

PAPER DETAILS

TITLE: CINSİYETE DAYALI REFAH SINIFLANDIRMALARI TEMELİNDE İS VE AİLE YASAMININ
UYUMLASTIRILMASI SORUNU

AUTHORS: Mehmet Merve ÖZAYDIN

PAGES: 47-72

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/287243>

CİNSİYETE DAYALI REFAH SINIFLANDIRMALARI TEMELİNDE İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI SORUNU

Mehmet Merve ÖZAYDIN*

Öz:

1960'lı yıllardan itibaren bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişim, kadınların işgücü piyasalarındaki etkinliklerini önemli ölçüde artırmıştır. Bu gelişme iş yaşamı dengesinin önemli bir boyutunu oluşturan iş ve aile yaşamı arasındaki uyumun sağlanmasına ilişkin tartışmalara hız kazandırmıştır. İş organizasyonlarının karmaşık yapısı ve çalışanlar arasında artan rekabet, iş ve aile arasında uyumsuzluk sorununun, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştiren bir yapıda ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sorunun çözümüne ilişkin aile, devlet ve piyasa arasındaki sorumluluk paylaşımına dayalı modelleme çalışmaları, konunun refah tartışmalarının da gündemine oturmasına neden olmuştur. Ailenin yapısı, ev içi hizmetlerinin ne şekilde sağlanacağı ve devletin bakım hizmetlerine sağlayacağı katkının boyutu, 1990'lı yıllardan itibaren hız kazanan refah sınıflandırması tartışmalarına cinsiyet merkezli yaklaşılmasını gerekli kılmıştır. Bu çalışma iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri tartışmalarını, cinsiyet temelli refah sınıflandırmaları temelinde analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Uyum, İş-Aile Çatışması, Refah rejimi, Cinsiyet, Kadın İstihdamı

HARMONIZATION OF WORK AND FAMILY LIFE ISSUE ON THE BASIS OF GENDER BASED CLASSIFICATIONS OF WELFARE

Abstract:

From 1960's, experienced developments in information and communications technologies have significantly increased the efficiency of women in the labor market. This development accelerated discussions on ensuring harmony between work and family life which constitutes an important aspect of work life balance. The complex nature of work organization and increased competition among employees caused to rise the incompatibility problem between work and family with a structure that deepens gender inequalities. For the solution of the problem, modelling studies based on shared responsibility among family, government and market made the subject become a

* Yrd.Doç.Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ozaydin@gazi.edu.tr

current issue of welfare discussions. Adoption of a gender- based approach to the welfare classification discussions that speeded up since 1990's was required due to family structure, in what way household services will be provided and to what extend the government will contribute to maintenance of the household services. This study aims to analyze the discussions of harmonization of work and family life and gender inequalities on the basis of gender- based classifications of welfare.

Keywords: Work-Family Balance, Work-Family Conflict, Welfare Regime, Gender, Women Employment

GİRİŞ

Bireyin yaşamının önemli bir bölümünü oluşturan çalışma eylemi, roller ve sorumluluklar yönünden özel yaşamla kesişebilen ve bu kesişmenin sonucunda her iki alanı da olumsuz etkileyebilen bir niteliğe sahiptir. Toplumsal yaşam içinde bireyden sadece çalışma ve gelir merkezli işlevler beklenmemektedir. Toplumsal işbölümü, bireyi işi dışında çeşitli rol ve görevlerle donatmış durumdadır. Yaşamın önemli bir parçası olan aile hayatının sürdürülmesi, buradaki hizmetlerin örgütlenmesi ve görülmesi, çocuk, yaşlı ya da hasta bakımlarının yapılması bu görevlerden sadece birkaçıdır. Bu görevlerin kim tarafından ne şekilde yerine getirileceği ise genellikle toplumsal işbölümünün nasıl kurgulandığı, rollerin ne şekilde paylaşıldığı ve sorumlulukların ne ölçüde üstlenildiği gibi bir grup sorgulama sonucunda ortaya çıkabilecektir.

Toplumsal ilişkiler sisteminin yanında devletin de bir refah düzenleyicisi olarak hizmet sorumluluğuna ortak olması, devletin sosyal niteliğinin gelişimi ile paralel yakın bir geçmiş içinde gerçekleşmiştir. Devletin iş ve yaşam dengesinin sağlanması konusundaki müdahalesini iki yönlü olarak ele almak mümkündür. Bunun bir boyutunu sosyal gerekçelerle bakım hizmetlerine destek olma süreci oluştururken, diğer yönünü ise iş hayatının, bireylerin aile içindeki rolleriyle uyumlu bir şekilde düzenlenmesi çalışmaları oluşturmaktadır. Bakım hizmetlerine sosyal gerekçelerle sağlanan destekler, eğitim, sağlık, sosyal hizmet gibi insan kaynaklarının geliştirilmesi politikaları ile yakından ilişkilidir. Çalışma hayatı merkezli müdahaleler ise çalışma hayatında aile içindeki sorumluluklara bağlı olarak ortaya çıkabilecek eşitsizlik ve ayrımcılık uygulamalarını engelleme ve bu yolla toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile mücadele gibi sonuçlara hizmet etmektedir.

İş ve aile arasındaki uyumun sağlanarak, birey, örgüt ve toplumsal açıdan istendik sonuçlara ulaşılması, bu alandaki düzenleme ihtiyacının temel nedenidir. İş ve aile arasındaki uyum, iş yaşam dengesinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bireyin iş ve özel hayatı arasında herhangi bir çatışmanın

bulunmaması ya da düşük düzeyde tutulması olarak tanımlanabilecek iş yaşam dengesi kavramı, bireyin bu yaşam alanlarıyla ilişkili olan rollerinde aynı tatmin düzeyine ulaşabilmesini ifade etmektedir. İş yaşam dengesine ilişkin bir diğer tanım da bireyin işine ve yaşamına ilişkin tatmininin dengede olması durumudur. (Lockwood,2003;akt.Balıca,2010:1)

İş yaşam dengesinin sağlanmasına ilişkin sorunların şiddeti, bireylerin iş yaşamı dışında üstlendikleri rollerin ağırlığına göre değişim gösterebilmektedir. Buradaki en önemli farklılık cinsiyet temelinde ortaya çıkmaktadır. Toplumun, kadın ve erkekler cinsiyet ile ilişkilendirerek verdiği sosyo-kültürel ve davranışsal özellikler ve bununla uyumlu beklentiler toplumsal cinsiyet olarak ifade edilmektedir. Modern toplum yaşantısında kadının çalışma hayatındaki yerinin büyümesi sonucu modern ve geleneksel rolleri bir arada sürdürmek zorunda kalması, kadın üzerindeki ekonomik ve sosyal baskının artmasına neden olmuştur. Bu baskının toplumsal yaşamdaki karşılığı toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri iken, iş yaşamında da ayrımcılık ve eşitsizlik uygulamaları olarak belirmektedir.

II.Dünya Savaşı sonrasında gelişmiş batı toplumlarında refah yatırımlarının hızla artan payı, bu yapının sürdürülebilirliğine ilişkin modelleme çalışmalarının hız kazanmasına neden olmuştur. Bu süreçte küresel nitelikte ve sıklıkla yaşanan ekonomik krizler, bu harcamaların boyutunu sorgulanır hale getirmiştir. Bu tartışmanın önemli sonuçlarından biri de refah rejimlerinin sınıflandırılması ve karşılaştırılmasına ilişkin çalışmaların hız kazanması olmuştur. Refah devleti sistemlerinin sınıflandırılmasına ilişkin en çok benimsenen tasnif Danimarkalı sosyal bilimci Gosta Esping-Andersen'e aittir. (Özdemir,2004:999) 1990'lı yıllardan itibaren Esping-Andersen tarafından refah rejimleri sınıflandırmasına çok sayıda katkı ve eleştiri yapılagelmiştir. Bu eleştirilerin içinde belki de en önemli grubu cinsiyet temelinde refah sınıflandırmalarına yaklaşanlar oluşturmaktadır. Cinsiyete dayalı refah yaklaşımlarının, kadın ve erkelerin istihdamdaki durumu, erkeğin geliri elde etme karakteri, bakım hizmetlerinin kim tarafından yapıldığı, bakım hizmetlerine ilişkin kamusal desteklerin ne şekilde örgütlendiği gibi iş ve aile yaşamı uyumuna ilişkin birçok tartışmayı içinde barındırdığı görülmektedir. İş ve aile arasındaki uyumun sağlanmasına yönelik politika araçlarının refah rejimi içindeki yerinin belirlenmesi ve diğer politika alanları ile uyum içinde sürdürülebilirliğinin sağlanması, refah modelinin yapısı ile yakından ilişkilidir. Çalışmamız iş ve aile yaşamı uyumuna yönelik, cinsiyet temelli refah yaklaşımlarının teorik ve politik yaklaşımlarını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede son dönemde ülkemizde de doğum ve bakım hizmetlerine ilişkin planlanan yasal düzenlemeler ile gündeme gelen işgücü piyasaları ve aile politikalarının uyumu inceleme konusu yapılacaktır.

D) İŞ-YAŞAM VE İŞ-AİLE DENGESİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Geleneksel üretim ilişkilerinde erkeğin üretim ve kazanç sistemindeki ağırlıklı rolü, aile içindeki hizmetlerin hemen hemen tamamının kadınlar tarafından gerçekleştirildiği bir işbölümünü ortaya çıkarmıştır. Kadınların toplumsal işbölümündeki rollerine ilişkin bu geleneksel yapının modern toplum yaşantısına da önemli ölçüde transfer edildiği görülmüştür. Özellikle annelik rolü üzerinden pekiştirilen bu işbölümünün, kadınların da işgücü piyasasına katılmasının yaşamsal bir zorunluluk olduğu Sanayi Devrimi'nin ilk dönemlerinden itibaren, aile ve toplum hayatı üzerinde yıkıcı izler bıraktığına şahit olunmuştur. Bu deneyimlerin ışığında şekillenen sosyal refah anlayışının, çalışma yaşamında eşitliği sağlama amacına yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarını da içerecek şekilde yapılandığı görülmüştür. 20. Yüzyılın başından itibaren kadınlara yönelik çalışma saati, işyeri şartları ve ücret eşitliğine yönelik çalışmaların temelinde, kadınların iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi tesis etmek ve toplumsal yaşamın sürekliliğini sağlamak gibi amaçların ağırlıklı olduğu görülmektedir.

