

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

REFAH DEVLETİ MODELLERİ
EKSENİNDE KADIN İSTİHDAMI

RÜMEYSA ÇELİK

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. ARİF YAVUZ

İSTANBUL-2020

ÖZ

REFAH DEVLETİ MODELLERİ EKSENİNDE KADIN İSTİHDAMI

RÜMEYSA ÇELİK

Kadın istihdamı, son yıllarda ülkelerin gelişmişlik göstergesi olarak görülmektedir. Bu nedenle ülkeler, kadınların istihdamdaki paylarını artırmak için bir dizi politika geliştirmekte ve uygulamaktadır. Uygulanan politikalar, ülkelerin refah düzeyi ile ilişkili olarak farklılık göstermekte ve kadın istihdam oranlarına yansımaktadır. Çalışmada da, Esping Andersen'in üçlü refah tipolojisi dikkate alınarak seçilen ülkelerde, işgücü piyasasındaki kadınlara yönelik mevzuat ve politikaların, kadın istihdamına yansıması ve temsil ettikleri refah rejimleri ile uygunluğu değerlendirilecektir. Refah rejimlerinde, Esping Andersen'in üçlü – sosyal demokrat, liberal, muhafazakar- refah tipolojisi ile sonradan dahil edilen Güney Avrupa refah rejimi için İsveç, İngiltere ve Almanya örnek ülke olarak seçilmiştir. Sonradan dahil edilen Güney Avrupa refah rejimi için de Türkiye örnek ülke olarak seçilmiştir.

Çalışma hayatında kadın istihdamına yönelik birçok politika mevcuttur. Fakat bu çalışmada, kadınlar için toplumsal cinsiyet rollerinden ötürü daha baskın bir problem olarak ortaya çıkan iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması dikkate alınmış ve buna yönelik oluşturulan mevzuat ve politikalara yer verilmiştir. Bu doğrultuda, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için ülkelerin söz konusu ihtiyaca nasıl cevap verdiği, ve ülkelerin temsil ettiği refah rejimleri ile uygunluğunun tespiti amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Refah rejimleri, kadın istihdamı, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması.

ABSTRACT

WOMEN EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF THE WELFARE STATE

RÜMEYSA ÇELİK

Women employment is seen as an indicator of development of countries in recent years. Therefore, countries are developing and implementing a range of policies to increase women's employment rates. The policies implemented difference in relation to the welfare level of the countries and are reflected in female employment rates. In this study, the appropriateness of the legislation and policies towards women in the labor market and the welfare regimes they represent were evaluated in the countries selected by considering the three welfare typology of Esping Andersen. Sweden, England and Germany has been selected countries for the three regime types - social democratic, liberal, conservative - of Esping Andersen. Turkey has been selected as example country for the Southern European welfare regime which is included later.

There are many policies for women's employment in working life. However, in this study, legislation and policies are included, taking into account the reconciliation of work and family life, which is a more dominant problem due to gender roles for women. In this direction, it was aimed to determine how countries respond to the need in question and to conform to the welfare regimes represented by the countries in order to reconciliation of work and family life.

Key Words: Welfare regimes, women employment, reconciliation of work and family life.

ÖNSÖZ

Birçok ülkedeki en derin değişikliklerden biri, kadınların ücretli işlere katılımının artmasıdır. Katılımdaki artış ile birlikte, kadınların ekonomik büyüme ve kalkınmada önemli bir rol oynadığı ve ülke refahının artmasında etkin olduğu görülmüş ve kadın istihdamının önemi giderek artmıştır. Buna paralel olarak, kadınlara yönelik bir dizi politika geliştirilmiştir.

Çalışma, bu istihdam feminizasyonundan etkilenerek şekillendirilmiştir. Bu kapsamda, refah rejimlerini temsil eden ülkelerde iş ve aile dengesini uyumlaştırma kısıtı altında kadınlara yönelik politikalar incelenmiş, politikaların kadın istihdamına nasıl yansıdığına bakılmış ve refah rejimleri ile uygunluğu değerlendirilmiştir. Temsilen seçilen ülkelerin incelenmesi neticesinde kiminden kapsamlı kiminde kısıtlı politikaların bulunması kadın istihdamını farklı etkilemiştir. Gelecek çalışmalarda da, bu karşılaştırma imkanı ile uygun politikaların geliştirilmesinde çalışmanın ışık tutması umulmaktadır.

Tezin yazım aşamasında birçok kişinin desteği ve katkısı olmuştur. Öncelikle, destek ve yardımlarını esirgemeyen tez danışman hocam Prof. Dr. Arif Yavuz'a çok teşekkür ederim. Katkılarıyla bu süreci kolaylaştıran başta Dr. İlhan Doğan hocam olmak üzere, üzerimde emeği geçen bölüm hocalarımın her birine; yüksek lisansa başladığım günden beri yol gösteren ve fikirleriyle tezimde bana ışık tutan Arş. Gör. Muhammed Erkam Kocakaya'ya; yardımlarını ve değerli katkılarını esirgemeyen Arş. Gör. Muhammet Enes Kayagil'e ayrı ayrı teşekkür ederim. Tez üzerinde katkı sağlayarak ve hep yanımda olup destek vererek süreci güzelleştiren tüm kıymetli dostlarıma da teşekkür borçluyum. Son olarak desteklerini en derinden hissettiğim biricik aileme ve en çok da anneme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Rümeysa ÇELİK

İstanbul, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BOYUTLARIYLA REFAH DEVLETİ

1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1.1. Sosyal Politika.....	4
1.1.2. Refah Devleti.....	7
1.2. TARİHSEL AÇIDAN REFAH DEVLETİNİN GELİŞİM SEYRİ.....	9
1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi Refah Uygulamaları	10
1.2.2. Refah Devletinin Doğuşu: Sanayi Devrimi.....	12
1.2.3. Refah Devletinin Yükselişi: Altın Çağ.....	13
1.2.4. Refah Devletinin Bunalımı.....	15
1.3. REFAH DEVLETLERİNİN SINIFLANDIRILMASI.....	17
1.3.1. Esping Andersen'in Üçlü Sınıflandırması.....	17
1.3.1.1. Liberal Refah Modeli.....	19
1.3.1.2. Muhafazakar-Korporatist Refah Modeli.....	20

1.3.1.3. Sosyal Demokrat Refah Modeli.....	22
1.3.2. Sınıflandırmaya Sonradan Eklenen Güney Avrupa Refah Modeli	24
1.4. REFAH DEVLETİNİN AMAÇLARI.....	26
1.4.1. Yoksullukla Mücadele ve Adil Gelir Dağılımı	27
1.4.2. Tam İstihdam ve İşsizlikle Mücadele.....	28
1.4.3. Fırsat Eşitliği	29
1.4.4. Sosyal Güvenlik	31
1.4.5. Sosyal Denge ve Barışı Sağlamak.....	32
1.4.6. Ekonomik Büyüme ve Kalkınma	33

İKİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI VE İŞ-AİLE DENGESİ

2.1. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ.....	35
2.1.1. Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri	35
2.1.1.1. Sanayileşme Öncesi Dönem	35
2.1.1.2. Sanayileşme Dönemi – Refah Devletinin Doğuşu	38
2.1.1.3. İleri Sanayi Dönemi	42
2.1.2. Kadınların Çalışma Hayatındaki Önemi	47
2.2. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ	49
2.3. İŞ-AİLE DENGESİ VE İŞ-AİLE UYUMLAŞTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR	51
2.3.1. İş-Aile Dengesi.....	51
2.3.2. İş-Aile Uyumlaştırma Politikaları	53
2.3.2.1. İzin Politikaları	54

2.3.2.2. Bakım Hizmetleri.....	57
2.3.2.3. Esnek Çalışma Politikaları.....	60
2.4. REFAH DEVLETİ VE KADIN İSTİHDAMI.....	63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-AİLE DENGESİNE YÖNELİK POLİTİKALAR- MEVZUATLAR VE KADIN İSTİHDAMI: İSVEÇ, İNGİLTERE, ALMANYA, TÜRKİYE

3.1. İZİN POLİTİKALARI.....	65
3.1.1. Annelik/Doğum İzni.....	66
3.1.2. Babalık İzni	68
3.1.3. Ebeveyn İzni.....	69
3.2. BAKIM POLİTİKALARI.....	72
3.2.1. Çocuk Bakım Politikaları	72
3.2.2. Yaşlı Bakım Politikaları	80
3.3. ESNEK ÇALIŞMA	89
3.4. KADIN İSTİHDAMININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMU	95
3.4.1. Kadınların İşgücüne Katılım ve İstihdam Durumu	95
SONUÇ.....	97
KAYNAKÇA	103

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Esping Andersen'in Üçlü Refah Tasnifine Genel Bakış	18
Tablo 2: Ülkelerin Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı İstihdam Oranları (1980-2018) ...	45
Tablo 3: Ülkelerin Çocuk Nüfusu (2019)	75
Tablo 4: İsveç'te EÇEB Kapsamındaki Eğitim Kurumlarının Sayısı	76
Tablo 5: EÇEB Kapsamında Evrensel ve Genişletilmiş Haktan Yararlanan 2, 3 ve 4 Yaş Çocukların Oranları (%)	77
Tablo 6: Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Okul Türlerine Göre Okul ve Öğrenci Sayısı (2018-2019 Öğretim Yılı)	78
Tablo 7: Formel Çocuk Bakımı ve Okul Öncesi Eğitim Kurumlarına Kayıtlı 0-2 Yaş Arası Çocukların Oranı & Okul Öncesi Eğitim veya İlkokula Kayıtlı 3-5 Yaş Arası Çocukların Oranı (2017)	79
Tablo 8: Ülkelerin Yaşlanma Hızı	82

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Nüfus İçerisindeki 0-5 Yaş Arası Çocukların Oranı (%)	73
Grafik 2: Ülkelerin Yaşlı Nüfus Oranı (%)	80
Grafik 3: Nüfus Projeksiyonlarına Göre Yaşlı Nüfusu (%).....	81
Grafik 4: Yıllara Göre Yarı Zamanlı Çalışan Kadınların Oranı (1988-2018)	90
Grafik 5: Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%).....	95
Grafik 6: Kadınların İstihdam Oranları (%)	96

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Ae	: Aynı Eser
AEA	: Avrupa Ekonomik Alanı
Age	: Adı Geçen Eser
BM	: Birleşmiş Milletler
Bs	: Basım
Çev	: Çeviren
Der	: Derleyen
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EÇD	: Esnek Çalışma Düzenlemeleri
EÇEB	: Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakımı
EWCS	: European Working Condition Surveys
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
HYBRM	: Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Organisation for Economic Cooperation and Development
S	: Sayfa
Ss	: Sayfa Sayısı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü

GİRİŞ

“Refah devleti”, tipik olarak, daha fazla eşitlik elde etmek için sosyal veya piyasa güçlerine müdahale eden bir devlet olarak kavramsallaştırılmaktadır. Geçtiğimiz yüzyılda sanayileşmiş batı ülkeleri için, genellikle işsizlik, iş kazası, emeklilik, maluliyet, hastalık, aile geçimini sağlayan kişinin ölümü ya da aşırı yoksulluk yaşayanlara gelir koruması sunan, sosyal sigorta ve sosyal yardım programlarını kapsamaktaydı. İlerleyen yıllarda, günlük bakım, eğitim, barınma, sağlık hizmetleri ve bağımlı vatandaşların bakımına adanmış diğer hizmetleri içeren daha geniş bir kapsam ele alınmıştır.

Son yıllarda toplumsal cinsiyet, vatandaşlık söylemleri ve ideolojileri gibi faktörler de refah devletlerinin karakterini derinden şekillendirmiştir. Buna bağlı olarak sosyal yardım ve sosyal sigorta programları ile kamu hizmetleri evrensel vatandaşlık haklarını ve toplumsal cinsiyet ilişkilerini çeşitli şekillerde etkilemiştir. Bu gelişmeler refah devleti çalışmalarını güçlü bir şekilde karşılaştırmalı hale getirmiş ve son zamanlarda farklı ülkelerdeki sosyal politikaların kökenleri ve yörüngelerindeki niteliksel farklılıklar anlaşılmaya çalışılmıştır. Bunun sonucunda da rol ve işlevleri açısından farklı formlara sahip refah devletlerinin çeşitliliğini tanımlayan modeller geliştirilmiştir. Bunlardan öne çıkan, kabul gören ve çalışmada da dikkate alınan Esping Andersen’in üçlü refah tipolojisidir.

Esping Andersen, üçlü refah tipolojisini –liberal, muhafazakar ve sosyal demokrat-, sınıfsal tabakalaşma ve dekomodifikasyon düzeyini dikkate alarak oluşturmuştur. Bu tasnife aile ve diğer enformel ilişkilerin dikkate alınmaması yönünde getirilen eleştiriler neticesinde Leibfried, Güney Avrupa refah modelini eklemiştir. Bu refah modelleri oluşturulurken piyasa ile refah devleti arasındaki etkileşime dikkat çekildiği için istihdam sonuçlarını etkileyen başlıca kurumlar olarak devlet politikaları ile piyasa düzenlemelerine önem verilmiştir. Son dönemlerdeki küresel çapta yaşanan değişimlere paralel olarak işgücü piyasasında kadın istihdamı refah açısından kilit rol oynamış ve kadınların istihdamına yönelik politikalar da öne çıkmıştır.

Kadınlar, en eski dönemlerden sanayileşme dönemine kadar, toplumsal yapı ve kültürün etkisiyle ücretsiz aile işçisi olarak çalışmış ve seyri değiştiren sanayi devrimi ile beraber ücret karşılığı çalışan işçi konumuna gelmiştir. Dünya çapında yaşanan değişiklikler ile birlikte kadınlar, ev odaklı işlerden bireysel kazanç elde etmeye yönelik iktisadi faaliyetlere yönelmiştir.

Kadınların çalışma hayatına dâhil olması, gerek ülkelerin büyüme ve kalkınmalarında önemli bir rol oynayarak refahı yükseltmelerinde gerek kendi bireysel refahlarını yükseltmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle önceleri ‘yedek işgücü’ olarak görülen kadınlar, istihdamdaki payları ile bugün ülkelerin gelişmişlik göstergesi olarak görülmektedir.

Günümüzde geline nokta, kadınların istihdamdaki yeri ve önemi artmış, kadınların istihdamını etkileyen kurumlar ve politikalar ülkeden ülkeye değişkenlik göstererek, kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını etkilemiştir. Kadınların çalışma hayatına çekilmesinde ve dâhil edilmesinde ülkelerde uygulanan aktif işgücü politikaları, eğitim politikaları, ekonomik büyüme politikaları gibi etkili birçok politika bulunmaktadır. Ancak ağırlıklı olarak kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden ötürü bakım ve aile içi rolleri, işgücü piyasasında erkeklere oranla düşük düzeyde temsil edilmelerine yol açmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatında kadınlar için, iş ve aile dengesinin kurulması öne çıkmış ve buna yönelik politikalar son dönemlerde giderek artma ve iyileşme eğilimi göstermiştir. Bu yönelim ile birlikte, iş ve aile dengesini uyumlaştırmaya yönelik ülkelerin uygulamaya geçirdiği etkili politikalar, kadın istihdam oranlarını artırmıştır. Kadın istihdam oranlarının yüksek olduğu ülkelerin de iyi bir refah düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Öyle ki, refahın devlet, piyasa ve aile arasında karşılıklı bağımlılık içerisinde üretilmesi ve dağıtılması olduğunu belirten Esping Andersen, üçünün birbiri üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla bu etkileşim çerçevesinde, iş ve aile dengesinin refah sistemleri ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Nitekim kadınların bakım sorumluluklarının refah devleti tarafından karşılanması, kadınların aile sorumlulukları ile işi bir arada yürütebileceği esnek çalışma koşullarının yaratılması kadınların hem işgücüne katılımını artıracak, hem de aile ve ülke ekonomisine katkı sağlayarak refahı yükseltecektir.

Bu çalışmada da, Esping Andersen'in ileri sürdüğü refah modellerini ve sonradan eklenen Güney Avrupa refah modelini temsil eden ülkelerin, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için söz konusu ihtiyaca nasıl cevap verdiği ve ülkelerin temsil ettiği refah rejimleri ile uygunluğunun tespiti amaçlanmaktadır. Bu kapsamda çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, sosyal politika ve refah devleti kavramları açıklandıktan sonra refah sınıflandırmaları içerisinde en çok kabul gören Esping Andersen'in üçlü refah tipolojisi ve sonradan Leibfried tarafından eklenen Güney Avrupa refah modeli ana hatlarıyla izah edilecektir. Ek olarak refah devletinin amaçlarına yer verilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, ilk olarak kadınların çalışma hayatına katılımının tarihsel seyri incelenecektir. Kadın emeğinin kırılım noktası olan sanayileşme döneminde ikincil işgücü olarak görülen kadınların, bugün gelişmişlik göstergesi olarak görülmesi ve son yıllarda ülkelerin kadın istihdamını artırmak için bir dizi politikalar geliştirmesi kadın istihdamının neden önemli olduğunu da öne çıkarmıştır. Bu açıdan kadınların çalışma hayatına dahil olmasının önemi açıklandıktan sonra iş-aile dengesine ve iş-aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalara yer verilecektir. Uyumlaştırma politikalarının iyileştirilmiş ve kapsamlı bir şekilde sunulduğu refah devletlerinde, kadın istihdamı elbette etkilenmekte ve bu durum dikkate alınarak refah ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiye son başlıkta değinilmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik ülkelerin uyguladığı izin politikaları –annelik izni, babalık izni, ebeveyn izni-, bakım politikaları ve esnek çalışma biçimi incelenecektir. Seçilen ülkeler, Esping Andersen'in tasnifinde yer alan liberal, muhafazakâr ve sosyal demokrat refah modelleri için sırası ile İngiltere, Almanya ve İsveç'tir. Güney Avrupa refah modeli için de Türkiye dikkate alınmıştır. Seçilen ülkelerde uygulanan politikalara yer verildikten sonra kadınların işgücündeki durumu ele alınacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BOYUTLARIYLA REFAH DEVLETİ

Bu bölümde genel kapsamda refah devleti ele alınmadan önce konuyla ilgili temel kavramların tanımlanması ve kavram ile ilgili bazı açıklamaların yapılması uygun olacaktır. Bu doğrultuda çalışmaya ilk olarak sosyal politika ve refah devleti kavramları izah edilerek başlanacaktır. Daha sonra refah devletinin gelişimi ve Andersen'in üçlü refah tipolojisi ve sonradan eklenen Güney Avrupa refah modeli üzerinde durulup, refah devletlerinin amaçları açıklanacaktır.

1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.1. Sosyal Politika

Latince “socious” ve “politeia” sözcüklerinin bir araya gelmesiyle oluşan sosyal politika kavramı,¹ ilk kez Wilhelm Heinrich Riehl tarafından kullanılmış² ve 1873'te Almanya'da kurulan Sosyal Politika Derneği ile bilimsel bir anlam kazanmıştır.³ Riehl'in sosyal politikayı ele alış biçimi, Sanayileşmenin ortaya çıkardığı problemlerle farklılaşmış, sosyal politikanın niteliği süreç içerisinde değişikliğe uğramıştır.

Geniş bir kapsama sahip olan sosyal politika kavramı, yıllar içerisinde meydana gelen değişimlere paralel olarak anlam ve kapsam bakımından değişiklik göstermiştir. Buna bağlı olarak sosyal politika kavramının ortaya çıktığı yüz yıl öncesindeki tanımlama ile bugün çizilen çerçevenin sınırlarında büyük farklılıklar doğmuştur. Bu da sosyal politikanın dinamik bir yapısının olduğunu kanıtlamakta ve

¹ Gürol Özcüre, *Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Politikası*, İstanbul, Derin Yayınları, 2014, s. 8.

² Mesut Gülmez, *Uluslararası Sosyal Politika*, 3. bs., Ankara, Hatipoğlu Yayınevi, 2011, s.1.

³ Sami Güven, *Sosyal Politikanın Temelleri*, 2. bs., Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 1997, s. 55.

değişen ilişkiler ve ihtiyaçlar çerçevesinde birçok açıdan değişime uğramaya devam edeceğini göstermektedir.⁴

İnsanların refah seviyesini yükseltmeye yönelik girişimlerde bulunan sosyal politika, çalışma hayatında iş imkânları, iş güvenliği, iş tatmini gibi konuları içermektedir. Buna karşılık çalışma hayatının dışında ise daha iyi bir yaşam koşulu, kültürel ilişkiler ve sosyal güvenliğin artırılması gibi konuları kapsamaktadır. Ek olarak sosyal politikalar, yaşlılar, engelliler, işsizler, göçmenler gibi özel grupları da kapsayan toplumun tüm vatandaşları için refah ortamı yaratmayı⁵ ve insan haklarında ilerlemeyi hedeflemektedir.⁶

Sosyal politika kavramını açıklamadan önce politika kavramına kısaca değinmek gerekir. Politika, çeşitli toplumsal kurumların seçimlerini ve faaliyetlerini yönlendiren, yöneten herhangi bir yönetim ilkesi, planı veya eylem şekli olarak tanımlanır.⁷ Temelde toplumda belirli bir amaca yönelik önlemler olup, değişen durumları, sistemleri, uygulamaları ve davranışları yönetir.⁸ Neredeyse tüm toplumsal kurum ve kuruluşlar tutarlı karar vermeyi kolaylaştırmak için politikalar geliştirmektedir. Sosyal politikanın temelinde ise, toplumun refah ve huzurunun sağlanması adına oluşturulan politikalar yer almaktadır.

Sosyal politika kavramı, literatürde dar anlamda ve geniş anlamda olmak üzere ikiye ayrılarak tanımlanmıştır. Dar anlamıyla, işçi sınıfının temel problemlerini ele alan, dar kapsam ve sınırlı amaç dâhilinde oluşturulan bir politikadır. Bu tanım kapsamı ve amacı yönüyle emek ve sermaye arasındaki çatışmanın yaygınlaştığı, sefaletin ve eşitsizliğin giderek arttığı, sanayileşen toplumlara özgü bir politika olarak ortaya çıkmıştır. Bu dönemde emek ve sermaye arasındaki büyüyen öfke ve çatışmayı yatıştırmak, sosyal politikanın temel amacı olmuştur.⁹ Bu nedenle ilk

⁴ Meryem Koray, “Sosyal Politika: Nereye Doğru”, **Güncel Sosyal Politika Tartışmaları**, Editör: Berrin Ceylan Ataman, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 2007, s.447; Arjan de Haan, **Reclaiming Social Policy: Globalization Social Exclusion and New Poverty Reduction Strategies**, , New York, Palgrave Macmillan, 2007, s.2.

⁵ Melek Eğilmez, **Avrupa Topluluğunun Sosyal Politikası**, Ankara, Nüve Matbaası, 1978, s.6.

⁶ Anthony L. Hall, **Social Policy for Development**, London, Sage, 2004, s.1.

⁷ Joel Blou, **The Dynamics of Social Welfare Policy**, New York, Oxford University Press, 2003, s.20.

⁸ Richard M. Titmuss, **Social Policy**, UK., Allen&Unwin, 1974, s.23.

⁹ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 2. bs., Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, 2005, s. 24-25.

zamanlarda devletin burjuva kesimi karşısında alması gereken önlemleri belirten politik bir kavram olarak benimsenmiştir.¹⁰ Geniş anlamıyla, toplumun muhtelif kesimlerini kapsayan, eşitlik ve sosyal adalet anlayışıyla bütünleşen bir politikadır.¹¹ 1945-1975 yılları itibarıyla geniş bir anlam ifade etmeye başlayan sosyal politika,¹² sosyal sigorta, sosyal güvenlik, endüstri ilişkileri, eğitim, aile, göç ve diğer pek çok konuyu düzenleyen, piyasanın etki ettiği olguları düzelten politikaları içermektedir.¹³ Günümüzde sosyal politika, “toplumun bağımlı çalışan, ekonomik yönden güçsüz ve özel olarak bakım, gözetim, yardım, desteklenme gereksinimi duyan kesimlerin ve grupların karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri risklere, olumsuzluklara karşı, en geniş biçimde korunmalarına yönelik kamusal politikaları konu alan bir sosyal bilim dalı”¹⁴ olarak izah edilmektedir.

Sosyal politikanın doğuşu, sanayi devrimi sonrası açığa çıkan sorunların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi 18. Yüzyılın sonlarında ortaya çıkarak dünya çapında toplumsal ve ekonomik dokuda önemli dönüşümler yaşatmıştır. Fakat buna karşılık sömürü açlık, yoksulluk, insanlıkla bağdaşmayan çalışma koşulları gibi olumsuzluklar ortaya çıkarmıştır. Aydınlanma dönemiyle, herkesin eşit hak ve fırsatlardan faydalanması gerektiği görüşüne sahip modern kavrayış, toplumu oluşturan bireylerin, refah içerisinde huzurlu yaşamalarına yönelik düzenlemeleri hedefleyen, sosyal politika anlayışının gelişmesine ivme kazandırmıştır. Kazanılan sosyal politika anlayışı, vatandaş ve devlet arasında toplumsal bir sözleşme niteliği taşımanın yanı sıra farklı menfaat grupları arasındaki güç ilişkilerinin yeniden dağılım üzerindeki etkisini göstermektedir.¹⁵

Sosyal politika, sosyal uygulamaları - eşitlik, istihdam, ücretler, sosyal güvenlik, yoksullukla mücadele, sosyal hizmet, sosyal yardım- içermekte, iktisadi

¹⁰ Orhan Tuna ve Nevzat Yalçıntaş, **Sosyal Siyaset**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1999, s.22.

¹¹ **A.e.**, s.28.

¹² Cahit Talas, **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Ankara, Bilgi Yayınevi, 1992, s. 15-16.

¹³ Mark Kleinman, “Crisis? What Crisis? Continuity and Change in European Welfare States”, **Sosyal Politika Yazıları**, 2. bs., İstanbul, Der: Ayşe Buğra, Çağlar Keyder, İletişim Yayınları, 2006, s. 160.

¹⁴ Ömer Zühtü Atan, **Sosyal Politika**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi İİBF Yayını, 2004, s.1.

¹⁵ Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2012, s. 30.

durumlardan doğan insan ilişkilerini toplumsal bütün içinde incelemektedir.¹⁶ Konusu bakımından ‘sosyal nitelikli’¹⁷ olup amacı, iktisadi olayların toplum üzerinde yarattığı problemleri gidererek,¹⁸ insanların esenliğini “well being” sağlamaktır.¹⁹ Bu niteliği açısından toplum bilim ve ekonomi bilimini birbirine yakınlaştırmakta ve toplumsal gerçeğin iktisadi yanını göz önünde tutmaktadır.²⁰ Bu yönüyle hem bir akademik disiplindir,²¹ hem de devletin hayata geçirdiği toplumsal bütünlüğü pekiştirmeye yönelik politikalar.²²

Son olarak mevcut bilgiler ışığında sosyal politikayı, toplumda refahın ve sosyal koruma sağlamak amacıyla devletin oluşturduğu sosyal nitelikli hedef ve uygulamaları içeren, devletin ideolojisine ve toplumların gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak kapsam ve içerik açısından değişiklik gösteren politikalar bütünü olarak tanımlamak mümkündür.

1.1.2. Refah Devleti

Refah devleti kavramı, sosyal güvenlik alanında alınan önlemlerin bir sonucu olarak ilk kez 18. yüzyılın sonunda Almanya’da kullanılmış,²³ 1930’lu yıllarda tanıtılarak yaygınlık kazanmıştır. Refah devleti tanımı, kapsamı açısından tartışmalı bir kavram olup bugün hala tek ve yaygın olarak kabul edilen bir tanımı mevcut değildir.²⁴ 1962’de Titmuss’un “Terim görünüşe göre her türlü şeyi ifade ediyor”²⁵

¹⁶ Ian Gough, “Social Assistance in Social Europe”, **Sosyal Politika Yazıları**, 2. bs., Der: Ayşe Buğra, Çağlar Keyder, İstanbul, İletişim Yayınları, 2006, s. 233.

¹⁷ Paul Spicker, **Social Policy: Themes and Approaches**, UK, Prentice Hall, 1995, s.5.

¹⁸ Cahit Talas, **Toplumsal Ekonomi**, Ankara, İmge Kitabevi, 1997, s.53-54.

¹⁹ Gail Lewis, “Expanding the Social Policy Imaginary”, **Rethinking Social Policy**, Editör: Gail Lewis, Sharon Gewirtz and John Clarke, London, Sage Publications, 2000, p.5.

²⁰ Güven, **a.g.e.**, s. 11.

²¹ Pete Alcock, Margaret May ve Karen Rowling, **Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar**, Çev. Şenay Gökbayrak vd., Ankara, Siyasal Kitabevi, 2011, s.15.

²² John Baldock, “Social Policy, Social Welfare and The Welfare State”, **Social Policy**, Editör: Johd Baldock vd. New York, Oxford University Press, 2012, s. 8; Aysen Tokol ve Yusuf Alper, **Sosyal Politika**, 5. bs., Bursa, Dora Yayıncılık, 2014, s.6.

²³ Abdülkadir Şenkal, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, 3. bs., İstanbul, Alfa Yayınları, 2011, s.269.

²⁴ Bent Greve, **Historical Dictionary of the Welfare State**, 3. bs., New York, Rowman & Littlefield Press, 2014, s.1.

²⁵ Pete Alcock, Howard Glennerster, **Welfare and Wellbeing: Richard Titmuss’ Contribution to Social Policy**, Ed. Ann Oakley and Adrian Sinfield, Bristol, Policy Press, 2001, s.49.

sözü de kavramın genişliğine vurgu yapmıştır. Yine de, refah devletini çevreleyen tartışmaların birçoğu kavramın devlet, piyasa ve sivil toplum arasındaki etkileşim etrafında döndüğünü göstermektedir.

Artan eşitsizlik ve güvensizlik karşısında devletin kayıtsız kalamama ve müdahale etme düşüncesinden hareketle gelişen refah devleti, hükümetin vatandaşlar adına belirli risk kategorilerine karşı sosyal koruma, sosyal yardım, sosyal hizmet sağlayan ve belirli hizmetlerin tüketimini teşvik etmeyi amaçlayan bir dizi programdan oluşmaktadır.²⁶ Bu bağlamda refah devleti, bireylere ve ailelere asgari bir geçim düzeyi sunan, toplumsal tehlikelere karşı koruyan, onların sosyal güvenliklerini sağlayan ve herhangi bir ayırım gözetmeksizin tüm vatandaşlara eğitim, sağlık, konut gibi sosyal hizmetler alanında belli bir standart getiren devlettir.²⁷ Asa Briggs'in yapmış olduğu kapsamlı tanımda ise refah devleti, bireylere ve ailelere asgari bir gelir garanti ederek, sosyal risklere karşı koruyup güvensizliğin boyutunu daraltarak, tüm vatandaşlara sosyal hizmet yelpazesinde mevcut en iyi standartların sunulmasını sağlayarak, piyasa gücünü en az üç yönde değiştirmek için örgütlü gücün kasıtlı olarak kullanıldığı bir devlettir.²⁸

Briggs'in yapmış olduğu bu tanım gösteriyor ki, içeriğindeki tüm konular sosyal politikanın ilgi alanını oluşturmaktadır. Asgari gelir güvencesi sağlama, yoksulluk ve işsizlik ile mücadele, sosyal güvenlik, sosyal yardım, eğitim, sağlık, konut politikaları sosyal politikanın temel konularını oluşturmaktadır. Uygulanan politikaların ulaşılmış olduğu seviye, toplumun gelişme düzeyini göstermektedir. Ayrıca bu toplumlarda devlet, sadece liberal bir nitelik kazanmamış, sosyal bir nitelik kazanma noktasına gelmiştir.

