını savunmaktadır. İsveç'te her on babadan dokuzu izinlerini kullanmaktadır. Babaların kullanmış olduğu bu üç ila dört aylık izinler annelerin işe dönüşlerini kolaylaştırmaktadır. Bir diğer önemli nokta İsveç'in bu teşviki babalara sağladığı izinlerin cömert ödemelere sahip olmasını sağlayarak yapmasıdır (Guilford, 2014). Tüm çalışmalara rağmen, İskandinav bölgesindeki annelerin babalara kıyasla hala küçük çocuklarına bakmak için çok daha fazla zaman harcadıkları tartışılmaktadır (Nordic Council of Ministers, 2019:8'den akt.; Çolak, 2022:192).

İsveç'te ebeveynler, bir çocuk doğduğunda veya evlat edinildiğinde 480 günlük ücretli ebeveyn izni hakkına sahiptir. Her ebeveyn iki yaşından küçük çocuk için o günlerin 240'ına hak kazanmaktadır. Eğer çocuk 2016 ve sonrasında doğmuşsa, her ebeveynin kendisine özel 90 günü vardır. Bunları almamaya karar verirse ortağa devredilemez. Bekâr bir ebeveynin tam 480 gün hakkı vardır (https://sweden. se/life/society/work-life-balance). Ücretli ebeveyn izni sunmak ebeveynlerin iş ve aile yaşamlarını uzlaştırmanın en önemli yollarından birini oluşturmaktadır.

İsveç'in tanımlamış olduğu bu 480 günlük yasal ebeveyn izinlerinin detaylarına bakıldığında ilk 390 gün için maaşın (%80) ödendiği görülmektedir. Bu süre sonrasında ebeveynler, ebeveyn başına günde yaklaşık 20 dolar ücret almaktadırlar. 480 günün üç ayı babalar tarafından alınmaktadır. Bu uygulama ile İsveçli babaların genel anlamda çocuk bakımında aktif yer alması sağlanmaktadır (Kaynak ve Öztuna, 2019:863). İsveçli on babadan dokuzunun, ortalama üç ay izin

süresini aldığı görülmektedir. Bu durum annelerin işe dönüşünü kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda İsveç, kadınların işten uzaklaşmasını engelleyen cömert izin ödemelerine sahiptir. Babalara artı değeri ise çocukları ile fazladan zaman geçirebilmektir (Guilford, 2014; Kaynak ve Öztuna, 2019: 865).

İsveç, 1974 yılından beri babaların doğum izni almasını desteklemektedir. O yıl uygulamaya koyduğu doğum iznini ebeveyn izniyle değiştiren uygulamayla dünyada ilk ülkedir. Yeni yasa, çocuk bakımı için işten izin alma sorumluluğunu kadınların üzerinden almış olmasına rağmen toplumsal cinsiyet rollerini önemli ölçüde değiştirememişti. Anneler hâlâ izinlerin büyük çoğunluğunu alıyordu ve izin alan azınlığa "kadife babalar" (velvet dads) lakabı takılmıştı. Hükümet babaları evde kalmaya teşvik etmek için 1995 yılında yeni bir uygulama olan "baba kotası"nı getirdi. Sadece babaların kullanabileceği ve kullanılmaması halinde o ayki ücretli izni kaybettikleri kota uygulaması ile herhangi bir izne ayrılan babaların oranı, başlangıçta %44'ten %77'ye yükseldi. Yeni "al ya da bırak yasası" ile doğum iznini, en çok kullanan düşük gelirli babalar oldu. Baba kotası, 2002'de 60 güne, 2016 yılında ise 90 güne çıkarıldı. Kota, eşit ebeveynliğe yardımcı oldu; iş gücünde daha fazla kadını tuttu ve her on İsveçli babadan dokuzu izin kullanmaya başladı. Ancak, eğitim, istihdam ve ev işlerinde cinsiyet farklılıklarına bakan bir araştırmacı olan Pia Schober Quartz, bu tarz izinlerin kadınlar ve erkekler arasında daha büyük bir eşitsizliğin olduğu diğer ülkelerde sadece bir dereceye kadar etki edebileceğini savunmaktadır. Erkeklerin düşük ücretler aldığı durumlarda izin alma olasılığı düşük olduğundan, ebeveyn izni sırasında zorunlu ücretin düşük olduğu ülkelerde baba kotasının daha az teşvik edici olduğunu ifade etmektedir. İsveç'in başarısı maaşların %80'inin ödendiği baba kotası uygulamalarından kaynaklı olabilmektedir (Mohdin, 2016).

Norveç'te 1986 yılında bakanların %44'ü kadınlardan oluşmaktaydı. 1990 yılında, 47 bakana ulaşılmıştır. O dönemde kamu çocuk bakım hizmeti ve ebeveyn izinlerini önceleyen bir duruma kadın bakanların sayısının artışıyla dikkat çekilmişti. Bu süreçte ebeveyn izni politikaları hızla gelişmiştir. Bu bağlamda Norveç Refah Devleti kadınların istihdamını teşvik eden aktif politikalarla iş-yaşam dengelerinin sağlanmasında da öncü ülkelerden olmuştur (Baran vd., 2014:88'den akt.;Çevik, 2022:178).

3.4.1.3. Esnek çalışma

İş-aile dengesi söz konusu olduğunda İsveç, başarılı bir Sosyal Demokrat Rejimi ülkesidir. Ortalama bir İsveçli kadının 1,6 çocuğu vardır (AB ortalaması: 1,5) ve aynı zamanda çalışan kadınların oranı (15 ile 74 yaş arası) %66 ile nispeten yüksektir. Çalışan ebeveynleri hem kadınlar hem de erkekler için aynı hak ve yükümlülüklere sahip olarak destekleyen bir aile politikasına sahiptir. Bu durum da İsveç'teki ebeveynlerin makul bir iş-yaşam dengesi bulmasını kolaylaştırmaktadır (Gender Equality, 2023). Kadınların esnek çalışmayı tercih ettiği ya da bir zorunluluk olarak ortaya çıktığı Almanya'da yarı zamanlı işler çocuk sahibi olan kadınlar olmaması halinde yadırganacak bir duruma dönüşmüşken İskandinav ülkelerinde nerdeyse ev kadınlığı kalmamıştır. Yarı zamanlı istihdam annelik izninden tam zamanlı istihdama geçişte bir köprü görevi görmektedir (Esping-Andersen, 2011: 35).

İsveç'te her üç kadından biri ve her on erkekten biri yarı zamanlı çalışmaktadır. Tam zamanlı istihdamın yeteri kadar olmadığı belirtilmekle birlikte kadınlar için en yaygın ikinci nedeninin çocuk bakımı ve bir derece de yaşlı bakımı olduğu belirtilmektedir. Çocuk sahibi kadınların erkeklere göre esnek çalışmayı daha fazla tercih ettikleri bilinmektedir. Esneklik düzenlemelerine dair, kadınlar için kariyer bölünmelerine neden olduğu ve ücret gelişimi ile emekli maaşlarını azalttığı eleştirileri yapılmaktadır. Doğum iznini aldıktan sonra on yıl boyunca tam zamanlı çalışmanın %50'sini ve ardından bir on yıl daha %75'ini çalışan bir kadın, tam zamanlı çalışan bir kişinin alacağının yalnızca %71'i olan bir emekli maaşına sahip olacaktır (Gender Equality, 2023).

Esnek ve yarı zamanlı çalışma olanaklarıyla hizmet sektörü de İskandinav kadınlarının iş-yaşam dengesi kurmalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca kamu sektöründe de esneklik koşullarının varlığı birçok İskandinav kadının çalışma hayatına ve ev hayatına denge getirme imkânı sağlamaktadır (Çolak, 2022: 192).

Özetle bakım izni politikalarının içinde doğum izni, önemli bir yere sahiptir. Sosyal demokrat refah rejimine sahip İskandinav ülkelerinde bu izinler, anne, baba, ebeveyn şeklinde sürekli genişletilmiştir. Bunun arkasında defamilizasyon yani aile dışılaştırma ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yer almaktadır. Örneğin babaları izne teşvik edici düzenlemeler, kadın istihdamını artırıcı etki göstermektedir.

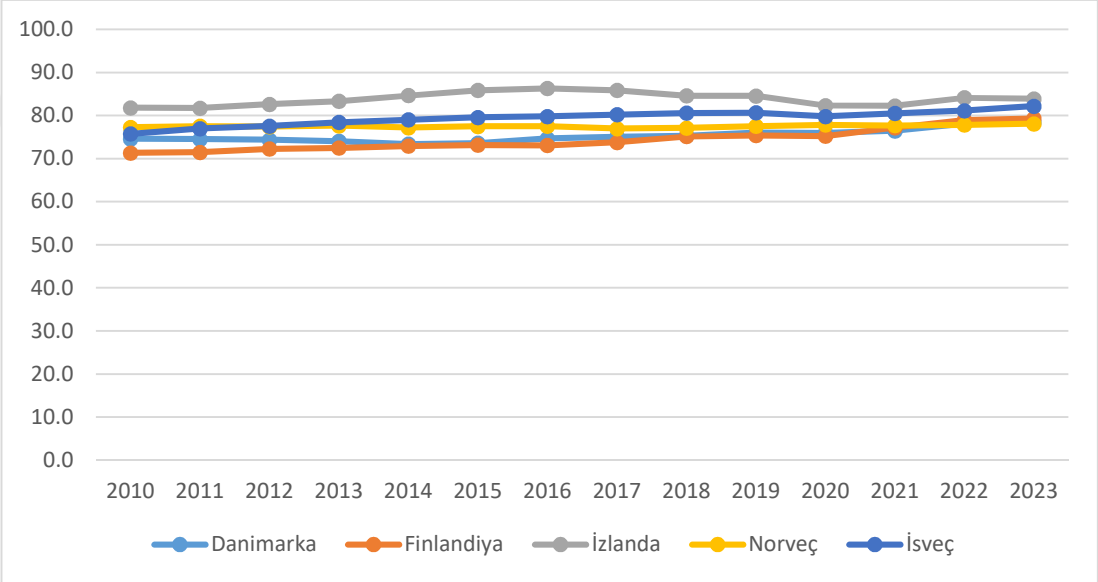
Cömert hak ödemeleri oldukça etkilidir. Ücretli ebeveyn izni sunmak, en önemli iş-yaşam dengesi politikalarından biridir. Anne, çocuk ve ülke refahı arttırılması amaçlanmaktadır. Yarı zamanlı çalışma kadınların bakım nedeniyle tercih ettiği uygulamalar olsa da çalışan ebeveynlerin kadın ve erkek olarak kamu harcamaları cömert, ebeveyn izini ödemeleri yüksek, kadınların iş gücüne katılımını destekleyen eşitlikçi politikalar yürütülmektedir. Kadın ve erkeği gözeten makul iş-yaşam dengesi politikaları, iş-yaşam dengesini kadın meselesi olmaktan çıkarmaktadır. İskandinav ülkelerinde kamusal bakım ve izin düzenlemeleri ile esnek çalışma düzenlemelerinin başarılı uygulamaları yer almaktadır. Bu ülkelerde kadın iş gücüne katılım oranlarının yüksekliği, iş-yaşam dengesi politikalarının başarısını ortaya koymaktadır.

3.4.1.4. Kadının İş gücüne katılımı

Sosyal demokrat refah rejimine sahip İskandinav ülkelerinde kadınların iş gücü piyasasına girişlerinde kadın dostu politikalar yürütülmektedir. 1960'lardan 2000'lere kadar seyreden politikalar, kadınların iş gücü piyasasında olma oranlarını giderek arttırmıştır. Hamilelik nedeniyle iş gücü piyasasından ayrılmaların önüne geçen yasal düzememeler, kamusal bakım hizmetleri, ebeveyn izinleri başlıca politikalardır. Yapısal, kurumsal ve kültürel olmak üzere üç yaklaşımla şekillenen bu modelde kurumsal yaklaşım refah devleti vurgusunu kadın iş gücüne katılımda belirleyici kılmaktadır. Devletin kamusal düzenlemeleri ve kamusal bakım hizmetleri ve ebeveyn izinleri bu politikaların en belirgin ayaklarıdır (Hyne, 2017). Bu noktada OECD ülkelerinin kadının iş gücüne katılım verilerine bakıldığında %75 üzeri oranları ile İsveç, Norveç, Finlandiya, Danimarka dikkatleri çekmektedir (Çolak, 2022: 188). Esping-Andersen İskandinav ülkelerinde kadınların ekonomik özgürleşmelerinin refah politikaları ile başarılı şekilde ortaya konduğunu ifade ederken, kamu bakımlarının etkisinden söz etmektedir. Karşılanan yarı yarıya gündüz bakımı hizmetleri, doğum ve ebeveyn izinleri desteği ile küçük çocukları olan kadınlar dâhil iş gücüne katılım oranları %80 civarında olan kadın iş gücüne katılım oranı Avrupa'nın geri kalanındaki erkek iş gücüne katılım oranlarından dahi yüksektir (Esping-Andersen, 2018: 74).

Şekil 3.9'da görülmektedir ki; kadınların iş gücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu ülkeler sosyal demokrat refah rejimi kapsamındaki ülkeler olup, bu oran 2023 yılı için İzlanda'da 89,6 İsveç'te %85,7, Danimarka'da %83,1 Norveç'te %82,6 ve Finlandiya'da %80,4'tür (OECD, İskandinav refah rejimindeki ülkelerin kadın iş gücüne katılımı).

Şekil 3.9. İskandinav refah rejimindeki ülkelerin kadın iş gücüne katılımı



Kaynak: OECD, 2024, https://data-explorer.oecd.org/?fs[0]=Topic%2C0%7C Employment%23JOB%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=68

Bu veriler, İskandinav ülkelerinin kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden politikalarının etkili olduğunu göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ VE TÜRKİYE'DE İŞ-YAŞAM DENGESİ POLİTİKALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Refah devleti okuyucusu, yaklaşımlar, refah rejimleri, kurumlar, reformlar ve devlet gibi kelimelerle bağlantılı literatürde birçok alana bakmaktadır. Bu bölümde yapılması istenilen Güney Avrupa refah rejiminde iş-yaşam dengesi politikalarının içerisinde yer alan kamusal bakım, bakım izinleri ve esnek çalışma düzenlemelerinin yörüngesinin ne olduğuna bakmak ve Türkiye değerlendirmesini yapmaktır.

Neoliberalizmin refah politikalarına etkileri

1974'teki Petrol Krizi refah devletinin altın çağının bitişi olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte refah devleti uygulamalarının piyasayı bozduğu, çalışma isteğini aşındırdığı gibi tespitler bulunmaktadır. Çözüm olarak da kamu borçlarının azaltılması, dış rekabeti arttırma ve iş teşvikleri getirilmiştir. 1980 yılına gelindiğinde İngiltere'de Thatcher, ABD'de Reagan hükümetlerince refah politikalarında kısıtlamalar görülmektedir. Tam da bu noktada neoliberal politikalar, refah devleti krizine çözüm olarak öne sürülmüştür. Kamu harcamalarının azaltılması ile Keynesyen refah devletinden Schumpeteryan çalışma devletine (workfare) geçiş yaşanmıştır. Refah devletinin olumsuz etkileriyle ilgili daha ziyade bu görüşlerin neoliberal kanattan geldiği görülmektedir.

İlk bölümde neoliberalizmin tahakkümü altında çalışan bireylerin ele geçirildiğinden ve işi hiç bitmeyen bireyler yaratıldığından bahsetmiştik. İş-yaşamda kaybolan dengeyi bulma çabasının neoliberalizm ve sonrasında, dönüştüğü bilinmektedir. Bilgi çağının etkisiyle dönüşmeye de devam etmektedir. Refah devleti ve kadın perfspektifinden bakıldığında ise, 1970'lerde kadınların ekonomik nedenlerle iş gücü piyasasına girişi ile neoliberal politikaların etkisi piyasa koşullarını etkilemiştir. En önemli sorunlardan biri, bakım işinin nasıl karşılanacağı olmuştur. Evrensel geçim sağlayan modeli önem kazanmış ve kadınların ücret kazanma yoluyla kendilerini ve ailelerini kendi başlarına geçindirmeleri gerekliliği ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle ekmek kazanan rolü evrenselleştirilmeli, birincil iş gücünde gerçek anlamda ekmek kazanan işler kadınlar için de geçerli olmalıdır. Bununla birlikte

kadınlar birinci sınıf sosyal sigorta haklarına sahip olmalıdır. Söz konusu yeni düzen, bakım paylaşımı, kadınların istihdamda yer alırken bakım işini de gerçekleştirebilecekleri esnek modeller ve kısmi çalışma ile bakım sorumluluklarının birleştirildiği metalaştırılan kadın emeğinin aynı zamanda aileleştirilen bakım işleriyle beraber yürütüldüğü modeller ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle erkek ekmek kazanan aile modelinde çözülmeler görülen bir dönem başlamıştır. Bu durum, 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren Fordizm'de yaşanan çözülmelerle de bağlantılıdır. Öte yandan, neoliberalizm istihdamda güvencesizleşme eğilimlerine yol açmıştır. 20. yüzyılın sonlarında, "erkek ekmek kazanan" model işsizlik ve aile yaşamının eklemlenmesiyle çözülmeye başlamıştır.

Kadınların iş yaşamındaki yerini belirleyici neoliberal piyasalar, hizmetler sektörünün gelişimi ile emek piyasasında kadınların daha fazla hizmetler sektöründe işe alınmasına neden olmuştur. Kariyer fırsatlarında gelişme gibi görünen bu durumda bile kadınlar her zaman erkekler kadar imkân elde edememektedirler. Kariyer ilerlemeleri, erkeklerden eşitsiz olarak çeşitli toplumsal ve geleneksel roller nedeniyle kesintiye uğramaktadır. Özellikle çalışan anneler işe alınma, terfi ve yükselmede cam tavanlar ile karşılaşmaktadır. Erkeklerin bu uzmanlık becerileriyle yükselebildikleri, kadınların ise bu becerilerden yoksun oldukları için yükselemedikleri kabul görmektedir. Bunun yanı sıra kadınlar gereken mücadeleyi veremedikleri ve ağır iş koşullarına uyum sağlayamadıkları için yükselememektedirler. Oysa çoğu zaman bireysel yetersizlik nedenli değil de sırf kadın olmaktan dolayı yükseltilmeme söz konusudur. Çoğu araştırmada kadın yönetici sayılarının erkeklerden daha az olmasının nedenleri arasında evdeki sorumlulukların kadının kariyerinde yükselmesinde engel teşkil ettiği ortaya konmaktadır.

1980'lerde ABD'de Reagan ve İngiltere'de Thatcher dönemleri neoliberal politikalar ile kapitalist düzenin devamlılığının sağlamlaştırılması için ekonomik, sosyal, siyasal alanda yeni düzenlemelerin oluşturuması çabasındaydı (Güler, 2020: 2308). Bu değerler dizisi değişiminde, devletin küçültülmesi ve devlet kurumlarının işletmelere benzer bir yapıya dönüştürülmesi ve özelleştirilme hâkimdi. Neoliberal politikalar, devletin ekonomiye müdahalesini reddetmektedir. Serbest piyasa

koşullarının hakimiyetinde çalışan kesimin ücretlerinin düşürülmesini, vergilerin azaltılmasını ve kamu harcamalarının azaltılmasını savunmaktadır (Duman, 2022: 26).

Son dönemlere gelindiğinde eşitlik, iyi yaşam tahayyüllü gibi kavramların toplumsal dayanışma biçimlerine uzanması gündeme gelmiştir. Neoliberalizmin toplumsal dayanışmada yarattığı tahribat süreci örneklerinden biri de Büyük Britanya'da yayınlanan Bakım Manifestosudur (Care Manifesto, 2020; 2021). Manifesto, karşılıklı bağımlı bireyler olarak toplumda var olduğumuzun altını çizmektedir. Bakım etiğinin toplumsal ilişkilerin temelinde yattığı fikri üzerinden neoliberal düzenin dönüşümü için dayanışma siyasetinin ve ihtimam toplumunun önemini vurgulamaktadır. Neoliberalizmin yarattığı kendi kendine yeten birey düşüncesine karşıt olarak, karşılıklı dayanışma toplumsal adalet tahayyülünün temel unsuru kabul edilmektedir (Akkan vd., 2022: 2020). Bakım işinin tarihsel olarak "kadınsı olan" la özdeşleştirilmesi ve kadınların tam zamanlı ev kadını oldukları anlayışı, kadınlar istihdama girdikçe "bakım krizi"ni ortaya çıkarmıştır (Bakım Kolektifi; Chatzidakis vd., 2021: 33). Fakat bakım işinin yalnızca kadın işi olduğu konusunda artık modern toplum farklı bir bakış açısına sahiptir. Bakım yalnızca kadın işi değildir. Geleceğe dönük politikalar gerçekleştirilmesi isteniyorsa bunun böyle olmadığına dair çözümler sunulması gerekmektedir. Bakım bağımlılıklarının yeniden tasarlanıp politikalar sunulması önem arz etmektedir (Bakım Kolektifi; Chatzidakis vd., 2021:10,12).

Öte yandan Türkiye refah hizmetleri sunumunda olgunlaşmamış model özelliği bakımından İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan'ın yer aldığı Güney Avrupa refah rejiminde yer alan ülkelere yakınlık göstermektedir. Fakat refah hizmetlerinde piyasalaşmaya yönelik atılan adımlar ve piyasalaşmanın teşvik edilmesi "liberal rejim" yönüne doğru bir yakınlaşma olduğunu göstermektedir (Kaymaz, 2022).

Türkiye'de çalışan kadın ve erkeklerin refah sisteminden yararlanma koşulları arasında yasal bir fark yoktur. Ancak, toplumda var olan cinsler arası eşitsizlik nedeniyle kadınlar daha düşük eğitim seviyesine sahiptir, daha az gelirli işlerde çalışmaktadırlar, daha az emeklilik maaşları vardır. Türkiye'de 2012 yılına kadar %27'yi aşamayan kadınların iş gücü pazarına katılımlarını arttıracak istihdam

politikaları ancak 9. Kalkınma Planında konu edilmiştir. Neoliberal doktrin doğrultusunda esnek çalışma yasalaşmış, öte yandan kadınların çalışmaya katılımlarını arttıracak kamu kreşleri kapatılmıştır. Kadınlar ücretsiz ev işçisi olarak çalışmaya devam ederken bir yandan da kısmi çalışma ile hane gelirine katkıda bulunacaktır. Ücretli çalışma ve "ekmek kazanan" rolü erkeklere bırakılmıştır. Örneğin, 28 Ocak 2016 tarihli torba yasa, hali hazırda tam zamanlı çalışan kadınların çocuk doğurmalarını takiben yarı zamanlı çalışmaya geçişini ve emekli olmalarında hak kayıplarına rağmen 16,5 yıla kadar yarı zamanlı çalışmalarını düzenlemektedir. Çocuk nedeniyle yarı zamanlı çalışmaya geçiş hakkının babalar için söz konusu olmaması, çalışma düzenlemeleri yapılırken kadınların esasen hane içi bakım ve yeniden üretimden sorumlu, erkeklerin ise eve ekmek getirmekten sorumlu görüldüğünü ortaya koymaktadır (Atasü-Topçuoğlu, 2016: 41).

Sosyal demokrat diye de adlandırılan İskandinav modelin Andersen'in yapmış olduğu refah rejimleri sınıflandırmasında yer aldığına ikinci bölümde yer vermiştik. Buna göre İskandinav refah devleti modelinin devletin baskın olduğu bir model olduğu ortaya konmuştur. Evrensellik ilkesiyle öne çıkmaktadır. Bu modelin özelleiklerini taşıyan öncü ülke İsveç'tir. Dekomodifikasyon kavramına değinilmişti ki buna göre en güçlü metadışılaştırma bu modelde yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, modelin baskın özelliklerinden bir diğeridir. Kadınların bağımsızlığı ve refah yükümlülüklerinin aileden alınması ile refah rejimleri içinde tek olma özelliğindedir. Çalışan ebeveynler devlet tarafından özellikle destek görmektedir. Çift gelirli aile modelinde evrensellik gereği iş gücüne katılımda tam istihdam hedefi yer almaktadır. Modele özgü politikalarda aile dostu olarak adlandırılan politikalar kadınların iş gücüne katılımını arttırmada yadsınamayacak bir yere sahiptir.

4.1. Güney Avrupa refah rejiminde iş-yaşam dengesi

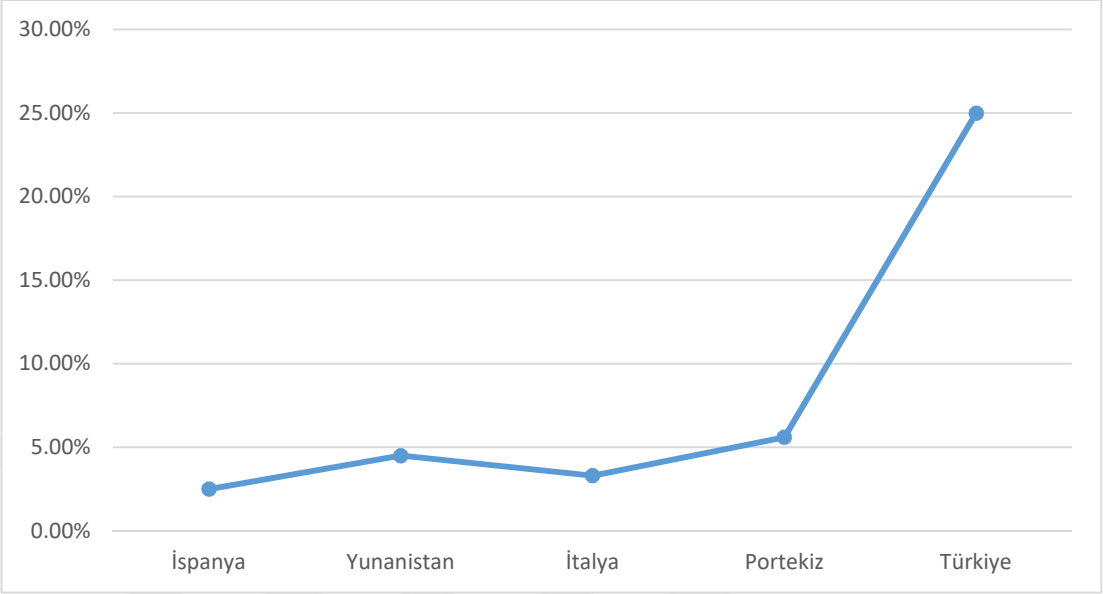
Tüm çalışanlar iş-yaşam dengesinden etkilenmektedir. Aileler için bu durum daha zor olabilmektedir. İş, aile ve kişisel yaşamı birleştirme yeteneği aile fertlerinin tümünü ilgilendirmektedir. Hükümetlerin bu amaçla yardımcı uygulamalarından en önemlisi, esnek çalışma uygulamalarının teşviki olabilmektedir. Çalışanların çalışma saatleri de iş-yaşam dengesinde en önemli faktörlerden biri olabilmektir. OECD

ülkelerinde çalışanların %10'u ücretli bir işte haftada 50 saat veya daha fazla çalışmaktadır. Türkiye için bu oran OECD ortalamasının çok üzerinde olmakla birlikte çalışanların %25'idir. Kadınların uzun saatlerle ücretli çalışma oranı %6 iken, erkekler açısından uzun saatlerle ücretli çalışma kadınlara göre %9 daha fazladır. OECD ülkelerinde tam zamanlı bir çalışan, günün %63'ünü (15 saat) boş zaman ve kişisel bakım için ayırabilmektedir. Kadınların daha az ücretli çalışma saatlerine sahip olmaları ise boş zamanlarını azaltmamaktadır. Ülkeler incelendiğinde boş zaman oranları, kadın ve erkeklerde yakın seyretmektedir (OECD).

Bugünkü anlamıyla çalışma süresi kavramı, Sanayi Devrimi'ne dayanmaktadır. Emeğin çalışılan zamanla ölçülmesi, ücretli emek düzeninin gereği olarak ortaya konmuştur. O dönemin zorlayıcı koşulları, önce çocukların sonra da kadınların günlük çalışma sürelerinin insani boyutlarda düzenlenmesi gerekliliği ile ortaya çıkmıştır. 1884'te ABD'de sendikalar, günlük çalışma süresinin 8 saate inmesini talep ettiler. Türkiye Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında en uzun ortalama haftalık çalışma süresine sahiptir. Türkiye'de olağan çalışma haftasında ücretliler, ortalama 53,7 saat ile Avrupa'dakilerden üç kat fazla mesai yapmak zorundalar. Resmi çalışma sürelerinin kısaltılması yerine neoliberal dogmaları körükleyici esnek çalışmanın gündeme getirilmesi, eleştiriler arasındadır (Biçerli, 2019: 37).

Şekil 4.1.'de Güney Avrupa Refah rejiminde yer alan ülkelerde çok uzun saatlerle çalışanların oranlarına yer verilmektedir. İspanya ve İtalya'da çalışanların yaklaşık %3'ü, OECD ortalaması olan %10'dan daha az, çok uzun çalışma saatleri olan ücretli bir işte çalışmaktadır. Portekiz'de çalışanların yaklaşık %6'sı, OECD ortalaması olan %10'dan daha az, çok uzun çalışma saatleri olan ücretli bir işe sahiptir. Yunanistan'da çalışanların yaklaşık %5'i çok uzun çalışma saatleri olan ücretli bir işe sahipken, Türkiye'de çalışanların yaklaşık %25'i çok uzun çalışma saatleri olan ücretli bir işte çalışmaktadır; bu, ortalamanın %11 olduğu OECD'deki en yüksek oranlardan biridir. Ancak bu oran çalışanların yaklaşık %46'sının haftada 50 saatten fazla çalıştığı 2011 yılına göre önemli bir düşüşü temsil etmektedir (OECD, Better Life Index, 2023).

Şekil 4.1. Çalışma saatleri

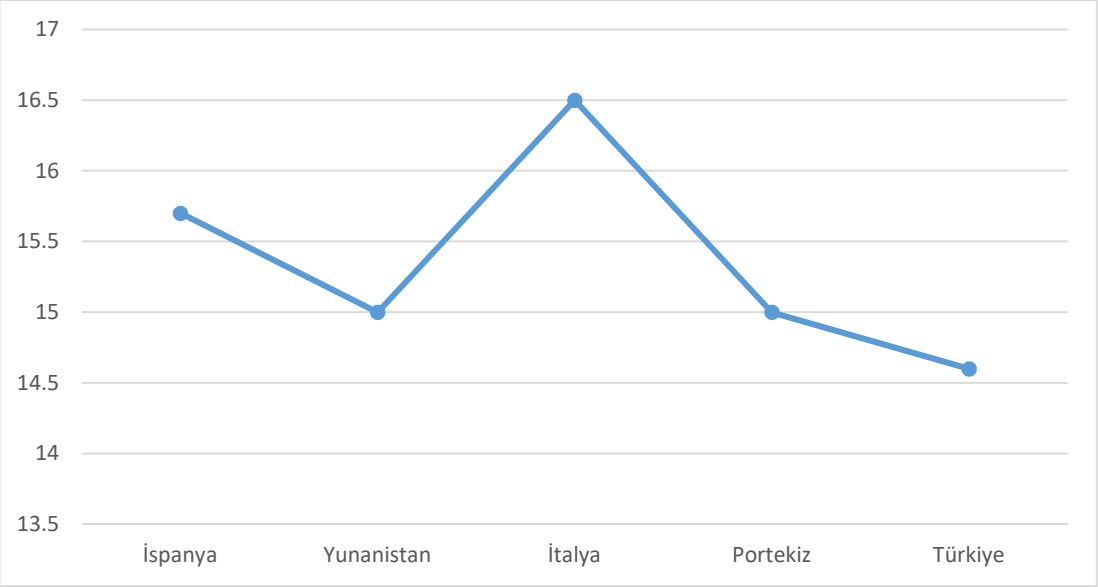


Kaynak: OECD, 2023, https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/

Öte yandan kadınların ücretsiz hane içi çalışmaları günlük ortalama üç ile altı saat arasında değişirken erkekler için bu süreler otuz dakika ile iki saat arasında seyretmektedir. Diğer bir ifadeyle kadınlar haftada ortalama 2,6 saat daha fazla çalışmaktadırlar (OECD, Better Life Index, 2023).

Şekil 4.2.'de Güney Avrupa refah rejiminde yer alan ülkelerde eğlence ve kişisel bakıma ayrılan zamana bakıldığında İtalya'nın harcadığı zamanın en fazla, Türkiye'nin ise en az olduğu görülmektedir. Türkiye'de tam zamanlı çalışanlar günün ortalama %61'ni yani 14,6 saatini kişisel bakıma ve boş zaman etkinliklerine ayırırken, İtalya 16,5 saatini ayırmaktadır (OECD, Better Life Index, 2023).

Şekil 4.2. Eğlence ve kişisel bakıma ayrılan zaman



Kaynak: OECD, 2023, https://www.oecdbetterlifeindex.org /es/topics/work-life-balance-es/

Esping-Andersen, kadınların tamamlanmamış bir devrimden geçtiğini belirtmektedir. Tüm dünyada her ne kadar ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre farklılık gösterse de kadınların ev içi rollerinden çıkıp istihdamda yer almaları "bir devrim" niteliğindedir (Esping-Andersen, 2011: 19). Her ne kadar kadın istihdamında sanayileşme ile birlikte gözle görülür bir artış yaşansa da iş gücü piyasasında eşitlikçi yaklaşımlar yaşanmamıştır (Özateş, 2015: 35).

Bu bağlamada kadınların istihdama girişlerinin önündeki engellerden olan kamusal bakım desteği eksikliğinin rolü ortaya çıkmaktadır. Nitekim kadınların istihdamda istikrarlı bir şekilde kalabilmelerinin arkasında, bakımın piyasadan mı devlet tarafından mı yoksa aile tarafından mı karşılandığı önem arz etmektedir. Örneğin ABD'de 1950-1960 yılları arasında kadınların, doğumdan sonra ortalama yedi sene iş hayatından uzaklaştıkları tespit edilmiştir. 1980'lerde de durum, aşağı yukarı böyledir. Fakat son yıllarda doğum oranlarının azalmasının da etkisiyle bu süre kısalmıştır (Esping-Andersen, 2011: 72).

Genel olarak küreselleşme, artan rekabet iş gücü piyasalarını sarsmış, erkek ekmek kazanan modelinden kadınların da çalışma yaşamında yer aldığı modele kayış yaşanmıştır. Bu duruma hizmetler sektörünün gelişmesine bağlı olarak kadınların iş

gücü piyasalarına girmesi de eşlik etmiştir. Kadınların eğitimli olma durumunun artışı, kadının çalışma hayatına girmesine olumlu bakış, boşanma oranlarının artması kadın istihdamını arttıran faktörler olmuştur. Sonuçta kadının iş piyasasında var olduğu ve iki gelirli aile modeli esasına dayalı olarak geliştirilen ebeveyn izni, çocuk bakım politikaları, esnek çalışma düzenlemeleri gibi kapsamlı refah devleti politikaları gelişmeye başlamıştır. Bu politikalar aynı zamanda iş-yaşam dengesini de kapsamaktadır.

4.2. Güney Avrupa refah rejiminde iş-yaşam dengesi politikalarının seyri

Güney Avrupa'da iş gücü piyasasında kadınların düşük oranda yer alması eleştiri konusudur. Kadınlar, çocuk bakımı nedeniyle işe girmedikleri gibi işten kısa süreli ayrılmaları halinde işe dönememektedirler. Çocuk sahibi olup da bakım sorumluluğuna rağmen iş gücünde kalmaya çabalayan kadınların ise destekçisi yine başka kadınlar olmaktadır. Refahı sağlayan temel faktör, çoğunlukla aile olmaktadır (Moreno, 2018:388). Bu refah rejiminde aile ve kiliseye refahın sunumunda önem atfedilmektedir. Güney Avrupa refah ülkeleri Kuzey Avrupa refah ülkelerinden farklı bir iş gücü piyasası yapısına sahiptir. Tam istihdamın olmaması da bir başka öne çıkan özelliğidir (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017: 69).

Güney Avrupa refah rejiminin savunucuları Ferrera, Mingione ve Gough İspanya, Portekiz, İtalya, Yunanistan ve Türkiye'yi refahın benzer şekilde sunumları açısından gündeme almışlardır. İspanya, İtalya ve Yunanistan'ın sosyal politika ortamı ve toplumsal cinsiyet vurgusuna benzer tartışmalardan yaklaşılmaktadır. Diğer bir soru çerçevesi Güney Avrupa refah rejimine özgü "geniş aile" tanımlamalarıdır. Türkiye bu özellikleri ile bu rejimin bir parçası olarak değerlendirilmektedir (Castle, 1995;Gough, 1996,2001; Saraceno, 2002;Buğra ve Keyder, 2006). Buğra ve Özkan (2014) Mısır örneğinin de bu rejim içinde ele alınabileceğini ifade etmektedir (Buğra ve Özkan, 2014:19). Trifiletti analizine, ailelerin yapısı ve kadınların sosyal koruma politikaları yanı sıra iş gücü piyasasına katılım düzeyini eklemiştir (Trifiletti, 1999).

Trifiletti'nin şekillendirdiği refah tipolojisinde (Şekil 4.3), devletin kadınlara eş/anne/çalışan olarak davranıp davranmadığı tartışılmaktadır. Sol üst koordinatta yer

alan ekmek kazanan refah rejimlerinde, eğer devlet kadınları aile rollerini korumak maksadıyla piyasadan çekerse onları ücretsiz çalışmaya iter ve iş gücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını derinleştirir. Erkek ekmek kazanan refah rejiminin tipik örneklerinden olan Almanya, İngiltere ve İrlanda kadınların çoğunlukla yarı zamanlı çalıştığı ve eşleri nedeniyle sosyal yardımlar aldığı rejimlerdir. Sol alt koordinatta yer alan, Güney Avrupa refah rejiminde, devlet kadınları yine aile rollerini korumak maksadıyla piyasadan uzak tutar fakat ekonomik ihtiyaç durumlarında piyasaya dâhil eder. İtalya, İspanya, Yunanistan ve Türkiye'nin içinde yer aldığı bu rejim tipinde asgari devlet hükümlerinin ve bakım politikalarının olmayışı ve kadınların kısmen ücretli işlerde, azami olarak ücretsiz işlerde yer alması ile sonuçlanır. Sağ üst koordinatta yer alan İskandinav ülkelerinden İsveç, Danimarka, Finlandiya, Norveç'te kadınların ücretli ve ücretsiz işleri üzerinde herhangi bir kontrol uygulanmaz. Kadınların ücretli emeğine zarar vermeden ücretsiz bakım işleri ikame edilmektedir. İşçi statüleri temelinde sosyal yardımlara ve hizmetlere erişim sağlayarak yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışırlar. Sağ alt koordinatta yer alan kalıntı liberal refah rejimi ABD, bir derece Avustralya'da devlet kadınlara temelde işçi olarak davranır, aşırı yoksulluk durumu dışında aile rollerini görmezden gelir, kadınların büyük bir oranı çalışır ama çok az koruma alır (Trifiletti, 1999:54-55).

Şekil 4.3. Refah rejimi tipolojis



Kaynak: Trifiletti, 1999:54-55

Özetle Güney Avrupa refah rejiminde bağımlı kadın kültürel yapıyla çevrelenmiştir. Kültürel kodlamalar açsısından erkek ekmek kazanan ve ev kadını kodlamaları söz konusudur. Güney Avrupa refah rejimine sahip ülkelerde kadın istihdamı artış eğiliminde olsa da çoğunlukla kadınları ev kadını olarak kodlayan kültürel yapı, kadınların esnek çalışma ile iş gücü piyasalarında yer almasını hedeflemektedir. Bu durumda enformel bakım ve bakımın aileleştirilmesi birlikte görülmektedir. Özellikle Güney Avrupa refah rejiminde, enformel bakım yaygındır (Bodur, 2019:39).

Güney Avrupa refah modelinin önemli sosyo-ekonomik özelikleri arasında kadın istihdam oranlarının düşüklüğü ön plana çıkmaktadır. Buna bağlı olarak bir başka özellik ise kendi hesabına çalışan işçi oranlarının yüksekliğidir. Akrabalık ilişkilerinin kuvvetliliği ile şekillenen sosyal refahın aileden karşılanması da muhafazakâr gelenekten gelen özelliğini vurgulamaktadır (Mingione, 2018: 272). Aileselcilik kavramı, aile üyelerine karşı erkeklerin keyfi güç gösterisi ile ataerkilliğin vurgulanması sonucunu da doğurmaktadır (Moreno, 2018: 376). Bu aileselcilik etkisi

devletin çalışan annelere yönelik politikalarında kısıtlayıcılığa yol açarak bakım hizmetlerini metalaştırmaktadır (Salido ve Moreno, 2014: 48).

Güney Avrupa'da hane içi bakım ile profesyonel ücretli işini uzlaştırabilmiş kadınlar Moreno (2018) tarafından, "süper kadınlar" olarak adlandırılmaktadır. Moreno'ya göre bu ülkelerdeki kadınlar, aynı günü iki farklı şekilde yaşayarak bir gün içinde iki gün yaşamaktadırlar (Moreno, 2018: 381). Güney Avrupa'da kadınların doğum yaptıktan sonra küçük yaştaki çocuklarını bırakarak iş gücü piyasasına dönmeleri arasındaki neden sonuç ilişkisi, bu ülkelerde refahın aileden sağlanması dinamiğinin işlemesidir (Moreno, 2015: 388). Aileselcilikle kuşanan sosyal refah, kadın istihdam oranlarındaki düşük verilerin ötesinde niteliksel bağlamda ele alındığında, kadınların sıkıntı verici ikili yükümlülüklerle donanmış yaşamları anlamına gelmektedir. Örneğin Güney Avrupa refah modelinin tipik bir özelliği olan yaşlılığa karşı gereğinden fazla korumaya katkıda bulunmaktadır. Bu kurumsal önlem, farklı hedefler arasındaki kafa karışıklığının bir örneğidir. Devlet koruması, finansal desteği aileye yönlendirmektedir, diğer bir ifadeyle yaşlıların kızlarına ve gelinlerine yüklenmiş hizmetleri (yatarak tedavi, evde bakım) tercih etmektedir (Mingione, 2018:274).

Bu modelde çalışanlar açısından sektörel gelişimler, hizmetler sektörü ağırlıklıdır. Bir diğer unsur, çalışma yaşamında esnekleşmedir. Bu iki unsur erkeklerin de iş kariyerlerini belirsizleştirmek eğiliminde olsa da kadınların iş gücü piyasasına girmesinde daha büyük engeldir. Kamu ve özel refah sunumunun eksikliği, iş olanaklarını da kısıtlayıcıdır. İşsizlikten baskın olarak etkilenen kesimin de kadınlar olması sonucunu doğurmaktadır. Kadınlar iş buldukları zaman zarfında ise karşılarına işle bakım sorumluluğunu birleştirme yükümlülüğü çıkmaktadır. Tüm bunların sonucunda demografik yapıda da etkilenmeler görülmektedir. Aileden gelen katkıların olmadığı durumlarda, savunmasız tek gelirli çekirdek aileler ortaya çıkmaktadır (Mingione, 2018:276).

Güney Avrupa'da tek ebeveynli ailelerin sayısında artış olsa dahi Anglo Sakson ve İskandinav modelleri ile karşılaştırıldığında onlarda dörtte bir oranında tek ebeveynli aileler varken Güney Avrupa'da onda bir oranında yalnız ebeveynli ailelere rastlanmaktadır (Moreno, 2018: 378).

Aile bütün rejimlerde ortak paydada yer almaktadır. Refah rejiminin vurgusu refahın devlet, piyasa ve aile arasındaki yasal, maddi, örgütsel kaynakların bileşimidir. Esping-Andersen'in Anglo-Sakson, Kıta Avrupası ve İskandinav olmak üzere üç refah rejimi olarak literatüre kazandırdığı snıflandırmaya Ferrera (1996), Rhodes (1997), Moreno (2000a) yaptıkları çalışmalarla Güney Avrupa refah rejimini eklemişlerdir. Söz konusu rejimde kadınlar aile içinde merkezi bir rol üstelenmektedirler (Moreno, 2018:375). Güney Avrupa'da kadının aile içi rolünü destekleyici sosyal bir yapı ve kamu politikaları görülmektedir. Ayrıca yeni binyılda geleneksel aile modelinden uzaklaşıldığı da görülmektedir. Eski modeller artık uygulamadan kalkmaktadır. Örneğin İspanya'da Altın Çağ denilen dönemdeki erkeğin evi geçindirdiği modelden günümüzde her üç kadından ikisinin bu modelin yapısından uzaklaşarak iş gücü piyasasına girdiği söylenebilmektedir (Moreno, 2018: 376).

Jurado ve Naldini (1996) İspanya ve Güney Avrupa'daki kadınların istihdam kesilmelerinin nedenlerini sanılanın aksine annelik sorumluluklarından değil mesleksel sebeplerden olduğu yönünde tartışmaya açmışlardır. Devamsızlığın iş yaşamında tolere edilmezliği ve esnek çalışmanın azlığı da bunun ardındaki nedenlerdir (Jurado ve Naldini 1996'dan akt.;Moreno, 2018:387). Bu tartışmalar Moreno'yu, son yıllarda hane-istihdam ilişkisinin önem kazandığını ifade etmeye götürmektedir. Bunun çözümünün tartışılacağı yerin de kamusal bakım, izin ve esneklik politikaları olduğunu işaret etmektedir.

Güney Avrupa refah rejiminde yer alan İtalya, İspanya, Yunanistan'da kadınların ekonomik faaliyetlerinin 1980'lerdeki seviyesi, yüksek, düşük, üst-orta ve alt-orta gelirli ülkelerin ortalamasının altındaydı. Bu ülkelerde son otuz yıl içinde kadınların iş gücüne katılımında artış görülmektedir. Türkiye, söz konusu ülkeler içinde kadın istihdamının en düşük seyrettiği ülkelerindendir. Tarımsal kadın istihdamı düşmekle birlikte hizmetler sektöründe kayda değer bir yükseliş yaşanmamıştır. Ücretli çalışma ve aile sorumluluklarını kolay biçimde uzlaştırılamaması sonucunu beraberinde getirmektedir (Buğra, 2014: 13).

Bonoli (2007) Güney Avrupa ülkelerinin önümüzdeki 20-30 yıl içinde yaşlanan nüfus nedeniyle yeni sosyal politikalar üretmekte savunmasız kalacağını ifade etmektedir. Andreotti ve Mingione (2014: 89) de aynı şekilde kadın istihdamını

teşvik ve iş aile uzlaşmasını taşıyan reformların hayata geçirilmesinde geç kalındığını söylemektedir.

Kadın istihdamının seyrini ve etkilerini anlayabilmek için sadece kamusal alana değil özel alana da bakmak gereklidir. Kadınların kişisel yaşamları ve iş yaşamları arasındaki dinamik ilişki kadınların üretim ve yeniden üretimle ilgili tercihleri arasında doğrusal bir nedensellik olduğu inancına yol açsa da aile hayatı dinamikleri iş arama kararını çok farklı şekillerde etkilemektedir (Sholkamy, 2014: 156). Kadının ücretli istihdamdaki konumunu ele alan ve literatürde de sıkça tartışılan çalışma kavramı esasen ekonomik etkilerinin ötesinde kadınların çalışma hayatına katılma kararlarını etkileyen daha geniş stratejik hedeflere referansla değerlendirilmelidir (Sholkamy, 2014: 162). Kadınların hareketlilikleri, siyasal katılımları ve çalışmayla ilgili düşünce ve tutumları cinsiyetçi refah rejimi ve dâhil oldukları istihdam tipiyle ilgilidir (Sholkmy, 2014: 171).

Kadınların iş gücü piyasasında yer alması, refah rejimleri açısından değerlendirildiğinde, Güney Avrupa refah rejiminde kadınların iş gücüne katılımı kısıtlı kalmaktadır. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımı %35'lerde olan oranıyla, İskandinav ülkelerinin neredeyse yarısı gibi çok düşük bir düzeydedir. Muhafazakâr refah modeli ile benzer şekilde kadınlar özel alanda, erkekler kamusal alanda yer almaktadır. Ücretsiz emeğin varlığı, tarımsal kesimde çalışan kadınların aile içi görünmeyen emeği ile karakterize edilmektedir. Ne devlet ne de piyasaya bırakılan bakım hizmetleri, aile üyeleri özellikle de kadınlar tarafından karşılanmaktadır.

Güney Avrupa refah rejiminde iş ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik ebeveyn ve bakım hizmetleri gibi son yıllarda gelişmeler yaşanmaktadır. Özellikle son on yıldır, toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilmektedir. Ücretli izinlerin geliştirilmesinin yanı sıra babalık izinleri süreleri ve ebeveyn izinleri geliştirilmektedir (Escobedo ve Wall, 2015: 218).

Tablo 4.1.'de annelere sunulan ücretli izinler ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Tablonun ilk üç sütununda analık izninin süresi ve yapılan ücret ödemelerine yer verilmiş ve bu ödemelerin oranına göre izin süresinin gerçekte ne kadarlık bir zaman dilimine karşılık geldiği hesaplanmıştır. Dört, beş ve altıncı sütunlarda ebeveyn ve evde bakım izni adı altındaki izinin aynı esaslar çerçevesinde

hesaplaması yer almaktadır. Son üç sütunda izinlerin toplam süreleri aynı esaslarla verilmiştir. Ücretli ebeveyn ve evde bakım izninin mevcudiyeti ve cömertliği ülkeler arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Annelere sağlanan ortalama izin hakkı, OECD ülkelerinde 32 haftanın üzerindededir. Ebeveyn ve evde bakım izni ödeme oranları, doğum iznine göre daha düşük olma eğilimindedir (OECD, Annelere sunulan ücretli doğum, ebeveyn ve evde bakım izni, Şubat 2024). Güney Avrupa Refah rejimi içindeki ülkelere bakıldığında, düşük ödeme oranları genellikle en uzun hakların bulunduğu ülkelerdedir.

Tablo 4.1. Annelere sunulan ücretli doğum, ebeveyn ve evde bakım izni

	Ücretli doğum izni			**Ücretli ebeveyn ve evde bakım izni annelerin kullanımına açıktır**			**Annelere sağlanan toplam ücretli izin**		
Ülkeler	Uzunluk (hft.)	Ort. Ödeme (%)	Tam oran eş değer (hft.)	Uzunluk (hft.)	Ort. Ödeme (%)	Tam oran eş değer (hft.)	Uzunluk (hft.)	Ort. Ödeme (%)	Tam oran eş değer (hft.)
Yunanistan	56.0	58.5	32.8	24.3	78.7	19.1	80.3	64.6	51.9
İtalya	21.7	80.0	17.4	26.0	30.0	7.8	47.7	52.7	25.2
Portekiz	6.0	100	6.0	24.1	59.6	14.4	30.1	67.7	20.4
İspanya	16.0	90.0	14.4	0.0	0.0	0.0	16.00	90.0	14.4
Türkiye	16.0	100	16.0	0.0	0.0	0.0	16.00	90.0	14.4
OECD Ort.	18.5	-	-	33.3	-	-	51.9	-	-

Kaynak: OECD, 2024, https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Tablo 4.2.'de görüldüğü gibi babalara özel veya babalara ayrılan ücretli izinler, genellikle annelere verilen ücretli izinlerden çok daha kısadır. Ortalama olarak OECD ülkeleri, ya ücretli babalık izni ya da ücretli babaya özel ebeveyn ya da evde bakım izni yoluyla 10 haftanın biraz üzerinde ücretli babaya özel izin sunmaktadır. Babaya özel izinler, kısa süreli olduğunda genellikle iyi ücret ödenmekte ancak haklar kazanıldığında ödeme oranları düşme eğilimindedir ve anneler hâlâ tüm ücretli aile izninin çoğunluğunu almaktadırlar. İspanya Güney Avrupa refah rejimi içinde ebeveyn izni sırasında ve babalık izninde, babaların 16 haftalık maaşları boyunca tam ücret alma hakkına sahip olduğu tek ülkedir. OECD ülkelerinin çoğunluğu önemli miktarda her iki ebeveynin de alabileceği izin oranı, ortalama babalara ayrılan 10,2 haftadan daha yüksektir (25,4 haftadır). Bunun temel nedeni, doğum izni haklarının (annelik izni/ebeveyn izni) hala babalık izni haklarından önemli ölçüde daha uzun olmasıdır (OECD, Babalara sunulan ücretli doğum, ebeveyn ve evde bakım izni, 2023).