Bireyin genellikle bilgi ve becerisine uygun bir iş bularak çalıştığı zamanı ifade eden çalışma yaşamının, çalışma dışı yaşam alanından tamamen bağımsız olduğunu söylemek güçtür. Çalışma yaşamı içinde elde edilen gelir ve statü, çalışma dışı yaşamın da altyapısını hazırlamaktadır. Bireyin çalışma dışı alanını şekillendiren önemli bir etmenin iş yaşamında elde ettiği gelir olması, iş yaşamı ile çalışma dışı yaşam arasındaki doğrudan ilişkiyi gösteren önemli bir unsurdur. (Keser, 2003:6)

İş ve aile yaşamı arasında uyumun gereği gibi sağlanamaması, çeşitli çatışma durumlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından yapılan çalışmada iş ve aile yaşamı çatışması; zaman, gerilim ve davranışa bağlı çatışma olmak üzere üç grupta sınıflandırılmıştır. Rol gereksinimlerini yerine getirebilmek için zamana bağlı çatışmalar ilk grubu oluşturmaktadır. Gerginliğe bağlı çatışmalar ise ağırlıklı olarak psikolojik kökenlidir. Bireyin iş ya da aile yaşamında ortaya çıkan olumsuzlukların diğer rolün gereklerini yerine getirmesini engellemesi durumudur. İş ve aile yaşamında üstlenilen rollerin uyumsuzluğu nedeniyle ortaya çıkan davranışa bağlı çatışmalar da, farklı rollerin gereği olarak yapılması beklenen davranışlardaki uyumsuzluk olarak tanımlanabilmektedir. (Özmete, Eker,2012:5) Bireyin iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın boyutları ve bu alandaki etkileşimin bilinmesine karşın literatürde çokça

çalışılmış da değildir. Son dönemde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgüt Yönetimi konularında yapılan araştırmalar, düşük verim ve performans gibi sorunlarda iş ile ilgili faktörlerin yanında aileye ilişkin özelliklerin de inceleme konusu yapıldığı görülmüştür. (Özdevecioğlu;Doruk,2009:74)

Bireyin yaşam doyumu, yaşamının iki büyük parçasını oluşturan iş ve çalışma dışı yaşam alanlarında sağladığı doyuma göre şekillenmektedir. Bu durum her iki yaşam alanının birbirini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebileceği, iş ve yaşam dengesinin de yaşam doyumunun en önemli belirleyicilerinden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Bireyin çalışma eylemine bağlı olarak iş hayatına ilişkin tatminini belirleyen unsurları belirlemek, çalışma dışı alana göre daha kolaydır. Ancak çalışma dışı alan, başta aile olmak üzere kişinin her türlü eylemine konu olabilecek bir niteliğe sahip olduğundan buradaki tatmin düzeyi ve araçlarının belirlenmesi daha güçtür. Ancak toplumsal yaşamın aile temelinde yapılanması, buradaki en belirleyici unsurlardan biri olarak aileyi ve ona ilişkin rolleri ön plana çıkarmaktadır. Dolayısıyla iş ve yaşam dengesi kavramının, iş ve aile dengesini de kapsayan bir büyüklüğe sahip olduğu söylenebilir. Bu bağlamda iş ve aile dengesi kavramının daha geleneksel bir karakteri yansıttığı, modern yaşam gereklilikleri içinde daha çok iş yaşam dengesi kavramının kullanıldığını ve yaşam dengesi ve yaşam doyumu gibi kavramlarla da ilişkilendirdiği görülmektedir. (Lockwood, 2003:3-4) İş ve yaşam dengesinin kurulamaması çoğu zaman bir çatışma sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bireyin çalışma hayatı ve aile içindeki rolleri arasındaki çatışma, sorumlulukların gereği gibi yerine getirilmesini engellemekte, bu durum iş hayatında verimsizlik, işinden ayrılma gibi sonuçlar doğururken, aile hayatında ailenin dağılmasına kadar gidebilecek bir sürecin başlangıcını oluşturmaktadır.

İş ve yaşam dengesine ilişkin kuramsal yaklaşımların 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren geliştiği görülmektedir. Yaklaşımların iş ve iş dışındaki yaşam arasındaki etkileşimin boyutuna göre yapılandığı görülmektedir. Bu yaklaşımların başlıcaları arasında; “rol”, “taşma”, “dengeleme”, “bölünme”, “araçsallık”, “çatışma”, “dağılma” sayılabilir. (Keser, 2003:152-162; Ballica, 2010:6-9; Özmete;Eker,2012:5-9)

İş ve aile yaşamı arasındaki uyumsuzluğun bir soruna dönüşmesi, bireysel yaşam ile iş ve aile yaşamı arasındaki roller arasındaki çatışmanın bir sonucudur. Buna göre, bir rolü üstlenen bireyin kendisinden gerçekleştirilmesi beklenen başka rolleri yerine getirememesi nedeniyle ortaya çıkan olumsuzluk durumu iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın nedenini oluşturmaktadır. (Kahn vd.,1964:13;akt.Özmete;Eker,2012:3) Bireyin aile yaşamına ilişkin rolleri ile çalışma hayatına ilişkin kariyer rollerinin çatışması, çoğu zaman bireyin zorunlu olarak bir rol kümesini öncelemesine neden olmaktadır. Bu

zorunluluk çoğu zaman bireyin yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkiye sahip bir durum olarak ortaya çıkabilmektedir. Kariyer tercihi nedeni ile çocuğunun eğitim süreçlerine destek veremeyen ya da çocuğunun hastalığı nedeni ile kariyerinden fedakarlık yapan ebeveynlerin durumunu, bu rol tercihleri için örnek verebilmek mümkündür.

İş yaşam dengesini tanımlamaya çalışan diğer bir kuramsal yaklaşım da taşıma yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre bir yaşam alanındaki tutum ve davranış ve tecrübelerin diğer yaşam alanına geçtiği varsayılmaktadır. (Dolan; Gosselin, 1993; akt. Keser, 2003:153) Bireylerin iş ve özel yaşamlarındaki olumlu ve olumsuz gelişmelerin karşılıklı etkileşimin bir sonucu olarak her iki alanda etkiler yaratması doğaldır. İş ve yaşam dengesini açıklamaya çalışan bir diğer yaklaşım olan dengeleme yaklaşımında, bir yaşam alanındaki tatminsizliğin diğer yaşam alanına daha fazla ağırlık verilerek giderilmesi esastır. Ağırlık verilen yaşam alanı, diğer alandaki eksikliğin giderilmesinde önemli bir role sahip olacaktır. İşyerinde monoton ve düşük beşeri ilişkilerin yaşandığı bir işyerinde çalışan bireyin, özel hayatında sosyal faaliyetlere daha fazla zaman ayırarak bir dengeleme içerisine girmesi mümkün olacaktır. (Keser, 2003:155)

İş ve özel yaşam arasındaki etkileşimi reddederek iki alanın birbirinden bağımsız olduğunu savunan bölünme yaklaşımı, modern toplumlarda iş ve özel yaşamın birbirinden kesin hatlarıyla ayrılabilmesini savunmaktadır. Araçsallık yaklaşımı ise bireyin bir yaşam alanında arzu edilen bir durumu elde etmek için diğer yaşam alanını kullanması olarak ifade edilebilir. (Keser, 2003:156-158) Birey için yaşam içinde hangi alan öne çıkıyor ve tatmin düzeyi değer kazanıyorsa o alana ilişkin roller önem kazanmaktadır. Bu durum diğer yaşam alanına ilişkin rollerin araçsal bir niteliğe dönüştüğünü de ortaya koymaktadır.

İş ve yaşam alanları arasında dengelenmesi mümkün olmayan bir mücadele olduğu varsayımına dayanan çatışma kuramı, bireylerin iş ve yaşam süreçleri için sınırlı bir zaman ve enerjisi olduğu düşüncesinden hareket etmektedir. Bu sınırlılık bireyin çatışma durumuna düşmesine neden olmaktadır. İş ve yaşam doyumu ilişkisinin aynı anda ortaya çıkabileceği iddiasını ifade eden dağılma yaklaşımı da çalışma yaşamında elde edilen doyumun bireyin yaşam doyumunu doğrudan etkilediği düşüncesine dayanmaktadır. Bireyin iş yaşamında elde ettiği birikimlerini iş dışı yaşamda kullanabilmesi bu durumun en önemli nedenlerinden birisidir. Bununla birlikte iş yaşamındaki işi kaybetme gibi olumsuzlukların da yaşam doyumu üzerinde yıkıcı etkilere sahip olduğu görülebilmektedir. (Keser, 2003:158-162)

İş ve yaşam dengesini sağlamaya yönelik kuramsal yaklaşımlar bu iki alan arasında uyum gereğinin önemine vurgu yapmaktadır. İki alana ilişkin tatmin düzeylerini yakalayamayan bireylerin hem iş hayatlarında hem de aile ve özel hayatlarında mutsuz ve başarısız oldukları görülmektedir. İş ve aile

yaşamındaki dengenin birey, toplum ve organizasyonlar üzerindeki diğer bazı faydalarını şu şekilde sıralamak mümkündür.(Kapız,2002:141) İş ve aile yaşamı dengesi; yaşam kalitesi ve ruhsal sağlığı geliştirir, bireyin toplumun huzuruna katkısını artırır, çocuk bakım kalitesinden duyulan memnuniyet verimliliği artırırken işe devamsızlığı azaltır, çalışanların moral ve motivasyonlarını artırır, kamu ve özel kurumları etkileyebilen bilgili vatandaşların sayısının artmasını ve çocukların sağlıklı gelişmesine katkı sağlar.