Kavram üzerine yapılan diğer bir tanımlama ise refah devletinin hem tanımı hem de sınıflandırılması açısından öne çıkan isim Esping Andersen'e aittir. Andersen refah devletini, vatandaşlara ve refahtan yararlananlara yönelik oluşturulacak güncel

²⁶ Pierre Pestieau, **The Welfare State in the European Union: Economic and Social Perspectives**, USA, Oxford University Press, 2006, s.4

²⁷ Peter Flora and Arnold Joseph Heidenheimer, **The Development of Welfare States in Europe and America**, New Brunswick, Transaction Books, 1981, s.50.

²⁸ Asa Briggs, "The Welfare State in Historical Perspective", **European Journal of Sociology**, Vol.2, No:2, 1961, p.226.

sosyal politika kararlarını, harcama gelişimlerini, problemlerin ortaya konmasını ve çözümlenmesini şekillendiren ve yönlendiren kurumsal düzenlemeler, kurallar ve anlayışlar olarak tanımlamıştır.²⁹ Özdemir ise refah devletini; “*temel sosyal hizmetlerin sağlanması amacına yönelik devlet önlemleri (genellikle sağlık, eğitim, konut, gelirin korunması ve kişisel sosyal hizmetleri kapsar)*” olarak tanımlamaktadır. Amacın ise, toplumun çeşitli kesimleri arasında, devlet eliyle gelirin yeniden dağıtımını sağlamak olduğunu ifade etmekte ve bu amaca ulaşmak için gerekli hukuki düzenlemelerin getirilmesini ve kurumların kurulmasını gerekli görmektedir.³⁰ Genel bir çerçeveden bakıldığında yapılan tanımlamalarda, toplumda refah düzeyi açısından farklı durumda bulunanların farklılıklarını gidermek ve devletin sosyal güvenlik ve sosyal yardım gibi sosyal politika önlemleri alması vurgulanmaktadır.

Sanayileşmenin getirmiş olduğu sorunlar, savaş dönemlerinde uygulanan güdümlü politikalar, sınıf çatışmaları, kapitalist ve sosyalist ideolojilerin rekabeti, ekonomik yaşamla ilgili gerekçeler ve demokratik anlayıştaki gelişmeler neticesinde gelişen refah devletinin temel özelliği, sosyo-ekonomik yaşama müdahale olduğu söylenebilir. Bu temel özellik geniş kapsamlı olup sağlık, eğitim, sosyal güvenliğin yanı sıra tam istihdamın sağlanmasından özel kişi ve kuruluşların faaliyetlerinin bireyin yaşam koşullarını iyileştirmesine kadar birçok görevi içermektedir.

1.2. TARİHSEL AÇIDAN REFAH DEVLETİNİN GELİŞİM SEYRİ

Gelişimi açısından refah devleti incelendiğinde, bazı tarihsel dönemler önemli yer tutmaktadır. Tarihin her döneminde sosyal koruma gereksinimi var olmuş ve karşılanmaya çalışılmıştır. Ancak sanayileşme ile bu gereksinim daha fazla artmıştır. Devlet daha geniş çaplı sosyal uygulamalara yer vermiş ve buna paralel olarak sosyal harcamaları artırmıştır. Refah devletinin gelişim seyrinde de sosyal harcamalar ve kurumsal gelişmeler dikkate alınmaktadır.

²⁹ Gøsta Esping-Andersen, **The Three Worlds of Welfare Capitalism**, New Jersey, Princeton University Press, 1990, s. 160-161.

³⁰ Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul, İTO Yayınları, 2004, s.38.

İlk ortaya çıktığında dar kapsam ve hedefe sahip refah devleti, sosyal politikanın gelişimi ile zamanla yaygınlaşmış ve genişlemiştir. Literatürde genel görüş refah devletinin dört aşamada geliştiği yönündedir. İlk aşama 1870’lerde gerçekleşmiş ve bu dönemde işçi sınıfı ve işçi hareketleri büyümüştür. Güç kazanan işçi sınıfı ile birlikte ortaya çıkan toplumsal çözülme ve tıkanıklıklara yönelik çözüm aranmıştır. Çözüm için siyasal haklar üzerinde durulmuştur. Sınıf ve partilerin güç kazanması üzerine işçi sınıfı ve yoksullar üzerine odaklanan sosyal güvenlik gibi politikalara ihtiyaç duyulmuştur. Politika uygulamalarını sağlamlaştırma aşaması olan ikinci aşama, 1930’lardan 1940’ların sonlarına dek uzanmaktadır. Bu yıllarda yaşanan savaşlar nedeniyle ekonomik sorunlar ağırlaşmıştır. Ancak bu durum toplumsal güçler arasında dayanışmayı artırmıştır. Dayanışmanın ve uzlaşmanın ön plana çıkmasıyla hükümetler toplumsal uzlaşma yönündeki politikaları sürdürmüştür. Ayrıca özgürlük, eşitlik ve güvenlik kavramlarını bir arada tutma ve uzlaştırma anlayışı önemini korumuştur. Büyüme ve yayılma dönemi olan üçüncü aşama ise, 1950’lerden 1970’lerin ortalarına dek uzanmaktadır. Üçüncü aşamanın kapsadığı dönem, Keynesyen politikalar ve ekonomik büyüme ile refah devletinin gelişimine uygun zemin hazırlamıştır.³¹ Uygulanan ekonomi politikaları sebebiyle bu dönem Keynes refah devleti olarak adlandırılmıştır.³² Son olarak refah devletinin çöküşe geçtiği ve arayışın başladığı dönem ise 1975 sonrası dönemi kapsamaktadır.³³

Zamanın gerektirdiği ihtiyaçlar doğrultusunda giderek daha geniş bir kapsama sahip olan refah devletinin gelişimindeki kırılma dönemlerine kısaca değinilmiştir. Kırılmanın yaşandığı bu dört kritik dönem daha kapsamlı bir şekilde açıklanacaktır.

1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi Refah Uygulamaları

Sanayi devrimi öncesi toplumlarda, bugünkü formel sosyal hizmetlerin yoksunluğundan ötürü sivil sektör, dini kurumlar, gönüllü kurumlar, mesleki

³¹ Şenkal a.g.e, s.271.

³² Susan Strange, “The Erosion of the State”, **Current History**, Vol.96, No:613, 1997, p.366.

³³ Nusret Ekin, Yusuf Alper ve Tekin Akgeyik, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi’nde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma**, İstanbul, İTO Yayınları, 1999, s.31.

birlikler, yardımlaşma sandıkları ile yoksullara ve hastalara destek olunmuştur. Dolayısıyla bu dönemde enformel tarzda bir sosyal refah hizmeti sunulmuştur. Özellikle ahlaki yapının egemen olduğu Ortaçağ döneminde aşırı varlıklı olmanın hoş görülmemesi ve sahip olunan servetin sosyal hizmet amaçlı harcanmasının insanlara itibar kazandırması sebebiyle bu dönemde sosyal amaçlı hayırsever harcamaları oldukça fazla olmuştur.³⁴

Eski Yunan'a kadar dayandırılan refah devleti öncesi dönemde, refah devleti uygulamalarına esas teşkil edecek sosyal yardım, ilk kez İngiltere tarafından düzenlenmiştir. 1601 yılında hayata geçirilen Fakirlik Yasası (The Poor Law Act), sosyal yardımın temel hatlarını ortaya koymuştur. Yasanın belirlemiş olduğu muhtaçlar sınıfı sakatlar, fakirler ve çocuklardan oluşmaktadır. Yapılan sosyal yardımın finansal yönü kilise toprakları temel alınarak belirlenmiş ve özel bir vergi yoluyla desteklenmiştir. Sakatlar ve çocuklar ihtiyaç halinde para yardımı almıştır. Fakirler ise, eğer sakat değilse fakirlikleri genelde işsizlikten kaynaklanmakta ve çözüm yolu olarak iş bulma zorunluluğu öngörülmekteydi.³⁵ Bu zorunluluktan dolayı maddi yardım yasaklanmış, çalışmayı reddetme durumunda kişilere hapis cezası verilmiştir.³⁶ Yoksulluk yasası, yoksulluğu ve işgücü kıtlığını giderme, dilencililiği önleme amaçları taşımaktadır.³⁷

Gilbert Yasası, sakat olsun ya da olmasın tüm fakirlerin para yardımı almasına izin vermiştir. 1795 yılında çıkarılan Speenhamland Parlamentosu Yasası, verilen sosyal yardım politikalarına farklı bir boyut getirmiştir. Bu yasa, fakirliğin ve ekonomik krizin ciddi boyutlara ulaştığı o dönemde herkese asgari geçim hakkı tanımıştır. Burada belirtilen asgari geçim hakkı, kişinin çalışıp geçiminin bir kısmını sağlaması halinde, kalan kısmının toplum tarafından sağlanmasını ifade etmektedir. Sosyal yardım politikasına farklı bir ivme kazandıran ilk güvenceli esneklik girişimi, fakir kesimin durumunda hızlı bir iyileşme sağlamıştır. Bu yasanın ardından 1834 yılında yeni Yoksulluk Yasası çıkarılmış ve çıkarılmasındaki etken ekonomik ve

³⁴ Özdemir, **a.g.e.**, s.139-140.

³⁵ Pierre Rosanvallon, **Refah Devletin Krizi**, Çev. Burcu Şahinli, Ankara, Dost Kitabevi, 2004, s. 121.

³⁶ Charles Zastrow, **Social Work and Social Welfare**, 10. bs., Canada, Brooks/Cole, 2009, s.10

³⁷ Halis Yunus Ersöz, "Doğuşundan Günümüze Sosyal Politika Anlayışı ve Sosyal Politika Kurumlarının Değişen Rolü", **İktisat Fakültesi Mecmuası**, C.53, No:2, 2003, s.123.

felsefi düşüncede görülen değişim ve baskı olmuştur. Temelinde güçlü bir gelir araştırmasının olması, birçok kişinin yoksulluk yardımıyla vazgeçirilmesine sebep olmuştur.³⁸

Refah öncesi dönemde ekonomik risk altındaki bireylerin güvence altına alınması geleneksel yollarla ve atılan yasal adımlarla gerçekleştirilmiş, fakat toplumsal ve politik bir sorun olarak görülmemiştir. İlerleyen yıllarda refah düşüncesi hakim olmaya başlamış ve bu devletin atacağı adımları şekillendirmeye başlamıştır.

1.2.2. Refah Devletinin Doğuşu: Sanayi Devrimi

Değişim ve dönüşümün kilit noktası olan sanayi devrimi, insan ve hayvan gücüne dayalı üretim tarzından makine gücünün hâkim olduğu üretim tarzına geçiş dönemidir. Makine gücünün hâkim olduğu üretim biçimine geçişle üretimin şekli ve miktarı artmış, ihtiyaç duyulan işgücü birincil kaynak olan ve teknoloji karşısında çözülerek ekonomik gücünü yitiren tarım kesiminden temin edilmiştir. Bu gelişmeler neticesinde sanayi devrimi, işçi sorununu daha çok arttırmış, burjuvaziyi iktidara geçirmiş, ekonomide liberalizmin sloganı olan “laissez faire”i yerleştirmiştir.³⁹

Refah devleti anlayışının ortaya çıkışında sanayi devriminin getirdiği köklü değişimler önemli rol oynamıştır. Burada ifade edilen değişimler kapitalist üretim tarzına geçiş ile yaşanan ekonomik değişimleri, işçilerin siyasi açıdan bilinçlenmesi ile ideolojik değişimleri, demokrasiye geçiş ile politik değişimleri, kentleşme ve ücretli çalışma ile sosyal ve kültürel yönden yaşanan değişimleri içermektedir.

Yaşanan değişim ve dönüşümler paralelinde dünya nüfusu hızla artmış, şehirler büyümüş, beyaz yakalılara ihtiyaç duyulmuş, işsizlik giderek artmaya başlamıştır. Geçim sıkıntısı nedeniyle nüfus içerisinde toplumun %3-5’i gibi düşük

³⁸ Rosanvallon, **a.g.e.**, s.122.

³⁹ Halis Çetin, “Liberalizmin Tarihsel Kökenleri”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C.3, No:1, 2002, s.88.

bir kesimini oluşturan 65 yaş üzeri kişiler⁴⁰ çalışmaya devam etmiştir. Evrilen yeni toplumsal yapıda yaşları ilerleyen, yetenekleri azalan, iş bulamayan ya da hiç çalışamayacak durumda olan kişilerin hayatlarını nasıl idame ettirecekleri önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Refah devleti, bireyin yaşamının hemen hemen her alanında gerçekleşen bu değişim ve dönüşüme bir yanıt olarak ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak önceden sosyal kurum görevi gören aile, hayır kurumları ve diğer örgütlerin sosyal yardım ve hizmette yetersiz kalmasına yeni kurumların ortaya çıkmasına yol açmıştır.⁴¹

Sanayileşmenin yanı sıra Sanayi Devriminin getirdiği liberal yönetim anlayışı, başlarda emeğin sömürülmesine kayıtsız kalmış ve piyasaların güçlenmesi için işverenlere zemin hazırlamıştır. Ancak süreç bu şekilde ilerlerken bireylerin korunma, sağlık ve güvenlik gibi insani hakları görmezden gelinmemiş, refah devletinin uygulama temelleri atılmaya başlanmıştır. Devlet sosyo-ekonomik açıdan harekete geçtiğinde tereddütlü ve çelişkili davranmış, değişen koşullara ayak uydurmakta zorlanmış, sosyo-ekonomik gelişmeleri geriden takip etmiştir. Fakat işçi sınıfının baskı ve mücadelesi karşısında çalışma şartlarını, ücretleri, vergilendirmeyi düzenlemek ve işsizlere istihdam yaratmak zorunda kalmıştır. Sosyal yardımın giderek yaygınlaştığı bu dönemde devletin almış olduğu tedbirler problemleri ortadan kaldırmamış sadece olumsuz sonuçları hafifletmeye yönelik olmuştur. Planlı ve kapsamlı bir şekilde yapılmayan müdahaleler istenilen sonuçları vermeyince hedefler doğrultusunda yeni bir müdahale yoluna gidilmiştir.⁴²

1.2.3. Refah Devletinin Yükselişi: Altın Çağ

1945-1975 yıllarını kapsayan bu dönem tam anlamıyla refah devletinin hayata geçirildiği bir dönemdir. İkinci Dünya Savaşı sonrası refah devletinin kapsamı,

⁴⁰ Angus Maddison, **Phases of Capitalist Development**, Oxford, Oxford University Press, 1982, s.189.

⁴¹ Özdemir, **a.g.e.**, s.145-146.

⁴² Ayferi Göze, **Liberal Marxiste Faşist ve Sosyal Devlet**, 3. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım, 1995, s.126-127.

etkinliği ve uygulamaları en üst düzeye çıktığı için bu dönem, Altın Çağ olarak adlandırılmaktadır.⁴³

Refah devletinin güçlenmesinde ve yaygınlaşmasında farklı zamanlarda ortaya çıkan ekonomik bunalımlar ve II. Dünya savaşı, liberal düşünceye karşı yapılan eleştirilerin ciddiye alınmasına ve gözden geçirilmesine yol açmıştır. Sosyal tabakada tahribat yaratan ekonomik krizlerin ve savaşların olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak adına devletin kontrolü altında sosyal refah programlarının düzenlenmesi bir gereklilik halini almıştır.⁴⁴

Refah devleti bir dizi programdan fazlası olup, fikirleri ve algıları, sosyal ve politik destek modellerini de ifade eder. Refah devletinin altın çağı, devletin meşru rolü hakkında bir fikir belirtir. Tam istihdam ve sürdürülebilir ekonomik büyüme politikaları ile refahın sürdürülmesi açısından bir uzlaşa sağlar.⁴⁵ Bu bakımdan, 1950'lerde ve 1960'larda nüfusun sağladığı göreceli güvenlik, 1930'ların aşırılığı ve kitlesel işsizliği ve İkinci Dünya Savaşı'nın güvensizliği ile karşılaştırıldığında 'altın' etiketini haklı gösterebilir.⁴⁶

Ekonomik krizler ve savaş sonrası değişen tutum ve düşünceler yeni sosyal politik ve ekonomik bir düzen oluşturmuştur. Yeni düzenin çerçevesi tam istihdam ve ekonomik büyüme için Keynesyen ekonomi politikalarının izlenmesini, kurumsal refah devletinin kabulünü, çatışan çıkar gruplarının (emek-sermaye) uyumlaştırılmasını ve piyasa ekonomisi ile refah devletinin uzlaşmasını kapsamaktadır.⁴⁷

Yükselen refah döneminde ülkelerin milli gelirinin de artması ile sosyal güvenlik ve sağlık harcamaları öncelikli olmak üzere sosyal harcamalar sürekli bir artış göstermiştir. Buna ek olarak ülkelerin birçoğunda yaşlılık, ölüm, hastalık, malullük, analık, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortaları kurulmuş ve daha

⁴³ Özdemir, **a.g.e.**, s.157.

⁴⁴ Özdemir, **a.g.e.**, s.158-159.

⁴⁵ Paul Pierson, **Introduction Investigating the Welfare State At Century's End, The New Politics Of The Welfare State**, Oxford, Oxford Uni. Press, 2001. p.154.

⁴⁶ Daniel Wincott, "The (Golden) Age of the Welfare State: Interrogating a Conventional Wisdom" **Public Administration**, Vol.91, No:4, 2013, p.809.

⁴⁷ Christopher Pierson, **Beyond Welfare State? The New Political Economy of Welfare**, Pennsylvania, Pennsylvania State University Press, 1991, p.129.

gelişmiş –zengin- ülkelerde ise işsizlik sigortası ile aile yardımları da verilmiştir. Kapitalizmin olumsuz yönlerini gidermeye yönelik sürekli artan kamu harcamalarının sebepleri arasında, geçmişte meydana gelen işçi hareketleri, ekonomik krizler, dünya savaşlarının ortaya çıkardığı yıkım nedeniyle sefaletin artması bulunmaktadır. Bu nedenle benimsenen ekonomide çok küçük devlet anlayışının yerini ekonomide giderek büyüyen devlet anlayışı almıştır. Bu anlayışın benimsendiği 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren müdahaleci ve dengeleyici devlete duyulan gereksinim artmıştır.⁴⁸

Altın Çağ'ın refah getirisi ülkeleri etkilemiş, birçok yasa yürürlüğe konmuştur. Örnek teşkil edenlerden biri Almanya'da Weimar Anayasası'ndaki ilkedir. Bu ilkede "ekonomik hayatın adalet esaslarına göre ve herkese insanlığına yaraşır bir şekilde düzenlenmesi" esası benimsenmiştir. Yasanın formüle ettiği açık görüş aynı zamanda 1947 İtalyan Anayasası, 1949 Alman Anayasası ve 1958 Fransız Anayasası tarafından da benimsenmiştir.⁴⁹

Diğer dönemlere kıyasla bu dönemde refahın yükselişinde BM, UÇÖ ve AB gibi uluslararası kuruluşların ve belgelerin etkileri büyüktür. Yapılan sözleşmeler, paktlar, bildirgeler arasında 1941 Atlantik Paktı, 1944 Philadelphia Bildirgesi, 1948 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, UÇÖ'nün çeşitli sözleşme ve tavsiyeleri, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi bulunmaktadır.⁵⁰ Yapılan uluslararası sözleşmeler refah devletinin gelişimine hız kazandırmış, özellikle 1960 ve 1970'li yıllar refah devletinin parıldadığı yıllar olmuştur.

1.2.4. Refah Devletinin Bunalımı

1975 yılına gelinmeden önce özellikle 1929 Büyük Buhran ve II. Dünya Savaşı'nın etkileriyle hükümetler müdahaleci bir anlayış benimseyerek ekonomik ve sosyal yaşam üzerinde etkin bir rol üstlenmiş, hemen hemen her açıdan olumlu

⁴⁸ Özdemir, **a.g.e.**, s.160.

⁴⁹ Nihat Bulut, "Küreselleşme: "Sosyal Devletin Sonu mu?", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.52, No:2, 2003, s.177.

⁵⁰ Özdemir, **a.g.e.**, s.158.

gelişmeler yaşanmış, hem gelişmiş ülkelerin hem de gelişmekte olan ülkelerin ülke ekonomilerinde pozitif eğilimler gözlemlenmiştir. Yaşanan olumlu gelişmeler neticesinde GSYİH artmış, göz ardı edilebilecek düzeyde enflasyon oranları görülmüştür.⁵¹ Geniş çapta tanımlanmış bir refahın ana bileşeni olan tam istihdama 1950’lerde ve 1960’larda yaklaşılmıştır. Ücret gelirine ek olarak, firmalar bireysel ya da endüstri bazında gönüllü olarak veya yasal zorunluluk altında hastalık iş ve meslek hastalıkları ile kazalar karşısında mesleki refah sağlamıştır.⁵²

Refah devletlerinin bunalımında 1970’lerin ortalarında petrol fiyatlarının artışı ile yaşanan ekonomik kriz,⁵³ Bretton Woods’un çöküşü ve dünya ekonomisinin stagflasyona girmesi etkili olmuştur. Devletin sosyo-ekonomik yaşamdaki etkisinin küçültülmesi ve müdahalelerin azaltılması yönündeki taleplerin arttığı bunalım döneminde başta Avrupa ülkeleri olmak üzere tüm OECD ülkeleri etkilenecek ekonomik büyüme negatif eğilim göstermiş, enflasyon ve işsizlik artmıştır.⁵⁴

Yirmi yıl boyunca (1980-2000) sosyal göstergelerde iyileşme gerçekleşmemiş, aynı zamanda GSYİH açısından ekonomik büyüme durgunlaşmıştır. İç içe geçmiş diğer bir sorun, dünya genelinde artan gelir eşitsizliği ve yoksulluk ile ilgilidir. Neoliberal Küreselleşme ne büyüme ne de gelişme üretmiştir. GSYİH cinsinden ölçülen son yirmi yıldaki (1980-2000) kaydedilen büyüme oranları, dünyanın birçok bölgesinde önceki on yıllara göre daha düşük olmuştur. Düşük ve orta gelirli ülkelerin tümü için, kişi başına GSYİH, 20 yıl önceki ortalamanın yarısından daha az bir artış göstermiştir. Örneğin, Latin Amerika ve Karayipler’de GSYİH 1960-1980 yılları arasında kişi başına düşen gelir %75 artarken 1980-2000 yılları arası yalnızca %7 oranında büyümüştür. Afrika ülkeleri ise büyüme oranında %15 oranında düşüş yaşayarak daha kötü bir çöküşe tanık olmuştur. Güneydoğu Asya’nın hızla büyüyen ekonomileri dahil olmak üzere, Asya kıtasında da benzer bir durum görülmektedir. Bölgesel istisna, Çin’in GSYİH’nın

⁵¹ Gülten Kazgan, **Küreselleşme ve Ulus-Devlet: Yeni Ekonomik Düzen**, 2. bs., İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2002, s.92.

⁵² Nicholas Barr, **The Economics of the Welfare State**, 3.bs., Stanford California, Stanford University Press, 1998, s.6.

⁵³ Jochen Clasen, “Towards a New Welfare State Or Reverting To Type? Some Major Trends In British Social Policy Since Early 1980s”, **The European Legacy**, Vol.8, No:5, 2003, p.573.

⁵⁴ Özdemir, **a.g.e.**, s.205-206.

dört kat artması nedeniyle erken dönemden daha hızlı büyüyen Doğu Asya olmuştur.⁵⁵

1980 sonrası her ne kadar refah Altın Çağ dönemi kadar olmasa da yaşanan savaşlar ve buhranlardan sonra 1980'lerin ortalarından sonra uluslararası makroekonomik krizlerin etkisi azalmış ve petrol fiyatlarında gerçekleşen sıçrayış düşüş göstermiş, birçok ülkede istihdam tekrar artmaya başlamıştır. Bunlara ek olarak piyasaların uluslararasılaşma düzeyi aşılmış, koruyucu ihracat vergileri ve maddi kısıtlamalar azaltılmıştır. Küreselleşmenin ortaya çıkarmış olduğu yeni yapı sosyal ilişkileri değiştirmiş, refah devletinin temel taşları eriyerek insanlar arasındaki dayanışma duygusu zayıflamıştır.⁵⁶

1.3. REFAH DEVLETLERİNİN SINIFLANDIRILMASI

Refah devletleri sınıflandırılırken, ülkelerin vermiş oldukları refah hizmetlerinin nitelik ve kriterleri baz alınarak farklı kategoriler oluşturulmuş ve burada ülkelerin ekonomik, politik ve sosyal gelişimleri etkili olmuştur. Nitekim her ülkenin sosyo-ekonomik farklılığı sınıflandırmalara yansımış ve çok sayıda refah devleti modeli/rejimi ortaya çıkmıştır. Burada ele alacağımız tasnif Gosta Esping Andersen'in 'Three Worlds of Welfare Capitalism' adlı kitabında detaylı bir şekilde ele alınan sınıflandırma olacaktır. Birçok araştırmacı tarafından kabul gören üçlü tasnif aşağıda ana hatlarıyla ele alındıktan sonra Esping Andersen'in sınıflandırmasına yapılan katkılara yer verilecektir.

1.3.1. Esping Andersen'in Üçlü Sınıflandırması

Esping-Andersen, Three Worlds of Welfare Capitalism (1990) adlı eserinde, üç ilkeye dayanan bir refah devleti tipolojisi sunmaktadır: dekomüdifikasyon, sosyal tabakalaşma ve özel-kamu karması. Büyük ölçüde dekomüdifikasyon endeksleri

⁵⁵ Bent Greve, **The Future of the Welfare State: European and Global Perspectives**, London, ASHGATE, 2006, s.132.

⁵⁶ Özdemir, **a.g.e.**, s.207.

kullanılarak bu ilkelerin işlevselleştirilmesi, liberal, muhafazakar ve sosyal demokrat refah devleti olmak üzere üç ideal rejim türünün ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Tablo 1: Esping Andersen'in Üçlü Refah Tasnifine Genel Bakış

Rejimler	Liberal	Muhafazakar	Sosyal Demokrat
Sosyal Refahın Temel Mantığı	Refah ve sosyal sigorta sağlama konusunda sınırlı yardım hakkı	Sosyal sigorta ve sosyal yardım sağlama	Vatandaşlığa dayalı sosyal haklar (sosyal sigorta, sosyal hizmetler ve kamu istihdamı)
Sosyal Refah Politikasında Temel Araçlar	*Test edilmiş refah hakları *Bireysel tasarruf ve sigorta	*Sosyal güvenlik sistemleri *Dezavantajlı gruplara pozitif ayrımcılık *Sosyal hizmet sunumunda korporatizm (STK'lar, Kilise) *Sosyal transferler	*Evrensel sosyal güvenlik sistemleri *Kamu sosyal hizmetleri *Kamu istihdamı *Sosyal transferler
Sosyal Politikanın Rolü • Bireysel • Aile • Piyasa • Devlet	Güçlü Zayıf Güçlü Zayıf	Zayıf Güçlü Zayıf Güçlü	Güçlü Zayıf Güçlü Zayıf
Dekomüdfikasyon	Düşük	Orta	Yüksek
Öne Çıkan Ülkeler	ABD, İngiltere	Almanya	İsveç

Kaynak: Esping Andersen, **a.g.e.**, s.26-28. Ingo Bode, "The Welfare State In Germany: Corporatism And The German Welfare Model", Ed. Christian Aspalter, **Welfare Capitalism Around the World**, Taiwan, Casa Verde Publishing, 2003, p.158-159; Evelyne Huber and John D. Stephens, "Welfare State and Production Regimes in The Era of Retrenchment", Ed., Paul Pierson, **The new politics of the welfare state**, Oxford, Oxford University Press, 2001, p.112.; Kees van Kersbergen, **Social Capitalism: A Study of Christian Democracy and the Welfare State**, London, Routledge, 1995, p.149-167. Bernard Ebbinghaus and Philip Manow, "Introduction: Studying Varieties of Welfare Capitalism", **Comparing Welfare Capitalism Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA**, London, Routledge, 2001, p.8.

Liberal rejim ülkelerinde, devletin refahı sağlaması asgari düzeyde olup, alıcılar genellikle gelir testine tabi olur ve damgalanır. Muhafazakar refah rejimlerinde, faydalar çoğu zaman kazanca bağlı olup, işveren tarafından yönetilmektedir. Sosyal Demokratik rejimler ise, sosyal yardım, evrensel haklar, cömert yardımlar, tam istihdam, gelir koruma taahhüdü ve yeniden dağıtıcı bir sosyal güvenlik sistemi ile eşitliği teşvik eden güçlü bir müdahaleci devlet ile karakterize edilir.

1.3.1.1. Liberal Refah Modeli

Kalıntı refah modeli olarak da isimlendirilen liberal modelde, devletin vatandaşlarına sağladığı faydalar minimum düzeyde olup, sağlanan fayda gelir araştırmasına tabi tutulmaktadır.⁵⁷ Modelde araştırma sonuçlarına bağlı olarak asgari sosyal yardımlar yapılmakta ve bu açıdan da damgalayıcı nitelik taşımaktadır. Devlet, en muhtaç durumda olan kişiler için devreye girmekte ve başvurulacak son merci konumunda bulunmaktadır. Amerika, İsviçre, Avustralya, Japonya, Kanada liberal refah rejiminin ülkeleri olup, İngiltere ve Yeni Zelanda da bu refah rejimine örnek gösterilmekte ve Amerika, Kanada, Avustralya ülkeleri bu modelin ileri gelen ülkeleri olarak kabul edilmektedir.⁵⁸

Liberal refah modelin karakteristiğinde, bireylerin işgücü piyasasına girmesi ve bu piyasada durumunu muhafaza etmesi yatmaktadır. Devlet vatandaşlarının refahına yönelik sosyal hakların tahsisi, evrensellik ilkesine göre değil, seçicilik temeline göre tanımlanmaktadır. Sosyal politika açısından ilk prensibinin seçicilik olması sebebiyle yukarıda belirtildiği gibi devlet, telafi edici son merci konumunda bulunmaktadır.⁵⁹

Minimum fayda düzeyinin benimsendiği bu modelde, piyasa ilişkilerini sosyal haklarla değiştirmek konusunda isteksizlik bulunmaktadır ve vatandaşlar

⁵⁷ Richard M. Titmuss, "Developing Social Policy in Conditions of Rapid Change: the Role of Social Welfare", **The Philosophy of Welfare. Selected Writings of Richard M. Titmuss**, Ed. Brian Abel-Smith and Kay Titmuss, London, Allen and Unwin, 1987, p.262.

⁵⁸ Esping Andersen, **a.g.e.**, p. 26-27.

⁵⁹ Gülay Akgül Yılmaz, **OECD Ülkeleri ve Türkiye’de Sosyal Devlet ve Sosyal Harcamalar**, İstanbul, Arıkan Yayıncılık, 2006, s.26

kendi refahlarını piyasada aramaya yönlendirilmektedir. Yoklamalı ödemeler, sosyal yardımlar ve mütevazı sosyal güvenlik ödemelerinin yer aldığı liberal modelin amacı, piyasayı ve piyasaya girişi güçlü kılmaktır; bunu gerçekleştirirken de ya herkese düşük bir asgari gelir güvencesi vererek ya da aktif bir şekilde özel refah programlarına katkıda bulunarak yapar. Devletin geri planda piyasanın ise ön planda olmasına bağlı olarak sosyal hakların yaygın olarak kurumsallaşması ve uygulanması söz konusu olmayıp, “sosyal vatandaşlıktan” söz etmek de pek mümkün değildir.⁶⁰

Liberal refah rejimlerinde refah olanakları sınırlı, vergi oranları düşük ve bunlara paralel olarak da finansman krizinin yaşanması düşüktür. Güçsüzleşen sendikaların bulunduğu bu ülkelerde orta ya da yüksek düzeyde ücret farklılıkları bulunmakta ve gelir dağılımında adaletsizlikler görülmektedir. Başlıca problemleri ise sosyal eşitsizliklerin artış göstermesi ve yoksulluktur. Bunlara ek olarak gelir garantisi minimum düzeydedir ve gelir telafi özelliği de oldukça sınırlıdır. Tüm bu olumsuzluklar karşısında devletin sınırlı müdahale göstermesi nedeniyle bu model “gece bekçisi devleti” olarak da adlandırılmaktadır.⁶¹

Liberal refah rejimleri ülkeleri Esping Andersen’in tasnifinde yer alan Sosyal Demokrat refah rejimi ile kıyaslandığında kamu sektöründeki istihdam oranlarının düşük, özel sektördeki istihdam oranlarının ise yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca özel sektör istihdam oranları açısından OECD ülkeleri ile liberal refah rejimleri karşılaştırıldığında bu model kapsamındaki ülkelerin ortalamanın üzerinde seyrettiği ortaya çıkmaktadır. Cinsiyete göre bakıldığında da kadın işgücüne katılım oranları nispeten yüksek düzeydedir.⁶²

1.3.1.2. Muhafazakâr-Korporatist Refah Modeli

Muhafazakâr-Korporatist model, sosyal sigorta modeli, Hristiyan Demokratik refah modeli⁶³ veya Bismark refah modeli⁶⁴ olarak da adlandırılır. “Muhafazakâr”

⁶⁰ Özdemir, **a.g.e.**, s.106

⁶¹ Özdemir, **a.g.e.**, s.107.