Tablo 4.2. Babalara sunulan ücretli doğum, ebeveyn ve evde bakım izni

	Ücretli babalık izni			**Ücretli ebeveyn ve evde bakım izni babalara ayrılmış**			**Babalara ayrılan toplam ücretli izin**		
Ülkeler	Uzunluk (hft.)	Ort. Ödeme (%)	Tam oran eş değer (hft.)	Uzunluk (hft.)	Ort. Ödeme (%)	Tam oran eş değer (hft.)	Uzunluk (hft.)	Ort. Ödeme (%)	Tam oran eş değer (hft.)
Yunanistan	2.8	100	2.8	8.7	40.4	35	11.5	55.0	6.3
İtalya	2.0	100	2.0	13.00	30.0	3.9	15.00	39.3	5.9
Portekiz	5.0	100	5.0	17.3	43.6	7.5	22.3	56.3	12.5
İspanya	16.0	100	16.0	0.0	0.0	0.0	16.00	100.0	16.0

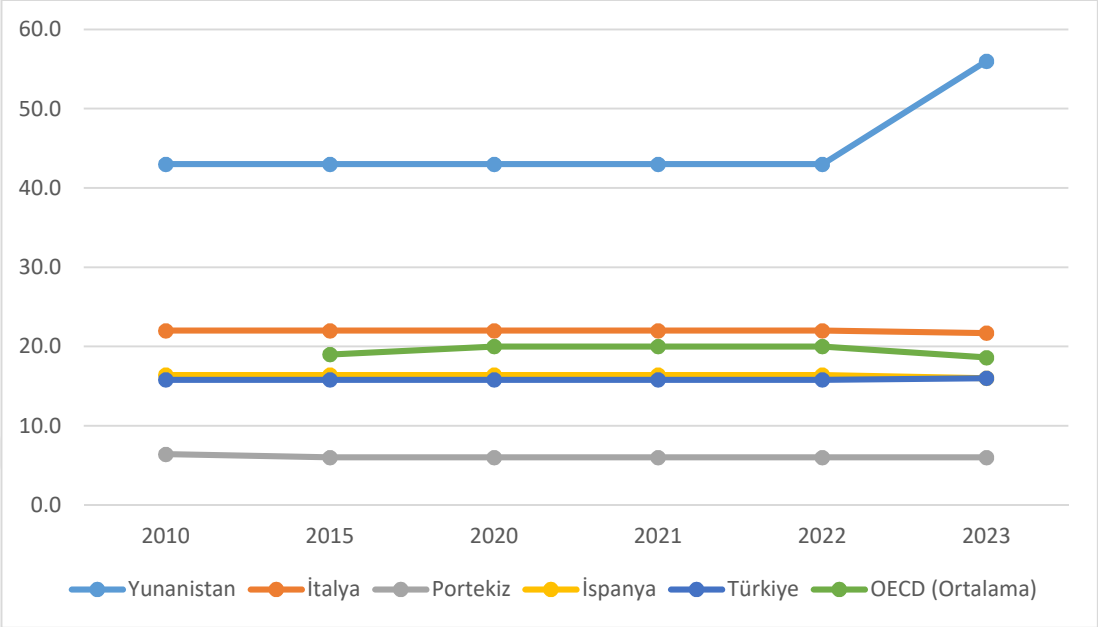
Türkiye	1.0	100	1.0	0.0	0.0	0.0	1.0	100.0	1.0
OECD Ort.	2.5	-	-	10.2	-	-	12.7	-	-

Kaynak:OECD, 2024, https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

İskandinav ülkeleri ile başlayıp, AB ülkeleri olmak üzere çoğu ülkede ebeveyn izinleri devreye sokulmuştur ve erkeklerin aile yaşamı ve çalışma yaşamı arasındaki uyuşmazlıkları gidermek, dengeyi sağlamak adına gelişme yaşanmıştır. Böylelikle "latte babalar" olarak adlandırılan yeni babalık modelleri uyarınca ilgili baba trendi ortaya çıkmıştır. Bir anlamda kadın istihdamına yönelik olumsuz etkileri gidermek diğer yandan erkekleri çocuk bakımına dâhil olmaları için teşvik etmek amaçlanmıştır (Ezer, 2019: 456).

Şekil 4.4.'te görüldüğü üzere 2023 yılında OECD ülkeleri düzeyinde ortalama olarak 19 hafta ücretli annelik izni kullanılabilmektedir. Güney Avrupa Refah rejiminde yer alan ülkeler açısından Yunanistan'da 56 haftalık annelik izni ile bu refah rejiminin en yüksek annelik izni olduğu görülmektedir (OECD, Haftalık ücretli anne izinleri, Şubat 2024).

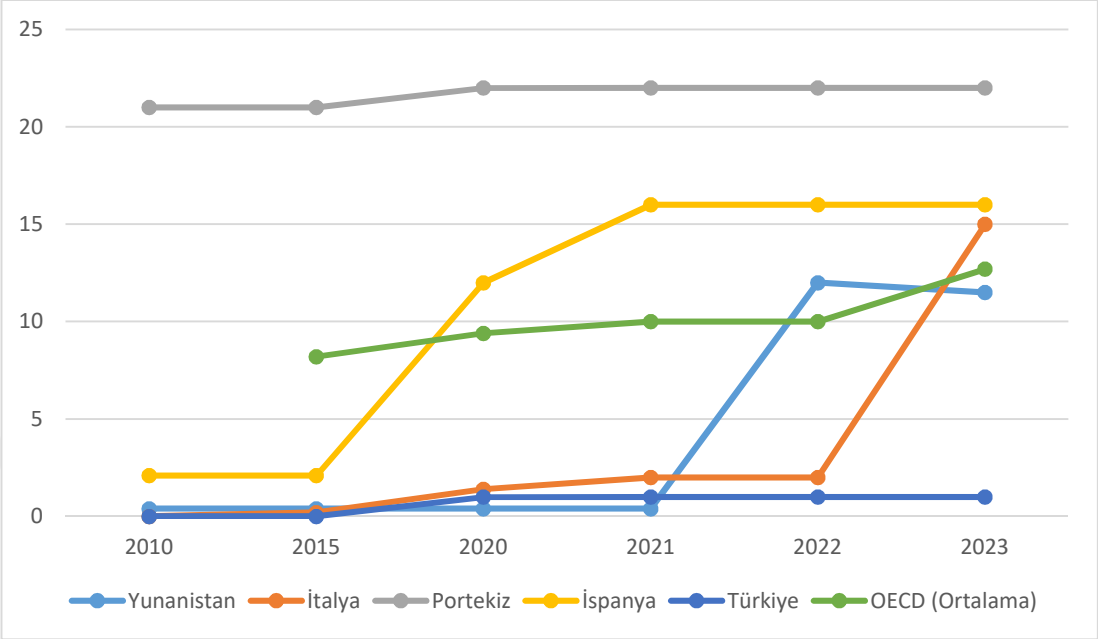
Şekil 4.4. Haftalık ücretli anne izinleri



Kaynak:OECD, 2024, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf

Şekil 4.5.'te babalık izinlerinin son yıllarda artış gösterdiği göze çarpmaktadır. OECD ortalamasında babalık izinlerinin 2023 yılı için, 10 haftaya ulaştığı görülmektedir. Portekiz, 22 hafta ile en yüksek babalık iznine sahip ülkedir. İspanya'da da bir artış söz konusudur. Türkiye ve Yunanistan ise OECD ortalamasının altında kalmaktadır. Türkiye'de babalık izinleri kamu ve özel sektör için ortalama 1 hafta olarak alınmıştır. Esasen 4857 sayılı İş Kanunu'nda 5 gün 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda 10 gündür (OECD, haftalık ücretli baba izinleri, Şubat 2024).

Şekil 4.5. Haftalık ücretli baba izinleri

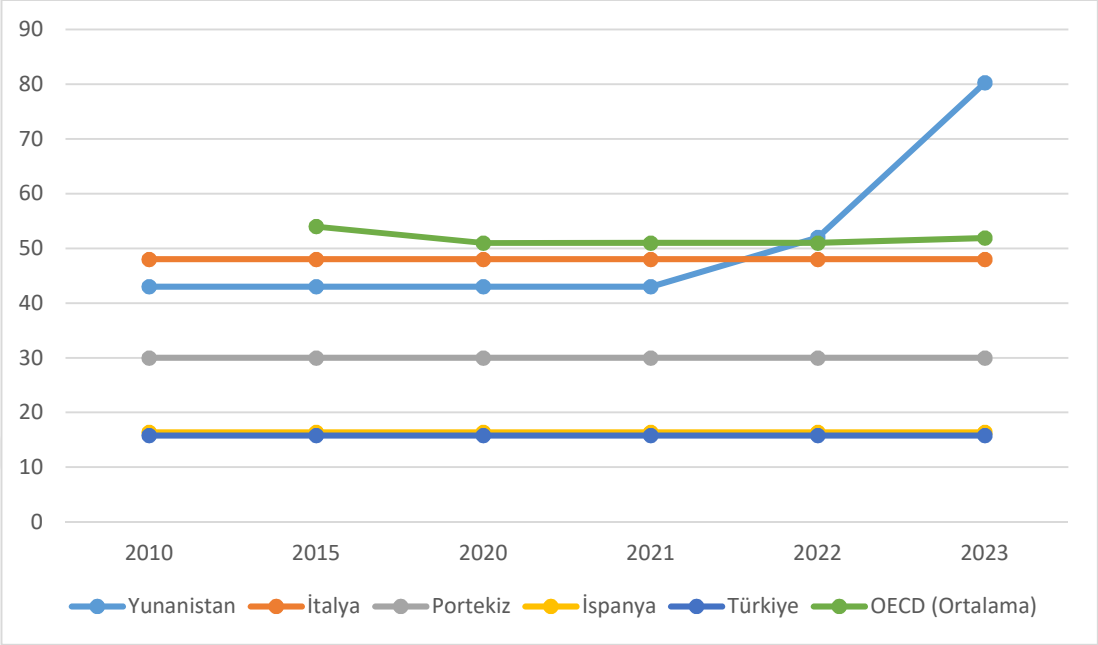


Kaynak: OECD, 2024, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf

İspanya'da 2007 yılında "Etkili Eşitlik Yasası"nın çıkarılması, ücretsiz ebeveyn ve aile izinleri sürelerinin uzatılması, cinsiyet eşitliğinin arttırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır (Salido ve Moreno, 2014: 46). Buna göre çalışan baba, 2 günlük doğum iznine ek olarak 13 gün ücretli babalık izni kullanmaya hak kazanmıştır. 2017 itibariyle babalık izni 4 hafta olarak kabul edilmiş; ardından 2018 yılında 5 haftaya, 2019 yılında ise 8 haftaya çıkarılmıştır. Son olarak 16 hafta yapılmıştır (Ezer, 2019: 480).

Şekil 4.6'da ücretli annelik, ebeveyn ve evde bakım izni OECD ortalaması 51 haftadır. İtalya, OECD ortalamasına en yakın ülkedir. Türkiye'nin 16 haftalık annelik izni olduğu görülmektedir (OECD, Annelere sağlanan toplam ücretli izin, Şubat 2024).

Şekil 4.6. Annelere sağlanan toplam ücretli izin



Kaynak: OECD, 2024, https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Günümüzde çift gelirli aile modelleri artmış buna bağlı olarak iş-yaşam dengesi politikaları ivme kazanmış olsa da birçok ülke için halen bakım sorumluluğunda annelerin tek başına bırakılması anlayışı hâkimdir. Bu durum gelecekte de bakım ve refah hizmetlerinin sunumunun aile yapısında meydana gelen değişime bağlı olarak erkeklerin de katılımını gerektirecek şekilde yönlendirileceğini göstermektedir. Bakım sorumluluğunun kamu ya da özel biçimlerinin incelenmesi ile bakım politikalarının iş gücü piyasalarındaki işleyişe göre düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bakım hizmetlerinin cinsiyet ilişkileri üzerindeki etkisi de göz önüne alınmalıdır (Kul Parlak, 2016b: 162).

İtalya, İspanya, Portekiz, Yunanistan ve Türkiye'de uygulanan iş-yaşam dengesinin politikalarına kamusal bakım, izin, esnek çalışma olmak üzere daha yakından bakılması anlamlı olacaktır.

4.2.1.İtalya

OECD'deki en düşük kadın iş gücüne katılım oranlarından birine sahip olan İtalya, aynı zamanda OECD içinde cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin en düşük olduğu ülkelerden biridir. Evde kalan kadınlara göre ücretli işte çalışan kadınlar muhtemelen daha iyi eğitimlidir ve daha yüksek kazanç elde edeceklerdir. Öte yandan, İtalya'da özellikle genç kadınlar arasında serbest meslek oldukça yaygındır ancak erkekler ile kazançlardaki cinsiyet farkı yüksektir. Kadınların iş gücüne katılımının düşük olmasının bir nedeni, düşük serbest meslek geliri diğeri de kaliteli ve uygun fiyatlı çocuk bakımına erişim eksikliğidir. İtalya'da çocukların (0-2 yaş yüzdesi) yalnızca dörtte biri resmi çocuk bakımındadır. Buna rağmen son yıllarda İtalya'da cinsiyet eşitsizliği açısından fark daha azdır. Örneğin şirketlerde en az %33 kadının yönetim kuruluna katılım kotası bulunmaktadır ve uygulamayla kadın yönetim katılımı önemli ölçüde artmıştır. İtalya'da çalışma çağındaki İtalyan kadınların yarısından azı, istihdamdadır. Ayrıca esnek çalışma, erkekler ve kadınların iş ve aile hayatını uzlaştırmaktadır (OECD, The Pursuit of Gender Equality, 2017).

İtalya'da Güneyli kadınların eğitim eksikliği nedeniyle Kuzeye göre daha düşük oranda iş gücü piyasalarında yer alması dikkat çekmektedir (Andreotti ve Mingione, 2014: 69). İtalya'da bakım sorumluluğunun tamamıyla ailenin üstünde olduğu (Bettio ve Plantenga, 2004) ve kadınların ev işlerine diğer Avrupalı kadınlara göre iki kattan daha fazla zaman ayırdığı söylenebilmektedir. Erkekler içinse tersi söz konusudur (Andreotti ve Mingione, 2014: 64-67). İtalya'da aile fertlerinin yaşlısına bakma sıklığı %12, bakımın yoğunluğu haftada 28,8 saattir. Büyük ebeveynlerin torunlarına bakma sıklığı %40, bakımın yoğunluğu ise haftada 29 saattir. Bu saatler neredeyse normal iş saatlerine yakındır (Esping-Andersen, 2011: 122).

İtalya'nın refah rejimi tipolojilerinde muhafazakâr sınıflandırma içinde de örneğin Almanya'nın yanında değerlendirildiğine rastlanmaktadır. Fakat Güney Avrupa rejiminde insanlar İtalya örneğinde olduğu gibi daha fazla aileye güven duyan bir yapıya sahiptirler. Bu aileselcilikten ötürü de kadınların iş gücü piyasasına katılımında büyük ebeveynlerin desteğine bağlı kadının konumu ortaya çıkmaktadır (Arpino vd., 2014).

İtalya'da aile vurgusu her ne kadar ön planda olsa da doğum oranlarındaki azalma sorunu, mevcut aile poltikalarının iş-yaşam dengesini sağlayıcı yönde desteğini gerektirmektedir. Buna bağlı olarak çeşitli annelik izni, ebeveyn izni ya da hamilelere ödenek ayrılması gibi tedbirler yer almaktadır. İtalya'da aile ödeneklerinin gayri safi hasılanın %1,95'ini kapladığı görülmektedir. İtalya'da kadınların iş gücü piyasasına katılımı 2018 yılında %56,2 ile Avrupa Birliği'nde en düşük oran olarak kayda geçmiştir (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:58-59). İtalya'da ailelerin çekirdek aile ve erkek ekmek kazanan modeli ile tek çalışanlı modele sahip olduğu söylenebilmektedir (Mingione, 2018:279).

4.2.1.1. Kamusal Bakım

Çocuk Bakım Düzenlemeleri ve Ödenekleri

Yasal düzenlemeler ve toplumsal değerler, istihdam üzerinde ve bakımın kadın ve erkek arasında paylaşımında etkilidir. Diğer bir ifadeyle bunlar sadece kadın ve erkeğin tercihlerine bağlı değildir. Erkekler üzerinde ekmeği kazanan rolünün toplumsal baskısı vardır. Öte yandan bakım sorumluluklarında kadınlara atfedilen toplumsal roller nedeniyle de kadınlar ücretli iş gücüne daha az katılabilmektedir. Bireylerin her gün ücretsiz bakım işi için harcadıkları zaman, istihdam/ücretli iş gibi diğer yaşam alanlarına ne kadar zaman ayırdıklarını belirlemektedir (Ayabakan, 2022:158). İtalya'da bakım veren kadınların oranı %34, erkeklerin oranı %24'dür. İtalya'da her gün yemek pişiren ve/veya ev işi yapan kadınların oranı %81, erkeklerin oranı %20'dir (Eurostat, 2020; Ayabakan, 2022:159).

Kamusal bakım düzenlemeleri, kadının iş gücü piyasasında var olabilmesini destekleyici kurumsal mekanizmalardır. Bu kurumsallaşmış bakım hizmetleri sayesinde nakit transferleri gibi cinsiyet ayrımcılığını pekiştirici uygulamalar, tercih edilmemektedir (Yıldırım Dalyan, 2020:375).

İtalya'da erken çocuk bakımı, 0-3 yaş ve 3-6 yaş arası çocuklar için olmak üzere hizmet bakımından ikiye ayrılmıştır. 0-3 yaş kamusal bakım hizmeti, genellikle bölgesel hükümet tarafından ele alınmaktadır. Orijinal adı "*nido d'infanzia"* olan anaokulları, orijinal adı "*servizio integrativo"* olan ve içinde üç ila beş çocuğa eğitim veren bir eğiticinin olduğu oyun alanları ve son olarak da orijinal adı "*Sezione*

primavera" olan 24-36 aylık çocuklara hizmet veren tesisler bulunmaktadır. 3-6 yaş arası çocukların bakımı ise ulusal hükümet tarafından ele alınmaktadır (Bulgarelli, 2015; İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:61). İtalya'daki çocuk bakım hizmetleri yetersiz kalmaktadır. 2017/2018 öğretim yılında, İtalya genelinde faaliyet gösteren ve %51'i kamunun olan erken çocuk bakım merkezi, 13.145'tir. Fakat 0-3 yaş arası çocukların, sadece %24,7'si bu hizmetten yararlanabilmektedir. Oysa 2002 yılında AB'nin 2010 yılı hedefi 0-3 yaş grubunda yararlanma oranının %33 olması yönündedir. Bir başka değerlendirme de çocuk bakım hizmetlerinde bölgelere göre değişkenlik gösterme sorunudur. Bazı bölgelerde 100 çocuktan 47'sinin bakım kurumuna erişimi varken, bazı bölgelerde 100 çocuktan sadece 9'u bakım hizmeti alabilmektedir (İş yaşam Dengesi Araştırması, 2021:61). Öte yandan İtalya'da kamusal çocuk bakım hizmet talebi, giderek artmaktadır. Özellikle 0-2 yaş çocuk bakım hizmet eksikliği, İtalyan anneleri iş gücü piyasalarından koparmaktadır. 2018 yılına ait bir araştırmaya göre çocuk bakım hizmetlerinin eksikliği ya da pahalılığı, çalışmayan annelerin %15'ini iş aramaktan dahi alıkoymaktadır. 3-17 yaş aralığında çocuğu olan annelerde bu oran yarı yarıyadır (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:61).

Bunların yanı sıra kurumsal çocuk bakımı için ailelere yönelik destekler ve vergi indirimleri düzenlemeleri de yapılmaktadır. İtalya'da, vergi mükellefleri, çocuk bakımı ve kreş için yaptıkları masraflarda toplam vergi yükünün %19'una kadar indirimden yararlanabilmektedir. Bu indirim çocuk başına belirli bir meblağı geçmemektedir (TÜSİAD, 2019:23).

Güney Avrupa'da çocuk yardım ve teşviklerinin genel olarak güçlü olduğu söylenemese de, İtalya'da çocuk doğum oranlarının 2019 yılındaki Covid-19 ölümlerinin de etkisiyle yaşanan sert düşüşü ile birlikte nüfus kaybı çözüm arayışını gerektirmiştir. Hükümet 2021 yılında yeni destek paketleri açıklamıştır. Bu sebeple de bir kezliğine çocuk başına 800 Euro ödenek ve ayda 80-160 Euro para ödemesi yapılmıştır. Bu destek çocuk 21 yaşına gelinceye dek devam etmekte ve üniversite eğitimine başlayınca da artmaktadır. Yardım miktarları ekonomik durumu daha kötü olan aileler için daha da fazladır (EURONEWS, 2021).

Yaşlı Bakım Düzenlemeleri ve Ödenekleri

Aileler çekirdek aileye doğru küçüldükçe, çocukların bakımı konusunda büyük anne ve babaların desteği de azalmıştır. Bunun sonucunda kadınların iş hayatında kalmaya devam etmesi zorlaşmıştır. İtalyan refah sisteminin aile yardımları politikası da yaşlılık riskine karşı haneye sunulan finansal destek karşılığında yaşlının kızı veya oğlunun eşine bakım sorumluluğu yüklemektedir (Mingione, 2018: 274).

Büyük ebeveynlerin torun bakımını üstlenmesi, ailenin en küçük bireyinden en büyüğüne kadar yarar sağlayabilecek bir olgudur. Aynı zamanda toplumsal olarak da önemli değerdedir. Ancak örneğin Türkiye'de, 2017 yılında geliştirilen büyük ebeveynlerin torun bakımını üstlendikleri bir proje bir yıldan uzun sürmemiştir. Bu türden politikaların tüm dünyada çok da yaygın olmadığı bilinmektedir. Nitekim İspanya ve İtalya gibi ülkelerde büyük ebeveynlerin torun bakımına dair destekleri daha yüksektir. Bu noktada verilebilecek sübvansiyonlarla büyük ebeveynlerin yaşlı olmalarından kaynaklı toplumsal yaşama katılımları da desteklenebilecektir. Buna ek olarak yaşlı bireylere sunulabilecek daha kısa süreli esnek çalışma biçimleri de göz önüne alınmalıdır. Böylece yaşlılar aktif olarak iş gücünde kalabilecektir. Toplumsal katkı noktasında da güncel yaşamda olmaları sağlanacaktır. Yaşlıların bir nebze kolay gelir elde etmeleri, torunlarına bakabilmeleri sağlanabilecek ve buna bağlı olarak kadın istihdamı desteklenebilecektir (Tunç, 2022:212).

Her ne kadar ev ve bakım işleri, bakımın özel sektöre bırakıldığı bir piyasalaştırma sürecinden geçiyor gibi görünse de İtalya'da bu eğilimin tersine olarak, on katı bir şekilde bakım işinin ev içi alanda yaşandığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle sosyal güvenlik ağı ailelerin üzerinden ilerlemekte ve iş-yaşam dengesi politikalarında eksiklikler görülmektedir. İtalyan aileciliği, bakım gereksinimlerine özel düzenlemelerle yanıt vermektedir. İtalya, gündüz bakım merkezleri, ev hizmetleri, bakım ve rehabilitasyon merkezleri olan yapıyı diğer bir ifadeyle kamusal düzenlemeleri devre dışı bırakmaktadır (Ayabakan, 2022:157).

4.2.1.2. Bakım izni

Bakım izinleri açısından konuya bakıldığında doğum sonrası izinleri, tartışmalı alanlardan biridir. Annelik izni ve ebeveyn izni tartışmanın iki kutbudur.

Ebeveyn izinleri Avrupa ülkelerinin çoğunda iş-yaşam dengesi, istihdamda kadın katılımına yönelik ayrımcılığı engellemek, çalışan kadınların kariyerlerine ara vermelerini engellemek ve babaların da ev içi sorumluluğu paylaşmasının sağlanabilmesi için uygulanmaktadır (Işığıçok, 2005: 785). İtalya'da izin düzenlemelerinde paylaşımın ön plana çıktığını söylemek mümkündür.

Annelik İzni

Avrupa Birliği Sosyal Koruma Konusunda Karşılıklı Bilgilendirme Sistemi verilerine göre, İtalya'da kadın çalışanların analık izin hakkı toplam beş ay süreli zorunlu ücretli izinden oluşmaktadır. Söz konusu sürenin kullanımı; doğumdan önce bir ila iki aylık izin ve doğumdan sonra üç ila dört aylık izin şeklindedir (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:58-59). Doğum öncesi doğum izninin bir ayı hekim raporu ile doğum sonu döneme ertelenebilmektedir. İzin sürecinde ücretler sosyal güvenlik fonundan %80 oranında karşılanmaktadır (Şahan ve Serhatlıoğlu, 2022:62). İtalya'da hamile çalışanlar, genellikle vade tarihinden iki ay önce doğumdan üç ay sonrasına kadar olmak üzere beş aylık ücretli doğum izni alma hakkına sahiptir. Doğum izni, çalışanın kendisi veya doğmamış çocuğun sağlığı açısından tehlikeli olması veya doğum sonrasına ertelenmesi halinde, vade tarihinden önce iki aydan daha erken bir tarihte başlayabilmektedir. Çalışan, doğum izni sırasında normal maaşının %80'ini almaya hak kazanır ve bu miktar daha sonra INPS (ülkenin sosyal güvenlik kurumu) tarafından geri ödenmektedir. Doğum izni öncesinde geliri 8.145 Euro'nun altında olan annelerin doğum tazminatı üç ay arttırılmaktadır. Doğum yapan ebeveynler, doğum izninin ardından altı aya kadar ücretsiz izin kullanabilmektedir. Alternatif olarak, doğum iznini alan ebeveyn doğum izninden sonra ebeveyn izni almamayı tercih ederse, çocuk bir yaşına gelene kadar günde 6 saat çalışabilmektedir (Owen-Jones, 2022).

Babalık İzni

Babalar, çocuğun doğumundan sonraki beş ay içinde normal maaşının %100'ünü ve 10 günlük zorunlu babalık iznini alma hakkına sahiptir (Owen-Jones, 2022). Eğer anne ciddi bir hastalık geçiriyorsa veyahut ölümü halinde izin hakkı ve

ödenek babaya verilmektedir. Eğer anne izninin transferini kabul ederse çocuğun beşinci ayının sonuna dek baba bir gün daha ücretsiz izin alma hakkına sahiptir. Evlat edinme durumunda da söz konusu düzenlemeler geçerlidir. Baba, çocuğun bakımından tek başına sorumluysa, çocuğun doğumundan sonra üç aya kadar ücretli izin talep edebilmektedir. Çocuk bir yaşına gelinceye dek her iki ebeveyne işten bir ila iki saat izin hakkı tanınmaktadır (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:58-59). Aile sorumluluklarını paylaşmak ya da annenin erkenden işe dönmesini sağlamak hedefiyle babaların böyle bir seçeneği bulunmaktadır (Kul Parlak, 2016a:148).

Ebeveyn İzni

Toplamda bir çocuk için 11 aya çıkan ebeveyn izni sürecinin ilk 6 ayı, ücretin %30'u ödenmektedir. Diğer bir ifadeyle çiftler, altı ay boyunca ücretlerinin %30'unu alarak izinlerini aralarında paylaştırabilmektedir. Geriye kalan 4 aylık izin ise ücretsizdir (Owen-Jones, 2022). Son olarak da ebeveyn izni kullanımı açısından, çocuk 8 yaşına gelene kadar herhangi bir zamanda kullanılabilmektedir (Şahan ve Serhatlıoğlu, 2022:62).

Zorunlu ücretli izinlerin bitiminden sonra, çocuk üç yaşında (evlat edinilmesi halinde geçen üç yıl içinde) oluncaya kadar anne veya baba, altı aylık azaltılmış ücretli bir izin talep edebilmektedir. Bu izin çocuk 12 yaşına gelene kadar en fazla beş ay daha uzatılabilmektedir (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:60). Zorunlu analık/babalık izin dönemleri için kazancın %80'i ödenmektedir (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:64).

Yukarıda anlatılanları yasal doğum izin hakları olarak özetlemek gerekirse Tablo 4.3'te İtalya'da ödeme, uygunluk kriterleri ve ödeme miktarı görülmektedir (OECD, İtalya yasal doğum izni hakları, Şubat 2024).

Tablo 4.3. 2023 yılı İtalya yasal doğum izni hakları

Ülke	İtalya
Maksimum süre (hafta)	21,7 hafta (5 ay)
Ödemeli	Evet
Ödemeler için uygunluk kriterleri	Tüm sigortalı kadın çalışanlar ve sosyal güvenlik üyeliğine kayıtlı serbest meslek sahipleri
Ödeme	Maksimum olmadan %80

Kaynak:OECD, 2024, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf

Yaşlı Bakım İzni (Refakat İzni)

Öte yandan İtalya, yaşlı bakımının Güney Avrupa Refah modeli içerisinde özellikle sağlık hizmetleri alanında, ileri seviyelerde sunulduğu bir ülke olma özelliğindedir. Ulusal Sağlık Sistemi Uygulaması bulunmaktadır. Bunun yanı sıra sosyal refahın sunumunda aile ilişkilerini önceleyen bir yapı bulunmaktadır. Akrabaların da sosyoekonomik risklerden korunmada başvurulan kesim olduğu görülmektedir. Devletin, aile ve akrabaların sunduğu bu refah yapılanmasına karşı sadece aile reislerine ödeme yaptığı söylenebilmektedir (Taşçı, 2013:15). Ayrıca çalışanlar ayda üç gün izin hakkı kullanarak bakmakla yükümlü oldukları bir aile üyesininin hastalığı halinde refakat edebilmektedirler (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:60).

İtalya diğer ülkelere göre, ailedeki yaşlı bireylerin bakımı için uzun ya da kısa (36 gün) izin sürelerinde daha fazla hak sunmaktadır. Yaşlı bakımında ücretli izin, çalışanın kazancının belli bir miktarı ödenerek de olsa bununla birlikte emeklilik açısından sayılarak 24 aya kadar uzayabilmektedir. Tüm bu yaşlı bakımı düzenlemeleri, İtalya'nın bakımın sorumluluğunu aile üyelerine kamusal sübvansiyon sağlayarak verdiğinin bir göstergesidir (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:60). Uzun süreli bakıma ihtiyaç duyan yaşlılar için bir sevk prosedürü düzenlenerek hemşire, doktor uzman, iyileştirme uzmanı, tıbbi cihazlar olan kamusal yerleşkelerde ya da evde bakım/sağlık hizmetleri verilmektedir. Hastaların geliri aracılığı ile maliyet paylaşımı bölgeden bölgeye değişmektedir (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:60).

4.2.1.3. Esnek çalışma

1970'lerde görülen dip noktasından beri İtalya'da kadın istihdamı %20 ile Avrupa'nın en düşük seviyesiydi. Esasen İtalya'da kadın istihdamı, bölgenin kuzeyi ve güneyi arasında farklılıklar göstermektedir. Kuzeyde kadın istihdamı 1995-2009 yılları arasında, %43 iken, Güney'de bu oran %26 seviyesindedir. Artışlarına bakıldığında Kuzeyde %52'ye, Güney'de ise %31,3'e çıktığı görülmektedir (Andreotti ve Mingione, 2014:59, 64-65). 2017 yılı itibariyle bu oranlar kadınların iş gücüne katılma oranı açısından %40, erkeklerin ise %58'dir (Bodur, 2020:22).

İtalya'da Kuzey ve Güney'de yaşanan farklılık, kadınların eğitim durumlarından kaynaklı istihdam sorunlarına yol açmaktadır. Güneyli eğitimsiz kadınlar için esnek çalışmalar ile çalışmanın önemi artmakta, bunu sağlamanın yollarından biri olan kamu istihdamı da önemini arttırmaktadır (Ferrera, 2018:205). Kendi hesabına çalışanlar içinde girişimci ve profesyonel nitelikte çalışan kategorilerine dikkat çekmektedir. Girişimciliğin teşviki, 1990'larda başlamıştır. Çıkış amacı aileyi korumaya yöneliktir ve kadınların aile ve iş uyumlaştırması yapabilecekleri işlere yönelmelerini sağlamaktır. Fakat bu zaman organizasyonu kendi hesabına çalışanlar için de olmak üzere her girişimsel faaliyette görülememiştir. Güneyli kadınlar arasında yaygın bu istihdam biçimi, 2009 yılı için %20,9 oranındadır. Kadınlar bu istihdam biçiminde hamilelik dönemleri ve sonrası uzun sürelerle çalışmaya devam etmiştir. İş aile uyumlaştırması açısından ilk haliyle hedeflenen etkinin tersi bir sonuç doğurmuştur (Andreotti ve Mingione, 2014:72-73). 2017 itibariyle kendi hesabına çalışan kadınların oranının %12,2 ile düşüşe geçtiği görülmektedir (Bodur, 2020:23).

İtalya'da geleneksel toplumsal cinsiyetçi bakış açısı ile ev işlerine erkeklerin katkısının minimum derecede olduğu görülmektedir. Avrupa'da kadınların ev işine ayırdıkları zamanın 2 katından fazlasını (5 saat 20 dk), İtalya'daki kadınlar ev işlerine ayırmaktadırlar (Andreotti ve Mingione, 2014:64-67). Ayrıca Esping-Andersen (2011:122-123) İtalya'da yaşlı bakım sıklığı oranlarının %12 ve haftada yoğunluk olarak 28 saat olduğu ve aile büyüklerinin çocuk bakım sıklığının %40, yoğunluk olarak ise haftada 29 saat olduğu bilgisini vermektedir.

Sanılanın aksine İtalya'da Kuzey bölgesinde çalışan anneler, Güney bölgesindekilere göre dezavantajlara sahiptir. Bu dezavantajlar onların iş aile uyumlaştırma problemlerinin gelecekte de fazlalaşacağına işaret etmektedir. Andreotti ve Mingione'ye göre, Güney'de zaten kısıtlı olan istihdam koşulları kadınlar için iş gücü piyasasına bir kere girildi mi piyasadan ayrılmama kararlığını doğurmaktadır. Güney'de esnek çalışma olanağı sunabileceği düşünülen kamu sektöründe istihdam daha yoğundur. Aynı zamanda piyasadan alınması halinde bakım hizmetleri daha ucuzdur. Fakat Kuzey'de durum tersidir. Yüksek eğitimli ve vasıflı işlerde çalışan kadınlar eğer büyük anne ve babalardan destek alınamazsa özel bakım ücretlerinin karşılığı ile işten alınacak ücretin kıyaslamasını yaparak iş gücünden ayrılmayı tercih etmektedirler. ISTAT (2007) araştırmasında; Kuzey'de %12,4 olan annelik nedeni ile işten geçici ayrılma oranı, Güney'de %10 oranında çıkmıştır (Andreotti ve Mingione, 2014:81).

ISTAT (2005) verilerine göre çocuk bakımının büyük aileler tarafından karşılanması kararında, %60 ile ailede bulunan kadınlara güvenmenin ve onlardan destek almanın doğruluğuna olan inanç faktörü ortaya çıkmıştır. Diğer yandan bunu tercih eden annelerin bir kısmının da yaşadıkları yerde kamusal bakım hizmetinin olmayışı, ekonomik nedenler, çalışma saatlerinin esnek olmayışı gibi faktörlerin ağırlığı etkilidir (Andreotti ve Mingione, 2014:78). ISTAT verilerine göre, doğumdan sonra yarı zamanlı çalışan kadınların sayısı artmıştır. Kadınların %32,8'i yarı zamanlı çalışırken, bu oran erkeklerde %8'dir. Ayrıca tam zamanlı bir işte çalışmayan her on kadından altısı tam zamanlı bir işte çalışmayı istediklerini belirtmiştir. Bu bilgiler İtalyan kadınların esasen birçoğunun iş-yaşam dengesini kuramadıkları için yarı zamanlı çalıştıklarını göstermektedir. Benzer şekilde hiç çalışmayan kadınlar da kadınlar aleyhine yaşanan birçok bakım sorununundan diğer bir ifadeyle iş-yaşam dengesini kuramamalarından dolayı iş gücü piyasalarına girememektedir (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:58).

4.2.2. İspanya

İspanya'nın refah rejiminin yapısına bakıldığında erkek ekmek kazanan model, güçlü ve geniş aile vurgusu, çalışmanın artı değer olarak görülmesi ve ekonomik gelişmelerin geç gerçekleşmesi görülmektedir. Bu özellikler ile aile politikalarının gelişim süreci şekillenmiştir. Kadınların iş gücüne girmesinin önünde bahsi geçen koşulları tetikleyici ataerkil engeller vardır. İspanya AB'ye ilk katıldığı yıllarda 15 AB üyesi ülkeden daha düşük düzeyde kadın iş gücü katılımına sahiptir. Ailecilik geleneği gereği de çocuk bakımının, anne ya da aile üyeleri tarafından sağlanması halen önemini korumaktadır (Valiente, 2000: 145'ten akt.;Topgül, 2017:60). Sosyal yardım ağlarının refahın temininde gelişkin olduğu görülmektedir (Trifiletti, 1999: 59; Salido ve Moreno, 2014: 34).

Birçok Avrupa ülkesinde son yıllarda görülen genel sosyal değişim süreci İspanya'nın çalışan nüfusunun 1993-2007 yılları arasında artışının sebebinin kadınların istihdamının artırılmasıyla olduğunu göstermiştir. O dönemde 8 milyon yeni işin yarısına kadınlar yerleştirilmişti (Salido ve Moreno, 2014:30). 1970'lerin ortalarında kadın istihdamı sadece %28'ler seviyesindeydi ve İspanya dünya genelinde en düşük kadın istihdamına sahip ülkelerdendi (Salido ve Moreno, 2014:31). İspanya'nın Orta ve Kuzey Avrupa ülkelerine göre düşük kadın istihdamı iş ve aile hayatına yönelik farklı uyumlaştırmaların yapılması gerektiğini ortaya koymuştur. Sınırlı politikaların varlığı ile kadınların iş hayatı ile ev arasında tercihte bulunması sonucunu doğurunca, oluşan bu gerilimi açıklamada "tam gün çalış ya da çalışma" modeli ortaya çıkmıştır (Moreno ve Minguez, 2008'den akt.; Salido ve Moreno, 2014:43). Yarı zamanlı çalışma eksikliği, mevcut yarı zamanlı işlerin kötü ve güvencesiz oluşu bir yana prim vergilerinde indirim ya da kadınlara mesleki eğitim gibi teşvik politikaları da bulunmaktaydı. Fakat bu olumsuz ve olumlu gelişmelerin içinde kadınları emek piyasasına çeken destek ailelerden, büyük anneler ve akrabalardan gelmişti. İspanyol kadınların profesyonel işleri ile evleri arasındaki dengeyi sağlamada kişisel stratejiler ön plana çıkmıştı (Salido ve Moreno, 2014:43).

İspanyol kadınların iş ve aile sorumluluklarını bir arada ve tek başına karşılamak zorunda olmaları emek verimliliğinde düşüş ve kadınların yaşam kalitesinde olumsuzluklara yol açmaktadır. Tüm bunlar doğum oranlarını azaltıcı etki

yaratmaktadır (Saraceno, 2000; Bernardi, 2005; Baizan, 2005; Salido ve Moreno, 2014:48). 1970'lerde İspanya'da doğurganlık oranı 2,8 çocukken, 1990'larda 1,2'ye düşmüştür (Salido 2007; Salido ve Moreno, 2014:48). Mesela İskandinav ülkelerindeki kadın dostu politikalar çocuk cezasının önemsiz kalmasını sağlarken, İspanya'da kadınların istihdama daha uzun süre ara vermesi nedeniyle feragat ettikleri gelir hem aile hem de ulusal geliri doğrudan etkileyecek düzeydedir. Nitekim bu maliyetin sonucu olarak yine İspanyol kadınlar ilk annelik yaşının ortalama 31 olması ile doğumu erteleme sıralamasında başı çekmektedir. Çözüm annelik ve kariyeri uyumlaştırmak anlamına gelen, iş-yaşam dengesi politikalarını hayata geçirmektedir. Ancak "anne dostu" politikaların standart içeriğinin bunun için yeterli olduğu söylenemez. Çünkü engellerin bir kısmı özellikle iş esnekliği ve iş güvenliği konularında emek piyasasında gizlenmiştir (Esping-Andersen, 2011:108-115).

İspanyol kadınların formel emek piyasasına girişinin önündeki engellere bakıldığında sosyal bakım talepleri ve ev içi cinsiyetler arası sorumlukların eşit dağılımı ile şekillendiği görülmektedir. Refahın teminine ilişkin düzenlemelerin kritik noktasının bakım ve toplumsal cinsiyet rollerinin olduğu vurgulanmaktadır (Salido ve Moreno, 2014:55).

İspanya'da kadınlara yüklenmiş bakım sorumluluğu zamanla esnek çalışma ve bakım izni düzenlemeleri gibi iş-yaşam dengesi politikalarına verilen ağırlıkla artmaktadır (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:80).

İspanya'da yaşam tarzları açısından gittikçe aile fedakârlıklarının gözden çıkarıldığı ve öz çıkarcılıklar ile şekillen bir yapısal dönüşüm görülmektedir. Moreno'nun (2018:384) bu hattan yaklaşmış olduğu Güney Avrupa'da aileselciliğin zayıflamasına iş-yaşam dengesinin kamusal bakım, izin ve çalışma hayatının esnekleşmesi minvalinden bakıldığında aşağıda yer verilecek örneklere bakılması faydalı olacaktır.

4.2.2.1. Kamusal bakım

Çocuk Bakım Düzenlemeleri ve Ödenekleri

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'ne göre (2019), 2005 itibariyle bakım paylaşımında zamanın kişiler arasında paylaşımı hususunda cinsiyetler arası eşitlikte

iyileşme yaşanmaktadır. Yine de kadınların ailevi bakım sorumluluğunu daha fazla üstendikleri görülmektedir. Günde bir saatten az olmamak üzere aile bireylerinin bakımını üstlenen kadınların oranı %40 iken erkeklerin oranı ise %28'dir. Çocuğu olan çiftlerde ise günlük bakım sorumluluğunda kadınların %81, erkeklerin ise %73 oranında sorumluluk aldığı görülmektedir (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:79).

İspanya'da, enformel bakımda olmak üzere bakıcıların %60'ı kadındır. Genel olarak, haftada en az birkaç kez ebeveynlerin torunlarına bakımı da dahil olmak üzere çocuk bakımı üstlenen kadınların ve erkeklerin oranı sırasıyla %59 ve %56'dır. İspanya'daki kadın ve erkekler AB ortalamasına kıyasla daha fazla bakım sorumluluğu üstlenmektedir (kadınların %56'sı ve erkeklerin %50'si). Üç yaşından asgari zorunlu okul yaşına kadar olan çocukların %96'sı AB'de en yüksek üçüncü kapsam olan okul öncesi eğitimde yer almaktadır. Hanelerin %21'i, (AB'deki en yüksek ikinci yüzde) resmi çocuk bakımı hizmeti almamaktadır. Çocuklu çiftlerin %22 oranında resmi çocuk bakımı hizmetlerinden yararlanamadığı, tek ebeveynlerde bu oranın %31 olduğu bildirilmektedir (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:84).

İspanya çocuk bakım hizmetinin sağlanmasını içeren Barselona hedeflerine ulaşmıştır. Üç yaşından okul çağına kadar olan yaştaki çocuklarda %90 oranında kurumsal bakım hizmeti verilmektedir. Üç yaş altı çocuklarda bu oran %33'e ulaşmıştır. Üç yaşın altındaki çocukların yaklaşık %46'sı bir tür resmi bakım düzenlemesi altındadır ve bu yaştaki çocukların %18'i haftada en az otuz saat resmi çocuk bakım hizmetlerinden yararlanmaktadır. Üç yaşından asgari zorunlu okul yaşına kadar çocukların %96'sı okul öncesi eğitim ve bakım kurumundan yararlanmaktadır (KEFEK, 2023:63).

İspanya'da ücretsiz çocuk bakım hizmetleri zorunlu olmayan 0-2 yaş ve zorunlu olmayan 3-5 yaş arası olmak üzere ayrılmaktadır. Aynı zamanda çocuk bakım evleri ve ev merkezli bakım hizmeti yer almaktadır. Hizmet haftada 25 saat olup yarım gündür. Yarım günlük bakım hizmetleri her zaman çalışan ebeveyler için iş-yaşam dengesinde eksiklik yaratmaktadır (Tunç, 2022).

Eğitim, çalışma ve benzeri nedenlerle çocuk sahibi olmanın ertelendiği ve bu nedenle ilk doğum yaşının 31'e yükseldiği İspanya'da doğum oranı, çalışan kadınların doğum yapmak istememesi nedeniyle düşüktür. Bununla birlikte kadınların çocuk

sahibi olduğunda maaşları düşük olduğundan işlerini bırakabildiği de görülmektedir. Devlet yardımı programları kapsamında 50 çalışandan fazla çalışana sahip firmaların zorunlu olarak eşitlik planları yapması gerekmektedir. Sadece kadınların değil erkeklerin de iş ve aile dengesinin sağlanması amaçlanmaktadır. Çocukların okulda kaldıkları sürenin uzaması için aktivite programları uygulanmaktadır. 0-3 yaş eğitim veren ücretsiz kreşler, gerekli durumlarda burs verilmesi, eğitim, kitap, aktivite yardımları, çocuk sahibi ailelerin sosyal güvenlik prim ödemelerinin daha düşük tutulması, 30 yaş altı kadınların çocuk sahibi olmaları durumunda hamileliğin beşinci ayından itibaren 29 ay boyunca aylık 500 Euro yardım alması (ailenin yıllık gelirinde 36 bin Euro altı sınırı), küçük yaşta çocuğu olan kadınlara esnek çalışma, uzaktan çalışma, evden çalışma olanaklarının sağlanması, hem özel sektörde hem kamuda 3 yıla kadar ücretli ve ücretsiz izin uygulamaları iş-yaşam dengesine yönelik uygulanan politikalar kapsamındadır (KEFEK, 2023:34).

İspanya'da, çocuk bakımında bir kolaylık da vergi indirimi ve aile desteği ile sağlanmaktadır. Vergi ödemede sağlanan bu unsura göre çalışanlar net kazançlarından belirli seviyede bir indirim almaktadırlar. İspanya'da, şirketler eğer anneleri istihdam etmede istekli olurlarsa, ulusal bir plan dahilinde vergi destekleri almaktadırlar. Bunun dışında 2004 yılından itibaren vergi muafiyeti sağlayacak şekilde *Ticket Guarderia* adlı %10 oranında çocuk bakım çekleri düzenlenmektedir. Bu uygulamalara bakıldığında diyebiliriz ki kamu ve özel sektör şirketleri, 0-3 yaş çocukları olan işgörenlerine çocuk bakımında çözüm içeren seçenekler sunmaktadırlar (TÜSİAD, 2019:23-24).

İspanya'da çocuk sahibi ailelerin sosyal güvenlik prim ödemeleri daha düşük tutulmaktadır. 30 yaş altı kadınlar çocuk sahibi olmaları durumunda hamileliğin 5. ayından itibaren 29 ay boyunca aylık 500 Euro yardım alabilmektedirler. Bu yardım için yıllık brüt gelirin 30 bin Euronun veya ailenin yıllık gelirinin 36 bin Euro altında olma şartı bulunmaktadır (KEFEK, 2023:68).

Yaşlı Bakım Düzenlemeleri ve Ödenekleri

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu raporunda kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılmasında kamusal yaşlı bakım hizmetlerinde önemli bir

konumda olan İspanya'da iyi uygulama örneklerini görmek amacıyla Madrid Yaşlı Bakım Merkezine yapılan fiziki inceleme ziyaretinden bahsedilmektedir. İspanya'da önceklikle yaşlı nüfusun fazla oluşuna dikkat çekilmektedir. Yaşlıların bir kısmının yalnız yaşadığı, diğer taraftan çocukları olsa bile, çocukları da çalışmak zorunda olduğu için çalışma zamanlarında bakım sorunu yaşandığı görülmektedir. İspanya'da yaşlı bakımevlerinin hafta içi bakım veren hafta sonu bakım veren, fiziki engellilere bakım veren, mental engellilere bakım veren veya karma bakım veren şeklinde kategorilere ayrıldığı belirtilmektedir. Psikoterapistlerin, fizyoterapistlerin, hemşirelerin, hasta bakıcıların yer aldığı ve ortak programlarla yaşlı bireylere destek veren birçok merkez bulunmaktadır (KEFEK, 2023).

İspanya'da yaşlıların ve yanı sıra engellilerin günlük yaşama ilişkin temel gereksinimlerini karşılamaları ve sürdürmeleri kamu tarafından bir sistem içinde bütün olarak ele alınmaktadır. Bu kişilerin yetkili kuruma başvurmalarından itibaren ihtiyacına göre gitmesi gereken bakım kurumunun özelliği ve burada kalması gereken süre belirlenmektedir. İspanya'da bakım merkezleri gündüzlü, yatılı, hafta içi hizmet veren, hafta sonu hizmet veren gibi zamansal olarak farklılaşmaktadır. Yine bu merkezler fiziksel engellilik, mental engellilik gibi çeşitli alanlarda uzmanlaşmıştır. Merkezlerde çalışan personelin nitelikleri ve fiziksel mekânın inşası uzmanlık alanlarına göre değişmektedir. İspanya'da tamamlayıcı olarak uzaktan/telefonla bakım uygulaması da bulunmaktadır. Buna göre normalde bakım merkezine gitmesine gerek olmayan ancak günün herhangi bir saatinde desteğe ihtiyacı olması muhtemel bulunan kişi bir bileklik veya kolye taşımakta, gerektiğinde butona basarak bakım merkezine ulaşmaktadır. Bakım merkezi duruma göre uzaktan veya adrese birini yönlendirerek kişinin ihtiyacını karşılamaktadır. Ayrıca günlük ihtiyaçlarını karşılayabilen ancak yemeğini yapamayan kişilere hitap eden merkezler de bulunmaktadır (KEFEK, 2023:65).

4.2.2.2. Bakım izni

Güney Avrupa ülkeleri aileci bir yapıyı sürdürmektedir. Anne veya babanın dışında bakımın ya da enformel bakımın yüksek olmasının nedenlerinden biri de zayıf ücretli ebeveyn izinleridir. İspanya ise işsiz babaların ve vardiyalı çalışan ebeveynlerin

yaygın olması nedeniyle diğer ülkelerden ayrılmaktadır (Escobedo ve Wall, 2015:222). İspanya'da 2002 yılında ev işlerine ayrılan zamanın cinsiyetler arası farkı %25'ti. İspanyol kadınlar bir günde ortalama 4 saat 24 dakikalarını ev işlerine ayırırlarken erkekler ise aynı işler için 1,3 saat harcamaktaydılar. Bu tarihten sonra kadınların ev işlerine ortalama %65 oranında katılmaları ile erkeklerin ev işlerine ayırdıkları süreler arttı. Benzer şekilde 2009 yılında kadınlar ebeveyn iznini %95,6 oranında kullanmaktadırlar (Salido ve Moreno, 2014:44).

Escobedo ve Wall'a göre, İspanya, İtalya ve Yunanistan'daki izin politikalarını *short leave modified male-breadwinner* model olarak tanımlamak mümkündür. Bu modelin esasını kısa süreli, kapsama alanı geniş olan ve ücretli doğum izni oluşturmaktadır. Çift gelirli aile modelinin olduğu bu ülkelerde ebeveyn izinleri geliştirilmektedir. Bu amaçla reformlar yapılmaktadır. Kamu kesiminde haklar daha gelişmişlik gösterebilmektedir. Politikalarında cinsiyet eşitliği giderek ön plana alınmaktadır (Escobedo ve Wall, 2015: 7). Doğum sonrası 16-20 hafta arasında değişen izinlerde ücretin büyük bir kısmı veya tamamı anneye ödenmektedir. Dikkat çeken bir nokta da devredilebilir doğum izinleri ile İspanya ve İtalya'nın diğer ülkelerden ayrılmasıdır (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017:78).