Günümüz çalışma hayatının rekabetçi yapısı, dinamik bir çalışan tipini talep etmektedir. Bilgi, beceri ve yetenek düzeyini sürekli geliştirme arzusu içinde olması beklenen bu çalışanın iş ve aile yaşamı arasındaki uyumu engelleyen sorunları belirli bir düzeyde çözmüş olması beklenmektedir. Bu çözümleri tüm çalışanların aynı düzeyde belirleyebilmesi şüphesiz mümkün değildir. Toplumsal işbölümünün bir sonucu olarak toplumsal cinsiyet yaklaşımıyla kadınlar için belirlenen rollerin ağırlığı, iş ve aile arasında sağlanacak uyumun daha güç kurulmasına neden olmaktadır. Bu zorlukla başa çıkmada başta devletin refah hizmetlerinin sunumu olmak üzere çeşitli mekanizmalara ihtiyaç duyulduğu açıktır. İş yaşam dengesinin sağlanması yönündeki çabalar hiç şüphesiz çok paydaşlı çalışma hayatının birçok aktörünü ilgilendiren bir karaktere sahiptir. Bu çerçevede çalışmamamızın sınırlılığını devletin sorumluluk alanındaki yasal düzenleme ve kurumsal destekler oluşturmaktadır.

II) CİNSİYET TEMELLİ REFAH SINIFLANDIRMALARI

Batı toplumlarında Sanayi Devrimi ile başlayan üretim ilişkilerinin değişimi ve dönüşümü sürecinde devletin liberal bakışının zaman içinde sosyal bir yöne evrildiği görülmüştür. Bu bağlamda minimal devlet uygulamaları ile kendini gösteren liberal devletin, 20.yüzyılın ikinci yarısından itibaren refah politikalarını kendisine hedef edinen yeni bir yapıya dönüştüğüne şahit olunmuştur. Kısaca refah hizmetlerinin sunumunu amaç edinen refah devleti kavramı, devletin birey, aile ve toplumsal önceliklerle müdahale gücünü artırması olarak da ifade edilebilir.

Esping-Andersen'in 1990 tarihinde yazdığı "Three Worlds Of Welfare Capitalism" (Refah Kapitalizminin Üç Dünyası) isimli kitabı, refah sınıflandırmasında piyasadan bağımsızlaştırma (dekomodifikasyon) olarak tanımlanabilecek bir eksenle refah modellerinin tasnifini amaçlamıştır. Piyasadan bağımsızlığı, devletin refah hizmetlerini sunmada kapsam ve müdahalelerini genişletmesi ile açıklamaya çalışan Andersen, liberal, muhafazakar ve sosyal demokrat rejim tipleri ile üçlü bir sınıflandırmayı ortaya

koymuştur. Esping-Andersen sınıflandırmasında, liberal modeli piyasa ilişkilerinin hakimiyetine, muhafazakar modeli aile ve tabakalandırılmış sosyal koruma sistemine ve sosyal demokrat modeli de vatandaşlık temelinde örgütlenmiş evrensel haklara dayandırmıştır. Buna göre liberal modelde piyasa, muhafazakâr modelde aile ve sosyal demokrat modelde de devlet, refahın en güçlü sağlayıcısı olarak ortaya çıkmaktadır. Bir dizi eleştirinin ardından 1999 yılında ikinci çalışmayı yapan Andersen, bu kez de aileden bağımsızlaştırma (defamilizasyon) kavramı üzerinden bir sınıflama oluşturmuştur. Aileden bağımsızlaştırma yetişkin bireylerin aile ilişkilerinden bağımsız bir şekilde, ücretli bir iş ya da sosyal güvenlik hizmetleri aracılığıyla sosyal kabul görmüş standartlarda yaşamlarını sürdürmesi derecesi olarak tanımlanabilmektedir. (Bütün,2010:29) Aile bağlarının daha kuvvetli olduğu Güney Avrupa refah yapılarında kamunun aile hizmetlerine yönelik yaptığı harcamalar en düşük düzeyde olup bunu Kıta Avrupa'sı ülkeleri izlemektedir. (Özdemir,2004:118) Andersen'in her iki çalışmasının ortak yönü, refah hizmetlerinin piyasa ve aileden bağımsızlaştırılarak kamusal bir sorumluluğa dönüşümünün, farklı refah devleti yapılarını ortaya koyacağıdır. Aileden bağımsızlaştırma bakım hizmetlerinin kolayca kamusal alana taşınabileceği iddiasına dayansa da bunun her zaman kolay olmayacağı da açıktır. Bakım işlerinin pasif ve duygusal yönü kadın üzerinde daha belirleyici bir etkiye sahip olup aynı zamanda toplumsal cinsiyetçi kimlik oluşumunun bir parçasıdır. Bu özellik bakım hizmetlerinin tamamen aileden bağımsızlaştırılamayacağının ve metalaştırılamayacağının göstergesi durumundadır. Refah devletinin yeniden yapılanmasına yönelik tartışmalar aile ve enformel bakıma olan ihtiyacı da artırmıştır. (Alcock v.d.,2011:226)

Esping-Andersen'in refah sınıflandırmasına bağlı kalınarak yapılan modellemede çocuk bakım hizmetlerini üç grupta inceleyebilmek mümkündür. Birinci grubu, kadınların işgücü piyasasına yoğun olarak katıldığı, eşitlikçi politikaların hakim olduğu ve kamusal bakım hizmetlerinin yaygınlaştığı “çifte emekçi model” oluşturmaktadır. İkinci grup kamusal desteklerle kadınların ev içi hizmet sunabilmelerinin desteklendiği ve kadınların işgücü piyasasına katılımlarının sınırlı olduğu “aile destek modeli” oluşturmaktadır. Üçüncü ve son grubu ise bakım hizmetlerinin piyasa çerçevesinde sunulduğu ve kamusal nitelikteki bakım hizmetlerinin sınırlı olduğu “piyasa modeli” oluşturmaktadır. (Kalfa,2010:197-198) Esping-Andersen'in refah sınıflandırması ile uyumlu olan bu yapılanmada, Kıta Avrupa'sının muhafazakar ve aile merkezli rejimi, aile destek modeline, İskandinav ülkelerinin sosyal demokrat ve evrensel haklara dayalı rejimi çifte emekçi modele ve liberal ülkelerin, kamu müdahalesi ve yasal düzenlemelerin sınırlı olduğu piyasa temelli rejimini de piyasa modeli ile eşleştirmek mümkündür.

Esping-Andersen'in sınıflandırmalarına yönelik eleştirilerin geniş bir yelpazeyi içermesi, eleştirilerin de sınıflandırılmasını gerekli kılmaktadır. Ailenin refah sunumundaki rolünü dikkate almaması, birçok gelişmiş ekonomik sisteminin modellenememesi ve Güney Avrupa gibi önemli bir coğrafyanın refah yapılarını tanımlayamaması bu eleştirilerden sadece birkaçıdır. Ancak eleştirilerde açık ara öne çıkanlar, sınıflandırmayı erkek merkezli bularak cinsiyet eksenini dikkate almamakla Andersen'i suçlayanlar olmuştur. (Kemeny,1995:88) Bu çerçevede feminist yaklaşımlarca yapılan ve Andersen'i "cinsiyet körlüğü" içinde bulunmakla suçlayan eleştirilerin önemli bir ağırlığa sahip olduğu görülmektedir. Bu eleştirilerin odağında kadınların işgücü piyasasındaki rolleri ile ev hizmetleri bağlamındaki toplumsal sorumlulukları arasındaki etkileşimin görmezlikten gelinmesi yatmaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli yapılan eleştirilerin en önemlisi Lewis'in erkek aile reisinin rolünü (male breadwinner) esas alarak yaptığı sınıflandırmadır. Kadın ve erkek arasında keskin bir işbölümüne dayanan, gelir sağlayıcı erkek ve bakım işlerini üstlenen kadın modeline göre refah rejimlerini sınıflandıran Lewis, kadının ev hizmetlerinden tamamen sorumlu olduğu ve çalışmadıkları modelden, erkekle birlikte çalıştıkları (çift gelir kazanan) ve bakım hizmetlerini paylaştıkları bir modele doğru sınıflandırmasını gerçekleştirmiştir. Lewis (1992) erkek aile reisinin güçlü, orta ve zayıf olarak sınıfladığı yapı içinde İngiltere ve İrlanda'yı güçlü aile reisi modeline, Fransa'yı orta aile reisi modeline ve İsveç'i de düşük aile reisi modeline örnek göstermiştir. (Dedeoğlu, 2012:213) İsveç'in içinde bulunduğu sosyal demokrat refah rejimleri, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarını, kamusal nitelikteki politikalarla aileden alarak devlete transfer eden bir yapıda örgütlenmiştir. Bu politikalar ile bir yandan piyasaya dayalı refah uygulamalarının en aza indirilmesi ve aile yaşamının iyileştirilmesi hedeflenirken, diğer yandan aile sorumluluklarından bağımsız kadının cinsiyet eşitsizlikleri ile mücadelesi de desteklenmektedir. (Blundson;McNeil,2006:72; akt.Kağnıcıoğlu,2013:28)