⁶² Özdemir, **a.g.e.**, s.107.

⁶³ van Kersbergen, **a.g.e.**, p.2.

etiketi, bu sistemlerin eşitliği değil, güvenliği (insanların sosyal hiyerarşideki pozisyonlarına göre) hedef alması gerçeğiyle tutarlıdır. Sınıflar arasında risk paylaşımının küçük olması amaçlanmıştır. Başlangıçta, korporatist şemaları genellikle sadece belirli işçi kategorilerini kapsarken II. Dünya Savaşı'ndan sonra kapsama, aşamalı olarak neredeyse tüm çalışma nüfusuna yayılmıştır.⁶⁵

Muhafazakar-korporatist refah devletlerinin temel özelliklerinden biri, ekonomik büyümenin sağlanması ile sosyal refahın sağlanacağı görüşüdür. Ekonomik büyüme ile tam istihdamın sağlanacağı belirtilmekte fakat tam istihdam vaadi verilmemektedir. Bu sebeple, ilişkilendirilen bu durum karşısında tam istihdam gerçekleşmediğinde devlet, telafi edici rol oynamakta ve işgücü piyasasına dahil olamama ve işgücü piyasasından çıkışı sübvansetmektedir. Devlet, işgücüne giremeyen kişilere de sosyal güvenlik hakkı tanımaktadır.⁶⁶

Korporatist yapıda gelişen bu refah devletlerinin kökenleri çoğunlukla, sosyal politikayı işçi sınıfının kontrol altından çıkması riskine karşı bir araç olarak kullanan demokrasi öncesi rejimlerde ya da otoriter rejimlerde dir.⁶⁷

Muhafazakar-korporatist refah rejimlerinde sosyal hizmetler subsidiarite ilkesi doğrultusunda sunulmakta, yani yerinden yönetim birimlerince sosyal hizmet sunumu gerçekleştirilmektedir. Bu ülkelerde sigorta bazlı geliri telafi edici düzenlemelerin bulunmasından ötürü yapılan hizmetler katkıya dayalı finans sistemiyle yürütülmektedir. Bu da ağırlıklı olarak işçiler ve işverenler tarafından müştereken ödenen sosyal katkılarla finanse edilmekte ve alınan katkı paylarının yüksekliği işçilerin erken emekliliği için baskılar oluşturmaktadır. Yine bu alınan yüksek katkı paylarının, işletmeleri istihdam yaratmaktan alıkoyduğu ve yeni istihdam olanaklarının ortaya çıkmasını engellediği ileri sürülmektedir. Kamu ve özel sektörde istihdam olanakları maliyetin yüksek olması sebebiyle artırılamamakta

⁶⁴ Bruno Palier, "Ordering change: Understanding the "Bismarckian" Welfare Reform Trajectory", Ed. Bruno Palier, **A Long Goodbye to Bismarck? The Politics of Welfare Reform in Continental Europe**, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2010, p.22.

⁶⁵ Jørgen Goul Andersen, "Welfare states and welfare state theory", **Center for Comparative Welfare Studies**, Working Paper, 2012.

⁶⁶ Düriye Toprak, "Uygulamada Ortaya Çıkan Farklı Refah Devleti Modelleri Üzerine Bir İnceleme", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.1, No:21, 2015, s.163.

⁶⁷ A.e., s.163.

ve buna ek olarak maliyetleri gittikçe artıran pasif gelir koruma planları da (işsizlik, hastalık, sakatlık ve erken emeklilik) düşüş göstermektedir.⁶⁸

Genel olarak devletin ılımlı telafi edici rol üstlendiği görülmektedir. Bunun etkisi nispeten yüksek olan sosyal harcamalara yansımaktadır. Ancak devletin refah açısından üstlendiği sorumluluklarda ve sosyal politikaya bakışında kilisenin etkisi önem taşımakta ve devlet diğer ara kurumlara ek olarak özellikle kilisenin sağlayamadığı refah biçimlerini sunmaktadır.⁶⁹

Pederşahi bir yapının söz konusu olması nedeniyle –özellikle kilise etkisiyle- erkeğin kazancının gereksinimleri karşılamada yeterli görülmektedir. Bunun yansıması olarak kadınların istihdamda yer almasını kolaylaştıracak (bakım hizmetleri gibi) sosyal hizmetler mütevazı düzeydedir. İstihdamda yer alan kadınların ise erkekler ile karşılaştırıldığında ücret farklılıkları orta ya da düşük seviyede kalmaktadır. Muhafazakar refah devletleri, işgücü piyasasında eşitsizliği aşağı çekme konusunda AB ekseninde başarılı olmasına rağmen, bunu kamu ve özel kesimde istihdamın negatif etkilenmesi pahasına gerçekleştirebilmektedir. Bunun yanı sıra istihdamdaki daralmaya sosyal sigorta primlerinin yüksek olması, ücrete ek olarak emek maliyetlerindeki artış ve sosyal transferler de etki etmektedir.⁷⁰

1.3.1.3. Sosyal Demokrat Refah Modeli

Devlet eliyle sosyal hak ve yardımların karşılanma oranı en yüksek olan Sosyal Demokrat refah modeli, aynı zamanda evrensel refah modeli, İskandinav refah modeli ya da modern refah modeli olarak da adlandırılır. Sosyal demokrat refah rejimleri ülkeleri İsveç, Norveç, Danimarka, Hollanda ve Finlandiya olup, öne çıkan ülkesi İsveç'tir.

Refah devleti literatüründe, refah rejimlerini analiz edilirken, İskandinav modeline farklı anahtar kelimeler eklenmiştir. Bu anahtar kelimeler: yüksek düzeyde fayda eşitliği, dekomüdfikasyon (bireylerin veya ailelerin işgücü piyasasına

⁶⁸ Özdemir, **a.g.e.**, s.110-111.

⁶⁹ Toprak, **a.g.e.**, s.163-164.

⁷⁰ **A.e.**, s.164.

katılımına bağımlı olmadan iyi bir yaşam standardını koruma derecesi),⁷¹ evrensellik, herkes için çalışma hakkı,⁷² kadınlar için gerçek iş-refah seçimi,⁷³ sosyal politikada oldukça eşitleyici araçların kullanımı ve yüksek düzeyde sosyal harcama.⁷⁴ Rejim türlerinin ilke edindiği evrensellik, sosyal dayanışma ve sınıflararası eşitlik modelin özünü oluşturmaktadır. Refahın sağlanmasında kilit rol oynayan devlet, yüksek vergi düzeyleri getirmekte, orta sınıf ve çalışan kesim için yüksek düzeyde sosyal yardım sağlamaktadır.⁷⁵

Sosyal demokrat refah rejiminin çekirdeği olan toplumun sorunlarını çözme yeteneğini artırma ve bireylerin ve ailelerin yaşam koşullarını zenginleştirme ve eşitleme,⁷⁶ asgari ihtiyaçların karşılanmasına yönelik eşitlikten ziyade en yüksek standartlarda bir eşitliğin sağlanmasını hedefleyen refah devleti niteliğindedir. Buna ek olarak diğer refah modelleri ile kıyaslandığında tüm bu hedefleri sağlamada devlet ikinci ya da sonuncu değil, ilk devreye girecek temel aygıt olarak görülmektedir.⁷⁷

Sosyal demokrat refah modelinde sosyal yardımlar kamu sektörü tarafından sağlanmakta, özel sektöre, aileye, hayırseverlere veya gönüllü hizmet veren kurumlara çok az bir sorumluluk bırakılmaktadır. Ayrıca yüksek bir sosyal eşitlik derecesi ile karakterize edilmektedir. Bu bağlamda evrensel olan, sosyal programlar - yaşlılık aylığı, sağlık hizmeti, çocuk bakımı, eğitim, çocuk yardımı ve sağlık sigortası - yoksullara yönelik olmayıp bunun yerine tüm nüfusu kapsamaktadır. Sosyal demokrat refah politikaları, 'male-breadwinner' modelinden kadınların bağımsız vatandaşlar olarak statülerinden yararlanma hakkına sahip olduğu 'dual-

⁷¹ Esping Andersen, **a.g.e.**, s.37.

⁷² Stephan Leibfried, "Towards a European welfare state? On integrating poverty regimes into the European Community", **New perspectives on the welfare state in Europe**, Ed. Catherine Jones, New York, Routledge Publishers, 1993, p.126.

⁷³ Alan Siaroff, "Work Welfare and Gender Equality: A New Typology", **Gendering Welfare States**, Ed. Diane Sainsbury, London, SAGE Publications, 1994, p.82.

⁷⁴ Maurizio Ferrera, "The 'Southern Model' of Welfare in Social Europe". **Journal of European Social Policy** Vol.6, No:1, 1996, p.18-19.

⁷⁵ Özdemir, **a.g.e.**, s.111.

⁷⁶ Robert Erikson, Erik Jorgen Hansen, Stein Ringen and Hannu Uusitalo (ed), **The Scandinavian Model: Welfare States and Welfare Research**, New York, M. E. Sharpe Publishers, 1987, s.vii.

⁷⁷ Özdemir, **a.g.e.**, s.111.

breadwinner' aile modeline geçişine olanak tanımış ve bu modelin geliştirilmesine yardımcı olmuştur.⁷⁸

Esping Andersen'in tasnifindeki en güçlü modelin Sosyal Demokrat model olması sosyal demokrasinin desteği ve uzun süreli iktidar ile bağlantılıdır. Demokratlar buna bağlı olarak sınıflararası (işçi sınıfı-orta sınıf) ikili yapı ile piyasa-devlet arasındaki ikili yapıdan uzak, üst düzeyde bir eşitliği amaç edinmişlerdir.⁷⁹

Sosyal Demokrat refah rejiminde, hem çalışma hakkı ile gelir güvencesi hakkı eşit statüdedir hem de dayanışmacı, yaygın ve kurumsallaşmış sosyal hizmetlerin getirdiği büyük maliyet söz konusudur. Gereken maliyetin karşılanması için devlet bütçesine akması gereken büyük bir gelire ihtiyaç vardır. Bu nedenle söz konusu refah rejimi, çalışma eksenli olarak kurulmuştur. Nitekim bu rejim türünde tam istihdam politikaları devletin öncelikli sosyal politikalarının arasında olup, uygulamalarının odağı iş piyasalarıdır. Tam istihdam politikaları neticesinde bu ülkelerde tam istihdam düzeyine yakın bir istihdam oranı olup, istihdamın en yüksek olduğu kamuda da istihdam edilenlerin oranı OECD ülkelerinin ortalamasının iki katıdır. Aynı zamanda birçok ülkeyle karşılaştırıldığında kadın istihdamının da en yüksek olduğu ülkeler İskandinav ülkeleridir.⁸⁰

1.3.2. Sınıflandırmaya Sonradan Eklenen Güney Avrupa Refah Modeli

Esping Andersen'in daha sonradan ele aldığı bu modeli, Leibfried daha önceden ele almış ve Andersen'in üçlü tasnifini yeterli görmeyip Güney Avrupa refah modelinin diğer bir adı olan Latin Rim (Latin Kuşağı) modelini, farklı politika modellerine dayanan dörtlü tasnife eklemiştir. Leibfried bu rejim türünün ilkel olduğunu, İskandinav ülkeleri gibi, özellikle kadınları da kapsayan tam istihdam

⁷⁸ Mary Hilson, **The Nordic Model: Scandinavia Since 1945**, London, Reaktion Books Publications, 2008, p. 90-91.

⁷⁹ Meryem Koray, **Avrupa Toplum Modeli**, Ankara, İmge Kitabevi, 2005, s.199.

⁸⁰ Özdemir, **a.g.e.**, s.111.

geleneğine sahip olmadığını ve kısmen Anglo Sakson modele benzediğini ileri sürmüştür.⁸¹

Yunanistan, İspanya, Portekiz, İtalya, İrlanda ülkelerini kapsayan Güney Avrupa refah modeli, tarihi ve kültürel mirasları nedeniyle tek bir refah modeline ait olarak görülmüştür. Yaşamın farklı yönleri üzerindeki etkisi ve görünüşteki 'temel' refah devleti sistemleri, bu ülkeleri diğer refah devletlerinden farklılaştırma ihtiyacına katkıda bulunduğu savı öne sürülmektedir.⁸²

'Tam Oluşmamış Model' ya da 'Katolik Korporatist Model' gibi çeşitli şekilde adlandırılan Güney Avrupa refah modeli, Avrupa'ya dahil olmasa da Türkiye Cumhuriyeti'ni de içermektedir.⁸³ Türkiye Esping Andersen'in üçlü sınıflandırmasında dikkate alınmamış ve bu karşılaştırmaya dahil edilmemiştir. Bununla birlikte, bu süreçten sonra, Esping-Andersen'in refah devleti sınıflandırmasında Türkiye'nin nerede durduğunu anlamak için çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar, Türkiye'nin Güney Avrupa ülkeleriyle benzer birçok özelliğe sahip olduğunu belirtmiş ve Türkiye'nin dördüncü kategoride yer aldığını ortaya koymuştur.⁸⁴ Güney ülkeleri ile Türkiye'nin benzer noktası, ailenin toplumun en önemli birimi olmasıdır. Ailenin önemi ve pederşahi yapının hâkim olması⁸⁵ nedeniyle Güney ülkelerinde olduğu gibi kadınlar annelik göreviyle, aile içi bakımla, ev işleriyle ve ailedeki yazılı olmayan kurallardan sorumlu olan birey olarak görülmektedir. Ayrıca Türkiye'nin, sosyal güvenlik açısından prime dayalı olarak yüksek koruma sağlaması fakat sosyal hizmet ve yardımların, sosyal güvenliğe oranla daha dağınık ve sistematize edilmemiş çerçevesiyle de benzerlik göstermektedir. Bir diğer benzerlik noktası ise, sanayileşme sürecinde ortaya

⁸¹ Leibfried, **a.g.e.**, p.128.

⁸² Özdemir, **a.g.e.**, s.20.

⁸³ Ian Gough, "Güney Avrupa'da Sosyal Yardım", **Sosyal Politika Yazıları**, Ed. Buğra, Ayşe ve Çağlar Keyder, İstanbul, İletişim Yayınları, 2006, p.232.

⁸⁴ Ian Gough, "Social Assistance Regimes: A Cluster Analysis", **Journal of European Social Policy**, Vol.11, No:2, 2001, p.169; Ayşe Buğra ve Yılmaz Özkan, Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri, İletişim Yayınları, İstanbul, 2013, s.132.

⁸⁵ Dedeoğlu ve Elveren, **a.g.e.**, s.19.

çıkmaktadır. Dolayısıyla Türkiye gibi bu model kapsamındaki ülkelerin diğer Avrupa ülkelerine kıyasla daha geç sanayileştikleri görülmektedir.⁸⁶

Güney Avrupa refah rejimlerinde aile, hem sosyal (bakım ve destek sağlama) hem de üretken (aile şirketi oluşturma) temel dayanışma merkezidir. Erkekler yüksek istihdam korumasına ve iş istikrarına sahipken, diğer işgücü grupları (kadınlar, gençler, göçmenler) yüksek işsizlikten mustarıptır ve orantısız bir şekilde çoğunlukla küçük işletmelerde ve yeraltı ekonomisinde düzensiz iş biçimlerine dâhil olmaktadır. Sosyal güvenlik, mesleki statü ve iş performansına dayanmakta ve haklar erkek kazanan / kadın bakıcı aile modeline göre düzenlenmektedir. Çocuk ve yaşlı bakımı temel olarak aile üyeleri ve çoğunlukla kadınların çalışma hayatına dâhil olmayıp bakım ve hizmet görevini üstlenmesi ile sağlanmaktadır. İşgücü piyasası segmentasyonu, hem istihdam hem de sosyal korunmada boşluklar ve eşitsizlikler yaratmaktadır. Bu ülkelerde işsizlik tazminatı ve mesleki eğitim sistemleri az gelişmiş durumdadır. Refah devleti kurumları ise yeterli düzeyde değildir.⁸⁷

Söz konusu ülkelerde, enformel sektörün yaygın görülmesinden ötürü sosyo-ekonomik yapı doğru değerlendirilememekte ve sosyal koruma evrensel nitelik özelliğini kaybetmektedir. Aynı zamanda toplumda kutuplaşmaya sebebiyet veren ikili gelir sisteminin varlığı, formel işgücü piyasasında yer alan kişilere yüksek destek sağlarken, diğerlerine çok yetersiz bir destek sağlamaktadır. Yetersiz desteğin sağlandığı enformel sektörde bulunan kişiler için, modelin vazgeçilmez unsuru olan aileler, devreye girerek oluşan olumsuzlukları ve devletin yükünü azaltmaktadır.⁸⁸

1.4. REFAH DEVLETİNİN AMAÇLARI

Refah devleti refahın optimizasyonu adına bir takım müdahaleler yapmakta ve uygulamalar ortaya koymaktadır. Bunları daha iyi kavrama açısından önemli bir unsur olan refah devletinin amaçları ‘yoksullukla mücadele ve adil gelir dağılımı’,

⁸⁶ Toprak a.g.e., s.167.

⁸⁷ Maria Karamessini, **The Southern European Social Model: Changes and Continuities in Recent Decades**, Geneva, ILS Publications, 2007, p.5.

⁸⁸ Özdemir, a.g.e., s.120-121.

‘tam istihdam ve işsizlikle mücadele’, ‘fırsat eşitliği’, ‘sosyal güvenlik’, ‘sosyal denge ve barışı sağlama’, ‘ekonomik büyüme ve kalkınma’ şeklinde ifade edilebilir.

1.4.1. Yoksullukla Mücadele ve Adil Gelir Dağılımı

Yoksulluk, “...maddi kaynaklardan, bazen de kültürel kaynaklardan yoksun kalındığını ifade eden bir durum”⁸⁹ ya da “toplam gelirin yaşamı sürdürebilmek için gerekli olan minimum ihtiyaçları karşılayamaması”⁹⁰ olarak tanımlanabilir. Genellikle ikiye ayrılarak tanımlanan yoksulluk kavramının ilki günlük minimum kalori miktarını karşılamak için gerekli gelirden yoksun olmayı ifade eden mutlak yoksulluk, ikincisi giyim, barınak gibi yiyecek dışındaki gereksinimleri karşılayacak gelirden yoksun olmayı ifade eden göreceli yoksulluktur.⁹¹ Dünyada yoksulluğu azaltmaya yönelik gösterilen çaba, II. Dünya Savaşı sonrasında bu yana Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, Dünya Bankası ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kuruluşların etkisiyle gündemde önemli bir yer edinmeye devam etmektedir.

Birçok ülkede refahın artış göstermesine karşılık yoksulluğun bugün dahi önemli bir sorun teşkil etmesi, maddi kaynaklar düzeyindeki farklılıklardan yani büyümeden elde edilen karın toplumlar arasında adaletsiz bir şekilde paylaşılmasından kaynaklanmaktadır. Bu adaletsizliğin açıkça görüldüğü kıyaslamalara bakıldığında, dünyanın en zengin ve en fakir 10 ülkesi arasındaki gelir farkının 77 kat olması, en zengin 42 kişinin mal varlığı, dünya nüfusunun %50’sine tekabül eden 3,6 milyar⁹² insanla eşit olması, durumun teşkil ettiği sorunu ortaya koymaktadır.⁹³ Bu yüksek düzeydeki eşitsizlikler nedeniyle refah devletinin temel amacı olan adil gelir dağılımı, toplumda bireylerin elde ettikleri gelirler arasında çok

⁸⁹ Gordon Marshall, **Sosyoloji Sözlüğü**, Çev.:Osman Akinhay ve Derya Kömürcü, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları, 1999, s.825.

⁹⁰ Seyfettin Gürsel, Haluk Levent ve Raziye Selim, **Türkiye’de Bireysel Gelir Dağılımı ve Yoksulluk-Avrupa Birliği ile Karşılaştırma**, İstanbul, TÜSIAD, 2000, s.95.

⁹¹ Marshall, **a.g.e.**, s.825.

⁹² Coşkun Can Aktan ve Özlem Özkıvrak, **Sosyal Refah Devleti**, İstanbul, Okutan Yayınları, 2008, s.33.

⁹³ İNSAMER, (Çevrimiçi), “Küresel Adaletsizlik Dünya Yoksulluk ve Eşitsizlik Raporu 2018”, https://insamer.com/tr/kuresel-adaletsizlik-dunya-yoksulluk-ve-esitsizlik-raporu-2018_1682.html, 10 Mart 2019.

fazla uçurumun olmamasını, milli gelirin bireyler ve sınıflar arasında toplumsal gerginliklere yol açmayacak biçimde dağılmasını, dolayısıyla toplumca kabul edilebilir bir gelir paylaşımını ifade etmektedir.

Adil gelir dağılımını sağlamada ve yoksulluk ile mücadelede refah devletinden beklenen kamu gelirlerini ve kamu harcamalarını kullanarak toplumu oluşturan bireyler arasında gelirin yeniden dağılımı ve varlık ve gelir arasındaki uçurumu azaltmaya çalışmasıdır. Buna ek olarak milli gelirin adil dağılmaması neticesinde yoksul düşen kişileri, güçsüzleri, düşkünleri, bakıma muhtaç çocukları koruması beklenmektedir.

1.4.2. Tam İstihdam ve İşsizlikle Mücadele

Refah devletinin en önemli unsuru olan vatandaşlarının istihdam edilmesi yani gelir elde etmelerini sağlayacak bir iş edinerek çalışmaları, insan hakkı olarak, hemen hemen tüm insan hakları uluslararası belgelerde yer almıştır. Kişilerin geçimlerini temin edebilecekleri bir işte çalışması, tüm bu uluslararası belge ve sözleşmelerde insanın onurlu bir yaşam sürdürebilmesi için sahip olduğu bir hakkı olduğunu kabul etmekte ve bu hakkı korumayı amaçlamaktadır. Fakat yine de karşı karşıya kalınan işsizlik sorunu, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun hemen her ülkede önemli bir sorun teşkil etmeye devam etmektedir. Bu sorun gelişmesini tamamlamamış ülkelerde önemini koruduğu gibi, gelişmiş sanayi ülkelerini de tehdit ettiğinden dolayı sosyal politikanın birincil sorunu olmuştur.

Refah devleti sınıflandırmasında yer alan ülkelerin işsizlik sorunu karşısında durumlarına bakıldığında, 2019'da ABD %3,9, İngiltere %4, Almanya %3,4, İsveç %6,3, Kanada %5,6, Avustralya %5,1, Fransa %9,1, İtalya %10,6, Belçika %6, Norveç %3,8, Danimarka %5, Finlandiya %7,4 işsizlik oranlarına sahip olduğu görülmektedir.⁹⁴

⁹⁴ Eurostat, "Labour Force Surveys" (Çevrimiçi), <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 10 Mart 2019.

Refah devletinin genel kapsamda yoksulluğu giderme amacını gerçekleştirmek için kabul ettiği prensip, yoksul kişilere sağlanacak yardımların bireylerin saygınlığını ve özgüvenini yitirmelerine yol açmayacak bir şekilde düzenlenmesidir. Bu sebeple kuvveti ve sağlık durumu yerinde olan yoksul kişilere, olanaklar elverdiği ölçüde, bir iş temin etmek suretiyle yardımda bulunmak daha uygun bir yöntem olarak kabul edilmekte ve bu tam istihdamın sağlanmasını da sosyal devletin temel amaçlarından biri olarak ortaya çıkarmaktadır.⁹⁵

1.4.3. Fırsat Eşitliği

İnsan hakları içerisinde en çok öne çıkan kavramlardan biri olan eşitlik, toplum içerisindeki bireylerin etnik ya da sınıfsal farklılığına dayalı ayrımcılık gösterilmemesine dayalı bir olgu olması sebebiyle alan yazınında sıklıkla dile getirilmiştir. Öyle ki, devletlerin temel yapıtaşlarından biri olan anayasalarda eşitliğe dair çeşitli güvencelerin yer alması söz konusu kavramın önemini ortaya çıkarmaktadır.

İnsanlar, gerek refah gerek liberal devlet anlayışında din, dil, ırk, renk, cinsiyet, inanç, vb. sebeplerle ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Ancak her ne kadar Liberal anlayışı benimseyen devletlerde bireyler yasa önünde eşit olsalar da yasalar hiç bir zaman bireyler arasındaki sosyal-ekonomik koşulları eşit hale getirmek, onlara fırsat eşitliği sağlamak için kullanılacak bir araç değildir. Liberal devlete karşı refah devletinde ise uygulamada ve politikalarda temel alınan amaç ve hedef, bireylere fırsat eşitliği sağlayarak, yasa önünde eşitliği daha etkin kılmaktır.⁹⁶ Bunun nedeni refah devletlerine göre, kanun önünde eşitlik, bireyler arasında kanunlardan kaynaklı eşitsizlikleri kaldırmakla birlikte, bu tek başına kişileri toplumsal hayatta tam anlamıyla eşit konuma getirmemekte, bulundukları sosyo-ekonomik durumlarının farklı olması nedeniyle gerçek anlamda eşitliğin sağlanmasını güçleştirmektedir. Bu nedenledir ki, refah devletinde uygulanan ve uygulamaya konulması hedeflenen politikalar sayesinde, sosyo-ekonomik

⁹⁵ Aktan ve Özkıvrak, **a.g.e.**, s.34.

⁹⁶ Göze, **a.g.e.**, s.117.

koşullardaki farklılığa bağlı olarak ortaya çıkabilecek kişiler arasındaki ayrıcalığı önlemek için, güçsüzleri koruyucu tedbirlerle eşitsizlik giderilmeye çalışılır.⁹⁷

Refah devletlerinde, özellikle eğitim açısından fırsat eşitliğine büyük önem verilmektedir. Bireysel ve toplumsal yönüyle eğitimin sağladığı yüksek düzeydeki kazanım, özellikle ileri eğitim kademelerinde kişisel düzeydeki getirilerinden ötürü sağlanan eşitliğin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu kavrayışla birlikte hemen hemen her ülkede devlet tarafından zorunlu olarak her vatandaşa ilköğretim hizmeti sunulmakta olup, daha iyi bir meslek edinme ve daha yüksek bir gelir ve yaşam standardına ulaşmak için de herkesin bilgi ve yeteneklerini geliştirmesi amacıyla mesleki ve teknik eğitim ile yüksek öğrenim hizmetinden yararlanma imkanı sunulmalıdır. Eğitim hizmetlerinin piyasada sunumu ile maddi açıdan yeterli güce sahip olmayan kişiler de bu hizmetlerden yararlanabilecektir. Refah devletlerinde bu bilincin varlığı, eğitimde fırsat eşitliğini temel amaç haline getirmiştir.⁹⁸

Eğitimde fırsat eşitliğinin yanı sıra gün geçtikçe önemi artan cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme yönündeki politika ve uygulamalar ile bu yönde de bir fırsat eşitliği anlayışı gelişmiştir. Çalışma hayatı ve sosyal politika alanında yasal eşitlik anlayışının ötesinde, fiili eşitsizliklerin engellenmesi amacına yönelik politikalar için, olumlu eylem kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Böylece cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan eşitsizliğin önüne geçmek adına harcanan çabalar, fırsat eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik politikalardan eşitlik hedeflerine ulaşmak için olumlu ayrımcılık politikalarına kadar birçok ülkede bir dizi kurumsal politika ve uygulamayı türetmiştir. Refah devletlerinde daha da gelişmiş olan bu uygulamalar, bireysel, toplumsal ve iktisadi açıdan refahın sağlanmasında, cinsiyet ayrımı olmaksızın tüm vatandaşların daha iyi bir yaşam standardına ulaşmasında önemli rol oynamaktadır.

⁹⁷ Aktan ve Özkıvrak, **a.g.e.**, s.34.

⁹⁸ Aktan ve Özkıvrak, **a.g.e.**, s.34.

1.4.4. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik kavramına yönelik farklı açıklamalar yapılmakla birlikte ‘sosyal risk’ olarak ifade edilen bazı olayların sonuçlarını onarma düşüncesine bağlandığı görülmektedir. Bu nedenle insanların önlerine çıkabilecek her çeşit riske karşı savunma mekanizması sunan bir teminat şeklinde düşünülmektedir.⁹⁹ İnsanlıkla birlikte doğan ve Sanayi Devrimi ile ihtiyacı ve önemi artan sosyal güvenlik, geniş anlamda risklerin dışında aile, konut, eğitim, istihdam gibi geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır. Fakat sosyal güvenlik söz edildiğinde genelde teori ve uygulamada dar anlamı anlaşılmakta ve bu anlamda hastalık, kazalar, analık, sakatlık, yaşlılık, ölüm ve işsizlikten doğan her türlü gelir kayıplarını karşılama amaç edinilmektedir.¹⁰⁰

Sosyal güvenlik, 19. yüzyılın sonlarından bu yana, dünyanın en fakir bölgelerinde bile ulusal insani gelişme, politik istikrar ve kapsayıcı büyüme stratejilerinin kilit unsurlarından biridir.¹⁰¹ Sosyal güvenliğin küresel önemi, 1948 tarihli BM İnsan Hakları Bildirgesi'nde, herkesin sosyal güvenceye sahip olduğunu belirten ifadesiyle yansıtılmaktadır.¹⁰²

Refah devleti anlayışının hız kazandığı II. Dünya Savaşı sonrası dönem ile birlikte önemli bir konu haline gelen sosyal güvenlik hizmetleri, günümüzün modern toplumlarında, geleceğe yönelik sosyal riskleri bertaraf etmede vazgeçilemez bir sosyal politika aracı olarak kullanılmakta ve anayasalar tarafından ulusal çapta koruma altına alınmaktadır. Dünya çapında birçok ülke, sosyal güvenlik alanında amaç, kapsam ve faydalar bakımından gözle görülür bir çeşitlilik sergilemiştir. Tek bir çerçeveye yoğunlaşan emeklilik, sağlık hizmetleri ve yardım hizmetleri içeren kapsamlı sosyal güvenlik sistemleri uygulamışlardır.

⁹⁹ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 6. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 1998, s.3.

¹⁰⁰ Sait Dilik, **Sosyal Güvenlik**, Ankara, Kamu-İş, 1991, s.5.

¹⁰¹ ILO, **World Social Protection Report: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice**, Geneva, ILO, 2014, p.xxi.

¹⁰² Birinci, Görkem. "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin Kısa Tarihi I: Milletler Cemiyeti'nden Birleşmiş Milletler'e." **Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi** C.7, No:2, 2017, ss.50-81. S.70-71.