Annelik İzni

İspanya'da sosyal güvenlik reformlarına ihtiyaç duyulmuş ve Bismarkyan modelden[23] vazgeçilerek sosyal yardımın ve aile temelli politikaların geliştirilmesi sağlanmıştır (Trifiletti, 1999: 59; Salido and Morino, 2014: 34). İspanya'da annelik izninin kapsamı yeni refah modeli ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi vurgusuyla 1995 yılından itibaren sosyal sigorta kapsamındaki kadınlar için 16 hafta olacak şekilde düzenlenmiş, bu iznin devredilmesi noktasında babalara annenin onayı ile 10 haftası verilebilecek duruma getirilmiştir. Diğer bir ifadeyle 1995 yılından itibaren annelik izni, sosyal sigorta kapsamında olan kadınlar için 16 haftaya çıkartılmış ve izinin 10 haftalık süresinin baba tarafından kullanılması da sağlanmıştır (Salido ve Moreno, 2014: 50). Bu iznin altı haftasının doğumdan sonra alınması

Bismark Sistemi, daha çok Muhafazakâr Refah Devleti Modelinde yer alan ülkelerde Fransa, Almanya ve yanı sıra Türkiye'de geçerli, çalışma esasına dayalı ve Sigorta primleriyle finanse edilen bir sistem olduğuna ikinci bölümde değinilmiştir.

zorunludur, kalan on hafta bölünebilmektedir. Bu nedenle, doğumdan önceki izin başlangıç tarihi değişebilmektedir. Sonuç olarak annelerin 10 haftaya kadar babaya transfer edebilecekleri bir izin hakkı düzenlenmiştir (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2020;İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:82). AB-28 ülkeleri içinde tanımlanabilir en kısa toplam izin süresi İspanya tarafından verilmektedir (6 zorunlu izin haftası), en uzun süre Bulgaristan tarafından verilmektedir (zorunlu olmayan 52 hafta) (Strang ve Broeks, 2023:4).

İspanya'da hamile çalışanlar (altı ay çalışmış olanlar) 16 hafta ücretli izin hakkına sahiptir. Çalışanın çocuğun doğumundan sonra altı haftayı geçirmesi gerekmektedir. Çalışan kalan günleri iki zaman dilimine bölebilmektedir. Çalışan bu süre zarfında maaşının %100'ünü alacak ve bu ücretten Sosyal Güvenlik sorumlu olacaktır (Owen-Jones, 2022). Emzirme izni ebeveynler arasında devredilebilir özelliktedir. İşçilerin dokuz aylıktan küçük çocukları için ve memurların bir yaşından küçük çocukları için ücretli olarak günde 1 saat verilmektedir (Işık, 2019:167). İspanya mevzuatında emzirme izni adıyla düzenlenen bu izin türü OECD ülkelerinde tek olma özelliğindedir. İspanya'da çalışan kadınlar statüsüne bakılmadan emzirme izni süresince gelirlerinin tamamını kazanmaya devam etmektedir. Devredilebilme özelliği ile ön plana çıkan bu uygulama Güney Avrupa refah devletinde iş-yaşam dengesi kurulmasına ilşkin politikaların genişleyen sınırlarını göstermektedir (Işık, 2019:168,169). İşçi süt iznini parça parça kullanmak yerine günlük ücretli çalışma süresini 1 saat azaltabileceği gibi izinleri biriktirip tam gün izin de kullanabilecektir (Ray 2008: 26; Tunç, 2022:172). Toplu sözleşmelerde izin düzenlemelerinin kullanım şekilleri yer almaktadır (KEFEK, 2023:58).

Babalık İzni

İspanya, Cinsiyet Eşitliği Yasasını (Ley Orgánica) hayata geçirmiştir. Bu yasa ile kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitliği teşvik edici, özel hayat, aile hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmayı hedefleyen ve ebeveynlere yönelik yeni izinleri düzenlemeleri getiren en önemli yenilikleri yapmıştır. Çünkü bu düzenleme öncesinde iş-yaşam dengesi, diğer ülke uygulamalarında olduğu gibi büyük ölçüde analık izninin esnek kullanımı ve izin dönüşü sağlanan iş garantisi ile analık koruması ekseninde

gerçekleştirilmeye çalışılmaktaydı. Yeni yasa ile baba, 2 günlük doğum iznine ek olarak 13 gün ücretli babalık izni kullanmaya hak kazanmıştır. Ancak Ocak 2017 itibariyle babalık izni 4 hafta olarak kabul edilmiştir. Ardından Temmuz 2018 tarihinde 5 haftaya, Nisan 2019 itibariyle ise 8 haftaya çıkarılmıştır. Kademeli olarak arttırılması ve analık izniyle aynı seviyeye (16 hafta) getirilmesi hedeflenmektedir (Ezer, 2019: 479). Yeni babalar, ilk iki haftası bir çocuğun doğumundan hemen sonra (veya on iki aylıktan küçük bir çocuğun evlat edinilmesi ve bakımı) olmak üzere kalan 6 hafta ise ilk 12 ayda istedikleri zaman izin alınabilmektedir (Molina, 2019;İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:83).

Son düzenlemeyle, altı ay çalışmış ve doğum yapmamış çalışanlara 16 hafta ücretli babalık izni hakkı verilmektedir. Çalışanın çocuğunun doğumundan sonra altı hafta geçmesi gerekmektedir. Çalışan, çocuk bir yaşına gelene kadar kalan günleri dilediği şekilde bölebilmektedir. Çalışan bu süre zarfında maaşının %100'ünü almakta ve bu ücretten Sosyal Güvenlik sorumlu olmaktadır (Owen-Jones, 2022).

Ebeveyn İzni

İspanya'da 2007 yılında "Etkili Eşitlik Yasası"nın çıkarılması, ücretsiz ebeveyn ve aile izinleri sürelerinin uzatılması, cinsiyet eşitliğinin arttırılmasına yönelik düzenlemeler olsa dahi önlemlerin eksikliği İspanyol kadınların tam zamanlı işler ile evdeki işlerin sorumluluğunu aynı anda yürütebilmelerini Moreno'nun (2004) ifadesiyle "süper kadın" olgusunu yaratmıştır (Salido ve Moreno, 2014:46). İspanyol kadınlarının "süper olma" ısrarı ekonomik büyüme ve sosyal birliğin sağlanmasında etkili olmuştur. Fakat böyle bir tarihe sahip ülkede günümüzde iş ve aile arasında dengeden bahsedebilmek için yapısal düzenlemelerin yeterliliğini söylemek güçtür. Yeni nesil anneler ücretli istihdamda yer aldığı takdirde eski neslin "süper kadın" rolünü üstlenmeleri oldukça zor gözükmektedir (Salido ve Moreno, 2014:49).

İspanya'da aynı anda ya da takiben kullanılabilecek şekilde her iki bireye de çocuk 12 yaşına gelinceye değin ebeveyn izni de verilmiştir. Her ne kadar toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında ortaya konulması hedeflenen politikalar olsa da istatistikler ebeveyn izinlerinin %1,3 gibi düşük oranlarda kullanıldığını göstermektedir (Salido ve Moreno, 2014: 50). İspanya'da ücretsiz ebeveyn izinlerinin

durumuna bakıldığında, analık izni sonrası çocuk 3 yaşına gelinceye kadar en fazla bir yıl ücretsiz ebeveyn izni kullanılabilir. İzin sürelerinin kullanımı esnektir (Yıldırım Dalyan, 2020:383).

İspanya'da birkaç anlaşma ile izin düzenlemeleri ve esnek çalışmanın çerçevesi çizilmişti. 2016 yılı itibarıyla, 20-49 yaş aralığındaki kadınların %40'ı ve erkeklerin %31'i analık-babalık izni için uygun bulunmamaktadır. İşsizlik veya aktif çalışan olmamak, kadınların %80'i ve erkeklerin %53'ü için analık-babalık izninden yararlanamamalarına neden olmaktadır. Geriye kalan kadınların %20'si ve erkeklerin %47'si serbest meslek sahibi olmaları sebebiyle uygun bulunmamaktadır. İstihdam edilen kesimde ise kadınların %12'si ve erkeklerin %18'i analık-babalık izni için uygun bulunmamaktadır (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2020;İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:82).

İspanya'da güncel ebeveyn iznine ilişkin düzenlemeler 6/2019 Kraliyet Kararnamesinde yer almaktadır. Babalık izni yerine "partner izni" olarak nitelenen izni anne dışındaki herhangi bir ebeveyn kullanabilecektir. Kademe kademe yükseltilmesi planlanmış olup, 2019 yılı için sekiz hafta olarak belirlenmiş, 2020 yılında on iki haftaya 2021 yılında ise on altı haftaya çıkmıştır. Partner doğumun hemen ardından 4 hafta izni kullanmak zorundadır. Çocuğun engelli olması, evlatlık alınması veya koruyucu aile bakımında olması halinde bu süreye bir hafta daha eklenecektir (Vivero 2022: 28'den akt.;Tunç, 2022:190).

Tablo 4.4.'te İspanya'da yasal doğum izin haklarına ilişkin 2023 yılı için ödeme ve uygunluk kriteleri verilmiştir (OECD, İspanya yasal doğum izni hakları, Şubat, 2024).

Tablo 4.4. 2023 yılı İspanya yasal doğum izni hakları

Ülke	İspanya
Maksimum süre (hafta)	16 hafta
Ödemeli	Evet
Ödemeler için uygunluk kriterleri	Hemen önceki 7 yıl içinde 180 gün prim ödeyen kadın çalışanlar ve serbest meslek sahibi olanlar çocuğun doğumu veya tüm çalışma hayatı boyunca 360 gün katkı payı
Ödeme	Aylık 4 495,50 Euro tavanına kadar kazançların %100'ü.

Kaynak:OECD, 2022, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf

Yaşlı Bakım İzni (Refakat İzni)

İspanya'da yaşlı nüfus yoğundur. Yaşlı bakımı için hizmet sağlayan enformel bakıcıların çoğu da kadındır (%62). Yaşlıların ve/veya engelli kişilerin haftada birkaç gün veya her gün resmi olmayan bakımı veren kadınların oranı %15 iken erkeklerin %10'dur. Enformel bakımla ilgilenen kadınların ve erkeklerin oranı AB ortalaması ile aynıdır. 50-64 yaş grubunda, yaklaşık olarak kadınların %28'i ve erkeklerin %10'u, yaşlı ve/veya engelli kişilere bakmaktadır. Hem kadın hem de erkek bakıcıların yaklaşık %40'ı yaşlılar ve/veya engelli kişiler için istihdam edilmektedir (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2019g;İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:85).

İspanya'yı gelecekte yaşlı bakım sorunu beklemektedir. Bun sorunun nedeni, 65 yaş üstü nüfusun toplam nüfus içindeki payının AB ülkeleri ortalamasının altında olmasıdır (The World Bank 2020). Ancak yaşlanma hızı oldukça yüksek olup 2019 yılında en yaşlı on ülke arasında yer almazken 2050 yılında bu sıralamaya girmesi beklenmektedir (United Nations 2019: 17).

İspanya'da yaşlı bakımına ilişkin düzenlemelerden ilki 2006 yılında düzenlenmiştir. Söz konusu Bağımlı Bireyler İçin Kişisel Özerkliğin ve Bakımın

Teşviki Kanunu'na göre; kişisel özerkliğin teşviki ve bağımlı bireylere yönelik politikaların geliştirilmesi önem arz etmektedir. Kanuna göre, yaş, hastalık veya engellilikten kaynaklanan ve fiziksel, zihinsel, entelektüel veya duyusal özerklik eksikliği sebebiyle başkalarının bakımını gerektiren durumda olan bireyler bağımlı bireydir (md.2/2). Özerklik tanımı ise; kendi insiyatifiyle, kendi normlarına ve tercihlerine göre nasıl yaşayacağına ilişkin kişisel kararları kontrol etme, bunlarla yüzleşme ve ayrıca günlük yaşamın temel faaliyetlerini yürütme yeteneği olarak tanımlamıştır (md.2/1). Bu kapsamda bağımlılık durumundaki kişiler İspanya'da nerede ikamet ettikleri fark etmeksizin sağlanan yardım ve hizmetlere erişim hakkına sahiptirler (md.4/1). Bu noktada yaşlı bireylere sağlanan bakım hizmetleri gündüz ve gece bakım hizmeti ve yatılı bakım hizmetlerinden oluşmaktadır (md.15). Buna ek olarak aile ortamında bakım için mali destekte bulunulmaktadır (md.18). Bakımın gayri resmi bakım çalışanları tarafından gerçekleştirilmesi durumunda söz konusu bakım çalışanları isteğe bağlı sigortalılık kapsamında indirimli olarak sosyal sigorta primlerini ödeyebileceklerdir. Bağımlı kişiler hizmetin türü, maliyeti ve kişisel ekonomik kapasitelerine göre maliyete katılmaktadır (md.33/1). Sistemin genel finansmanı ise genel devlet idaresi tarafından sağlanmaktadır (md.32/2). Bunlara ek olarak bağımlı bakımı için işçilere bakım amaçlı gönüllü izin ve çalışma sürelerinin azaltılmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır (Esping-Andersen 1999;Tunç, 2022:221).

Gönüllü izin; yaş, hastalık veya kaza sebebiyle bağımlı duruma düşen çalışmayan yakın aile üyesine bakmak için alınabilecek izindir. İznin süresi iki yıl olup parçalar halinde kullanılabilir. Ancak bu sürede işçi ücrete hak kazanmamaktadır. Aynı durumdaki aile üyesi için çalışma süresi de azaltılabilecektir. Ücret aynı oranda azalmakla birlikte işçi iş sözleşmesinin feshine karşı korunmaktadır. İspanya özerklik ve bağımlılık koşullarına bağlı olarak yaşlı bakım hizmetlerinin kapsamındaki birey sayısını azaltmakla birlikte bu kapsamdaki bireylere gelirleriyle uyumlu olarak bakım hizmetlerini sağlamaktadır. Literatürde aileyi bireyin önünde gören toplum yapısı göz önüne alındığında İspanya'da aileye yönelik politikaların sınırlı kaldığı belirtilmektedir (Esping-Andersen 1999;Tunç, 2022:221).

İspanya'da bir aile üyesinin hastalanması veya kaza geçirmesi durumları için işçilere üç ila beş günlük ücretsiz izin sunulmaktadır. 2005 yılında kamu çalışanları, "çok ağır hasta olan" birinci derece akrabalarına tam maaşla bakmak için yılda bir aya kadar ödenmiş ya da %50'ye kadar azaltılmış çalışma saati anlaşmasına varmıştır (KEFEK, 2023:60).

4.2.2.3.Esnek çalışma

İspanya'da kadınların 2002 yılından beri, işverenlerin reddine açık olmakla birlikte altı yaşın altındaki çocuklarının bakımı için çalışma saatlerini azaltma talebinde bulunma hakları bulunmaktadır (Silim ve Stirling, 2014: 8). Kadınların %57'sinin ve erkeklerin %54'ünün çalışma zamanı düzenlemelerini değiştirme imkânının olmadığı İspanya'da esnek çalışma düzenlemelerine erişim AB'ye göre daha düşüktür. İspanyol iş gücü piyasasında çalışan ve işveren arasındaki bireysel bir anlaşma ile çalışma süreleri çalışılması gereken sürenin sekizde biri ila yarısı arasında azaltılabilmektedir. Çalışma sürelerini azaltma hakkından on iki yaşın altında çocuğu bulunan ebeveynler yararalanabilmektedir. Bu esnek çalışma düzenlemesi, kadınların esnek çalışmaya daha fazla maruz kalmasının kariyer kesintilerine yol açtığı yönündeki görüşlerle eleştirilmektedir. Sosyal güvenlik açısından bakıldığında prim ödeme gün sayısını ve prime esas kazancı azalttığı için kadınların emekliliklerini de etkilemektedir (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:80).

İspanya Avrupa ülkeleri arasında en katı kısmi süreli çalışma düzenlemeleriyle dikkat çekmekteyken 1980 yılından itibaren iş gücü piyasasındaki reformla değişikliklere gidilmiştir. 1994 yılına kadar Çalışanların Statüsü Yasası'na (Ley Estatuto de los Trabajadores) göre normal iş sözleşmeli çalışanların çalışma sürelerinin 2/3'üne kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmayı ifade etmekteydi. Sonrasında süre sınırı kaldırılmış olup, kısmi süreli çalışma normal iş sözleşmesine göre çalışılan sürelerden daha kısa süreli çalışmaları ifade etmeye başlamıştır. 1998 yılında ise kısmi süreli çalışmaların desteklenmesine ilişkin olarak temel sendikalarla ulusal düzeyde anlaşma yapılmıştır. Buna göre güvenceli esneklik ilkeleri benimsenerek, kısmi süreli çalışanların tam süreli çalışanlarla aynı haklara sahip olması düzenlenmiştir. İşçinin kısmi süreliden tam süreli çalışmaya geçmesi de

düzenlenmiştir. Söz konusu geçişler tarafların ortak kararı ile mümkün olup, işverenin işyerinde açılan işlerle ilgili işçileri bilgilendirme zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak Türkiye'de de olduğu gibi işverenin tam süreli çalışmaya geçiş taleplerini yerine getirmesi konusunda herhangi bir zorunluluk bulunmamaktadır (Tunç, 2022:126). İspanya'da ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ise çocuk 6 yaşına gelineceye kadar 3 yıl süre ile kullanılabilmektedir (Tunç, 2022:193).

2019/1158 sayılı AB Direktifi uyarınca en az 8 yaşına kadar çocuğu olan tüm çalışan ebeveynler ve tüm bakıcılar, azaltılmış çalışma saatleri, esnek çalışma saatleri, iş yerinde esneklik şeklinde esnek çalışma düzenlemelerini talep etme hakkına sahiptir. Bu direktif doğrultusunda İspanya'da esnek veya uzaktan çalışma politikaları uygulanmaktadır. Genel çalışma zamanının kısaltılması da iş ve aile uyumunun sağlanmasında ele alınan hususlardan biridir. Bazı ülkelerde haftada 4 gün çalışma veya 5 günlük işin 4 günde yapılması gibi uygulamalar başlamıştır. İspanya'nın Barselona kentinde çalışanlar haftanın ilk dört günü daha fazla mesaide kalarak cuma günü erken çıkabilmektedir (KEFEK, 2023:37).

İspanya'da esnek çalışma uygulamalarına destek veren şirketler de bulunmaktadır. Aynı zamanda uzaktan çalışma olanağı da sunulmaktadır. Bu olanaklar özellikle kadınlara daha iyi bir iş-yaşam dengesi için yeni fırsatlar sunmakta, mesleki gelişime izin vermekte ve cinsiyet eşitliğini desteklemektedir (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:80).

4.2.3. Yunanistan

Yunanistan, iş aile yaşamı dengesi konusunda sorunlar yaşamaktadır. Yaşanan ekonomik krizler ve işsizlik bu süreçte etkilidir. 2010 yılında yapısal reformlar gereçekleştirilse de bu durum da istihdam koşullarını zorlaştırmıştır (Daude, 2016: 6). 2015 yılında kadınların istihdam oranı %41,1 iken erkeklerin istihdam oranı %58 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlarla Yunanistan hem AB hem de OECD ortalamasının altında kalmıştır. İş yaşamına ilişkin düzenlemelerin yetersizliği, çocuk bakımına yönelik harcamaların düşüklüğü, kısıtlı esnek çalışma uygulamaları kadınları istihdamdan uzaklaştıran sebepler arasındadır (Soykut Sarıca ve Çağlı, 2018:108).

II. Dünya Savaşı öncesinde tarımsal üretimde ağırlıklı faaliyet gösteren Yunanistan erkeğin ekmek kazandığı refah devletinin cinsiyetçi yaklaşımıyla şekillen bir yapıya sahipti. Benzer birçok ülkede olduğu gibi kadınların iş gücüne katılımı "U biçimli eğri" modelinde seyretmekteydi. Sanayileşme ve ardından hizmet sektörünün yaygınlaşmasıyla kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı 1980'lerde hızla yükselmişti. Günümüzde Yunanistan Güney Avrupa'da en düşük kadın iş gücü ile halen toplumsal cinsiyet modelinin yaygın olduğu bir ülke konumundadır (Karamessini, 2014:91-92).

1980-2009 yılları arasında kadın istihdam oranı %27'den %49'a çıkmıştır. Bu durum kadınların ücretli çalışmaya eşit katılımına doğru bir ilerlemenin göstergesidir. Yunanistan, 1989 yılında Avrupa Topluluğu'na tam üyeliğini gerçekleştirmiştir. Üyelikle beraber tam eşitlikçi politikaların kadınların toplumdaki yerine yönelik anlayışta değişime gidilmesi ile sonuçlandığı görülmektedir. Yaşanan ikinci bir arz yönlü değişim de kadınların yüksek eğitime katılma oranlarındaki artış olmuştur (Karamessini, 2014:107).

Yunanistan'da kırsal yapının çözülmesiyle ücretsiz aile işçilerinin toplam kadın istihdamı içerisindeki payı 1961 yılında %59 iken 2009 yılında %10'a düşmüştür. Kadınların ücretli istihdama yoğun yönelimi ile kendi hesabına çalışanların sayısı da dikkat çekici hale gelmiştir. Ücretlilerin toplam kadın istihdamındaki oranı 1961 yılında %27 iken, 2009 yılında %70'e yükselmiştir. Karamessini, profesyonel ve teknik işlerde kadın istihdamının 1961 yılında %4'ten 2009 yılında %39'a, aynı şekilde kamuda kadın istihdamının 1961 yılında %6'dan 2009 yılında %37'ye, bir değişim olduğundan bahsetmektedir. Buna göre tarihsel süreçte etkili bir yapısal değişimden geçilmiş olmasına rağmen kadın istihdamının halen Avrupa'da en düşük düzeydeki oranlar olarak kalması Yunanistan'ın bakım rejiminde bir sorun anlamına gelmektedir (Karmessini, 2014:111-112). Yunanistan'da da Güney Avrupa refah rejiminin diğer ülkelerinde olduğu gibi "ekonomik bağımsızlık yolculuğu" ilerlemelere rağmen Andersen'e atıfla "tamamlanmamış bir devrim"dir.

1980'ler bakım sorumluluklarının uzlaştırılmasının ilk tedbirlerini içermektedir. Annelik izninin süresi uzatılmış ve yeni ebeveynlik izinleri getirilmiştir. 1990'lar ve 2000'lerde doğum izinleri yeniden güncellenmiştir. Annelik izni

çoğunlukla ücretsiz hale gelmiştir. Özel sektörde oldukça az kullanılan doğum sonrası ücretsiz izinler kadınların ekonomik faaliyetlerini kısıtlamıştır (Karamessini, 2014:114). 1990'ların sonrasında kamunun çocuk bakımı hizmetinde gelişmeler yaşanmış, çocuk yuvaları, kreşler ve anaokullarının çalışma saatleri uzatılmıştır. Yine de çocuk bakımı konusunda yetersiz kalınmıştır. Eurostat (2009) verilerinde büyükannelerin %40 oranla bakıma destek vermesi Avrupa'da en yüksek değerler olarak seyretmiştir (Karamessini, 2014:115).

Yunanistan'da ailelerin yaşam biçimlerinde değişiklikler meydana geldiği de görülmektedir. Genç neslin babaları çocuklarının bakımına ilişkin sorumluluk konusunda geçmişe göre daha katılımcı hale gelmiştir. Öte yandan birçok aileci gelenek de yakın zamanda değişti. Örneğin, bir zamanlar güçlü olan günlük aile yemeklerinin paylaşılması geleneği gibi. Ebeveynlerin %58,1'i küçük çocuklarıyla haftada birkaç kez konuştuklarını belirtmektedir. Bu OECD ortalamasının altındadır (%62,8) (UNICEF, 2007;Kallinikaki, 2010:191).

4.2.3.1. Kamusal bakım

Çocuk Bakım Düzenlemeleri ve Ödenekleri

Çocuk bakım hizmetleri (ÇBH), iş-yaşam dengesini sağlamada öne çıkan uygulamalardan biridir. ÇBH aynı zamanda emek piyasasını da düzenlemektedir. Eğitim ve aile politikası gibi politikalarla işbirliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Son yıllardaki politikaların söylemlerine bakıldığında cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadın istihdamının arttırılması için ÇBH'nin geliştirilmesi öne çıkmaktadır. ÇBH, ebeveyn izni, çalışma sürelerinin esnekliği gibi politikalardan ziyade daha somut çözümler sunmaktadır. Ekonomik büyümenin sağlanması, refah artışı, nüfusun yaşlanmasının önüne geçilmesi, kadınların istihdama katılımı gibi etkilerinin yanı sıra çocuk refahına ilişkin önlemlerin toplumların geleceğine katkı sunması beklenmektedir. Bu yönüyle bakıldığında ÇBH'nin uygun düzenlemeleriyle çocuk refahı gerçekleşebilmektedir. İş yaşam dengesini hedefleyen politikaların arasında ÇBH politikalarının ebeveyn izni ve esnek çalışma düzenlemelerine kıyasla kesin çözümler sunabildiği düşünülse de, ÇBH politikalarının sunumunda hassas davranılması gereklidir. Sonuç olarak ÇBH ebeveynlerin üzerindeki bakım sorumluluğunu kurumsal düzenlemelerle azaltarak iş-

yaşam dengesi kurulmasına yardımcı olmaktadır. ÇBH'nin ebeveynler tarafından tercih edilmesi için bu hizmetlerde, kalitenin arttırılması ve kullanılabilir hale getirilmesi için gelişmiş düzenlemelerin getirilmesinin gereği açıktır (Kul Parlak, 2016b:178).

Yunanistan' da 1980'li yıllardan itibaren erkek ekmek kazanan modeli geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. 1990'ların sonunda kamu çocuk kreşleri açılmış ve bakım saatleri genişletilmeye başlanmıştır. Yine de çocuk bakım hizmetlerinde AB ülkelerine göre yeterli gelişme görülmemektedir (Karamessini, 2014:112-117).

Yunanistan'da 6 aydan 5 yaşına kadar hizmet veren çocuk bakım merkezleri ile 4 yaşından itibaren gidilen ve 5 ile 6 yaşlar için zorunlu olan okul öncesi kurumlar vardır. Aile merkezli refah rejimine sahip olan Güney Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Yunanistan'da da 30 saat ve üstü enformel çocuk bakım ve eğitimi (%12) çok yaygındır. Örneğin 2006 yılında 0-2 yaş grubu çocukların büyükanneler tarafından bakımı %28'dir (Aysan ve Özdoğru, 2015:174). Öte yandan ÇBH'nin fiyatı/maliyeti, ülkeler arasında farklılık gösterdiği bilinmektedir. Örneğin Yunanistan, İspanya, Macaristan, Litvanya, Polonya, Estonya ve Slovakya gibi ülkelerde kamusal çocuk bakımı uygun fiyatlıyken özel sektörde pahalı olduğu söylenebilmektedir (Kul Parlak, 2016b:179).

2018 yılında 4521 Sayılı Kanun'un kapsamının genişletilmesiyle birlikte ilkokula başlamadan yani yaklaşık altı yaşına gelmeden önce bir okul öncesi tesisine katılım iki yıl zorunlu olarak belirlenmiştir. Yani yaklaşık dört yaşında erken çocuk bakım hakkı vardır. Doğum sonrası iznin sona ermesi ile kamu sektörü için erken çocuk bakımına hak kazanılması arasındaki süre işçiler arasında yaklaşık iki buçuk yıllık bir boşluk iken tüm çalışanlar için fark daha büyüktür (yaklaşık üç yıl). 2018 yılında yapılan erken çocuk bakım hizmetleri yeniliği, hem küçük hem de büyük çocuklar için resmi çocuk bakımı veya eğitim hizmetlerinde üç yaşın üzerindeki çocuklar için %31,5 ve üç yaşın altındaki çocuklar için %31,5 olmak üzere önemli bir artış sağlamıştır (totalde %65,6). 2017 yılında ise erken çocuk bakım hizmetleri, üç yaş üstü çocuklar için %55 ve üç yaşın altındaki çocuklar için %11,7'dir. Bu artış görüldüğü üzere hükümetin zorunlu okul öncesi eğitimden önceki çocuk bakım tesisine katılımı desteklenmesinin yanı sıra çocuk bakımının genişletilmesine yönelik

politikasını değiştirmiş olmasından kaynaklanmaktadır (Kazassi ve Karamessini, 2020: 297).

Yunanistan'da, aile yardımı konusundaki düzenlemeler yetersiz görünmektedir. Ailelere maddi destek büyük ölçüde 3 çocuk ve üzeri olan aileleri kapsamaktadır (Koutsogeorgopoulou, vd., 2014: 49).

Yunanistan'da 2020 yılının ocağından beri nüfus düşüş önlemleri kapsamında her doğan çocuk için bir kezliğine 2 bin Euro ödeme yapılmaktadır. Ülkenin Sosyal Yardımlaşma ve Sosyal Dayanışma teşkilatınca yürütülen çocuk yardımı 18 yaşına kadar orta öğretime kayıtlıysa 19 yaşına kadar yükseköğrenime kayıtlıysa 24 yaşına kadar her çocuk için verilmektedir (EURONEWS, 2021). Geliri belirli bir miktarın altında olan çalışan kadınlar ya da çalışmayan kadınlar için geliştirilmiş olan sistem ile kadınlara çocuk bakımına ilişkin çekler sağlanmaktadır (TÜSİAD, 2019:23).

Yunanistan'ın emeklilik sistemi ve gelir destekleri parçalıdır. Tek ebeveynlere yönelik gelir desteği rejimin diğer ülkelerine göre daha fazladır. Ancak bu yardım da sadece bekâr anneler içindir (Ferrera, 2013: 198).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) 2015 yılı raporu dünyada halen toplumsal cinsiyet rollerinin sürdüğünü ortaya koymaktadır. Erkekler ücretli işlerde kadınlar ise ücretsiz işlerde yer almaktadır. Ebeveynlerin çocuk bakımına harcadıkları zaman Güney Avrupa'da Yunanistan, İspanya ve Portekiz'de halen yüksetir. İskandinav ülkelerinde iki çalışanlı aile modelleri yaygınken, Güney Avrupa ülkelerinde ekmek kazanan erkek aile modelleri yaygındır. Avrupa ülkeleri arasında böylesi farklılıklar aslında daha aile dostu kamu politikalarıyla eşitsizliklerin giderilebileceğini göstermektedir (Edu-Care Araştırma Raporu, 2021:21).

2002 yılında Avrupa Konseyince belirlenen politika hedeflerinde kurumsal bakımın arttırılması amacıyla oluşturulan Barselona hedefine ulaşan 12 ülke arasında İsveç, İspanya, İtalya, Portekiz, Almanya bulunmakla birlikte, 16 ülkede hedefe ulaşılamamıştır. Özellikle Yunanistan, %60'dan düşük çocuk bakım oranları ile hadeflerin gerisindedir. 2002 yılından bu yana kurumsal kapasite geliştirilmeye çalışılıyor olsa da AB ülkeleri arasında çok büyük farklar bulunmaktadır (Edu-Care Araştırma Raporu, 2021:42). 0-3 yaş arası çocukların bakım hizmetlerinin

sunumundaki farklılıklar sosyal devlet olma anlayışlarındaki farklardan da kaynaklanmaktadır (Edu-Care Araştırma Raporu, 2021:42).

Yunanistan'da çocuk bakım hizmetleri birbirine paralel ve ayrı iki yapıdan oluşmaktadır. 4-6 yaş arası çocukları kapsamına alan anaokullları (2006 yılından itibaren 5-6 yaşındakiler için zorunlu) erken çocukluk dönemi eğitimleri vermektedir. Özel veya kamu anaokulları yarım gün ya da tam gün (16.00'ya kadar) olarak çalışmaktadır. 02-60 ay arası çocukların faydalanabileceği erken çocukluk bakım hizmetleri ise gündüz bakım evleri ve çocuk yuvaları tarafından sunulmaktadır. Ailelerin 4 yaşındaki çocuklarını ya gündüz bakım evine ya da anaokuluna gönderme seçenekleri bulunmaktadır. Yunanistan'da, 0-12 ay çocukların kreş bakımı toplumsal değerlere uygun bulunmamaktadır. Bu nedenle de çalışan ebeveynlerin çocuklarını büyük ebeveynleri gibi yakın aile üyelerine bıraktıkları görülmektedir. 2014 yılında ebeveynleri tarafından bakılan 0-36 ay çocukların oranı %37 iken diğer aile üyeleri veya çocuk bakıcıları tarafından bakılanların oranı ise %56 olmuştur. Aileci geleneğe sahip olmasına rağmen ebeveyn bakımının AB ortalamasından düşük kalma sebebinin Yunanistan'da 2003-2008 yılları arasında uygulamaya konulan okul öncesi çocuklara yönelik programlar olduğu söylenebilir (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017:67).

Yaşlı Bakım Düzenlemeleri ve Ödenekleri

Aile üyelerinin yaşlı bakımını üstlendiği geleneksel aile yapıları kültürel özelliklerine de bağlıdır. Yaşlıların bakımında evde bakım hizmeti gibi sürekli ya da destekleyici olmak üzere çeşitli ulusal kurumsal yapılanmalar bulunmakadır. Bununla birlikte dünyada yaşlı bakımına ilişkin kültürel farklar da dikkat çekmektedir. Örneğin Güney ve Orta Avrupa ülkelerinde yaşlı bakımında aile sorumluluğuna yüklenen anlam yüksekken, Kuzey Avrupa ülkelerinde ise düşüktür. Söz konusu bölgelerde bakımın aileler için bir yükümlülük olmaktan çok resmi bakım hizmetlerinin yaygınlığı sayesinde kamusal alandan karşılanması söz konusudur. Aynı şekilde İskandinav ülkelerinde bir kamu sorumluluğu olarak görülen yaşlı bakımının son yıllarda kamu harcamalarının finansmanı nedeniyle sıkıntıya girdiği de söylenebilmektedir (Haberkern ve Szydlik, 2010).

Yunanistan'ın güçlü bir aile sorumluluğu geleneği vardır. Öyle ki, ailedeki yaşlı ya da engelli kişilerin bakımı genellikle aile üyeleri tarafından sağlanmaktadır (OECD; Long term Greece, 2011). Örneğin, Avrupa ülkelerinden Almanya, Yunanistan, İtalya, Polonya, İsveç, İngiltere için gerçekleştirilen karşılaştırmalı bir araştırmada İsveç'te formel sistemden yaşlı bakım hizmeti alma olasılığının çok yüksek olmasına karşılık Yunanistan'da formel sistemden hizmet alım ihtimalinin çok düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum Güney Avrupa refah devleti modellerinde daha ziyade devletin rolü yerine ailenin öne çıkmakta olduğunu göstermektedir. Yaşlı yakınına bakan aile fertlerine odaklanılan çalışmalar, bakım verenlerin hem fiziksel hem de ruhsal yönden zorlandıkları, işlerinden ayrılmak zorunda kaldıklarını bu sebeplerden dolayı aynı zamanda maddi kayıplara dayalı ekonomik baskıyla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır (Çiftçi, 2023:17).

Öteden beri Yunanistan, İtalya, İspanya, Portekiz gibi Güney Avrupa devletlerinde yaşlılara aile içinde bakmanın bir nesil dayanışması çerçevesinde ele alındığı bilinmektedir. Bu durum aynı zamanda kadınların iş gücüne katılmaması yönünde sonuç vermiştir. Tüm Avrupa Birliği ülkelerinde yapılan bir araştırma neticesinde enformel bakım hizmetlerinin en yoğun olduğu beş ülkeden üçü sırasıyla Yunanistan, İtalya ve İspanya olmuştur (Bettio & Plantenga, 2004). Bu sonuç ailenin merkeziliğinin devam ettiğini göstermektedir. İtalya, İspanya ve Yunanistan'ın ortalama hane halkı büyüklükleri incelendiğinde hepsinin AB ortalamasından fazla olduğu görülmüştür (Eurostat, 2018).

Yunanistan'da sosyal güvenlikte özel sektörün rolü oldukça zayıf olsa da devletin rolü de çok büyük değildir. Zira Yunanistan'da sosyal güvenlikte büyük payı aile üstlenmektedir. Yaşlılarına bakan aile içindeki kadınlar ve gençlerdir. Yunan aile yapısı "içedönük" olarak adlandırılan yakınlık, akrabalık ve geniş aile kültürüyle tanımlanmaktadır. Kadınlar ailenin tüm bireylerinin her anlamda yanındadır. Yunan kadınları "bakıcı/destekleyici" rollerini içselleştirmiştir (Land ve Rose, 1985'den akt.; Koçak, 2019:63). Kadınlar çocuk, eş, ev bakımı bunun yanı sıra yaşlılarına bakma sorumluluğunu üstlendiklerinde iş-yaşam dengesini ancak kariyerlerini bırakarak kurabilmektedir. Aileye verilen önem nedeniyle yaşlılar da ailenin kayıplarına destek aramaktadırlar. Bu desteklerden biri de kendi emekli maaşlarını aile bütçesine katkı

olarak sunmaları yönündedir (Symenidou, 1996'dan akt.; Koçak, 2019:64). Yunanistan Güney Avrupa refah rejimi ülkelerinin tipik bir yanısması şeklinde enformel bakım hizmetlerinin formel bakım hizmetlerine göre daha yoğun olduğu bir ülke görünümündedir. Öte yandan 2010 yılından beri yaşanılan krizin getirdiği kamusal harcama kısıtlamasıyla yaşlı bakım hizmetlerinin de külfetinin arttığı bu nedenle son yıllarda enformel bakımın daha fazla ön plana çıkarıldığı görülmektedir (Koçak, 2019:65).

4.2.3.2.Bakım izni

İş ve aile yaşamını dengeleyici düzenlemeler arasında doğum öncesi ve sonrası izin süreleri başta gelmektedir. Ülkelere göre izin düzenlemeleri farklı olduğu gibi yapılan izin ödemleri de farklılık göstermektedir (Yıldırım Dalyan, 2020:381). İzin ödemelerinde süre arttıkça ödeme oranının düştüğünü söylemek mümkündür. Yunanistan'da da ödemelerin düşüklüğü görülmektedir.

Annelik İzni

Annelik iznine bakıldığında yasal süre 17 haftadır. İznin tamamını sosyal güvenlik sistemi karşılamaktadır (ILO, 2014). Annelik izninde sürenin tamamının kullanılması zorunludur (8 hafta doğumdan önce, 9 hafta doğumdan sonra). Özel izin, temel doğum izninden sonra ve günlük çalışma saatlerinin azaltılması ile yapılan esnek çalışmanın öncesinde 6 ay kullanılmaktadır. Doğum izni (hem temel hem de özel) tamamen sigortalıdır ve tam emekliliğe hak kazandırmaktadır (Kazassi ve Karamessini, 2020:290).

Kamu sektöründe (İdare Bakanlığının sorumluluğu) ise, annelik izni beş aydır. İzin miktarının tamamının alınması zorunludur ve doğumdan önce iki ay, doğumdan üç ay sonra alınmalıdır. Kazancın %100'ü ödenmektedir. Doğum izni tamamen sigortalıdır ve tam emekliliğe hak kazandırmaktadır. Doğumun öngörülen süreden önce gerçekleşmesi durumunda kalan izin süresi doğumdan sonra verilebilir. Doğumun öngörülen süreden sonra gerçekleşmesi halinde izin gerçek doğum tarihine kadar uzatılmış olup, herhangi bir azalma söz konusu değildir. Çoğul doğumlarda her ilave çocuk için bir ay doğum sonrası doğum izni süresi uzatılır. Üçten sonraki her

çocuk için doğum sonrası izin süresi iki ay uzatılmaktadır (Kazassi ve Karamessini, 2020: 293).

Babalık İzni

Önceki düzenlemelerde ücretli babalık izni sadece 2 gün olarak belirlenmiştir. Hastalık veya acil durumlarda 6 gün kullanılabilen ücretli izin çocuk sayısının 3'ten fazla olması durumunda 12 güne kadar çıkmaktadır. Genel olarak bakıldığında Yunanistan'daki yasal düzenlemeler genel olarak iş-yaşam dengesi boyutunda yetersizdir (Soykut Sarıca ve Çağlı, 2018:109). Yunanistan'da babalık izni, 2021 yılında yürürlüğe giren yeni iş kanunu ile genişletilmiştir. Bu düzenlemeye göre, babalık izni süresi 2 günden 14 güne çıkarılmıştır. Ayrıca, çocuk 6 yaşına gelene kadar kullanılmak üzere 2 aylık özel babalık izni de tanınmıştır. Bu izin, ebeveyn izni kapsamında olup, her iki ebeveyn tarafından da kullanılabilir.

Güncel düzenlemelerle ise babalık izni, 12 ay çalışmış olan çalışanlara 15 gün izni hakkı olarak düzenlenmiştir. Çalışan bu süre zarfında maaşının %90'ını doğrudan Ulusal Sigorta Enstitüsü tarafından alacaktır. Çalışan, ücretsiz olarak altı ay daha izin süresini uzatabilir (Owen-Jones, 2022). Son olarak babalık izinlerinin Yunanistan'da arttırıldığı görülmektedir (OECD; 2022).

Ebeveyn İzni

Yunanistan'da önceden ebeveyn izni en fazla çocuk 3,5 yaşına gelinceye kadar alınabilmekteydi. 2012'de yeni bir yasa ile çocuk altıncı yaşına girinceye kadar ve en az bir yıl aynı yerde istihdam edilmek şartıyla ebeveyn izni verilmeye başlanmıştır. Süre bakımından da artış sağlanarak, her aile bireyi için 3.5 ay olan bu süre ise 4 aya ve 12 haftadan 17 haftaya çıkarılmıştır. Kamu için daha uzun sürelerde kullanım da söz konusudur. Ancak aile izni ücretsiz olmaya devam etmektedir. Ayrıca istihdamdan çıkarılma caydırıcılığı nedeniyle de özel sektör çalışanlarınca tercih edilmemektedir (ILO, 2014: 65). Güncel düzenlemelerle, Yunanistan'da, çocuk 6 yaşını doldurana kadar her bir ebeveyn için kullanım koşulunda da esnekliği olan 3.5 ay ücretsiz izin olduğu görülmektedir (Yıldırım Dalyan, 2020:383).

Ebeveyn izni süresi, her ebeveyn için çocuk başına dört aydır. İzin bireysel bir haktır ve transfer edilememektedir. Ebeveyn izni alan çalışan ebeveynler sigorta priminin tamamını ödemeleri şartıyla tam sigorta kapsamına sahiptir (Kazassi ve Karamessini, 2020:290-292).

Ücretsiz ebeveyn izni, ebeveyn başına en fazla beş yıldır. Bu izin bireysel bir haktır ve transfer edilememektedir. Çocuk altı yaşını doldurana kadar herhangi bir zamanda izin alınabilmektedir. Kanun, kamu sektöründe çalışan ebeveynlere aynı anda izin alma hakkı tanımaktadır ancak izin ücretsiz olduğundan ebeveynlerin her ikisinin de izin alması pek olası değildir (Kazassi ve Karamessini, 2020: 295).

Çocuğun hastalığı nedeniyle verilecek ücretsiz izin, ebeveyn başına yılda altı iş gününe kadar; iki çocuk için sekiz iş gününe kadar ve üç veya daha fazla çocuk için 14 iş gününe kadar verilebilmektedir. Bu izin aynı zamanda ailenin bakmakla yükümlü olduğu diğer üyelere de verilmektedir. Çocukların okulunu ziyaret izni: 16 yaşına kadar okula giden her çocuk için ebeveyn başına yılda dört iş günü ücretli izin şeklindedir (Kazassi ve Karamessini, 2020:290-292).

Bir ebeveyn dokuz aylık çocuk bakım iznini ücretli olarak alabilmektedir. Bu ücretli izin, kişisel bir hak teşkil etmez ve toplam dokuz aylık süre içerisinde ebeveynlerden biri veya her ikisi tarafından kullanılabilmektedir. Evli olmayan, dul, boşanmış veya ciddi sağlık sorunu yaşayan bir ebeveynin izni ya da engelli çocuğu olan ebeveynin bakım izni bir ay uzatılmaktadır. Çoğul doğumlarda ilave her çocuk için ilave 6 ay süre tanınmaktadır (Kazassi ve Karamessini, 2020: 296).

Çocuğun hastalığı nedeniyle çalışanlara yılda 4 iş gününe kadar ücretli izin verilebilmektedir. Çalışanın tek ebeveyn olması durumunda yıllık ücretli izin günleri bulunmaktadır. Çalışanın bir çocuğu var ise yılda 7 iş gününe kadar ücretli izin, çalışanın üç çocuğu varsa 9 iş gününe kadar ücretli izin, çalışanın dört veya daha fazla çocuğu varsa yılda 8 iş gününe kadar izin kullanabilmektedir. Çocukların hastalığı nedeniyle ebeveynler bir ay ücretsiz izin alma hakkına sahiptir. Çocuğun okulunu ziyaret izni: bir çocuk için 4 iş gününe kadar ücretli izin şeklindeidir ve iki veya daha fazla çocuk için 5 iş gününe kadardır (Kazassi ve Karamessini, 2020: 297).

Yunanistan'da her iki ebeveyn için de geçerli olan maksimum doğum sonrası izin süresi: kamuda 72 ay, özel sektörde 20 aydır. Ancak ücretli izinler her iki sektörde de yalnızca yaklaşık 12 ay sürmektedir (Kazassi ve Karamessini, 2020: 297).

Kazassi ve Karamessini'nin araştırmasında yer verdiği rapora göre, yukarıda sayılan çeşitli izin türlerinin alınmasına ilişkin bilgi bulunmamaktadır. Öyle görünüyor ki, her iki ebeveynin de hak sahibi olduğu izinler söz konusu olduğunda bu izni ağırlıklı olarak kullananlar annelerdir (Kazassi ve Karamessini, 2020:301).

Tablo 4.5.'te Yunanistan'a ait yasal doğum izin haklarının 2023 yılı için temel ve özel doğum izni olmak üzere toplam 56 hafta olduğu ve ödemenin sadece temel doğum izninde %100 olduğu görülmektedir (OECD, Yunanistan yasal doğum izni hakları, Şubat 2024).

Tablo 4.5. 2023 yılı Yunanistan yasal doğum izni hakları

Ülke	Yunanistan
Maksimum süre (hafta)	17 hafta temel doğum izni ve 39 hafta özel doğum izni
Ödemeli	Evet
Ödemeler için uygunluk kriterleri	Temel doğum izni: Tam tazminat karşılığında son 2 yılda 200 iş günü. Özel doğum izni: Belirli süreli veya sürekli sözleşmeli, sigortalı tüm kadınlar için.
Ödeme	Temel doğum izni: Kazancın %100'ü Özel doğum izni: Yasal asgari ücrete eşit sabit oranlı yardım Serbest meslek sahibi ve sigortalı kadınlar için farklı izin ödemeleri (4 ay boyunca ayda bir)

Kaynak: OECD, 2024, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf

Yaşlı Bakım İzni (Refakat İzni)

Yunanistan'da ilk profesyonel yaşlı tıbbi bakım merkezleri "yaşlı vatandaşlar için açık bakım merkezleri" adıyla 1979 yılında açılmıştır. Yaşlıların memnun olduğu bu hizmete ailelerin çekingen kaldığı bilinmektedir (Amira, Georgiadi & Teperoglou, 1987). Aileler bu tip kurumlara ailenin yaşlısına bakma hususunda toplumsal olarak pozitif yaklaşılmadığı gerekçesiyle destek vermemişlerdir (Tsaoussis & Hadziyannis, 1990'dan akt.; Koçak, 2019:65). Yunanistan, uzun dönem bakım hizmetlerinde küçülmeye gitmese de sağlık ve bakım çalışanlarının sayısında küçülmeye gittiği bilinen bir ülkedir. 2008 yılında 9.776 çalışanı varken bu oran kademeli olarak düşerek 2016 yılında 5.827 olmuştur (Eurostat, 2018). Yunanistan, ekonomik kriz başladıktan sonra uzun dönemli bakım hizmetlerindeki politikasını değiştirmemiştir. Ancak

enformel bakım ile ikame edilebilecek kısa dönemli bakım hizmetlerine yönelmiş ve günlük bakım hizmetlerinde küçülmeye gitmiştir. Bu mali yükü devletin bütçesinden alarak ailelere yönlendirmiştir (Koçak, 2019:67).

4.2.3.3. Esnek çalışma

AB'de "Ebeveyn ve Bakıcılar için İş Yaşam Dengesi ve 2010/18/EU Sayılı Direktif'in Yürürlükten Kaldırılması Hakkında 2019/1158 Sayılı Topluluk Direktifi 2019 yılında kabul edilmiştir. Buna göre iş ve aile hayatının dengelenmesini kolaylaştırmak için babalık izni, ebeveyn izni ve bakıcı izni ile ebeveyn veya bakıcı olan çalışanlar için esnek çalışma düzenlemelerinde Avrupa genelinde bir asgari standart sağlanması amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra kadın istihdamının arttırılması da direktifin amaçları arasında vurgulanmıştır (CEU, 2018).

Yunanistan, esnek çalışmanın en az yayıldığı ülkelerden biridir ve Avrupa ortalamasının altında kalmaktadır (Koutsogeorgopoulou, vd., 2014: 49'dan akt; Sarıca ve Çağlı, 2018, 109). 2008 yılında ABD'de başlayıp hızla AB'ye yayılan mali krizde Yunanistan, işsizlik, kamu harcamalarında artış buna bağlı olarak da iş yaşam dengesizliği yaşamaktadır. 2010 yılında yapısal reformlar yapılmış ve istihdam koşulları kısıtlanmıştır. Ekonomik krizin başlangıcında iş gücü piyasasının esnekliğini artırmayı amaçlayan yeni yasalar çıkarılmıştır. Yeni hükümlere göre, tam zamanlı istihdam ilişkisinin yarı zamanlıya dönüştürülmesi planlanmıştır. Kamu sektöründe 3986/2011 sayılı Kanunla yarı zamanlı çalışma getirilmiştir. Çalışanların kıdemlerine göre beş yıla kadar çalışma saatlerini %50'ye kadar azaltma seçeneği sunulmuştur. Yarı zamanlı istihdamın tamamı emeklilik haklarının hesaplanmasında istihdamda geçirilen süre olarak sayılmaktadır. Özel sektörde de işverenlere çalışma saatlerini tek taraflı olarak azaltma hakkı veren önlemler kabul edilmiştir (Georgiadou, 2013). Buna karşın yaşlı demografik yapıda gönülsüz yarı zamanlı istihdamın görülme sıklığı artmıştır (OECD; Key policies to promote longer working lives, 2018).

Esnek çalışma açısından bakıldığında, her bir ebeveyn çocuk altı yaşını doldurıncaya kadar izin alabilmektedir. İşveren ile yapılacak anlaşmaya bağlı olarak bu izin, bir veya birkaç zaman diliminde alınabilmektedir. Her iki ebeveyn de aynı işveren için çalışıyorsa, aynı anda izin kullanamamaktadır. İzin, her çocuk için geçerli

olmakla birlikte bir yıl çalışma zorunluluğu bulunmaktadır. Altı yaşına kadar olan çocukları evlat edinen ebeveynler de esnek haklara sahiptir (Kazassi ve Karamessini, 2020:290-292).

Özel sektörde çalışan ebeveynler annelik izninin bitiminin ardından tam kazanç değişimiyle birlikte 30 aya kadar günde bir saat daha az çalışma hakkına sahiptir. Çalışan ebeveynlerden kimin ve ne kadar süreyle izne ayrılacağına karar verdikten sonra bu izni kullanma konusunda bağımsız hakları vardır. Eğer ebeveynler bu süreyi kullanım konusunda paylaşım yapmak için plan yaparsa, işverene her birinin toplam süre içinde kullanacağı süreyi bildirmelidirler. Bu hak, babalara anne serbest meslek sahibi ise verilmektedir. Ancak anne çalışmıyorsa verilmemektedir. Alınma şekli ise ilk 12 ay boyunca günde iki saat ve sonraki 6 ay için bir saat daha azdır. Bu iki seçenek dışında, işverenin anlaşmasıyla blok halinde kullanım da mevcuttur. Annelik izninden sonraki 30 aylık süre içinde eşit zaman değerine sahip zaman bloklarına bölünebilmektedir. Son olarak azaltılmış saatlerdeki izin blokları ile bir ebeveynin işten birkaç ay izin alabileceği seçenek mevcuttur. Bu izin "azaltılmış izinlerin alternatif kullanımı"dır. Çocukların bakımı için izin olarak verilen saatler çalışma süresinin bir parçası olarak kabul edilir. Ödemede üst sınır olmaksızın işveren tarafından ödenir ve finanse edilir (Kazassi ve Karamessini, 2020:293).