Kadının çalışması yanında aile içindeki rolünün anne yada eş olması üzerinden üçlü bir ayırım oluşturan Sainsbury (1996), kadını çalışan, anne ve eş olarak üç farklı yapı içinde sınıflamıştır. Orloff ise refah devletlerini kadınlara kendi başlarına bir hayat kurabilme kapasitesi sağlayıp sağlayamadığına göre sınıflandırmaya tabi tutmaktadır. (Orloff,1993; Dedeoğlu,2012:214) Refah devletine ilişkin yapılacak düzenlemelerde toplumsal cinsiyet rollerinin önemine işaret eden Orloff, refah devletinin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini gidermede üstleneceği role ilişkin önemli bir tartışmanın yapılmasına da öncülük etmiştir. Devletin eşitsizlikleri gidermedeki fonksiyonunu, evlilikte kadının ev içi sorumluluk paylaşımına yapacağı müdahalelerle tanımlayan Orloff, gelir yükünün kadının üzerinde olduğu ailelerin yaşam koşullarına yapılacak müdahalelerle de cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi yönünde katkı

sağlanabileceğini savunmaktadır. (Orloff, 1993:321) Refah rejimlerinin kadınların toplumsal konumlarına etkilerini piyasa, devlet ve aile üçlemesi içerisinde inceleyen Orloff, refah rejimlerinin kadınların işgücü piyasalarındaki eşitsiz konumlarını pekiştirdiğini savunmaktadır. Erkeklerin refah taleplerini genellikle ücretli bir iş üzerinden gerçekleştirdiği buna karşın kadınların gerek işgücü piyasasına erişim kısıtı ve bakım hizmetleri sorumluluklarından dolayı ücretli iş taleplerinin sınırlı olduğuna şahit olunmaktadır. Bu durum birçok Batı Avrupa ülkesinde kadınların aile ya da evlilik durumu (örneğin annelik ya da eşi vefat etmiş olmak) üzerinden refah talebinde bulunmalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda refah devletlerinin kadınlara aile ya da evlilik statüsü üzerinden tanıdığı refah hizmetlerinin, düşük miktarlarda ve sıkı hak ediş kriterlerine bağlı olarak verildiği görülmektedir (Orloff, 1993:314-315; akt.Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, 2011:13)

İş ve aile yaşam dengesinin sağlanmasında cinsiyet merkezli bir diğer yaklaşım da Jensen'e aittir. Bakımın kimin tarafından yapıldığı, ödemenin kimin tarafından yapıldığı ve ne kadar yardım sağlandığı sorularını sorarak bir sınıflama önerisinde bulunan Jensen (1997), bakım hizmetlerinin devletçe sağlandığı refah uygulamalarını kadınların işgücü piyasalarında daha görünür oldukları ve eşitlikçi modeller olarak tanımlamaktadır. Devletin toplumsal cinsiyete ilişkin duyarlılığını ölçmede bakıma ilişkin düzenlemelerin ne şekilde örgütlendiği yaklaşımını geliştiren Hobson (1994), bu olanakları, kurumsal hizmet sunumu, hizmeti satın alacak parasal destek ve kadının evde kalması için para yardımı sağlanması üzerine üç grupta sınıflandırmıştır. (Dedeoğlu,2009:44) Bakım hizmetlerine yönelik yardımların kadınların işgücü piyasalarına katılımını etkileyecek düzeyde yüksek olması, ev yaşamının tercih edilerek istihdamdan vazgeçilmesine neden olabilmektedir. Örneğin Fransa'da ailelere doğrudan nakit transferi uygulamaları, düşük gelirle çalışan kadınların ev yaşamını tercih etmeleri ile sonuçlanmıştır. Annelerin finansal gerekçelerle işgücü piyasalarından çekilmelerinin kadın istihdamı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. (Silvera,2010:165)

İş ve yaşam dengesinin sağlanmasında en önemli politika alanlarından birini de aile politikaları oluşturmaktadır. Ejrnaes ve Boje (2008) Avrupa refah yapılarında aile politikaları üzerinden bir sınıflandırmaya girmiştir. Buna göre, çalışma süreleri, doğum izni ve çocuk bakımı ekseninde ortaya çıkan aile politikaları beş temel grupta sınıflandırılmıştır. Birinci grupta, yüksek düzeyde çocuk bakımı, yüksek doğum izni ödemeleri ve yarı zamanlı çalışma modeli ile geniş aile politikaları yer almaktadır. Kısa dönemli doğum izni ve yarı zamanlı çalışma temelli politikaları ise doğum izni sürelerinin sınırlı olduğu ve çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliğinden dolayı annelerin genellikle yarı zamanlı işleri tercih ettiği ya da işgücü piyasasından çekildiği bir modellemeye karşılık

gelmektedir. Uzun dönemli doğum izni ve yarı zamanlı çalışma modelinde ise uzun izin süreleri ardından düşük saatlerde düşük ücretlerle çalışma imkanları sunulmaktadır. Aile bakım modelinde düşük doğum izni süreleri sonrasında işgücü piyasasından çekilen anneler hakim görünümü oluşturmaktadır. Son grubu oluşturan genişletilmiş ebeveyn izni modelinde ise annelerin bakım hizmetlerini uzun dönemli izinlerle geçirmelerinin ardından tam zamanlı istihdama döndükleri ve bakım hizmetlerinin informal şekilde sürdürüldüğü bir yapı mevcuttur. (Ejrnæs;Boje,2008:10-14; akt.Kurnaz;Atalay,2013:32-35)Bu sınıflandırmanın sonucu olarak en yüksek maliyetli seçenek olarak öne çıkan geniş aile politikaları uygulamaları içinde İsveç, Danimarka, Belçika ve Fransa'yı; kısa dönemli doğum izni ve yarı zamanlı çalışma modelinde İngiltere ve Hollanda'yı; uzun dönemli doğum izni ve yarı zamanlı çalışma modelinde Almanya ve Avusturya'yı; aile bakım modelinde İspanya, Yunanistan ve İtalya'yı ve son olarak genişletilmiş ebeveyn izni modelinde de Macaristan, Polonya ve Finlandiya'yı sayabilmek mümkündür.

Ailenin refah rejimlerinin anahtar bileşeni olması, aileyi dışlayarak oluşturulan devlet-merkezli analizlerin eksikliğini ortaya koymaktadır. Kadının aile içinde ücretsiz bakıcı olarak üstlendiği rol, Akdeniz refah rejimlerinin temel karakteristiğini de ortaya koymaktadır. Refah devletinin ortaya çıkardığı yüksek maliyetlerle başa çıkmada aile merkezli modellerin daha başarılı olduğu, liberal modeldeki dönüşümlerin de aile ağırlıklı olarak dönüştüğü görülmektedir. Sosyal refah araştırmalarında temel birim olarak bireylerin seçilmesi, kültürel kaynakların araştırmalara konu edilmemesi, ailenin gelişmiş sanayi toplumlarında rolünün iyi anlaşılması önünde önemli bir engeli oluşturmuştur. (Moreno,2006:376-377)

Son olarak da Walby refah devleti reformlarının toplumsal cinsiyet ilişkileri üzerindeki etkilerini, toplumsal cinsiyetin aile içi formdan kamusal forma dönüşmesi ile açıklamaktadır.(Dedeoğlu,2012:215) Devlet merkezli dönüşümü (welfare state-led) ifade eden İskandinav modelinin devlet eliyle sağlanan bakım hizmeti desteğinin kadınların işgücü piyasasına katılımları artırdığı görülmüştür. Bu modelin ülkelerinde çocuk bakım hizmetleri kamusal olarak finanse edilmekte ve ailelere önemli destekler sağlanmaktadır. Anne ve babanın çocuk bakım hizmetlerine ortak kılındığı İskandinav modelinde, cinsiyet eşitliği çocukların refahı kadar önemli bir kavram olarak değer görmektedir. (Kağnıcıoğlu,2013:29) Refah devleti reformlarının toplumsal cinsiyet üzerindeki etkisini inceleyen bir diğer dönüşüm de piyasa merkezli (market-led) dönüşümdür. Daha çok liberal karakterdeki Amerikan modeline karşılık gelen dönüşüm, kadınların işgücüne katılımını piyasa merkezli düzenlemeler ile gerçekleştirmektedir. Avrupa Birliği tarafından geliştirilen düzenleyici politika merkezli dönüşüm (regulatory policy-led route) ise sosyal

içerme hedefli kadınların bakım ve çalışma eylemlerinin uyumlaştırılmasına yönelik uygulamaları amaçlamaktadır.

Refah sınıflandırmalarına cinsiyet temelli yaklaşımların önemli bir bölümünün hedefi, kadınların bakım hizmetlerindeki toplumsal cinsiyete dayalı rollerinin ne kadarının kamusal nitelikteki sosyal refah politikaları ile yerine getirildiği ve kadının işgücü piyasasına katılımına olanak sağladığına ilişkin bir yapının kurulmasına yöneliktir. Bakım hizmetlerinin refah rejimleri içindeki yerinin tespiti, refah devleti ile toplumsal cinsiyet ilişkisinin ve kadınların çalışma eğilimlerinin anlaşılabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bakım hizmetlerinin kurumsallaşmamış enformel ilişkilere dayalı olması refah devletinin “geleneksel” karakterine vurgu yaparken, kamusal refah hizmetleri düzenlenmesi “kadın dostu” refah yaklaşımına karşılık gelmektedir. (Bütün,2010:33-34)

III) İŞ VE AİLE YAŞAMINA İLİŞKİN UYUMLAŞTIRMA UYGULAMALARI

İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları en basit ifadesi ile haneye ve işe ilişkin sorumlulukların dengeli kılınması sürecidir. Bu çerçevede iş ve aile yaşamını dengeleyici politikalar; hane ve hanehalkının bakımına yönelik ev içi iş yükleri ile işe ilişkin sorumlulukların uyumlaştırılmasına yönelik, yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmalarını geliştirmeyi hedefleyen politikalardır. Bu politika grubu, işe ilişkin yasal düzenlemeler, bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal mekanizmalar ve ailelere yönelik transferler olmak üzere üç başlıkta sınıflandırılabilir. (İlkkaracan,2010:8) İş ve aile yaşamının uzlaştırma politikalarının yasal yönünü işyerinde çalışana yönelik düzenlemeler oluşturmaktadır. Bunlar arasında; hamilelik ve doğum izinleri, süreleri, ödenekleri ve kullanım koşullarına ilişkin yasalar, babalık ve ebeveyn izinlerine ilişkin yasal düzenlemeler, çocuk dışındaki diğer bakım yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler, düzgün iş çerçevesine uygun olarak biçimlenen düzenlemeler ve işverenle çalışanın karşılıklı olarak düzenleyeceği güvenceli esneklik uygulamalarını sayabilmek mümkündür. Kurumsal mekanizmalar olarak ifadesini bulan uygulamalar ise daha çok bakım hizmetlerine ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Bu uygulamalar arasında da; okul öncesi çocuk bakımı ve eğitime yönelik yaygın, erişilebilir ve güvenilir kurumlar ve hizmetler, okul çağındaki çocuklar için okul dışı bakım ve eğitime yönelik kurum ve hizmetler, yaşlı ve engelli bakımın kurumsal bakım ve hizmetleri sayabilmek mümkündür. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarının bir diğeri de bakım hizmetlerinin karşılanması amacıyla ailelere yapılan nakit transferlerdir. Nakit transferlere dayalı uygulamaları, kadının geleneksel toplumsal cinsiyet rolüne dayalı ataerkil aile yapısını destekleyici,

cinsiyet ayrımcılığını pekiştirici, kadını emek piyasasından dışlayıcı ve asgari gelir düzeyinde yoksulluğu kurumsallaştırıcı niteliğinden dolayı eleştirilmektedir.