Sosyal güvenlik, sürdürülebilir ekonomik kalkınma için bir araç olarak kabul edilmektedir. Dünyadaki gelişmiş ve gelişmekte olan toplumların büyük bir çoğunluğu, insanların refahını etkileyen içsel durumları önlemek, yönetmek ve üstesinden gelmek için bazı refah mekanizmaları kullanmıştır. Her ne kadar sosyal güvenlik kavramı genel olarak gelir koruma ve destek programları ile ilişkili olsa da, sadece tüzük tarafından oluşturulan programları kapsamamakta, aynı zamanda sosyal koruma ve gönüllülük kavramlarını da içeren daha geniş bir anlamı ifade etmektedir. Ayrıca, sosyal güvenlik, ekonomik büyümenin itici gücü olarak görülmektedir: emek verimliliğini artırır; düzgün tüketimi teşvik eder; yatırım ve yenilik için istikrarlı bir ekonomik ortam yaratır.¹⁰³

Refah sisteminin kurumsal temel mekanizmasından biri olan sosyal güvenlik, sosyal uyumu güçlendirmeyi, büyümeyi ve eşitliği arttırmayı, geliri nüfusun güçlü ve yoksul kesimlerine yeniden dağıtmayı ve herkes için sosyal adaleti sürdürmeyi amaçlar.¹⁰⁴

Refah devleti anlayışında, toplumdaki hiçbir birey yaşam şartlarında beklenmedik ve kabul edilemez derecede bir düşüşle karşı karşıya kalmamalıdır. Bu nedenle devlet, sosyal güvenlik hizmetleri sunarak, hem gelir güvencesiyle ekonomik açıdan bireyleri güçlü kılar hem de geleceğe güvenle bakmalarını sağlar. Topluma sağlanan sosyal güvenliğin amaç ve hedefleri için öncelikle sosyal sigorta olmak üzere, sosyal tazmin, sosyal yardım ve sosyal hizmet araçlarından yararlanılarak, bireyler olası sosyal risklere (yaşlılık, hastalık, kaza, sakatlık, işsizlik) karşı korunur.¹⁰⁵

1.4.5. Sosyal Denge ve Barışı Sağlamak

Toplumların sürekli değişim ve gelişim göstermeleri ile birlikte ortaya çıkan birtakım sorunları gidermeyi kendisine görev edinen refah devleti, genelde

¹⁰³ Aktan ve Özkıvrak **a.g.e.**, s.35

¹⁰⁴ Danny Pieters, **Social Security: Introduction to the Basic Principles**, 2.bs., Netherlands, Kluwer Law International, 1998, p.3-5.

¹⁰⁵ Aktan ve Özkıvrak **a.g.e.**, s.35

vatandaşların, özelde ise çalışanlar, çiftçiler, korunmayı muhtaç kimseler (yaşlılar, kadınlar, engelliler, çocuklar) gibi zayıf gruplar lehine çıkaracağı yasalar ve oluşturacağı kurumlarla sosyal dengeyi sağlamaya çalışır.¹⁰⁶ Aynı zamanda barışı, bütünleşmeyi ve dengeyi sağlama yolunda farklı din, dil, ırk, cinsiyet, sınıf mensubu kişilerin yahut farklı sosyo-ekonomik durumda olan kişilerin, bu sebeplerden ötürü ayrıcalıklı muamele görmesini engellemeye ve yasalar karşısında eşit işlem görmelerini sağlamaya çalışır.

Refah devleti bu amaç doğrultusunda çalışma hayatında, işçilerin sosyal, siyasal ve ekonomik haklarını geliştirir; örgütlenme, sendika kurma, toplu iş sözleşmesi ve grev yapma hakkı tanıyarak çalışma risklerini işverene yükler; işçilerin yaşam standartlarını yükseltip refahtan pay almalarını sağlayarak, gelirin adaletli dağılımını gerçekleştirerek emek-sermaye dengesini kurar.¹⁰⁷ Genel kapsamda bakıldığında, refah devletinin her alanda toplumsal denge ve barışı amaç edindiği ve bu amaca hizmet etmeye çalıştığı ifade edilebilir.

1.4.6. Ekonomik Büyüme ve Kalkınma

Ekonomik büyüme, “bir ülkede, üretim kapasitesinin (mal ve hizmet üretebilme gücünün), üretimin ve dolayısıyla milli gelirin artması”¹⁰⁸ olarak ifade edilmektedir. Kalkınma ise, “bir ülkede fert başına düşen milli gelirdeki artış oranı yanında, aynı zamanda söz konusu ekonominin iktisadi ve sosyo-kültürel yapısının da değişmesini”¹⁰⁹ ifade etmektedir.

Büyüme, toplumun her bir üyesinin refah düzeyini arttırması ve yoksulluğu azaltmanın en güçlü aracı olması nedeniyle merkezi bir gelişme göstergesi olarak kabul edilmektedir.¹¹⁰ Bugün dünya haritasında en büyük yoksulluk, 18. yüzyılın ortalarında modern ekonomik büyümenin başlamasından bu yana en az büyüme

¹⁰⁶ Nazım Ali Sözer, **Türkiye’de Sosyal Hukuk**, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 1994, s.6.

¹⁰⁷ Aktan ve Özkıvrak **a.g.e.**, s.38

¹⁰⁸ Zeynel Dinler, **İktisada Giriş**, 19. bs., Bursa, Ekin Yayınları, 2013, s.617.

¹⁰⁹ **A.g.e.**, s.617.

¹¹⁰ Kenneth A. Reinert, **An Introduction to International Economics: New Perspectives on the World Economy**, New York, Cambridge University Press, 2012, p.355

gösteren ülkelerde olduğu görülmektedir.¹¹¹ Bu nedenle ekonomik büyümenin bir ülkenin refahını artırdığı, yoksulluğu azalttığı ve diğer sosyal sorunları çözme potansiyelini artırdığı açıkça ifade edilebilir.

Refah devletinin en önemli amaçlarından biri olan ekonomik büyüme için, yüksek istihdam ya da en düşük düzeyde işsizlik oranının gerçekleştirilmesi, gelir dağılımının düzeltilmesi, tasarrufların artırılması, yatırımların çoğaltılması, fiyat istikrarının sağlanması, cari dengenin sürdürülebilir olması, iç ve dış finansmanın dengeli bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir.¹¹²

Son olarak liberal feministler, bir ülkenin genel ekonomik sağlığı üzerinde kadınların önemli etkilerinin olduğunu vurgulamaktadır. Daha güçlü kadın haklarının, daha iyi eğitimin ve siyasette daha fazla kadının rol aldığı ülkelerin yüksek ekonomik büyüme oranlarına ve zengin toplumlara sahip olma eğiliminde olduklarını ileri sürmektedirler.¹¹³

¹¹¹ Dani Rodrik, **One Economics, Many Recipes: Globalization, Institutions, and Economic Growth**, New Jersey, Princeton University Press, 2007, p.2.

¹¹² Mahfi Eğilmez ve Ercan Kumcu, **Ekonomi Politikası**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2013, s.123.

¹¹³ Gita Sen, "Gender, Markets and States: A Selective Review and Research Agenda," **World Development**, Vol.24, No:5, 1996, p. 823.

İKİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI VE İŞ-AİLE DENGESİ

Çalışmanın bu bölümünde, ilk olarak kadınların çalışma hayatına katılımının tarihsel seyri incelenecektir. Kadın emeğinin bugün gelişmişlik göstergesi olarak görülmesi ve son yıllarda ülkelerin kadın istihdamını artırmak için bir dizi politikalar geliştirmesi kadın istihdamının neden önemli olduğunu da öne çıkarmıştır. Bu açıdan kadınların çalışma hayatına dahil olmasının önemi açıklandıktan sonra iş-aile dengesine ve iş-aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalara yer verilecektir. Son olarak refah ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiye değinilecektir.

2.1. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ

2.1.1. Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri

Modern ileri teknoloji toplumlarında, kadınların kitlesel ölçekte çalışmaları ve bireysel uzmanlıkları şaşırtıcı derecede yeni sayılmaktadır. Oysa kadınların çalışmaları ve becerileri, insanlar kadar eskidir.¹¹⁴ Oldukça eskiye dayansa da çoğunlukla aile içi ücretsiz çalışan kadınların kitlesel olarak ücretli çalışma hayatına dâhil olması ve daha sonra kendi refahları adına çalışma hayatında kalmaları sanayileşme sonrasına dayanmakta ve istatistiki verilerle kanıtlanmaktadır. Bu nedenle kadının çalışma hayatındaki seyrini incelerken sanayileşme öncesi de dikkate alınarak sanayileşme ve ileri sanayi döneminde işgücü piyasasındaki durumlarına batı ve Türk toplumu dikkate alınarak bakılacaktır.

2.1.1.1. Sanayileşme Öncesi Dönem

Sanayileşme öncesi dönemde, Avrupa’da kadın ve erkek eşit görülmemekte hatta erkekten aşağı görülmektedir. Fakat tarlada kadın ve erkek eşit şekilde

¹¹⁴ Sheila Lewenhak, **Women and Work**, London, Macmillian Press, 1980, s.11

çalışmaktadır. Ayrıca kadınların piyasa dışı aile işçiliği ile sağladıkları ekonomik etkinlik, dolaysız bir karşılıktan yoksun kılınmaktadır. Bu dönem için kadının çalışması, kadının bireysel özgürlüğünü eline almasından ziyade erkek kadar değerinin olmamasından doğan bir mecburiyet olduğu söylenebilir. Nitekim bu duruma kadınların eşlerine ve ailelerine yük olmama düşüncesi ve drahoma uygulamaları örnek teşkil etmektedir. Aynı zamanda ekonominin tarıma dayandığı 1750 öncesi endüstrileşmemiş dönemde, İngiltere'ye bakıldığında kadın işçiliği yaygın olmakla beraber kadınlar ağır işlerde çalıştırılmıştır. Aile ekonomisine çocukları ile beraber dahil olan kadınlar, temel geçim kaynakları olan tarım ve dokumacılıkta eşleriyle dayanışma içerisinde olmuş ve yapılan işler için kadına ücret verilmemiştir. Kadınlar, kocalarının çalışmalarına yardım edemezlerse, ücret kazanma kendileri için gereklilik arz etmiştir.¹¹⁵

Zanaatkâr sınıfın güçlenmesi, ekonominin tüccar sınıfı tarafından yönetilmesi, merkantilist düşüncenin etkisiyle zenginliği arttırma yollarının aranması, Avrupa'da değişim ve dönüşümler yaratmaya başlamıştır. Değerli maden ve kaynaklarının 16. yy itibariyle Avrupa'ya akması sonucu fiyatlar yükselmiş, toprak sahipleri iflas etmiştir.¹¹⁶ Avrupa'daki dönüşümler sonrası yaşanan gelişmeler neticesinde Avrupa'nın ticaret hacmi genişlemiş ve artan emek talebini karşılamak adına daha fazla işçiye ihtiyaç duyulmuştur. Bu talep, topraklarını terk eden aileler tarafından karşılanmış, erkek, kadın ve çocuklara araçlar hammadde getirmeye başlamıştır. Böylelikle manifaktür denilen üretim ile küçük evlerde bütün ailenin çalışmasıyla gerçekleşen bir sistem ortaya çıkmıştır. Bu sayede, kadınlar aile ekonomisi içinde emeklerini sunmuşlardır. Aile ekonomisi en basit haliyle, birimin ekonomik olarak hayatta kalması için çalışan tüm aile (genellikle haneler anlamına gelir) üyelerinin birbirine emek katkısı ile bağımlılığını ifade etmektedir. Aile ekonomisi ile kadın bağlamsallaştırılmış, hane halkı büyük bir üretim birimi olarak

¹¹⁵ E. Mine Tan, **Kadın Ekonomik Yaşamı ve Eğitim**, Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1979, s.41.

¹¹⁶ Henri See, **Modern Kapitalizmin Doğuşu**, Çev: Turgut Erim, İstanbul, Yöneliş Yayınları, 2001, s.161.

kaldığı sürece, kadınların aile üretim biriminin bir üyesi olarak çalışacakları ifade edilmiştir.¹¹⁷

Osmanlı toplumunda ise, İslami kurallar çerçevesinde Osmanlı yönetici sınıfı, 16. ve 17. yüzyıllardan itibaren kadının arka planda olması gerektiği kanısıyla hareket etmiştir. Alınan kararlar ile kadın, hem toplum hem de çalışma hayatı dışında tutulmuş, siyasi ve sosyal hayata katılımları, erkeklerin gerisinde kalmış ve ikincil statüde görülmüştür. Öyle ki, çıkartılan padişah fermanlarında kadınların ticari faaliyetlerinin alıkonulması, kılık kıyafetlerinin düzenlenmesi, hatta belli günler dışarı çıkma yasağının bulunması söz konusudur. Asli görevleri ev içi hizmetler ile sınırlandırılan kadınların kırsal kesimlerde gerçekleştirdikleri mevsimlik tarım işleri emeklerini sundukları çalışma alanları olmuştur. Kırsal kesimde ücretsiz emeğini sunan kadınlar zamanla hane içerisinde halı kilim dokuyarak ücret karşılığı çalışma hayatına katılmışlar ve ekonomik hayatın ilerlemesiyle ticarete de katılan kadınların çalışma hayatı, meşrulaştırıcı kurallar çerçevesinde gerçekleşmiştir.¹¹⁸

Daha çok tarım alanında aktif olan kadına miras ve mülk edinme hakkı da tanınmıştır. Bu hakkın yanı sıra kadınların malları evlenince eşlerinin mülkiyeti altına geçmediğinden yani mal ayrılığı rejimi ile kadın tasarruf yetkisine sahip olmuştur. Bu sayede ticarete kolay bir şekilde atılma imkanı bularak ticaretle uğraşmış, vakıflar kurmuş ve yönetici olmuşlardır.¹¹⁹ Ancak Osmanlı döneminde kadınların çalışmadığına dair bir kanı oluşmuştur. Bunun nedeni belgelerde çalışan kadınlara pek yer verilmemesi ve 1913-1915 Sanayi Sayım sonuçları sonrası itibaren kadın işçiler hakkında daha kapsamlı ve sağlıklı bilgilerin sunulmasıdır.¹²⁰

¹¹⁷ Pat Hudson and W. Robert Lee, **Women's Work and the Family Economy in Historical Perspective**, New York, Manchester University Press, 1990, p.5.

¹¹⁸ Leyla Kaplan, **Cemiyetlerde ve Siyasi Teşkilatlarda Türk Kadını (1908-1960)**, Ankara, Atatürk Araştırma Merkezi, 1988, s.1.

¹¹⁹ Tiğınçe Oktar, **Osmanlı Toplumunda Kadının Çalışma Yaşamı**, İstanbul, Bilim Teknik Yayınevi, 1998, s.19.

¹²⁰ Ahmet Makal, "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Dönemi'nde Kadın Emeği", **Çalışma ve Toplum**, C.25, No:2, 2010, s.20.

2.1.1.2. Sanayileşme Dönemi – Refah Devletinin Doğuşu

Kadın işçilerin Sanayi Devrimi ile görünür olduğu ve çalışma hayatında artan bir pay aldıkları varsayılmaktadır. Geçmişte kadınlar üretken işlerle uğraşmış ve katkıları vazgeçilmez bir faktör olarak kabul edilmiştir. Ancak yüzyıllar boyunca kadınlar, el sanatları ve ev içi sistemlerle çalışmaların büyük bir kısmını evde gerçekleştirmiştir. Sanayileşmeye eşlik eden işbölümüyle, kadınlar için istihdam olanakları artmış, ancak üretken çalışmaya toplam katkıları aynı düzeyde artmamıştır.¹²¹

Sanayileşme ile değişen durum, kadınların önceden aile içerisindeki üreticilik niteliğindeki uğraşları, ailenin dışında büyük ölçekli örgütlerde toplanmış ve böylece kadınlar ücretli çalışmaya dayalı ekonomik bir rol üstlenmiştir. Dolayısıyla batıda başlayan sanayileşme ile birlikte kırsal düzendeki kapalı aile ekonomisi içinde kadınların eriyen ekonomik etkinlikleri ortadan kalkmış, halk yığınlarının kentlerdeki fabrikalara göçüyle beraber kadınlar da kitleler halinde işgücüne dâhil olmuştur.¹²²

Yeni bir düzenin kurulduğu bu dönem, kadınlar için hayati öneme sahip değişiklikler getirmiştir. Ancak geçiş döneminde sefalet söz konusu olduğu için bu düzenin başlarda birçok kadını olumsuz yönde etkilemiştir. Aile gelirinin ortadan kalkmasıyla erkekler sanayi öncesinde elde ettikleri kazanç düzeyine ulaşmaya kadar evli kadınlar için istihdam eksikliği ciddi sonuçlara yol açmıştır.¹²³

Kimileri tarafından kadınlar için Sanayi Devriminin bir ilerleme sağladığı savunulurken, kimileri tarafından da kadınların yaşam düzeylerinde gerileme ya da en azından bir duraklama yaşattığı savunulmaktadır. Gerileme yarattığı savına göre, işçi ücretlerinin aile geçimine yetmeyecek kadar düşük olması, kadınları fabrikalarda ücretli çalışmaya itmektir. Geçim dışında birçok farklı faktör de kadınların ücretli işgücüne katılımını etkilemiştir. Bunlar arasında yeni gelişen endüstri dallarında iş fırsatlarının artışı ve çalışabilir yaştaki kadın işçi gizilini artıran nüfus artışı öne çıkmaktadır. Kadınların artış göstererek işgücüne dahil olmasının doğurduğu sonuca

¹²¹ Ivy Pinchbeck, **Women Workers and the Industrial Revolution 1750-1850**, New York, Frank Cass, 1969, p.1.

¹²² Tan, **a.g.e.**, s.41.

¹²³ Pinchbeck, **a.g.e.**, p.4.

gelince, işçi sınıfının direncini kırdığı (ücretleri düşürmek ve çalışma saatlerinin insanlık dışı düzeyde uzatmak) savunulmuştur.¹²⁴

Yirminci yüzyılın siyasi karmaşıklığı, iki büyük savaş ve aşırılık yanlısı politik ideolojilerin yükselişi ekonomi, aile ve işteki değişiklikleri gölgede bırakma eğiliminde olmuştur. Bu faktörler, kadın, iş ve eve yönelik revize edilmiş tutumlar oluşturmak için altta yatan akımlar ve 19. yüzyıldan kalma miras ile etkileşime girmiştir. Çok sayıda yaklaşım, 1880'den sonraki dönemi, kadınların hakları ve toplumdaki yeri hakkındaki fikirleri dengeleyici fikirler olarak göstermiştir. Çalışan kadınların sayısında ve oranlarında bir artış yaşanmış ve ek olarak iç hizmet ve sanayiden, dükkan ve ofis işleri gibi üçüncül sektörlere kayma olmuştur. Avrupa genelinde, kayıtlı ekonomideki kadın sayısı artmıştır.¹²⁵

Genel olarak genişleyen kayıtlı işgücünde, kadınların katılımının artması çok iyi düzeyde olmamıştır. İskandinav ülkeleri, İngiltere, Almanya gibi ülkelerde hızlı bir artış olmuştur. Fakat güney ülkelerde genel olarak çok düşük düzeyde kayıtlı kadın istihdamı olup, artış oranı da çok düşük düzeyde gerçekleşmiştir.¹²⁶

Kadın istihdamındaki artış dönem dönem farklılık gösterip tutarlılık olmaması sebebiyle, üç döneme bakmak yararlı olacaktır: I. Dünya Savaşı'ndan önce, savaşlar arası dönem ve II. Dünya Savaşı'ndan sonra. Bu dönemler ideal değildir, ancak yirminci yüzyıl tarihinin çoğunda olduğu gibi, bu dönemler ve beraberindeki politika değişimleri de göz ardı edilememektedir.¹²⁷

1914'ten önce Almanya, Fransa, Hollanda, Belçika ve Danimarka'da kadın istihdamında istikrarlı bir büyüme yaşanmıştır. Alman ve Fransız kadın işçilerin oranı, Fransız-Prusya Savaşı'ndan sonra ekonomik büyüme ve sanayileşmenin etkisiyle artmıştır. Benzer şekilde İngiltere ve İsveç'te de kadın istihdamı artmış fakat İtalya, İspanya gibi Güney Avrupa ülkelerinde kadın istihdamı düşmüştür. Savaşlar arasında ise işgücü talebi değişkenlik göstermiştir. Bazı ülkelerde kadın istihdamı artmaya devam ederken İngiltere gibi bazı ülkelerde ise, erkeklerin

¹²⁴ A.e., p.306.

¹²⁵ Deborah Simonton, *A History of European Women's Work*, London, Routledge, 1998, p.181.

¹²⁶ A.e., p.182.

¹²⁷ A.e., p.182.

savaştan dönüşü ile birçok kadın işten ayrılmış ya da çok hızlı bir şekilde işten atılmıştır.¹²⁸ İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, Avrupa'da yeniden yapılanma ihtiyacı ortaya çıkmış, Refah Devleti'ne giden yolda ilk adımlar atılmıştır. Sosyal tabakalar üzerinde devletin koruyucu ve düzenleyici işlevlerinin artış göstermesiyle devlet bütçesinden refah hizmetleri için ayrılan pay da giderek artmıştır.¹²⁹ Ayrıca düzenlenen politikalar içerisinde de tam istihdam politikalarına oldukça ehemmiyet verilmiştir. 1939'dan sonra kadın istihdamı İsveç, İngiltere, Avusturya, Danimarka, Norveç, Polonya, ve Romanya'da %40'tan fazla artış göstermiştir. Kuzeyde yaşanan artış güneyden daha yüksek olmuştur, ancak İtalya, Yunanistan ve İspanya'da da hızlı artışlar görülmüştür.¹³⁰

Türk toplumunda Avrupa'ya göre daha geç başlayan sanayileşme hareketleri 19. yüzyılın ilk yarısında, 1838 Baltalimanı Anlaşması ve 1839 Tanzimat Fermanı ile birlikte yarı sömürge koşullarında ortaya çıkmıştır. Batı kapitalizminin yarı sömürge koşullarına eklenme derinleştikçe, kadınların toplumsal yaşama katılımı da paralel şekilde ilerlemiştir. Bu koşullar içerisinde kadınların artış göstererek çalışma hayatına katılımı, kendi toplumsal-sınıfsal konumu ile doğrudan ilintili olmuştur. 19. yüzyılın ilerleyen yıllarında özellikle de ikinci yarısından itibaren, kadınlar atölye tipi sanayilerde çalışırken, 19. Yüzyılın sonunda kentli burjuva ya da orta sınıf kadın, gayrimüslim okullardan ya da evde aldıkları özel derslerden edinmiş oldukları eğitimle kamuda çalışma hayatına katılmıştır. Eğitim almayan yahut eğitim imkanı bulamayan kırsal kesimdeki kadınlar, Batılı kumpanyaların halı tezgahlarında ilmek başına para almıştır. Yine kırsal kesimdeki bir kısım kadın da aile içi ücretsiz işçilik yapmaya devam etmiştir.¹³¹

Sosyal gelişmeler ve toplumsal olayların etkisiyle artış gösteren kadın istihdamının Meşrutiyet öncesi dönemdeki durumuna bakıldığında, 1897'de İstanbul

¹²⁸ A.e., p.183.

¹²⁹ Nur Serter, **Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet**, İstanbul, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, 1994, s. 38.

¹³⁰ Simonton, **a.g.e.**, p.183.

¹³¹ Günseli Berik and Nilufer Çağatay, "Industrialisation Strategies and Gender Composition of Manufacturing Employment in Turkey", **Women's Work in the World Economy**, Ed. Nancy Folbre, Barbara Bergmann, Bina Agarwal and Maria Floro, London, Macmillian Press, 1992, p.46.

Kibrit Fabrikası'nda çalışanların yarısından fazlasının kadın;¹³² meşrutiyet sonrası genel işgücü içinde 1913'de 324 işçiden 77'sinin kadın, 1915'de 95 işçiden 15'inin kadın olduğu ortaya çıkmıştır. Kadınların işgücüne katılımındaki bu artış daha çok dokuma işkolunda olup, kadınlar ham ipek imalatında çalışanların %95'ini, dokumada %70'ini oluşturmuş ve buna ek olarak tütün, iplik ve kibrit fabrikalarında yoğun katılım sağlamışlardır. Kayıtlı belgelere dayalı olarak ulaşılan bilgilerde fabrikalarda çalışan kadınların erkeklere oranla %25-95 arasında değiştiği görülmüştür.¹³³

Fikri gelişmelerin ardından meydana gelen I. Dünya Savaşı ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ekonomik buhranlar, kadınları kendiliğinden çalışma hayatına dâhil etmiştir. Savaş öncesi toplumun yapısında kadın erkeğin bir arada çalışması uygun görülmediğinden küçük sanayi kuruluşlarında ve tarlalarda çalışan kadınlara karşı çıkılmazken şehirde çalışan kadınlara tepki gösterilmiştir. I. Dünya Savaşı, bu düşüncenin kırılmasında etkili olmuş, erkek memurların azalması ile onların yerine devlet dairelerinde kadınların yer alması uygun görülmüştür. Savaş sonrası erkekler askerden döndüğünde bir kısmı işten çıkarılmış, bir kısmı işlerini bırakmak istemeyerek kalmayı talep etmiştir. Kamu işyerlerinde de benzer bir durum söz konusu olmuştur. Fakat kadınlar erkeklere göre daha istekli ve verimli çalıştıkları için mesleklerinde kalmaları desteklenmiştir.¹³⁴

Savaş sonrası 1930'larda, kamu sektöründe imalat sanayine yüksek derecede katılım sağlanmış, Türk sanayileşme süreci 1960'larda ivme kazanmıştır. 1963 ve 1977 yılları arasında sanayi sektörü, ekonominin en dinamik sektörü olarak üretim ile sürekli yüksek büyüme oranları sergilemiştir.¹³⁵

Genel olarak değerlendirildiğinde, kadınlar dünya savaşı nedeniyle çalışma hayatına yoğun bir katılım sağlamış olsa da erkeklerin terhis olmasıyla kadınlar piyasadan çekilip atfedilen geleneksel ev kadınlığı rollerine geri dönmüşlerdir. Birinci dünya savaşı sonrası Cumhuriyet ile birlikte kadın işgücü ve hakları konusunda köklü değişiklikler yaşanmıştır. Bu değişiklikler kadın işgücüne artış

¹³² Lütfi Erişçi, *Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi*, İstanbul, Kutulmuş Basımevi, 1951, s.7.

¹³³ Şefika Kurnaz, *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını*, İstanbul, MEB Yayınları, 1997, s.139, 142.

¹³⁴ *A.e.*, s.135-136.

¹³⁵ Berik ve Çağatay, *a.g.e.*, p.46.

yönünde etki etmiş fakat aktif olarak kadınların çalışma hayatına katılması 20. yy ortalarında başlamış, yetmişli yıllardan sonra kentleşme, kent kültürü ve hayat şartlarındaki farklılaşma kadınları çalışma hayatına çekmiştir.

2.1.1.3. İleri Sanayi Dönemi

Geçmişten günümüze çalışma hayatında kırılma noktaları yaşanmış, belirgin dönüşümler gerçekleşmiş ve bu değişimlerin neticesinde işgücünün büyük bir kısmı tarımdan imalata oradan da eğitim, sağlık, sosyal hizmetler gibi insani hizmetlere kaymıştır. Birçok ülkede sanayileşmenin tamamlanıp bilgi toplumuna geçildiği bu dönemde yeni teknolojiler ve örgütsel uygulamalar, işin birçok yönünü değiştirmiş, enformasyon ve hizmetler sektörü ön plana çıkmıştır. İşin niteliğindeki değişim, işgücü talebi üzerinde de etkili olmuştur. Ampirik kanıtların çoğuna göre, teknolojik ve örgütsel değişim, kalifiye işgücü lehine talep değiştirmiş ve vasıfsız ve yarı vasıflı işçiler yerine vasıflı işçilere ihtiyaç duyulmuştur.¹³⁶

Bilgiye dayalı üretime geçiş ile kadının işgücüne katılım oranı artmış, büro memurları, satış elemanları, öğretmenler, sağlık teknisyenleri ve benzeri meslek sahipleri içindeki kadın yeri göz önüne alındığında hizmet sektöründe kadın yoğun bir işgücü yapısı oluşmuştur. Yapılan araştırmalar her türlü enformasyonu bilgiye dönüştürmede kadınların daha hızlı ve iletişimci olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla kadın doğasına uygunluk göstermesi sebebiyle soyutlaşan piyasa, kadın istihdamının artmasına katkıda bulunmuştur. Devlet uygulamaları da ev, çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi yükleri hafifleterek kadın istihdam oranlarının artışına katkıda bulunmuş ve kadınlar için çalışmayı olanaklı hale getirmiştir.¹³⁷

Avantaj ve dezavantajları içinde barındıran teknolojik yenilikler ve oluşumlar günümüz çalışma hayatını eski dönemlere göre çok farklı bir görünüme büründürmüştür. Farklılığın belirgin olduğu nokta, standart dışı istihdam biçimlerinin

¹³⁶ Latif Yılmaz, **Avrupa Birliği'nin Sosyo-Ekonomik Geleceği: Lizbon Stratejisi ve Küreselleşme**, 1. bs., Ankara, TC. Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, 2010, s.40.

¹³⁷ Boris Frankel, **Sanayi Sonrası Ütopylar**, Çev: Kamil Duran, 1.bs., İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1991, s.170-174.

artmasıyla standart iş ilişkisi içinde çalışan sayısının azalış, standart-dışı çalışan sayısının artış göstermesidir. İstihdam biçimindeki değişimin en önemli etkeni olan küreselleşme, esnekleşmeyi gerekli kılmış, kısmi ve geçici istihdam ile dünya çapında üretimin gerçekleştirilmesini kolaylaştırmayı amaçlamıştır. Yeni yapılanmayla oluşturulan bu zemin maliyetleri düşürmüş, kadın emek arz ve talebini de artırmıştır.

2.1.1.3.1. Refah Devletin Bunalımı ve Neo-liberal Politikaların Yükselişi

Altın Çağ'ını yaşayan Refah Devleti, 1970-80'li yıllarda uluslararası rekabetin yoğunlaşması ve makroekonomik krizlerin etkisiyle bunalıma girmiştir. İyi işleyen düzen ekonomik büyüme önünde bir engel teşkil etmeye başlayınca yeni sistem arayışlarına başlanmıştır.¹³⁸ 1970 krizinden çıkış arayışı 1980'li yıllardan itibaren küreselleşme olgusunu ortaya çıkarmıştır. Küreselleşme ve neo-liberalizm refah devleti uygulamalarını olumsuz etkilemiş ve neo-liberalizm küresel dünyanın ideolojisi olmuştur.¹³⁹ Refah devleti yardımları, kriz faktörü olarak görüldüğü için harcamalar kısıtlanmış, devletin rolü küçültülmüş, sosyal hizmetler, sağlık ve eğitim ticari bir meta olarak görülerek özelleştirilme yoluna gidilmiştir.¹⁴⁰ Özelleştirmeler neticesinde sivil toplum daha fazla güç kazanmıştır. Devletin rolü küçültülerek sosyal güvenlik sistemleri minimum düzeye indirilmiş ve uluslararası rekabette küresel hedefler önemslenmiştir.¹⁴¹

Küreselleşen dünyaya göre oluşturulan yapısal uyum politikalarında, özelleştirme ve esnekleştirme politikalarıyla sermaye, zaman ve mekan üzerindeki esneklik artırılmış, rekabette avantajını düşük işgücü maliyetlerine dayandırma stratejisi benimsenmiştir. Bu gelişmelerin kadın istihdamına yansıyan durumu, eve iş

¹³⁸ Özdemir, **a.g.e.**, s.205-206.

¹³⁹ Füsün Kökalan Çımrın, "Küreselleşme, Neo-liberalizm ve Refah Devleti İlişkisi Üzerine", **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)**, C. 23, 2009, s.99.

¹⁴⁰ Şerife Türkan Özşuca, "Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Refah Devleti", **Kamu-İş Dergisi**, C.7, No: 2, 2003, s.5.