4.2.4. Portekiz

Portekiz göç alan bir ülkedir ve bu durumun etkisiyle enformel işlerin yaygınlaşması söz konusudur. Enformel işler özellikle kadınları olumsuz etkilemektedir (Mingiona, 2015: 277). Ülgen ve Arda Özalp (2017: 649) kümeleme analizi yöntemiyle yapmış oldukları çalışmalarında Güney Avrupa refah rejimine dahil olduğu kabul edilen İspanya ve Portekiz'in yer aldıkları rejimden ayrıştığını ortaya koymuşlardır. İspanya ve Portekiz'de kadın istihdamının daha fazla olduğu ortaya konmuştur. 1980 yılında Portekiz'de kadın istihdamı %45,8 ile en yüksek ülke iken 2015 yılında da %61,1 ile yine tüm diğer rejim ülkelerinden daha öndedir. Söz konusu ülkelerde kadınlar ücretsiz bakım işleri ile ücretli işleri bir arada yürüterek 1980'lerden itibaren sosyal refah sağlama görevini tek başına üstlenmiştir. Refah sunumunda tek başına olan "süper kadınlar" devlet tarafından da desteklenmemektedir. Kadınların

aileci rollerinin çalışma hayatını tercih etmeleriyle birlikte aşama aşama azaldığı görülmektedir. Ücretsiz aile çalışanı olarak kadın, evde bakım işlerine İtalya'da 5 saat 25 dakika, Portekiz'de 5 saat 46 dakika ayırmaktadır (Ülgen ve Arda Özalp, 2017:647). Yazarlara göre, toplumsal cinsiyetin baskın olduğu İspanya gibi ülkelerde dahi, cinsiyet eşitsizliği önemli değişiklikler geçirmektedir. Bu değişikliklerin etkileri İspanya ve Portekiz'in diğer ülkelerden ayrışmasına neden olmuştur (Ülgen ve Arda Özalp, 2017:651).

Portekiz'in kadın istihdamında önde olmasının ardında kamu politikalarının rolü bulunmaktadır. Çocuk yardımı, bakım desteği, erken çocuk bakım hizmetleri veya aileye yönelik farklı hizmetler ve ödemeler refah devletlerinin önemli aile politikalarıdır. Güney Avrupa Refah rejiminde yer alan ülkelerde kadın istihdamı dönüşüm sürecinin henüz tamamlanmadığı kabul görmektedir. Toplumsal refahın sağlanmasında aile temel görülmektedir ve bu durum devletlerin refah sorumluluğunu azaltmaktadır. Bunun sonucunda Avrupa'da kamunun aile harcamalarına yapmış olduğu harcamaların GSYH içerisindeki payının en düşük olduğu ülkeler Güney Avrupa Refah rejimindeki ülkelerdir. İspanya ve Portekiz'de diğer Güney Avrupa ülkelerinden bir ayrışma görülmektedir. Bunun temel nedeni İspanya ve Portekiz'de iş gücü piyasasında kadının yerinin daha fazla olmasıdır. Bu rejimde muhafazakâr modelden daha az aile ve çalışma hayatını uzlaştıran politikalar olduğunun ayrımına varılmaktadır. Diğer bir ifadeyle kadınlar tarafından sağlanan aile kaynaklı sosyal politikalar modelidir. Kamu aile harcamaları ailesel yükün azaltılması ile kadını özgürleştirici gücünü ortaya koyarak kadın konusundaki ayrışmaların bir parçası olmaktadır. İskandinav modelinde kadınların ekonomik bağımsızlığını azamileştirerek uygulanan politikalar ise farklılaşma noktasındaki rotayı tayin etmektedir (Ülgen ve Özalp, 2017).

Çalışan kadınların oranındaki artış, birçok ülkede son yarım yüzyıl boyunca gözlenen en önemli uzun vadeli trendlerden biridir. Ahn ve Mira'nın çalışmasındaki oranlarına göre bu artış, üç gruba ayrılmaktadır. Birincisi, kadınların katılım oranının %60'ın üzerinde olduğu ABD, Kanada, İngiltere, İsveç ve Norveç gibi (İskandinav Ülkeleri) ülkelerdeki yüksek katılım grubudur. İkincisi, katılım oranları %50 ile %60 arasında olan Almanya, Fransa, Avusturya ve Portekiz ülkelerindeki orta katılım

grubudur. Üçüncüsü, katılım oranları %50'nin altında olan İtalya, İspanya, Yunanistan, Türkiye gibi ülkelerin bulunduğu düşük katılım grubudur. Genç kadınların iş gücüne katılımındaki artışın bir sonucu olarak çocuk bakımı ve yaşlı bakımı talebi de artmıştır. Sonuç olarak, farklı Avrupa ülkeleri uygun fiyat ve kalitede çocuk ve yaşlı bakımına erişimi iyileştirmeye yardımcı olmak için aile dostu politikalar geliştirmiştir. Politikaların niteliği ve kapsamı ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Çocuk bakımı ve yaşlı bakımına yönelik ülkelerin mevzuat ve politikalarının ele alınması, kadınların iş gücü piyasasındaki artışı ve refah modelleri kapsamındaki değerlendirmeyi aydınlatacaktır (Çelik, 2020:70).

Demokrasiyi yeniden uygulayan 25 Nisan 1974 devrimi Portekiz'de yerel kalkınmanın önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bunun devamında 1976 Anayasası ile yerel güç kazandırılmış ve güçlendirilmiştir. Devletin demokratik örgütlenmesine artık yerel yönetimler dahil edilmiştir. Portekiz'in bir önceki siyasi döneminde hüküm süren bir diktatörlük "Estado Novo" bulunmaktaydı. Buna bağlı olarak da merkezi organlara bağımlılık, yerel maliyenin bağımlılığı ve kontrolü "o dönem belediyelerin özerkliğinin yetersizliğini içermekteydi. İzin verilen farklı mevzuat değişiklikleri belediyelere yeni yeterliliklerin verilmesi, yani sosyal alana dahil edilmesi için imkan tanımaktadır (Mauricio ve Matias, 2021:63-64).

Portekiz'de, merkezi ve yerel devlet kamu sosyal politikalarının tanımlanması ve uygulanmasında belirleyici bir role sahiptir. Kamu malları ve hizmetleri ile refahın yanı sıra sosyal hakların tanınması gerçekleşmektedir. Bu aynı zamanda AB'ye üye devletlerin sosyal politikasının da işaretidir. Bazı farklılıklar ise sosyal demokrat, kurumsal ve liberal model gibi Avrupa'daki refah devletinin üç baskın modelinin tanımlanmasını gerektirmektedir (Esping-Andersen, 1990). Coğrafi alan birlikteliği içeren İtalya, İspanya, Yunanistan ve Portekiz'in birlikte olduğu Avrupa'da (Ferrera, 1996) ve doğudaki genişleme ülkeleri ile (Guillen ve Palier, 2004) beş modelden söz edilebilmektedir. Portekiz de hiç şüphesiz dünyanın Güney Avrupa refah devleti modeli tarafındadır (Mauricio ve Matias, 2021:64).

4.2.4.1. Kamusal bakım

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde iş-aile uyumlaştırması politikaları kadın istihdamını arttırma hedefindedirler. Kadın istihdamının artışı da beraberinde bakımın kim tarafından karşılanacağı sorusunu gündeme getirmektedir. Kadınlar işe girdikçe evde kalan bakıma muhtaç kalmaktadır. Kadınlar iş hayatında var olurken eşzamanlı olarak uyumlaştırma politikalarının yararlanıcısı olmaları gerekmektedir. Yasal mekanizmalar ve kurumsal mekanizmalar bu politikaların iki önemli ayağıdır (Dedeoğlu, Şahankaya, 2015:97; Durmaz, 2018:83).

Portekiz dışında, İspanya, Yunanistan, İtalya ve diğer Güney Avrupa Refah Devletlerinde düşük kadın istihdam oranlarının, aileye dayalı uygulamaları yeniden üreten bir yapıda olduğu görülmektedir. Bununla birlikte tarihsel olarak daha erken biçimde kadının iş gücü piyasasında yer bulduğu Portekiz'de bile, yüksek kadın istihdam oranlarına rağmen, rejimin diğer ülkelerinde görülen aileye dayalı yapılar gözlemlenmektedir. Portekiz'de bir taraftan refah politikaları kadının çalışmasını destekler nitelikteyken, defamilizasyon diğer bir ifadeyle refahı ailedışılaştırma süreci henüz tamamlanmış değildir. Ayrıca toplum ve ev hayatında geleneksel cinsiyete dayalı roller ve çalışma hayatında da cinsiyete dayalı ayrımcılık yaygın biçimde gözlemlenebilmektedir (Tavora, 2012; Dur, 2019:41).

Çocuk Bakım Düzenlemeleri ve Ödenekleri

Hükümet politikalarının eve ekmek getiren erkek ile geleneksel aile modelini teşviki kadının çocuk bakımından sorumlu tutulmasını ve çocuk bakım hizmetlerinin kamulaştırılmasını geri plana atmaktadır. Bunun sonucu olarak da istihdamda kadın oranları düşmekte ve kadınlar hane içi bakım sorumluluğuna hapsolmaktadırlar (Robila, 2012: 35). Portekiz, kamusal bakım politikalarının varlığının, kadınları çalışan kadın kategorisine çektiği yönünde bulgulara sahiptir. Örneğin, Portekiz'de 3 yaş altı çocuk bakımının kapsamının %50'ye ulaştığı görülmektedir. Okul çağındaki 3-6 yaş arası çocukların kurumsal bakım hizmetlerinde ise %92 gibi yüksek bir oran bulunmaktadır (Chzhen vd.,2019:6). Bu başarıda yasal çerçevesini Çalışma, Dayanışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çizdiği çocuk bakıcıları ve kreş hizmetleri rol oynamaktadır. Çocuk bakıcısı uygulamasında 3-36 ay arası çocukların

en fazla dört çocuk olacak şekilde bakım altına alınması prosedürü izlenmektedir. Aileler gelirlerine göre bir katkı payı ödemesi ile bakıcı ya da kreş hizmetinden yararlandırılmaktadır (Çevik, 2020:190).

Portekiz'de iki yaşın altındaki çocukların yaklaşık %40'ı haftada ortalama 39 saat kreş hizmeti almaktadır. Bu oran, OECD ülkeleri arasında en yüksek oranlardan biridir. Portekizli çocukların yaklaşık %93'ü nitelikli eğitimcilerin görev yaptığı anaokullarından hizmet almaktadır. 3-6 yaşa verilen okul öncesi çocuk bakım hizmetinde ülke çapında kamu, özel ve gönüllü okul öncesi merkezleri bulunmaktadır (Buswell, 2024).

Yaşlı Bakım Düzenlemeleri ve Ödenekleri

Portekiz'de diğer ülkelerden farklı olarak büyük ebeveynlere; aynı evde yaşayan bir torununun doğması halinde, çocuğun 16 yaşından küçük bir ebeveyne ait olması halinde veya ebeveynin yaşından bağımsız yenidoğanın engelli/kronik hasta olması halinde, ebeveynlerin çalışması nedeniyle yenidoğanın bakımını üstlenememesi halinde, reşit olmayan veya torunu olan birinin torununun bakımının sağlanması halinde ödenek verilmektedir. Torun bakım yardımı bir büyük ebeveyne verilebilmekte ya da iki büyük ebeveyn arasında paylaştırılmaktadır (ebeveynler çalışıyorsa ve çocuğun bakımını sağlayabilecek durumda değillerse ve hiçbir hak talep etmiyorlarsa) (II. Araştırma Raporu, 2022:54).

4.2.4.2. Bakım izni

İş yaşamda denge deyince akla gelen düzenlemelerin başında ebeveyn izinleri gelmektedir. İş yaşamda aile bakımında özne konumunda olan kadınlar da yaşanan çatışmanın engellenmesinde çoğunlukla fedakârlık göstermektedirler. Ebeveyn izinleri olumlu çağrışım yapsa da uzun süreli ve sadece anneler için yapılan düzenlemeler kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir. Kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırmayacak makul izin süreleri ve babaları da kapsayan izinler önem arz etmektedir. Ebeveyn izinleri uluslararası normların gözden geçirildiği fakat diğer izinlere göre daha az yaygın olan uygulamalardır ve ülkelere göre farklılık göstermektedir (Yıldırım Dalyan, 2020:382).

Annelik İzni

Portekiz'deki anneler, çocuklarının doğumundan sonra 90 gün tam ücretli doğum izni almak zorundadır. Ayrıca doğumdan önce veya sonra 30 gün daha alabilmektedirler. Özellikle doğumdan sonraki ilk altı hafta boyunca doğum izni zorunludur (Buswell, 2024). Geri kalanlar da toplam yaklaşık 17 hafta olacak şekilde, %100'ü ödenerek, doğumdan önce ya da sonra, tam ya da kısmi olarak kullanılabilmektedir. Avrupa geneline göre annelik izinlerinin kısa kaldığı söylenebilmektedir (II. Araştırma Raporu, 2022:51).

Diğer bir ifadeyle doğum izni olarak Portekiz'de son altı ay boyunca sosyal güvenlik primi ödeyen hamile çalışanlar 120 veya 150 gün ücretli izin alma hakkına sahiptir. Çalışanlar genellikle çocuğun doğumundan önceki otuz günü almakta ve geri kalan günleri iki döneme ayırmaktadır. Çalışan, izin süresine bağlı olarak bu süre zarfında maaşının %80-100'ünü alacaktır. Bu maaştan sosyal güvenlik kurumu sorumlu olmaktadır. Çalışan, %25 ücret karşılığında izinlerini 90 gün daha uzatabilmektedir (Owen-Jones,2022). Portekiz'de anneler çocuklarının ilk yaş günlerine kadar günde 2 saate kadar iki kez ücretli süt izni kullanabilmektedir (Ray 2008: 24;Tunç, 2022:172).

Portekiz'de altı haftalık ilk ebeveyn izni sonrası kalan süre ebeveynler arasında paylaştırılabilmektedir. Her iki ebeveynin de izni paylaşması halinde ekstra 30 günlük paylaşım bonusu uygulanmaktadır. Ebeveynlere sunulan seçenekler aynı zamanda esnekleşme de içermektedir. Portekiz'de babalar 15 günlük ebeveyn izni ödeneğinin tamamını almaktadır (Kul Parlak, 2016a:148).

Babalık İzni

Babalık izni olarak, primi ödemiş çalışanlara 20 gün tam ücretli babalık izni ve beş gün ek isteğe bağlı izin hakkı verilmektedir. Annenin izniyle çakışmamalıdır (II. Araştırma Raporu, 2022:52). Diğer bir ifadeyle, babalık izni kapsamında, doğumdan hemen sonra kullanmaları gereken beş günleri, ilk altı hafta içinde kullanmaları gereken 15 günleri ve annenin doğum iznine denk gelmek kaydıyla diledikleri zaman kullanabilecekleri ek 5 günleri bulunmaktadır (Buswell, 2024). Çalışan, çocuğun doğumundan beş gün sonra, kalan 15 günü ise takip eden 6 hafta

içinde kullanmak zorundadır. Çalışan bu süre zarfında maaşının %100'ünü alacak ve bu ücretten SGK sorumlu olacaktır. Çalışan, %25 ücret karşılığında izin süresini 90 gün daha uzatabilmektedir (Owen-Jones, 2022).

Ebeveyn İzni

Portekiz'de, çalışanların 120 iş günü ebeveyn izni alma hakları (yaklaşık 17-21 hafta) bulunmaktadır (Owen-Jones, 2022). İki ebeveyn aynı anda yaklaşık 17-22 haftaya kadar izin hakkını kullanabilmektedir. Doğum sırasında bebeğin ölümü halinde izin hakkı yaklaşık 17 haftadır (II. Araştırma Raporu, 2022:52). Zorunlu ebeveynlik izni 17 haftadır. Eğer anne ve baba ortak izin alırsa ebeveyn izni, anne ile babanın ayrı zaman dilimlerinde kullanacağı şekilde 4 hafta daha uzatılarak toplamda 21 haftaya çıkarılabilmektedir. Ödemeler tam yapılmaktadır. Detaylandırılacak olursa; ilk altı hafta anne için ayırılan zorunlu izin ve kalan günler 30 gün art arda olacak şekilde ya da 15 günlük iki kısım anne-baba arasında paylaştırılabilen özelliktedir (II. Araştırma Raporu, 2022:53).

Diğer bir ifadeyle doğum izninden 30 gün sonra kullanılması gereken izin süresinin nasıl dağıtılacağına her iki ebeveyn de karar verebilmektedir. Her iki ebeveyn de ebeveyn iznini alabilmektedir. Sosyal Güvenlik bu dönemde ebeveynlerin izni nasıl dağıttığına bağlı olarak maaşın %80-100'ünü ödeyecektir (Owen-Jones, 2022).

Buna ek olarak, her iki ebeveyn de maaşlarının %25'i oranında olmak üzere üç aya kadar uzatılmış ebeveyn izni alabilmektedir (Buswell, 2024). Tablo 4.6.'da Portekiz'in 6 haftalık gibi düşük bir yasal doğum izin hakkına yer verdiği görülmektedir (OECD, Portekiz yasal doğum izni hakları, Şubat 2024).

Tablo 4.6. 2023 Portekiz yasal doğum izni hakları

Ülke	Portekiz
Maksimum süre (hafta)	6 hafta, ebeveyn izni planına dâhil edilmiştir
Ödemeli	Evet
Ödemeler için uygunluk kriterleri	En az 6 aylık sigorta primi kaydı bulunan tüm kadın çalışanlar.
Ödeme	OECD ort. Üzerinde (10000 USD)

Kaynak: OECD, 2024, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf

Yaşlı Bakım İzni (Refakat İzni)

Güney Avrupa ülkelerinde; İspanya, Yunanistan, İtalya ve Portekiz'in yer aldığı yaygın aile bakım modelinde aile, başlıca sosyal bakım sağlayıcısıdır ve devlet sadece mütevazı hizmetler sağlamaktadır. Yapılan araştırmalar, Avrupa'da uzun dönem bakım tedariklerini daha da geliştirme ihtiyacını, özellikle ev temelli ve toplumsal bakım hizmetlerinin kullanılabilirliğini ve kalitesini iyileştirme ihtiyacını göstermektedir. Bazı araştırmalar, ev temelli bakım sağlamanın, özellikle İtalya, Portekiz gibi ülkelerde bakıcılara yeterli eğitim sağlamaya, evde bakıma ayrılan mali kaynakların yetersizliğine ve çeşitli hizmetlerin kalitesine dair karşılaştığı başlıca zorluklara işaret etmektedir. Portekiz'de yaşlıların akrabalarının kendilerini bakım masraflarına adamaları gerektiğini düşünenlerin oranı %82 ve çocukların güçsüz ebeveynlerinin bakımları için ödeme yapmaları gerektiğini düşünen yetişkin vatandaşların oranı %55'dir (Hussein, 2016).

Evde bakım hizmeti olarak yaşlılara iki saatlik personel ziyaretleri düzenlenmektedir. Kalıcı bir evde bakım bulunmamaktadır. 1975-1985 yılları arasında ilk evde bakım hizmeti uygulamaları hayata geçirilmiştir. O yıllarda 139 sosyal hizmet tesisi kurulmuştur. 1990'larda evde bakım hizmetleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Temizlik vb. gibi kişisel bakım hizmeti sunma vasıtasıyla yaşlı bireylerin bakım hizmeti alması sağlanmıştır. Bu uygulamaların yanı sıra özel sektörün de yaşlı

bakımına yönelik hizmet sununmu bulunsa da ücretli ve pahalı olması dezavantajdır. Yaşlılar için bakım merkezlerinde sabah 8'den akşam 5'e kadar konaklama, boş zaman aktiviteleri, sağlık bakımı gibi çeşitli günlük bakım hizmetleri sunmaktadır. Söz konusu hizmetler devletin finanse ettiği kar amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır (Keten, 2017:57).

1991 yılında kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları arasındaki koordinasyonu sağlamak amacıyla "Sosyal Eylem Genel Müdürlüğü" kurulmuş ve yerel yönetimlere devredilmiştir. Günlük ihtiyaçlarını gerçekleştiremeyen yaşlılara, kendi evlerinde bireysel bakım hizmeti sunulan "evde yardım hizmeti", toplumdaki yaşlı bireyleri bir araya getirerek kültürel ve eğlence faaliyetleri gibi destek hizmeti sunulan "Get Together" merkezleri gibi uygulamalar da bulunmaktadır (Social Protection in Old Age in Portugal: A System Overview).

Portekiz, nüfusunun yaşlanmasıyla ilgili fırsatları ve zorlukları ve hükümet ile sosyal dayanışma kurumları arasında daha iyi işbirliği gibi önlemleri benimsemiştir. Portekiz'in karşılaştığı zorluklar arasında demografik etkiyi tersine çevirmek bulunmaktadır. Bunun için doğum oranını desteklemeye yönelik önlemler, iş ve ailenin uzlaştırılması gibi politikaların ve sosyal politikaların kalitesini garanti eden uygulamalar getirilmiştir. Yaşlanma ve bağımlılığa yönelik geliştirilmiş destekteklerin tüm vatandaşlara yönelik ve sürdürülebilir olması amaçlanmaktadır. Bu politikalar, iş gücü piyasasına erişim ve yaşlılar için yaşam boyu öğrenme, sosyal korumanın demografik ve sosyal değişimlere göre ayarlanması, daha yüksek kalitede bağımsız yaşamın teşvik edilmesi, yaşlıların topluma aktif katılımı ve topluluklarla daha fazla entegrasyonu teşvik eden sosyal hizmetler ve tesisler ağı ve yaşlı insanlara bakım hizmetleridir (PORTUGAL, 2021:1-2). Somut olarak Portekiz'de yaşlılar her ay nakit olarak ödenen yaşlılar için dayanışma desteğine (CSI) başvurabilirler. Yaşlılar için geçici veya kalıcı kullanıma yönelik, yatılı bakım evleri olarak bilinen toplu konutlar mevcuttur. Bu kuruluşlar, yaşlıların ihtiyaçlarına uygun kalıcı hizmetler sunmakta, yaşlandıkça aktif olmalarına yardımcı olmakta ve aile ilişkilerini korumak ve sosyal entegrasyonu teşvik etmek için doğru koşulları yaratmaktadır (Yaşlılara Sosyal Destek, 2024).

4.2.4.3. Esnek çalışma

Esnek çalışma uygulamaları kadınların iş hayatına katılımlarını artırmayı hedefleyen yapılardır. Bu yapılar, kısmi süreli çalışma gibi farklı birçok modelle ortaya çıkan esnek çalışma biçimleridir. Ücretleri ya da sosyal güvenlik hakları kısıtlı olsa da iş arayanlar tarafından tercih edilmektedir. İstihdam biçimleri bakımından ve çalışma süreleri bakımından olmak üzere farklılık göstermektedirler (Tozlu, 2011: 5-6).

Portekiz İş Kanunu'da yarı zamanlı çalışma ve esnek saatlerle çalışma düzenlemelerine yer verilmiştir. İlgili düzenlemelere göre 12 yaşından küçük çocuğu olan ebeveynler için tam zamanlı çalışmanın yarısı kadar olacak şekilde yarı zamanlı çalışma bulunmaktadır. Ebevynlerden birisi ya da her ikisi izleyen şekilde izin kullanabilmektedir. Çalışma süreleri günün ilk yarısı ya da ikinci yarısı olarak işçinin isteğine bağlı olabilmektedir. Çocuk sayısına göre de birinci çocuk için iki yıla kadar veya üçüncü çocuktan itibaren üç yıla kadar uzatılabilmektedir. Seçime bağlı bu çalışmanın şartları herhangi bir kariyer kaybı getirmeyecek şekilde ilgili kanun çerçevesinde sürdürülmektedir. Yarı zamanlı çalışma dışında bir de işverenin oluşturacağı bir çizelgede saatlerin esnek düzenlenmesiyle oluşturulan çalışma bulunmaktadır. Yarı zamanlı çalışmadaki gibi ebevynlerin kullanımında farklılaştırma bulunmaktadır. 2016 yılında nüfusun %35,8'inin ücretli iş ile bakım sorumluluklarını birleştirmekte yetersizlikler yaşadığı kaydageçmiştir (Portekiz İş Kanun'dan akt.; Çevik, 2020:189). OECD istatistiklerine göre Portekiz, esnek çalışma hakları açısından ortalamanın altında kalmaktadır. Aslında, Portekizli işverenlerin yalnızca %40'ı esnek başlangıç/bitiş sürelerine ve toplam saatlere izin verirken, işverenlerin yaklaşık %20'si ikisine de izin vermemektedir (Buswell, 2024).

4.2.5. Türkiye

Refah devletinin ortaya çıkış sürecine bakıldığında tüm bakım ve yeniden üretimin, aile kurumunun doğal işlevi olarak kabul edilmesi söz konusudur. Aile desteklenerek refahın birçok boyutunun sağlanması aile kurumuna dolaylı olarak da kadınların ücretsiz emeğine devredildiği görülmektedir (Ecevit, 2012; Yaman Öztürk,

2010). Kadınların özel alana ait olduğu, dolayısıyla bu işlerin de onların sorumluluğunda olduğu hâkim görüşü sürmektedir (Atasü Topçuoğlu, 2016:44).

Refah devleti uygulamaları bağlamında Güney Avrupa refah rejiminde, kadınların anne ve eş olma rolleri ön plana çıkarılmaktadır. Türkiye'nin de dahil olduğu bu rejimdeki ülkelerde formel bir işte çalışmaya bağlı olarak sağlık ve emeklilik gibi sosyal güvenlik hakları verilmektedir. Prim ödeme esasına dayalı olarak yürütülen bu düzenlemeler enformel çalışmayı arttırıcı etki yaratmaktadır. Bu uygulamalar nedeniyle kadınlar başta olmak üzere, sosyal güvenlik kapsamı dışına çıkan dezavantajlı kesimler artmaktadır (Buğra ve Keyder, 2006:2012).

Türkiye'nin genel olarak olgunlaşmamış model kategorisinde olan Güney Avrupa refah rejimine ait olduğu kabul edilmektedir. Diğer tanımlamalarda ise "eklektik sosyal güvenlik rejimi, minimalist refah rejimi, kalıntı, artı üretken rejim, eşitlikçi korporatizm sistem gibi çeşitli ve eklektik özelliği ön plana alan bir model olduğu kabul görülmektedir (Powel, Yörük, 2017:87).

Türkiye'de ataerkil kültürün hane içi bakım ve yeniden üretimi kadınlara yüklemesi sonucu, kadınların çalışma yaşamına katılımlarının engellendiği çalışmalarla doğrulanmaktadır. Bu noktada dezavantajlı tüm grupların özgürleşmesi açısından bakım hizmetlerinin kurumsallaşması önem arz etmektedir. Bu bağlamda Türkiye'de özellikle çocuk, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinin kurumsallaşamamış olduğu birçok çalışmada da gösterilmiştir. Emeklilik ve sosyal sigorta alanındaki dönüşümlerin toplumsal cinsiyet bazında farklılaşan etkileri ve kadınların buradaki dezavantajlı konumu yanı sıra sağlık ve sosyal güvenlik reformlarının kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerini gösteren araştırmalar da mevcuttur (Atasü Topçuoğlu, 2016:56).

Türkiye'de kadın istihdamının düşüklüğü, Güney Avrupa refah rejimi içerisindeki diğer ülkeler gibi eksik yönlerindendir. Sosyal yardım ve sosyal hizmet sunumu parçalıdır (Dikmen, 2020:29). Refah rejimleri sınıflandırmasında eklektik özelliğinin yanı sıra ön plana çıkan klientalizme yakın, kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu ve refahın aile üzerine bırakıldığı bir yapıdadır.

Türkiye tarihinde kadınların iş gücü piyasasına girişlerinde emek piyasasında yaşanan gelişmelerin ve ekonomik faktörlerin yanı sıra 1915'li yıllarda savaş

nedeniyle azalan erkek iş gücünün yerini doldurmak amacı etkili olmuştur (Buğra ve Özkan, 2014:131). 1940'larda erkek ekmek kazanan modeli, formel güvenlik sisteminin özünü oluşturuyordu. Korporatist sistemde kadınlar, çalışan erkeklere bağımlıydılar. Sağlık, yaşlılık ve yetim/dul yardımları cinsiyet temelli ayrımlar içermekteydi. Bu sebeplerle kadınlar, iş gücü piyasasının dışında bırakılıyordu. Bu sistem, Türkiye'nin korporatist özelliğini oluşturuyordu (Buğra ve Özkan, 2014:131).

Kadınların iş gücü piyasasına girişleri Dünya Savaşları'nın ardından giderek artmış, nihayetinde 1950'li yıllarda kırdan kente göçler sonucunda daha fazla olmuştur (Berber ve Eser, 2008: 312). Savaşlar sonrasında ise kadınların bir kısmı erkeklerin dönüşü ile birlikte evlerine dönüş yapsalar da önemli bir kısmı çalışmaya devam etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 58). Diğer bir ifadeyle, 1950'li yıllarda kentsel dönüşüm ve göçler yaşanmış kadınların bir kısmı kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmayı terk etmiştir (Korkmaz ve Alacahan, 2013: 889).

1980'lerin sonlarında Türkiye'de kadın istihdamı oranı, İtalya, İspanya ve Yunanistan'a eşit olmasına karşın, Türkiye'nin tarımsal olmayan kadın istihdamı son derece düşüktü (Buğra ve Özkan, 2014:135). Kadınların istihdama düşük düzeyde katılımı, katılanların da enformel olarak iş gücü piyasalarında yer almaları anlamına gelmektedir. Bu durum aktif sigortalı sayısının düşüklüğüne yol açmaktadır. Örneğin yakın zamanda, 2017'de Türkiye'de çalışabilir durumdaki her beş kadından yalnızca biri sigortalı işçi statüsündeydi (Boztilki, 2023:74).

1990'larda Türkiye AB üyeliğine giriş sürecinde sosyal güvenlik sistemi reformunu uygulamaya sokmuştur. 2006 yılında yeni Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasası erkek ekmek kazanan modelinden kopuş anlamına gelmektedir (Kılıç, 2008' den akt.;Buğra ve Özkan, 2014:142). Diğer bir ifadeyle sosyal güvenlik sisteminin, neolibereal yeniden yapılandırmanın etkisi altında oluşuna dikkat çekilmektedir. 1990'larda başlayan açıkları kapatıcı önlemler, piyasaya devredilmeye çalışılan kamu sağlık sistemi ve son olarak özel emekliliği teşvik edici sistem bunun somut göstergeleridir. Tarım çalışanlarının sosyal güvenlik sistemine girişlerinin zorlaştırılması da kadınları formel iş gücü piyasasına girmekten uzaklaştırıcı bir eğilim taşımaktadır (Dedeoğlu ve Elveren, 2017, 43).

Kadınların iş gücüne katılımına ilişkin OECD ortalaması ile Türkiye arasındaki oranlar açısından karşılaştırma yapılması halinde Tablo 4.7.'de OECD ülke ortalaması %66,7 iken Türkiye'de %40,9 olarak görülmesi Türkiye açısından olumsuz yorumlanabilecek bir kadın iş gücüne katılım oranını göstermektedir. Kadın istihdamı açısından da durum OECD ülkelerinin yaklaşık yarı oranı olan %35,6 olarak görülmektedir. Türkiye OECD ülkelerin arasında en düşük kadın iş gücü oranları ile son sıralarda yer almaktadır (OECD, OECD ort., 2023).

Tablo 4.7. İş gücü istatistikleri Türkiye ve OECD ort.

	İstihdam (%)		**İş gücüne Katılma Oranı (%)**		**İşsizlik Oranı (%)**	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Türkiye	71,9	35,6	78,0	40,9	7,8	12,9
OECD	77,0	63,2	80,9	66,7	4,8	5,2

Kaynak: OECD, iş gücü istatistikleri, 2023, https://data-explorer.oecd.org

Türkiye'nin cinsiyet eşitliğine yönelik ilk adımları, AB'ne üyelik sürecindeki önemli yasal düzenlemelerle başlamıştır. 2002 yılında ilan edilen yeni Medeni Kanun ve 2005 yılında yürürlüğe giren yeni Ceza Kanunu'nda kadınlara karşı ayrımcılık yasaklanmıştır. Örneğin kadınlara aile reisliği kavramının kaldırılması, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin güvence altına alınması, gibi güvenceler kazandırılmıştır. 2003 yılında yeni İş Kanunu ile iş gücü piyasalarında kadın erkek eşitliğini destekleyen uygulamalarla AB direktiflerine uyum sağlamaya çalışılmıştır. Bu reformlar bazı yazarlarca (Dedeoğlu, 2009:48; 2012:219) bir paradigma değişimi yaratması bakımından önemli olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte cinsiyet eşitliği açısından Türkiye'deki iş ve aile yaşamı uyum politikaları halen yetersizdir (Karaman, 2014:101).

Kadınların iş gücüne katılımının düşük olmasında "zaman kullanım" istatistiklerinin önemli bir yer tuttuğu vurgulanmaktadır. Bu yönde Türkiye'de ilk çalışma 2006 yılında yapılmıştır. Tüm farklı aile gruplarında hatta çift gelirli ailelerde dahi toplam çalışma zamanlarının büyük oranda kadınlar tarafından ücretsiz işlere

ayrıldığı tespit edilmiştir. Evlenmek ve çocuk sahibi olmak da bu durumu pekiştirmektedir. Cinsiyetçi işbölümü ev ve bakım sorumluluklarının tümünü kadınlara yüklemektedir (Dedeoğlu ve Elveren, 2017:40). Çalışma ilk kez 2006 yılında yapıldığında çalışan kadınların hane halkı ve ev bakımında günde 4 saat 3 dakika, çalışmayan kadınların 5 saat 43 dakika ayırdıkları görülmüştü. 2006 yılında %21 olan kadın istihdamı 2015 yılında %7,5 lik bir artış göstermiştir. Kadınların hane halkı bakımına ayırdıkları zamandaki bu 32 dakikalık azalış kadınların ücretli işlere katılımında yaşanan artışa rağmen hane içi bakım sorumluluklarında görece bir azalış yaratmadığını göstermektedir (Toksöz, 2018: 86).

Zaman kullanım anketleri iş gücü piyasasındaki ücretli işlere ve haneiçinde ücretsiz işlere ayrılan zaman hakkında bilgi verebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde kadınların ücretsiz işlere ortalama günde 6 saat harcarken erkeklerin sadece yarısı kadar zaman harcadığı, gelişmekte olan ülkelerde ise bu farkın günde 5 saati aştığı bilinmektedir (Gauthier vd., 2004).

Kadınların iş gücüne artan düzeyde katılımı erkeklerin daha fazla hane içi sorumluluk yüklenmesiyle değil, aksine kadınların çok daha fazla sorumluluk üstlenmesiyle sonuçlanmaktadır. Tüm dünyada zaman kullanımı anketleri istatistikleri cinsiyet eşitsizliklerini ortaya koymaktadır. Türkiye'de, TÜİK tarafından 2014-2015 yılında Zaman Kullanım Anketi yapılmıştır. Kadınlar, toplam çalışma saatlerinin %83'ünü hanehalkı ve ev bakımı faaliyetlerine harcarken; erkekler, toplam çalışma zamanlarını %78'ini iş gücü piyasasındaki çalışmaya ayırmaktadır. İş gücü piyasasında çalışan bireylerin hanehalkı ve ev bakımına harcadıkları zamana bakıldığında, kadınların ücretli bir işte çalışsa dahi haneiçi bakıma günde 3 saat 31 dakika zaman ayırdıkları ortaya konmuştur. Buna karşın erkek çalışanlar yalnızca 46 dakika ayırmaktadır. Eşitsizliklerin eğitim düzeyi, kır/kentte yerleşikliğinden etkilenmesinin yanı sıra hanenin gelir düzeyinden, hanedeki çocuk ve yetişkin sayısından da etkilendiği görülmektedir (Memiş, 2016; Toksöz vd., 2014).

Tablo 4.8.'deki verilere bakıldığında Türkiye'de çalışmayan kadınların günde 4 saat 59 dakikalarını hane içi bakım sorumlulukları ile geçirdikleri görülürken çalışmayan erkeklerin sadece 1 saat 7 dakikalarını bakım işine ayırdıkları görülmektedir (TÜİK, 2015).

Tablo 4.8. Hane halkı ve aile bakım faaliyetlerinin cinsiyete ve çalışma durumuna göre dağılımı

Faaliyet Adı	Çalışan		Çalışmayan	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Toplam	24:00	24:00	24:00	24:00
Yemek ve diğer kişisel bakım	02:45	02:37	02:53	02:47
İstihdam	06:25	04:32	00:22	00:04
Eğitim	00:04	00:07	01:05	00:34
Hane halkı ve aile bakımı	00:46	03:31	01:07	04:59
Gönüllü işler ve toplantılar	00:26	00:32	00:58	01:03
Sosyal yaşam ve eğlence	01:28	01:28	02:33	02:09
Spor ve doğa sporları	00:08	00:04	00:24	00:05
Hobiler ve oyunlar	00:19	00:08	00:43	00:08
TV izleme, radyo ve müzik dinleme gibi	01:55	01:36	03:14	02:29
Ulaşım ve belirlenmemiş zaman kullanımı	01:29	01:05	01:08	00:40
Uyku	08:11	08:15	09:27	08:58

Kaynak: TÜİK, 2014-2015, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi -2014- 2015- 18627

Daha güncel bir araştırma olan Türk Aile Yapısı Araştırması 2021 de benzer sonuçlar ortaya koymuştur. TÜİK 2021 yılı verilerinde hane halkı ferdi tarafından yapılan ev işleri cinsiyete göre incelendiğinde, ev işlerini genellikle kadınların üstlendiği görülmektedir. Kadınlar en fazla %94,4 ile çocuk bakımı, %85,6 ile çamaşır ve bulaşık yıkama (makineyle bile olsa), %85,4 ile yemek yapma ve evin günlük toplanması ve temizlenmesi işlerini üstlenmektedir (TÜİK, Türk Aile Yapısı Araştırması, 2021). En güncel araştırmalardan elde edilen sonuçlar da toplumsal

cinsiyet rollerindeki değişimlerin yavaş ilerlemesi nedeniyle, kadınların ev işlerine ayırdığı sürede önemli bir değişiklik olmadığını göstermektedir.

Türkiye'de kadın işçiler Güney Avrupa ülkelerinin haftalık ortalamasından 9 saat fazla çalışmaktadır (ILO, 2011). Çalışma koşulları açısından da Yunanistan, İtalya ve İspanya'daki durum ile Türkiye'deki durum arasındaki fark emek piyasalarının genel özellikleri içerisindeki farklarla paralellik göstermektedir. Özellikle kamu istihdamı sayesinde AB üyesi olan İspanya, İtalya ve Yunanistan'da çalışma saatleri nispeten daha düşüktür. Öte yandan Türkiye'de hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı erkeklere göre halen oldukça düşüktür (Buğra ve Özkan, 2014:147).

Türkiye'de kadınların çalışma hayatına girişinde destekler yetersiz kalmaktadır. 2000'li yıllarda AB'ne giriş çalışmaları sürecinde bazı mevzuat gelişmeleri olsa da istenen sonuçlara halen bir türlü ulaşılamamıştır. Yasalarla sağlanmaya çalışılan düzenlemeler karşısında destekleyici olmayan önemli bir unsur ise toplumsal cinsiyet eşitsizliği noktasında yaşanmaktadır. Toplumsal cinsiyetçi bakış açısı çoğu zaman düzenleme getirilen yasa ve yönetmeliklerin önünde dahi engel teşkil etmektedir (İpek, 2022:219).

Cinsiyetler arası gelir eşitsizliği de kadınların karşılaştıkları sorunlardan biridir. Genel olarak, Türkiye'de kadınların ortalama gelirleri, erkeklerin gelirlerine kıyasla daha düşüktür. Bu fark, eğitim düzeyi, çalışma süresi, sektör ve pozisyon gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Ancak, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, kadınların iş gücü piyasasında karşılaştığı önemli bir sorundur. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) en güncel verilerine göre, 2023 yılında ücretli çalışanların aylık ortalama brüt kazançları cinsiyete göre erkekler için 26.638 TL kadınlar içinse 25.931 TL.'dir. Bu verilere dayanarak, kadınların ortalama kazancı erkeklerin kazancının yaklaşık %97,3'ü kadardır, yani aradaki fark yaklaşık %2,7'dir. Ancak, bu farkın sektörel dağılım, eğitim düzeyi, deneyim ve çalışma saatleri gibi faktörlere bağlı olarak değişebilecektir.

OECD eşit olmayan miras hakları, erken evlilik, kadınlara karşı şiddet ve eşit olmayan arazi ve mülkiyet hakları gibi ayrımcı sosyal kurumların eğitim, istihdam ve sağlık gibi alanlarda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sürdürdüğü gerekçesiyle bir ölçüm

daha geliştirmiştir. 2014 yılında Türkiye 107 ülke arasında 35. sırada düşük eşitlik grubu ülkeleri arasında yer almıştır (CEİD, 2018).

Türkiye'de AB adaylığı çerçevesinde sağlanması gereken cinsiyet ana-akımlaştırması ve vatandaşlık hakları sözleşmelerinin gerektirdiği standartlara ulaşmak üzere sunulan normlara rağmen ebeveyn izinleri hayata geçmemiştir. Örneğin erkeklere yönelik iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları neredeyse tartışılmamaktadır. Davutoğlu'na göre (2015) bir eksen kayması yaşanmaktadır. Bu eksen kaymasında erkek ekmek kazanan modelle birlikte kadınlar esnek çalışmaya yönlendirilmektedir. Kadın örgütleri de bu yaklaşıma olan endişelerini dile getirmektedir. Örneğin Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi (KEİG) kadın istihdamında eğretileşme eğilimleri ve atipik istihdam raporunda bu duruma dikkat çekmektedir (Davutoğlu, 2015:155).

Öte yandan Türkiye'de devletin sunduğu refah hizmetleri adına yapılan bazı uygulamaların kadını istihdamdan uzaklaştırıcı etki yarattığı görülmektedir. Örneğin bakımın kamulaştırılmasının aksine aile içinde görülmesini teşvik edici uygulamaların varlığı kadınları iş gücü piyasasından uzaklaştırmaktadır (İpek, 2022:223).

2023 yılında Türkiye'de kadın nüfus 42 milyon 638 bin 306 kişi, erkek nüfus 42 milyon 704 bin 112 kişi olmuştur. Diğer bir ifadeyle, toplam nüfusun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini ise erkekler oluşturmuştur. Hanehalkı iş gücü araştırması sonuçlarına göre hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı, 2014 yılında %59,8 iken 2022 yılında %60,5 olmuştur. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, 2022 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranının %28,8, erkeklerin istihdam oranının ise %90,5 olmuştur. Yaşam memnuniyeti araştırması sonuçlarına göre 2022 yılında çalışanların %63,2'sinin işe geliş gidiş için harcanan zamandan memnun olduğu ortaya çıkmıştır. Kadın çalışanlarda bu oranın %67,5, erkek çalışanlarda ise %61,5 olduğu görülmüştür (TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2022, 2023).

Kadınlar çalışma hayatında ekonomik bağımsızlık kazansalar dahi geleneksel değer ve tutumlar sürdürülmekte ve sorunlara yol açmaktadır. Geleneksel toplumsal cinsiyetçi baskı nedeniyle anne, çalışan, eş, bakımveren gibi birçok rolü aynı anda yüklenmesi beklenen kadınlar aşırı rol yüklenmesinin yol açtığı sorunlarla başa

çıkmak zorundadırlar (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213). TÜİK 2018 yılı istatistiklerinde kadınların %55'inin ev işleriyle uğraşmaları sebebiyle iş gücüne dâhil olmadıkları belirtilmiştir. 2014-2018 yıllarının tamamında erkeklerin iş gücüne dâhil olmama sebepleri içinde ev işleriyle meşgul olmaları hiç yer almamıştır (TÜİK, 2018). Dolayısıyla Türk toplumunda ev işlerinin sorumluluğunun kadınlara atfedildiği görülmektedir (Günder ve Aşçıoğlu Öz, 2020:613).

Tablo 4.9'da aile yapısı araştırması sonuçlarına göre 2021 yılında kadınların çalışması ile ilgili bireylerin algıları incelendiğinde, kadının çalışması ve sosyal hayata katkı sağlamasının değerli olduğunu düşünenlerin oranı %82,6 olurken, kadınlara göre bu oran %85,6, erkeklere göre ise %79,5 olmuştur (TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2022, 2023). Aile yapısı araştırma sonuçlarına göre 2021 yılında kadınların çalışmasına yönelik algılarda erkeklerin olumsuz yönde algılara sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.9. Türkiye'de istatistiklerle kadın

Cinsiyete göre kadının çalışması ile ilgili algılar (2021 %)	**Kadın**	**Erkek**
Sağlıklı bir aile hayatı için kadının düzenli bir işi olmalıdır	50,04	35,7
Sadece eğitimli kadınlar çalışmalıdır	7,8	8,8
Çalışma ortamı kadınlar için yeterince güvenli değildir	37,3	41,7
Aile geçimi için zorunlu değilse kadın çalışmamalıdır	44,0	56,0
Kadının çalışması geleneklerimize aykırıdır	11,2	16,8
Çocuklarına gerekli ilgiyi gösterir	73,5	66,0
Kadınların çalışması için iş ortamı mahremiyeti uygun olmalıdır	71,4	75,5
Kadının çalışması ve sosyal hayata katkı sağlaması değerlidir	85,6	79,5
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işidir	31,5	40,2
Çalışan kadınlar evle ilgili sorumluluklarını ihmal eder	23,1	32,3

Kaynak: TÜİK, 2022, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p= Istatistiklerle-Kadin-2022-49668

TÜİK, 2023, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p= Istatistiklerle-Kadin-2023-53675

Öte yandan bakım, yaşamın esenliği ve serpilmesi için gerekli olan her şeyin beslenmesine yönelik bir toplumsal kapasite ve etkinliktir. Gezegenin kendinin yanı sıra bu gezegendeki insanların ve canlı varlıkların büyük bir çoğunluğunun serpilip gelişmesine izin veren, politik, toplumsal, maddi ve duygusal koşulları hem bireysel hem müşterek olarak sağlama becerimizdir (Bakım Kolektifi, 2021:12). Bu bağlamda bakım ekonomisi ise başta çocuklar, yaşlılar, engelliler ve hastalar gibi desteğe gereksinim duyan özel grupların, aynı zamanda sağlıklı yetişkinlerin, günlük yaşamlarını idame etmek için gereksinim duydukları fiziksel, zihinsel, sosyal desteğe yönelik bakım hizmetlerinin üretim ve tüketimini içermektedir (İlkkaracan, 2018).

Bakım sorumluğu nedeniyle kadınların erken yaşta iş gücüne katılımdan ayrıldıkları gözlemlenmektedir. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımı 25 yaşa kadar artış göstermektedir. 25 yaş üstü genç kadınların ise evlenme ve çocuk bakımı nedeniyle iş gücü piyasalarından kopmaları söz konusudur. 30'lu yaşlarda iş gücü piyasalarına geri dönen kadınlar 40'lı yaşlarında ise yaşlı bakımı nedeniyle istihdamdan ayrılmak zorunda kalmaktadırlar (Durmaz, 2018). Bakım sorumluluğunun başka bir boyutu da kadınların kendileri için ayıracakları zamanlarının kalmamasıdır. Kadınların hem çalışma yaşamında hem de aile yaşamında ikili sorumluluklar yürütmek zorunda olmaları onları toplumsal yaşamdaki birçok önemli faaliyetten de alıkoyabilmektedir. Kadınlar eğitimde, siyasette erkeklerle eşit düzeyde söz sahibi olmada fırsat eşitsizlikleri ile karşılaşmaktadırlar (İlkaracan, 2018).

Çocuk bakım hizmetlerinin sınırlılığı nedeniyle kadınların kariyer süreçlerini durdurmaları önemli görevlere yükselmelerine engel olmaktadır. Bir başka engel de eğitimdeki fırsat eşitsizlikleridir. Yönetimler bu kısıtlamalar nedeniyle kadınların liderlik becerilerini sorgulayıp, yükselmelerine engeller çıkarmaktadır. Kadınlar aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme çabalarına rağmen genellikle tam zamanlı işlerde

zorlanmaktadırlar. Tepe yönetim tarafından kadınların duygusal olmaları önyargısı yönetimde yer alamayacakları görüşüne de yol açmaktadır (Işık Erol, 2015:14).

Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göre 2023 yılsonu itibarıyla 599 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısının 119, erkek milletvekili sayısının ise 480 olduğu görülmüştür. Meclise giren kadın milletvekili oranı, 2007 yılında %9,1 iken 2023 yılında %19,9 olmuştur. Hanehalkı iş gücü araştırması sonuçlarına göre şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2022 yılında %19,6 olmuştur (TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2022, 2023).

Türkiye'de 2014 yılı itibariyle çalışan her 100 kadından 1,4'ü işveren, 8,9'u ise kendi hesabına çalışandır. Bu anlamda (işverenler + kendi hesabına çalışanlar) girişimciler olarak Türkiye'de her 100 kadından sadece 10,3'ü girişimcidir. Ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadın oranı ise %31,1 oranındadır (Işık Erol, 2015:4). Türkiye'de kadın işi ve erkek işi ayrımı, kadınların mesleki alanlarını daraltmaktadır. Ancak ilave birçok sebep de kadınların emek piyasasına girmesini sınırlamaktadır (Işık Erol, 2015:5).

2014 yılında Avrupa İstatistikçileri Konferansı (CES) tarafından 115 toplumsal cinsiyet eşitliği göstergesi belirlenmiştir. 2015 yılında yayımlanan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri" başlıklı rapora göre kadınların iş gücüne katılımı artmakla birlikte halen erkeklerin gerisindedir. Bu bağlamda iş gücüne katılımda eşitsizliğin kaynakları arasında birçok faktör bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu'nun tespitinde, hane içi iş bölümünde eş-sorumluluk anlayışının benimsenmemiş olması sonucu iş-yaşam dengesinin özellikle çifte çalışma yükü olan kadınlar için kritik bir mesele olduğu vurgulanmıştır. Çocuksuz kadınlar, çocuklu kadınlara göre daha yüksek istihdam oranına sahiptirler; bunun tersi de erkekler için geçerlidir. Kadınların iş gücü piyasasına tam katılımını engelleyen bakım hizmetlerinin eksikliğidir. Kadınların iş gücüne artan katılımı, beraberinde ücretlendirilmeyen hane içi üretim yüklerinde ve üstlenmek durumunda kaldıkları ev işlerinde bir azalma getirmemektedir (UNECE, 2015; CEİD, 2018).

Türkiye'de 2016-2017 öğretim yılında, erken çocukluk bakım ve okul öncesi eğitim kurumlarına katılım 3 yaş grubunda %12,5, 4 yaş grubunda %36,1, 5 yaş

grubunda %70,4'dür. Bir araştırmaya göre, 2014'te gündüz bakım evlerinden yararlanan çocuk sayısının çağ nüfusuna oranı %0,2'dir (İlkkaracan vd., 2015:29).