Çalışma ve gelir elde etmenin erkeğe, annelik işlevinden hareketle haneye ilişkin sorumlulukların da kadına atfedildiği geleneksel işbölümü içinde kadının iş hayatında görünür olabilmesinin temel şartını bakım hizmetlerinin kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi oluşturmaktadır. Gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun tüm sosyo ekonomik yapılarda annelik rolü nedeni ile bakım hizmetlerinin yükünü sırtlayan kadının, cinsiyet eşitsizliklerini azaltma merkezli sosyal politika uygulamaları ile istihdam ve refah olumlu gelişmeler kaydettiği bilinmektedir. Dolayısıyla bakıma yönelik sorumluluğun sadece kadına yüklenmeyerek, devlet, aile ve piyasa üçgeninde paylaşılması toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle mücadelede önemli bir eşiği oluşturmaktadır.

İş ve aile yaşamı arasındaki uyumun sağlanmasındaki kilit rol aile ve aile içindeki rollerin paylaşılmasına ilişkindir. Ekonomik, toplumsal ve siyasal sistem açısından çok geniş bir etki alanına sahip olan aile politikalarını, belirli eylemlerin planlı hedefi olarak aileyi esas alan politikalar olarak değerlendirmek doğru olacaktır. Aileye ilişkin her düzenlemenin kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rolleri, iş ve aile yaşamı uyumu ekseninde bir etkiye sahip olacağı açıktır. Faaliyet alanları yönünden aile politikalarını üç grupta değerlendirmek mümkündür. Aile davranışının yasal düzenlenmesine ilişkin; evlenme, boşanma, doğum kontrolü, kürtaj, ebeveyn hakları ve yükümlülükleri ile çocuk korunmasına ilişkin düzenlemeleri birinci grup içinde sınıflandırmak mümkündür. Diğer bir grubu oluşturan aileyi gelir yönünden destekleyen politikalar içinde de vergi indirimleri, aile ve çocuk yardımları, doğum izni ve yardımları ve çocuk desteğinin güçlendirilmesine yönelik düzenlemeler sayılabilir. Aile politikaları içinde son grubu ise aile hizmetlerine ilişkin sunuma yönelik olan, çocuk bakım hizmetleri, devlet destekli konut ve sosyal hizmetler ve halk sağlığı hizmetleri oluşturmaktadır. (Alcock, v.d.,2011:227)

Bakım hizmetlerinin kurumsal seviyede yeterli düzeye ulaşamadığı ülkelerde enformel bakım uygulamalarının da yoğunlaştığı görülmektedir. Enformel bakım, çocuk, engelli, hasta ya da yaşlı kimselere kurumsal bakım, evde bakım, bakıcılık gibi sağlanan hizmetlerin yanında bu kişilerin aile bireyleri, arkadaşları, akrabaları, komşuları gibi gruplar tarafından yapılan yardımları ifade etmektedir. (Alcock, v.d.,2011:293) Bakım hizmetlerinin verilmesinde farklı deneyim ve bilgilere ihtiyaç duyulması, bu hizmetlerin yerine getirilmesindeki sorumluluk anlayışını artırmaktadır. Ancak çocuk bakımı gibi kısmen daha kolay görülen bakım hizmetlerinin, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını olumlu yönde etkileyerek, iş ve aile uyumunu kolaylaştırıcı bir uygulama olarak görüldüğü de kabul edilmektedir.

Kadınların işgücü piyasalarına katılımlarının artması, iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanmasında stratejik açılıma sahip olan esnek çalışma biçimlerinin önem kazanmasına neden olmuştur. Toplumsal cinsiyet ve işbölümünün bir sonucu olarak iş ve aile sorumluluklarından ötürü sürekli bir istihdam şansına sahip olamayan kadın işgücünün alternatif bir çalışma şekli olarak esnek çalışma, birçok gelişmiş ülkede kadın istihdamının artırılmasında önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Esnek çalışma, çalışan ve işveren arasında çalışma biçim, süre ve ücretlerinin esnek bir yapıda düzenlenebilmesidir. Bu durum işveren için değişen koşullara uyum sağlayarak rekabet gücünü koruyabilme şansı verirken, çalışana da bireysel taleplerine uygun bir işte gelir sağlama imkânı oluşturmaktadır.

Dünya ekonomisindeki üretim, kalkınma, ekonomik daralma, işsizlik, nüfus artışı gibi birçok sorunun gölgesinde gelişen esnek çalışma uygulamaları, evlilik ve çocuk bakımı sorumlulukları ile mücadele etmek zorunda kalan kadın işgücünün hem belirli bir gelir sağlama hem de işgücü piyasasından tamamen kopmamasının bir aracı olmaktadır. Özellikle düşük gelirli ve güvencesiz işleri içeren bu çalışma şekillerinin kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini aksatmadan çalışma hayatında kalabilmeleri için önemli bir çıkış kapısı olarak belirdiği görülmektedir.(Filiz,2011:39)

Kuruluşundan itibaren kadın erkek eşitsizliği sorununu politik çözümlere dönüştürme becerisi gösteren Avrupa Birliği'nde üç farklı kavramlaştırma ile cinsiyet eşitsizlikleri sorununa yaklaşıldığı görülmektedir. Kadın ve erkeğin eşitliğinden hareket eden yaklaşımlar başta istihdam olmak üzere çeşitli alanlarda ayrımcılığın önlenmesi yoluyla eşitsizliklerin giderilmesine yönelik politikalar üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. Kadınlara özel politikalar tanımlayan bir diğer grup da çocuk bakım hizmetleri gibi alanlarda gelişme sağlayarak kadının işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirme temelli politikalara yönelmektedir. Avrupa Birliği'nde cinsiyet temelli üçüncü perspektif ise ev içinde geleneksel kadın ve istihdamda toplumsal cinsiyet rollerinin dönüşümünü hedeflemektedir. İş ve aile yaşamının uyumunu esas alan bu yaklaşım, kadın ve erkek arasında aile içi sorumlulukların paylaşarak kadının yeniden işgücü piyasasına dönüşünü sağlayıcı politika seçeneklerini içermektedir. (Dedeoğlu,2009:47-48)

Avrupa Birliği'nde cinsiyet eşitsizlikleri ile mücadelede yasal düzenlemelere ilişkin gelişmeler yaşanmasına karşın, tüm ülkeleri içeren bir politika çerçevesinden söz etmek de mümkün değildir. Üyeler arasındaki sosyo-kültürel yapıdan kaynaklanan farklılıklar, kimi zaman iş yaşamının aile yaşamına kimi zaman da aile yaşamının iş yaşamına göre düzenlenmesini gerekli kılmaktadır. İskandinav ülkeleri ve kısmen Fransa'nın içinde sayılabileceği refah rejimlerinde rol sorumluluklarının ağırlığı bir zaman

problemi olarak algılanmaktadır. Bu yapılarda iş ve aile uyumuna ilişkin politikaların uygulama süreçleri daha sorunlu bir karaktere sahipken, çift kazananlı ya da tek ebeveynli ailelerin istihdamdaki payının göreceli olarak daha düşük olduğu kıta Avrupası ve Anglo-sakson ülkelerinde iş ve aile yaşamının sağlanmasına yönelik politikaları uygulamak daha kolaydır. (Kağnıcıoğlu,2013:36)

Refah rejimlerinin ekonomik, sosyal ve siyasal farklılıklardan beslenen doğası, iş ve aile hayatı arasındaki ilişkinin belirlenmesinde farklı politika seçeneklerini gündeme getirmektedir. Sosyal hakların geniş bir yelpazeye sahip olduğu, sınıflararası eşitlik ve evrensellik ilkeleri ekseninde şekillenen sosyal demokrat refah rejimleri, yüksek vergi düzeyleri ve sosyal haklara yönelik geniş yasal düzenlemeler ile devleti refahın temel düzenleyicisi durumuna getirmiştir. Devletin sosyal refah hizmetlerinin sorumluluğunu üstlenmesi, iş ve aile uyumsuzluğunun giderilmesinde kamusal politikalarla ailelerin desteklenmesi şeklinde kendini göstermektedir. Bu politikalar bir yandan aile yaşamına yönelik olumlu etkiler sağlarken diğer yandan kadının cinsiyet eşitliğini desteklemektedir. (Blunsdon;Mc Neil,2006:72; akt. Kağnıcıoğlu,2013:28) İskandinav ülkeleri genellikle ücretli çalışma ve istihdam düzeylerinin yüksek olduğu ülkelerdir. Tam istihdam hedefli politikalar çalışma ve sosyal yaşamın dinamikleri ile uyumlu kılınmaya çalışılmıştır. Çocuk bakım hizmetlerine sağlanan kamusal destekler, doğum sonrası kadının işgücü piyasasına dönüşünü kolaylaştıran düzenlemeler, kadına eşinden bağımsız olarak sağlanan sosyal haklar, erkeği de içeren ebeveyn izinleri sosyal demokrat modelin iş ve aile uyumlaştırması ve cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamalarından bazılarıdır. Sosyal refah hizmetlerinin kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini gidermede ortaya çıkardığı olumlu gelişmelere karşın, rejimin model ülkesi İsveç'te halen ebeveyn izinlerinin erkekler tarafından beklenen düzeyde tercih edilmemesi ve kadınların aile içi sorumluluklarını üstlenen taraf olması bir eleştiri olarak yapılabilmektedir. (Nyberg,2010:140)