¹⁴¹ Abdülhalim Çelik, "Refah Devletinde Kriz ve Yeniden Yapılanma", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 2010, No: 50, s. 313.

verme, geçici çalışma gibi kadınlarla özdeşleştirilmiş, istikrarsız ve güvenceden yoksun çalışma şekillerinin yaygınlaşması olmuştur.¹⁴²

2.1.1.3.2. Hizmetler Sektörüne Yönelim

Neo-liberalizm ile birlikte oluşturulan yapısal uyum politikalarının işgücü piyasaları için öngördüğü esnekleşme süreci, kadınların işgücüne katılımını artırmıştır. Her geçen gün işgücü piyasaları içerisindeki paylarının artması, formel işgücüne yoğun olarak katılmaları istihdamın kadınlaşması anlamına gelmektedir. Burada ifade edilen istihdamın kadınlaşması sadece işgücü artışını değil, aynı zamanda erkekler tarafından yapılan pek çok işin dönüşümünü ifade etmektedir.¹⁴³ İstihdamın kadınlaşması kadınların küresel emek piyasasının önemli bir parçası haline gelmesinin kayda değer bir göstergesi olup, kadın üzerinde yarattığı etki bulunduğu toplumda var olan toplumsal cinsiyet ve buna dayalı işbölümünün etkisiyle doğrudan orantılı oluşudur.¹⁴⁴

İkinci Dünya Savaşı sonrası hızla gelişen hizmetler ve kamu sektöründe işgücüne katılan kadın oranının Avrupa ülkelerinde istatistiklere yansısı pozitif eğimli olmuştur; 1975 yılında %46 olan kadınların işgücüne katılım oranı, 1988 yılında %50'lere ulaşmıştır.¹⁴⁵

Değişim ve dönüşümün yarattığı etki ile toplumun yapısı değişerek geleneksel kadın figürü çözülmüş, kadınlar özellikle hizmetler sektöründe çalışmaya başlamıştır. Enformel sektörde çalışma saatlerinin esnek oluşu kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerini ve çalışma hayatına entegre olmalarını kolaylaştırmıştır. Yüksek vasıf, bilgi ve beceri gerektirmemesi de istihdam olanaklarını artırmıştır.¹⁴⁶

¹⁴² Betül Urhan ve Nilay Etiler, Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi, **Çalışma ve Toplum**, No: 2, 2011, s.192.

¹⁴³ Guy Standing, "Global Feminization through Flexible Labour: A Theme Revisited", **World Development**, Vol.27, No:3, 1999, s.583.

¹⁴⁴ Saniye Dedeoğlu ve Turan Subaşat, **Kalkınma ve Küreselleşme**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 2004, s. 88.

¹⁴⁵ Nusret Ekin, "OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdam Sorunları", **Maliye Araştırma Merkezi Konferansları**, No: 34, 1991, s.27.

¹⁴⁶ Tijen Erdut, "İşgücü Piyasalarında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.3, No: 6, 2005, s. 34.

2.1.1.3.2.1. Yarı Zamanlı Çalışma

Kadın işgücüne olan talebin artmasında erkeklere göre kadın emeğinin daha ucuz olması, tekrara dayalı işlere daha uygun oluşları ve işyerlerinde daha uyumlu olmaları önemli etkenler içeresindedir. Emek yoğun sektörlerde emeğin verimliliği açısından çalışan ve ucuz kadın emeği önem arz etmekte fakat uluslararası rekabet açısından aynı zamanda firmaların esnek çalışma koşullarına uyum sağlayabilmesi gerekmektedir. Firmaların esnek çalışma koşulları sağlaması kadınların iş-yaşam dengesini sağlamalarını kolaylaştırdığı ve dönemsel çalışmaya daha rahat uyum sağladıkları için kadın emek arzını artırmıştır.

Tablo 2: Ülkelerin Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı İstihdam Oranları (1980-2018)

Ülkeler	1980		1990		2000		2010		2018	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
ABD	26,8	9,6	25,2	10,1	24,6	10,1	26,6	13,4	29,2	16,9
İngiltere	...	...	43,2	5,3	44,4	8,9	43,3	12,6	40,8	12,8
Kanada	25,7	6,8	26,7	9,2	27,2	10,3	27,6	12,1	25,7	12,2
Yunanistan	...	...	7,6	2,2	7,8	2,6	10,5	3,8	13,2	6,3
İspanya	...	...	11,7	1,5	16,8	2,8	22,7	5,3	24	6,8
Portekiz	...	...	9,4	3,4	16,5	6,5	15,7	8,4	12,3	8,8
İtalya	...	...	9,6	2,4	16,5	3,8	28,9	5,5	32,4	8,5
İrlanda	...	...	17,6	3,4	30,3	6,9	34,9	12,1	29,1	9,3
Avusturya	...	...	...	...	32,3	4	43,8	9,2	47,5	11,2
Almanya	...	...	33,8	2,6	37,9	5	45,8	9,6	47,1	11,2
Fransa	17,2	2,4	23,6	3,3	31	5,4	30,1	6,7	29,3	8,3
Belçika	...	...	25,9	2	40,5	5,8	42,3	9	41,2	10,5
İsveç	46,2	5,9	40,4	7,4	34,9	9,3	35,6	13,7	30	14,5
Norveç	52,5	9,8	48,1	8,7	43	10,4	41,1	13,8	37	14,6
Danimarka	...	...	38,4	10,4	34,1	10,2	38,4	15,1	33,4	15
Hollanda	...	...	59,5	14,9	68,8	17,7	74,8	23,5	73,8	27,4
Finlandiya	10,7	3,1	13,4	5,9	17	8	19,6	10	21,8	11,9
Avustralya	5,2	34,6	39,7	8,1	43,5	12,8	45,7	16,5	...	...
Türkiye	...	...	19	5,1	19,3	5,8	23,4	6,7	17,6	6,4

Kaynak: OECD, “Labour” (Çevrimiçi), <https://stats.oecd.org/#>, 09 Mayıs 2019.

Refah modelleri kapsamındaki ülkelerdeki yarı zamanlı çalışan kadın istihdam ve erkek istihdam oranlarına bakıldığında ciddi uçurumlar söz konusudur. Çoğu ülkede yarı zamanlı işlerde erkeklerin yarısından fazlasını oluşturan kadın istihdam oranı İsveç Norveç Hollanda gibi ülkelerde 4, 5 hatta 6 kat artmaktadır. Hem katılımın hem de kadın erkek arasındaki farkın en az olduğu ülke ise Yunanistan olarak görülmektedir. Kadınların yarı zamanlı işlere bu kadar yoğun katılım sağlayıp istihdam edilmelerinde toplumsal cinsiyetçi roller, toplumsal yapı, eğitim düzeyi gibi faktörlerin etkili olduğu söylenebilir.

Birçok toplumda, özellikle kadına atfedilen geleneksel roller sebebiyle ortaya çıkan aile içi cinsiyete dayalı iş bölümü, yarı-zamanlı, düşük ücretli ve iş güvencesinden yoksun işlerde çalışmaya mahkûm etmektedir. Özellikle pederşahi aile yapısının olduğu Güney Avrupa ülkelerinde erkeğin evi asıl geçindiren kişi olduğunun kabulü, kadın kazancının aile bütçesine katkı veya ek gelir olarak tanımlanmasına sebep olmakta, bu durum piyasada kadınların “yedek işgücü ordusu” olarak görülerek düşük ücretler karşılığında çalıştırılmasına zemin hazırlamaktadır.¹⁴⁷ Çifte yükümlülüğü olan kadınlar da çalışma saatlerinin daha az olduğu yarı-zamanlı işlere yönelerek düşük ücretlerle ve güvencesiz bir şekilde çalışmaktadır. Güney Avrupa ülkelerindeki aile yapısına karşın Tablo-2’de bu ülkelerde yarı zamanlı kadın istihdam oranlarının daha düşük olduğu görülmekte, İskandinav ülkelerinde ise aşırı yüksek olduğu görülmektedir. Zıt bir görünüm oluşmasında Güney Avrupa ülkelerinde genel kadın istihdam oranlarının ortalama %40 civarında, İskandinav ülkelerinde ise ortalama %70 civarında olmasının etkisi büyüktür.

Esnek çalışmada, ortaya çıkabilecek piyasa olumsuzluklarına karşı, kadınlara yönelik oluşturulan olumlu eylem politikaları önem arz etmektedir. Bu politikalar sayesinde, kadınların bir nebze yükleri hafifleyecek ve böylece iş ve aile sorumluluklarını uyumlaştırabileceklerdir. Bu nedenle yarı zamanlı işlerin güvenceli hale getirilmesi, kadınların iş-aile dengesini kurmalarını kolaylaştırmakla beraber istihdam oranlarındaki kadın erkek uçurumunu da azaltacaktır.

¹⁴⁷ Nurşen Adak, “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, **Sosyoloji Dergisi**, No: 7, 2007, s. 140.

2.1.1.3.2.2. Evde Çalışma

Esnekliğe olanak tanıdığı için kadınların tercih ettiği diğer bir çalışma türü olan evde çalışma, ücretli çalışma ile bağımsız çalışmanın kesiştiği bir alanı oluşturmakta ve kendi içinde pek çok atipik çalışma şeklini barındırmaktadır. Bu çalışma biçimiyle kişi bakıma muhtaç bir aile bireyine bakarak yahut işverenin bazı işlerini parça başı evinde yaparak gerçekleştirebilir.

Eve iş verme esnekleşme açısından temel bir unsur olarak görülmekte fakat işverenin iş güvencesi, kıdem ve ihbar tazminatı, asgari ücret, yıllık ücretli izin ve sosyal sigorta gibi yükümlülüklerinden kaçınmasına olanak tanımaktadır. Bu nedenle özel sektörde işverenler, eve iş verdiği çalışanlarına düşük ücret ödemekte, çalışanlar ise özellikle örgütsüz oldukları için işçi haklarını talep edememektedirler.¹⁴⁸

Evde çalışma daha çok vasıfsız işçiler için uygun görülmekte ancak yeni kapitalizmin yükselttiği beyaz yakalılar da günümüzde neoliberal stratejilerin sonucu esnekleşen emek süreçlerini deneyimlemektedirler. Zaman ve mekandan soyutlanmaya iletişim teknolojileri ile olanak sağlayan bu çalışma biçimine şirketler tarafından giderek ilgi artmaktadır.

İş ve aile yaşamında kolaylık sağlayan evde çalışma, kadının ekonomik olarak aileye katkı sağlamasına ve evde bakımı gereken kişilere vakit ayırmasına olanak tanımaktadır. Her ne kadar bu çalışma biçimi kadınları üretici konuma geçirse de yukarıda belirtilen güvencelerden yoksun olmalarından ötürü emeklerinin sömürülmesine neden olmaktadır.

2.1.2. Kadınların Çalışma Hayatındaki Önemi

Kadınların çalışma hayatına katılımı hem kadının kendisi için hem de ülke için önem arz etmektedir. Kadın çalışma hayatına katılımı ekonomik büyüme ve kalkınmayı sağlamakta, rekabet edilebilirliği artırmaktadır. Kalkınmak için insan kaynaklarının en yüksek noktaya ulaşması gerekmekte ve böylece değişimin hız göstereceği öngörülmektedir. Dolayısıyla kalkınmada en önemli unsur olan ve gerek

¹⁴⁸ Yıldırım Koç, **Eve İş Verme**, Ankara, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları, 2001, s.44

endüstrileşmiş gerekse endüstrileşmekte olan toplumlar için önem arz eden etkili emek siyasasının temel amaçlarından biri, işgücüne katılım oranını artırarak insan kaynağını en iyi şekilde kullanmaktır. Bu doğrultuda işgücü piyasasına dahil olmada sorun gösteren özel grupların çalışma hayatına entegre edilmesi ve sürekli istihdamda kalmalarını sağlayacak politikaların oluşturulması gerekmektedir.

Gelişmiş toplumlarda yaşam kalitesinin artmasıyla beraber ömür süresinin de uzaması, kadınların analık görevlerine ayrılan sürenin dışında en az yirmi yıl çalışabilecekleri ve nüfusun önemli bir bölümünü oluşturan kadınların çalışmama durumunun toplum için bir yük oluşturacağı ileri sürülmektedir. Kadınlar gibi yaşlıların da ömür süresinin uzaması, gençlerin ise bilimsel gelişimleri için eğitim almaları gereği nedeniyle işgücü piyasasına uzun süre dahil olmamaları, bağımlı nüfus oranını artırmakta, faal nüfusu da giderek daha ağır bir yük altına sokmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler ise, kalkınmayı hızlandırmak amacıyla kısıtlı olan kaynağı en verimli şekilde kullanmaya çalışmaktadır. Çalışma hayatına katılımda ve eğitimde düşük seviyede kalan kadınlar, toplum nüfusunun yarısının düşük eğitim ve istihdamından kaynaklanan ekonomik bir kayıp oluşturmaktadır.¹⁴⁹

Ulusal ve küresel düzeyde sürdürülebilir ekonomik büyüme, işgücüne katılan kadınların becerilerine ve niteliklerine göre işgücü içerisine daha fazla dahil edilmelidir. 1995'ten bu yana, kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki boşluk azaltılmaya çalışılmış ve bu Avrupa'daki toplam istihdam oranındaki artışın yarısını ve yıllık ekonomik büyümenin dörtte birini oluşturmuştur. Kadın istihdam oranı erkek istihdam oranına yükseltildiğinde, gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) büyümesinin, artan bir eğilim göstereceği tahmin edilmektedir. Benzer şekilde, İngiltere'de yapılan bir araştırmada, kadınların istihdama katılarak ülkenin GSYİH'nın % 2'sini oluşturabileceği tespit edilmiştir.¹⁵⁰

Küresel rekabet gücünü artırmak ve korumak için de, öncelikle iyi işleyen kamu ve özel kuruluşlara, iyi gelişmiş bir altyapıya, istikrarlı bir makroekonomik

¹⁴⁹ Tan, **a.g.e.**, s.22.

¹⁵⁰ OECD, "Gender and Sustainable Development: Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women", p.11. (Çevrimiçi), <https://www.oecd.org/social/40881538.pdf>, 28 Haziran 2019.

ortama ve en azından temel eğitim almış sağlıklı bir işgücüne ihtiyaç vardır.¹⁵¹ Konu üzerine yapılan birçok araştırma, küresel rekabet gücünün artmasına etki eden faktörler arasında işgücünün önemli bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla emek sermayesinin tam ve verimli kullanılması, işgücü piyasasının etkinliği ve esnekliği önem taşımaktadır. Bu nedenle emek sermayesinin tam kullanımı için erkeklere göre düşük katılım sağlayan kadınların işgücü piyasasına çekilmesi ehemmiyet kazanmaktadır.¹⁵²

137 ülkenin ele alındığı 2017-2018 küresel rekabet edilebilirlik endeksinde de kadın istihdamının yüksek olduğu İskandinav ülkeleri, ilk sıralarda yer alırken Güney Avrupa ülkelerinden İtalya 43, Yunanistan 87, Türkiye 53. sırada yer almıştır. Raporda Türkiye'nin uluslararası rekabette işgücü piyasasındaki zayıflığının en önemli faktörü olarak aktif işgücü piyasasının yetersizliği gösterilmiş ve işgücü piyasasının etkinliğini azaltan en önemli alt değişkenin de kadınların işgücüne katılım oranı olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle işgücü piyasasında daha az yer alan kadınların işgücüne katılım oranında artış sağlanarak uluslararası rekabet edebilirlik yükseltilebilir.¹⁵³

2.2. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarının kültürel olarak değerlendirilip her ikisi için oluşturulan kalıpları, öğrenilmiş davranış ve beklentileri belirten bir kavramdır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek için hangi davranış ve faaliyetlerin uygun olduğuna, onların hangi haklara, kaynaklara ve güce sahip olduğuna ya da olması gerektiğine ilişkin toplumsal beklentileri geliştirmektedir. Her toplumun kendine özgü beklentisi olsa da benzerlik gösteren noktalar toplumsal cinsiyet temelli asimetrisinin, yani farklılıklar ve eşitsizliklerin varlığıdır.

¹⁵¹ A.e., p.9.

¹⁵² A.e., s.7.

¹⁵³ World Economic Forum, "The Global Competitiveness Report" p.13, (Çevrimiçi), 2017–2018 <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>, 1 Temmuz 2019.

Toplumlarda, kadının fizyolojik ve biyolojik farklılıklarının yanı sıra toplum tarafından kabul görmüş rollerinden ötürü kadına ve erkeğe yönelik algılar farklılık göstermektedir. Genel olarak kadın ev, aile, bakım işleriyle ilişkilendirilmekte ve erkeklere göre fizyolojik olarak daha zayıf kabul edilmektedir. Kadınların toplumdaki yeri, rolü, statüsü belli olduğu için işgücüne katıldıklarında kendilerine anne ya da sadece kadın olarak değerler yüklenmektedir. Gerek tüm bu sorumlulukların kadına yüklenmesi gerekse toplum tarafından kadının belli bir kalıba ve görünüme sokulması kadının çalışma hayatında ve iş-aile/yaşam ikileminde bir dizi sorunu ortaya çıkarmaktadır.

İş ve aile yaşamını birlikte yürütmeye ve toplumun belirlediği eril-dişil rollere uygun davranmaya mecbur bırakılan kadınlar, erkeklerden sonra işgücüne dahil olmuş ve kendileri için tanımlanmış işleri yapmak zorunda bırakılmıştır. Ayrıca kadın ve erkeğin toplum gözünde kanıksanan rollerinin de etkisiyle kadınlar, cinsiyet temelli ayrımcılıktan etkilenmiş ve bu ayrımcılık, çalışma yaşamının her aşamasında kadınların önlerine çıkmıştır.¹⁵⁴

İşgücü piyasasında kadınların toplumsal cinsiyet rolü ve biyolojik özellikleri nedeniyle önlerinde engel niteliği taşıyan ayrımcılıklar arasında belli iş ve mesleklere kadınların kabul edilmemesi, bazı iş ve mesleklerde kadın oranının dondurulması, işe alımda ve işyerindeki görev dağılımında kendilerine erkeklerle eşit davranılmaması, ücretlerinin düşük tutulması, çocuk doğurma hallerinde işlerine son verilmesi gibi örnekler yer almaktadır.¹⁵⁵

Nitelik açısından erkeklerle eşit konumda olan kadınların, sadece cinsiyetlerinden ötürü ayrımcılık görmeleri nedeniyle gerek eğitimde gerekse çalışma olanaklarında erkeklere göre daha az fırsat elde etmişler ve daha düşük ücrete tabi tutulmuşlardır. Kadınların dünya nüfusunda %50 gibi bir paya sahip iken ve işlerin de üçte ikisini yapmalarına rağmen dünyada gelirin onda birine sahip olmaları, olumsuz tabloyu gözler önüne sermektedir. Ücretlerin yanı sıra terfi, tayin, işten çıkarma ve diğer maddi ve maddi olmayan fırsatlar açısından erkeklere göre farklı

¹⁵⁴ Veda Bilican Gökkaya, “Ahtapot Kadınlar: Aile Ve İş Yaşamı Kıskaçındaki Kadınlar Ve Karşılaştıkları Sorunlar”, *Turkish Studies*, C.10, No: 10, 2015, s.238.

¹⁵⁵ DPT, *Kadın ÖİK Raporu*, Ankara, DPT, 1994, s.16

muameleye maruz kalmaları istihdamın çeşitli kademelerinde, kadınların aleyhine olan durumları netleştirmektedir.¹⁵⁶

Gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın hemen her toplumda görülen kadın eşitsizliğin fizyolojik açıdan yansıdığı ilk nokta çalışma hayatına girişin ilk evresi olan işe alımda ortaya çıkmakta, fiziksel güç ve kadınların doğurganlığı eşitsizliğe sebep gösterilmektedir. Bu eşitsizlik güç gerektiren işlere kadınları tercih etmeyerek; hamilelik durumunda izin ve doğum ödeneklerinden kaçınmak adına kadınları istihdama dahil etmeyerek kendini göstermektedir. İşe alım aşamasını geçip istihdam edilen kadınlar, çok iyi eğitimden geçip tecrübe sahibi olsalar dahi üst yönetim kademelerine çıkmada erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Bunun sebebi ise işverenlerin, kadınların bir işte geçici olarak çalıştıklarını, çocuk sahibi olduklarında sorumluluk ve aile içi beklentiler nedeniyle işi bırakacaklarını düşünmeleridir.¹⁵⁷

2.3. İŞ-AİLE DENGESİ VE İŞ-AİLE UYUMLAŞTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR

2.3.1. İş-Aile Dengesi

Sosyoloji, psikoloji gibi farklı disiplinlerde ele alınan iş-aile dengesi kavramı, iş hayatının aile hayatına tercih edilmesiyle kullanılmaya başlanmıştır. Kavram, hem disiplinler arasında hem de toplumun farklı grupları arasında farklı anlamlar ifade etmektedir. İş-aile dengesi, psikoloji alanında genel açıdan iş-aile çatışması ve iş-aile güçlendirilmesine yönelik girişimleri ifade ederken; sosyal psikolojide bireyin çalışma ve aile yaşamındaki rolünden eşit derecede memnuniyet duyması anlamına geldiğini ifade eder.¹⁵⁸ İşçi ve işveren açısından değerlendirildiğinde, işçiye göre bu kavram, iş ve aile sorumluluklarını yönetebilme ikilemini ifade ederken; işverenlere

¹⁵⁶ Meltem Demirgöz Bal, "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış", **KSHD**, C.1, No:1, 2014, s.20-22.

¹⁵⁷ Ali Murat Alparşlan, Özlem Çetinkaya Bozkurt ve Ayşe Özgöz, "İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanları Sorunları", **MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.2, No: 3, 2015, s.69-70.

¹⁵⁸ Jeffrey H. Greenhaus and Gerard A. Callanan, **Encyclopedia of Career Development**, 2. bs., USA, Sage Publication, 2006, s.869.

göre çalışanların işlerine yoğunlaşmalarını sağlayacak bir şirket kültürünün oluşturulmasının zorluğunu ifade etmektedir.

Bireyin iş ve aile rollerinin, bireyin öncelikleriyle uyumlu olması, bireyin farklı rollerini uyumlu bir şekilde yürütebilmesi, iş ve aile yaşamında denge olarak ifade edilmektedir. Kadınlar için cinsiyete dayalı geleneksel işbölümüyle şekillenmiş toplumda hem çalışıp hem de aile sorumluluklarını birleştirerek dengeyi sağladıklarının varsayılması yanıltıcı olabilmektedir. Bu konuda oldukça zorluk yaşayan kadınlar istihdam edilme durumlarında hane içerisinde üstlendikleri görevlerin ve iş yükünün çatışması sonucu istihdamda kalma kararları etkilenmektedir. Rollerin çatışma boyutuna göre aldıkları kararlar çalışma hayatına devam etme ya da çalışma hayatından çekilme ile sonuçlanmaktadır.¹⁵⁹

Kadınların çift yükümlülüğünden dolayı iş ve aile sorumluluğunu azaltmaya yönelik yasal hükümler ve politikalar oluşturulmuştur. Oluşturulan ve uygulamaya geçirilen politika ve yasalar aile kaynaklarının yeterliliğini sağlamak, çocukları sağlıklı bir birey olarak yetiştirmek, iş ve bakımla ilgili ebeveyn seçimini kolaylaştırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile istihdam olanaklarını teşvik etmeye yönelik olmuştur.

İş-aile sorunlarının nasıl ele alınabileceği konusunda Uluslararası Çalışma Konferansı'nın Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesi, rehberlik sağlamıştır. Bu sözleşmede politika araçları olarak sosyal güvenlik, sosyal bakım hizmetleri, izin politikaları, esnek çalışma zamanı, işgücünün yeniden entegrasyonu, cinsiyete duyarlı bilinçlendirme ve eğitim bulunmaktadır. Ulusal politikalar, sözleşmeye paralel olarak bakım gibi aile sorumluluklarına sahip herkese ayırım gözetmeksizin haklarını kullanabilmesine olanak tanımalı ve bunu iş-aile sorumlulukları arasında çatışma yaratmadan sağlamalıdır.

Yapılan düzenlemelerde kadınla birlikte erkek de göz önünde bulundurularak, tek taraflı odak önlenmeye çalışılmıştır. Bu perspektifte yapılan politikalar ile kadın ve erkekler için çalışma hayatında eşitliği sağlamaya ve insancıl bir anlayışın inşasını

¹⁵⁹ Rosemary Crompton and Clare Lyonette, **Work-life 'Balance' in Europe**, City University, GeNet Working Paper No.10, 2005, s.4.

gerçekleştirmeye yönelik daha tutarlı düzenlemelerin oluşturulması için çaba gösterilmiştir. Nitekim, politikalara sahip bir devlet, kadınların çalışma hayatı ile aile ilişkileri arasında sürdürülebilir bir denge sağlayabilen bir devlettir. Dengenin sağlandığı bir toplumda kadınlar, sosyal yaşamları, annelikleri ve diğer sorumlulukları arasında kademeli bir seçim yapmak zorunda kalmazlar.¹⁶⁰ Aynı zamanda geleneksel cinsiyet rollerinin değişimi ve kadınların profesyonel sosyal bir yaşam geliştirmeleri için daha fazla fırsatın sunulduğu bir zemin yaratılmış olur.

Çalışma hayatının yapısını değiştirerek zamansal ve içeriksel sınırlarını bulanıklaştıran küreselleşme sonucu rekabetin artması, teknoloji kullanımının artması, atipik istihdamda ve çalışma sürelerinde esnekliğin yaygınlaşması, iş ritminin artması, kadınların emek piyasasına girişiyle birlikte çift kazanan ailelerin artması iş ve aile sorumluluklarının getirdiği baskıyı şiddetlendirmektedir. Özellikle de kadınlar için baskı daha da yüksek boyuttadır. Bu nedenle çalışma hayatında güçlük yaratan sorumluluklar arasındaki denge sorununu hafifletecek politikaların yeterliliği ne kadar yüksek olursa kadınların çalışma hayatına katılımı ve devamlılığı da o kadar yüksek olacaktır.

2.3.2. İş-Aile Uyumlaştırma Politikaları

Modern toplumların çoğu, iş-aile çatışmasıyla sonuçlanan, iş ve aile yükümlülüklerini birleştiren çift kazançlı ebeveynlerle karakterize edilir.¹⁶¹ İş-aile çatışmasının işe gitmeme, psikolojik ve fizyolojik açıdan sağlığı koruyamama ve çocukların olumsuz gelişimi gibi önemli olumsuz etkileri vardır.¹⁶² Ebeveynliğe geçişten sonra zaman ve çaba bakımından aile talepleri ciddi bir şekilde arttığından

¹⁶⁰ Anette Borchorst and Birte Siim, "Women Friendly Policies and State Feminism: Theorizing Scandinavian Gender Equality", **Feminist Theory**, Vol: 9, No: 2, 2008, p.209.

¹⁶¹ Janet Gornick and Marcia Meyers, **Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment**, New York, Russell Sage Foundation, 2003, p.40; Frances McGinnity ve Christopher T. Whelan. "Comparing Work-Life Conflict in Europe: Evidence from the European Social Survey", **Social Indicators Research**, Vol.93, No:3, 2009.

¹⁶² Tammy D. Allen, et al. "Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research", **Journal of Occupational Health Psychology**, Vol.5, No:2, 2000, p.281.

dolayı ebeveynler için gerginlik ebeveyn olmayanlara kıyasla daha büyüktür.¹⁶³ Bu nedenle hem kadınların işgücü piyasasına katılımını hem de doğurganlığı teşvik ederek, modern refah devletleri, iş-aile uzlaşmasını kolaylaştıran politikalar yoluyla istihdam ve bakım talepleri arasındaki gerilimi çözmeye çalışmaktadır.¹⁶⁴ Çocuk bakım hizmetleri ve ebeveyn izni programları gibi çift kazançlı / çift bakıcılı bir modeli destekleyen aile politikaları, bakım işlerinin dış kaynak kullanımını kolaylaştırdığı için iş ve bakım birleşiminden kaynaklanan baskıyı azaltmaktadır. Çocuk bakımına ek olarak bağımlı grup arasında olan yaşlı nüfusun bakımı genellikle kadınlar tarafından üstlenilmektedir. Bu sebepten ötürü kadının istihdam yoluyla özerkliğini ve bağımsızlığını sağlamak ve yaşlıların başarılı ve aktif yaşlanmalarını sağlamak için refah seviyesi yüksek olan ülkelerde yaşlı nüfusa yönelik bakım modellerinin gelişmesi önem arz etmektedir. Mevcut ulusal aile politikaları, seviyelerine ve ailelere verilen destek türlerine göre önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Belirsiz olan şey ne kadar etkili oldukları ve mevcut politikaların gerçekten de farklı sosyal gruplar için 'bakım baskısını' azaltıp azaltmadığıdır.¹⁶⁵

2.3.2.1. İzin Politikaları

Kadınların evde ve işyerindeki rollerine yönelik tutumlar, yirminci yüzyılda önemli bir şekilde değişti. Şu anda her zamankinden daha fazla kadın çalışmakta ve birçoğu doğum ile birlikte çalışma hayatından çekilmemektedir. Bu eğilimi yansıtan, hemen hemen tüm sanayileşmiş ülkeler, doğumu çevreleyen dönemde işe

¹⁶³ Lyn Craig and Michael Bittman, "The incremental time costs of children: An Analysis of Children's Impact on Adult Time Use in Australia", **Feminist Economics**, Vol.14, No:2, 2008, p.83; Duncan Gallie and Helen Russell, "Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe", **Social Indicators Research**, Vol.93, No:3, 2009, p.460.

¹⁶⁴ Anne Grönlund and Ida Öun. "Rethinking Work-Family Conflict: Dual-Earner Policies, Role Conflict and Role Expansion in Western Europe", **Journal of European Social Policy** Vol.20, No:3, 2010, p.180.

¹⁶⁵ Gabrielle Meagher and Marta Szebehely, "Equality in The Social Service State: Nordic Childcare Models in Comparative Perspective", **Changing Social Equality: The Nordic Welfare Model in The 21st Century**, Editör: Jon Kvist, Johan Fritzell, Bjørn Hvinden, and Olli Kangas, Briston/Chicago, Policy Press, 2012, p.91.

gelmemeye izin vermektedir. Hem babalar hem de anneler, işten ayrı kalmaya hak kazanmakta ve çoğu ülke izin süresi boyunca gelir desteği sağlamaktadır.

Birleşmiş Milletlerin Uluslararası Çalışma Örgütü, doğum korumasını temel bir insan hakkı olarak görmektedir. UÇÖ'nün analığı korumayla ilgili birincil hedefleri şunlardır: (1) kadınların üreme ve üretken rollerini başarıyla birleştirmelerini sağlamak; (2) iş yerinde eşitsiz muameleyi üreme rollerinden dolayı önlemek; ve (3) sağlık veya ekonomik güvenceyi koruyarak, istihdam ve meslekte eşit fırsatları ve tedaviyi teşvik etmek.¹⁶⁶

Ebeveynler için iş korumalı izin alma hakları, çoğu gelişmiş ülkede sosyal politikanın ve modern bir devletin önemli unsurudur. Çok az istisna dışında, bu ülkelerdeki bugünün ebeveyni, çocukluk çağında ve çocuğun ilk yıllarında izin alma hakkını ve bu izni alırken sıklıkla devlet tarafından ödeme yapılmasını bekleyebilir. Bazı durumlarda, ebeveyn, bir çocuk hasta ise azaltılmış saatlerde çalışma veya ücretli olarak sık sık işten ayrılma seçeneğine sahip olmayı bekleyebilir. İşgücü içerisindeki kişilerin bakım sorumluluklarını tanıyan bu sosyal politika dizisi, 19. yüzyılın sonlarında, çalışan kadınlar için bir sağlık sorunu olarak başlamıştır. Kadın işçilerin ve yeni doğmuş bebeklerin sağlığını korumak için doğum izni getirilmiştir. Gerçekten de, AB, 1992 yılında tüm üye devletlerde doğum izni için asgari standartlar getirdiğinde, bunu sağlık ve güvenlik gerekçesiyle yapmıştır. Ancak izin politikaları geliştikçe ve genişledikçe, gerekçeleri ve hedefleri de daha çeşitli hale gelmiştir.¹⁶⁷

Annelik izni hakları ilk olarak, 1883 yılında, sağlık sigortası ve ücretli hastalık izninin yanı sıra, işçileri devlete bağlamayı amaçlayan yeni bir sosyal sigorta sisteminin bir parçası olarak Almanya'da tanıtıldı. Birinci dünya savaşının patlak vermesiyle, 21 ülke 4 ila 12 haftayı kapsayan doğum izni politikaları oluşturmuş ve bunlardan 13'ü ücretli izin vermiştir.¹⁶⁸

¹⁶⁶ Maya Rossin-Slater, **Maternity and Family Leave Policy**, Cambridge, NBER Publications, 2017, p.4.