Okul öncesi bakım ve eğitim kurumlarının yetersizliği ve okulların tam gün olmaması, kadınların çalışma yaşamına ya hiç katılamamasına ya da işten ayrılmasına yol açmaktadır. TÜİK tarafından yapılan Aile Yapısı Araştırması'na göre (2016), hanedeki 0-5 yaş grubu çocukların %86'sına annesi, %7,4'üne büyük annesi, %1,5'ine bakıcısı, %1,3'üne yakın akrabası/komşusu bakmaktadır. Kreş ya da anaokulundan yararlanan çocuk oranı %2,8'dir. Kamusal veya özel hizmet sunan kurum sayısı son derece yetersizdir. TÜİK'in 2011 Nüfus ve Konut Araştırması'na göre, 3 yaş ve üzeri nüfusta en az bir engeli olan kişi sayısı 4.9 milyon kişidir ve bu bireylerin toplam nüfus içindeki oranı %7'dir. 2016 yılında, Türkiye'de 65 yaş üzeri 6.2 milyon kişi bulunmaktadır ve bu bireylerin toplam nüfus içindeki oranı %8'dir. Buna karşılık, kamuya ve özel sektöre ait mevcut 567 huzurevinde bakılan kişi sayısı 24.438'dir. Bu sayılar, çocuk, engelli ve yaşlı bakımından esas olarak ailenin ve aile içinde kadınların sorumlu olduğunu göstermektedir. TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verileri üzerinden yapılan bir hesaplamaya göre de 2007-2015 arasındaki dönemde 476.875 kadın en son işinden ayrılma nedenini "ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak" olarak belirtmiştir (Karadeniz, Yılmaz, 2017).

2012 yılında yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye'de kadınların ortalama yıllık kazancı, erkeklerin kazancının yaklaşık %55'i kadardır. Kadınların yaklaşık %63'ü kişisel bir gelir elde etmezken, bu oran erkeklerde sadece %5,5 düzeyindedir. Bu durum iş gücüne düşük katılımın yanı sıra ücretsiz aile işçiliğinin kadınlar arasında yaygınlığı ile açıklanmaktadır (Dayıoğlu ve Başlevent, 2012).

2016'da kadınların %44,3'ü, erkeklerin %28,8'i esasen tarımda kayıtdışı çalışmaktadır. Kadınların kayıtdışı çalışma oranı %24,2 ile erkeklerin %20,8 olan oranından yüksektir. Bunun anlamı her dört kadından ve her beş erkekten biri kayıtdışı çalışmaktadır. İş gücü piyasalarının esnekleşmesi ile ortaya çıkan yarı zamanlı, geçici, güvencesiz, atipik işlerde çalışanlar çoğunlukla kadınlardır. Kadınlar, evdeki bakım yükleri nedeniyle daha kısa süreli çalışmayı ve iş gücü piyasasında daha düşük niteliklere sahip olduklarında, esnek ve kayıtdışı çalışma koşullarını daha fazla kabul etmektedir. Yarı zamanlı işlerin, ev eksenli işlerin, ev hizmetleri ve çocuk bakım

hizmetleri gibi işlerin büyük bir kısmını kadınlar yapmaktadır. Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2017 raporuna göre, Türkiye, kadın üst düzey yönetici sayısında 145 ülke arasında 107. sıradadır. Kadınların yükselmeleri de erkeklere göre zordur. Çalışmalara göre, Türkiye'de toplumsal cinsiyete dayalı ücret açığı yüksek düzeydedir. Kadınların aylık ortalama kazancının erkeklerinkinin %48'i kadar olduğunu tespit eden çalışmalar bulunmaktadır. Türkiye'de kadın ve erkek ücretleri arasında tespit edilen farkın %36'sı eğitim, deneyim, meslek vb. değişkenlere bağlı olarak açıklanabilirken, %64'ü cinsiyete dayalı ayrımcılıktan ileri gelmektedir (Dayıoğlu ve Başlevent, 2012).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi (TCEE), her üç boyutta kadın ve erkek kazanımları arasındaki eşitsizliklerin insani gelişmede yarattığı kayıp olarak nitelendirilebilir. İlk kez 2010 yılında hesaplanan TCEE değerine göre, Türkiye, 2015 yılında 0,328 ile 159 ülke arasında 69. sırada yer almıştır. İlk kez 2006 yılındaki Dünya Ekonomik Forumu'nda ortaya çıkan Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi, cinsiyete dayalı ayrımların büyüklüğünü ve kapsamını göstermek ve sürecini izlemek için bir çerçeve sunmaktadır. Türkiye 2016 yılında 144 ülke içinde 130. sırada yer almıştır. Türkiye'nin sıralaması, cinsiyete dayalı ücret eşitliğinde gerileme ve kadın milletvekili sayısındaki düşüş nedeniyle gerilemiştir (CEİD, 2018).

4.2.5.1. Kamusal bakım

Kamusal bakım imkânlarının yetersizliği, refah rejimi açısından Türkiye'nin İtalya, İspanya ve Yunanistan'la paylaştığı temel özelliklerindendir (KEIG, 2009;Buğra ve Özkan, 2014:145).

Türkiye'de politikaların yönü, çocuk bakım hizmetlerinin temini yoluyla kadın istihdamının teşvik edilmesi yönündedir. Büyük yaştaki okul öncesi çocuklar, bakım planında önceliklendirilmekte, fakat 0-3 yaş grubunda düzenlemeler eksik kalmaktadır (İlkkaracan & Kim, 2018). Türkiye'de çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersiz olduğu görülmektedir. Erken çocuk bakım hizmetlerinin kamu tarafından karşılanması ve okul öncesi eğitimin verilmesi bağlamında, OECD ülkeleri içinde en düşük orana sahiptir (İlkkaracan, Kim, & Kaya, 2015; İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:145).

Bakım işi sosyal politika açısından ele alındığında, ebeveyn izni ve kreş açılması en önemli sosyal politikalar olarak önerilmektedir. Bakker (2009) bakımın kim tarafından yapılacağı, kim tarafından ödeneceği ve nerde yapılacağı noktalarına dikkat çekmiştir. Burada ortaya çıkan en büyük problem, iş aile uyumlaştırması olarak nitelendirilen ebeveyn izinlerinin sadece kadın çalışanları uyumlandırması ile bir politika sorununa dönüşmesidir (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015). Örneğin Türkiye'de 2019 yılı Covid-19 salgını döneminde ve 2023 yılı Büyük Kahramanmaraş Depremi döneminde çıkarılan genelgelerle kamuda 10 yaşından küçük çocuğu olan annelerin işe gitmekten muafiyet kazandığı düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler göstermektedir ki olağanüstü durumlarda bakım sorumluluğunun anneler tarafından sağlanmasına yönelik bir bakışıcısı, sosyal politika yapıcılarının genel ebeveyn izni düzenlemelerine hâkim bir bakış açısıdır.

Türkiye'de erken çocuk bakımı ve eğitim hizmetlerinin eksikliği, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında en sorunlu alanlardan biridir. Zorunlu okul öncesi eğitiminin yaygınlaştırılması ile kadınların istihdama katılımı kolaylaşacaktır (Ecevit, 2010: 88,110-111'den akt.; Dalyan, 2020: 383). Türkiye'ye yönelik çalışmalar kapsamında, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) tarafından yayımlanan araştırmanın bulgularına göre, okul öncesi bakım ve eğitim kurumlarının yetersizliği, okulların çalışma yaşamı saatleriyle uyumlu olmaması, kadınların çalışma yaşamında hiç olmamasına veya çalışma yaşamından ayrılmasına yol açmaktadır (CEİD, 2018).

Çocuk Bakım Düzenlemeleri ve Ödenekleri [24]

Türkiye'de 1963-1983 yılları arasında hazırlanan kalkınma planlarında istihdama katılım cinsiyet temelinde değerlendirilmemiştir. O tarihten sonra kadın istihdamının artacağı öngörülerek devlet tarafından ele alınmaya başlanmıştır. Örneğin 1984 tarihli Beşinci Kalkınma Planında çocuk ve yaşlı bakım kuruluşlarında eksiklikler görülerek özel sektör teşvik edilmiştir. Bu teşvik bir vaad olarak kalmıştır (Boztilki, 2023:86).

İş ve aile yaşamını uzlaştırmaya yönelik politikalar, politikacıların gündemine 2000'li yıllarda girmeye başlamıştır. O dönemde, kadınların hane içi

[24] Diğer düzenlemeler başlığında detaylı yer verilmiştir.

bakım ve ev sorumlulukları ile iş hayatlarının dengelenmesine yönelik kurumsal, sosyal ve yasal düzenlemeler hedeflenmiştir (İlkkaracan, 2010'dan akt.; Akkan ve Kesici, 2021: 2818).

2013 yılında "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı Eylem Planı" ile aile kurumunun korunması ve iş-yaşam dengesinin sağlanması ve doğurganlık hızının arttırılmasının hedeflendiği belirtilmiştir. Fakat diğer yandan aynı yıl işyerlerinde kreş açılabilmesi koşulu için 150 çalışan şartı, 150 kadın çalışan olarak değiştirilerek belirlenen hedeflerle zıt bir uygulama ortaya konmuştur. İşletmelerin genellikle küçük ve orta ölçekli olması nedeniyle bu sayıyı yakalamanın oldukça güç olduğu bilinmektedir (Boztilki, 2023:86). Aynı yıl çocuk bakım sorumluluğu nedeniyle çalışma hayatına katılamayan kadınların oranı %19 olarak gerçekleşmiştir (Hüsnüoğlu, 2018'den akt.; Boztilki, 2023:86).

Politika önerilerinin yer aldığı düzenlemeler, 2013 yılında "Kadın İstihdamı Paketi" ile başlamıştır. Söz konusu paket daha sonra "Türkiye'nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile Politikası" adını almıştır. Ardından iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları iş gücüne ve istihdama katılımın artması hedefiyle "10. Kalkınma Planı"nda yer almıştır. 2015 yılında ise "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" düzenlenmiş ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nda değerlendirmeye sunulmuştur (Ünlütürk-Ulutaş, 2015:724-725).

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (TBMM, KEFEK) son olarak (Yasama Dönemi: 27, Yasama Yılı:6) Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Komisyon Raporunu, 2023 yılında sunmuştur. Almanya ve İspanya'ya yapılan ziyaretler ile sosyal koruma sistemleri, iş gücü piyasaları, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması uygulamaları hakkında bilgi alındığı belirtilmiştir. Söz konusu alt komisyon 8 Temmuz 2021 tarihinde, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında sorunların tespit edilerek çözüm önerilerinin sunulması, iş ve aile dengesinin sağlanarak kadın istihdamının artırılması amacıyla "Kadınların İş ve Aile

Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Alt Komisyon" olarak kurulmuştur (KEFEK, 2023).

Türkiye'de, 64. ve 65. Hükümet Programları'nda "kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir kreş imkânlarının yaygınlaştırılmasına yönelik olarak kreşleri teşvik edecek düzenlemeler" vurgulanmıştır. Politikalarla kadın istihdamının artırılması ve iş ve özel yaşamın uyumlaştırması hedeflenmiştir. 10. Kalkınma Planı'nın ardından yayınlanan "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması" ve "İş gücü Piyasasının Etkinleştirilmesi" başlıklı iki dönüşüm programında "kreşlerin yaygınlaştırılması" konusu çeşitli eylem maddelerinde ele alınmıştır. Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023'te ve Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi 2018-2023'te de konuyla ilgili eylem maddeleri yer almaktadır. OECD ülkeleri arasında %80,6 düzeyinde olan ilköğretim öncesi okullaşma oranı ortalamasına ulaşabilmek için 42 bin yeni çocuk bakım tesisine ihtiyaç olduğu tahmin edilmektedir. Kurumsal çocuk bakım ve eğitim ihtiyacını karşılayabilmek için gerekli politikaların hayata geçirilmesi kadın istihdamının artırılmasına önemli katkı sağlayacaktır (TÜSİAD, 2019).

Kadınların iş ve aileyi uyumlaştırırken yalnız bırakılmaları, sorunları beraberinde getirmektedir. Ataerkil zihniyet de bunu desteklemektedir. Türkiye'de kreş veya gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumları yetersizdir. Bu durum kadınları iş hayatından soyutlamaktadır. Birçok kadına sunulan ücret, çocuk bakım maliyetini karşılamamaktadır. Bu durumda çalışma yerine ev hanımı olma ve çocuk bakımı sağlama tercih edilmektedir. Bu gibi nedenler "çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı" gibi yükümlülükleri sadece kadınların sorumluluğunda gören zihniyetin değişmesini gerektirmektedir. Böylece bakım sorumluluklarının devlet ya da piyasadan karşılanması mümkün olabilecektir (Kızılgöl, 2012: 92).

Türkiye'de iş ve aile yaşamı uyum politikaları konusunda, erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetleri tartışılması gereken yetersizlikler arasındadır. Bu hizmetler Türkiye'de hala ev merkezli olarak sürdürülmektedir. Bu durum kurumsallaşmaktan imtina edildiğini göstermektedir. Bu bakım kapsamında akla gelen 60-72 ay çocuk grubunun okullulaşmasıdır. Oysa 36-48 ve 48-60 ay arası çocukların bakım ve eğitiminin kurumsallaşması görmezden gelinmektedir. 0-3 yaş grubundaki çocuklar için sunulan kamu ve özel bakım hizmetleri yetersiz kalmaktadır. Bu alanda yaşanan

politika sorunlarını gözlemlemek için, kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısında gözlemlenen azalışlar ve işverenlerin yasal yükümlülüklerini gösteren sağlıklı veri analizlerinin yapılmayışı yeterli olmaktadır (Karaman, 2014:102).

Türkiye'de doğum yardımı uygulaması bulunmaktadır. Birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları içinse 600 TL tutarında bir defaya mahsus Doğum Yardımı ödemesi yapılmaktadır. Kamu işçilerine ise sözleşmeleri gereği, kurumlarından aldıkları doğum yardımı tutarı ile yukarıda bahsedilen tutarlar arasındaki fark ödenmektedir. Kurumlarından aldıkları ödeme daha fazla ise Doğum Yardımı ödemesi yapılmamaktadır (ASHB, 2024). Ayrıca devlet memurları için aile yardımı ödeneğinin yanı sıra tüm çalışanlar için vergi indirimi bulunmaktadır. Buna ilaveten sosyal yardımlar kapsamında yapılan çeşitli ödemeler de bulunmaktadır (KEFEK, 2023:68).

Koyuncu (2009), gelişmiş ülkelerde başarıyla yerine getirilen kurumsal çocuk bakımının kadın istihdamını arttırmada merkezi önemini belirtmektedir. Türkiye'de özel ya da kamuya ait kurumların yetersizliğinden ve ekonomik imkânların kısıtlı olmasından dolayı, iş gücü piyasasında yer alan kadınlar ya doğumdan sonra çalışma hayatına son vermekte ya da çocuk bakımlarını bir başka kadının yardımıyla yürütmektedir (Koyuncu, 2009: 275-276'dan akt.; Soykut Sarıca ve Çağlı, 2017:101).

Türkiye'de, 2018/19 eğitim yılında Aile ve Sosyal Hizmetlere bağlı hizmet veren okul öncesi resmi ve özel kuruluşların toplam sayısı 31.813'tür. Aynı dönem zarfında bu kurumlara kayıtlı toplam 1.564.813 öğrenci bulunmaktadır. Yine, Millî Eğitim Bakanlığı Örgün Eğitim istatistiklerine dayanan okul ve kurum sayıları ile toplam öğrenci sayıları resmî kurumlarda özel kurumlara göre daha fazladır. Tüm bunlar göstermektedir ki; Türkiye'de okul öncesi eğitim ve bakım hizmetleri kamu tarafından daha fazla sağlanan bir hizmettir. Aynı rapora göre (2019), Türkiye'de 3-5 yaş grubundaki çocukların okullaşma oranı toplamda %44,05 iken, 4-5 yaş grubu için bu oran %56,24'tür (MEB, 2019; İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:152). Türkiye'de toplumsal yapının etkisiyle de 0-3 yaş arası çocuklara genelde evde bakım sağlanmaktadır. Son dönemde yapılan yatırımlarla erken çocukluk eğitiminde Türkiye'de, 3-5 yaş arasında %48'ler arasında olan kurumsal bakım oranı, 5 yaş ve üzerinde %85'e çıkmıştır (KEFEK, 2023).

Türkiye'de kurumsal çocuk bakım hizmetleri eksiklikler içermektedir. Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlıkları olmak üzere iki bakanlık tarafından hizmet sunulmaktadır. Bu bakanlıklara bağlı olarak kamu ve özel sektörün yürüttüğü çocuk bakım ve eğitim hizmetleri; anaokulu, anasınıfı, kreş ve gündüz bakımevi, çocuk yuvası olarak adlandırılmaktadır. Kamu kuruluşlarının kendi çalışanları için açılan kreş ve gündüz bakımevleri ise 4857 sayılı İş Kanunu'na bağlıdır. Bunun kıstası da o işyerinin 150 üzeri kadın çalışanı olmasıdır. Bunun yanı sıra Organize Sanayi Bölgesi, sendikalar, yerel yönetimler ve Sivil Toplum Kuruluşları'nın sundukları hizmetler de bulunmaktadır.

Tablo 4.10'da görüldüğü üzere kurum sayısına bakıldığında Türkiye'de okul öncesi eğitim (resmi) kurum sayısı 12.046 ve okul öncesi eğitim (özel) kurumu 6.820'dir. Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmeti sunan kurum sayısı, 18.866'dır. MEB'e bağlı olmayan kurumlar (resmi ve özel) 8.259'dur (Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2024). Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurum türlerinden anaokulları eğitim-öğretim döneminin başladığı eylül ayı sonu itibarıyla 36-68 aylık olan çocuklara yönelik kurumlardır. Anasınıfları, eğitim-öğretim döneminin başladığı Eylül ayı sonu itibarıyla 57-68 aylık çocuklar için örgün eğitim ve hayat boyu öğrenme kurumları bünyesinde açılabilmektedir. ASHB'nin izniyle açılan özel kreş ve gündüz bakımevlerinin kuruluşuna ve işleyişine dair esaslar Özel Kreş Ve Gündüz Bakımevleri İle Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş Ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik ile belirlenmektedir. Buna göre, kreşlerde 0-24 aylık çocuklara yönelik hizmetler sunulmaktadır. Gündüz bakımevlerinden ise 25-66 aylık çocuklar faydalanmaktadır. 2022 Aralık ayı sonu itibarıyla Türkiye genelinde 2 bin 98 kreş ve gündüz bakımevi bulunmaktadır.

657 s. DMK'nun 157. maddesine göre, "Devlet memurları için lüzum ve ihtiyaç görülen yerlerde çocuk bakımevi ve sosyal tesisler kurulabilir." maddesi gereği, kamu kurumlarında görev yapan memurların 0-6 yaş grubunda bulunan en az 50 çocuğu için bakımevi açılabilmektedir. Bakımevlerine kaydı yapılan çocuklar 0-3 yaş, 4-5 yaş ve 6 yaş olmak üzere üç ayrı gruba ayrılmakta ve yaş gruplarına göre MEB tarafından hazırlanan eğitim programları esas olarak eğitim hizmeti sunulmaktadır.

‘’Toplum temelli kurumlar’’, “Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı 4-6 yaş kurslar, belediyelerce açılan kreşler, derneklerce açılan kreşler”i kapsamaktadır.

Belediyeler, ASHB ve MEB denetiminde okulöncesi eğitim hizmetleri sunabilmekte veya işbirlikleri kurarak EÇEB hizmetlerine ulaşamayan ailelere erişim imkânı oluşturabilmektedir (Eğitim Reformu Girişimi, 2024).

Tablo 4.10. Türkiye’de okul öncesi bakım ve eğitim hizmet verileri

Okul öncesi eğitim (resmi)	12.046	**Okul öncesi eğitim (özel)**	6.820	**Okul öncesi eğitim**	**18.866**
Anaokulu - Kindergarten	6.097	Anaokulu - Kindergarten	4.510	Anaokulu	**10.607**
Anasınıfı	19.510	Anasınıfı	1.319	Anasınıfı	**20.829**
MEB'e bağlı olmayan kurumlar (resmi)	5.949	MEB'e bağlı olmayan kurumlar (özel)	2.310	MEB'e bağlı olmayan kurumlar	**8.259**

Kaynak: Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2024, https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=629

Tablo 4.11.’de görüldüğü üzere Türkiye’de 3 yaşındaki erken çocukluk ve ilköğretim öncesi eğitimde çocukların yalnızca %9’u yer almakta iken OECD’de bu oran %78’dir. 2 yaşındaki çocukların %39’luk OECD ortalaması ile karşılaştırıldığında ise, bu yaş gurubunda eğitim neredeyse hiç yoktur. Erken çocukluk eğitimi çoğu OECD ülkesinde 5 yaşın altındaki çocuklar için oldukça yaygın olsa da, Türkiye’de küçük çocukların erken çocukluk eğitimine olan kayıt oranları 4 yaş çocuklarında da çok yaygın değildir. Türkiye’de ilköğretim öncesi ve ilköğretim eğitimine kayıt oranı %32’dir. OECD ise bu oran %87’dir (OECD, Education At a Glance 2017:2).

Tablo 4.11. 2017 yılında erken çocukluk dönemi öğretimi ve harcamalar

	Türkiye (2015)	**OECD (2015)**
Erken Çocukluk Dönemi Öğretimine 3 Yaşında Yazılanlar	%9	%78
Erken Çocukluk Dönemi Öğretim Kurumlarının Tümü İçin Yapılan Harcamalar GSYİH'nin Yüzdesi Olarak	%0,2	%0,8
Kamu Kaynaklarından Yapılan Toplam Harcamanın Oranları Olarak	%66	%82

Kaynak: OECD, 2017, https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/EAG2017CN-Turkey-Turkish.pdf

Öte yandan son dönemde Türkiye 0-3 yaş arası bakım alan çocukların verilerinin açıklanmadığı tek OECD ülkesidir. Tahminler ise %0,2 düzeyinde olduğu yönündedir (Boztilki, 2023:87).

Belediye Girişimleri

Belediyelerin sosyal alana dâhili son olarak 64. hükümet tarafından gündeme alınmış ve eylem planında "ilk 6 ayda yapılacaklar" arasında yer almıştır. Bu kapsamda Belediye Kanunu'nun 14. maddesine "nüfusu 100 binin üzerindeki belediyelerin kreş açması zorunludur" ibaresi ekleneceği haberleri gündeme gelmiştir. Nitekim Türkiye'de bazı belediyeler 3-6 yaş arası çocuklar için bakım ve eğitim hizmeti sunmaktadırlar (KEİG, 2017:13-14).

KEİG tarafından yapılan çalışmada, İstanbul'daki 8 belediyeye ait kreşlerle görüşülmüştür. Bu bağlamda ortaya çıkan sonuçlardan, Türkiye'de belediyelerin çoğu çocuk bakım hizmetini ücret karşılığı sunsa da kreş ücretleri özel kreşlere göre daha düşük olduğu için talebin fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte kreş ücretleri asgari ücret ya da daha az gelirle geçinen haneler için yüksektir. Belediyeler ücretsiz kontenjan açsa dahi talepleri karşılayamamaktadır. Belediyeler bütçe kısıtlarını gündeme getirmektedir. Yerel yönetimlerin bu hizmetlere kaynak ayırma istekliliği bu

konuda belirleyici olmaktadır. Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin kurumsallaşması ve yaygınlaştırılması noktasında ulusal politikalar geliştirilmelidir. Belediye kreşleri sayesinde bu hizmetten yararlanacak çocuk oranının artabileceği öngörülmektedir. Belediye kreşlerinin zorunlu, ücretsiz ve nitelikli çocuk bakım ve eğitim hizmeti sunmasının önünü açacak politikalar geliştirilmelidir. Belediylerin çocuk bakım hizmetlerini yaygın şekilde sunmasının önünü açan politikalarla kadınların istihdama katılmalarının önündeki engeller azaltılacaktır (KEİG, 2017:25).

Kamu kurumlarının ve 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işyerlerinin kendi çalışanları için açtıkları çocuk bakım hizmeti veren kurumlar bulunmaktadır. 657 Sayılı Kanun'un 191. Maddesi kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların 0-6 yaş grubuna giren en az 50 çocuğu için kuruma bağlı kreş açılabilmektedir (Pınarcıoğlu ve Soyseçkin, 2018:7).

Tablo 4.12.'de Türkiye'de üç büyük kente ait 2018 yılı belediye kreş sayıları yeralmaktadır. Buna göre İstanbul'da 43 belediye kreşi hizmet vermektedir. Kreş sayılarının düşük olduğu görülmektedir (Pınarcıoğlu ve Soyseçkin, 2018).

Tablo 4.12. Türkiye'de seçilmiş belediye kreş verileri

	İstanbul	**Bursa**	**Ankara**
Toplam Kurum	43	24	20
Toplam Öğrenci	2788	140	1751
Toplam Kapasite	2788	140	1799

Kaynak: Pınarcıoğlu ve Soyseçkin, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/ genericdocument/wcms_717642.pdf

Türkiye'de güncel kreş sayısına ilişkin kesin ve kapsamlı bir veri bulunmamakla birlikte, örneğin İstanbul Büyükşehir Belediyesi, "Yuvamız İstanbul" projesi kapsamında açtığı kreş sayısının 11'e ulaştığını duyurmuştur (Bağımsız İletişim Ağı, 2024). Bu veriler, farklı kurumlar ve belediyeler tarafından işletilen kreş ve anaokulu sayılarının arttığını göstermektedir. Ancak, Türkiye genelindeki toplam kreş sayısına ilişkin güncel ve kapsamlı bir veri mevcut değildir.

Yaşlı Bakım Düzenlemeleri ve Ödenekleri

Türkiye'deki yaşlılık algısı, Güney Avrupa refah devleti modelinin özelliklerini taşımaktadır. Yaşlılara yönelik sosyal refah uygulamalarının kurumsal bir hüviyet içinde değil de ailenin geleneksel yapısı içerisinde hallolan gönüllülük merkezli çözümler şeklinde ortaya çıkmasından dolayı Türkiye'de yaşlılık sorunlu bir alan olarak algılanmamaktadır. Bu durum Türkiye'nin, Güney Avrupa Refah Devleti modelinin bir parçası olduğunu da onaylamaktadır (Taşçı, 2013:18).

Bakım hizmeti denildiğinde, ilkin çocuk bakımına yönelik hizmetler düşünülse de engelli ve yaşlı bakımı da ihmali gözlemlenen bir başka bakım hizmeti alanıdır. Hatta Türkiye'de engelli ve yaşlı bakımına yönelik hizmetlerin, çocuk bakım ve eğitim hizmetlerine göre ikinci planda kaldığı da görülmektedir. Bu kapsamda yaşlı ve engelli vatandaşlara yönelik sürdürülebilir bir bakım politikasının varlığının gerekliliği de açık görünmektedir (Kurnaz ve Atalay, 2013:42'den akt.;Karaman, 2014:103).

Türkiye'de yaşlanan nüfus nedeniyle bakım hizmetini kimin vereceği önemli bir sorundur. Türkiye'de aile yapıları araştırma verilerine göre ailede bakıma muhtaç yaşlı fertlerin bulunduğu hanelerde, yaşlıların bakım işi öncelikle %27,8 oranla gelinler tarafından sağlanmaktadır. Bu bakımın eş tarafından üstlenildiği hanelerin oranı, %26,6'dır. Bu bakımın erkek ve kız çocuk tarafından üstlenildiği hanelerin oranı ise sırasıyla %21,3 ve %18,9'dur. Bakıcı tarafından sağlandığı hanelerin oranı ise sadece %1,5'tir. Araştırma verilerine kent ve kır açısından bakıldığında, kentte bakım işinin kız evlat tarafından sağlandığı hanelerin oranı %25,2 iken kırdaki hanelerde bu oran %15,1'dir. Kırdaki hanelerde bu bakım işi öncelikle %30,9 oranla gelin ve %29,3 oranla eş tarafından sağlanmaktadır. Bakıma muhtaç yaşlının hizmetinin bir bakıcı tarafından sağlandığı hanelerin kentteki oranı %2,3 iken, kırda bu oran %0,5'dır. Bu noktada bakım işinin sağlanmasında en önemli kuruluş, huzurevleridir. Kadınların iş gücüne katılımı ve istihdam oranının düşük olmasındaki en önemli nedenlerden biri, ev, çocuk, hasta, yaşlı bakım işi ile ilgilenmeleridir. Gölge emek kavramları ile ifade edilen bu durum, önemli bir ekonomik unsuru ve iş gücünü oluşturmaktadır. Bu nedenle özellikle kadınlar tarafından yürütülen bakım işinin kadın istihdamını artıran düzgün bir iş olarak fırsat haline dönüştürülmesi, bu kapsamda ILO sözleşme ve

tavsiye kararları imzalanarak bakım işi içinde insana yakışır iş kriterlerinin ivedilikle yerine getirilmesi, sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır (Demir, 2018).

Türkiye'de yaşlı nüfus oranı Avrupa ülkelerindeki kadar yüksek olmamakla birlikte önemli düzeylerdedir ve bu kişilerin bakımına yönelik düzenlemeler mevcuttur. Engelli ve yaşlı bakım hizmetleri, gelir testine ve engellilik durumuna göre sağlanmaktadır. Türkiye'de bu alanda hem evde bakım hem de kurumsal bakım hizmetleri sağlanmaktadır (KEFEK, 2023:66).

Türkiye'de engelli ve yaşlı bakım hizmetleri gelir testi ve engellilik durumuna bağlıdır (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:154). Diğer bir ifadeyle Türkiye'de yaşlı bakımı konusundaki çözümler, "muhtaç yaşlı" kavramı etrafında dönmektedir. Yardıma muhtaç yaşlı statüsündeki kişi, 2828 s.K. m. 3/d'de tanımlanmıştır. Tanım, ekonomik sorunu olmamakla birlikte sosyal yoksunluk içinde bulunan yaşlıların da sosyal bakım kapsamına gireceklerini ifade etmektedir. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, kapsama alınacakları tespit ve inceleme suretiyle görevini yürütmektedir. 1976 yılında kabul edilen 2022 sayılı "65 yaşını doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun" Türkiye'de ileri bir adım olarak görülmektedir (Taşçı, 2013:16).

Sağlık bakımı, sosyal yardımlar kapsamında ele alınan uzun dönemli bir diğer bakımdır. Ayni yardımlar kapsamında yer alan engelli ve yaşlı bakımı; evde bakım, yarı zamanlı bakım, kurumsal bakımdır (Atagün, 2019; İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:154). Kurumsal bakım anlamında yaşlılara tam zamanlı bakım hizmeti sunan huzurevleri, bakım ve rehabilitasyon merkezleri ile yarı zamanlı hizmet sunan gündüz bakım evleri ile aktif yaşam merkezleri hizmet vermektedir. 2018 yılı itibarıyla kamuya bağlı 179, özel sektöre bağlı 247 adet huzurevi bulunmaktadır. Özel sektörün kurumsal hizmet anlamında, daha fazla kapsama sahip olduğu görülmektedir. Ancak hizmet kapasitesi anlamında, kamu daha üst seviyede hizmet vermektedir (Atagün, 2019; İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:155).

Tablo 4.13.'te 2023 yılına ait kamu ve özel olmak üzere, toplam 450 yaşlı bakımı hizmeti veren kurum olduğu görülmektedir. Bunların 168'i bakanlığa bağlı huzurevleri, 21'i diğer kamu kuruluşlarına ait huzurevleri ve 261'i de özel huzurevleridir (KEFEK, 2023).

Tablo 4.13. Türkiye'de faaliyet gösteren huzurevleri

Bağlı Bulunuğu Kurum	**Sayı**
Bakanlığa Bağlı Huzurevleri	168
Diğer Kamu Kuruluşlarına Ait Huzurevleri (MEB, Belediyeler)	21
Özel Huzurevleri	261
TOPLAM	**450**

Kaynak:KEFEK,2023,https://www5.tbmm.gov.tr/ihtisas_komisyonlari_dosyalari/Kadinlarin_IAY_Uyumlastirilmasi_Alt_Komisyon_Raporu.pdf

Tablo 4.14.'te son beş yıl içinde bakım ve rehabilitasyon merkezleri ile yatılı hizmet veren kuruluş sayısındaki artışa yer verilmiştir. 2017 yılında 97 olan bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin sayısı 107 ve 138 olan umut evlerinin sayısı 149'a çıkmıştır. Gündüz Merkez ve Gündüz Hizmetin de verildiği yatılı kuruluş sayısı 241'den 391'e çıkmıştır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü İstatistik Bülteni, 2023).

Tablo 4.14. Türkiye'deki yatılı ve gündüzlü resmi bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin yıllara göre dağılımı

Yıllar	Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi (yatılı)	Umut Evi (yatılı)	Gündüz Merkez ve Gündüz Hizmetin de Verildiği Yatılı Kuruluş Sayısı	TOPLAM
2023 (Nisan)	**107**	**149**	**135**	**391**
2021	104	144	129	377
2020	105	152	127	384
2019	104	151	72	327
2018	97	146	7	250
2017	97	138	6	241

Kaynak: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü İstatistik Bülteni, 2023, https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_ nisan_23.pdf

Sonuç olarak yaşlılara yönelik sosyal politikaların gelişiminde büyük eksiklikler olduğu görülmektedir. Yaşlılık konusu ve bakım sorunu henüz gündemde bile yoktur ve gerektiği kadar ilgi görmemektedir.

Öte yandan Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik, 2006 yılında yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikle engellilere evde bakım yaklaşımı, bir sosyal poltika önerisi olarak ortaya konmuştur. Kendilerine ait veya bakmakla yükümlü olduğu birey sayısına göre kendilerine düşen ortalama aylık gelir tutarının 2/3'ünden daha az olan özürlüler kapsama alınmıştır. Dolyısıyla muhtaçlık durumu söz konusudur. Dikkat çeken nokta, engelli yakınlarına bakan kişilerin 7/24 bakım işini gerçekleştirmeleri ve karşılığında bir aylık net asgari ücret tutarında ödeme yapılacağıdır. Uygulamada engellilerin büyük ölçüde kendi yakınları tarafından bakıldığı görülmektedir. Devletin sosyal poltika yaklaşımını, bu bakım noktasında da kadınlara devretmiş olduğu söylenebilmektedir. Ödemelerin bakım ücreti niteliğinde oluşu ile kadınların ev içi

alana hapsedilişi ataerkil ideolojiyi pekiştirmektedir (Altuntaş ve Atasü-Topçuoğlu, 2016:68-70).

Hâlihazırdaki engelli politikasının evde bakımı esas kabul ettiği görülmektedir. Evde bakımın sağlanamadığı durumlarda bakım hizmeti olarak özel kuruluş veya kamu kuruluşunda doğrudan sosyal hizmet sağlanmaktadır. Evde bakım hizmetine ilişkin ASB'nin gerekçesi, yatılı bakım kuruluşlarının kapasite yetersizliğidir (Altuntaş ve Atasü-Topçuoğlu, 2016:185).

Altuntaş ve Atasü Topçuoğlu'nun çalışması ortaya koymuştur ki evde bakım uygulamasının, bakım yükü nedeniyle kadınların kendilerini gerçekleştirebilecekleri bir yaşamı sürdürmelerini olanaklı kılan bir etkisi yoktur. Bakım veren kişiler için süreğenliği kadınların kendi kişisel bakım ve gelişimleri için gün içinde ayıracakları zamanı sınırlamakta ve neredeyse yok etmektedir (Altuntaş ve Atasü Topçuoğlu, 2016:202). Nitekim TÜİK 2006 Zaman Kullanımı Araştırması'nda sosyal yaşam etkinliklerine ayrılan zamanın Türkiye genelinde oldukça az, 1 saat 57 dakika çıkmış olması, bakım veren kadınlar için daha da düşük olduğu ifade edilebilmektedir. Sosyal yaşamdan izole olduklarını söylemek mümkündür (Altuntaş ve Atasü-Topçuoğlu, 2016:213). Bir diğer dikkat çekici noktanın da evde bakım ücreti ile yakınlarına bakan kadınların 2013 yılı TÜİK istatistiklerinde sigortalı bile olmamalarına rağmen çalışan kadın olarak sayılmış olmalarıdır (Altuntaş ve Atasü-Topçuoğlu, 2016:239).

Kurumsal Bakım ve Dönüşüm Önlemleri

Birinci Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi: Türkiye'de yaşam kalitesi (2003) araştırması ile Türkiye'nin Avrupa'ya kıyasla sosyal yaşantı kalitesi araştırılmıştır. Araştırmadan çıkan sonuca göre, Türkiye'de iş-yaşam dengesi kurmaktaki zorluk kadınlar için daha fazladır. İş görenlerin iş yaşamından kaynaklı stresi, yüksektir. Türkiye'de yaşanan iş-yaşam dengesi sorununun ardındaki nedenler için araştırmalar yetersizdir. Ancak bulgular mevcut Türkiye'deki iş-yaşam dengesi araştırmaları ile benzer niteliktedir. Genel olarak kamu ve özel örgütlerdeki maliyetin yüksekliği vurgulanmaktadır (Apaydın, 2020:52).

İlk olarak 2013 yılında "Kadın İstihdamı Paketi" ardından "Türkiye'nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus

ve Aile Politikası" olarak adlandırılan ve iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları tartışmaya açılmıştır. Devam eden süreçte bir bakan değişikliği ile beraber nüfus artış hızını gözeten, aile birliğini sağlayan, sağlıklı nesillerin yetişmesini ve kadın istihdamını teşvik eden doğum izni, doğum izninden sonra işe dönüşler, çocuk yardımı, kamu kurumlarında kreş, doğum borçlanması, çocuk sayısına göre emeklilik yaşı gibi birçok alternatifi içeren bir politika seti ilgili bakanlıkça ilan edilmiştir (Ünlütürk Ulutaş, 2013:84).

Türkiye'de okul öncesi eğitim, %80 oranında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kamu kurumları tarafından sağlanmaktadır (TÜSİAD, 2019:29). Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımının arttırılabilmesi için kreşlerin yaygınlaştırılması istenmektedir. Bu çerçevede "kreş haktır platformu" kurulmuştur. Öte yandan ulusal ölçekte hedeflerin belirlendiği onuncu kalkınma planında (2014-2018), çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması yer almaktadır. Bakım hizmetleri dönüşüm programlarında öncelikli yer almaktadır (Büyükcoşkun, 2017: 94).

Kadın İstihdamının desteklenmesi için, on ilde on iki ay süreyle 425 TL ödeme yapılan Büyükanne Projesi (Kapsam yılı 2017) başlatılmıştır. Torununa 3 yaşına kadar bakan büyükannelere yardım yapılması yoluyla çocukların büyükanneleriyle büyümelerini sağlamak, kültürel bağları desteklemek ve de kadınların iş gücü piyasasında yer almasını desteklemek amaçlanmıştır. Benzer bir uygulama İspanya'da görülmektedir. İspanya'da "vekil anne" adı altında düzenlemelerle kadın istihdamı desteklenmiştir. Bir başka düzenleme de "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" olmuştur. Buna göre iş yerlerinde 100-150 kadın çalışanın bulunması halinde emzirme odasının kurulması ile 150'den fazla kadın çalışanın olduğu iş yerlerinde 6 yaşından küçük çocukların bakımı ile yönetmelikte şartları belirtilen yurtların kurulması işverenler açısından zorunlu tutulmuştur (Dalyan, 2020:386).

2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu'na göre belediyeler, gelirlerinin %1'lik bölümünü sosyal amaçlı hizmetlerde kullanmak zorundadır. Bu kapsamda yerel yönetimler, erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerini, ASPB ve MEB denetiminde doğrudan kendileri verebilir ya da işbirlikleri sağlayabilirler. Dolayısıyla belediyelerin

bu türden hizmetler için harcama kalemleri oluşturmalarının önünde bir engel bulunmamaktadır. Türkiye'de bazı belediyelerin bu hizmetleri sağlamasına yönelik örnekler mevcuttur (KEİG, 2016:15).

Örneğin Türkiye'nin en büyük nüfuslu şehri İstanbul'da çocuk bakım ve eğitim hizmeti sunan, 3.161 kurum bulunmaktadır. İçinde yerel yönetim kreşlerinin de yer aldığı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olmayan resmi kurum sayısı ise, Türkiye genelinde 748 iken, İstanbul'da 110'dur. Bakırköy Belediyesi'ne ait 12 ay boyunca hizmet veren 7 kreş bulunmaktadır. 08:00-16:30 (yaz aylarında 08:30-17:00) saatleri arasında hizmet veren kreşlerden çocuklar ücretsiz olarak yararlanabilmektedir. Ücretsiz servislerle ulaşım sağlanmaktadır. İstanbul'da Bakırköy Belediyesi ve Maltepe Belediyesi kreşleri bakım hizmetini ücretsiz sunan iki belediyedir. Beyoğlu Belediyesi ise sembolik bir ücret aldığı kreşlerde, erişilebilir bir hizmet sunmaktadır. Bu noktada bakım ve eğitim hizmetlerinden sosyal bir hak olarak her çocuğun yararlanabilmesi için özellikle sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı durumda olan çocuklar göz önünde tutularak belediye kreşlerinin zorunlu, ücretsiz ve nitelikli çocuk bakım ve eğitim hizmeti sunmasının önünü açacak politikalar geliştirilmesi gerektiği açıktır. Bu politikalar ve destekleyici diğer politikalarla birlikte çocuk bakımından sorumlu tutulan kadınların istihdama katılımının önü açılacaktır (KEİG, 2016).

Türkiye'de yaşlılara yönelik formel bakım hizmetleri Sağlık Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve yerel yönetimler tarafından sağlanmaktadır. 1980'li yıllar itibariyle devletin bakım konusundaki sorumluluk alanı, tüm dünyadaki refah devletlerinde olduğu gibi Türkiye'de de neoliberalizm etkisiyle daralmıştır. Özel sektör ve de kısmen yerel yönetimlerin gelişiminde artış yaşanmıştır. Sağlık Bakanlığı bünyesinde yer alan "Kronik Hastalıklar, Yaşlı Sağlığı ve Engelliler Daire Başkanlığı" hizmetlerinin içerisinde bakım çerçevesinden düşünüldüğünde, evde sağlık hizmetleri başı çekmektedir. Sosyal bakım hizmeti ise, Türkiye'de öncelikli olarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından sağlanmaktadır. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı ilgili birimler tarafından koordine edilen yaşlılara yönelik bakım hizmetleri çerçevesinde bakım ve desteğe ihtiyacı olan 60 yaş ve üzeri kişiler tespit edildikten sonra bu kişiler ihtiyaçları doğrultusunda kısa ya da uzun süreli bakım altına alınmaktadır (ASPB; Türkiye'de Yaşlı Bakım Hizmetleri Raporu, 2017).

Öte yandan yaşlı bakım hizmeti sunumunda da yerel hizmetler büyük önem taşımaktadır. Muhtaç yaşlı kişilerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarının korunmasını, sosyal ilişkilerinin geliştirilmesini, huzur, güven ve refah içinde bulunmalarını sağlamak amacıyla evde bakım ve evde bakıma destek hizmeti kapsamında gerekli tüm iş ve işlemleri yürütmek gereklidir.

Bunun bir örneği Ankara'da geçici bir süre için imkân sağlayan "Şefkat Evleri" dir. Yaşlılara Hizmet Merkezi hizmetlerinden yararlanmak için Ankara ili sınırları içinde ikamet eden 60 yaş ve üzeri vatandaşlar başvurabilmektedir. Sosyal hizmet uzmanları bu başvurulara istinaden yaşlı bireyi ikamet adresinde ziyaret ederek sosyal incelemeleri gerçekleştirmektedir. Yaşlı bireyin yararlanması gereken hizmet konusunda uygunluğunun tespiti ile hizmetler ücretsiz olarak verilmektedir (ABB, 2024).

Belediyelerin ayni ve nakdi yardımları da bulunmaktadır. 2016 yılı itibariyle 65 yaş üstü bireylere yönelik projelerin yürütülmesi için bir destek programı kurulmuştur. "Yaşlı Destek Programı" (YADES) ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından belediyelere sunulan destekle belediyelerce yaşlılara yönelik evde bakımın ve psiko-sosyal bakımın yürütülmesi amaçlanmıştır (ASHB, 2024).

İhtiyaçları görmezden gelinen gruplar için daha iyi bir hizmet projeksiyonu önümüzdeki yıllarda önemini arttıracaktır. İş piyasasında ve iş-yaşam dengesinde neler olduğuna ve kadınların ailedeki bakım rollerini yerine getirmelerine olanak tanımaya aynı zamanda destek vermeye ve ayrıca özel politikalar ve hizmetler yoluyla daha geniş topluluğa katkıda bulunmaya daha fazla dikkat edilecektir. Örneğin, kadınların verimli istihdamla meşgul olma yeteneği, kaliteli yaşlı bakım hizmetlerinin sağlanmasına ve aile ve toplumdan gelen destekleyici ve fırsat veren bir çevreye oldukça bağlı olacaktır. Engelli ve sağlık ihtiyaçları olan yetişkinlerin ve yaşlıların, cömert transferler ve maddi tedariklerin yanı sıra toplumun bakış açısında temel bir değişikliği gerektirmektedir. Evde bakım ve bakımevleri dahil olmak üzere, uzun vadeli bakım, sosyal risklerin etkisini azaltmaya ve özel desteğe ihtiyaç duyanların hayatını zenginleştirmeye yönelik sosyal politika kapsamında değerlendirilmelidir (Hussein, 2017:172).

Akademik çevrelerde de dikkat çekilen bakım sorunu için İlkkaracan (2018) yeşil ekonomiden aldığı ilhamla mor ekonomi kavramını bakım ekonomisi için bir iktisadi çerçeve olarak belirlemiştir. Buna göre mor ekonominin dört yapıtaşı vardır. Ulusal bir bakım politikası ile çocuk bakımına dair kreş, anaokulu gibi kurumsal yapılanmaların oluşturulması ve yaşlı/engelli bakımı için destek hizmetlerinin sağlanması tüm bunlar bir sosyal bakım hizmeti altyapısını oluşturabilecektir. İkinci yapıtaşı iş-yaşam dengesi ve eşitlik için iş gücü piyasası düzenleme ve denetimidir. Bunu sağlamanın yolu teşviklerdir. Bakım için ücretli ücretsiz izin hakları, kayan çalışma saatleri, sıkıştırılmış iş haftası, kısmen evden çalışma, kısmi zamanlı çalışma, esnek çalışma düzenlemeleri ve mor bakım sigortası fonu önerilmektedir. Tam zamanlı mesai saatlerinin azaltılması, kayıt dışılığın önlemesi, cam tavanı önlemek için düzenlemeler ve denetimler, eşit işe eşit ücret, cinsiyet kotaları gibi düzenlemeler önerilmektedir. Üçüncü yapıtaşı bakım ekonomisi gereksinimlerine yönelik eşitlikçi kırsal kalkınma politikalarıdır. Son yapıtaşı ise bakım emeği ve doğanın sürdürülebilirliğine fırsat veren makroekonomik politikalardır. İlkaracan'ın tüm bu yapısal düzenlemelerle bakımı merkeze alan ve kadın erkek eşitsizliklerini gideren yöntemlerle konuya bakışı, bakım emeğinin geleceğini şekillendirecektir. Savran'ın önerisine göre, alınacak kamusal önlemler arasında ev içinde kadınların karşılıksız bakım emeğinin ölçülmesi, maddi/manevi tazminat konusu haline getirilmesi ve ev kadınlarının emeklilik hakkının tanınması ve bu önlemlerle donatılmış bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturması sosyal politika açısından yerinde önlemler olacaktır (Savran, 2019:82).

4.2.5.2. Bakım izni

Klasik dönem refah devleti, gücünü hane içi bakım hizmetlerinin kadınlar tarafından ücretsiz sağlanması, çocuk ve yaşlı bakım masraflarının bütçesinin belli seviyelerde tutulmasından alıyordu. Erkek, ailenin bakımını piyasada çalışarak sağlarken kadın evde bakım sorumluluklarıyla ilgileniyordu. Modern yaşamda tek kazananlı ailelerin refah seviyesine ulaşması güçleşmiştir. Devletlerin sosyal güvenlik sistemlerinin devamlılığı da prim ödeyenlerin artışına diğer bir ifadeyle çok sayıda çalışana bağlıdır. Bu durum tek kazananlı ailelerden çift gelirli ailelerin yer aldığı

toplum yapılarına geçilmesine yol açmıştır. Bunun sonucunda da çocuk ve yaşlı bakımının günlük yaşamda karşılanması gereken bir ihtiyaç haline gelmesi söz konusudur. Yeni aile yapıları, geniş ailelerde çocuk bakımının nine ve dedeler tarafından karşılandığı ve kentli çekirdek ailelerde ise kadınların herhangi bir bakıma ulaşamadığı bir dizi olumsuzluğa yol açmıştır. Kentli ve kırsal yerleşimde yaşayan kadınların bakım sorumluluklarında da farklılıklar ortaya çıkmıştır (Kılıç ve Öztürk, 2014:118).

Türkiye'de iş-yaşam dengesine yönelik değerlendirilecek uygulamaların kapsamı, genellikle kadınlara yöneliktir. Bu uygulamalar ise temel olarak; doğum (analık) izni, doğum izni sonrası ücretsiz izin, doğum izni sonrası kısmi süreli çalışma, yarım çalışma ve yarım çalışma ödeneği, doğum yardımı, mazeret izni ve süt izni vb. uygulamalar şeklindedir (Karaman, 2014). Erkek çalışanlara yönelik olarak ise; eşinin doğum yapması halinde mazeret izni ve kısmi süreli çalışma hakkı sayılabilir. Ayrıca memur babalara yönelik babalık izni hükümleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda bulunmaktadır (Aydın vd., 2017).

Annelik İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) ile kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilmektedir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenmektedir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilmektedir. Fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenmektedir. Annenin doğum sırasında ya da doğum yaptıktan sonra ölümü haline kullanılmayan izinleri babanın kullanması mümkündür. Evlat edinilen çocuklar için şayet 3 yaşını doldurmamışsa evlat edinen kişi ya da herhangi bir eş çocuğu filen teslim aldığı tarihten itibaren sekiz hafta izni kullanabilmektedir (DMK, 2024).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde kadın işçiler için doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık izin süresi belirlenmiştir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki süre on haftaya

çıkarılmaktadır. Kadın işçiler isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar doktor raporu ile çalışabilmektedir ve izin süresini doğum ertesine aktarabilmektedir. Erken doğum halinde ise doğumdan önce kullanamadığı süreleri sonrasında kullanabilmektedir (İK, 2024).

Tablo 4.15.'te Türkiye'de 16 haftalık yasal doğum izin hakkı verildiği ve ödeme miktarına ilişkin izinden önceki 12 ay içinde en az 90 gün prim yatıran tüm sigortalı kadınları kapsadığı ve ödemenin %66,7 olduğu görülmektedir (OECD, Şubat 2024).

Tablo 4.15. 2023 yılı Türkiye'de yasal doğum izni hakları

Ülke	Maks. süre (hafta)	Ödemeli	Ödemeler için uygunluk kriterleri	Ödeme
Türkiye	16 hafta	Evet	İzinden önceki 12 ay içinde en az 90 gün prim yatıran tüm sigortalı kadınlar.	Maksimum kazanç olmaksızın kazancın %66,7'si.

Kaynak: OECD, Şubat 2024, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf

Yasal doğum izinlerinde ortalama ödenek oranlarının ülkelere göre farklılaştığı bilinmektedir. Genel olarak ortalama ödenek oranı, kazançların %50'sidir. Ödenek sunan ülkelerde miktarlar, %25 ila %100 değişkenlik göstermektedir. Örneğin Yunanistan'da 17 hafta temel doğum izni ve 39 hafta özel doğum izni bulunmaktadır. Temel doğum izni: Tam tazminat karşılığında son 2 yılda 200 iş günü çalışmayı gerektiriken, Özel doğum izni: Belirli süreli veya sürekli sözleşmeli, sigortalı tüm kadınlar için uygulanmaktadır. Temel doğum izni: kazancın %100' ü, özel doğum izni: yasal asgari ücrete eşit sabit oranlı yardım (Aylık 780 Euro), serbest meslek sahibi ve sigortalı kadınlar için farklı izin ödemeleridir (150-200 Euro, 4 ay boyunca ayda bir) (OECD, Parental Leave Systems, 2024).

Annelik izni olarak sınırları belirlenen bu izinler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Mazeret izni, 4857 sayılı İş Kanunu'da ise Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni başlıkları ile belirlenmiştir. Annelik izinlerinin ölüm hali istinası ile

devredilemez özellikte olduğu görülmektedir. Yakın bir tarih olan 2016 yılında iş ve aile yaşamını uyumlaştırma kapsamında 6663 sayılı yasayla (22. md.) ek düzenlemeler yapılmıştır.