Sosyal hakların İskandinav ülkelerindeki gibi güçlü olduğu bir diğer refah rejimi de “muhafazakâr” ya da “Kıta Avrupa'sı” olarak bilinen modeldir. İstihdam hedeflerinden çok sosyal sorunların çözümüne yönelik olarak sosyal güvenlik ve sosyal koruma temelinde hakların yapılandığı bu ülkelerde, aile önemli bir refah düzenleyicisi olarak ortaya çıkmaktadır. Ailenin bu fonksiyonunu pekiştirmek için “evi geçindiren erkek” modeli önem kazanmıştır. Kadın istihdamını teşviki amaçlayan sosyal refah hizmetlerinin sınırlı olması, toplam istihdam düzeyi ve kadınların işgücüne katılım düzeylerinin düşük oranlarda kalmasına neden olmaktadır. (Özdemir,2004:109) Modelin tipik özelliklerini yansıtan Almanya örneğinin yanında Belçika ve

Fransa gibi kadın istihdamını teşvik eden ve aileyi destekleyici politikalar ile öne çıkan ülke örneklerine de rastlanmaktadır. (Kağnıcıoğlu,2013:29) Fransa’da 1980’li yılların başından itibaren hız kazanan esnek çalışma uygulamalarının teşvik edilmesi, düşük ücretli kısmi zamanlı işlerde ve düşük nitelikte kadınlarda istihdamın artmasına neden olmuştur. (Silvera,2010:154) Muhafazakâr refah rejimlerinde iş ve aile hayatının dengesine ilişkin düzenlemelerin ağırlıklı olarak aileye yönelik sosyal politikalar şeklinde düzenlendiği görülmektedir. Bu çerçevede Almanya’da aileye yönelik desteklere daha çok sosyal güvenlik politikaları içinde yer verildiği görülmektedir. Bu politikalar içinde; ailelere yönelik ayni ve nakdi yardımlar, vergi kolaylıkları, iş akdinden kaynaklanan düzenlemeler, çocuk yardımı, çocuk bakımı için iş dışında geçirilen sürelerin emeklilik hesabında dikkate alınması ve ebeveyn izninin kullanıldığı dönemde aileye yapılan katkılar sayılabilir. (Şanlıoğlu,2011:118) Aile destek politikalarının önemli gerekçelerinden birini de nüfusun yaşlanma sorunu oluşturmaktadır. Evlenmelerin ertelenmesi ve azalması, boşanmaların artması, yalnız yaşayan annelerin sayısındaki artış, farklı yaşam biçimlerinin ortaya çıkması ve doğum hızının azalması bu nüfus sorununu ortaya çıkaran gelişmeler olarak sayılabilir. (Seyyar,1999:136-150) Bu gelişmelere maruz kalan toplumsal yapılarda demografik gelişmelere ilişkin endişeler, iş ve aile uyumu politikalarının daha çok aile merkezli ele alınmasına ve kadının eve ilişkin sorumluluklarının öncelenmesine neden olmaktadır.

Refah hizmetlerinin karmaşık ve bürokratik özelliklerinden ötürü (Alcock v.d.,2011:91)devletçe organize edilmesinin eleştirildiği liberal rejimlerinde refahın piyasa tarafından sağlanabildiği bir yapı mevcuttur. Bakım hizmetlerinin kurumsal karakterinin diğer refah rejimlerine oranla daha sınırlı olduğu liberal rejimler, işgücü piyasasına erişim konusunda sağladığı yüksek imkanlar ile istihdam oranlarında olumlu bir görünüme sahiptir. Kamusal müdahalelerin piyasa işleyişine zarar verdiği gerekçesiyle sınırlandığı liberal yapılarda, kadınlara yönelik cinsiyet eşitsizliklerinin daha çok esnek çalışma fırsatları ile aşılmaya çalışıldığı görülmektedir. Örneğin İngiltere’de kadın işçinin 6 yaşından küçük ya da 18 yaşından küçük engelli çocuğunun olması durumunda, işveren part-time hizmet sözleşmesini kabul etmekle yükümlü kılınmıştır. (Limoncuoğlu,2008:122)

Emek piyasalarını şekillendiren geç sanayileşme olgusunun Güney Avrupa refah rejimlerinin en önemli özelliği olduğu vurgusu, Türkiye’nin de bu grup içinde sayılabilmesini sağlayan ve birçok bilim insanınca kabul edilen bir durumdur. (Buğra;Özkan,2014:132) Bu modeli karakterize eden özellikler arasında, geniş gelir desteği ve sosyal koruma boşlukları, evrensel nitelikte sağlık uygulamaları, sosyal refah uygulamalarında kamu ile kamu dışı

kurumların bir arada varlığı ve nakit yardımların oluşturduğu klientalist yapı öne çıkmaktadır. (Ferrera,2006:218) Esping-Andersen'in sınıflaması içinde yer almayan ve yapılan eleştiri ve katkılarla şekillenen Güney Avrupa modeli, refah devletinin görece zayıflığı nedeni ile aile ve kilise gibi yapıların güç kazandığı, çocuk ve yaşlı bakımı gibi ev içi hizmetlerin kadınlar tarafından üstlenildiği ve erkeklerin geçim sağlayan olarak işlev gördükleri bir yapıya sahiptir.(Dedeoğlu,2009:43) Devletin refah hizmetlerinin kurumsallaşma düzeyinin düşük olduğu Akdeniz refah rejimleri, dinin toplum hayatı ve aile üzerindeki belirleyici etkisinin, aileyi önemli bir refah kurumu haline dönüştürdüğü bir modeldir. Aile, refah hizmetlerinin sağlanmasında açıkları kapatıcı bir fonksiyon ifa etmekten çok, refahı sağlayan ve bu özelliği ile kamusal politikalarla da desteklenen bir kurum halindedir. Sayılan tüm özellikler ışığında Türkiye refah modelinin de Akdeniz coğrafyasının geleneksel özelliklerine sahip olduğu ve refah yapılanmasının da diğer rejimlere kıyasla Güney Avrupa refah modeline benzeştiği görülmektedir.

IV) TÜRKİYE REFAH REJİMİNDE İŞ VE AİLE HAYATININ UYUMLU KILINMASI VE KADIN İSTİHDAMI SORUNU

Refah rejimleri içerisinde kadının rolüne ilişkin tartışmalar, cinsiyet eşitliği yönüyle toplumsal, işgücü piyasasındaki yönüyle de ekonomik bir alanda yürütülmektedir. İş ve aile hayatının uyumuna yönelik aile ve toplumsal işbölümü merkezli tartışmaların aynı zamanda kadın istihdamının belirleyicisi olması, iki merkezli bu konunun aynı potada eritilmesini gerekli kılmaktadır. Ekonomik gelişme ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi konu edinen tartışma ve akademik çalışmalar 1960'lı yıllardan itibaren hız kazanmıştır. Bu ilişkiyi teorik çerçevede inceleyen yaklaşımları iki grupta inceleyebilmek mümkündür. (Buğra,2010:4) Kadın istihdamının önce düştüğü sonra yükseldiği tezine dayanan “u hipotezi” ağırlıklı olarak tarımdaki çözülme ile ilişkilendirilen bir yapıya sahiptir. Buna göre tarımdaki çözülme ile düşüş eğilimine giren kadın istihdamı, ilerleyen süreçte kültürel değer yargılarının değişimi ve eğitim fırsatlarıyla yeniden yükselme trendine girmiştir. Ekonomik gelişme ve üretim teknolojilerindeki gelişmeyi gelir ve ikame etkisi ile açıklayan bir diğer yaklaşım da gelir etkisinin hane gelirinin artışına bağlı olarak kadın emek arzını azaltan, buna karşın ikame etkisinin ise kadın emek arzını olumlu yönde etkileyen bir yönü olduğundan bahseder. İlk dönemde gelir etkisinin baskın karakterini, ilerleyen süreçte kol emeğine dayanmayan iş olanaklarının ve kadınların eğitim düzeylerinin artışına bağlı olarak ikame etkisinin alması, kadın istihdamında artışın nedeni olmuştur. Türkiye’de kadın istihdamındaki düşüşün kentleşme ve tarımdaki çözülme ile paralel gelişimi, bu yaklaşımlar üzerinden bir açıklama yapabilmeye de imkân sağlamaktadır.

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında etkinliklerinin artması yakın bir geçmişe dayanmaktadır. Ekonominin tarımsal üretime dayalı olduğu geleneksel yapı, Cumhuriyet tarihinin önemli bir bölümünde sosyal hayatın da belirleyicisi olmuştur. Üretim ilişkilerinin ortaya çıkardığı geleneksel toplumsal işbölümünün ekmeği kazanan erkek (bread-winner) rolünü önemli ölçüde keskinleştirdiği görülmüştür. Kamusal düzenlemelerin yetersizliği ile paralel ailenin refah sistemi içindeki ağırlığı, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünde kadının, başta çocuk bakımı olmak üzere ev içi hizmetlerin sorumluluğunu üstlenmesiyle sonuçlanmıştır. Tarım üretiminin dayanışmayı zorunlu kılan karakteri, kadınların sadece bakım hizmetlerini yerine getirmekle kalmayıp, ücretsiz aile işçisi olarak istihdamda da yer almalarına neden olmuştur. Kentleşme ve modernleşme süreci de kadının işgücü piyasasında varlığını ortaya koyabildiği bir yapıda değildir. Son yıllarda belirli bir artış trendinin yakalanmasına karşın, işgücüne katılım ve istihdam düzeylerinde gelişmiş ülke ortalamalarının çok gerisinde kalındığı görülmektedir.