¹⁶⁷ Sheila Kamerman, and Peter Moss (eds), **The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and The Labour Market**, UK, Policy Press, 2009, p.1.

¹⁶⁸ A.e., p.2.

1970'lerden bu yana, başka bir izin hakkı (ebeveyn izni), 1967'de Macaristan'da çocuk bakım izninin geliştirilmesi ile ortaya çıkmıştır. Doğum izni kadınlara yönelik bir doğum sonrası izni iken, ebeveyn izni her iki ebeveyn için de geçerlidir. Genellikle doğum izninden sonra, anne ve babalar için eşit düzeyde izin verilmektedir.¹⁶⁹

İsveç, 1974'te ebeveyn iznini tanıtan ilk ülke olmuştur. 1983'e kadar AB, üye devletler arasında ebeveyn izniyle ilgili asgari standartlar teklif etmiştir. Bu teklif birkaç yıl boyunca, esasen İngiltere hükümetinin vetosu tarafından engellenmesine rağmen nihayetinde 1996'da karara bağlanıp çoğu ülkede uygulanmaya başlamıştır. Ebeveynlik izninin yanı sıra, bazı ülkeler babalara da babalık izni getirmiştir. Bu gelişmeler, hem erkeklerin hem de kadınların istihdamını teşvik etme ve destekleme rolünü vurgulayan refah devletinin yeniden tasarımının bir parçası olarak görülebilir.¹⁷⁰

Annelik ve aile izni politikaları, annelerin doğum için hazırlık yapmak, iyileşmek ve yeni çocuklarına bakmak için işten ayrılmalarını sağlar. Günümüzde birçok gelişmiş ülkede, bir yaştan altındaki bebekleri olan annelerin çoğu işgücüne katılmaktadır. Doğum izni politikaları, çalışanların aile refahını iyileştirmeyi ve kariyer sürekliliğini arttırmayı amaçlamakta, iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olmaktadır. Dünyanın dört bir yanındaki ülkelerin büyük çoğunluğu çalışan annelere ücretli doğum izni sağlamaktadır. Çoğu gelişmiş ülke, diğer izin türlerine de erişim sağlar: babalık izni (babalar için özel olarak belirlenmiş izin), ebeveyn izni (hem anne hem de babalar tarafından alınabilecek izin).¹⁷¹

En kalıcı toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden biri, kadınlar üzerinde ücretsiz bakım çalışmalarının yükü ile ilgilidir, bu da genellikle iş güvensizliğine ve kişisel ve mesleki gelişim için kısıtlı bir fırsat yaratır. Ebeveynlik izni, cinsiyet eşitliğini ve kadınların işte ve evde güçlenmesini ilerletmek için kritik bir önlem olabilir. Nitekim toplumların ve ekonomilerin gelişmesi için insanlar hem işçi hem de ebeveyn olmayı seçebilme ihtiyacı duyarlar. Bu seçimi kolaylaştırmak, ebeveyn iznini içeren aile

¹⁶⁹ A.e., p.2.

¹⁷⁰ A.e., p.3.

¹⁷¹ Rossin-Slater, a.g.e., p.1.

dostu politikalarla gerekli destek yapılarının mevcut olmasını garanti etmek anlamına gelir. Bu izin, işlerini sürdürürken, ebeveynlere, doğumları veya evlat edinildikleri süre boyunca çocuklarına bakmaya adanacak kaynakları ve ideal olarak kaynakları sağlar. Bu koşullar, tüm aile biriminin uzun vadeli refahını ve sağlığını şekillendirir. Kritik bebeklik döneminde izinler, ebeveynlerin normal kazançlarının bir kısmı veya tamamı ile telafi edilebilir. Destekleyici çalışma kültürü ve koşulları ile birleştiğinde, ebeveyn izni özellikle kadınlar ve düşük gelirli işçilerin aileleri için dönüşümsel olabilir. Ebeveyn izni, kadınlara ve ailelere sağlanan faydaların ötesinde, işverenler ve işletmeleri için de fayda sağlar. İyi tasarlanmış ebeveyn izni politikaları, kadınların işgücündeki yeteneklerini ve anne-bebek sağlığını koruyarak ekonomik büyümeyi önemli ölçüde hızlandırabilir. Ebeveyn izni, bazen doğum, babalık ve / veya ebeveyn izinlerinin kombinasyonunu tanımlamak için bir şemsiye terim olarak kullanılır.

Doğum izni ödeneğinin kaynağı ve miktarı ülkeden ülkeye değişmektedir. Ebeveynlik izninin de uygunluğu ve süresi değişmektedir. Genellikle kesintisiz olarak sürekli olarak alınır. Paylaşılan ebeveyn izni, ard arda ya da eş zamanlı olarak alınabilir. Annelik ve babalık izinleri genellikle bireysel haklar olarak tanımlanırken, ebeveyn izni genellikle devredilebilir bir aile hakkıdır.

Dünyada bu politikaların detaylarında önemli farklılıklar olsa da, mevcut araştırmalar bazı genel sonuçlar vermektedir. Birincisi, izinlerin alınması konusundaki önemli engellere rağmen, hem yeni politikaların uygulanması hem de mevcut politikaların genişletilmesi ebeveynler arasında izin alma oranlarını arttırmaktadır. İkincisi, bir yıldan daha kısa süren haklar, kadınlar için iş sürekliliğini iyileştirebilmekte ve doğumdan sonra istihdam oranlarını arttırabilmektedir. Fakat daha uzun izinlerin kadınların kazancını, istihdamını ve kariyer gelişimini olumsuz yönde etkileyebileceği öngörülmektedir.¹⁷²

2.3.2.2. Bakım Hizmetleri

Çalışan kadınlar için kimin çocuklara ve yaşlılara bakacağı önemli bir konudur. Aslında, son elli yılda neredeyse tüm ülkeler bakım ve hizmetlerin

¹⁷² A.e., p.1.

geliştirilmesi için kamusal sorumluluk konusunu tartışmıştır. Kısmen, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik artan taahhütler, tartışmanın ortaya çıkışını açıklamaya yardımcı olmaktadır.

En az 1945 yılından bu yana refah devletleri, bakım çalışmalarının sorumluluğunun dağıtımı, bakım maliyetleri ve hizmet türleri ile ilgilenmektedir. Bakımla ilgili sosyal programların üç amacı olduğu söylenebilir. İlk amaç, farklı bakım ihtiyaçları riskini yeniden dağıtmaktır. Örneğin, çocuk yetiştirmenin mali yükünü yeniden dağıtan aile politikası. İkinci amaç, erken çocukluk eğitimi vererek veya hizmet sağlayıcıları düzenleyerek ve bakımı profesyonelleştirerek bakım kalitesini artırmaya çalışan programlar geliştirmektir. Üçüncü hedef bağımlılığı azaltmak ve özerkliği sürdürmektir. Örneğin, yaşlılar için bakım hizmetleri ve emekli maaşları, bireylerin ailelerine bağımlı olmak yerine kendilerine bakmalarına izin vermektedir.¹⁷³

Çok sayıda ampirik çalışma, kadınların istihdamının kamu hizmetlerinin mevcudiyetine bağlı olduğu ve kamu hizmetlerinin sağlanmasının bir yansıması olduğuna dair ortak varsayımla, genel olarak ele alınan hizmetlerin ve refahın ne kadar kamuya açık veya özel olarak sağlandığına odaklanmıştır. “İkili Kazanç” cinsiyet ideolojisi, erkeklerin ve kadınların her ikisinin de işgücünde olması gerektiğini kabul eden bir yönelimdir. Çok sayıda gelişmiş ülkenin örnek analizinde, annelerin istihdamı için destek sağlamanın, küçük çocuklara bakım sağlayan ve kadın istihdamının sürekliliğini sağlamalarına izin veren politikaların (ücretli izinlerin), ülkeler arasında önemli ölçüde farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. İskandinav ülkeleri, annelerin istihdamı için en iyi kamu desteğini sağlıyor, bunu Fransa ve Belçika izliyor. Bu paketlerin annelerin istihdam oranlarını etkilediği söylenebilir.¹⁷⁴

Esping-Andersen'in (1990, 1999) üçlü rejim tipolojisi, özellikle de revize edilmiş haliyle, bakım hizmetleri açıklayıcı olmaktadır. Feminist eleştirilere ve araştırmalara cevaben Esping Andersen, daha önce sadece devlet-pazar ilişkileri

¹⁷³ Jane Jenson and Mariette Sineau, **Who Cares?: Women's Work, Childcare, and Welfare State Redesign**, Canada, University of Toronto Press, 2003, p.7.

¹⁷⁴ Orloff, **a.g.e.**, p.12.

tarafından tanımlanmış olan ve refah sağlamada ailelerin rolünü dahil etmek için daha önce tanımlanmış olan rejimler kavramının kapsamlı bir revizyonunu üstlenmiştir. İyi bilinen üçlü sosyal demokratik, muhafazakar-korporatist ve liberal rejimler tipolojisini yeniden gözden geçirmiş, temel tipolojisini değiştirmemesine rağmen Güney Avrupa modelinin esas olarak “ailecilik” derecesi (ailelere hizmet sağlama) için kayda değer olduğunu onaylamıştır. Gözden geçirilmiş rejim analizi hanehalkı ekonomileri üzerinde yeni materyallere dikkat çekerek, aile tedarikinin önemini koruduğunu ve devletler veya pazarlar tarafından ailevi olmayan çocuk bakım ve yaşlı bakım hizmetlerinin kadınların istihdamı için kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir. Rejimler arasında hizmet sunumundaki farklılıklar, refah devletinin sürdürülebilirliğini ve ekonomik büyüme ve kalkınma açısından önemli olan kadın istihdamını ve verimliliğini etkilemektedir.¹⁷⁵

Esping Andersen’in refah modelleri arasındaki sosyal demokrat refah devletlerinin daha fazla cinsiyet dostu politikalar geliştirme eğiliminde oldukları iddia edilmiştir. Özellikle İskandinav ülkeleri, yüksek düzeyde istihdam ve kamu hizmetlerine olan taahhüt ile hem yüksek düzeyde kadın istihdamına (özellikle kamu sosyal hizmetlerinde) hem de çocuk bakımı gibi kadın istihdamını destekleyen politikalara yönelmiştir. Her iki faktör - yüksek kamu hizmeti ve cinsiyet dostu istihdam politikaları - birbirlerini pekiştirme eğilimindedir (Huber ve Stephens, 2001). Buna karşılık, Hristiyan-demokratik (veya Hristiyan-merkezci) refah devleti, erkek ekmek kazanan bir model üzerinde odaklanan ve kadın (veya anne) istihdamını teşvik etmeyen (veya daha az teşvik eden) emek ve refah politikalarını benimseme eğilimindedir. Almanya gibi Hristiyan Demokratik refah devletleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi politikalara daha düşük düzeyde kamu desteği sağlama eğilimindedir. Genel olarak, bu tür refah ülkelerindeki vurgu, nakit hizmetlerde çok daha fazladır; sosyal hizmetlere yapılan harcamalar çoğu İskandinav ülkesinde olduğundan çok daha düşüktür. Dolayısıyla daha düşük düzeyde kadın istihdam

¹⁷⁵ Orloff, a.g.e., p.13.

seviyelerine sahiplerdir. Güney refah devletlerinde de düşük istihdam ve düşük kamu bakım hizmeti seviyeleri bulunmaktadır.¹⁷⁶

2.3.2.3. Esnek Çalışma Politikaları

Esnek çalışma terimi, çalışanların çalışma saatleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarını sağlayan çeşitli yerel çalışma planlarını açıklamaktadır. Esnek zaman, yarı zamanlı çalışma, 1970'lerin başlarına dayanan en eski ve en sık incelenen çalışma biçimi türleri arasındadır. Son 40 yıldır gündemde olan esneklik, çalışma hayatında işçi ve işverenler için oldukça önemli olup, geniş kapsamlı olması sebebiyle 1980'lerden beri, emek piyasası, iş organizasyonu ve çalışma hayatının her alanında tartışma konusu olmuştur.

Dünya çapında öne çıkan özellikle de gelişmiş ülkelerde yaygınlaşan esnek zamanlı çalışma ve çalışma sürelerinde esneklik uygulamaları hem ülkelerin yerleşik çalışma süreleri geleneğine bağlı olarak hem de çalışan annelerin istihdam ve bakım sorumluluklarını destekleyen politikaların kapsamına bağlı olarak değişmektedir.¹⁷⁷ Sosyo-ekonomik ve kültürel değişimlerin etkisiyle iki gelirli aile modelinin yaygınlaşmasına ve erkeklerin eskiye göre daha fazla aile sorumluluklarına ortak olmasına rağmen, kadının ailenin bakım sorumluluğundaki esas rolü değişmediği için ciddi bir gerilim kaynağı oluşturmaya devam etmektedir. Bu gerilim ve stresi azaltmak için çalışma hayatının odağı olan verimlilik kadar aile de dikkate alınarak perspektif geniş tutulmakta ve ebeveynler –özellikle anneler- iş-aile dengesi için EÇD'yi tercih etmektedir. Kadınların esnek çalışmaya olan talebindeki artış neticesinde, yarı zamanlı çalışanların oranı artmış, çalışma saatlerinin dağılımı çeşitlenmiştir.¹⁷⁸

¹⁷⁶ Mel Cousins, **European Welfare States Comparative Perspectives**, SAGE Publications, 2005, p.66.

¹⁷⁷ Janet C. Gornick and Marcia K. Meyers, **Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care, Changing Life Patterns in Western Industrial Societies**, Ed: Janet Zollinger Giele and Elke Holst, Netherlands, Elsevier Science Press, 2004, p.50.

¹⁷⁸ Dominique Anxo et al., "Introduction: Working Time in Industrialized Countries", **Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding The Balance**, Ed: Jon C. Messenger, London, Routledge, 2004, p.1-3.

Çalışma saatlerinin dağılımındaki çeşitlenme karşısında hukuki düzenlemeler, tarafların anlaşmaya vardığı çerçevede sınırında özel çözümlere odaklanabilmektedir. Dolayısıyla özellikle toplu sözleşmelerin ve mevzuatın öne çıktığı bu noktada, toplu sözleşmelerin kapsam ve etkisine göre ülkelerdeki mevzuat farklı ya da benzer olabilmektedir. Çalışma sürelerindeki azalma ve esneklik konusunun yeterli olup olmama noktasında ise, İskandinav ülkeleri gibi ileri refah politikalarına sahip ülkelerde dahi azaltılan çalışma süreleri yeterli görülüyorken, gelişmekte olan ülkeler dikkate alındığında ortaya çıkan karmaşık tablo yanıtı güçleştirmektedir. Fakat genel ekseninde değerlendirildiğinde çalışma sürelerinin bireyselleştiği ve farklı esnek çalışma türlerinin ortaya çıktığını söylemek mümkündür.

Ortaya çıkan esnek çalışma türleri arasında özellikle kadınlar için öne çıkan yarı zamanlı çalışma olmuştur. Uzun bir süredir de yarı zamanlı çalışmanın, belirli bir işçinin, yani ev ve bakım sorumluluklarına sahip kadınların, çalışma ve aile yaşamları arasında bir denge sağlayabilmelerinin bir aracı olarak etkisi tartışılmıştır. Sosyal ve iktisat bilimlerinin bu temayla ilgili geniş literatüründe, kadınların evde bakım görevlerini yerine getirmelerine yardımcı olmak için yarı zamanlı çalışmanın kadınların işgücü piyasasına dahil olabilmesinde olumlu etkisinin olduğu vurgulanmıştır. Bu sebeple yarı zamanlı işler, ücretli iş isteyen ve / veya ihtiyaç duyan kadınlar için, küçük bir bağımsız ücret kazanma ve ev dışındaki çıkarları korumak için önemli bir yol olarak görülmüştür.¹⁷⁹

Nitekim küreselleşmenin beraberinde getirdiği emek yoğun üretim ile özellikle gelişmiş ülkelerde yüksek ücretli, sendikalı, ömür boyu istihdam sunan işler azalıp yerine, genellikle hizmet sektöründe düşük ücretli, düşük vasıflı, geçici, eğreti olarak adlandırılan işler artmıştır. Bu işler de belirtildiği gibi ücrete ihtiyaç duyan, vasıf düzeyi düşük ve kariyer beklentisi olmayan kadınlar için bir fırsat olarak görülüp, esnek sürelerle çalışma imkânı sunmaktadır.

Esnek çalışma standart dışı istihdam biçimleriyle korunmamış ulusal piyasaların küreselleşmesi sonucu zorunlu hale gelmiş, üretim süreci ile emeğin esnekleşmesini sağlamıştır. Bu süreçler yaşanırken kadınlar da işgücüne yoğun

¹⁷⁹ Tracey Warren, "Working Part- Time: Achieving a Successful 'Work- Life' balance?", **The British Journal of Sociology** Vol.55, No:1, 2004, p.100.

katılım gerçekleştirmiş ve evli, çocuk sahibi ve aile sorumluluğuna sahip kadınlar dengeyi korumak için esnek çalışmayı tercih etmiştir. Tüm bunların olumlu yanı bulunmakla birlikte olumsuz yanları da bulunmaktadır. Kadınlar yarı zamanlı çalışarak daha düşük ücretlere tabi olmakta ve eski tarihlerde olduğu gibi erkeğin ücretini tamamlayan ikincil istihdam durumunu muhafaza etmektedir. Yarı zamanlı çalışma dışında esnek zaman programları ve tele çalışma biçimleri yüksek vasıf gerektiren işler olup, yaşam kalitesini geliştirmektedir. Yarı zamanlı çalışma ise, kariyer sahibi olmak isteyen vasıflı kadın işgücünden ziyade bir iş bulma şansı olmayan, bakım sorumluluğu ile beraber gelir elde etme zorunluluğu olanlar için uygun görülmektedir.¹⁸⁰ Vasıflı işgücü için olumlu vasıfsız işgücü için hem olumlu hem olumsuz sonuç doğurması nedeniyle esneklik, iş aile dengesi için tercih edilmesi gereken bir seçenek olup olmadığı tartışmaya açık kalmaktadır.

Bu kapsamda esnek çalışma düzenlemeleri, aile ve demografik değişimler ile sosyo-ekonomik değişimler karşısında iş-aile dengesini oluşturacak biçimde, bir çözüm olarak sunulmalıdır. Ayrıca olumsuzlukları gidermek için EÇD'ye ilişkin kamu politikaları ve işyeri uygulamaları çok boyutlu değerlendirilmelidir.¹⁸¹

AB çerçevesinde, esneklik vurgusunun yanı sıra olası olumsuz etkilerine karşı da Çalışanların Temel Hakları 1989 Sosyal Şartın'da sosyal, ekonomik, sağlık ve güvenlik gerekçeleriyle esnek çalışanların korunmasına yönelik düzenleme bulunmaktadır. AB'nin esnek çalışanları koruyarak ve standart sözleşme ile istihdam edilenler gibi muamele görmeleri gerektiğini vurgulayarak esnek çalışmayı teşvik etmektedir. Esnek çalışma biçiminin teşvik edilmesi, öncelikle iş-aile dengesinin kurulmasında bir araç olarak ele alınmadığı ortaya çıkmaktadır. Fakat daha sonra kabul edilen 1998 Yarı Zamanlı Çalışma ve 1999 Belirli Süreli Çalışma Yönergeleri ile getirilen standartları dengeyi kurma çabalarını destekler niteliktedir.¹⁸²

¹⁸⁰ Judy Fudge and Rosemary Owens, "Precarious Work, Women, and The New Economy: The Challenge to Legal Norms, Precarious Work", **Women, and The New Economy: The Challenge to Legal Norms**, Ed: Judy Fudge and Rosemary Owens, Oxford, Hart Publishing, 2006, p.11.

¹⁸¹ Nurgün Kul Parlak, "İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi", **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.5, No:2, s.115.

¹⁸² A.e., s.115.

2.4. REFAH DEVLETİ VE KADIN İSTİHDAMI

Kadın istihdamı ve onu kolaylaştıran, kısıtlayan veya görmezden gelen politikalar, refah ülkelerinde çağdaş sosyal politikaların merkezindedir. Refah devletlerinde uygulanan politikalar, kadın istihdam modellerini ve çalışma hayatına katılımın sürekliliği için çalışma koşullarının oluşturulmasında önemlidir. Bu bakımdan, kadınların işgücüne katılımı hemen hemen her ülkede artmış olsa bile, kadınların istihdamını etkileyen politikalarda önemli uluslararası farklılıklar bulunmaktadır. Kadınların ücretli istihdamdaki artan mevcudiyeti ve (düzensiz) ilerlemesi, çeşitli cinsiyet eşitliği projelerinin ortaya çıkması ve (düzensiz) başarıları ile bütünleşik bir şekilde bağlantılı olduğu birçok gözlemci tarafından anlaşılmaktadır. Nitekim, birçok kişi için, kadınların işgücüne katılımı, eşitliğin temel sembolü – bazıları için "kadın dostu" politikaların etkisi - olarak görülür.¹⁸³

Refah modelleri kapsamındaki bazı ülkelerde kadın istihdam oranı düşük olduğu görülmektedir. Bu durum refah devletlerinin klasik soruları karşısında boşluk yaratmaktadır. İstihdam, insanların hane halklarını destekleyecekleri temel araç ise, iş bulamadıklarında ya da engellilik veya emeklilik nedeniyle iş sahibi olamadıklarında ne olur? Bağımsız bir aileyi koruyabilir ve iyi bir yaşam standardını destekleyebilir mi? Bunlar refah devletinin klasik soruları olup bunlara yönelik oluşturulan sosyal sigorta, sosyal yardım, evrensel vatandaşlık hakkı ve kamu hizmetleri programları refah devletinin gerekleridir. İşçi sınıflarının ve bazı yerlerde kadın hareketlerinin politik olarak harekete geçmesi, eski sosyal hizmet sistemlerinin vatandaşların sosyal haklarına dayalı programlara dönüştürülmesinde kritik rol oynamıştır. Yukarıda da belirtildiği gibi, kadınlar ve erkekler on dokuzuncu ve yirminci yüzyılın sonlarında gelişen sosyal haklar açısından eşdeğer değer olmayıp geleneksel kalıpların etkisiyle kendilerine ayırım yapılmış ve haklar cinsiyet bölümü üzerine kurulmuştur.¹⁸⁴ Tüm sanayi ülkelerinde, kadınlar hala refah rejiminden ve özel aile ve çocuk politikalarından bağımsız olarak, çocuk yetiştirmek için büyük

¹⁸³ Ann Shola Orloff, **Women's Employment and Welfare Regimes Globalization, Export Orientation and Social Policy in Europe and North America**, Geneva, UNRISD, 2002, p.iii.

¹⁸⁴ Borchorst and Siim, **a.g.e.**, p.21.

sorumluluk üstlenmektedir. Bu nedenle, aile yükümlölükleri ve özellikle çocukların varlığı, kadınların ekonomiye katılımını kısıtlamaktadır.

Kadınların artan işgücüne katılımı ve iş ve aile yükümlölüklerini dengeleme mücadelesi, refah devletlerinin iş-aile politikasını etkilemiştir. Farklı refah türleri, aile ve devlet arasındaki sorumluluk paylaşımını düzenlemiştir. Dolaylı olarak veya doğrudan refah devletinin bağlamı, kadın işverenler için olası seçimleri etkilemiş ve çerçevelemiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-AİLE DENGESİNE YÖNELİK POLİTİKALAR- MEVZUATLAR VE KADIN İSTİHDAMI: İSVEÇ, İNGİLTERE, ALMANYA, TÜRKİYE

Çalışmanın bu bölümünde, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik ülkelerin uyguladığı izin politikaları – annelik izni, babalık izni, ebeveyn izni -, bakım politikaları ve esnek çalışma biçimi incelenecektir. Seçilen ülkeler, Esping Andersen'in tasnifinde yer alan liberal, muhafazakar ve sosyal demokrat refah modelleri için sırası ile İngiltere, Almanya ve İsveç'tir. Güney Avrupa refah modeli için de Türkiye dikkate alınmıştır. Seçilen ülkelerde uygulanan politikalara yer verildikten sonra kadınların işgücündeki durumu ele alınacaktır.

3.1. İZİN POLİTİKALARI

Ücretli iş ve bakımın uzlaşmasını kolaylaştıran politikalar, kadın istihdam oranlarının yükseltilmesi için önemli tedbirler olarak görülmektedir. Bu nedenle Avrupa'da kadın istihdamının artırılması ve demografik gerilemeyi tersine çevirerek gelecekte daha fazla işçiye sahip olabilmek için kadınların ve erkeklerin aile yaşamını uzlaştırmasına izin veren kamu politikaları daha fazla teşvik edilmektedir. Bu doğrultuda somut adımlar da atılmıştır. 1997'de ebeveyn izniyle ilgili bir direktifte, AB üye ülkelerinin hem erkek hem de kadın işçilere üç ay ücretsiz ebeveynlik izni vermesi zorunlu kılınmış ve işçileri işten çıkarmaya karşı korumanın altı çizilmiştir. Yine 2008 yılında, asgari doğum izninde 14 ila 18 hafta arasında bir artış önerilmiştir. AB direktifleri doğrultusunda Almanya, İngiltere ve İsveç'te bu uygulamalar görülmektedir.¹⁸⁵ Fakat kimi daha cömert kimi ılımlı uygulamalarla bugün her ülkede doğum izni, babalık izni ve ebeveyn izni politikaları farklılık göstermektedir.

¹⁸⁵ Sumbas, Ahu. "Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni", **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.8, No:2, s.77. ss.167-194.

İzin politikaları başlığı altında her ülkedeki doğum/babalık/ebeveyn izni politikaları ve her politikanın süre, ödeme, esneklik ve uygunluk durumları ele alınacaktır. Buna ek olarak incelenecek ülkelerin kiminde politika ya da politikalara ilişkin belirtilen durumlar mevcut olmadığı için değinilmeyecek, diğer ülkelerin mevzuat ve uygulamalarına değinilip farklılıklar ortaya konacaktır.

3.1.1. Annelik/Doğum İzni

İsveç'te kadınlar doğumdan önce veya sonra iki hafta doğum izni almak zorundadır. Bu izin süresi boyunca hamile olan kadınlar ücretli ebeveyn sigortası alıp almayacaklarına karar verebilirler. Yaptıkları iş hamilelik için bir risk taşıyorsa ve başka bir işin de yapılması mümkün değilse onlara kazançlarının %77,6'sı ödenerek izin hakkı tanınmaktadır.¹⁸⁶ İngiltere'de doğum izni, 52 haftadır. Kadın, bebeğin doğduğu haftanın başlangıcından 11 hafta önce doğum izni almaya başlayabilir. Doğumdan sonraki iki hafta ise izin alınması zorunludur.¹⁸⁷ Almanya'da doğumdan önce altı hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere 14 hafta olan iznin doğumdan sonraki sekiz haftası zorunludur.¹⁸⁸ Türkiye'de ise, verilen iznin tamamı zorunlu olup, doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta doğum izni verilmekte ve çoğul gebelikte, doğum öncesi 8 haftalık süreye 2 hafta eklenmektedir. Aynı zamanda kadının talebine bağlı olarak zorunlu iznin bitiminden sonra altı aya kadar ücretsiz izin hakkı tanınmaktadır.¹⁸⁹

İngiltere'de kadınlara aldıkları doğum izni için, 52 haftanın 6 haftası ortalama kazançlarının %90'ı üst limit olmadan verilir. Gelecek 33 hafta için kadınların kazançlarının %90'ı ya da 148,68 GBP (hangisi düşükse) verilir. Kalan 13 hafta ise

¹⁸⁶ Ann-Zofie Duvander and Niklas Löfgren 'Sweden Country Note,' A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, A. Macht and P. Moss (eds.) **International Review of Leave Policies and Research** 2019, p.1

¹⁸⁷ Margaret O'Brien, Jamle Atkinson and Alison Koslowski, 'United Kingdom country note,' A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, A. Macht and P. Moss (eds.), **International Review of Leave Policies and Research**, 2019, p.1

¹⁸⁸ Thordis Reimer, Pia Schober and Sonja Blum, 'Germany Country Note,' A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, A. Macht and P. Moss (eds.), **International Review of Leave Policies and Research**, 2019, p.1

¹⁸⁹ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 31.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2018, s.746.

ücretsizdir. Ödenek almaya hak kazanamayan kadınlara, 39 hafta boyunca 148.68 GBP veya haftalık ortalama brüt gelirin yüzde 90'ını, hangisi en düşükse verilir.¹⁹⁰ Almanya'da kadınlara doğum izni ödenekleri genellikle annenin sağlık sigortası (günde 13 €) ve işvereni tarafından ödenir. Ayrıca ayda 390 € altında geliri olan annelere yapılan ödemeler, önceki gelirleriyle eşleşecek biçimde yalnızca annenin sağlık sigortası tarafından ödenir. İşsizlik ödeneği alan anneler de, sağlık sigortası tarafından ödenen doğum izni ödeneğine hak kazanır. Serbest çalışan kadınlar ya da çalışmayan kadınlar, sağlık sigortasına sahip değiller ise, doğum izni ödeneği alamazlar. Ancak sosyal güvenlik kurumu tarafından ödenen ayda 210 € kadar yardım almak için başvurabilirler.¹⁹¹

İngiltere'de, doğum izninin kullanımdaki esnekliğine göre, bebeğin doğum haftasının 11 hafta öncesinden itibaren anne, doğum izni almaya başlayabilir. Ayrıca doğumdan iki hafta sonra istihdama geri dönmeyi de seçebilirler. Çalışanlar doğum, evlat edinme veya ek babalık izni süresince 10 güne kadar çalışabilirler. Bu günlere 'bağlantıda kalma günleri' denir. Anneler de doğum izinleri ve ücretleri etkilenmeden yasal doğum izni süresince 10 güne kadar çalışabilirler.¹⁹² Almanya'da kadınlar, kendi kişisel kararları ile doğuma kadar çalışabilirler. Doğum sonrası doğum izni süresince, genel olarak sağlığın korunması nedeniyle ücretli bir işe izin verilmemektedir. Yalnızca ölü doğum yapan kadınlar, kendi kararları ve tıbbi kaygıları yoksa iki hafta sonra devam edebilir.¹⁹³

Uygunluk açısından İngiltere değerlendirildiğinde, İngiltere, AB-27 ve Avrupa Ekonomik Alanı (AEA) vatandaşlarının istihdam yardımlarına erişimi, yalnızca istihdam durumuna, hizmet süresine ve kazanç eşğine dayanmaktadır. Kadınlar “işçi” statüsüne sahip olmalıdır. Serbest meslek sahibi kadınlar doğum izni ve parası almaya hak kazanamamaktadır. Tüm kadın çalışanların, 26 haftalık normal doğum izni ve 26 haftalık ek doğum izni alma hakları mevcuttur. İşverenleri için 26 hafta boyunca sürekli çalışmış ve bebeğin geleceği haftadan 15 hafta öncesine kadar çalışan ve asgari kazanç eşğine sahip olan kadın çalışanlar, yukarıda belirtilen yasal

¹⁹⁰ O'Brien, Atkinson and Koslowski, **a.g.e.**, p.1.