Süt izni, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında mazaret izninin tanımlandığı 104. Madde ile hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda kadın memurun tercihi esas olarak belirlenmiştir. Buna göre süt izni, doğum sonrası analık izni bitiminden itibaren ilk 6 ay günde 3 saat; ikinci 6 ay günde 1,5 saat olmak üzere ücretli izin olarak anneye verilimektedir (DMK). 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçi annelere 1 yaşını doldurmamış çocukları için günde 1,5 saat ücretli izin olarak belirlenmiş ve kullanım hususu yine işçi annenin tercihine bırakılmıştır (İK).

Bakırcı (2012) süt izninin cinsiyet eşitliği bağlamında yeniden düzenlenmesi gerektiğini belirtmekte ve babalara da bu iznin tanınması gerekliliğini bu bağlamda Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın 2010 yılında aldığı karara referans vermektedir (Çevik, 2020: 226). İspanya'da bu yönde alınan kararın Güney Avrupa refah rejimi içinde ilk ve tek olduğunu da yinelemek gerekmektedir.

Babalık İzni

2017 yılında Avrupa Komisyonu İş Yaşam Dengesi Yönergesinde eşi doğum yapan erkek çalışanlar için; babalık izin haklarının ücretli olarak sağlanması, babalık ve ebeveyn izni olarak kullanılmak üzere asgari sürenin garanti edilmesi, ücretli babalık izin süresinin artırılması, ebeveyn izni çerçevesinde ödenen tazminatın artırılması ve izin alınacak zaman diliminin uzatılması düzenlenmiştir. Bu sayede babaların hem babalık hem de ebeveynlik izninin teminat altına alınması hedeflenmektedir. Babalık izni, çalışan babalara bir çocuğun doğumundan hemen sonra verilen kısa süreli ücretli izin, olarak tanımlanmış ve süresi AB üyesi olan ülkelerde ortalama 9 gün olarak belirlenmiştir. Türkiye'de ise babalık izni 2016 yılındaki son düzenlemelerle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi kamu çalışanı babalar için 10 gün, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçiler içinse 5 gün olarak belirlenmiştir (Elnur, 2017:53).

İş özel yaşam dengesine ilişkin çabalar, ebeveynlerin izin paylaşabilmesi konusunu gündeme getirmiştir. İsveçli babaların çocukları ile daha çok vakit geçirmesi ebeveyn izinlerinin farklılaştırılması ile mümkün olabilmektedir. İskandinav ülkelerinin deneyimlerinin gösterdiği gibi, annelerin iş gücünde daha fazla kalabilmeleri için onlara verilen izinler yeterli değildir. Daha çok babaları evde kalmaya zorlayacak türden babalık izinlerinin önemi ortaya çıkmaktadır (Guilford, 2014). Türkiye'de babalık izni (kamuda) sadece 10 gündür. Oysaki Norveç ve Danimarka'da ücretli babalık izinleri 14 hafta sürelerle, Türkiye'nin neredeyse on katıdır (Kaynak ve Öztuna, 2019:872).

Ebeveyn İzni

Ebeveyn izni, her türlü çalışan anne ve babayı içine alan bir politika olarak görüldüğünden ebeveyn izni düzenlemelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini benimseme açısından eksiklikler vardır. Türkiye'de esasen ebeveyn izni adı ile bir düzenleme yoktur. Doğum sonrası çocuk bakımına yönelik var olan düzenlemeler, ağırlıkla doğum yapan kadınlara yöneliktir diğer bir ifadeyle kadın odaklıdır (Sumbas, 2018:182).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında (m.108/B) doğum yapan memurlar için doğum sonrası analık izni süresinden, eşi doğum yapan memurlar için de doğum tarihinden itibaren istekleri doğrultusunda yirmi dört aya kadar ücretsiz izin verilmesi düzenlenmiştir (md.108/C). Genel olarak uyumlaştırma kapsamında izin düzenlemelerinin, sadece kendi veya eşi doğum yapan çalışanlar tarafından değil üç yaşın altında çocuk evlat edinenlerin kullanmasına da imkân sağladığı görülmektedir (Kablay ve Elma, 2018: 86).

4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilmektedir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilmektedir. Bu iznin devredilemez özellikte, sadece anneye ve kısa denilebilecek bir süreyle düzenlendiği görülmektedir (İş Kanunu, md.74).

Türkiye'de Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ile kadınlar için gebelik ve doğuma bağlı hakların telafisi ile kadınların çalışma hayatına bir takım düzenlemeler getirilmiştir (Kul Parlak, 2016a). 5510 sayılı bu kanun kapsamında doğum iznine ilişkin işçiler ve bağımsız çalışanlar olmak üzere çalışma hayatındaki kadınların haklarını içeren düzenlemeler yer alırken, kamu çalışanları için ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki düzenlemelerle çalışma hayatında kadınların bu kapsamdaki hakları düzenlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu da keza çalışma hayatındaki kadınların bu kapsamdaki haklarına dair düzenlemeleri içermektedir (Aydın vd., 2017).

Bahsi geçen yasal düzenlemeler dışında bir de "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmı Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik" mevcuttur. Yönetmelikte (m.4/a) analık izninin tanımı: kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen izin olarak ifade edilmiştir. İş Kanun'un 74. maddesinde izin süreleri benzer şekilde düzenlenmiştir.

AB'de 20/06/2019 tarihinde yayınlanan 2019/1158/EU sayılı *Ebeveyn İzni Direktifiyle* yeni asgari normlar belirlenmiştir. Buna göre; en az 10 gün ücretli babalık izninin sunulması, çocukların bakımı için her bir ebeveyne yıllık 5 iş günü çocuk bakım izni tanınması gerekmektedir. Ayrıca üye devletlerce bireysel bir hak olarak ebeveynlere, çocukları en fazla sekiz yaşını doldurunca kadar en az 4 ay ebeveyn izninin verilmesi gerekmektedir. Ebeveyn izninin en az iki ayının ebeveynler arasında devredilememesi esası da getirilmiştir. Bu kapsamda 2 aylık devredilemeyen ebeveyn izni süresinde çalışanlara ücret veya yardım ödenmesi gerekmekte olup, tutarı üye devletlere bırakılmıştır. Geçimlik düzeyde olması gerektiği de belirtilmiştir (Günder ve Aşçıoğlu Öz, 2020:619).

AB'de düzenlenen bu ebeveyn izni ugulamalarına bakıldığında Türkiye'de halen ebeveyn izni kısıtlı uygulamalara sahiptir. Örneğin ücretli babalık izin süresi kamuda 10 gün, özelde ise 5 gündür. Kamu görevlileri için ücretsiz ebeveyn izni anne veya baba tarafından alınabilecek şekilde 24 aylık süreyle belirlenmesine karşın, özel sektörde çalışanlardan sadece kadınlara 6 ay süresince ücretsiz ebeveyn izni hakkı verilebilmektedir. Son olarak, kamu ya da özel analık izni süresinin bitiminden itibaren birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün

gün yarı zamanlı çalışma imkânı tüm çalışanlara getirilmiştir. Görüldüğü gibi Türkiye'de kamu dışında çalışanlara; doğum sonrası her iki ebeveynin de ücretsiz izin alabileceği bir izin sunulmadığından AB Direktifinlerinin çok gerisindedir (Günder ve Aşçıoğlu Öz, 2020:619).

Dolayısıyla Türkiye'de 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu açısından annelik izinleri, süt izinleri, babalık izinleri ve ücretsiz ebeveyn izinlerinde farklılıklar görülmektedir. Tablo 4.16.'da bu farklılıklar derlenmiştir.

Tablo 4.16. Türkiye'de izinlerin kanunlar arası farkılıkları

İzin Türleri	**657 s. DMK**	**4857 s. İş K.**
Annelik İzni	16 hafta (çoğul gebelik halinde +2 hafta)	16 hafta (çoğul gebelik halinde +2 hafta)
Süt İzni	İlk 6 ay günde 3 sa. İkinci 6 ay günde 1.5 sa.	Çocuk bir yaşını doldurunca ya dek günde 1.5 sa.
Babalık İzni	10 gün	5 gün
Ücretsiz ebeveyn izni	24 ay annelik izni bitiminden itibaren anne ve doğum tarihinden itibaren baba olmak üzere her iki eş de kullanabilir	6 ay izin sadece anne içindir doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Yaşlı Bakım İzni (Refakat İzni)

Yukarıda bahsedilen izinlerin yanı sıra ebeveynlere yönelik başka izinler de bulunmaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (md. 104/E) memurlar için en az %70 oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni tanımlamaktadır. Bir sonraki maddede ise hastalık ve refakat izni başlığı yer almaktadır. Buna göre memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde hastalık ve refakat izni kullanılabilmektedir. Bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartı aranmaktadır. Aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilmesi ve gerektiğinde bu sürenin bir katına kadar uzatılması hüküm altına alınmaktadır (DMK).

4857 Sayılı İş Kanunu'nda, (ek madde 2) işçilerin en az %70 oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilmesi tanımlanmıştır (İK).

Türkiye'de "Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları İle Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ile de, 29.10.2011 tarihinden bu yana refakat izni düzenlenmektedir. Refakat izninin şartları tartışmalıdır. Söz konusu tanımın yer aldığı düzenleme, uzun dönem hastalıklara sahip yakınlara refakat edebilme şartına bağlanmıştır. Maddede ayrıca, gerektiğinde bir katına kadar uzatma süresi verilmiştir. Öte yandan 4857 sayılı İş Kanunu'nda henüz hastalık ve refakat izinine ilişkin bir düzenleme gerçekleştirilmemiştir.

Engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun bakımı için on gün mazeret izni (md. 104/E), ve evlat edinmelerde eşlere istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin (md. 108/C) hakları, aslında memurlara yakınlarının ihtiyacı veya bakımı için verilen izin süreleridir. Mazeret izinleri olarak tanımlanmış olup, memurların mazeretlerini karşılamakla birlikte, iş-aile yaşamı uyumu sürecindeki sorunlarının aşılmasında da önemi olan haklardır (Kablay ve Elma, 2018: 86).

Diğer Düzenlemeler

Doğum yardımı, Türkiye'de Türk vatandaşları ile Mavi kart sahiplerine verilmektedir. Annenin veya babanın veyahut her ikisinin de Türk vatandaşı ya da Mavi kart sahibi olması gerekmektedir. Doğum yardımı, 15.05.2015 tarihinde ve sonrasında gerçekleşen canlı doğumlar için verilmektedir. Bu tarihten önce doğan çocuklar için doğum yardımı verilmemektedir ve yeni doğan çocuğun kaçıncı çocuk olduğunun belirlenmesinde 15.05.2015 tarihinden önce doğmuş olan çocuklar da sayılmaktadır. Doğum Yardımı ödemeleri yapılan başvurunun Doğum Yardımı Sistemine (DYS) girildiği ayı takip eden ay içerisinde hak sahiplerince PTT şubelerinden çekilebilmektedir. Birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları içinse 600 TL tutarında bir defaya mahsus doğum yardımı ödemesi yapılmaktadır (https://www.aile.gov.tr, Erişim tarihi:18.02.2024). *Aile yardımı,* 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda 202. madde ile düzenlenen ve evli olan devlet memurlarına verilen bir ödenektir (https://www.mevzuat.gov.tr, Erişim tarihi:18.02.2024).

Aile yardımları açısından konuya bakıldığında Türkiye'de büyük eksiklikler bulunmaktadır. Çalışan ebeveynlerden yalnızca memurlar, farklı koşullar ve sürelerle çocuk için yapılan aile yardımlarından yararlanmaktadırlar. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md.202-206 uyarınca, aylık çocuk yardımı ödeneği, devlet memurlarına her ay aylıklarıyla birlikte ödenmektedir. Eşlerden her ikisinin de memur olduğu durumda bu ödeneğin yalnızca "kocaya" ödenmesi hükme bağlanmıştır. Erkeğin aile reisi olduğu anlayışının egemenliği Medeni Kanun'dan çıkarılmış olmasına rağmen "koca" sözcüğü varlığını korumakta özellikle cinsiyet eşitliği perspektifinden bakıldığında sorunlu bir düzenleme olmaktadır (Bakırcı, 2010:77'den akt.;Karaman, 2014:103).

İş-yaşam dengesi uyumlaştırma politikalarından önemli bir uygulama da *analık sigortasıdır.* 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sigortalı çalışan kadınların doğum yapmaları halinde doğumdan önceki sekiz hafta ve doğumdan sonraki sekiz hafta (çoğul gebeliklerde 10 hafta) çalışamadıkları günler için analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği bulunmaktadır.

Ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin tutarı, ayakta geçen süreler için kadının hakkında bildirilen ya da ödenen sigorta primine esas kazancının üçte ikisi, yatarak tedavilerde ise yarısı kadardır. Sigortalı kadınların bu geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için doğumdan önceki yıl içerisinde 90 gün haklarında kısa vadeli sigorta kollarından bildirim yapılmış olması, kendi adına bağımsız çalışanlar için ödenmiş olması gerekmektedir (İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021:157).

4.2.5.3. Esnek çalışma

Kısa Kapsamlı Yarı Ücretli Yarı Zamanlı Çalışma

Çocuk bakımının sağlanması noktasında, iş-aile yaşamını uyumlaştırıcı yenilikler mevcuttur. İş Kanunu'nda 6663 Sayılı Yasaya istinaden getirilen ekleme ile (74. md.) kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmesi düzenlenmiştir. Çoğul doğum halinde bu sürelere otuzar gün eklenmektedir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanmaktadır (Kablay ve Elma, 2018: 86).

3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen işçi ebeveynlerden biri de bu haktan faydalanabilmektedir. Bu izinlerin kullanılması halinde kadın işçi, ayrıca süt izni hakkını kullanamamaktadır. Bu değişiklikler Türk İş Hukuku mevzuatında erkek çalışana ebeveyn olması nedeniyle tanınan ilk önemli düzenlemeler olarak kabul edilebilir. Ancak uluslararası düzenlemeler ve diğer ülke mevzuatlarıyla karşılaştırıldığında, Türkiye'de ebeveyn izinleri hususunda babanın etkin bir rol üstlendiğinden söz etmek güçtür (Ezer, 2019:457). Benzer düzenleme 657 sayılı Kanun'un 104. md. F fıkrasında da düzenlenmiştir. Kadın memurun, sekiz haftalık annelik izninin bitiminden itibaren birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışılabilmesi ve çoğul doğumlarda bu sürelere birer ay eklenmesi düzenlemeleri bulunmaktadır. Engelli yenidoğanlara sahip anneler için süre 12 aya çıkarılmaktadır. 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinme hallerinde de istekleri üzerine bu izinlerden yararlabilmektedir.

Buraya kadar anlatılan her iki kanunda da ebeveynlik dolayısıyla yarı zamanlı memurlar için ücretli, fakat işçiler için ücret kesintisine tabi olan bir esnek çalışma düzenlemesinden bahsedilmektedir. Bunların dışında her iki kanunda da yarı ücretli olarak düzenlenmiş ve uzun kapsamda ele alınan esnek çalışma izinleri söz konusudur. Sırasıyla bakacak olursak;

Uzun Kapsamlı Yarı Ücretli Yarı Zamanlı Çalışma

Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2016 yılında getirmiş olduğu ikinci düzenlemeye göre (Md. 13/Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi) analıkla kazanılan izin haklarının bitiminden sonra çocuğun mecburi ilköğretime başladığı tarihe kadar çalışanlara kısmi süreli çalışma hakkı getirilmiştir. İşçinin bu talebini işverene en az bir ay önceden yazılı bildirmesi sonucu ve işverenin de rızasıyla (iş sözleşmesinde fesih nedeni sayılmamak üzere) bu izin alınabilmektedir (Çevik, 2020:242). Bahsi geçen yarı zamanlı çalışmanın benzerinin devlet memurları için de düzenlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla da 657 sayılı Kanun'un 43. ek maddesinde doğum sonrası yarım çalışma ile ilgili hükümler düzenlenmiştir. Fakat ilgili yönetmelik çıkarılmadığı için memurlar ile ilgili bu düzenleme hayata geçirilememektedir. Usul ve esasların belirlenmemiş olduğu gerekçesiyle, memurların yarı zamanlı çalışma izin talepleri reddedilmektedir. Ankara 7. idare mahkemesi nezdinde açılan davalarda, mahkeme heyeti oybirliğiyle, yarı zamanlı çalışma taleplerini reddeden idare işlemlerini iptal etmektedir (https://www.memurlar.net).

Çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi izleyen aybaşına kadar talepleri halinde ebeveynlerden birine kısmi çalışma olanağı ya da çalışmadıkları sürelerde yarım çalışma ödeneği ödenmesi hükmü gibi düzenlemler; ekonomik sıkıntıların bertaraf edilmesi ve doğum sonrasında annenin çocuğa ayıracağı vaktin iş yaşamıyla uyumlaştırılmasının önemini gösteren iş-yaşam dengesi düzenlemeleri sayılabilecek uygulamalar arasındadır (Aydın vd., 2017).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 md. 5. fıkrasındaki düzenleme ile eşler eğer kadının ücreti yüksek ise kısmi süreli çalışma hakkından erkeğin yararlanmasını isteyebileceklerdir. Ayrıca düzenlemede talebin geçerli fesih nedeni olmaması diğer bir ifadeyle işverenlere bu konuda takdir hakkı bırakılmaması da ebeveynlerin lehine

bir düzenlemedir. İşçinin aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilmesi düzenlenmiştir. Diğer yandan diğer ebeveynin çalışmaması durumunda, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamamaktadır. Ayrıca evlat edinme halinde de ebeveynler çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanmaktadır. İş Kanunu'nda yakın zamanda yapılan tüm bu değişiklikler, hem çocuk bakımında hem de az olsa da ücret garantisinde çalışanlara sunulmuş olan iş-yaşamın dengeye getirilmesi amacına dayanan önemli uygulamalardır. Yasa, kısmi zamanlı çalışma hakkı konusunda ebeveynlerden birisinin bundan yararlanabileceğini belirtmektedir. Burada dikkat çekici olan toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecek yönde bir düzenleme gibi görünse de Türkiye'de ataerkil bakışın buna pek de izin vermemesi nedeniyle genellikle kadınların bu haktan yararlanmayı tercih ettiğidir. Başka dikkat çeken bir yönü de sigorta primlerinin tam yatmaması nedeniyle kısmi süreli çalışan kadınların çocuk sahibi olmayı seçmekle bu haktan yararlanması sonucunda emeklilik sürelerinin uzamasıdır. Analık hali için borçlanma olanağı da mevcuttur ama bu bile kadınların ekonomik korumasızlığının önüne geçilmesinde yaşanan sıkıntıları çözememektedir (Kablay ve Elma, 2018:87-88).

Analık izin süresinin bitiminden sonra ilk altı aya kadar memurların süt izni süresinin günlük 3 saat olması, bu konuda memurlara avantaj yaratan tek düzenleme sayılabilir (Kablay ve Elma, 2018:88).

Sonuç olarak, Türk Çalışma mevzuatında İş Kanunu açısından 2016 yılında getirilen yenilikle ebeveynlere kısmi süreli çalışma imkânı sağlanmıştır (İK m.13/5, DMK ek m.43). Ancak bu imkândan faydalanabilme şartları da kısıtlıdır. Ebeveynlerin her ikisinin de çalışıyor olması bu şartlardan biridir (İK m.13/5). Kısmi süreli çalışmaya geçme hakkından aynı anda ebeveynlerden sadece biri yararlanabilmektedir (Ezer, 2019: 497). Kısmi süreyle çalışmaya geçebilme için mecburi ilköğretim çağına gelmemiş (6 yaşından küçük) çocuk sahibi olmak şarttır. Evlat edinme halinde ise ancak 3 yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmesi ile fiilen teslim edildiği tarihten itibaren iznin başlaması koşulu getirilmiştir. Koşulları sağlayan ebeveynler, işverenlerinden bu hakkı kullanmayı talep etmeleri halinde kısmi çalışmaya başlayabileceklerdir (Ezer, 2019: 497).

Dedeoğlu ve Şahankaya'ya göre çocuk ilkokul çağına gelinceye kadar yarı zamanlı veya kısmi zamanlı çalışmanın sadece yüksek gelirli belli bir grup kadının kullanımına hitap etmemesi için Türkiye'de erken çocuk bakım hizmetlerinin kurumsal ve ücretsiz olması da gereklidir (Sumbas, 2018: 186). Bir diğer konu da yarı zamanlı çalışma modelini tercih eden işçi veya memur kadının günlük 3 veya 1.5 saatlik süt izni, 6663 sayılı Kanunun 6. ve 22. maddeleri kapsamındaki değişiklikle yarım süreli çalışan kadının emzirme imkânı olacağı gerekçesiyle gereksiz bulunmuştur. [25]Kısmi süreli çalışan kadınlar içinse [26]süt izni çalışma süresiyle orantılı olarak verilecektir.

Bunun anlamı, İş Kanunu m. 13/5 çerçevesinde kısmi çalışma talebinde bulunan kadın işçinin çocuğunun halen 1 yaşını doldurmamış olması halinde süt izninin kullanılıp kullanılamayacağı konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretide bir görüşe göre kısmi süreli çalışmada ücret ve paraya ilişkin menfaatler çalışılan süreyle orantılı ödenir ilkesi gereği, örneğin kısmi çalışma süresi içinde süt izni de varsa, günlük bir buçuk saatlik süt izni çalıştığı süreyle orantılı olarak verilmelidir. Örneğin kısmi süreli olarak haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir kişi günlük bir buçuk saat süt izni kullanıldığından, 30 saat kısmi süreli çalışan bir kişi günlük bir saat süt izni kullanacaktır. Diğer bir görüşe göre ise, yine yarım çalışmadaki esaslar çerçevesinde süt izninin kullanılması mümkün olmalıdır. Bir başka ifadeyle bu görüşe göre, belirlenen kısmi çalışma düzeninde haftanın bazı günlerinde tam bazı günlerinde yarım veya belli saatlerde çalışma söz konusuysa; tam çalışılan günlerde işçi yine bir buçuk saat süre ile süt izninden yararlanılabilmeli, yarım gün veya günün belli saatlerinde çalışılan günlerde ise işçinin süt iznini kullanamayacağı kabul edilmelidir (Erener Yılmaz, 2020:393). Bu düzenlemeler göstermektedir ki toplumsal

[25] 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 10. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na eklenen Ek Madde 43'e göre, kendisi veya eşi doğum yapan memur talebi üzerine, ayrıca süt izni verilmeksizin, haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak çalışabilecektir.

[26] 4857 s.k. Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi Madde 13 - İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. (Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.) Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir.

cinsiyet eşitliğinin gözetilmediği ve çocukların bakımıyla ilgili aileleri güçlendirici uygulamaların olmadığı bir yasal zemin vardır (Sumbas, 2018:186). Çocuk bakımı özellikle kadınların sorumluluğu olarak görülerek, uygulamada kadınlara çocuk bakımı için yarı zamanlı ücretsiz, 6/24 ay ücretsiz ve/veya kısmi süreli çalışma imkânı sunulmaktadır. Türkiye'de hem kültürel normların hem de refah rejimi modelinin, ailenin reisi ve ekmek getirenin erkek olması kabülü, çocukların evde bakım işlerinin kadına bırakılmasını olağanlaştırmaktadır (Dedeoğlu, 2012: 276'den akt.; Sumbas, 2018:187).

İşçiler için kısmi süreli çalışma, memurlar için de 24 ay ücretsiz izin ve yarı zamanlı çalışma hakkı, her iki ebeveyn tarafından kullanılabilecek olması imkânları getirilse de babaları bu izinleri kullanmaya teşvik etmeye yönelik düzenlemeler olmaktan uzaktırlar. İskandinav ülkelerindeki gibi kota, vergi indirimi, bonus ödenek veya bonus izinler düşünülmelidir. Türkiye gibi ataerkil toplumlarda, verilen hakların pratikte bakımın kadınların sorumluluğundaymış gibi empoze edilmesi söz konusudur ve yasal düzenlemeler bu yönde işleyecektir (Sumbas, 2018:187).

4857 sayılı İş Kanunu'nda kısmi zamanlı çalışma için haftalık toplam çalışma süresi 30 saattir. Türkiye'de 2000'li yıllardan itibaren Yeni İş Kanunu ile kısmi zamanlı çalışmanın kadın istihdamını arttırıcı etkisi gündeme getirilmektedir (Erdoğan, 2017:11'den akt.;Boztilki, 2023:93). Esnek çalışmanın tercih edilmesinin ilk nedeni erkek iş gücünden daha ucuz emek olarak görülmesi, ikinci sebebi de kadının ev içi sorumlulukları nedeniyle ev ve iş yaşamını bir arada sürdürebilmesini kolaylaştıracağıdır. Kadına atfedilen bu bakış açısı devleti ve işverenleri, mali yüklerden kurtarmaktadır (Yaman Öztürk, 2010:21'den akt.; Boztilki, 2023:94).

Sonuç olarak, Türkiye'deki son iş-yaşam dengesine yönelik sosyal politikalar, olumlu bir amaçla yapılmış olsa dahi riskler içermektedir. Bu riskler; işverenlerin maliyetleri düşürmek ve daha az sorumluluk almak adına kadın çalışan tercih etmemesi ya da kadınları esnek koşullarda çalışmaya yönlendirmesidir. Bakım nedeniyle kadınların istihdamdan çekilmesi veya yarı-zamanlı düşük ücretli, kariyer beklentisi az işlere yönelmesidir. Kreş gibi devlet destekli profesyonel çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ebeveyn izni uygulamaları kritik sosyal politikalardır ve hayata geçirilmelidir (Sumbas, 2018:189).

Uzaktan Çalışma

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılmaması, ev kadını olmayı tercih etmeleri yönünde bir algı oluşmasına yol açmaktadır. Hâlbuki bir tercih olmanın ötesinde görünmeyen olgu, çocukların ve yaşlı/engelli bakımının kadının görevi olduğu yönündeki dayatmalardır. Kadın çalışma yaşamına girmek istese dahi düşük ücretle ve sigortasız çalışabilecek işçi statüsünde görülebilmektedir. OECD ülkelerine kıyasla Türkiye'de daha uzun çalışma saatlerinin olması ve esnek çalışma uygulamalarının çok yaygın olmaması da kadınların iş gücüne katılım oranlarının düşük düzeylerde kalmasına etki etmektedir. Oysa ülke nüfusunun yarısının kadınlar olduğu düşünüldüğünde, ülkenin kadının iş gücüne katılımını desteklemesi gerekmektedir. Berkün vd. bu bağlamada esnek çalışma için teknolojik altyapı eksiklikleri ile alternatif istihdam yöntemlerinden mahrum kalındığına dikkat çekmektedir (Berkün vd. 2015: 50).

2003 tarihli İş Kanunu'ndan sonra, (1996-2000) için hazırlanan Kadın Özel İhtisas Komisyonu Raporunda kadınların çalışma hayatına katılımlarını arttırmak için "Kadınları çalışma yaşamına özendirmek amacıyla, esnek çalışma saatleri uygulamasına gidilebilir" ifadesine yer verilmiştir (Boztilki, 2023:93). Öte yandan Türkiye, 2.152 saatlik yıllık ortalama çalışma süresiyle gerek Avrupa, gerek OECD ülkelerinin en yüksek ortalama çalışma süresine sahiptir. Uzun saatlerle çalışma bazı kesimlerce uluslararası piyasalarda rekabet gücü gibi sunulsa da, iş ve aile yaşamını uyumlaştırmak amacıyla yarı zamanlı çalışmayı artırma hedefi ile arasında bir çelişki ortaya çıkmaktadır. Ünlütürk Ulutaş'a göre, iş-aile dengesini sağlamanın tek yolu esnek istihdam değildir. Gerek kadınlar gerek erkekler için ortalama çalışma saatlerinin yasal sınırlarda olması ve dahası saatlerin düşürülmesi gerekmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2013:88).

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında uzaktan çalışma düzenlemesi yapılmıştır. Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi

yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanmaktadır. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi, iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da yakın zamanda çıkarılan bir yönetmelikle benzer bir esnek çalışma düzenlemesine olanak tanınmıştır. Bir diğer uygulamaya bakacak olursak, COVID-19 salgınının hız kazanmasıyla Mart 2020-Haziran 2020 tarihleri arasında "Kamu Çalışanlarına Yönelik Tedbirler" başlığıyla bir genelge düzenlenmiştir. Söz konusu genelge ile kamu kurum ve kuruluşları esnek çalışma imkânına sahip olmuşlardır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından uzaktan çalışmaya yönelik bir yönetmeliğin çıkarılması ise ancak 10 Mart 2021 tarihinde gerçekleşmiştir (Resmi Gazete, 31076 (22 Mart 2020) ve 31225 (26 Ağustos 2020)).

Görüldüğü üzere, Covid-19 salgını çalışma hayatında esnekliğin önemini de ortaya koymuştur. Salgın döneminde özellikle uzaktan çalışma yönteminin, kullanımına ihtiyaç duyulmuştur. Özel sektör olsun kamu sektörü olsun ihtiyaç, yoğun şekilde hissedilmiştir. Örneğin bankalar, eğitim kurumları bu zorlu dönemin kolaylaşmasını sağlamak için hem işveren hem işçi hem de hizmet alanların faydasına olacak şekilde uzaktan çalışmaya geçmişlerdir. Covid-19 salgını göstermiştir ki esneklik uygulamaları, günümüzde artık eskisinden de önemlidir.

Öte yandan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yakın zamanda Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu eylem planı düzenledi. Buna göre Bakanlık "Uzaktan, kısmi ve geçici süreli çalışma ile platform çalışması gibi yeni nesil esnek çalışma modellerine dair mevzuat değişikliği" için çalışma başlatıldığını duyurdu. Bakanlık, esnek çalışma modeli için iş dünyasının ihtiyaçları ve iş-özel yaşam dengesi gözetilerek belirlenmesi ve "Çalışma biçimlerinde ortaya çıkan ihtiyaçların tespitine yönelik teknik çalışma yapılması" eylemlerini ele aldığını web sitesinden duyurdu (ÇSGB, 2024).

4.3. Güney Avrupa refah rejimi ve Türkiye değerlendirmesi

Türkiye'nin refah rejimleri içindeki konumu belirlenirken örnek uygulamalar çerçevesinde mevcut ve gelecekte karşılaşılması muhtemel sorunlara ilişkin, devletin sorunlara karşı getirdiği çözümler değerlendirmeye alınabilecektir. Refah tartışmalarının ekseninde yer alan aile, devlet, piyasa arasındaki sorumluluk paylaşımı iş ve aile arasındaki uyumsuzluğun bir nevi iş-yaşam dengesinin de çözümüne ilişkin modelin nasıl oluşturulacağına dair ipuçlarını refah rejimleri tartışmasının gündemine almaktadır. Türkiye'deki refah devleti özelliklerine bakıldığında, sosyal sigortalara dayalı Bismarkçı yapı sebebiyle muhafazakâr korporatist modele yakınlığı düşünülmektedir. Sağlık sistemi açısından bakıldığında evrenselci yapıda görülmektedir. Hakların sağlanıp sağlanamaması yönünde de İtalya, Portekiz, İspanya, Yunanistan'ın içinde yer aldığı Güney Avrupa refah rejimine yakınlık gösteren klientalist yapıdadır.

Türkiye'de tarımsal destek politikaları ve gecekondulaşma yoluyla geleneksel aile devamlılığının desteklendiği, kayıt dışılığa neden olan esnek çalışma uygulamaları ile sosyal güvenlik açığının oluşturulduğu kısaca ailesellik ve klientalizm ile kadınların aile içi bakım rollerinin pekiştirildiği bir yapı mevcuttur. Bu mevcut refah rejimi ile kadınların iş gücüne katılımını destekleyici politikalar uyum göstermemektedir (Dedeoğlu ve Elveren, 2017:37). Kurumsal yapı ve vatandaşlara sağlanan sosyal olanaklar yetersizdir. Parçalı ve çarpık koruma sistemleri bulunmaktadır. Kamu hizmetleri gelişmemiştir. İş düzenlemeleri katı olduğu için kadın istihdamında sıkıntılar yaşanmaktadır. Evi geçindirenin erkek olduğu bakış açısı yaygındır. Finansal yardımlar da sınırlıdır (Topgül, 2017:63). Tuğsal yapmış olduğu çalışmada (2018), vardığı sonuçlar doğrultusunda kadın iş gücünün üretime sağladığı katkı da dikkate alınırsa gelecekte nüfus, evlilik, boşanma, çocuk sahibi olma, üretim, gelir ihtiyacı, tüketim, istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, iş yasaları gibi temel alanlarda değişimler yaşanacağını belirtmiştir. Bu değişimlerin etkisiyle de doğabilecek iş-yaşam dengesi olumsuzluklarına sosyal destek politikaları ile engel olunabileceğini ifade etmiştir.

Tablo 4.17.'de, Güney Avrupa refah rejiminde yer alan ülkelerin OECD'de açıklanan 2023 yılı verilerinde istihdamda yer alan kadınların oranının Türkiye'de

%35,6 ile en düşük oranda gerçekleştiği görülmektedir. İş gücüne katılım oranı %40,9 ile en düşük ve işsizlik oranı da %12,9 ile rejim içerisindeki en yüksek oranlara sahiptir. Aynı zamanda Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı, erkeklerinkinin yaklaşık yarısını oluşturmaktadır (OECD, iş gücü istatistikleri, 2023).

Tablo 4.17. OECD iş gücü istatistikleri

	İstihdam/Nüfus Oranı		**İşgücüne Katılım oranı**		**İşsizlik Oranı**	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yunanistan	52.9	70.8	61.8	77.4	14.5	8.5
İtalya	52.5	70.4	57.7	75.7	8.9	7.0
Portekiz	71.3	76.0	76.7	81.2	7.0	6.3
İspanya	61.7	71.3	71.7	79.9	14.0	10.7
Türkiye	35.6	71.9	40.9	78.0	12.9	7.8
OECD Ülkeleri	63.2	77.0	66.7	80.9	5.2	4.8

Kaynak: OECD, iş gücü istatistikleri, 2023, https://data-explorer.oecd.org

Türkiye'de Aile Tipi

Türkiye'de "ekmek kazanan erkek modeli" halen cinsiyete dayalı rejimin baskın olduğunu göstermektedir (Sancar, 2020). Kadınlardan aileye bakım vererek iyi bir eş rolü ile toplumsallaşmaları beklenmektedir. Ailenin rolü tabiki de ailenin yapısından, toplumsal yapıdan, aile genişliğinden etkilenmektedir. Erkeğin ekmek kazandığı aile modeli temelinde oluşturulan sosyal politikalar, geçerliliğini yitirmektedir. Kadının iş piyasasındaki varlığının ve bu varlığın sürdürülebilmesinin yolu, refah devleti politikalarında da iki gelirli aile modeli esasına dayanan politikaların uygulamaya alınmasından geçmektedir. Refah Devletinin rolü günümüz toplumunda kadınların ekonomik bağımsızlıkları ile aile hedeflerinin uyumlaştırılmasında ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda bakım anlayışında, bir değişiklik ihtiyacı olduğu sıklıkla ifade edilmektedir. Yaşamının bir veya daha çok evresinde her bireyin farklı derecelerde de olsa bakıma ihtiyaç duyacağı gerçeğinden hareketle, "birlikte gözetmek (caring with)" aşamasını diğer bakım aşamalarının tamamlayıcısı olarak öneren söz konusu feminist kuramcılar, yeni bir demokratik bakım idealini tanımlamaktadır. Bu idealde "karşılıklılık" ilkesi ön plana çıkarken, bu bilincin toplumsal olarak içselleştirilmesiyle de demokratik bir bakım anlayışına kavuşulacağı ileri sürülmektedir. Bu model, "bakım etiği" kavramını temel almaktadır. Dolayısıyla bakım verme sorumluluğu taşıyan kişilerin, etik değerler çerçevesinde değerlendirmeyi de beraberinde getirmektedir. Bu değişiklik ihtiyacının sosyal politikalara yansıması, toplumsal ve bireysel düzeyde özümsenmesi ve uygulamaya dönüşmesi gerekmektedir ki hem bakım alan yaşlılar hem de bakım veren kişiler özellikle de kadınlar açısından daha demokratik ve kapsayıcı bir bakım sistemi ortaya konulabilsin (Liman, 2023).

Türkiye'de Aile yapısı araştırması sonuçlarına göre, 15 ve daha yukarı yaştaki bireylerin kendilerine bakamayacak kadar yaşlandıklarındaki yaşam tercihleri incelendiğinde, %30,7'si evde bakım hizmeti almayı, %27,5'i çocuklarının yanında kalmayı, %15'i ise huzurevi vb. gitmeyi istediğini belirtmektedir. Yaşlı bireylerin kendilerine bakamayacak kadar yaşlandıklarındaki yaşam tercihleri incelendiğinde, %46'sı çocuklarının yanında kalmayı, %31,6'sı evde bakım hizmeti almayı, %10,3'ü ise huzurevine gitmeyi istediğini belirtmektedir (TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2023).

Türkiye'de toplam doğurganlık hızı, 2001 yılında 2,38 çocuk iken 2023 yılında 1,51 çocuk olarak gerçekleşmiştir. Yani, bir kadının doğurgan olduğu dönem boyunca doğurabileceği ortalama çocuk sayısı 2023 yılında 1,51 olmuştur. Bu durum, doğurganlığın nüfusun yenilenme düzeyi olan 2,10'un altında gerçekleşmiştir. Toplam doğurganlık hızı, bir kadının doğurgan olduğu dönem olan 15-49 yaş grubunda doğurabileceği ortalama çocuk sayısını ifade etmektedir (TÜİK, Doğum İstatistikleri, 2023). Bu veriler ışığında da aileye yönelik gerçekleştirilecek sosyal politikaların değişimden geçeceği söylenebilmektedir.

Öte yandan On İkinci Kalkınma Planı doğrultusunda; ailenin korunması ve güçlendirilmesine yönelik yapılan çalışmaların ivme kazandığı son dönemde genç nüfusun korunması, geçmişten günümüze aktarılan değer ve kültürel kimliğin

muhafaza edilmesi, aile kurumunun güçlendirilmesi için kapsamlı önlemlerin alınması ihtiyacına binaen stratejilerin, hedeflerin ve faaliyetlerin yer aldığı "Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi Vizyon Belgesi ve Eylem Planı (2024-2028)" hazırlanmıştır. Eylem Planı kapsamında aile kurumunun öneminin vurgulanması, aile içindeki birlik ve beraberliğin korunması, mevcut riskler karşısında ailenin topyekûn desteklenmesi amacıyla 2025 yılı, "Aile Yılı" olarak ilan edilmiştir (TİHEK, 2025). Bu kapsamda destek yardımları, 1 Ocak 2025 tarihinden sonra doğan çocuklar için belirlenmiştir. Bu tarihten sonra doğan ikinci çocuk için her ay olacak şekilde bin 500 lira yardım yapılacaktır. Aynı tarihten sonra üçüncü çocuğunu dünyaya getiren anneye ise aylık 6 bin 500 lira ödeme yapılacaktır. Dördüncü çocukta ise yine 5 bin liralık yardım eklenecektir. Böylece 4 çocuklu bir ailenin hesabına toplam 11 bin 500 lira yatırılacaktır. Söz konusu yardımlar çocuklar 5 yaşını doldurana kadar devam edecektir. Belli bir kıstas veya herhangi bir şart aranmamaktadır (https://www.iletisim.gov.tr).

Çocuk Bakım Hizmetleri

Kadınlar hem iş gücüne katılımda zorluklar yaşadıkları için hem de kadın oldukları için çifte zorlukla mücadele ettikleri iş-yaşam dengesi alanında, bu zorlukları telafi edebilmek için çeşitli iş-yaşam uyumlaştırıcı politikalara ihtiyaç duymaktadırlar. Farklı refah rejimlerinde farklı uygulamalar görülmekle birlikte Güney Avrupa Refah rejiminde de belli başlı politikaların hayata geçirildiği söylenebilmektedir. Bu politikalar, kamusal bakım, izin politikaları ve esnek çalışma düzenlemeleri başlıkları altında özetlenmektedir.

Kadınlar, iş gücü piyasasına katılsalar bile, ücretsiz emek kullanımı için eşlerinden daha fazla zaman harcamaktadırlar. Hem ücretli bir işte çalışıp hem de ücretsiz bakım emeği veren başka bir ifadeyle bir işte daha çalışan kadınların üzerindeki yük, literatürde "çifte mesai" olarak geçmektedir (Acar Savran ve Tura Demiryontan, 2008: 11'den akt.;Ekiz Gökmen, 2017:1958).

Güney Avrupa ülkelerinde, özellikle son 10 yılda erkeğin ekmek kazandığı ve kadının ev hanımı olduğu aile modelinden uzaklaşılması politika uygulamalarının dayanak noktasını oluşturmuştur. Aile modelleri de değişim göstermiştir. İki kazananlı

aileler artmıştır. İş yaşam dengesi sağlamak için ücretli izinler, çocuk bakım hizmetleri ve ailedeki büyük aile üyelerinin sağlığı için enformel bakım yaygınlaşmıştır. Yüksek ücretli ebeveyn izin sistemlerinin olmaması nedeniyle çocuk bakımının ebeveynler tarafından karşılanması pek yaygın değildir. Bunun yerine, formel bakım veya aile üyeleri ve akrabalar tarafından sağlanan enformel bakımın sıklıkla kullanıldığı görülmektedir (Escobedo ve Wall, 2015: 221-222).

Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerinin bu ülkelerin geleneksel aileci bakış açısıyla şekillendiğini, uygulanan politikaların sınırlı seviyede olduğunu ve yeterince kurumsallaşamadığını söylemek mümkündür. Son dönemlerde, kadın istihdamını arttırmak, çalışma ve aile hayatını uyumlaştırmak gibi hedeflerle ortaya konulan düzenlemelerin ise yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Güney Avrupa ülkelerinde sunulan çocuk bakım hizmetlerinin çeşidi, birbirine benzerlik göstermektedir. Genel olarak 3 yaşından küçük çocuklar ve 3-6 yaş arası çocuklar için olmak üzere iki farklı kategori bulunmaktadır. 3 yaş altı çocuklar için verilen bakım hizmeti genellikle özel sektör tarafından ve sınırlı olarak da kamu ve belediyelerce karşılanmaktadır (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017:75-76).

Kadınlar kentlerde vasıfsız işlerde çalışıyorlarsa, bu çoğu zaman kamusal çocuk bakım hizmeti alamadıkları anlamına gelmektedir. Bu da bakım hizmetinin, aileden temini çözümüne yönelmelerine neden olmaktadır. Diğer bir boyut da yaşlı bakımında ortaya çıkan bakım evleri eksikliğidir. Bu da kadınların iş gücünden kopmasına neden olan sebepler arasındadır (Dedeoğu ve Elveren, 2017:117). Öte yandan istihdamın desteklenmesinde bakım sorumluluklarına yönelik düzenlemeler, tam zamanlı çalışmayı mümkün kılarken aynı zamanda çocuk yoksulluğunun da önüne geçmektedir. Yalnızca istihdam artışına odaklanıldığında ise, kadınların sosyal yardımlara bağımlı kalıp iş gücüne katılmama yönünde tercihte bulunmalarına neden olmaktadır dolayısıyla yoksulluğu azaltıcı etkisini zayıflatmaktadır (Bradbury, Jantti&Lindahl, 2019).

Sonuç olarak, İspanya, İtalya, Yunanistan ve Türkiye iş-yaşam dengesi açısından karşılaştırıldığında, bu ülkelerin iş-yaşam dengesine yönelik uygulamalarının yeterli düzeyde gelişmediğini söylemek mümkündür. Cinsiyet eşitliğinin giderek ön plana alınması konusundaki çabalar, halen istenen seviyede

değildir (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017:83). Kadın istihdamı arttırılmak isteniyorsa düzenlemelerin hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği sorununun öncelikle ele alınması gerekmektedir. Öncelikli hedef, kamu hizmetlerinin yok denecek kadar az olduğu 3 yaşından küçük çocuklar için kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin sağlanmasıdır. Ücretsiz veya düşük ücretli olarak faaliyet göstermesi beklenen kreş vb. yerlerin, özellikle çalışma saatlerinin çalışan ebeveynlerin mesai saatlerine göre ayarlanması gerekmektedir (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017:84).

Annelik İzinleri

Türkiye'de doğum izni ile ilgili mevcut politikaların bazı Avrupa ülkelerine göre daha iyi durumda olduğu kabul edilmekle birlikte, geliştirilme ihtiyacı içinde olduğu açıktır. Ücretli 2-4 ay arası doğum izni süreleri kısadır. Bebekler için gündüz bakım hizmetlerinin hemen hemen hiç olmaması sebebiyle ve ailelerin enformel sosyal destek ağlarının da gerekli yardımı sağlayamadığı durumlarda anneler ya ücretsiz izin almaya ya da işlerini bırakmaya zorlanmaktadırlar (Çarkoğlu ve Kafescioğlu, 2014: 245-246). ILO "191 Nolu Tavsiye Kararı" nda annelik izninin 18 haftaya yükseltilmesinin tavsiye edildiği, OECD ülkeleri düzeyinde ortalama olarak 20 hafta ücretli annelik izni kullanılabildiği, İspanya'da annelik izninin kadınlar için 16 hafta olacak şekilde ve bu iznin 10 haftasının babalara annenin onayı ile transfer edilebilecek olması göz önüne alındığında annelik izinlerinin dar kapsamda kaldığı söylenebilmektedir.

Babalık İzinleri

Babaların da doğum sonrası izin kullanmasına yönelik düzenlemeler bir yandan aile içindeki cinsiyet eşitsizliği yaratan kalıpyargılarla düzenlenen ücretsiz işlerin erkekler tarafından da yapılmasının önünü açarken diğer yandan babalar ve çocukları arasında erken çağlarda sıkı bir ilişki kurulmasını ve çocukların pedagojik gelişimini sağlamaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2015:734). Türkiye'de ise babalık izni 2016 yılındaki son düzenlemelerle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi kamu çalışanı babalar için 10 gün, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçiler içinse sadece 5

gündür. Annelerin iş gücünde daha fazla kalabilmeleri için onlara verilen izinler yeterli değildir. Daha çok babaları evde kalmaya zorlayacak türden babalık izinlerinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Yaşlı Bakım Hizmetleri

Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik 2006 yılında yürürülüğe girmiştir. Yönetmelikle engellilere evde bakım yaklaşımı bir sosyal poltika önerisi olarak ortaya konmuştur. Kendilerine ait veya bakmakla yükümlü olduğu birey sayısına göre kendilerine düşen ortalama aylık gelir tutarının 2/3'ünden daha az olan özürlüler kapsama alınmıştır. Dolyısıyla muhtaçlık durumu söz konusudur. Dikkat çeken nokta, engelli yakınlarına bakan kişilerin 7/24 bakım işini gerçekleştirmeleri ve karşılığında bir aylık net asgari ücret tutarında ödeme yapılacağıdır. Uygulamada engellilerin büyük ölçüde kendi yakınları tarafından bakıldığı görülmektedir. Devletin sosyal poltika yaklaşımını bu bakım noktasında da kadınlara devretmiş olduğu söylenebilmektedir. Ödemelerin bakım ücreti niteliğinde oluşu ile kadınların ev içi alana hapsedilişi ataerkil ideolojiyi pekiştirmektedir (Altuntaş ve Atasü-Topçuoğlu, 2016:68-70).

Esnek Çalışma

Esping-Andersen'e göre yarı zamanlı işler, kadınların geçireceği dönüşümde her zaman her yerde ilk başvurulan seçenek olmaktadır. Esnek çalışmanın kadınlar arasında artışı, onlara kurulmuş bir tuzaktır. Bu tür işlerde çalışan kadınların eşleri, zaten ev içi işbölümüne az olan katkılarını tümüyle çekmektedirler. Bu işbölümü, erkekler işsiz kaldığında dahi değişmemektedir (Savran, 2019:40). Esping-Andersen, kadınların iş gücü piyasalarına girişte yarı zamanlı istihdamı tercih etmelerini, temkinli bir yaklaşım olarak yorumlamaktadır. Buradaki artış hız faktörünü ise Almanya, Hollanda, İtalya ve İspanya gibi ülkelerde kadın devriminden kaynaklı gelişime bağlarken, kadın devriminin olgunlaştığı İskandinav Ülkelerinde son yıllarda fark edilir bir düşüş olduğunu ifade etmektedir. Örneğin Danimarka'da yarı zamanlı çalışma, doğum izninden sonra işe dönüşte bir geçiş evresi olarak tercih edilme eğilimindedir. Kuzey Amerika ülkelerinde ise kadınlar, kariyerleri boyunca daha çok

tam zamanlı işleri tercih etmektedirler. Buradaki bir diğer belirleyici ise, eğitimi görece düşük olan kadınların esnek çalışmayı vasıfsız işler olmalarından kaynaklı olarak daha çok tercih etmesi sonucunun ortaya çıkmasıdır (Esping-Andersen, 2011: 73-74). Güney Avrupa ülkelerinde daha ziyade esnek çalışmanın tercih edilmesinin sebebi ise bu kuşakta yer alan ülkelerde bakım sorumlulukları nedeniyle piyasaya girmede yaşanan sorunlardır. Mecburiyet yüklü bu sorumluluklar, rejimin kadınları için esnek çalışmayı kaçınılmaz kılmaktadır (Moreno, 2018:387).

Türkiye'de emek piyasasında esneklik adı altında yapılan düzenlemelerin, kadın istihdamını arttırmaya yönelik değişiklikler olduğu kadar 2003 tarihli İş Kanunu ile getirilen esnek istihdam uygulamalarının çalışma saatlerini alışılmadık iş sözleşmeleri ile şekillendiren politikalar olduğu yönünde eleştiriler de bulunmaktadır (Akkan ve Serim, 2018'den akt.; Akkan ve Kesici, 2021: 2818). Aile ve iş yaşamını uzlaştırma politikalarının kadın istihdamının artmasına katkı vereceği öte yandan bu uygulamaların ücretsiz ev içi ve bakım emeğinin erkekler ve kadınlar arasındaki adaletsiz dağılımını kadınların aleyhine derinleştirebileceği, kadınların tam zamanlı ve nitelikli işlere erişimini azaltabileceği ifade edilmektedir (Ünlütürk-Ulutaş, 2015).

OECD verilerine göre Türkiye'de esnek çalışma kapsamında kısmi zamanlı çalışan oranı %9,5 iken, kadınlar arasındaki kısmi zamanlı istihdam oranı %17,8 erkekler arasında ise %5,8 düzeyindedir. Boşanmış ya da eşi vefat etmiş kadınların evli kadınlardan 3 buçuk kat daha fazla bu çalışma biçimini tercih ettikleri de bilinmektedir (Boztilki, 2023:95).

Türkiye'de ücretli çalışma ve "hanenin ekmek getireni olma" rolü erkeklere bırakılmıştır. Kadınlardan beklenen ücretsiz ev işçisi olarak çalışmaya devam ederken bir yandan da kısmi çalışma ile hane gelirine katkıda bulunmalarıdır. Atasü Topçuoğlu'na göre sosyal politika vizyonu ile 28 Ocak 2016 tarihli torba yasa, hali hazırda tam zamanlı çalışan kadınların çocuk doğurmalarını takiben yarı zamanlı çalışmaya geçişini ve bu şekilde toplamda 16,5 yıla kadar yarı zamanlı çalışmalarını düzenlemektedir. Bu durum kadınların emekli olmalarında hak kayıplarına yol açabilecektir (Atasü Topçuoğlu, 2016:41).

Yerel Yönetimleri

Türkiye'de özel sektörün sağladığı hizmetler ekonomik olarak erişilebilir değildir ve özellikle bölgelere göre eşitsizlikler söz konusudur. Bu noktada, yerel yönetimlerce açılacak olan ücretsiz ya da düşük maliyetli bakım ve eğitim kurumları, bu hizmetlerin yaygınlaşmasında son derece önemli olacaktır. Burada kurumsal bakım hizmetlerinin bölgesel ve yerel özelliklere uygun olması ve yerel yönetimlerin çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinde ön plana çıkması gerekliliği doğmaktadır (KEİG,2016:13).