Kadınların ev dışında çalışabilmeleri ile ev içi işbölümü ve bakım hizmetlerinin kim tarafından görüldüğü arasında güçlü bir ilişki vardır. Çocuk bakım hizmetlerinden kadının sorumlu görülmesi, bakım hizmetlerinin devredilmeden kadının çalışma hayatına girmesini güçleştirmektedir. Erken çocukluk bakımı ve eğitime yönelik kurumsallaşmanın zayıflığı, kadınları çalışma hayatına girişte ve bu hayatı sürdürmede olumsuz etkilemektedir.(Ecevit,2010:89-90) Türkiye’de erken çocukluk dönemine ilişkin bakım hizmetlerinin kamu kurumları, özel sektör kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarınca geliştirilen hizmetler içinde örgütlendiği görülmektedir. Kamu kurumlarının hizmetleri içinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı anaokulları ve sınıfları, kamu kurumları bünyesinde sunulan hizmetleri 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 işyerlerinde emzirme odası ve kreş açmaya ilişkin işveren sorumluluklarının ise yerine getirilmediği hemen herkes tarafından kabul edilen bir gerçekliktir. Son bir grup olarak sivil toplum örgütlerinin erken çocukluk, bakım ve eğitim hizmetlerine alternatif modeller geliştirdiklerine şahit olunmaktadır. Bu kuruluşlar arasında Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV), Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV) ve Kadın Merkezini (KAMER)sayabilmek mümkündür. (Ecevit,2010)

Kadınların kentlerde işgücüne katılımlarının düşük olmasının ve bir süre sonra istihdamdan ayrılmak durumunda olmalarının en önemli nedenlerden birini kamusal çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliği oluşturmaktadır. Özellikle düşük ücretli işlerde çalışan kadınlar için bu durum,

aile büyüklerinin yardımını alanlar hariç olmak üzere, kadının evde kalmasının nedenini oluşturmaktadır. Okul öncesi eğitime ilişkin verilerin düşük düzeyi, bakımevleri sayısındaki düşüşler, İş Kanunu hükümlerine göre işverence yerine getirilmesi gereken sorumlulukların yerine getirilmemesi ve denetlenememesi, devletin bakım yükümlülüğünü aileye bıraktığının somut bir göstergesidir. (Toksöz,2012:116)

Tablo :1

**Yıllar İtibariyle Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun İşgücü Durumu- Kadın
(Bin Kişi, 15 + Yaş Grubu)**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Kurumsal Olm. Sivil Nüfus	35.330	35.864	36.392	34.722	35.134	35.541	35.941	36.467	37.017	37.604
15 + Yaş Nüfus	25.150	25.617	26.067	25.480	25.855	26.317	26.740	27.273	27.773	28.366
İşgücü	6.388	6.352	6.480	6.016	6.329	6.851	7.383	7.859	8.192	8.625
İstihdam	5.768	5.700	5.810	5.356	5.595	5.871	6.425	6.973	7.309	7.545
İKO(%)	25.4	24.8	24.9	23.6	24.5	26.0	27.6	28.8	29.5	30.4
İstihdam Oranı (%)	22.9	22.3	22.3	21.0	21.6	22.3	24.0	25.6	26.3	26.6
İşgücüne Dahil Olm.	18.763	19.264	19.588	19.464	19.526	19.466	19.357	19.414	19.581	19.742

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları; “Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu, Kadın”, <http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo>,

* 2013 için en güncel veri olan Kasım ayı kullanılmıştır.

Hizmetler sektörünün büyüyen yapısı, esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaşması, kadın ve erkek eşitliğine yönelik yasal düzenlemelerde ve kadınların eğitim durumlarındaki gelişmeler, işgücü piyasalarında kadın işgücünün daha görünür hale gelmesinin nedenleri olarak öne çıkmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına katılım ve istihdam düzeylerindeki artış, işgücü piyasalarında kadınlara yönelik ayrımcılıkla mücadele ve iş-aile uyumunu desteklemeye yönelik politikaların önem kazanmasına neden olmuştur. Bu alandaki yasal düzenlemelerinden ilki doğum izinleridir. İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda kadın çalışanlar için doğum öncesi ve sonrasında 8'er hafta olmak üzere 16 haftalık süre, kadınların istihdam ve ücret güvencelerinin korunduğu bir döneme karşılık gelmektedir. (Bkz.Tablo2) Doğum izni bu alandaki tek yasal düzenleme olmayıp, ilgili dönemde gelir güvencesinin

sağlanması, babalık izni ve emzirme izinleri de bu grupta sayılabilir. Buna karşın çalışma rejimleri açısından farklılık oluşturan durumlar da yok değildir. Babalık izninin İş Kanununda düzenlenmemiş olması, hasta, yaşlı ve engelli bakım izninin sadece memurlara tanınmış olması, doğum izninde kadın işçiye üçte iki geçici işgöremezlik aylığı ödenirken kadın memura ücretinin tamamının ödenmesi bu eşitsizliklerden sadece birkaçıdır. (Bakırcı,2010:63-65) Çalışma rejiminden kaynaklanan bu eşitsizliklere kayıt dışı çalışma biçimleri eklenmiş de değildir. Güvencesiz istihdam biçimlerinin yaygın olarak görüldüğü kayıt dışı sektörler, esnek çalışma biçimlerine uygun yapıları nedeni ile iş ve aile yaşamını uyumlu kılmakla kendini yükümlü kılan kadınlar için bir fırsat oluşturmaktadır. Bu çerçevede Türkiye’de işgücü piyasalarında cinsiyet eşitsizliklerinin kaynağını, istihdam biçimi ve sözleşmeleri, tabi olunan çalışma rejimi, istihdamın kayıtlılık durumu gibi birçok yapısal faktörle açıklamak mümkündür.

Tablo:2

Türkiye ve bazı Avrupa Ülkelerinde Doğum İzinleri ve Kadın İstihdam Oranları

Ülke	Doğum İzni Süresi		Doğum İzni Süresince Yapılan Ödemenin Ücrete Oranı (%)	Kadın İstihdam Oranı (%) - 2012
	Periyod	Hafta Olarak		
Almanya	14	14	100	68.0
Avusturya	16	16	100	67.3
Belçika	15	15	82.75	56.8
Danimarka	52	52	100	70.0
Fransa	16	16	100	60.0
Hollanda	16	16	100	70.4
İngiltere	52	52	90	65.7
İrlanda	26	26	80	55.2
İspanya	16	16	100	51.3
İsveç	480 gün	68	80	71.8
İsviçre	14	14	80	73.6
İtalya	5 ay	22 hafta	80	47.8
Norveç	46 - 56	46 - 56	80 - 100	73.8
Polonya	16	16	100	53.1
Portekiz	120	17	100	58.7
Türkiye	16	16	67	28.70
Yunanistan	119 gün	17	50	41.9

Kaynak: Doğum izinleri için ILO, **World Social Security Report: Providing Coverage in Times of Crisis and Beyond**, 2010 – 2011, Geneva, 235- 236; kadın istihdam oranları Eurostat, Employment Rates, by Sex.; OECD Statistics, Employment Rate of Women, www.oecd-ilibrary.org.

Türkiye açısından iş ve aile yaşamı uyum politikaları, gerek işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet ve sosyoekonomik eşitsizlikleri azaltmak gerekse de sürdürülebilir büyüme açısından büyük önem taşımaktadır. Türkiye refah rejiminde sadece üniversite mezunları arasında olan çift kazananlı hane modelinin lise ve altı eğitim gruplarında ataerkil bir yapıya dönüştüğü görülmektedir. Bu durum refah düzeyi, yoksulluk, işsizliğe karşı kırılganlık ve okul öncesi eğitimden faydalanma imkânları açısından aileler arasında var olan eşitsizlikleri derinleştirmektedir. (İlkkaracan,2010:11)

Geç sanayileşme ve modernleşmenin sonucu olarak batı tipi modern sosyal politika kurumlarına geç sahip olan Türk toplumsal sisteminde, sosyal sorunlara ilişkin çözümlerin ağırlıklı olarak devletin korumacı anlayışı içinde çözülmeye çalışıldığı görülmüştür. (Özaydın,2011:35)Daha çok paternalist bir niteliğe sahip olan bu düzenlemeler, sosyal sorunlara odaklanmaktan çok ekonomik ve siyasal gelişmelerin etkisi ile şekillenmiştir. Devletin sosyal refah hizmetlerinin sunumuna ilişkin karşılaştığı her zorluğun çözüm anahtarı olarak görülen aile kurumu, korumacı karakteri ile toplumsal çatışmaları önleyen ve birey toplum gerginliklerini sınırlayan bir katalizör görevi ifa etmiştir. Bununla birlikte küreselleşen dünyada aileyi destekleyen değerlerin hızla önemini yitirdiğine şahit olunmaktadır. Refah karmaşı içinde piyasa başarısızlıklarının ve kamusal yetersizliklerin yerini doldurmada önemli bir işlev gören aile kurumunun sosyal refah hizmetleri yoluyla desteklenmesi büyük önem taşımaktadır. 2011 yılındaki yasal düzenleme ile kurulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türkiye’de refah modellemesinde ailenin önemini vurgulayan önemli bir adımdır. Ancak aile merkezli sosyal politikaların işgücü piyasası ve sosyal güvenlik politikalarından bağımsız düşünülmesi de mümkün değildir. İş ve aile hayatını düzenlemeye yönelik politikaların kurumsal ve politik işbirliğini içerecek şekilde düzenlenmesi büyük önem taşımaktadır.

SONUÇ

İş ve aile yaşamının uyumlu kılınarak toplum hayatının ahenkli bir yapıda sürdürülmesi tüm ekonomik ve sosyal sistemlerin önemli bir hedefi durumundadır. İş ve aile yaşamının uyumlu kılınması ve bunun gerçekleştirilmesine yönelik izlenecek politik çözümlerin ne işgücü piyasası ne de aile politikalarının alanı ile sınırlanamayacağı açıktır. Politika oluşturma yöntem ve teknikleri, öncelikle refah hizmetlerinin sunumu ve modellemesi

ekseninde ele alınmalıdır. Temel refah sağlayıcıları olarak kabul edilen aile, devlet ve piyasanın ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin çözüm arayışlarını ne ölçüde paylaştığı, refah rejiminin karakterinin temel belirleyicisidir. Cinsiyet eşitsizliklerini azaltmak, geliri daha adil dağıtmak, demografik gelişimi sağlıklı bir yapıda sürdürmek, ekonomik ve sosyal kalkınmayı gerçekleştirmek, insan kaynaklarının nitelik ve nicelik yönünden gelişimini sağlamak, iş, aile ve yaşam doyumunu artırmak gibi birçok hedefin refah politikalarının koordinasyonuna muhtaç olduğu açıktır.