¹⁹¹ Reimer, Schober and Blum, **a.g.e.**, p.2.

¹⁹² O'Brien, Atkinson and Koslowski, **a.g.e.**, p.2.

¹⁹³ Reimer, Schober and Blum, **a.g.e.**, p.2.

analık ödemesi için uygun bulunmaktadır. Uygun olmaması için kadının kendi işinde çalışıyor olması, sürekli istihdam kuralını yerine getirmemiş olması veya hamileliğin 24. haftasından önce bebeğin anne karnında ölmüş olması gerekmektedir.¹⁹⁴ Almanya'da, ikamet etme ya da iş sözleşmesi şartını yerine getiren öğrenciler, stajyerler, gönüllü çalışan kadınlar, serbest meslek sahibi kadınlar ve sığınmacılar gibi aylık 450 € 'dan düşük kazanç sağlayan yarı zamanlı çalışanlar ile yasal sosyal sigorta eşiğinin altında çalışan tüm kadınlar için uygundur. Bu gruba dâhil kadınlar, 210 € 'luk asgari doğum izni alırlar. Çoklu doğum, erken doğum ve engelli doğan çocuklar için izin süresi doğumdan sonra 12 haftaya çıkar. Ayrıca erken doğum durumunda doğumdan önce alınamayan doğum izni günleri de dâhil edilir. Ebeveynin ölümü veya kronik hastalığı gibi durumlarda, yeni doğmuş çocukla yaşayan diğer akrabalar, bu yardımı alabilirler.¹⁹⁵ Türkiye’de ise, çalışan tüm kadınlar bu izni almaya hak kazanmaktadır. Ayrıca annenin ölümü söz konusu olursa doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya aktarılır.

3.1.2. Babalık İzni

İsveç’te bir çocuğun doğumu veya evlat edinilmesi durumunda annenin yanında durması için babaya veya bakıcıya on günlük izin verilir. Çoğu zaman bu izin, baba tarafından kullanılır. Babalar tarafından kullanıldığı için önceden ‘baba günleri’ olarak adlandırılmıştır.¹⁹⁶ İngiltere’de ise, babalara bir ya da iki hafta süreyle babalık izni verilir. Hükümet tarafından öngörülen şartlar dışında, baba normalde haftada iki ya da üç gün çalışıyorsa dört ya da altı gün izin verilmekte, baba yedi gün çalışıyorsa on dört gün izin verilmektedir.¹⁹⁷ Almanya’da babalık iznine yönelik yasal bir hak mevcut değildir. Fakat baba olan birçok kişi, babalık iznine benzer şekilde ebeveyn izinlerinin bir kısmını doğumdan hemen sonra kullanır.¹⁹⁸ Türkiye’de ise, babalık izni kamuda ve özelde farklı olup, kamuda çalışanlar için

¹⁹⁴ O’Brien, Atkinson and Koslowski, **a.g.e.**, p.2.

¹⁹⁵ Reimer, Schober and Blum, **a.g.e.**, p.2-3.

¹⁹⁶ Duvander and Löfgren, **a.g.e.**, p.2.

¹⁹⁷ O’Brien, Atkinson and Koslowski, **a.g.e.**, p.4.

¹⁹⁸ Reimer, Schober and Blum, **a.g.e.**, p.3.

isteğe bağılı olarak eşinin doğum yapması hâlinde on gün babalık izni; özel sektörde çalışanlar için eşinin doğum yapması hâlinde beş gün ücretli izin verilmektedir.

İsveç'te verilen izin, doğumdan sonraki ilk 60 gün içerisinde kullanılabilir. Ayrıca eğer birden fazla doğum söz konusuysa izin süresi uzar. Örneğin ikiz bebek dünyaya gelmesi durumunda süre iki katına çıkar.¹⁹⁹ İngiltere'de izin, bebeğin doğumundan itibaren 56 gün içinde veya bebek erken doğarsa, doğumundan itibaren sekiz hafta içinde tek seferde alınarak kullanılması gerekir. Ayrıca bu izni alan babalara haftalık 148,68 GBP sabit oranlı ödeme veya daha düşükse ortalama haftalık kazançların yüzde 90'ı ödenir.²⁰⁰

Uygunluk açısından İsveç'te, çalışılan süreye bakılmaksızın izin, tüm çalışanlar için uygundur ancak bir kişinin hastalık parası niteliğine sahip geliri olması gerekir. Evlat edinilen çocuklar için çocuğun on yaşından küçük olması gerekmektedir. 2014 yılından itibaren evlat edinenler için bu yaş sınırı on iki olarak belirlenmiştir.²⁰¹ İngiltere'de erkeklerin serbest meslek sahibi, kendi hesabına çalışan olmayıp işçi statüsünde olması gerekmektedir. Buna ek olarak erkeğin, çocuğun biyolojik babası ya da evlat edincisi olması gerekmektedir. Ayrıca çocuğun yetiştirilmesinde sorumlu olması, bebeğin doğumundan önceki 15. haftaya kadar en az 26 hafta boyunca çalışmış olması ve doğuma kadar da çalışmaya devam etmiş olması gerekmektedir. İzin hakkı için gelirinin de haftalık en az 118 GBP olması gerekmektedir. Birden fazla çocuğun doğumu halinde de izin süresi aynı kalmaktadır.²⁰²

3.1.3. Ebeveyn İzni

İsveç'te ebeveynlere tanınan ücretli ve ücretsiz izne yönelik mevzuata göre, ebeveynlerin ücretli yardım kullanıp kullanmadıklarına bakılmaksızın, çocukları 18 aylık olana kadar tam zamanlı izin hakkı kullanabilirler. Her bir ebeveyn, 18 ay

¹⁹⁹ Duvander and Löfgren, **a.g.e.**, p.2.

²⁰⁰ O'Brien, Atkinson and Koslowski, **a.g.e.**, p.5.

²⁰¹ Duvander and Löfgren, **a.g.e.**, p.3.

²⁰² O'Brien, Atkinson and Koslowski, **a.g.e.**, p.5.

içerisinde ya da daha sonrasında 240 günlük ebeveyn izni ödeneği almaya hak kazanır. Ebeveyn izni ödeneğinin 90 günü devredilemezdir. Kalan günler ise, bir ebeveynin onayı ile diğer ebeveyne aktarılabilir. 1 Ocak 2014'ten itibaren doğan çocuklar için, ebeveynler çocuk 12 yaşına gelene kadar ücretli izin kullanabilir. Ancak çocuk dört yaşına geldikten yalnızca 96 gün izin kullanabilirler. Ebeveynler, bu tarihten önce doğan çocuklar için ücretli izinlerini çocuğun sekizinci yaş gününe kadar veya ilkökul yılının sonuna kadar kullanabilirler. Ayrıca her iki ebeveyn de çocuk bir yaşına gelinceye kadar aynı anda 30 güne kadar ücretli izin alabilir.²⁰³ İngiltere’de ise, her çocuk için her ebeveyne on sekiz haftalık izin verilir. Ancak bu on sekiz hafta, sürekli biçimde alınamaz. Ebeveyn izinleri, çocuk 18 yaşına gelene kadar yılda en fazla 4 hafta kullanılabilir. Ayrıca verilen izin, bireysel ve devredilemez bir haktır.²⁰⁴ Almanya’da, her ebeveyn kendi iznini çocuk üç yaşına gelinceye kadar kullanabilir. Çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar da 24 aylık ebeveyn iznini saklı tutabilir. Ancak bunun için yasal bir hak bulunmamakta, işverenin onayı gerekmektedir. İzin devri konusunda İngiltere’de olduğu gibi ebeveyn izni, bireysel hak olup devredilemezdir.²⁰⁵

Ödeme konusunda İsveç’te, ücretli iznin 195 günü, ebeveynlerin kazançlarının %77,6’sı kadar bir tutarda olup tavan miktarı 455,004 SEK olarak belirlenmiştir. Geri kalan 45 gün için günlük 180 SEK [16,91 €] sabit ücret ödenmektedir. Kazanca bağlı olarak izin almaya uygun olmayan ebeveynler, 240 gün boyunca günlük sabit 250 SEK alırlar. Babaların bu izni kullanması için, ebeveynlik izni tavanı, geçici izne göre daha yüksektir.²⁰⁶ İngiltere’de mevcut duruma bakıldığında, ebeveynler için ücretli iznin olmadığı görülmektedir. Almanya’da ise, bir ebeveyn tam zamanlı veya yarı zamanlı izin alırsa gelire bağlı bir ödeme yapılır. Ebeveynler, alacakları ebeveyn parası için ‘Basiselterngeld’ ile ‘ElterngeldPlus’ arasından birini seçebilir ya da her ikisinin kombinasyonunu yapabilirler. Basiselterngeld tercih edildiğinde, ebeveynlere bir önceki yıldaki net kazançlarının %65’i düzeyinde ayda en az 300 € ile en fazla 1,800 € arasında bir ödeme

²⁰³ Duvander and Löfgren, **a.g.e.**, p.3.

²⁰⁴ O’Brien, Atkinson and Koslowski, **a.g.e.**, p.6.

²⁰⁵ Reimer, Schober and Blum, **a.g.e.**, p.3.

²⁰⁶ Duvander and Löfgren, **a.g.e.**, p.4.

yapılmaktadır. Ebeveynler aynı anda en az iki ay izin alırsa, iki ay fazladan izin süresi verilir. ElterngeldPlus tercih edildiğinde ise, izin ücreti 24 aylık bir süre için ödenir ve doğumdan sonraki ilk iki yılda kullanılabilir. Her iki ebeveyn en az dört ay boyunca haftada 25 ila 30 saat yarı zamanlı olarak çalışırlarsa dört ay ek olarak verilir. Yarı zamanlı çalışma nedeniyle kaybedilen gelir için bir önceki yılın net kazancın yüzde 65'i seviyesinde en az 150 € en fazla 900 € ödenir.²⁰⁷ Doğumdan önce çalışmayan ebeveynler, aylık asgari 300 € alabilirler. Birden fazla küçük çocuğu olan ebeveynler için ek bir ödeme yapılır. Üç yaşından küçük iki çocuk, altı yaşından küçük üç veya daha fazla çocuk varsa ebeveyn yardımı %10 artırılır. Ayrıca ikiz üçüz gibi birden fazla doğum yapan ebeveynler için, çocuk başına aylık 300 € (Basiselterngeld) veya 150 € (ElterngeldPlus) ek ücret ödenir.

Ücretli ebeveyn iznine hak kazanmak için İsveç'te, ebeveynlerin beklenen doğum veya evlat edinme tarihinden 240 gün önce günde 250 SEK üzerinde gelir elde etmesi gerekir. Ek olarak bir ebeveyn, doğumdan sonra 30 ay içerisinde yeni bir doğum yapar ya da evlat edinirse tekrar ebeveyn izni ödeneği almaya hak kazanır. Serbest meslek sahipleri de, sosyal güvenlik sistemine ayrı bir vergi ile katkıda bulunduğu için istihdam edilen kişilerle aynı izin ödeneği almaya hak kazanırlar.²⁰⁸ Almanya'da ebeveyn iznini, doğum döneminde istihdam edilen, çocukla aynı evde yaşayan, serbest meslek sahibi olan ve evlat edinen ebeveynler ile ebeveynler hasta, engelli veya ölü olduğunda bakımı üstlenen kişiler almaya hak kazanmaktadır. Ek olarak net geliri 500.000 € ya da altında olan ebeveynler ile daimi ikamet izni olan veya Almanya'da bir çalışma sözleşmesi olan diğer ülkelerin vatandaşları bu izni almak için uygundur. İngiltere'de ise, mevcut işverenleriyle bir yıllık sürekli çalışmayı tamamlamış olan tüm çalışanlar bu izni almaya hak kazanmaktadır.²⁰⁹

²⁰⁷ Reimer, Schober and Blum, **a.g.e.**, p.4.

²⁰⁸ Duvander and Löfgren, **a.g.e.**, p.5.

²⁰⁹ Reimer, Schober and Blum, **a.g.e.**, p.6.

3.2. BAKIM POLİTİKALARI

Çalışan kadınların oranındaki artış, birçok ülkede son yarım yüzyıl boyunca gözlenen en önemli uzun vadeli trendlerden biridir. Bununla birlikte, kadınların işgücü piyasasına katılımı çoğu ülkede önemli ölçüde artmış olsa da, tüm ülkeler karşılaştırılabilir seviyeler göstermemektedir. Ahn ve Mira ²¹⁰ oranlarına göre bu artışı üç gruba ayırmıştır. Birincisi, kadınların katılım oranının% 60'ın üzerinde olduğu yüksek katılım grubudur. Bu grup ABD, Kanada, İngiltere, İsveç ve Norveç'i içerir. İkincisi, katılım oranları% 50 ile% 60 arasında olan orta katılım grubudur. Almanya, Fransa, Avusturya ve Portekiz ülkeleri bu gruptadır. Üçüncüsü, katılım oranları% 50'nin altında olan İtalya, İspanya, Yunanistan, Türkiye gibi ülkelerin bulunduğu düşük katılım grubudur. Genç kadınların işgücüne katılımındaki bu çarpıcı artışın bir sonucu olarak çocuk bakımı ve yaşlı bakımı talebi önemli ölçüde artmıştır. Sonuç olarak, farklı Avrupa ülkeleri, uygun fiyat ve kalitede, çocuk ve yaşlı bakımına erişimi iyileştirmeye yardımcı olmak için aile dostu politikalar geliştirmiştir. Ancak, bu politikaların niteliği ve kapsamı ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Bu başlık altında İsveç, İngiltere, Almanya ve Türkiye'deki çocuk bakımı ve yaşlı bakımına yönelik ülkelerin mevzuat ve politikaları ele alınacaktır. Bu, kadınların işgücü piyasasındaki artışı ve refah modelleri kapsamındaki değerlendirmeyi aydınlatacaktır.

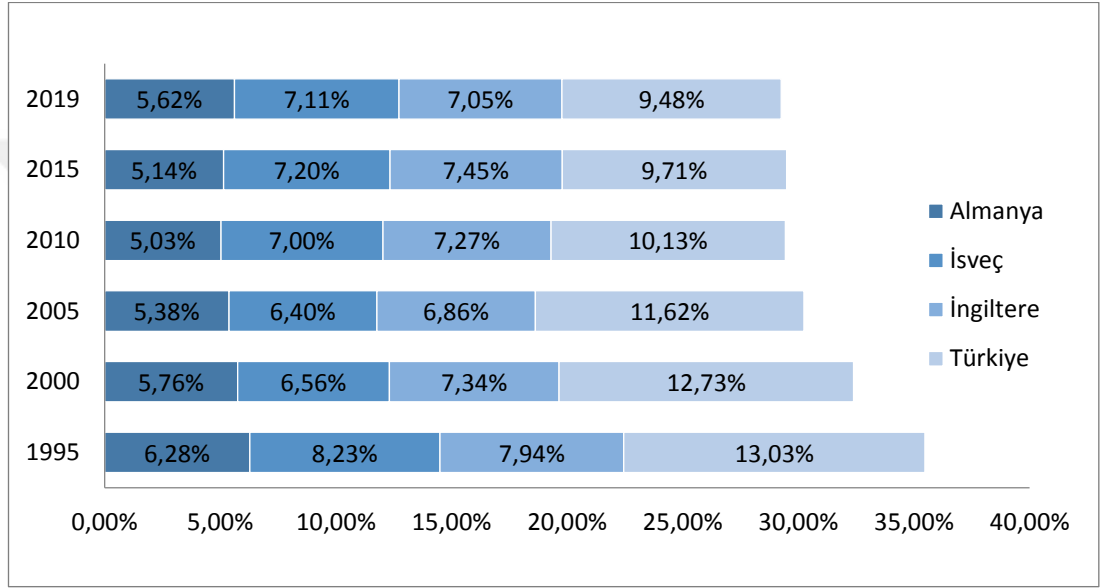
3.2.1. Çocuk Bakım Politikaları

Son yıllarda küçük çocuklu annelerin işgücüne katılımındaki çarpıcı artış, çocuk bakımını önemli bir politika konusu haline getirmiştir. Uygun fiyatlı ev dışı çocuk bakımı seçeneklerinin, annelerin işgücüne katılma olasılığını arttırdığı ve bu nedenle ücretli iş ve gelir güvenliğine erişimde cinsiyet eşitliği açısından kritik önem taşıdığı takdir edilmektedir. Aynı zamanda gelişmiş ülkelerde, çocuk bakımı için devlet desteği, farklı gelir düzeyindeki ailelerin kaliteli çocuk bakımına adil erişimini

²¹⁰ Namkee Ahn and Pedro Mira, "A Note on the Changing Relationship Between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries". **Journal of Population Economics**, Vol.15, No:4, 2020, p.671.

sağlamak için de gerekli görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde de, devlet tarafından sübvans edilen veya finanse edilen erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin, kadınların işgücüne katılımını arttırmak ve gelecekteki eşitsizliklerin üstesinden gelmek için güçlü mekanizmalar olduğuna dair giderek artan bir farkındalık oluşmaktadır.

Grafik 1: Nüfus İçerisindeki 0-5 Yaş Arası Çocukların Oranı (%)



Kaynak: Eurostat, Population, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 04 Ocak 2020.

Grafik-1’de görüldüğü gibi nüfus içerisindeki 0-5 yaş arası çocuk oranı yıllar geçtikçe azalmaktadır. Ancak 20 yılı aşkın bir sürede Almanya, İsveç ve İngiltere’de 0-5 yaş çocuk nüfus oranında %1 ya da daha az oranda bir düşüş yaşanmıştır. Türkiye’de de %4’lük bir düşüş yaşanmış olsa da diğer ülkeler ile kıyaslandığında daha yüksek bir orana sahip olduğu görülmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, kadınların işgücüne katılımındaki artışla beraber doğum oranlarındaki azalma bu düşüşe önemli bir etkidir. Ülkeler, gerek kadın istihdamını artırmak ve mevcudu muhafaza etmek için gerekse doğum oranlarını artırarak genç bir nüfusa sahip olmak için çocuk bakım politikalarına daha fazla önem vermeye başlamıştır.

İsveç Parlamentosu ve Hükümeti, Eğitim Yasası ve Müfredat aracılığıyla anaokulu, okul öncesi sınıfları, boş zaman merkezleri ve zorunlu okul için hedefler ve yönergeler belirlemiş ve bunların tamamını Eğitim Kanunu’nda düzenlemiştir. Bu

kapsamda belediyeler ve hibe-destekli bağımsız okullar, okul sistemindeki başlıca organizatörler olup, öğrencilerin eğitim hedeflerine ulaşabilmeleri için kaynak tahsis etmekte ve etkinlikler düzenlemektedirler. İngiltere’de ise, mevzuatın önemli bir parçası olan 2006 Çocuk Bakımı Yasası, çocuk bakım hizmetini düzenlemektedir. Kanunda yerel yönetimler, erken yıllar hazırlık aşamasına ilişkin hükümleri ücretsiz temin etmekle yükümlü tutulmaktadır. Çocuk Bakımı Yasası uyarınca yapılan düzenlemeler, ücretsiz hizmet sunumunun türünü ve miktarını ve ücretsiz hizmetten yararlanan çocukları belirlemektedir. 2016 yılında 2006 Çocuk Bakımı Yasası’nda yapılan değişiklik üzerine yerel yönetimlerin, bölgedeki çocuk bakımı konusunda ebeveynlere bilgi ve tavsiye veren bir hizmet sunma yükümlülükleri bulunmaktadır. Hükümetin amacı, ilk yıllardaki eğitim ve bakımı, ebeveynlerin ve çocukların ihtiyaçlarına uygun bir şekilde ve çeşitli yüksek kaliteli sağlayıcılar aracılığıyla sunmaktır. Almanya’da Anayasa’ya göre, kamu refahı sorumluluğunun bir parçası olarak federasyon, çocuk ve gençlerin refahı için eşzamanlı yasama yetkisine sahip olup bu yetkisini Haziran 1990’da kullanmıştır. Kanun, mevcut üç yaş altı çocuklar için kreş hakkına ek olarak, yürürlükte olmayan üç yaşından okula başlama çağına gelinceye kadar tüm çocuklar için anaokulu hakkındaki yasal çerçeveyi içerecek şekilde genişletilmiştir. Ayrıca, 1 Ocak 2019 tarihinde, çocuk gündüz bakımında kalite ve katılımın daha da geliştirilmesi yönündeki yasa yürürlüğe girmiştir.²¹¹ Son olarak Türkiye’deki duruma bakıldığında, çocuk bakım hizmetinde devlet, kısıtlı bir misyon yüklenmiş ve bakım hizmetlerine yönelik politikalarda yetersiz kalmıştır. Mevcut durumda Türkiye’de, okul öncesi eğitim ve bakım, AÇSHB ve MEB bünyesinde yer almakta ve farklı düzenlemeler içermektedir. Parçalı bir yapıya sahip olması nedeniyle Türkiye’de, üç yaş altı çocukların büyük bir kısmı AÇSHB bünyesindeki kurumlardan yararlanırken, üç yaş üstü çocuklar MEB bünyesindeki kurumlardan yararlanmaktadır.²¹²

İsveç’te erken çocukluk eğitimi ve bakımı (EÇEB), küçük değişikliklerle 1-5 ve 6-12 yaş arası çocukları hedefleyen iki yaş grubuna ayrılmaktadır. İngiltere’de ise,

²¹¹ European Commission, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_en, 04 Ocak 2020.

²¹² Süheyla Erikli, "Türkiye’de Aile Dostu Refah Politikalarının Kreş Ve Bakımevleri Hizmetleri Açısından Gerekliliği", **Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources** C.20, 2018, s.41.

çocuk bakımı ebeveynlerin istekleri ve çocukların farklı özel ihtiyaçları dikkate alınarak farklı yaş gruplarına ayrılmaktadır. Bu doğrultuda İngiltere’de EÇEB hizmetleri doğumdan başlayarak beş yaşına kadar olan çocuklar için farklı opsiyonlar sunmaktadır. Almanya’da da, üç yaşın altındakiler ile üç yaşından başlayarak okula başlama dönemine kadar tüm çocuklar için EÇEB hizmeti sunulmaktadır.²¹³ Türkiye’de de üç yaş altı ve üç yaş üstü çocuk grubuna bakım hizmeti verilmektedir. Bu dört ülkede zorunlu eğitim 6 ya da 7 yaşında başlamaktadır.

Tablo 3: Ülkelerin Çocuk Nüfusu (2019)

Ülkeler	0-2 Yaş	3-5 Yaş	6 Yaş
İsveç	359,126	367,847	123,497
Almanya	2,383,003	2,293,123	736,749
İngiltere	2,281,01	2,420,627	838,284
Türkiye	3,812,410	3,964,895	1,290,659

Kaynak: Eurostat, Population, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 06 Ocak 2020.

2018'in Nisan ayından başlayarak İsveç’te, altı yaşından itibaren tüm çocuklar için anaokulu eğitimi zorunlu hale getirilmiştir. Belediyeler, Eğitim Yasası tarafından İsveç’te yaşayan ve okul öncesi sınıfa veya zorunlu eğitime kayıtlı olmayan tüm çocuklar için, okul öncesi etkinlikleri ve çocuk bakımını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Bu çocuklara günde en az üç saat veya haftada 15 saat okul öncesi eğitim verilmesi kararlaştırılmıştır. 3 yaşını dolduran tüm çocuklar için, sonbahar döneminden itibaren yılda en az 525 saat okul öncesi eğitim alma hakkı tanınmıştır.²¹⁴

6-12 yaş arası çocuklara yönelik boş zaman merkezleri de 1990'lardan beri zorunlu okul sistemine entegre edilmiş ve hem öğrenme hedeflerini hem de kaliteyi kapsayan Eğitim Yasası ile düzenlenmiştir. Boş zaman merkezleri sosyal ve aile politikası geleneğine sahip olup, ebeveynler çalışırken veya okurken çocuklar için

²¹³ European Commission, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_en, 07 Ocak 2020.

²¹⁴ A.e.

bakım kurumlarına duyulan ihtiyaç sonucu ortaya çıkmıştır. Boş zaman merkezleri, öğrencilerin uzun vadeli gelişimini desteklemek için anaokulu, okul öncesi sınıf ve okul ile işbirliği yapmaktadır. Belediyelerin bu merkezler için belirlediği üst sınır ücret limiti vardır. 2018 yılında 30 733 SEK (yaklaşık 2945 Euro) yıllık limittir. Bugün 6 ila 9 yaşındaki çocukların% 80'inden fazlası okul öncesi ve sonrası boş zaman merkezlerine gitmektedir.²¹⁵

Tablo 4: İsveç'te EÇEB Kapsamındaki Eğitim Kurumlarının Sayısı

2017	Okul Türü	Okul/Kurum	Bağımsız Okul/Kurum
Okul Öncesi	Anaokulları	9.813	2.693
	Anasınıfları	3.643	583
Okul Çağı	Boş Zaman Merkezleri	4.238	677

Kaynak: European Commission, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_en, 12 Ocak 2020.

İngiltere'de 3-4 yaş arası çocuklar için de devlet tarafından finanse edilen ücretsiz erken eğitim olanakları sunulmakta ve bu bir okula bağlı olan anaokullarında ve anasınıflarında verilmektedir. Ayrıca, çocuk merkezlerinde ve özel ve gönüllü yerlerde, oyun grupları ve çocuk bakıcıları gibi belirli gereksinimlerin karşılanması için devlet destek vermektedir. Tüm 3 ve 4 yaş grubu, yılda 570 saat ücretsiz hizmet alma hakkına sahiptir, tipik olarak yılın 38 haftası boyunca haftada 15 saat olarak alınır; bu "evrensel hak" olarak bilinir. Buna ek olarak, Eylül 2017'den bu yana çalışan ebeveynleri olan 3 ve 4 yaşındaki çocuklar, yılın 38 haftası boyunca haftada 30 saat ücretsiz bir kreş hakkına sahiptir. Bu, "genişletilmiş hak" olarak bilinir. Buradaki amaç, erken eğitim ve çocuk bakımı hizmetlerini çalışan ebeveynler için daha uygun hale getirmektir.

²¹⁵ Karin Lager, Leisure-time centres: social pedagogical tradition in educational practice, **Early Child Development and Care**, Vol.189, No:12, 2019, p.2005.

Tablo 5: EÇEB Kapsamında Evrensel ve Genişletilmiş Haktan Yararlanan 2, 3 ve 4 Yaş Çocukların Oranları (%)

2018	EÇEB Hizmeti Sağlayanlar	2 Yaş	3 Yaş	4 Yaş
Evrensel Hak	Özel ve Gönüllü Yerler	82	61	19
	Çocuk Bakıcıları	4	2	1
	Bağımsız Okullar	1	2	2
	Anaokulları	5	4	1
	Anasınıfları	8	30	
Genişletilmiş Hak	Özel ve Gönüllü Yerler		75	70
	Çocuk Bakıcıları		7	6
	Bağımsız Okullar		1	2
	Anaokulları		3	3
	Anasınıfları		14	19

Kaynak: European Commission, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_en, 13 Ocak 2020.

Geleneksel olarak Almanya'da, üç yaşın altındaki çocuklara kreşlerde ve üç yaşından başlayarak okula başlama dönemine kadar anaokulunda çocuklara bakılmaktadır. Geçmiş yıllara göre gündüz bakım merkezlerinin profili önemli ölçüde değişmiştir. Sadece üç yaşından başlayarak okula başlama dönemine kadar çocuklar için gündüz bakımı sunan tesislerin sayısı azalırken, daha fazla tesis farklı yaş grupları için gündüz bakımı sunmaya başlamıştır. Arz yapısındaki bu değişikliğin bir nedeni, federasyon, eyalet ve yerel yetkililer tarafından üç yaşın altındaki çocuklar için kararlaştırılan çocuk gündüz bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasıdır. Çocuklar için ülke çapında ihtiyaç odaklı gündüz bakım hizmetleri, 1 Ağustos 2013 tarihinden itibaren yasal hak olan erken çocukluk eğitimi ve bakımının yerine getirilmesinde bir temel oluşturmak amacıyla bakım merkezlerinin kurulması gerektiği kanunda belirtilmiştir. Bu, 1996 yılında gündüz bakım merkezlerindeki bakım hizmetine getirilen yasal hakkı tamamlayıcı bir nitelik oluşturmuştur. Ayrıca 2006 yılında bu konu üzerine resmi istatistiklerin kullanılmasıyla beraber gündüz bakımı alımında düzenli bir artış yaşanmıştır.²¹⁶

²¹⁶ European Commission, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_en, 13 Ocak 2020.

Türkiye’de zorunlu eğitim öncesi EÇEB hizmeti, MEB bünyesinde, anaokullarında ve anasınıflarında verilirken; AÇSHB bünyesinde, kreşler ve gündüz bakımevlerinde verilmektedir. 0-24 aylık çocuklar kreşlerde bakılmakta, 25-66 aylık çocuklar gündüz bakım evlerinde bakılmaktadır. MEB bünyesinde okul öncesi eğitim politikaları ön planda olduğu için 0-2 yaş grubuna yönelik bakım hizmetleri bulunmamaktadır. Okul öncesi katılım öne çıkmasına rağmen, birçok çalışmada katılımın düşüklüğü vurgulanmaktadır. Bunun en büyük nedeni olarak da yoksulluk öne çıkmaktadır.²¹⁷ Katılım, hem OECD ortalamasının hem de MEB’in hedeflerinin altında kalmıştır.

Tablo 6: Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Okul Türlerine Göre Okul ve Öğrenci Sayısı (2018-2019 Öğretim Yılı)

Okul Türü	Okul/Kurum	Öğrenci Sayısı
Okul Öncesi Eğitim (Resmi+Özel)	31.813	1.564.813
Anaokulları (Resmi+Özel)	10.669	700.535
Anasınıfları (Resmi+Özel)	21.144	864.025
Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	25.236	1.306.139
MEB'e Bağlı Kurumlar (Resmi)	22.543	1.202.666
Anaokulları	2.624	387.182
Anasınıfları	19.919	813.043
Okul Öncesi Eğitim (Özel)	6.577	258.674
MEB'e Bağlı Kurumlar (Özel)	4.860	202.857
Anaokulları	3.635	154.063
Anasınıfları	1.225	48.794

Kaynak: MEB, Milli Eğitim İstatistikleri 2018-2019 yılı istatistikleri, s.55. <http://www.meb.gov.tr>, 17 Ocak 2020.

Tablo-6’da görüldüğü gibi MEB’e bağlı toplam kurum sayısı 31.813, öğrenci sayısı 1.564.813’tür. AÇSHB’ye bağlı kurum sayısı ise, 2.437 olup, kapasiteleri 169.185’tir. Fakat kayıtlı öğrenci sayısı 97.950’dir.

²¹⁷ Aysel Madra, **Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Okul Öncesi Eğitime Katılım**, İstanbul, ERG, 2017, s.7-8.