5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nun büyükşehir belediyelerinin görevlerini düzenleyen 7. maddesinin (n) ve (v) fıkralarında sosyal belediyecilikle ilgili geniş kapsamlı düzenlemelere yer verilmektedir. Kanunun 7/v maddesinde sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksekokullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak sayılmaktadır. Kanunun, 18/m maddesinde bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği kullanmak ve 24/j maddesinde büyükşehir belediyesinin giderleri arasında dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile engellilere yapılacak sosyal hizmet ve yardımlar yer almaktadır (Tokol, 2019:134).

Nitekim yerel yönetimler yerel koşulları merkezi yönetimlere kıyasla daha iyi bilmektedir. Merkezi düzeyde belirlenmiş olan politika ve programların yerel düzeyde uygulanmasını kolaylaştırıp çıktıların denetlenmesini sağlayabilmektedirler (Sarıipek ve Çöpoğlu, 2020:60). Özellikle son on yıllarda neoliberal politikaların yükselişiyle ve küreselleşmenin de etkisiyle sosyal politika uygulamalarında merkezi yönetimlerin çekildiği yerel yönetimlerin ise ön plana çıktığı görülmektedir (Sarıipek ve Çöpoğlu, 2020:69). Kendine has özellikleri olan ve sınırları çizilmiş bir bölgede yaşayan insan toplulukları kendi şartlarına ugun politikalar geliştirebilmektedir. Sonuç olarak merkezi yönetimlerin bilgi ve deneyimi göz ardı edilmese de yerel yönetimlerin de hızlı ve etkili çözümleri ile "etkinlik" unsurunu ön plana çıkarması söz konusudur (Sarıipek ve Çöpoğlu, 2020:81). Sağlanan gelişmelere rağmen Türkiye'de sosyal belediyecilik uygulamaları, henüz gelişmiş ülkeler düzeyinde değildir. Türkiye'de

halen sosyal belediyecilik uygulamaları, daha çok yoksullar ile çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler, kadınlar gibi özel olarak korunması gereken gruplara yöneliktir.

Neoliberal politikaların gereği birçok ülke genel bütçeden ayırdıkları payı azaltmaktadırlar. Yerel yönetim unsurlarının ise sosyal politikalar için ayırdıkları payı arttırdığı görülmektedir. Bu durum yerel yönetimlerin sadece uygulama noktasında değil sosyal politkaların belirlenmesinde de etkilerinin arttığını ve merkezi yönetimin sosyal politika uygularken getirdiği çözümlerin değiştirme gücünün yerel yönetimlerden geçtiği ortaya konmaya başlanmaktadır (Sarıipek ve Çöpoğlu, 2020:134).

Kadın Girişimciliği

Kadın girişimciliğinin özendirilmesinin arkasında, girişimciliğin kadınlara daha esnek çalışma saatleri sunarak, onların ev işleri/aile yükleri ve iş hayatı üzerinde denge kurabilmelerini sağladığı varsayımı yatmaktadır. Fakat kapitalizmle patriyarka ilişkiselliğinde kadınların ne oranda özgürleşebildikleri, kültürel, sınıfsal, ekonomi-politik gerçeklikler açısından ülkeler arasında ciddi düzeylerde farklılar bulunmaktadır. Türkiye'de ücretsiz aile işçisi kadınların oranının dünyadaki eğilime göre oldukça fazla olması, ataerkil kültürel ilişki sonucudur. İşveren veya kendi hesabına çalışan statülerini içeren girişimcilik, kadınların erkeklere göre daha az yönelebildiği bir alandır (Topateş, 2022:1060-1062).

2013-2018 yılları arasında Türkiye'de "Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi" kadın girişimciliğini teşvik projeleridir. Bu projeyle, aktif iş gücü piyasası politikalarına yeni bir perspektif kazandırılması hedeflenmiştir. Nihai sonuç toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı kadın istihdamı politikalarının geliştirilmesidir. Pilot iller belirlenmiş ve yerel düzeyde eğitim etkinliklerinde bulunulmuştur. İŞKUR'a kayıtlı 200 kadına girişimcilik eğitimi verilmiştir. Kalfa Topateş'e göre kadınların ev-iş dengesini kurabilmelerini sağladığı ve hane içi yükümlülüklerini yerine getirmelerine engel olmadığı gerekçesiyle girişimcilik uygulamalarına fazla iyimser yaklaşılmaktadır. Güçlendirme yaklaşımı ekseninde değerlendirilmeyen girişimcilik uygulamalarında kadınlar her zaman hane içi yükümlülüklerden sorumlu olacaklar ve patriyarkal düzen

devam edecek, kadınlara sağlanan iş alternatifleri ancak onların hane içi yükümlülüklerini yerine getirmelerine engel olmadığı ölçüde uygulanabilir olacaktır (Kalfa Topateş, 2022:1065-1066).

Kayıtdışı Çalışmanın Varlığı

Kalleberg vd., (2014) Amerika'da yaptıkları çalışmada kadınların atipik istihdam edilmelerinin nedenlerinin güçlü oranda cinsiyete bağlı olduğunu bulmuşlardır. Bu işler arasında çağrı üzerine çalışma, günlük çalışma, belirli süreli iş sözleşmeleri, özel istihdam büroları, bağımsız ve yarı zamanla çalışma biçimleri yer almaktadır. Benzer şekilde Türkiye'de yapılan bir çalışmada Kumaş vd. (2014) "iyi işler"de istihdam edilmede cinsiyetin belirleyici etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kadın olmanın kayıtlı, düzenli, sendikalı işlere sahip olmanın önünde engel olabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Durmaz, 2018:80). Ünlütürk Ulutaş'a göre Türkiye'de iş ve aile yaşamı dengesine dair temel gerilim, kadın istihdamını artırma hedefi ile muhafazakâr aile yapısını uyumlaştırma ve doğurganlığı artırma arasında geçmektedir. Bu açıdan bakıldığında esneklik, sihirli bir formül görevi görmektedir. Esnek kadın istihdamı, aynı zamanda sermaye tarafından uzunca bir süredir katı olduğu öne sürülen iş gücü piyasalarını esnekleştirme hedefine de hizmet etmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2013:86).

Öte yandan kadınların kayıt dışı çalışmalarının ardındaki sebeplere bakıldığında, öncelikle işletmelerin iş gücü maliyetlerini aşağı çekme isteği ile taşeron iş ilişkilerine yönelmeleri gelmektedir. Alt işlerini daha küçük işletmelere vererek büyüme hedeflerini gerçekleştirmeye çalışan büyük işletmeler, istihdamı kayıt altına almaktan da kaçınmaktadırlar. Bu durum istihdamın enformelleşmesi anlamına gelmektedir. Normal şartlarda iş gücü piyasasına girmekte zorlanan dezavantajlı grup, kadınlardır. Dolaysıyla enformelleşme sürecinde kayıt dışı çalışmayı kabullenmek zorunda olan da yine kadınlar olmaktadır. Türkiye enformel istihdamın yoğun olduğu ülkelerdendir. Kadınlar da enformel istihdamın hedefi konumundadırlar (İpek, 2022:220). Türkiye'de erkek ekmek kazanan modele dayalı refah rejiminde esnek istihdam politikaları, kadınların yoğun olarak yarı zamanlı işlerde istihdam edilmesiyle sonuçlanacak ve bu durum kadınların daha düşük düzeyde yaşlılık aylığı

elde etmelerine yol açacaktır. Yoksul yaşlılar içindeki kadın ve erkek oranı arasındaki mevcut uçurum derinleşecektir (Karadeniz ve Durusoy Öztepe, 2013).

Cinsiyet Eşitsizliği

İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları, refah düzeylerini, kadın istihdamını, doğurganlık oranlarını yükseltmek, çocuk yoksulluğu ile mücadele etmek ve erken çocuk bakım hizmetleri ve eğitimi yolu ile sosyal sermayeyi zenginleştirme hedefindedir. Türkiye'de yer verilen uygulamalara bakıldığında cinsiyet eşitliğinden uzak politikaların yürürlüğe alındığı ve bunun kadınlar aleyhine sonuçlarının görmezden gelindiği görülmektedir. Ebeveyn izinlerinin zenginleştirilmesi yerine annelik izinlerinin arttırılması, kadın istihdamını sekteye uğratacak uygulamalardır. Kamusal çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin arttırılması yerine nakit desteği verilmesi toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yol açmaktadır. Kadınların esnek istihdama mecbur bırakılması da sosyal korumaya erişimlerinin önündeki engeldir (Ünlütürk Ulutaş, 2015:746).

Gümüş ve Türkyılmaz çalışmasında, İspanya, İtalya, Yunanistan ve Türkiye'de iş-yaşam dengesinin sağlanması amacıyla oluşturulan politikaların seviyesinin birbirine benzerlik gösterdiği sonucuna varmışlardır. Bu minvalde iş-yaşam dengesi uygulamalarının diğer refah rejimlerine göre daha geri kaldığı tespitinde de bulunmuşlardır. Türkiye'nin iş-yaşam dengesi politikalarının, Güney Avrupa ülkelerinden bazı alanlarda daha geride olmakla birlikte, bu ülkelerle benzer bir eğilim içerisinde olduğunu vurgulamışlardır (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017:64). Dikkat çeken bir diğer konu ise Güney Avrupa ülkelerinde anneliğin kadın istihdamı üzerinde olumsuz bir etkisinin görülmediğidir. İspanya, İtalya ve Yunanistan'da 0-6 yaş arası çocuk sahibi kadınların istihdama katılımı incelendiğinde, oranların tüm ülkelerde %50-60 arasında seyrettiği (Escobedo ve Wall, 2015: 221) ve bu oranların ülkelerin kadın istihdam oranlarından az da olsa yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye'de ise bu yaş grubunda çocuğu olan annelerin istihdama katılım oranı yaklaşık %26 (OECD, 2017) ile ele alınan ülkelerin gerisinde kalsa da Türkiye kadın istihdam oranına yakın bir seviyededir. Anneleri istihdama çekmek açısından çok fazla eksi bir durum hissedilmemektedir. Bunun açıklaması ise büyük aile üyeleri tarafından verilen

enformel çocuk bakımı desteğidir ayrıca bu ülkelerde kadın istihdam oranları zaten düşüktür (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017:73).

11. Kalkınma Planında (2019-2023) da kadınların iş gücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını sağlamak amacıyla çalışma ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamaların geliştirilmesinin planlandığı belirtilmektedir (Ezer, 2019: 490). Yaşanan bu gelişmelere ve koyulan hedeflere rağmen, Türkiye'de çalışma ve aile yaşamının uyumu ve kadın istihdamının arttırılması kalkınma hedefleri arasında yer alsa da muhafazakâr aile yapısının sürdürülmesinden de yana bir görüş vardır. Bu bağlamda cinsiyet eşitliğini sağlama amacı görmezden gelinmektedir (Ezer, 2019: 491). 10. Kalkınma Planında kadının iş gücüne katılım oranının 2018 yılına kadar %34,9'a, istihdam oranının %31'e yükseltilmesi hedeflenmiştir. Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi taslağında 2023 yılına kadar kadın istihdam oranının %41'e yükseltilmesi planlanmaktadır. Bu amaçla "Türkiye'de Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Arttırılması Projesi" gibi, "Genç Fikirler, Güçlü Kadınlar Projesi" gibi projeler planlanmıştır (Özdoğan, 2014; 66'dan akt.; İleri, 2016:144). 2022 yılına ait son verilerde, kadının iş gücüne katılımının, %40 olarak, istihdama katılımının %34,5 olarak gerçekleştiği görülmektedir (OECD, 2023).

Çok Uzun Saatlerle Çalışma

Türkiye, OECD içerisindeki uzun çalışma sürelerinin en yaygın olduğu, bakımın hane içinde geleneksel olarak kadın rolü olarak görüldüğü, OECD ülkeleri içerisinde kadınların iş gücüne katılımının en düşük oranda olduğu, kadınlar tarafından iş gücüne dahil olamamanın başlıca nedeninin ev işleri olarak belirtildiği ülkedir (Türkiye İstatistik Enstitüsü, 2020). Bu bağlamda Türkiye'de hane, sosyal politikalar ve piyasadan oluşan bakım zincirinde karmaşık sorunlar bulunmaktadır (Çoban, 2023, 462).

Türkiye'de kadınların ücretsiz işlerle, erkeklerin de ücretli işlerle zaman geçirdikleri araştırmalarda ortaya konmaktadır (Öneş vd.,2017:178). Ayrıca evli kadın ve erkeklerin ücretli çalışmaya büyük bir zaman ayırdıkları çift gelirli ailelerde de bu durum aynıdır. En az bir bireyin istihdamda olduğu hanelerde hem yoksulluk artmakta hem de ücretsiz iş yükü artarken yükün kadınların omuzlarında olduğu görülmektedir.

Her iki ebeveynin çalıştığı hanelerde erkeklerin ücretsiz iş yüküne katkısı da minimum seviyededir (Öneş, Kızılırmak ve Memiş 2015, 140). Kadınların iş gücünde olsalar dahi eşlerinden 3,8 kat ücretsiz emek sunumunda bulundukları ortaya konmaktadır. Diğer bir ifadeyle kadınların zaman yoksulu oldukları ortaya konmaktadır. Ayrıca kadınların ücretsiz emek sunumlarının eğitim seviyeleriyle ters orantılı olduğu görülmektedir (Ekiz Gökmen, 2017:1981). Kariyer geliştirici yeniliklere katılamamaları onları erkeklere göre kariyer kurma yolunda geri planda bırakmaktadır (Bilir, 2018:221).

Kurumsallaşma

TÜSİAD'ın raporunda, okul öncesi eğitimi zorunlu tutan, kreşleri doğrudan veya vergi politikaları aracılığıyla dolaylı olarak destekleyen kamu politikalarının okullaşma oranlarının artmasına, çocuk bakım sektörünün gelişmesine ve kadınların iş gücü piyasasına katılımlarına olumlu etki eden bütüncül kamu politikaları olduğuna dikkat çekilmiştir. İlkokul öncesi eğitimin hem ücretsiz hem de kademeli olarak zorunluluğu ve 4 yaş grubunda eğitime erişimin %50 artırılması ifade edilmiştir. 5 yaş için okul öncesi eğitim tamamen ücretsiz, 4 yaş grubunda ise eğitim özellikle en yoksul %40'lik kesime tamamen ücretsiz olmalıdır. 3 yaşından itibaren okul öncesi eğitimi vermek üzere "yaz anaokulları", "ev-temelli okul öncesi programları" gibi programların yerel yönetimler ve STK'larla birlikte uygulmaya alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Devletin kreş sektörünün gelişmesine destek vermesi ve belediyelerin diğer ülkelerde olduğu gibi çocuk bakım hizmetlerinin sağlanmasında öne çıkarılması gerekmektedir. Bu amaçla vergi politikasından yararlanılması, erişilebilir kreş destekleri sunulması ve yerel aktörleri harekete geçirecek politikalar uygulanması TÜSİAD'ın önerileri arasındadır (TÜSİAD, 2019: 38-39). Türkiye'de 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda kreşlerle ilgili açık bir ifade bulunmamaktadır. Aynı raporda, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023'te "Belediyelerin kreş ve gündüz bakımevi açmasına yönelik mevzuat düzenlemesi yapılacaktır." hedefinin yer aldığı belirtilmektedir (TÜSİAD, 2019: 43).

Erken çocukluk bakımında kurumsallaşmanın zayıflığı, kadınları çalışma hayatına girişte ve bu hayatı sürdürmede olumsuz etkilemektedir. Türkiye'de erken

çocukluk döneminde kamu kurumlarının hizmetleri içinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı anaokulları ve sınıfları, kamu kurumları bünyesinde sunulan hizmetler ve üniversite ve yerel yönetimlerce açılan eğitim kurumlarını sayabilmek mümkündür. Özel kreş ve gündüz bakımevi olarak hizmet veren kuruluşların sayısında da son yıllarda artış gözlenmektedir. İş Kanunu hükümlerine göre belirli sayıda kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde emzirme odası ve kreş açmaya ilişkin işveren sorumluluklarının ise yerine getirilmediği görülmektedir. Kamu ve özel sektörün yanı sıra sivil toplum örgütlerinin erken çocukluk, bakım ve eğitim hizmetlerine alternatif modeller geliştirdikleri de görülmektedir (Ecevit, 2010'dan akt.;Özaydın, 2013:64).

Nüfusu yaşlanmakta olan ülkeler sosyal güvenlik sistemlerine bakım güvencesini dâhil etmektedirler. Bu sistemler evde ya da bakımevlerinde sunulan hizmetlerle ayni ve nakdi bakım hizmetlerinden oluşmaktadırlar. Türkiye'de engelli, hasta ve yaşlı bakımı için evde bakım aylığı yanı sıra formel kadın istihdamını artırmaya yönelik ve profesyonel bakım hizmeti sunumu gibi stratejiler geliştrilmelidir. Bu stratejiler arasında en iyi örnek kamusal bakım güvencesi olabilir ve bu sayede kadınların iş gücüne katılımının arttırılması sağlanacaktır (Ünlütürk Ulutaş, 2015:733).

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

İş-yaşam dengesi politikalarının yalnızca bireylerin yaşam kalitesini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden önemli bir araç olduğu gerçeği, bu alandaki politika tasarımlarında yeterince vurgulanmamaktadır. Bu çalışmanın amacı da, kadının iş gücüne katılımını etkilediği düşünülen iş-yaşam dengesi politikalarına dikkat çekmek, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik kamu politikalarının Güney Avrupa refah rejimi açısından analizini yaparak bu veriler ışığında Türkiye'yi analiz etmektir. Sosyal demokrat refah devleti iş-yaşam dengesi politikaları ise, örnek oluşturması nedeniyle ayrıca ele alınmıştır.

Kadınların iş gücüne katılımını engelleyen faktörlerin belirlenmesi, bu katılımın artırılması için önemli bir adım olacaktır. Kadınların iş gücüne katılımını engelleyen başlıca faktörler arasında, eğitime erişim ve meslek seçimi, medeni hal, iş bulmada eşitsizlik, yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış yer almaktadır. Kadınların işe alım süreçlerinde, terfi ve ücret politikalarında ayrımcılığa uğraması yaygın bir sorundur. Kadınlar, belirli bir kariyer noktasından sonra "cam tavan" etkisi nedeniyle üst yönetim pozisyonlarına ulaşmada zorluk yaşamaktadır. Kadınlar, genellikle "evin sorumlusu" olarak görülmekte ve kariyer yapmalarına sıcak bakılmamaktadır. Ailelerde, erkeklerin temel geçim sağlayıcı olduğu, kadınların ise bakım sorumluluklarını üstlenmesi gerektiği yönünde güçlü bir algı bulunmaktadır.

Öte yandan kadınlar iş gücünde yer alırken de ücret eşitsizlikleri, kadın yoksulluğu, kariyer kesintileri, hane içi çalışma ve bakım sorumluluğu ve kadın girişimciliğinde sorunlar yaşamaktadır. Kreş, gündüz bakım evleri ve yaşlı bakım merkezleri gibi kamusal hizmetlerin yetersizliği, kadınların iş gücüne katılımını zorlaştırmaktadır. Babalık izninin sınırlı olması ve ebeveyn izinlerinin cömert olmaması, kadınların üzerindeki yükü artırmaktadır. Esnek çalışma ve yarı zamanlı iş olanaklarının azlığı, kadınların iş-yaşam dengesini kurmasını zorlaştırmaktadır.

Refah rejimlerine dair yapılan sınıflandırma çalışmaları ise, erkek ekmek kazanan modeli üzerine odaklanmakta ve kadın ile erkek arasındaki işbölümünü ortaya koymaktadır. Kadını "çalışan" kategorisinde ele alan rejimlerin sosyal demokrat ve liberal refah rejimleri olduğu görülmektedir. Her iki rejimde de çift gelirli haneler öne

çıkmakla birlikte, bu rejimlerin kadın istihdamına yaklaşımları önemli ölçüde farklılık göstermektedir.

Nitekim geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine dayalı "erkek ekmek kazanan" modelinden uzaklaşarak, çift gelirli aile modelini benimsemiş olan Sosyal demokrat refah rejimi, uyguladığı kamusal sosyal refah politikaları ile kadınların iş gücüne katılımında etkili sonuçlar elde etmiştir. Başlıca politikaları, ücretli anne-baba izinleri, çocuk ödenekleri ve çocuk için vergi indirimi, doğum izni politikalarının hem anneleri hem de babaları kapsaması, baba kotası gibi düzenlemelerle eşit ebeveynlik anlayışının teşvik edilmesidir. Ayrıca, esnek ve yarı zamanlı çalışma olanakları, hizmet sektöründe çalışan İskandinav kadınlarına iş-yaşam dengesini kurmada yardımcı olmaktadır. Kadın ve erkeği gözeten iş-yaşam dengesi politikaları iş yaşam dengesini "kadın meselesi" olmaktan çıkarmaktadır. Bu ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranlarının %80'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu yüksek oranlar, İskandinav ülkelerinin kadın istihdamını teşvik eden politikalarının etkili olduğunu açıkça göstermektedir.

Güney Avrupa refah rejimi ise, iş gücü piyasasında kadınların düşük oranlarda yer alması nedeniyle eleştirilmekte olup, bu durum rejimin karakteristik özellikleriyle yakından ilişkilidir. Bu rejim tipinde, kadınların özellikle çocuk bakımı nedeniyle iş hayatından uzak kaldıkları görülmektedir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını sınırlamakta ve onların genellikle ücretsiz bakım emeğiyle sınırlı roller üstlenmelerine neden olmaktadır. Güney Avrupa refah rejiminde, erkek ekmek kazanan ve ev kadını rollerini temel alan kültürel kodlamalar yaygındır. Refah politikalarının yetersizliği ve özellikle kamusal bakım hizmetlerinin eksikliği, kadınların iş gücüne katılımı sorununu daha da derinleştirmektedir. Bununla birlikte, son yıllarda Güney Avrupa refah rejiminde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle bazı olumlu gelişmeler yaşandığı gözlemlenmektedir. Ebeveyn izinlerinin kapsamının genişletilmesi, iş-yaşam dengesi politikalarının ilerlemesi adına önemli adımlar olarak değerlendirilmektedir. Babalık izinleri, bu rejim içerisinde özellikle son yıllarda kayda değer bir artış göstermektedir. Bu gelişmeler, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten bir yaklaşımın iş-yaşam dengesi politikalarına entegre edilmeye çalışıldığını göstermektedir. Ancak, bu iyileştirmelere rağmen bakım politikalarının kapsamlı bir

şekilde düzenlenmesi ve kadınların iş gücüne katılımını destekleyecek daha geniş bir çerçeve oluşturulması, Güney Avrupa refah rejiminin halen karşı karşıya olduğu temel bir ihtiyaçtır.

Kamusal bakım, kadınların iş gücüne katılmalarını teşvik ederken bir toplumsal mekanizma oluşturmaktadır. İspanya'da, artan çocuk bakım hizmetleri, özellikle 0-3 yaş arasındaki çocukların bakımı, kadınların iş gücüne katılımını kolaylaştıran bir faktör olmuştur. Yapılan reformlarla, toplumsal cinsiyet eşitliği ve iş gücüne katılım arasındaki bağ güçlenmiştir. İtalya'da, erken çocuk bakımına erişim eksikliği yaşanmakta, kaliteli ve ucuz çocuk bakım hizmetlerine erişim sınırlı kalmaktadır. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını engelleyen temel faktörlerden biridir. Ancak, 2021 yılında açıklanan yeni destek paketleri, çocuk başına yapılan ödemelerle bir nebze de olsa bu durumu iyileştirmeyi hedeflemiştir. Yaşlı bakımında da, İtalya'da genellikle ulusal sağlık sistemi devreye girmekte, ancak bakım hizmetleri çoğunlukla evde bakım şeklinde düzenlenmektedir. Yunanistan'daki iş gücü piyasasında kadınların karşılaştığı zorlukları gidermeyi hedeflemiş 2010 yılında yapılan yapısal reformlar olsa da, çocuk bakım hizmetlerinin düşüklüğü ve kısıtlı esnek çalışma olanakları, kadınların iş gücüne katılımını sınırlamaya devam etmektedir. Eşitlikçi politikalar ve kamu kreşleri gibi iyileştirmeler, kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik adımlar atılmasına rağmen, hala ciddi bakım sorunları ve kısıtlı esnek çalışma olanakları mevcuttur. Portekiz, rejimi içinde kadın işgücüne katılım oranı yüksek olan bir örnek teşkil etmektedir. Bu değişimin arkasında kamusal politikaların, özellikle kadın istihdamını teşvik edici ve anne istihdamını destekleyici tedbirlerin etkisi büyüktür. Kamusal çocuk bakım hizmetleri, çocuk yardımı ve aileye yönelik destekler gibi refah politikaları, kadınların iş gücüne katılımını artıran önemli unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Türkiye'de, büyük yaştaki okul öncesi çocuklar, bakım planında önceliklendirilmekte, fakat 0-3 yaş grubunda düzenlemeler eksik kalmaktadır. Türkiye'de çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersiz olduğu görülmektedir. Erken çocuk bakım hizmetlerinin kamu tarafından karşılanması ve okul öncesi eğitimin verilmesi bağlamında, rejimdeki ülkeler içinde en düşük oranlara sahiptir.

Ebeveyn izni politikaları, iş-yaşam dengesini sağlamada önemli araçlardır. Bu politikalar, cinsiyet eşitliği sağlayarak çalışan anneleri desteklemekte, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına ve iş gücüne katılımlarını artırmalarına yardımcı olmaktadır. İspanya'da ebeveyn izni, kısa süreli ama devredilebilir bir özellik taşımaktadır. 1995'te annelik izni süresi 16 hafta olarak belirlenmiş, bunun 10 haftası ise babaya devredilebilen bir izin türü olarak uygulanmaktadır. İspanya, Etkili Eşitlik Yasası ile cinsiyet eşitliğini artırma ve iş-yaşam dengesini iyileştirme konusunda önemli adımlar atmıştır. Bu yasa ile babalık izni artırılmış, ebeveyn ve aile izinlerinin kapsamı genişletilmiştir. İtalya'da da benzer şekilde çiftler 6 ay boyunca ücretlerinin %30'unu alarak izinlerini paylaşabilmektedir. İtalya, İspanya ile birlikte, devredilebilir izinler konusunda ön plana çıkan bir diğer Güney Avrupa ülkesidir. Bu tür izinler, ebeveynlerin izni paylaşmalarına olanak tanımakta ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmektedir. Portekiz'de, babalık izni 20 gün tam ücretli olarak verilmektedir. Ancak, çeşitli ek ödemelerle bu süre, %25 ücret ödemesi ile 90 gün daha uzatılabilmekte ve toplamda 20 haftaya kadar çıkabilmektedir. Bu, İspanya ile benzer şekilde babaların çocuk bakımına daha aktif bir şekilde katılımını teşvik eden bir düzenlemedir. Güney Avrupa refah rejimi içinde Yunanistan ve Türkiye gibi ülkelerde, tam ücret ödemeli babalık izinleri en düşük seviyededir. Türkiye'de babalık izni, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi kamu çalışanları için 10 gün, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçiler için ise yalnızca 5 gün olarak düzenlenmiştir. Bu süre, çocuk bakımında babaların daha etkin rol alması ve annelerin iş gücüne katılımının artırılması için yetersiz kalmaktadır.

Esnek çalışma, özellikle çocuk bakımı gibi bakım sorumluluklarıyla başa çıkmak zorunda olan ebeveynler için önemli bir çözüm sunmaktadır. Esnek çalışma politikaları sadece kadınları değil, aynı zamanda erkekleri de kapsayacak şekilde tasarlanmalı ve tüm ebeveynlerin eşit şekilde faydalanabileceği bir yapıya kavuşturulmalıdır. İtalya'da, Kuzey-Güney arasında iş gücü piyasasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Kuzey İtalya'da, istihdam koşulları daha gelişmişken, Güney İtalya'da esnek çalışma ve kamu sektöründe istihdam daha yaygındır. İspanya'da esnek çalışma düzenlemelerinde on iki yaşın altında çocuğu bulunan ebeveynlerin yararlanabildiği çalışma sürelerinin sekizde biri ila yarısı arasında azaltılabilmesi gibi uygulamalar bulunmaktadır. Bu esnek çalışma düzenlemeleri,

kadınların esnek çalışmaya daha fazla maruz kalmasının kariyer kesintilerine yol açtığı yönündeki görüşlerle eleştirilmektedir. Sosyal güvenlik açısından bakıldığında prim ödeme gün sayısını ve prime esas kazancı azalttığı için kadınların emekliliklerini de etkilemektedir. Küçük yaşta çocuğu olan kadınlara esnek çalışma, uzaktan çalışma, evden çalışma olanaklarının sağlanması, hem özel sektörde hem kamuda 3 yıla kadar ücretli ve ücretsiz izin uygulamaları iş-yaşam dengesine yönelik uygulanan politikalar kapsamındadır. Portekiz'de, 12 yaşından küçük çocuğu olan ebeveynler için yarı zamanlı çalışma bulunmaktadır. Ebevynlerden birisi ya da her ikisi izleyen şekilde izin kullanabilmektedir. Çocuk sayısına göre uzatılabilmektedir. Yarı zamanlı çalışma dışında saatlerin esnek düzenlenmesi de bulunmaktadır ve ebeveyn farklılaştırması bulunmaktadır. Yunanistan'da, ebeveyn veya bakıcı olan çalışanlar için esnek çalışma düzenlemeleri bulunmaktadır. Türkiye'de esnek çalışma kapsamında memurlar birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. İşçi anneler analık izin hakkı bitiminden sonra çocuğun mecburi ilköğretime başladığı tarihe kadar kısmi süreli çalışma hakkı kullanabilmektedir.

Güney Avrupa refah rejimi içinde Türkiye'de kadınların iş-yaşam dengesi boyutuna odaklanıldığında, Türkiye'de kadınların iş-yaşam dengesi konusunda karşılaştıkları zorluklar ve bu alandaki politikaların eksiklikleri, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen önemli bir sorundur. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı, OECD ve Avrupa ülkeleri ortalamalarının oldukça altındadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı geleneksel iş bölümü ve bakım yükümlülükleri gibi faktörlerden etkilenmektedir. Kadınlar, çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi ücretsiz bakım hizmetlerini üstlenmekte; bu da onların iş gücüne katılımını kısıtlayan başlıca sebeplerden biridir. Bakım yükümlülüklerinin büyük ölçüde kadınların sorumluluğunda görülmesi, kadınların çalışma hayatına düzenli katılımını zorlaştırmaktadır. Türkiye'de kreş ve gündüz bakım evlerinin yetersizliği, özellikle düşük gelirli ailelerde çalışan kadınlar için ciddi bir engeldir. Kamusal bakım hizmetlerinin azlığı, kadınların iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Türkiye'de esnek ve uzaktan çalışma modelleri sınırlı bir şekilde uygulanmaktadır. Kadınlar için daha fazla esneklik sağlayan çalışma modellerinin eksikliği, iş ve aile sorumluluklarını dengelemede zorluk yaratmaktadır. Geleneksel toplumsal cinsiyet

rolleri, kadınların hem iş gücüne katılımında hem de kariyerlerinde ilerlemesinde bir engel oluşturmaktadır. “Erkek ekmek kazanan” anlayışı ve bu anlayış çercevesinde şekillenen kamu politikaları, kadının çalışma hayatındaki rolünü sınırlı bir alanla kısıtlamaktadır.

Refah devletlerinde iş-yaşam dengesini sağlamanın en önemli araçlarından biri, bireylerin işe ve aileye dengeli bir şekilde zaman ayırmalarını gözeten sosyal politikaların geliştirilmesidir. Bu doğrultuda, refah rejimlerinde annelik izni gibi geleneksel uygulamaların daha kapsamlı ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle düzenlenen ebeveyn izinlerine dönüştürülmesi hedeflenmektedir.

Sonuç olarak, iş-yaşam dengesi politikalarının kadınların iş gücüne katılımını artırıcı etkisi büyüktür. Gerek düşük kadın işgücüne katılma oranları ile dikkat çeken Güney Avrupa refah rejimi ülkelerinin kadının iş gücünü katılımını artırmaya yönelik son zamanlardaki iş-yaşam dengesi politikalarındaki gelişmelerden yola çıkarak, gerekse Sosyal demokrat refah rejimi uygulamalarında görüldüğü üzere, kadının işgücüne katılımı için, iş-yaşam dengesinin sadece kadınlara ait bir mesele olmaktan çıkarılması ve tüm ebeveynlerin ev yaşamında özellikle bakım hizmetlerinde eşit şekilde sorumluluk taşıması gerektiği unutulmamalıdır. Bu bağlamda, Türkiye'nin sosyo-demografik yapısındaki değişimlere paralel olarak, kamusal bakım hizmetleri, ebeveyn izinleri ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi politikaların güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda, iş-yaşam dengesini sağlamak için geliştirilen politikaların, kadınların daha fazla iş gücüne katılımını teşvik etmesi beklenmektedir. İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan gibi Güney Avrupa ülkelerindeki benzer uygulamalara rağmen, Türkiye’nin daha düşük seviyelerde kaldığı, özellikle toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yeterince çözülememiş olduğu bir durum ortaya çıkmaktadır.

Kamusal Bakım Önerileri

Türkiye’de kamusal bakım, bakım izni ve esnek çalışmaya ilişkin somut politika önerileri, kadınların iş gücüne katılımını artırmak, iş-yaşam dengesini desteklemek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için kritik öneme sahiptir. Kamusal bakım hizmetlerine ilişkin önerilerimiz öncelikle erken çocukluk bakım

hizmetlerinin arttırılmasına yöneliktir. Bu kapsamda ücretsiz veya düşük maliyetli kreş hizmetlerinin belediyeler ve kamu kurumlarının iş birliği ile özellikle düşük gelirli aileler için ücretsiz veya sübvansiyonlu kreş hizmetleri olarak sağlanması gerekmektedir. Öte yandan kreş zorunluluğu sıkı denetlenmelidir. Çalışan sayısı belirli bir eşiği aşan iş yerlerinde kreş bulundurma zorunluluğu hayata geçirilmelidir. Kurumsal bakımın yaşlı ve engelli bakımında da gözetilmesi ayrıca önemlidir. Yaşlılar ve engelliler için gündüz bakım merkezlerinin sayısı artırılarak bu hizmetler uygun maliyetle erişilebilir hale getirilmelidir. Bakıma ihtiyaç duyan yaşlı ve engelli bireylerin ailelerine yapılan doğrudan nakit yardımları artırılmalı ve hizmet çeşitliliği sağlanmalıdır.

0-6 yaş arası tüm çocuklar için ücretsiz veya düşük maliyetli bakım hizmeti sağlanması için eğitim kurumları ve kreşlerin bakım hizmetlerini kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi sağlanabilir.

Her ilde ve ilçede, devlet tarafından finanse edilen, düşük maliyetli veya ücretsiz kreşlerin açılması. Kreşlerin uzun çalışma saatlerine uygun şekilde hizmet vermesi sağlanabilir. Kreş hizmetlerinden düşük gelirli ailelerin öncelikli olarak yararlanabilmesi için gelir bazlı teşvik sistemlerinin uygulanması da öneriler arasında olabilir. Çalışan ebeveynlerin okul öncesi çocuklarının bakımına yönelik mali yükü azaltmak için kamuya bağlı gündüz bakım merkezlerinin sayısının artırılması sağlanabilir. Mahallelerde bakım merkezlerinin açılarak kırsal kesimdeki ebeveynlerin desteklenmesi sağlanabilir.

İspanya ve Portekiz'dekine benzer şekilde devlet destekli sistemlerle, çocuk bakımında uzmanlaşmış sertifikalı bakıcılar yetiştirilebilir. Bu bakıcılar, evde çocuk bakımına ihtiyaç duyan aileler için ekonomik teşviklerle erişilebilir hale getirilebilir.

Çocuk sahibi ailelere bakım ödeneği verilmesi, özellikle düşük gelirli aileler için her çocuğa belirli bir yaşa kadar düzenli mali destek sağlanması, çocuk bakım masrafları için vergi indirimi uygulanması planlanabilir.

Kamuya bağlı yaşlı bakım evlerinin sayısının artırılması, evde bakım hizmetleri sunan mobil ekiplerin oluşturulması ve yaşlı bakımını üstlenen aile bireylerine finansal destek sağlanması gibi uygulamalar getirilebilir.

Bakıcı ya da kreş gibi ekonomik koşullara bağlı bakım hizmetlerinin ödeneklerle sunulması sağlanabilir. İş yaşam dengesinde maddi koşulların eksikliği kadın ya da erkeğin zihinsel performansını da etkilemektedir. Buna göre sağlanacak politikalarla çalışan kadın ve erkeklerin psikolojik iş-yaşam dengesine katkı verilebilir.

Bakım hizmetlerinin yerel yönetimler tarafından organize edilmesi, hizmetlerin ailelere daha yakın ve erişilebilir olmasını sağlayabilir.

Örneğin Sosyal demokrat modeline sahip İsveç'te devletin çocuğu olan ailelere belediye yardımı, tüm vatandaşların sosyo-ekonomik yönden refah seviyelerinin en üst düzeye çıkarılması için genel sağlık ve eğitim hizmetlerine ücretsiz erişim hakkı bulunmaktadır. Örneğin Portekiz'de devletin demokratik örgütlenmesine artık yerel yönetimler dahil edilmiştir. İzin verilen farklı mevzuat değişiklikleri belediyelere yeni yeterliliklerin verilmesi, yani sosyal alana dahil edilmesi için imkan tanımaktadır. Nitekim Türkiye'de bazı belediyeler 3-6 yaş arası çocuklar için bakım ve eğitim hizmeti sunmaktadırlar. Belediyeler, diğer ülkelerde olduğu gibi çocuk bakım hizmetlerinin sağlanmasında öne çıkarılmalıdır. Devletin kreş sektörünün gelişmesine destek vermesi de önemlidir. Özel sektörü arz ve talep yönlü harekete geçirmek amacıyla vergi politikasından yararlanılması, gelir dağılımını da dikkate alarak erişilebilir kreş destekleri sunulması ve yerel aktörleri harekete geçirecek politikalar uygulanması hızlandırıcı faktörler arasında sayılabilir. Kreşlerin yaygınlaştırılması; belediyelerin görev alanlarına dâhil edilerek 5393 sayılı Belediyeler Kanunu'nun 14. maddesi 0-6 yaş grubuna hizmet veren bakım ve eğitim kurumlarını içerecek şekilde düzenlenmelidir. Belediyelerin açacağı kreşlerin giderleri için çocuk başına aylık kamu desteği almaları konusunda bir model/mevzuat oluşturulmalıdır. Belediyeler hem kreş hizmeti sunumunda özel sektörle iş birliği yapabilmeli hem de ihtiyaçlar ve talepler doğrultusunda özel sektör çalışanları için bu hizmeti verebilmelidir.

Bakım İzni Önerileri

Ebeveyn izni düzenlemeleri açısından, sadece kadınlar için değil, erkeklerin de yararlanabileceği ücretli ebeveyn izni süreleri artırılmalıdır. Rejimin diğer ülkelerinde de uygulanan izinlerde baba kotası uygulaması getirilmelidir. Babaların izinden

faydalanmasını teşvik etmek için kullanılmayan babalık izinlerinin yanması gibi mekanizmalar uygulanabilir. Ebeveyn izinlerinin sunumunda kapsayıcılığın arttırılması adına, genişletilmiş bakım izinleri sunulmalıdır. Sadece biyolojik ebeveynleri değil, evlat edinen ebeveynleri ve diğer bakıcıları da kapsayan bir bakım izni düzenlemesi yapılmalıdır. Yaşlı bakımı için sunulan refakat izinleri genişletilmelidir. Çalışanlara, yaşlı veya bakıma muhtaç yakınlarına destek sağlamak için belirli süreli ücretli izin verilmelidir.

Ücretli babalık izninin artırılması (örneğin 2 hafta yerine en az 2 ay) ve babaların bu izni kullanmasını teşvik eden düzenlemeler sağlanabilir. Hem anne hem baba tarafından kullanılabilecek, toplamda 12-18 ay süreyle ücretli ebeveyn izni sağlanabilir. Ebeveyn izni süresince maaşın en az %80'inin ödenmesi gibi cömert izinler sunulabilir.

Türkiye'de kamu sektörü ile özel sektörün tabi olduğu kanun 657 ve 4857 sayılı kanunlar bakımından işgören uygulamalarında da ikilem yaratmaktadır. Anne, baba ve ebeveyn izni sürelerinde ayrımcılıklar ortaya çıkmaktadır. İzinlerde ikilem içermeyen uygulamalar sağlanabilir.

Çocuk yardım ücretleri arttırılabilir. Çocuk sahibi olmanın kadınlar için kariyer kesintisine yol açmasını önleyebilmek için çocuk nedeniyle alınacak izinlerin kıdeme negatif etki etmemesi ya da pozitif yönde etki etmesi gibi düzenlemeler getirilebilir.

Türkiye'de torun bakım parası çok kısa bir süre uygulama alanı bulmuştur. Ailesel desteğin önem gördüğü kültürel bir yapılanmaya sahip Türkiye'de kadınların birinci derece bağa sahip büyük ebeveynlere çocuklarını emanet ederek işe dönebilmelerinin sağlanması iki yönlü bir etki yaratabilecek; kadının iş gücüne dönmesinin kolaylaşması ile geliri olmayan büyükannelerin destekleyicisi bir sosyal politika uygulaması olabilecektir.

Türkiye'de 2025 yılının "Aile Yılı" ilan edilmesi, iş-yaşam dengesini iyileştirmeye yönelik çeşitli politikaların hayata geçirilmesinin hedeflendiğini göstermektedir. Bu kapsamda özellikle, ebeveynlere yönelik izin politikalarının gözden geçirilerek, babalar için zorunlu babalık izni uygulaması getirilebilir, bu sayede babaların izinlerini kullanma oranı artırılabilir. Anne ve babanın toplamda ortak kullanabileceği ücretli ebeveyn izni hakkı oluşturulabilir. İkinci çocuk için daha

uzun izin süreleri**,** üçüncü ve sonraki çocuklar için ise teşvik amaçlı daha avantajlı izin politikaları getirilebilir.

Esnek Çalışma Önerileri

Esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin önerilerimiz arasında uzaktan ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması bulunmaktadır. Bu kapsamda yasal düzenlemelerin genişletilmesi gerekmektedir. 2019 yılında küresel çapta yaşanan salgın sürecinde görülmüştür ki Türkiye'de gerekli yasa ve yönetmeliklerin düzenlenme eksikliği bulunmaktadır. Esnek ve uzaktan çalışmayı teşvik eden kanunlar uygulanmalı ve bu hak, çalışanlar için erişilebilir hale getirilmelidir. Kısmi süreli çalışmanın sosyal güvence kaybına yol açmaması için sigorta primlerinin devlet tarafından desteklenmesi sağlanmalıdır. Çalışma saatlerinde esneklik içeren düzenlemeler yapılmalıdır. Çalışanların ailevi ve bireysel sorumluluklarına uyum sağlayabilmeleri için esnek giriş-çıkış saatleri ve dört günlük çalışma haftası gibi modeller denenebilir. Kadın girişimciliğinin teşviki adına esnek çalışma ortamını sağlayan kadın girişimciler için teşvikler ve destekler artırılabilir.

Kamu ve özel sektör için uzaktan çalışma, yarı zamanlı çalışma ve esnek çalışma saatlerinin teşvik edilmesi, özellikle çocuklu çalışanlara yönelik esnek mesai uygulamalarının yaygınlaştırılması sağlanabilir.

Çocuklu veya bakım sorumluluğu bulunan kadınlar için esnek çalışma hakkının yasal güvence ile kariyer kesintilerini önlemek için hibrit çalışma modelleri teşvik edilebilir.

Kısmi zamanlı çalışma düzenlemelerinde hem kadın hem de erkek çalışanların birlikte bakım sağlayabileceği düzenlemeler hayata geçirilerek, eşitliğe katkı sunulmalıdır.

Bu çalışmada Türkiye'de çalışanların %25'inin iş saatlerinin oldukça yüksek olduğu haftada 45 saat veya daha fazla çalıştığı tespit edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirlenen 45 saatlik haftalık çalışma süresinin kademeli olarak 40 saate düşürülmesi ve İspanya'da olduğu gibi belirli sektörlerde ve kamu kuruluşlarında 4 gün çalışma modelinin veya 6 saatlik günlük çalışma modelinin pilot uygulamalarla test edilmesi sağlanabilir. Belirli sektörlerde ve kamu kuruluşlarında 4 gün çalışma

haftası veya 6 saatlik günlük çalışma gibi modellerin pilot olarak uygulanması sağlanabilir.

Çalışan kadın ve erkekler için yasal yıllık izin sürelerinde arttırma bunun dışında da refakat izni, çocuk okul sorumluluğu izni, psikolojik sağlık izni gibi sürelerle iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik ebeveyn izni dışında farklı izin düzenlemeleri olabilir.

Sosyal politikalar ile kadın ya da erkeğin iş ve aile yaşamlarını dengeye getirmede psikolojik destek veren çalışmalar da yürütülebilir. Zaman yönetimi eğitimi, boş zamanların etkin kullanımı gibi destekler sosyal politikaların destekleyici eğitim niteliğinde destekleri olabilir.

Toplumda cinsiyet eşitliği bilinci geliştirmek adına, toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırmaya yönelik kampanyalar düzenlenmelidir. Babaların çocuk bakımına daha fazla katılımını teşvik eden eğitim programları ve kamu spotları hazırlanabilir.

Bu çalışmada kadınların iş gücüne katılımı iş-yaşam dengesi çerçevesinde ele alınmıştır. Erkekler için iş-yaşam dengesi düzeylerinin belirleyicilerine odaklanan araştırmalar da yapılabilir.

Bu çalışmada kadının iş gücüne katılımında Türkiye'nin, Güney Avrupa Refah rejiminde yer alan ülkeler içinde yeri ve iş-yaşam dengesi politikalarındaki eksiklikler saptanmaya çalışılmıştır. Bu alanda daha fazla sosyal politika ile iş-yaşam dengesi ilişkisini içeren çalışmaların gerekliliğine vurgu yapılabilir.

KAYNAKÇA

(1) Kitaplar

Aktan, Coşkun Can ve Özkıvrak, Özlem, *Sosyal Refah Devleti*, 1. baskı, Okutan Yayıncılık, Nisan 2008.

Altınoluk, Duygu, *Akademik Erkeklikler*,1. baskı, Töz Yayınları, Eylül 2022.

Altuntaş Betül ve Atasü Topçuoğlu Reyhan, *Engelli Bakım Sosyal Bakım ve Kadın Emeği,* Nika Yayınevi, 1. Baskı, 2016.

Andreotti, Alberta ve Mingione, Enzo, "İtalya'da Kadın İstihdamının Modernizasyonu: Tek Ülke İki Seyir", *Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyr*i içinde, Der: Buğra ve Özkan, İletişim Yayıncılık, 1. baskı, 2014.

Apaydın, Çiğdem, *İşe Bağımlılık (İşkoliklik) İş-Yaşam ve Aile Yaşam Dengesi*, 1. baskı, Pegem Akademi, Ankara, Mayıs 2020.

Aycan, Zeynep-Eskin, Mehmet-Yavuz, Serap, *Hayat Dengesi, İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*, İstanbul 2007.

Bakım Kolektifi, Bakım Manifestosu: Karşılıklı Bağımlılık Politikası, Çev: Gülnur Acar Savran, Ankara: Dipnot Yayınları, 2021.

Bauman, Zygmunt, *Bireyselleşmiş Toplum,* 5. baskı, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 2020.

Bilir, Zuhal Esra, "Eğretileşen Hizmet Sektörünün Feminizasyonu: AVM' lerde Çalışan Kadın Satış Görevlileri", *Feminist Sosyal Politika Bakım Emek Göç* içinde, Ed.;Çağla Ünlütürk Ulutaş, 1. baskı, Notabene Yayınları, İstanbul, Ağustos 2018.

Bodur Nursel, *Türkiye Refah Rejiminde Kadın*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2020.

Bozgöz, M. Gamze, "Yoksulluk ve Kadın", *Kadın ve Sosyal Politika Güncel Tartışmaları* içinde, Ed.: Didem Koca ve Erdal Tanas Karagöl, Çizgi Kitabevi, Ekim 2022.

Bozkurt, Veysel, *Endüstriyel&Post-Endüstriyel Dönüşüm Bilgi, Ekonomi, Kültür,* 3. baskı, Bursa, Mart 2014.

Boztilki, Melike, *Sosyal Politika Perspektifinden Tek Ebeveynli Aileler ve Yalnız Anneler*, Çizgi Kitabevi, Mart 2023.

Briggs, Asa, "The Welfare State in Historical Perspective", *The Welfare State: A Reader*, Ed.:C. Pierson ve F. G. Castles, Blackwell Publishing, USA, 2000.

Brynjolfsson Erik-McAFEE Andrew, *The Second Machine Age Akıllı Teknolojiler Devrinde Çalışma, İlerleme ve Refah*, Çev.:Levent Göktem, Optimist Yayın, İstanbul, Eylül 2015.

Buğra, Ayşe ve Keyder, Çağlar, *Sosyal Politika Yazıları*, 8. baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2018.

Büyüköztürk, Şener, Kılıç Çakmak Ebru, Akgün E. Özcan, Karadeniz Şirin, Demirel Funda, *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi, Ankara, Şubat 2023.

Castells, Manuel, *Prometheus'un Sönmeyen Ateşi Günümüzde İşçi Sınıfı*, 2010.

Çevik, Ömer Can, "Türkiye'de Kadınlara Yönelik Aktif İşgücü Politikaları", *Kadın ve Sosyal Politika Güncel Tartışmaları* içinde, Ed.: Didem Koca ve Erdal Tanas Karagöl, Çizgi Kitabevi, İstanbul, Ekim 2022.

Dayıoğlu, Meltem ve Başlevent, Cem "Türkiye'de gelir dağılımının ve yoksulluğun toplumsal cinsiyet boyutları", Türkiye' de Refah Devleti ve Kadın içinde, Ed.; Saniye Dedeoğlu ve Yavuz Elveren, 2. baskı, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Dedeoğlu, Saniye ve Şahankaya, Aslı, "Türkiye'de İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları", *2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet* içinde, Ed.:Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, Ankara; İmge Kitabevi, 2015.

Dedeoğlu, Saniye, "Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı", *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın* içinde, Ed.; Saniye Dedeoğlu ve Yavuz Elveren, 2. baskı, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Demir, Zekiye, *Modern ve Postmodern Feminizm,* 2. baskı, Sentez Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2014.

Dökmen, Y., Zehra, *Toplumsal Cinsiyet*, 10. baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2019.

Durmaz, Nursel, "Tamamlanmamış Devrim'in Türkiye Yansımaları", *Feminist Sosyal Politika Bakım Emek Göç* içinde, Der.: Çağla Ünlütürk Ulutaş, 1. Baskı, Notabene Yayınları, İstanbul, s.67-98, Ağustos 2018.

Ecevit, Yıldız, "Türkiye'de Sosyal Politika Çalışmalarının Toplumsal Cinsiyet Bakış açısıyla Gelişimi", *Türkiye de Refah Devleti ve Kadın* içinde, Derleyenler: Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, 2. baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2017.

Esping-Andersen, Gosta (2018b), "Altın Çağ Sonrası Küresel Bir Ekonomide Refah Devleti İkilemleri", *Sosyal Politika Yazıları* içinde, Der. Ayşe Buğra, Çağlar Keyder, İletişim Yayınları, İstanbul, 2018.

Esping-Andersen, Gosta, (2018a), "Toplumsal Riskler ve Refah Devletleri", S*osyal Politika Yazıları* içinde, Der.: Ayşe Buğra, Çağlar Keyder, İletişim Yayınları, İstanbul, 2018.

Esping-Andersen, Gosta, *Tamamlanmamış Devrim*, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011.

Ferrera, Maurizio " Sosyal Avrupa'da Güney Avrupa Refah Modeli", *Sosyal Politika Yazıları* içinde, Der.: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, İletişim Yayınları, İstanbul, 2018.