Kadınların son yıllarda tüm dünyada işgücü piyasalarında artan ağırlığının, kadın ve erkekler için eşit istihdam fırsatlarına ya da eşit kazançlara dönüşmediği görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde dahi düşük üretkenlikteki işlerde çalışma yoğunluklarında ciddi artışlar görülmektedir. Kadınların ücretli veya ücretsiz aile işletmelerinde ve kayıtdışı sektörlerde daha çok istihdam şansına sahip oldukları görülmektedir. Kadın ve erkeklerin yaptıkları işin niteliğine bağlı olarak kazanç ve üretkenlik farklılıklarının devam ettiği görülmektedir. Ekonomik faaliyetlerdeki cinsiyet ayrımının doğal bir sonucu da ortaya çıkan gelir farklarıdır. Kadın ve erkeklerin bakımla ilgili ev işleri için ayırdıkları zaman arasındaki fark, aynı zamanda gelir farkını oluşturan nedenlerden birisidir. Ev işlerine ilişkin sorumlulukların orantısız olarak kadın tarafından yüklenilmesi, daha fazla süre çalışan kadınlar için boş zaman ve refah bakımından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. (DB,2012:18-19)

İş ve aile yaşamının uyumunu temine yönelik işgücü piyasası merkezli düzenlemelerin, bu piyasanın yapısal sorunlardan bağımsız değerlendirilmesi mümkün değildir. İşsizliğin kadın ve genç işgücünde artan şiddeti, uzun dönemli niteliği, kadınlarda işgücüne katılımın düşük düzeylerde olması, cinsiyet temelli eşitsizliklerin başta ücret olmak üzere birçok alana yansması, esnek çalışmanın güvencesizlik ve kuralsızlıkla denk düşen görünümü bu sorunlardan sadece birkaçıdır. Mevcut sorunların olanca şiddeti ile süregeldiği bir yapıda önerilecek politika çözümlerinin de beklenen başarıyı sağlamayacağı açıktır. Kadınların iş ve aile hayatına ilişkin rolleri arasında denge sağlamasının bir aracı olarak önerilen esnek çalışma uygulamalarının, yetersiz yasal düzenlemeler ve rekabet endişeleri içinde ucuz emek elde etmenin yöntemi durumuna dönüşmüş olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltmaktan çok kadın emeğinin metalaşması sonucuna hizmet edecektir. Kadınların işgücü piyasalarında görünürlüğünü artıracak esneklik temelli politikaların, “güvenceli esneklik” temelinde geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

İş ve aile arasındaki uyumun diğer bir yönünü de aile politikaları oluşturmaktadır. Nüfus artışının sağlıklı bir yapıda sürdürülmesi, bakım hizmetlerinin örgütlenmesi, çocuk gelişiminin sağlanması, yaşlı ve engelli bakımlarına yönelik bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, insan kaynaklarının

geliştirilmesi gibi birçok alanda aile politikalarının özenle seçilmesi gerekmektedir. Bu politikaların birey, aile ve toplumun iş ve özel hayatına ilişkin tatmin düzeylerini çatışmadan uzak bir yapıda belirlemesi beklenmektedir. İstihdama erişimde yaşanan sorunların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirme sorunu kadar, bakım hizmetlerinin duygusal yönünün kadına ilişkin sorumluluğu pekiştirdiği gerçeği de yasal düzenlemelerin bir bileşeni olarak ele alınmalıdır. Bu sonucun her zaman toplumsal cinsiyet dayatmasıyla ortaya çıkmadığı, hatta çoğu zaman anne, eş ya da evlat olma sorumlulukları ile bilinçli bir tercih olarak belirdiği de görülmektedir. Bununla birlikte pozitif ayrımcılık içeren düzenlemelerin işveren tutumlarında kadınların istihdamına ilişkin olumsuz bir etki yarattığı bilinmektedir. Bu verilerin ışığında kadınların işgücü piyasalarında daha eşit ve yüksek düzeyde yer almasını sağlayacak düzenlemelerin aile içi sorumluluklardan bağımsız olarak düzenlenemeyeceği açıktır. Bu sorumluluk ilişkisine bağlı olarak, kadın istihdamının iş ve aile hayatı uyumuna katkı sağlayacak esneklikte düzenlenirken, bu esnekliğin bir başka eşitsizliğin kaynağını dönüşmesine de izin verilmemelidir.

KAYNAKÇA

- ALCOCK, P., May, M., Rowlingson, K. (2011), Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar, (Ed.) Bülent Özçelik, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- BALLICA, S. (2010), İşgörenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Roller ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- BAKIRCI, K. (2010), "Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması: Uluslararası Hukuk AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme", Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, Der. İ. İlkkaracan, İTÜ BMTKAUM, İstanbul
- BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL POLİTİKA FORUMU, (2011), Eşi Vefat Etmiş Kadınlar İçin Bir Nakit Sosyal Yardım Programı Geliştirilmesine Yönelik Araştırma Projesi, Proje Yürütücüsü: Özar, Ş., http://www.spf.boun.edu.tr/content_files/SPF-SYDGM_NihaiRapor.pdf. (0501.2014)
- BUĞRA, A. (2010), Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı, Tübitak Proje No:108K524, İstanbul.
- BUĞRA, A.; ÖZKAN, Y. (2014), "Türkiye’nin Ekonomik Kalkınma Sürecinde Modernleşme, Dini Muhafazakarlık ve Kadın İstihdamı, Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri", Der. A. Buğra; Y. Özkan, İletişim Yayınları, İstanbul.
- BÜTÜN, M. (2010), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları, Başbakanlık Kadının Statüsü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- DEDEOĞLU, S. (2009), "Eşitlik mi? Ayrıcalık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/2, 41-54.
- DEDEOĞLU, S. (2012), "Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın", Der. S. Dedeoğlu; Y. Elveren, İletişim Yayınları.
- DÜNYA BANKASI (2012), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma, Dünya Kalkınma Raporu 2012 Genel Bakış, Washington, DC.

- ECEVİT, Y. (2010), “İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi”, Der.İ.İlkkaracan, Mega Basım, İstanbul.
- EJRNEAS, A.; Boje, T.J. (2008), Family Policy and Welfare Regimes. The International Sociology Association, RC 19 Conference “The Future of Social Citizenship: Politics, Institutions and Outcomes”, Stockholm.
- FERRERA, M. (2006), “Sosyal Avrupa’da “Güney Avrupa Refah Modeli”, Buğra, A.;Keyder, Ç.(Der.) Sosyal Politika Yazıları, İletişim Yayınları.
- FİLİZ, Y. (2011), Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması, Başbakanlık Kadının Statüsü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- İLKKARACAN, İ. (2010), Emek Piyasasında Toplumsal Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, “Giriş Bölümü”, Der.İ.İlkkaracan, Mega Basım, İstanbul.
- JENSEN, J. (1997), “Who cares? Gender and Welfare Regimes”, Social Politics, 4,2.
- KAGNICIOĞLU, D. (2013) Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayınları, Cilt:27, Sayı:1, Ocak, 22-39.
- KAPIZ, S.Ö. (2002), “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:3.
- KALFA, A. (2010), “Refah Rejimleri Bağlamında Çocuk Bakımı Hizmetleri”, Çalışma ve Toplum, 2010/3.
- KEMENY, J. (1995), “Theories of Power in “The Three Worlds of Welfare Capitalism”, Journal of European Social Policy, Vol:5, No:22, 87-96.
- KESER, A.(2003), Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Bursa.
- KURNAZ, İ;ATALAY, D. (2013), İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması: Türkiye’de Güncel Tartışmalar, Anka Kadın Araştırma Merkezi, Rapor No:2013/02, Ankara.
- LEWIS, J. (1992), “Gender and The Development of Welfare Regimes”, Journal of European Social Policy, Vol:3, 159-173.
- LİMONCUOĞLU, S.A. (2008), “The Effects of Cultural Understanding and Family Friendly Programs on Women’s Decision to Participate to Labor Force”, International Journal of Business Research, C:8, 104-124.
- LOCKWOOD, N.R. (2003), “Work / Life Balance: Challenges And Solutions”,SHRM Research Department, USA.
- MORENO, L. (2006), “Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı”, Buğra, A.;Keyder, Ç.(Der.) Sosyal Politika Yazıları, İletişim Yayınları.
- NYBERG,A. (2010), “Çocuk Bakımına Kamu Desteği ve Ebeveyn İzni İsveç’te Ne Dereceye Kadar Etkili Oldu?”, Emek Piyasasında Toplumsal Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, Der.İ.İlkkaracan, Mega Basım, İstanbul.
- ORLOFF, A.S. (1993), “Gender and Social Rights of Citizenship: State Policies and Gender Relations in Comparative Perspective”,American Sociological Review, 58,3.
- ÖZAYDIN, M.M. (2011), “Türkiye’de Sosyal Devletin Dinamikleri: Batı Geleneğinden Farklılıklar”, Opus, Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma hayatı Araştırmaları Dergisi, Sayı:1.
- ÖZDEMİR, S. (2004), Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2004-69.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., DORUK, N.Ç. (2009), “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:33, Temmuz-Aralık.
- ÖZMETE, E., EKER, I. (2012), “İş Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt:3, Sayı:2, 1-23.

- SAINSBURY, D. (1996), ““Gender” Equality and Welfare States” Cambridge, Cambridge University Press.
- SEYYAR, A.(1999), Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları, Birey Yayıncılık, İstanbul.
- SILVERA, R. (2010), “Fransa’da İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Yeni Bir Yaklaşım Olarak “Parentalizm”, Emek Piyasasında Toplumsal Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, Der.İ.İlkkaracan, Mega Basım, İstanbul.
- ŞANLIOĞLU, Ö.(2011), Sosyal Refah Devletinin Dünyü, Bugünü, ve Geleceği: Almanya Örneği, Detay Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara.
- TOKSÖZ, G.(2012), “Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında kadın Emeği, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın”, Der. S.Dedeoğlu; Y.Elveren, İletişim yayınları.