Giddens, Anthony, *Modernliğin Sonuçları,* Ayrıntı Yayınları, 9. Baskı, 2020.

Greve, Bent, "What is Welfare?", *Article in Central European Journal of Public Policy* içinde, July 2008.

Gülmez, Mesut, *Uluslararası Sosyal Politika*, 3. baskı, Hatiboğlu Yayınları, Ankara, 2011.

Gündoğan Naci, Biçerli M. Kemal, Özkaplan Nurcan, *Çalışma Ekonomisi,* T.C Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3442, Eskişehir, Ocak 2019.

Güzel, Serkan, *Çalışma Sosyolojisi*, İstanbul 2008.

Işık, Volkan, "Standart dışı Çalışma Hayatında Kadınlar", *Kadın ve Sosyal Politika Güncel Tartışmaları* içinde, Ed.:Didem Koca ve Erdal Tanas Karagöl, Çizgi Kitabevi, Ekim 2022.

İlkkaracan, İpek, "Toplumsal Cinsiyet Eşitlikçi, Sürdürülebilir Büyüme ve Kalkınma İçin Mor Ekonomi", *Feminist Sosyal Politika Bakım Emek Göç* içinde, Der.:Çağla Ünlütürk Ulutaş, 1. baskı, Notabene Yayınları, İstanbul, Ağustos 2018.

İpek, Esat, "Refah Devleti ve Kadın*" Kadın ve Sosyal Politika Güncel Tartışmaları* içinde E.:Didem Koca ve Erdal Tanas Karagöl, Çizgi Kitabevi, Ekim 2022.

Kleinman, Mark, "Kriz mi? Ne krizi? Avrupa Refah Devletlerinde Süreklilik ve Değişim", *Sosyal Politika Yazıları* içinde, Der.:Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, 8. baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2018.

Koray, Meryem, *Sosyal Politika*, 5. baskı, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2018.

Kul Parlak, Nurgün, 2016a, *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi,* Ankara, 2016.

Memiş, Emel, Umut Öneş ve Burça Kızılırmak. "Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeğin Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi,"*Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın* içinde, Ed.; Saniye Dedeoğlu ve Yavuz Elveren, 2. baskı, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Mingione, Enzo, "Güney Avrupa Refah Modeli ve Yoksulluk ve Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele", *Sosyal Politika Yazıları* içinde, Der.: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, İletişim Yayınları, İstanbul, 2018.

Moreno, Luis, "Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı"*, Sosyal Politika Yazıları* içinde, Der.: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, , İletişim Yayınları, İstanbul, 2018.

Notz, Gisela, *Feminizm,* Çev.: Sinem Derya Çetinkaya, Ocak 2018.

Öneş, Umut, Burça Kızılırmak ve Emel Memiş. "Türkiye'de Yoksulluk ve Haneiçi İş Zamanı Dağılımı: Analiz ve Politika Önerileri," *2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet* der. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren (Ankara: İmge Kitabevi, 2015), 123-146.

Özateş, Özge Sanem, *Malumun İlanı Kadın Emeğinin Saklı Yüzü: Ev İçi Bakım Emeği*, Ankara: Notabene Yayınları, 2015.

Özdemir Süleyman, *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İTO Yayınları, İstanbul, 2007.

Rosanvallon Pierre, *Refah Devletinin Krizi*, Çeviren: Burcu Şahinli, 1. Baskı, Ankara Şubat, 2004.

Salido, Olga ve Moreno, Luis, "İspanya'da Kadın İstihdamı ve İspanyol Refah Rejiminin Gelişimi", *Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri içinde*, Der.: Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, , İletişim Yayıncılık, 1. Baskı, 2014.

Sancar, Serpil, *Erkeklik: İmkansız İktidar Ailede, Piyasada ve Sokakta Erkekler*, 5. baskı, İstanbul, Ekim 2020.

Savran Acar, Gülnur, *Beden Emek Tarih Diyalektik Bir Feminizm İçin*, 1. Baskı, Dipnot Yayınları, Ankara, 2019.

Sennet, Richard, *Karakter Aşınması*, Ayrıntı Yayınları, 2020.

Sholkamy, Hania, "Özel Hayatlar Çalışma Olasılıklarını Nasıl Belirler: Mısır'da Yoksul Kadınların İstihdamı Üzerine Düşünceler", *Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri* içinde, Der.: Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, 1. baskı, İstanbul, 2014.

Standing, Guy , "Sosyal Güvenlik Ağları Çılgınlığı: Temel Gelir Doğu Avrupa'da Neden Gereklidir?", *Sosyal Politika Yazıları* içinde, Der.: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, İletişim Yayınları, İstanbul, 2018.

Strangleman ve *Warren, Çalışma ve Toplum,* 2015.

Taşçı, Faruk, *Sosyal Refah Bütüncül Bir Perspektif*, 1. baskı, İktisat Yayınları, İstanbul, 2020.

Toksöz, Gülay, *Kalkınmada Kadın Emeği*, Varlık Yayınları, İkinci Basım, İstanbul, Ocak 2018.

Topak, Oğuz, *Refah Devleti ve Kapitalizm 2000'li Yıllarda Türkiye'de Refah Devleti*, 1. baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012.

Tuğsal, Türker, *İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi*, Cinius Yayınları, 1. Baskı Haziran, İstanbul, 2018.

Varlıklar Demirkazık, Ç. Nilsu, "Bakım Kimin İşi?": Devlet, Aile, Piyasa Üçgeninde Kadın ve Bakım Politikaları" *Kadın ve Sosyal Politika Güncel Tartışmaları* içinde, Ed.:Didem Koca ve Erdal Tanas Karagöl, Çizgi Kitabevi, Ekim 2022.

Wahl Asbjorn, *Refah Devletinin Yükselişi ve Düşüşü*, Çevirenler: Haldun Ünal ve Baran Öztürk, h20 Kitap, İstanbul, 2015.

Yanıklar, Cengiz, *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Derleyenler: Mehmet Cihan Ecevit-Fatime Güneş, Yayın No:3984, Açıköğretim Fakültesi Yayın No:2767, 2020.

(2) Makaleler

Akkan, Başak ve Kesici, Zeynep, "Covid-19 Salgını, İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikler Üzerine Bir İnceleme", *Çalışma ve Toplum*, (4), 2021.

Altuntaş, Betül ve Atasü, Topçuoğlu Reyhan, "Engelli Hakları, Bakım Güvencesi ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Çerçevesinde Evde Bakım Hizmeti", *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler*, 2014 (https://silo.tips/download/engell-haklari-bakim-gvences-ve-toplumsal-cnsyete-dayali-blm-erevesnde-evde-baki, Erişim tarihi: 02. 02.2023).

Arpino, B., Pronzato, C. D. ve Tavares, L. P., "The Effect of Grandparental Support On Mothers Labour Market Participation: An Instrumental Variable Approach", *European Journal of Population*, s.369-390, 2014.

Atasü Topçuoğlu, Reyhan, "Feminizmin Refah Devleti ve Sosyal Politika Alanına Eleştiri ve Katkıları", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 49, Sayı 4, s. 37-63, Aralık 2016.

Ayabakan, Burcu Çağla, "Ücretsiz Bakım ve Kadın Yoksulluğu İlişkisi Perspektifinde İtalya ve Almanya", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, s.151-166, Haziran 2022.

Aydın, Ufuk ve Demirkaya, Seher, "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", *İş ve Hayat*, 3 (6), s.72-104, 2017.

Aysan Mehmet Fatih ve Özdoğru Asil Ali, "Avrupa'da Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitiminin Mukaseyeli Analizi", *Sosyoloji Dergisi*, 3. Dizi, 30., s.167-194, 2015/1.

Başol, Oğuz ve Sevgi, Hüseyin, "Sendikaların İş Yaşam Dengesine Etkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme", *İş ve İnsan Dergisi,* Cilt:7, Sayı: 2, s.361-371, 2020.

Berber, Metin ve Yılmaz Eser, Burçin, "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan*, Sayı:2, ISSN: 1303-2860, s.1-16, Nisan 2008.

Berkün, Sanem, Alacahan, Dilbaz Nur ve Ataklı Yavuz, Ruya, "Kadın İstihdamını Arttırmada Alternatif Bir Değerlendirme: Evde Çalışma", *Social Science*, 2(2), s.43-61, 2015.

Berktay, Fatmagül, "Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları", No 7, *İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi Yayınları*, 2004.

Bradbury Bruce , Jäntti Markus, Lindahl Lena, "Labour Income, Social Transfers and Child Poverty", Social Indicators Research (2019) 143:251–276.

Buğra, Ayşe ve Keyder, Çağlar, "The Turkish Welfare Regime In Transformation" , *Jornal of European Social Policy*, 16(3), s.211-228, 2006.

Büyükcoşkun, Seyhan, "Kadın İstihdamının Ortaya Çıkardığı Anne-Dışı Bakım Sorunu ve Türkiye'nin Kadın İstihdamı Politikasının Muhtemel Sonuçları", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 73, (2), s.85-105, 2017.

Caki, Fahri, "Farklılaşan Dünyada Aile Politikaları ve Ailenin Geleceği" (t.y.),

Chant, Sylvian, "Gendered Poverty Across Space and Time:Introduction and overview", *International Handdbook Of Gender and poverty*, (https://www.elgaronline.com/display/edcoll/9781848443341/9781848443341.00010.xml: Erişim tarihi: 13.02.2023).

Clark Campbell, Sue, "Employees' Sense of Community Sense of Control, and Work /Family Conflict in Native America Organizations", *Journal of Vocational Behaviour*, 61, s.92-108, 2002.

Çalışkan Zafer, "Refah Devletlerinin Dinamik Dengesi: Sosyal Harcamalar için Geleneksellik endekslerinin Hesaplanması", *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 218-239, 2012.

Çarkoğlu, A. ve Kafescioğlu, N., "For Whose Sake Is It Anyway? Evaluation of Explicit Family Policies in Turkey", *Handbook of Family Policies Across the Globe*, der. M. Robila, New York: Springer, 2014.

Çepni, Salih, "Proje, Tez ve Araştırma Makalelerinin Kavramsal ve Kuramsal Çerçevesi Nasıl Yapılandırılmalı?" *Fen, Matematik, Girişimcilik ve Teknoloji Eğitimi Dergisi*, 4(3), s. 203-216, 2021.

Çiftçi, Murat, "Aile Dışı Yaşlı Bakım Seçenekleriyle Ekonomik Yapı İlişkisi: Türkiye Örneği", *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Econometrics, Statistics & Empirical Economics Journal*, 2023, Volume:24 S: 15- 28.

Çolak, Aytül, "Kadının İşgücüne Katılımı ve İskandinav Aile Dostu Refah Politikaları; İzin Uygulamaları ve Türkiye", *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi,* (8) 2022.

Demir, Özlem, "Yaşlı Bakım Hizmetleri ve Kadın İstihdamına Etkileri", *ISAS 2018-Winter*, Samsun, Türkiye, 2018.

Dikici, Erkan, "Feminizmin Üç Ana Akımı: Liberal, Marxist ve Radikal Feminizm Teorileri", *The Journal of Academic Social Science Studies*, 2016.

Dikmen, Tahir, "Investigation Of Different Welfare Regimes Classified By Esping-Andersen From Social Service Perspective; Welfare Regime Of Southern Europe In The Context Of Turkey, *Bilge International Journal of Social Research*, Volume: 4, Issue: 1, s.22-31, 2020.

Doğrul, Burcu Şefika-Tekeli, Seda, "İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, 2010.

Duman, M. Zeki, "COVID-19 Salgını Neoliberalizm Ve Devletin Değişen Rolü, Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi, 18(1), s.1-31, 2022.

Edwards R., Jeferey-Rothbard P. Nancy, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work And Family Caonstracts", *The Academy of Managment Rewiew*, Vol.25, No.1, Ocak. s.178-199, 2000.

Escobedo Anna and Wall Karin, "Leave policies in Southern Europe: continuities and changes", *Community, Work & Family* ,Vol. 18, No. 2, 218–235, 2015.

Ekiz Gökmen, Çisel. "Toplumsal Cinsiyet ve Zaman Yoksulluğu: Haneiçi Ücretli ve Ücretsiz Emek Sunumu" *Çalışma ve Toplum 4*, s.1953-1988, 2017.

Elizur, Dov, "Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship", *Journal of Organizational Behavior"*, Vol.12, s. 313-322, 1991.

Elnur, Ahmet, "Refah Rejimleri Bağlamında Babalık Yönelimli Aile Politikaları", *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, Sayı II (1), s.48-66, 2019.

Erener Yılmaz Ebru, "Türk İş Hukukunda Süt İzni", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,* Cilt 26, Sayı 1, Haziran 2020, ISSN: 2146-0590, ss. 382-399.

Ezer, Burcu, "Uluslararası Düzenlemeler Işığında Babanın Ebeveyn İzni: İspanyol Hukuku ve Türk Hukuku Bakımından Karşılaştırmalı Bir İnceleme", *Hukuk Fakültesi Dergisi*, Temmuz, Cilt 5, Sayı 2., 2019.

Frone, M., "Work-Family Balance. In Handbook of Occupational Health and Psychology" (pp. 143-162), *American Psychological Association*, 2003.

Glynn, Sarah Jane, "An Equal Division of Labor: How Equitable Workplace Policies Would Benefit Working Mothers", *Center for American Progress*, 2018.

Gornick, J.C., Meyers, M.K., "Building the Dual Earner/Dual Carer Society: Policy Developments in Europe" *Rethinking Social Protection Conference*, January 26-28, 2001.

Greenhaus H. Jeffrey, Collins Karen M., Shaw D. Jason, "The Relation Between Work-Family Balance And Quality Of Life" , *Journal Of Vocational Behavior*, 63, s. 510-531, 2003.

Greve, Bent, "What is Welfare?", *Article in Central European Journal of Public Policy*, July 2008.

Guest, David E., "Perspectives on The Study of Work-Life Balance", *Social Science Information*, 41(2), s. 255-279, 2002.

Güler, M. Atilla, "Sosyal Devletin Dönüşümü ve Düzenleme Teorisi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma", *Çalışma ve Toplum (4)*, s. 2295-2340, 2020.

Gümüş İskender ve Türkyılmaz Berna, "Güney Avrupa ve Türkiye'de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz", *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: 6, Sayı: 1, 2017.

Günder, Zeynep ve Aşçıoğlu Öz, Gamze, "Avrupa Birliği Cinsiyet Eşitliği İlkesi Perspektifinden Türk Sosyal Güvenlik Sistemi", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Yıl 20, Sayı 48, Temmuz Eylül 2020.

Güneş, Fatime, "Feminist Kuramda Ataerki Tartışmaları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *The Journal of International Social Sciences*, Cilt: 27, Sayı: 2, Elazığ, s 245-256, 2017.

Güzel, Serkan "İş yaşamı ile İş-dışı Yaşam İlişkisi Açısından Gündelik Yaşam", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), s. 99-120, 2007.

Haberkern ve Szydlik, "State care provision, societal opinion and children's care of older parents in 11 European countries", *Published online by Cambridge University Press: 2*010.

International Labor Office (ILO), Maternity and Paternity at Work Law and Practice Across the World, 2014.

International Labor Office (ILO), "World employment and social outlok trends 2021", *ILO Flagship Report, International Labour Office*, Geneva, 2021.

Işığıçok, Özlem, "İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni", *İktisat Fakültesi Mecmuası,* 55 (1), s.778-789, 2005.

İleri, Ülkü, "Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 12, 2016.

Kablay, Sebiha ve Elma, Yonca, "İş-Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları", *Politik Ekonomik Kuram Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 2(2), 2018.

Kağnıcıoğlu, Deniz, "Endüstri İlişkileri Disiplinin Kayıp Halkası Olarak Toplumsal Cinsiyet", *Çalışma ve Toplum*, Sayı:2, s. 89-110, 2015.

Kalfa Topateş, A, Topateş, H. ve Kıdak, E., "Güçlendirme ve Toplumsal Cinsiyet Rolleri İkileminde Kadın Girişimciliği" Çalışma ve Toplum, C.2, S.73. s.1043-1074, 2022.

Karadeniz Oğuz ve Durusoy Öztepe Nagihan, Türkiye'de Yaşlı Yoksulluğu, *Çalışma ve Toplum, 2013/3*.

Kapız Ö., Serap, "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:4, Sayı:3, s.139-153, 2002.

Kaplan, Selgin Zırhlı, "Bizde Doğum İzni, İsveç'te Ebeveyn İzni", *Petrol-İş Kadın Dergisi*, Sayı 37, Aralık 2010.

Karaman, Nursel, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı Çerçevesinde İş-Aile Yaşamı Uyum Politikaları ve Türkiye", *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 49, (1), s.86-108, 2014.

Kavas, Asmin, "Türkiye'de Babalar Çocuk Bakamıyor", *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı*, Temmuz, 2018.

Kaymaz Yavuz Selim, Türkiye'nin Refah Rejiminin Dönüşümü, Sakarya İktisat Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, s.66-76, 2022.

Kaynak Kezban ve Öztuna Barış, "Erkeklerde İş Yaşam Dengesi Üzerine Bir Arştırma",*Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches*, 2019.

Kılıç Dilek ve Öztürk Selcen, "Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: bir ampirik uygulama", *Amme İdaresi Dergisi*, 47/1, 2014.

Kızılgöl, Özlem Ayvaz, "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), s.88-101, 2012.

Kocacık, Faruk ve Veda B. Gökkaya, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, s.195-219, 2005.

Korkmaz, Murat ve Dilbaz Alacahan Nur, "Türkiye'de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzı ve GSYH Etkileri: Ampirik Bir Çalışma", *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume: 8/7, Summer, p.887-900, 2013.

Kossek Ernst Ellen-Lambert J. Susan, "Work and Life Integration: Organizational, Cultural and Individual Perspectives", *New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates*, s. 3-17, 2005.

Kördeve, Mustafa Kemal, "Kadınların Esnek Çalışma Uygulamaları ile Çalışma Hayatına Katılımının Sağlanması", *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, 2017.

Kul Parlak, Nurgün, 2016b, "İş Yaşam Dengesi Açısından Çocuk Bakım Hizmetleri", *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı 58, Aralık 2016.

Lewis, Suzan-Gambles, Richenda ve Rapoport Rhona, "The Constraints of A 'Work-Life Balance' Approach: An İnternational Perspective", *International Journal of Human Resource Management*, Vol.18, No.3, s.360-37, 2007.

Lockwood, Nancy R., "Work/Life Balance: Challenges and Solutions", *Society for Human Resource Managament*, s. 1-10, 2003.

McIntosh, S., "Work-life Balance : How Life Coaching Can Help", *Business Information Review*, 20(4), 181-189, 2003.

Oktay Yılmaz Berrin, "Kadınların Sosyal Vatandaşlığı ve Bakım Emeğine Yönelik Tartışmalar", *Kadın Araştırmaları Dergisi*, Sayı 12, 2013/1, s.139-154, 2013.

Özaydın, Mehmet Merve ve Karaman Nursel, "Refah Sisteminin Dönüşümü Sürecinde Bakım Politikalarının Yörüngesi: Muhafazakâr Refah Rejimi Temelinde Bir Değerlendirme", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (78), 171–203, 2020.

Özaydın, Mehmet Merve, "Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 3, s.47-72, 2013.

Özdemir, Süleyman, "Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırılması Üzerine Bir İnceleme", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2005.

Özer, Mustafa ve Biçerli Kemal, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, s.55-86, 2003.

Özmete, Emine ve Eker, Işıl, "İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), s. 1-23, 2012.

Parasuraman, Saroj, Purohit S. Yasmin, Godshalk M. Veronica, "Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being", *Journal of Vocational Behavior*, 48, s. 275-300, 1996.

Pettit Becky ve Hook Jennifer, "The Structure of Women's Employment in Comparative Perspective", *LIS Working Paper Series*, No.330, Luxembourg Income Study (LIS), Luxembourg, 2002.

Powell, M., Erdem, Y., "Straddling two continents and beyond three worlds? The case of Turkey's welfare regime, *New Perspectives on Turkey*, 57, s.85–114, 2017.

Raja, Siva, Stein Sharon,"Work-life Balance: History, Costs and Budgeting for Balance" *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27 (02), s.71-74, 2014.

Savcı, İlkay, "Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 54, Sayı 4, s.146-166, 1999.

Soykut Sarıca Y. Pınar ve Çağlı Elif, "İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2018.

Staines, L. Graham, "Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork", *Human Relations*, Volume 33, Number 2, s.111-129, 1980.

Stier, Haya, Epstein, Noah Lewin, "Welfare Regimes, Family Supportive Policieses, And Women's Employment Along the Life-Course, *American Journal of Sociology*, V 106, Number 6, 1731-1760, 2001.

Sumbas, Ahu," Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni", *Hacettepe HFD*, 8(2):167-194, 2018.

Taşçı, Faruk, "Refah Devleti Modelleri İçinde Türkiye'nin Pozisyonu: " Yaşlı Algısı" Üzerinden Değerlendirmeler", *İnsan ve Toplum Dergisi*, 3 (5), 2013.

Taşseven, Özlem, Altaş Dilek ve Ün Turgut, "The Determinants of Female Labor Force Participation for OECD Countries, *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2 (2), 27-38, 2016.

Thevenon, Olivier, "Drivers of female labour force participation in the OECD", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No.145, OECD Publishing, Paris, 2013.

Tigges Leann, Green Gary, "Small Business Success Among Men and Woman Owned Firms in Rural Areas" 1.*Rural Sociology*, 59 (2), s.289-310, 1992.

Tiyek, Ramazan ve Yertüm, Umut "Güney Avrupa Refah Rejimi Bağlamında Türkiye: Bir Değerlendirme", *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1, 2016.

Topgül, Seda, "Aile Dostu Politiklar ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi", *GaziosmanpaGa Üniversitesi Sosyal Bilimler AraÇtırmaları Dergisi,* (Yaz) 12/1: 45-66, 2017.

Tozlu, Emine, "Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri Ve Tele Çalışma Ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması", *Süleyman Demirel Üniversitesi Suleyman Demirel University Vizyoner Dergisi*, 2011, C.3, S.4. s.99-116.

Trask, Sherif Bahira, "Alleviating the Stress on Working Families: Promoting Family-Friendly Workplace Policies*", National Council on Family Relations Policy Brief*. V:2, Issue 1, 2017.

Ülgen, Gülden ve Özalp Arda, Leyla Firuze, "Refah Rejimleri Sınıflandırma Çalışmaları", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 39, Sayı: 2, s.637-656, 2017.

Ünlütürk Ulutaş Çağla, "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 70, No:3, .s723-750, 2015.

Ünlütürk Ulutaş Çağla," Türkiye'de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadın İstihdamı mı?", *Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği* içinde, s.80-91, 2013.

Walby, Slvia, "The European Union and gender equality: Emergent varietes of gender regime", *Social Politics: International Studies in Gender*, State&Society, 11(1), s.4-29, 2004.

Walby, Sylvia, "Introduction: Comparative Gender Maistreaming in a Global Era", *International Feminist Journal of Politics*, 7:4, Ekim, s. 453-470, 2005.

Yelkialkan Nazan, "Başarılı Girişimcilikte Cinsiyetin Rolü: Kadın ve Girişimciler", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2006.

Yıldırım Dalyan Sera, "Türkiye'de İş-Aile Yaşamına Yönelik Düzenlemelerin Uluslararası Normlar ve Refah Rejimleri Çerçevesinde

Değerlendirilmesi", *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 10(2), s.371-392, 2020.

Zedeck, Sheldon, "Work, Family, and Organizations: An Untapped Research Triangle, *University of California*, Berkeley, s.1-24, 1987.

(3) Tezler

Davutoğlu, Ayten, *Türkiye'de Refah Rejiminin Cinsiyeti: Feminist Eleştirel Bir Bakış*, (Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi), Kocaeli, 2015.

Gümüş, İskender, *Devlet Müdahalesi ve Piyasalaşma Kıskacında Refah Devleti: Türkiye'de Sosyal Güvenlik Reformu*, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi), İstanbul, 2012.

Hazar, Yasemin, *Erken Çocukluk Eğitim-Bakım Hizmetleri ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2019.

Işık, Tuğçe, *Türkiye'de Farklı Statülerde Çalışan Kadınların İş ve Aile Hayatı Uyumu Ekseninde Doğum İzinleri OECD Ülkeleri İle Karşılaştırmalı Analiz*, (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2019.

Koçak, Betül, "Güney Avrupa Refah Rejimi Bağlamında Nüfusun Yaşlanmasının Sosyal Etkileri: İspanya, İtalya, Yunanistan ve Türkiye Mukayesesi, (Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2019.

Kul Parlak, Nurgün, *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*, (İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Doktora Tezi), 2015.

Küçükusta, Deniz, *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*, (Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi), İzmir, 2007.

Naithani, Pranav, *Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario*, (Asian Social Sience), Vol. 6, No. 6, 2010.

Satılmış Cemil, *Sosyal Refahın Sağlanmasında Ailenin Rolü,* (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Yüksek Lisans Tezi), 2023.

Simard, Madeleine, *Employees' Perceptions of Work Life Balance*, University of Waterloo, Canada, Doktora Tezi, 2011.

(4) İnternet Kaynakları

Akkan Başak, Dedeoğlu Saniye, Semerci Uyan Pınar, "Özel Dosya:Yoksulluk Eşitsizlikler ve Refah Devletinin Sınırları: Yeni Bir Toplumsal Sözleşmenin Peşinde Sayı Editörlerinden", *Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi*, (https://dergi.bilgi.edu.tr/index.php/reflektif/article/view/246, Erişim tarihi: 08.03.2024).

Alper Yusuf, Tokol Aysen, Özdemir Çağlar Mustafa, Sosyal Politika II., Anadolu Üniversitesi Yayını, https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/CEK202U/ebook/CEK202U-13V2S1-8-0-1-SV1-ebook.pdf , Erişim tarihi: 26.04.2024).

Altıntaş Evrim ve Sullivan Oriel, "Fifty years of change updated:crossnational gender convergence in housework.Demographic Resarch, 35(1), 455-470 (https://doi.org/10/f8zbhr).

Andersen Gøsta Esping, Families in the 21st Century E-boksproduktion: Axiell Media, 2017 6 Stockholm Sweden, (https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2020/02/families-in-the-21st-century-webb.pdf, Erişim tarihi: 03.09.2023).

Bailey, Marise Jean, Work and Life Balance: A Study of Community College Occuptional Deans, Michigan State Üniversitesi, 2005.

Bağımsız İletişim Ağı, (https://bianet.org/haber/ibbnin-istanbula-kazandirdigi-kres-sayisi-111e-ulasti-303091, Erişim tarihi: 26 Aralık 2024).

Buswell Gary, 2024, Childcare in Portugal, (https://www.expatica.com /pt/living/family/childcare-in-portugal-104313/#overview, Erişim Tarihi: 27.02.2024).

Caracciolo di Torella, Eugenia-Masselot Annick, Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy, 2010.

Council of The European Union, (2018), (https://www.europeansources.info/ record/proposal-for-a-directive-on-work-life-balance-for-parents-and-carers/,Erişim tarihi: 20.02.2024).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ÇSGB, 2024, (https://www.csgb.gov.tr/cgm/haberler/esnek-calisma-modeli-icin-bakanligimizin-calismalari-devam-ediyor/, Erişim Tarihi: 26.06.2024).

Daly ve Lewis, 2000, "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states", (https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ j.1468-4446.2000.00281.x, Erişim tarihi:01.03.2024).

Edu-Care Araştırma Raporu, Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi 2021, (https://www.sgk.gov.tr/ Download/DownloadFileStatics?f=E%C4%9Fitimli%20Bak%C4%B1c%C4%B1lar %C4%B1n%20Desteklenmesi%20Projesi%20Politika%20%C3%96neri%20Belgesi. pdf&d=YAYINLARIMIZ, Erişim tarihi:07.03.2021).

Eğitim Reformu Girişimi, 2024, (https://www.egitimreformugirisimi. org/etraflica-3-erken-cocukluk-egitimi-ve-bakimi-eceb/, Erişim tarihi: Ocak, 2024).

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü İstatistik Bülteni 2023, "Türkiye'deki yatılı ve gündüzlü resmi bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin yıllara göre dağılımı", (https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_ nisan_23.pdf, Erişim tarihi, 24.12.2024).

EUROFOUND, Working Time and Work-Life Balance in a Life Course Perspective, A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey, Dublin, 2012.

EURONEWS, 2021, Avrupa ve Türkiye'de Çocuk Teşviki İçin Ne Kadar Yardım Yapılır, Hangi Destekler Veriliyor?, (https://tr.euronews.com/2021/06/28/

avrupa-ve-turkiye-de-cocuk-tesviki-icin-ne-kadar-yard-m-yap-l-yor-hangi-destekler-veriliyo, Erişim tarihi:05.03. 2024).

EUROSTAT, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (EU-SILC) 2018, (https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions).

Fagan Colette-Lyonette Clare-Smith Mark-Abril Saldana-Tejeda, The Influence of Working Time Arrangements on Work-Life Integration or 'Balance': A Review of the International Evidence, Conditions of Work And Employment No.32, 7-21 Ekim, 2011.

Gender Equality, 2023, "Equal power and influence for women and men – that's what Sweden is aiming for", (https://sweden.se/life/equality/gender-equality, Erişim tarihi: 09.03.2023).

Guilford, Gwynn, 2014, "The economic case for paternity leave", (https://qz.com /266841/ economic-case-for-paternity-leave/).

Halabisky David, "Policy Briefon Woman's Enterpreneurship", 2018, (https://www.oecdilibrary.org/docserver/dd2d79e7en.pdf?expires=1676140553&id=id&accname=guest&checksum=FD803FCC46624CF81C0BE96B59209C0A, Erişim tarihi: 11.02.2023).

Hussein, Shereheen, "Türkiye'deki Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Avrupa Deneyimiyle Geliştirilmesi: İtalya, Norveç, Hollanda ve Birleşik Krallık vaka çalışmaları", Aile ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Sosyal İçerme Alanında Kurumsal Kapasitenin Artırılması Teknik Destek Projesi, 2016, (https://aile.gov.tr/media/100409/annex-14-5-1-1-report-on-social-care-models-elderly-in-eu-sh.pdf, Erişim tarihi, 03.05.2024).

Hyne, S., 2017, "Culture and female labor force participation in international comparison", Inauguraldissertation zur Erlangung eines akademischen Grades einer Doktorin in Sozialwissenschaften der Universität Mannheim, (http://madoc.bib. unimannheim. de/41841/1/Thesis_Heyne.pdf).

II. Araştırma Raporu, Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, Analık ve Ebeveyn Yardımları, Türkiye ve

Seçili AB Ülke Örnekleri, Ağustos 2022, (file:///C:/Users/HP/Downloads/787c42c3-a01c-4349-a62a-2f97ddcc0d9e%20(1).pdf, Erişim tarihi:08.03.2024).

ILO, Türkiye Ofisi ve Türkiye İstatistik Kurumu, "Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı Raporu", 2020, (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf, Erişim Tarihi: 14.05.2023).

ILO, 2014, Maternity and Paternity at Work Law and Practice Across the World.

ILO, Decent Work İndicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework İndicators: ILO Manual: Second Version/International Labour Office, Geneva, 2013.

ILO-Eurofound "Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union", Geneva: International Labour Organization Publishing, 2019, (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/ publication/wcms_696174.pdf).

İlkkaracan İpek, "Yeşil'in Ötesinde Yeni Bir Düzen Vizyonu: Mor Ekonomi 1, (https://tr.boell.org/tr/2015/04/24/yesilin-otesinde-yeni-bir-duzen-vizyonu-mor-ekonomi-1, Erişim Tarihi, 10.03.2024).

İş Yaşam Dengesi Araştırması, 2021, (https://www.sgk.gov.tr/ YayinveProjeler/Yayinlar/7f65e722-ba64-48df-a5ca-c60336c2fbc5/, Erişim tarihi: 10.01.2024).

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, (KEFEK), "Türkiye'de faaliyet gösteren huzurevleri",2023,(https://www5.tbmm.gov.tr/ihtisas_komisyonlari_dosyalari/Kadinlarin_IAY_Uyumlastirilmasi_Alt_Komisyon_Raporu.pdf, Erişim Tarihi:10.03.2024).

Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi, 2018, (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/ public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument /wcms_717642.pdf).

Kazassi E.Hatzivarvana ve Karamessini Maria, (https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMedited.Greece.with_supplement.31aug2020.pdf, Erişim Tarihi: 07.02.2024).

Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi (KEİG) Platformu, 2016, "Yerel Yönetimlerin Çocuk Bakım Hizmetlerine Yönelik Bir Değerlendirme: İstanbul'da Belediye Kreşleri", https://www.keig.org/wp-content/uploads/2017/01/YY_web-2.pdf.

Lewis Jane, Work-Family Balance, Gender and Policy, Cornwall: Edward Elgar, 2009.

Liman Banu, 2023, "Türkiye'deBakım Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Değerlendirilmesi", https://api.senex.org.tr/Upload/Publication/602fcd863769438891983a74e5a49924 .pdf, Erişim tarihi: 26.04.2024).

Lopata, Helena Znaniecka, Gender and Social Roles, 2006.

Memurlar.net, (https://www.memurlar.net/haber/1093950/memura-yari-zamanli-cali sma-hakki- verilmemesine-iptal-karari.html, Erişim tarihi: 04.04.2024).

Mohdin, Aamna, 2016, " How Sweden's "daddy quota" parental leave helps with equal parenting", https://qz.com/587763/how-swedens-daddy-quota-parental-leave-helps-with-equal-parenting, Erişim tarihi: 10.01.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, Better Life Index, (https://www.oecdbetterlifeindex.org /es/topics/work-life-balance-es/, Erişim tarihi: 09.02.2023).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, iş gücü istatistikleri, 2023, (https://data-explorer.oecd.org, Erişim tarihi: 21.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, Labour, Earnings, Gender wage gap, (https://data-explorer.oecd.org, Erişim Tarihi: 22.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, (http://www.oecdbetterlifeindex.org /topics/environment/, Erişim tarihi: 03.03.2023).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, (https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf, Erişim tarihi:08.02.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, How Does Italy Compare", 2017, (https://www.oecd.org/italy/Gender2017-ITA-en.pdf, Erşim tarihi:19.01.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, 2023, (https://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi_ve-gelisme-teskilati-_oecd_.tr.mfa, Erişim tarihi 09.02.2023).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, 2023, (https://www.oecd.org/fr/apropos/membres-et-partenaires/#d.fr.533032, Erişim tarihi: 09.02.2023).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, 2023, (http://www.oecd.org/about/ , Erişim tarihi: 03.03.2023).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, Annelere sunulan ücretli doğum, ebeveyn ve evde bakım izni, (https://www.oecd.org/els/soc /PF2_1_Parental_leave_systems.pdf, Erişim tarihi:18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, Babalara sunulan ücretli doğum, ebeveyn ve evde bakım izni, (https://www.oecd.org/els/soc /PF2_1_Parental_leave_systems.pdf, Erişim tarihi:18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, Education At a Glance 2017, (https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/EAG2017CN-Turkey-Turkish.pdf, Erişim tarihi: 01.03.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, Education At a Glance 2017, (https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/EAG2017CN-Turkey-Turkish.pdf).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Employment: Share of female managers", (https://stats.oecd.org/, Erişim tarihi:14.05.2023).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Kadın Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre Toplam İstihdam İçindeki Oranları", (https://data-explorer.oecd.org/, Erişim tarihi:18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Erkek Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre Toplam İstihdam İçindeki Oranları", (https://data-explorer.oecd.org/, Erişim tarihi:18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitim sistemleri", (https://www.oecd.org/els/family/PF4-1-Typology-childcare-early-education-services.pdf, Erişim tarihi: 13.03.2023).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "haftalık ücretli anne izinleri", (https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf, Erişim tarihi:18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD," haftalık ücretli baba İzinleri", (https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf, Erişim tarihi: 18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, (https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/, Erişim tarihi: 09.02.2023).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, (https://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm, Erişim tarihi: 01.04.2023).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD," İspanya yasal doğum izni hakları", 2022, (https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf, Erişim tarihi: 18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "İtalya yasal doğum izni hakları", Şubat 2024, (https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf, Erişim tarihi:18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Kadın girişimciliğinin hizmet sektöründeki göstergeleri", (https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid =83119, 01.02.2023).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Kadın Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre Toplam İstihdam İçindeki Oranları", (https://data-explorer.oecd.org/, Erişim tarihi: 18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Kadın girişimciliğinin imalat sektöründeki göstergeleri", (https://stats.oecd.org/ index.aspx?queryid= 83119, Erişim tarihi: 11.02.2023).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Kadının iş gücüne katılımı", (https://data-explorer.oecd.org/?fs[0]=Topic%2C0%7C Employment%23JOB%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=68, Erişim tarihi:18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Erkeklerin iş gücüne katılımı", (https://data-explorer.oecd.org/?fs[0]=Topic %2C0%7CEmployment%23JOB%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=68, Erişim tarihi:18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Key policies to promote longer working lives", 2018, (https://www.oecd.org/els/ emp/Greece%20Key %20policies_Final.pdf, Erişim tarihi: 01.03.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Long term Greece", 2011, (https://www.oecd.org/greece/47877676.pdf, Erişim tarihi: 01.03.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Portekiz yasal doğum izni hakları", Şubat 2024, (https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/ data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf, Erişim tarihi: 18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Türkiye yasal doğum izni hakları", Şubat 2024, (https://www.oecd.org/content/dam/oecd/ en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf, Erişim tarihi: 18.12.2024).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "uzun çalışma saatleri", (https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/, Erişim tarihi: 09.02.2023).

Organization of Economic Cooperation and Development, OECD, "Yunanistan yasal doğum izni hakları", Şubat 2024 (https://www.oecd.org/ content/dam/oecd/en/data/datasets/familydatabase/pf2_1_parental_leave_systems.pdf , Erişim tarihi: 18.12.2024).

Owen-Jones Jemima, 2022, "Maternity and Paternity Leave Around the World In 2023", (https://www.deel.com/blog/maternity-and-paternity-leave-around-the-world,Erişim tarihi:14.01.2024).

Oxfam International, "Why the majority of the world's poor are women", 2021, (https://www.oxfam.org/en/why-majority-worlds-poor-are-women, Erişim tarihi: 19.02.2023).

Özdemir, Süleyman, "Refah Devleti Analizi", 2010, (http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/ kitap/sosyalhizmetlt_ao/refahdevanalizi.pdf).

Pınarcıoğlu Şirin Nihal ve Soyseçkin Safiye İdil, "Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi", 2018, (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/ genericdocument/wcms_717642.pdf, Erişim tarihi:03.05.2024).

Robila Mihaela, "Family Policy in Eastern Europe: Developments and Recommendations", (https://www.un.org/esa/socdev/family/docs/egm09/Robila.pdf, Erişim tarihi:20.09.2023).

Silim, A. ve Stirling, Women and Flexible Working Report – Improving Female Employment Outcomes in Europe, 2014, (https://www.ippr.org /files/publications/pdf/women-and-flexible-working_Dec2014.pdf, Erişim tarihi: 24.09.2023).

Social Protection in Old Age in Portugal: A System Overview, (http://ler.letras.up. pt/uploads/ficheiros/5053.pdf; Erişim tarihi: 03.05.2024).

Strang Lucy ve Broeks Miriam, Maternity eave Policies, 2023, (file:///C:/Users/HP/Downloads/Policy%20brief%20-%20Maternity%20Leave.pdf, Erişim tarihi:08.02.2024).

Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2024, https://sgb.meb.gov.tr/www/ icerik_goruntule.php?KNO=629, Erişim tarihi:23.10.2024).

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (ASHB), 2024, https://www.aile.gov.tr /eyhgm/sayfalar/yades/, Erişim tarihi:13.05.2024).

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (ASHB), 2024, (https://www.aile.gov.tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/dogum-yardimi/).

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB), Türkiye'de Yaşlı Bakım Hizmetleri Raporu, 2017, https://www.aile.gov.tr/media/9334/tuerkiye-de-ya%C5%9Fl%C4%B1-bak% C4%B1m-hizmetleri-avrupa-dan-en-iyi-uygulama-oernekleri-ve-tuerkiye-i%C3%A7in-bir-model-tasar%C4%B1m%C4%B1-proje-kitab%C4%B1.pdf, Erişim tarihi, 20.04.2024).

T.C. Ankara Büyükşehir Belediyesi (ABB), 2024 (https://www.ankara.bel.tr /sosyal-hizmetler/yasli-hizmetleri).

T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 4857 sayılı İş Kanunu (İK), https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5, Erişim tarihi: 30.06.2024).

T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, (DMK), https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5, Erişim tarihi: 30.06.2024).

TBMM, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Raporu, (KEFEK) 2023, (https://www5.tbmm.gov.tr/ihtisas_komisyonlari_dosyalari/Kadinlarin_IAY_Uyumlastirilmasi_Alt_Komisyon_Raporu.pdf, Erişim tarihi:02.03.2024).

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), (https://www.tihek.gov.tr /sayin-cumhurbaskanimiz-tarafindan-2025-yilinin-aile-yili-ilan-edilmesi-hakkinda-basin-aciklamasi, Erişim tarihi:13.01.2025).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi (CEİD), 2018, "İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması", (http://ceidizleme.org/medya/dosya/88.pdf, Erişim Tarihi: 10.03.2024).

TÜİK, "Aile Yapısı Araştırması", 2017, (https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Aile-Yapisi-Arastirmasi-2016-21869, Erişim tarihi: 12.02.2023).

TÜİK, "İstatistiklerle Kadın", 2022, (https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668, Erişim tarihi: 10.03.2024).

TÜİK, "İstatistiklerle Kadın", 2023, (https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675, Erişim tarihi: 10.03. 2024).

TÜİK, "Türk Aile Yapısı Araştırması", 2021, (https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813, Erişim tarihi: 12.02.2023).

TÜİK, "Zaman Kullanım Araştırması 2014-2015", (https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi-2014-2015-18627, Erişim tarihi: 12.02.2023).

TÜİK, Doğum İstatistikleri, 2023, (https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2023-53708, Erişim tarihi:26.04.2024).

TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2023, (https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle- Yaslilar- 2022-49667, Erişim tarihi:26.04.2024).

Türkçe Bilgi, (https://www.turkcebilgi.com/Refah_Devleti).

Türkiye İstatistik Kurumu, (TÜİK), "İstatistiklerle Kadın 2022", (https://data.tuik. gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668, Erişim Tarihi:05.04.2023).

Türkiye İstatistik Kurumu, (TÜİK), Zaman Kullanım Araştırması 2014-2015, (https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi -2014- 2015-18627, Erişim tarihi: 02.03.2023).

TÜSİAD, "İş ve Özel Yaşam Dengesi Yolunda", "Çocuk Bakım ve Eğitim Kurumlarının Yaygınlaştırılması", Şubat 2019, (https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/10255-is-ve-ozel-yasam-dengesi-yolunda-cocuk-bakim-ve-egitim-kurumlarinin-yayginlastirilmasi, Erişim tarihi:01.02.2024).

Tzvetkova, Ortiz-Ospina, 2017, (https://ourworldindata.org/women-in-the-labor-force-determinants, Erişim tarihi: 06.03.2023).

Yaşlılara sosyal destek, (https://eportugal.gov.pt/en-GB/guias/apoio-a-familia/apoio-social-paraidosos#:~:text=People%20over%20the%20age%20of,a%20safe%20and%20stable%20environment, Erişim tarihi: 03.05.2024).

Yaşlılara Sosyal Destek, (https://eportugal.gov.pt/en/inicio, Erişim tarihi: 03.05.2024).

EK 1. Güney Avrupa refah rejiminde yer alan ülkelerde bakım izni ve esnek çalışma bulguları

Ülke	Annelik İzni	Babalık İzni	Ebeveyn İzni	Esnek çalışma alternatifi	Transfer izin	Zorunlu Ücretli izin (Ebeveynler için)	Refakat izni
İtalya	Ücretli 5 ay (21 hafta) izin Ücretsiz 6 ay izin	Ücretli babalık iznini 15 haftaya yükseltmiştir	6 ayı paylaşımlı (%30 ödeme) 10 aya kadar 4 ayı ücretsiz (çocuk 8 yaşına gelinceye kadar herhangi bir zamanda kullanılabilir)	Anne için günde 6 saat çocuk 1 yaşına gelinceye kadar	Çocuğun doğumundan 5. Ayının sonuna kadar baba artıdan 1 gün ücretsiz izin alır Çocuğun 1. Yaşına kadar anne-baba işten 1-2 saat izin alabilir	6 aylık azaltılmış ücretli izin Çocuk 12 yaşında oluncaya kadar en fazla 5 ay uzar	Ayda 3 gün ücretli ve 24 aya kadar belli oranda ödemeli izin
İspanya	6 haftası zorunlu 16 hafta (Rejimdeki Ülkeler arasında en kısa zorunlu izin)	6 ay çalışmışlık koşulu ile 16 hafta ücretli	Aynı anda ya da takiben çocuk 12 yaşında oluncaya kadar	Çalışma saatlerini 1/8 ya da ½ oranda azaltma 12 yaşından küçük çocukları olanalara uzaktan çalışma	16 haftanın 10 haftası devredilebilir Devredilebilir emzirme izni (Rejimdeki	6 zorunlu izin haftası	Gönüllü izin ücretsiz 2 yıldır ve bölünebilir Azaltılmış çalışma süreleri vardır

					Ülkeler arasında tek)		
Ülke	**Annelik İzni**	**Babalık İzni**	**Ebeveyn İzni**	**Esnek çalışma alternatifi**	**Transfer izin**	**Zorunlu Ücretli izin (Ebeveynler için)**	**Refakat izni**
Yunanistan	17 hafta zorunlu izin (17 hafta temel+39 hafta özel doğum izni) Kamuda 5 ay Özelde çocuk 6 yaşına gelene kadar en az 1 yıl	12 ay çalışmışlık için 15 gün (2 hafta) ücretli izin	Kamuda tarnsfer edilemez 5 yıl ücretsiz izin (çocuk 6 yaşına gelinceye dek)	Çocuk 6 yaşını doldurıncaya kadar %75-25 ödemeli izin	Yoktur	Yoktur	Çocuk/Yaşlı hastalandığında yılda 6 gün ücretsiz izin
Portekiz	Doğumdan sonra 90 gün tam ücretli doğum izni, doğumdan önce veya sonra 30 gün daha alabilmektedirler. Doğumdan sonraki ilk altı hafta boyunca doğum izni	Babalık izni 20 gün tam ücretli ve beş gün ek isteğe bağlıdır. Fakat babalık izni kapsamında, doğumdan hemen sonra kullanmaları gereken beş günleri, ilk altı hafta içinde	120 iş günü ebeveyn izni alma hakları bulunmaktadır. İki ebeveyn aynı anda, %100 ödeme ile izin hakkını kullanabilmektedir. Zorunlu ebeveynlik izni 17 hafta iken anne ve babanın ortak izin	12 yaşından küçük çocuğu olan ebeveynler için yarı zamanlı çalışma bulunmaktadır. Ebevynlerden birisi ya da her ikisi izleyen şekilde izin kullanabilmektedir. Çocuk sayısına göre	Vardır	Özellikle doğumdan sonraki ilk altı hafta boyunca doğum izni zorunludur. Zorunlu ebeveynlik	Yoktur

	zorunludur. Geri kalanlar da toplam yaklaşık 17 hafta olacak şekilde, %100'ü ödemelidir.	kullanmaları gereken 15 günleri ve annenin doğum iznine denk gelmek kaydıyla diledikleri zaman kullanabilecekleri ek beş günleri bulunmaktadır ve %100 ödemelidir. Çalışan, %25 ücret karşılığında izin süresini 90 gün daha uzatabilmektedir. Eğer anne ve babanın ortak izin alırsa, ayrı zaman dilimlerinde kullanacakları şekilde uzatılarak toplamda 21 haftaya çıkar.	alması durumunda ebeveyn izni, anne ile babanın ayrı zaman dilimlerinde kullanacağı şekilde, dört hafta daha %100 ödeme uzatılarak toplamda 21 haftaya çıkarılabilmektedir. Yani ilk altı hafta anne için ayırılan zorunlu izin ve kalan günler 30 gün art arda olacak şekilde ya da 15 günlük iki kısım anne-baba arasında paylaştırılabilen özelliktedir.	uzatılabilmektedir. Yarı zamanlı çalışma dışında saatlerin esnek düzenlenmesi de bulunmaktadır ve ebeveyn farklılaştırması bulunmaktadır.		izni 17 haftadır	

Türkiye	Doğumdan önce 8 ve sonra 8 olmak üzere 16 haftadır.	Memrular için ücretli 10 gün ve işçiler için ücretli 5 gündür.	6 ay izin sadece anne içindir doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır.	Memurlar birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. İşçi anneler analık izin hakkı bitiminden sonra çocuğun mecburi ilköğretime başladığı tarihe kadar kısmi süreli çalışma hakkı kullanabilmektedir	Yoktur	Yoktur	En az %70 oranında engelli çocuğunun olması ve hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni tanımlamaktadır. Memur çalışanlar için belirlenen çerçevede sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla üç aya ücretlis izin vardır.

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

EK 2. Güney Avrupa refah rejiminde yer alan ülkelerde kadının iş gücüne katılımı ve iş-yaşam dengesi bulguları

Bulgular	Kadınların İş gücüne Katılımı (2023)	Kamusal Bakım	İzinler	Esnek Çalışma
İtalya	%57.7	➢ Devletin Çocuk Bakım desteği (ödenekler) yetersiz ➢ Büyükannelerin çocuk bakım desteği (enformel bakım) var ➢ Yaşlı bakımında aileci özellik ön planda	➢ Ebeveyn izni 6 ay paylaşımlı ➢ Ücretli babalık iznini 15 haftaya yükseltmiştir	➢ Kuzey-Güney arası kadın iş gücünde farklılaşma var ➢ Güneyin sorunu eğitim eksikliği durumundan kaynaklı kadın istihdamı düşüklüğü ➢ Esnek çalışma olmayışı, kadınların bakım nedeniyle iş gücünde yer alamama nedeni
İspanya	%71,7	➢ Aile vurgusu var ➢ Büyükannelerin çocuk bakım desteği (enformel bakım) var ➢ Kamusal yaşlı bakımı yüksektir ➢ Çift gelirli aile modeli yüksektir	➢ Analık izni 16 hafta ve 10 haftası babaya devredilebilir ➢ Babalık izni 16 haftadır ➢ En fazla 1 yıl ücretsiz ebeveyn izni var	➢ Cinsiyet Eşitliği Yasası etkilidir ➢ İş gücü piyasasında çalışan ve işveren arasındaki bireysel bir anlaşma ile on iki yaşın altında çocuğu bulunan ebeveynler için çalışma süreleri çalışılması gereken sürenin sekizde biri ila yarısı arasında azaltılabilmektedir.
Yunanistan	%61,8	➢ 3 çocuk ve üzerine bakım desteği var	➢ Anne izni 17 hafta ➢ 3.5 ay ücretsiz izin esnek kullanımlı	➢ Ebeveyn veya bakıcı olan çalışanlar için esnek çalışma düzenlemeleri var

		➢ Kamusal bakım genişlemektedir	➢ Babalık izni 2 haftaya çıkarılmıştır	
Portekiz	%76,7	➢ 3 yaşından küçük çocuklar için kurumsal çocuk bakımı %50 karşılanmakta ➢ 3-6 yaş çocuklar için kurumsal çocuk bakımı %92 karşılanmakta	➢ Annelik izni 20 hafta ➢ Babalık izni 12.5 hafta ➢ Ebeveyn izni paylaşımlı olması halinde paylaşım bonusu uygulaması var	➢ 12 yaşından küçük çocuğu olan ebeveynler için tam zamanlı çalışmanın yarısı kadar olacak şekilde yarı zamanlı çalışma bulunmaktadır.
Türkiye	%40,9	➢ Kurumsal çocuk bakım hizmetleri zayıf ➢ Büyükannelerin çocuk bakım desteği (enformel bakım) var	➢ Annelik izni Kamuda 16 hafta ➢ Babalık izni kamuda 10 gün ➢ Ebeveyn izni bulunmamakta	➢ 2016 yılında yeni düzenlemeyle işçiler için esnek çalışma düzenlemeleri var ücret kesintisi sorunu bulunmakta

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