İsveç'te 2017/2018 öğretim yılında, altı yaşındaki tüm çocukların yaklaşık %98'i bir okul öncesi sınıfına kayıt yaptırmıştır. Öğrencilerin %10'undan fazlası hibe destekli bağımsız olarak organize edilmiş okul öncesi sınıfına devam etmektedir. Bağımsız tesislere devam eden öğrencilerin oranı belediyeler arasında değişmekte olup, büyük şehirlerde ve büyükşehir belediyelerinde en yüksek düzeydedir. İngiltere'de evrensel hak olan bakım hizmetinden, Ocak 2018'de, 4 yaşındakilerin %95'i, 3 yaşındakilerin %92'si ve uygun dezavantajlı 2 yaşındaki çocukların % 72'si fonlu erken eğitime katılarak yararlanmıştır. Genişletilmiş hak kapsamında ise, 4 uygun çocuktan yaklaşık 3'ü erken eğitime katılmıştır. 3 ve 4 yaşındaki çocuklar için finanse edilen erken eğitim oranları 2018'deki ile aynı kalmıştır. 3 yaşındaki çocukların % 92'si ve 4 yaşındaki çocukların % 95'i 2019'da erken eğitime katılarak toplam 1.277.100 çocuk EÇEB hizmetinden yararlanmıştır. 3 ve 4 yaşındaki toplam 328.100 çocuk da uzatılmış erken haktan yararlanmıştır. Türkiye'de 2018 yılında 1.564.813 çocuk okul öncesi eğitim almış, 2.762 öğrenci özel kreş ve gündüz bakımevlerinde ücretsiz bakılmıştır.²¹⁸

Tablo 7: Formel Çocuk Bakımı ve Okul Öncesi Eğitim Kurumlarına Kayıtlı 0-2 Yaş Arası Çocukların Oranı & Okul Öncesi Eğitim veya İlkokula Kayıtlı 3-5 Yaş Arası Çocukların Oranı (2017)

Ülkeler	Formel Çocuk Bakımı ve Okul Öncesi Eğitim Kurumlarına Kayıtlı 0-2 Yaş Arası Çocukların Oranı	Okul Öncesi Eğitim veya İlkokula Kayıtlı 3-5 Yaş Arası Çocukların Oranı
İsveç	46,6	94,1
Almanya	37,2	94,6
İngiltere	37,5	100
Türkiye	0,3	39,7

Kaynak: OECD, Family Database: By country – Public policies for and children, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOEX_DET#, 26 Ocak 2020.

0-2 Yaş arası çocukların oranı en yüksek İsveç'te gözükmemekte ve bu özellikle 1 yaş altı çocukların, uzun ebeveyn izinleri sayesinde bakımlarının ebeveynleri tarafından sağlanmasıyla ilişkilidir. 3-5 yaş arası en yüksek kayıtlı çocuk oranıyla İngiltere öne çıkmakta ve bu çocuk bakım hizmetlerinden faydalanan çocukların oranının

²¹⁸ ÇHGM, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5864/chgm-2018-istatistik.pdf>, 26.01.2020.

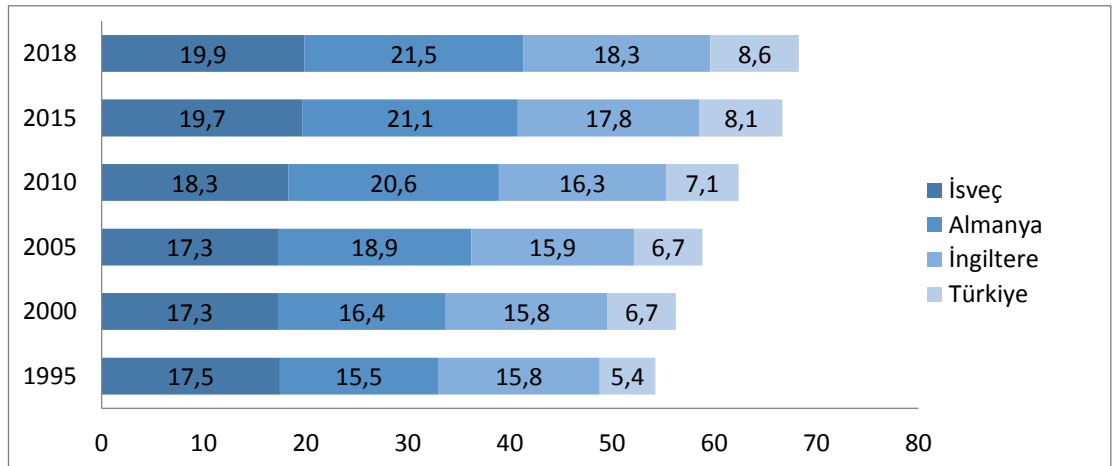
görelî yüksekliği ile ilişkilidir. Türkiye’deki oranların çok düşük olması ise, devletin kısıtlı bir misyon yüklenerek bakım hizmetlerinde yetersiz kalması ile açıklanabilir.

3.2.2. Yaşlı Bakım Politikaları

Yirminci yüzyılda önemi giderek artan ve herkesi bağlayan yaşlanma süreci, gelişmiş toplumları sosyo-politik bir sorunla karşı karşıya bırakmıştır. Etik bir gerçekliğe bürünen bu sorunun tüm toplumları ilgilendirdiğı bir gerçektir. Diğer bağımlı gruplara karşın yaşlı nüfusu daha farklı ihtiyaçlara gereksinim duymakta²¹⁹ ve bakımları genellikle kadınlar tarafından üstlenilmektedir. Bu sebeplerden ötürü kadının istihdam yoluyla özerkliğini ve bağımsızlığını sağlamak ve yaşlıların başarılı ve aktif yaşlanmalarını sağlamak için refah seviyesi yüksek olan ülkelerde yaşlı nüfusa yönelik bakım modelleri hızlı bir şekilde gelişmektedir.²²⁰

Bugün hemen hemen her ülkede yaşlı nüfusun payı artmakta ve nüfus projeksiyonlarına göre önümüzdeki yıllarda da artmaya devam edeceği görülmektedir. İsveç, İngiltere, Almanya ve Türkiye için de bu durum benzer seyretmektedir.

Grafik 2: Ülkelerin Yaşlı Nüfus Oranı (%)



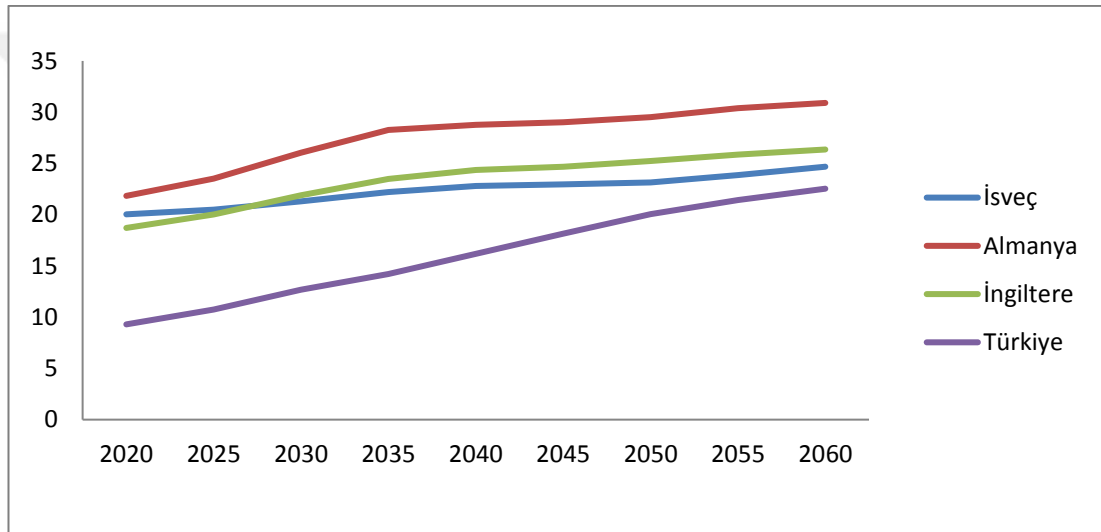
Kaynak: Eurostat, Population, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 17 Şubat 2020.

²¹⁹ Kirk Scott, “Demographic Developments and Economic Challenges in Aging Europe” in Ann Numhauser-Henning (ed.), **Elder Law: Evolving European Perspectives**, Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing, p.33.

²²⁰ Anneli Anttonen and Jorma Sipilä, “European Social Care Services: Is It Possible To Identify Models?” **Journal of European Social Policy**, 6(2), p.90.

İncelenen dört ülke arasında, yaşlı nüfusunun İtalya Almanya ve İngiltere’de yüksek Türkiye’de ise diğerlerine göre düşük olduğu görülmektedir. Aynı zamanda 1995-2018 yılları arasında Almanya’nın yaşlı nüfusunun diğer üç ülkeye göre iki kat daha hızlı arttığı görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde kayda değer ölçüde yüksek olan yaşlı nüfusun, gelişmekte olan Türkiye’de görece düşük olması her yıl yaşlı nüfusun arttığı gerçeğini değiştirmemektedir. Her geçen gün gerek tıp alanındaki ilerlemeler gerek refah düzeyindeki ilerleme ülkemizde de beklenen yaşam süresini uzatmıştır.

Grafik 3: Nüfus Projeksiyonlarına Göre Yaşlı Nüfusu (%)



Kaynak: Eurostat, Population, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 18 Şubat 2020.

Nüfus projeksiyonlarına göre yaşlı nüfus oranlarına bakıldığında, gelecek yıllarda da yaşlı nüfusun giderek artacağı görülmektedir. İsveç’te yaşlı nüfus oranının %20’den 2060 yılında %24’e, Almanya’da %21’den %30’a, İngiltere’de %19’dan %26’ya, Türkiye’de %9’dan %22’ye artması beklenmektedir. Grafik-3’te Türkiye’nin daha hızlı bir artış yaşayacağı göze çarpmakta ve bu durumda BM’nin tanımına göre Türkiye *çok yaşlı* nüfuslu ülkeler arasında yer alacağı öngörülmektedir.

Tablo 8: Ülkelerin Yaşlanma Hızı

Ülkeler	7% Oranına Ulaştığı Yıl	14% Oranına Ulaştığı Yıl	Geçiş Süresi (Yıl)
İsveç	1890	1975	85
Almanya	1930	1975	45
İngiltere	1930	1975	45
Türkiye	2012	2039	27

Kaynak: Bülent Karakuş, **Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Hizmetler, Kurumsal Yaşlı Bakımı Ve Kurumsal Yaşlı Bakımında İllerin Durumu**, Ankara, ASPB, 2018, s.38

Tablo-8’deki ülkelerin yaşlanma hızlarına bakıldığında gelişmiş bir ülke olan İsveç’te (85) yaşlanma hızının uzun sürelerle yayılmasına karşın gelişmekte olan ve geç sanayileşen Türkiye’de yaşlanma hızı daha kısadır. Yukarıda verilen nüfus projeksiyonunda ileriki yıllarda da bu seyrin değişmeyeceği görülmektedir.

Nüfus içerisindeki yaşlı oranının yüksek olması ve hızla da artması tek başına bir sorun olmamasına rağmen bir bütün içinde değerlendirildiğinde ekonomik ve sosyal gelişmeleri etkileyen önemli bir faktördür. Etkisine kadın istihdamı üzerinde bakıldığında, yaşlı bakım yükümlülüğünün aile içerisinde büyük çoğunlukla kadında olması nedeniyle olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Mevcut tablo karşısında refah devletlerinin tartışma odağı, yaşlı bakımının aile fertlerine mi yoksa topluma mı ait olduğu yönündedir. Toplumsal kültürle ilişkili olan tartışmanın yanıtında, Kuzey Avrupa ve Güney Avrupa arasında belirgin farklılıklar görülmektedir. Türkiye gibi daha geleneksel Güney Avrupa toplumlarında ailede bakım daha yaygındır. Fakat bununla birlikte günümüzde, hemen hemen tüm ülkelerde ailelerin ve yaşlıların yaşam düzenleri zamanla değişmiştir. Avrupa’da yaşlı bireyler arasında yalnız yaşam, artış yönünde uzun vadeli bir trend oluşturmuştur.²²¹ Yaşanan dönüşüm ve Kuzey ve Güney Avrupa toplumlarındaki fark uygulamadaki hizmetlere, finansman mekanizmalarına ve ailenin ve kadının rolüne yansımaktadır. Fakat kültürel normlardaki değişim, kadının işgücüne katılımındaki artış ve sosyo-ekonomik yapıdaki değişimler göz önüne alındığında kurumsal bakımda iyileşme görülmesi beklenirken tüm Avrupa ülkelerinde evde bakıma yönlendirme söz konusudur.

²²¹ David Sven Reher, "Family Ties in Western Europe: Persistent Contrasts." **Population and Development Review**, 1998, p.204.

Genel boyutta bakıldığında, talep ve hizmete yönelik olarak farklılık gösteren kurumsal bakım, İskandinav ülkelerinden Akdeniz ülkelerine doğru gidildikçe azalmakta, buna karşın evde bakım hizmeti artmaktadır. Nitekim İskandinav ülkelerinde %6'ya çıkan ve Akdeniz ülkelerinde %1'e düşen kurumsal bakım hizmetleri bu durumu istatistiki açıdan göstermektedir. Ancak tüm Avrupa ülkelerinde evde bakıma yönelimin artış göstermesi nedeniyle, yaşlıların kendi kendilerine yetebilmelerine destek olmak için evde bakım hizmetleri sunulmaktadır. Evde bakımın, sağlık problemleri gibi nedenlerle yetersiz kaldığı durumlarda kurumsal bakım hizmetine eğilim gerçekleşmektedir. Bu eğilim, refahın en yüksek olduğu İsveç'te de kendini göstermiştir. 1960'lı yıllarda yaşlı bakımı, toplumsal bir sorumluluk olarak görülüp, kamusal bakım öne çıkmasına rağmen, 1990'lardan bu yana kendini gösteren özelleştirme ve piyasalaştırma süreçleri, İskandinav ülkelerindeki evrensel nitelikli refah rejimlerini de değiştirmeye başlamıştır.²²² Avrupa'nın geneline yayılan bu yönelim doğrultusunda, bireyi aileden bağımsız kılmak ve bunun arkasında yatan düşüncede de kadının bakım yükümlülüğünü alarak istihdamda yer almasını sağlama amacından uzaklaşmıştır.²²³

İsveç'te, yaşlı bakımı konusundan günümüz mevcut duruma bakıldığında, öncelikle evde bakım ve yardım hizmeti sunulmaktadır. Evde bakımın yanı sıra uzun süreli bakım hizmeti sunan bakımevleri ve huzurevleri ile saatli ve günlük hizmet sunan kurumlar bulunmaktadır.²²⁴ Burada yaşlı bakım politikasının yol gösterici ilkesi, mali ve aile kaynaklarına bakılmaksızın ihtiyaç sahibi herkes tarafından kullanılabilen, kamu tarafından sübvans edilen ve yaygın olarak bulunan hizmetlerin sağlanmasıdır.²²⁵

²²² Blanca A. Deusdad, Charles Pace, and Anneli Anttonen, 2016, "Facing the Challenges in the Development of Long-Term Care for Older People in Europe in The Context of an Economic Crisis", **Journal of Social Service Research**, Vol.42, No:2, p.146.

²²³ Hanna Pettersson, and Mirjam Katzin, "Legal Approaches to Private and Public Responsibilities For Elder Care", **Elder Law: Evolving European Perspectives**, Ed: Ann Numhauser-Henning, Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing, 2017, p.300.

²²⁴ Simge Yılmaz, Ayla Açıkgöz, Celalettin Çevik, Kevser Tarı Selçuk, Reyhan Uçku, " Yaşlılara Yönelik Sağlık Ve Sosyal Hizmet Sunumu; Ülke Örnekleri Üzerinden Değerlendirmeler", **Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi**, C.22, No:3, 2013, s.107.

²²⁵ Jorma Sipilä, **Social Care Services: The Key to The Scandinavian Welfare Model**, New York, Routledge, 2019, p.2.

Evde bakım çerçevesinde bakım ve yardım olmak olmak üzere iki hizmet sunulmaktadır. Yetkilendirilen personeller tarafından (sağlık personeli, hemşire, ev yardımcısı) yaşlılara evde bakım, yapılan sosyal yardımlarla da evde yardım hizmeti sunulmaktadır.²²⁶ Kurum bakımı çerçevesinde ise, önceden ifade edildiği gibi eğilim, daha çok evde bakıma yönelik olduğu için, yaşlılar tamamen bir görevlinin bakımını gerektirir durumdaysa (yoğun bakım gerektiren hastalar ile demans hastaları gibi) bir bakımevine alınmaktadır.²²⁷

1992 yılındaki reform ile yaşlılara bakım ve yardım konusundaki büyük sorumluluk il meclislerinden belediyelere kaydırılmış ve belediyeler her birey için makul yaşam standardını güvence altına almaktan sorumlu tutulmuştur.

Bu reform, 2000'li yıllardan sonra yatak sayısında bir azalmaya yol açmıştır. Bu azalma, kurumsuzlaştırma eğiliminin bir parçasıdır. Son zamanlarda, ortaya çıkan 'yerinde yaşlanma' politikası, İsveç'teki durumu değiştirerek, kurumsal kaynakların kademeli olarak küçülmesine yol açmıştır. Bu nedenle 2000'li yılların başlarında, belediyeye ait bakım evleri, yatılı bakım tesisleri, demans hastaları için grup evlerinde yatak sayısında bir azalma dalgası başlamış ve belediye yerlerinin %30'u kapatılmıştır. Zaman içinde, 'yerinde yaşlanma' politikasına uygun olarak gittikçe daha fazla insan kurumlardan ziyade evde yardım almıştır. 2001 yılında 80 yaş üstü kişilerin %18,3'ü evde yardım alırken, % 20'si kurumlarda bakım hizmeti almıştır. 2017 yılında ise 80 yaş üstü kişilerin %22'si evde, % 12,2'si kurumsal bakım hizmeti almıştır.²²⁸

İsveç, son birkaç on yılda sosyal, demografik ve ekonomik değişiklikler yaşadığından ötürü bu durum, bakım hizmeti alan kişilerin oranını, sağlanan yardımın miktarını ve türünü etkilemiştir. İsveç, birçok yaşlı insana hizmet sunmasına ve sunduğu hizmet yelpazesinin geniş olmasına rağmen, Avrupa ortalamasına göre maliyetlidir. Kurumsal bakımının küçültülmesi nedeniyle yalnızca

²²⁶ Yılmaz vd. **a.g.e.** s.107.

²²⁷ **A.e.**, s.107-108.

²²⁸ Pär Schön and Josephine Heap, **ESPN Thematic Report on Challenges in Long-Term Care: Sweden**, Brussels, EC., 2018, p.6.

en bağımlı yaşlılar kurumsal bakıma erişebilmektedir.²²⁹ Bunun bir sonucu olarak, çoğu yaşlı insan, hem resmi bakım (evde yardım ve evde sağlık bakımı) hem de aileler tarafından sağlanan resmi olmayan bakıma muhtaç kalmıştır. Kurumsal bakımda ciddi bir azalma olmasına rağmen, İsveç hala uluslararası çerçevede yatak sayısının ve kapsama oranının yüksek olduğu bir ülkedir.

Almanya’da da kurum bakımı ötelenmekte ve evde bakım hizmeti ön planda tutulmaktadır.²³⁰ Kuşaklararası dayanışmanın pek çok teşvikle desteklenmesi gerektiği Dördüncü Yaşlılık Raporu’nda vurgulanarak yaşlı bakımında ailenin temel bir rol olduğu ve devletin gerekli sistemlerle aileyi desteklemesi gerektiği ifade edilmektedir.²³¹ Fakat Almanya’da aile yapısı parçalı ve yaşlı bireyler kendilerine ait bir yaşam alanı istemekle birlikte çocuklarına yük olmamak için çoğunlukla yalnız ya da yaşlı bireyler için olan kurumlarda yaşamlarını sürdürmeyi tercih etmektedir. Buna rağmen evde bakım için Almanya çeşitli destek sistemleri ile aile üyelerinin yaşlı bakımını üstlenmelerini teşvik etmeye çalışmaktadır.²³²

Evde bakım için verilen desteklere rağmen yalnız yaşamak istemeyen ve yatılı bakım hizmetini de istemeyen yaşlılar için ev ortamına benzer alternatif modeller geliştirilmiştir. Bu doğrultuda genellikle evde yalnız kalamayacak olan demans hastalarına yönelik ‘yaşlı yaşam evleri’; farklı nesilleri bir araya getirme - geçmişte var olan geniş aile yapısının işlevini günümüz toplumsal yapısına uyarlama- amacı güden ‘üç kuşak evleri’; daha çok üst gelir grubuna hitap eden ve çok iyi hizmet sunan ‘yaşlı rezidansları’ yaşlı bireyler için hizmet vermektedir.²³³

Almanya’da kurum bakım hizmeti ise huzurevi, bakım evi ve yaşlılar evinde verilmektedir. 1988 yılında bu kurumlar 6.300 civarında iken, 2005 yılında 10.424’e ve 2011 yılında 12.354’e ulaşmıştır. Giderek daha fazla yaşlanan bir nüfus dikkate

²²⁹ Pär Schön, Mårten Lagergren, and Ingemar Kåreholt. "Rapid Decrease in Length Of Stay in Institutional Care for Older People in Sweden Between 2006 and 2012: Results from a Population-Based Study", **Health & Social Care in the Community**, Vol. 24, No:5, 2016, p.633.

²³⁰ Türken Çağlar, "Türkiye ve Almanya’da Karşılaştırmalı Yaşlı Bakım Model ve Uygulamaları", (Yayınlanmamış doktora tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara 2015, s.119.

²³¹ **A.e.**, s.120.

²³² **A.e.**, s.121.

²³³ **A.e.**, s. 125,133,137.

alındığında kurumların artan eğilimde seyredeceği söylenebilir.²³⁴ Kurum bakım maliyetinin yüksek oluşu, yaşam süresinin uzaması, 90 ve üzerinde yaş grubundakilerin sürekli bakıma muhtaçlık riskinin %58 gibi yüksek orana sahip olması Almanya’da bütçe üzerinde önemli bir sorun olarak ortaya çıkmakta ve bu nedenle kurum bakımı ikinci plana itilmektedir.²³⁵ Yine de yaşlı nüfusa paralel olarak kurum bakım hizmeti alan kişilerin sayısında artış yaşanmıştır. 2001’de 65 yaş üstü yaşlıların 573.165’i kurum bakım hizmeti alırken 2011’e gelindiğinde sayı 731.168’e yükselmiştir. 95 yaş üstü ise, 29.121’den 50.921’e yükselmiştir.²³⁶

İngiltere’de yaşlı bakımı, çoğunlukla özel kuruluşlar ya da aileler tarafından gayri resmi biçimde sağlanmaktadır. Gün geçtikçe de özel ya da kamu kuruluşlarına kıyasla ailenin yaşlı bakımındaki rolünün daha fazla arttığı, 2001-2011 yılları arasındaki %11 artıştan anlaşılmaktadır. Çalışan gruptaki kişiler de, bakım için esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakkına sahiptir. Ayrıca bakım durumu, ‘makul’ sebep olarak görülüp, çalışanların işten ayrılmasına izin verilmektedir. Ancak yaşlı nüfusun genel nüfusa göre daha hızlı artması ve 85 yaş ve üzeri nüfusun 2030’da iki katına çıkma öngörüsü ebeveynlere bakacak daha az çocuğun olacağını göstermektedir. Bu nedenle ilerleyen yıllarda İngiltere’de, gayri resmi bakımda bir azalma beklenmektedir.²³⁷

Bakım konusunda devletin rolüne gelindiğinde, İngiltere’de yapılan sosyal yardımlar yerel yönetimlerin (belediyelerin) sorumluluğundadır. Finansal olarak hizmetler, genellikle merkezi yönetim ve sınırlı düzeyde de belediye vergilerinden fonlanmaktadır. Sosyal hizmetlere erişim ise, kemer sıkma politikaları ile giderek kısıtlanmakta ve belediyelerin son 10 yılda başka kuruluşlar aracılığıyla sosyal hizmet verme eğilimi artmaktadır. Ayrıca verilen hizmet ilk olarak bireyler tarafından karşılanmaktadır. Eğer kişi karşılayamayacak düzeyde ise, gelir testine tabi tutulduktan sonra belediyeler farklı düzeyde hizmet sunmaktadır. Fakat bakım masrafını kendisi karşılayabilecek düzeyde olsa da 2015 Nisan’da yürürlüğe giren

²³⁴ A.e., s.115.

²³⁵ Faruk Taşçı, "Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri", **Çalışma ve Toplum** C.24, No:1 2010, s.190.

²³⁶ Çağlar a.g.e., s.117.

²³⁷ Caroline Glendinning, **ESPN Thematic Report on Challenges in Long-Term Care United Kingdom**, Brussels, EC., 2018, p.7

Bakım Yasası uyarınca yaşlı bireyler, belediyeden bu hizmetleri almak için gerekli düzenlemelerin yapılmasını talep edebilirler.²³⁸

1980'lerde başlayan 2010'dan bu yana daha da artan kemer sıkma politikaları, yerel makamlara yapılan bütçe tahsislerini ciddi bir şekilde azaltmıştır. Bu kesintiler artan talebe ve artan maliyetlere rağmen gerçekleşmiştir. İngiltere'de, 2011/12 ve 2015/16 yılları arasında, sosyal bakım harcamaları, 65 yaş üstü nüfus için %15,6 artmasına rağmen, yerel otoritelerin %80'inden fazlası yaşlı bakımına harcanan sabit fiyatları azaltmıştır.²³⁹ Bütçe kısıtı, yaşlılar için hizmet veren huzurevleri ve bakımevlerine de yüksek düzeyde kalite düşüklüğü olarak yansımıştır. Kamunun kötü ve verimsiz çalışması ve harcamaların azaltılması sebebiyle özel sektör teşvik edilmeye başlanmıştır. Özel sektörün de pahalı değil uygun fiyatlı olması için Sağlık ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından emeklilik ödemesi alan yaşlı bireylerin, özel huzurevleri ve bakımevlerinde kalma masrafları tamamen karşılanmaktadır. Bu teşvik ile 1980'lerde %10 olan özel huzurevlerinin payı, 2005 yılına gelindiğinde %70'lere yükselmiştir.²⁴⁰

Özeldeki artışa karşı kamuda ciddi bir azalma yaşanmış, 1980'lerde %60'ın üzerinde olan kamusal huzurevlerinin payı 25 yıllık süreçte %10'un altına düşmüştür.²⁴¹ Huzurevlerindeki kapasite de 382,042 olup, doluluk oranı %52,7'de kalmıştır.²⁴²

Demans, osteoartrit, romatoid ve artrit gibi uzun süreli hastalıklardan muzdarip olma olasılığı daha yüksek olan kadınlar, bakım hizmetine erkeklerden daha fazla ihtiyaç duymakta ve yararlananların %68'ini oluşturmaktadır. Artan ihtiyaca rağmen, 2012/13 yılında yaklaşık 400.000'den daha az kişi kurum bakım hizmetinden yararlanmıştır. Bu dönemde, hizmet seviyesi 2005/6 seviyelerinde

²³⁸ Kate Henderson and Martin Knapp, "Social Services in the UK: an Annotated Bibliography", **Social Services in Europe: an Annotated Bibliography**, Ed: Helmut K. Anheier and Sarabajaya Kumar, Frankfurt, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, 2003, p.385.

²³⁹ Glendinning, **a.g.e.**, p.7

²⁴⁰ Mustafa Çadır, "İngiltere'de Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmetlerin Dönüşümü: Huzurevi Sektörüne Genel Bir Bakış", **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, C.17, No:39, 2017, s.16-17.

²⁴¹ **A.e.**, s.17.

²⁴² CMA, "Care Homes Market Study Final Report", 2017, <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a1fdf30e5274a750b82533a/care-homes-market-study-final-report.pdf>, 22 Şubat 2020.

kaldığından ötürü sosyal bakım hizmeti alan yaşlılarda %39 oranında bir azalma olduğu tahmin edilmektedir.²⁴³

Türkiye’de yaşlı bakımı için kamu ve özel sektör tarafından yönetilen kuruluşlar olup, kurumsal bakım hizmetleri kapsamında yaşlılar için huzurevleri, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri, yaşlı yaşam evleri ve yaşlı hizmet merkezleri bulunmaktadır.²⁴⁴ Ek olarak 2008 yılında yürürlüğe giren ve yaşlıların sosyal çevrelerinden koparılmadan bakılmalarını önceleyen “Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım Hizmetleri ile Evde Bakım Hizmetleri Yönetmeliği” ile gündüz bakım hizmetleri, gündüz dayanışma hizmetleri, evde bakım ve evde bakıma destek hizmetleri Bakanlık tarafından teşvik edilmektedir.²⁴⁵

ASPB tarafından kurumsal bakım hizmetlerine ek olarak Sağlık Bakanlığı tarafından evde sağlık hizmetleri sunulmaktadır. Ayrıca evde bakım ve gündüzlü bakım hizmetleri yerel yönetimler ve kısmen özel sektör tarafından sunulmakta, yaşlıların aile ortamında bakımı desteklenmektedir. Yine yaşlıların aile içi bakımını desteklemeye yönelik 2022 sayılı kanun çerçevesinde verilen yaşlı aylığı ile evde bakım ücret desteği öne çıkmaktadır.²⁴⁶ Çıkarılan bu kanunla birlikte 228,35 TL yaşlılık aylığı 2016 yılında yaşlı nüfusun %8,65’inin oluşturan 575.103 kişiye ödenmiştir.²⁴⁷

Aile ve ev ortamından koparılmadan verilen bu genel hizmetlerin mümkün olmadığı durumda aile ortamına yakın olan ev tipi kuruluşlarda bakım hizmeti verilmesi, bunun da mümkün olmadığı durumda ise ihtisaslaşmış ve düşük kapasiteli bakım merkezlerinde hizmet verilmesi planlanmakta ve uygulanmaya çalışılmaktadır.²⁴⁸

Türkiye’de resmi, özel ve diğer STK’lere ait yatılı yaşlı bakım kuruluşları farklı isimlerle hizmet vermekte ancak asıl fark, huzurevlerinde kendi gereksinimlerini karşılayabilen bağımsız yaşlılara hizmet verilirken, diğerlerinde

²⁴³ WBG, “Social Care for the Elderly in England”, (Çevrimiçi), <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2015/02/social-care-briefing-june-2015.pdf>, 22 Şubat 2020.

²⁴⁴ Karakuş, **a.g.e.**, s.89

²⁴⁵ **A.e.**, s.121.

²⁴⁶ **A.e.**, s.89.

²⁴⁷ **A.e.**, s.95.

²⁴⁸ **A.e.**, s.131.

özel/yatılı bakım gerektiren yaşlılarına hizmet verilmesidir.²⁴⁹ 2016 yılında toplam yaşlıların üçte biri (4.648) ücretsiz bir şekilde resmi huzurevi ve HYBRM’de kalırken 8.748 yaşlı birey ücretli kalmıştır.²⁵⁰ 2019 yılında bakanlığa bağlı huzurevlerinde %51, diğer kamu kuruluşlarına ait huzurevlerinde %9 ve özel huzurevlerinde %38 olmak üzere toplam 27.329 yaşlı birey kurum bakım hizmetinden yararlanmıştır.²⁵¹

3.3. ESNEK ÇALIŞMA

Uzaktan çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma düzenlemeleri özellikle kadınlar başta olmak üzere, bakım sorumluluğu olan kişilerin işgücü piyasasında kalmasını sağlayabilir. Araştırmalarda da aktif olmayan annelerin yarısından fazlasının yarı zamanlı çalışmayı tercih edeceği ortaya çıkmıştır. Etkililiğin temel itici güçleri, sosyal taraflar arasında esnekliğin değerli olduğu, esnek çalışmayı destekleyen bir işyeri kültürü ve kişinin hayatı boyunca değişen ihtiyaçlara cevap verebileceği konusunda fikir birliği bulunmasıdır. Ancak, yarı zamanlı çalışma ücret farklarına yol açabilir ve uzun vadede cinsiyet farkını güçlendirebilir. Bunun nedeni, kadınların bakım sorumluluklarının daha yüksek olması nedeniyle genellikle yarı zamanlı çalışma yürütmeleridir. Hem esnek çalışma kalitesinin sağlanması hem de bu düzenlemelerin toplumsal cinsiyet dengeli bir şekilde ele alınması toplumsal cinsiyet eşitliği ve iş aile dengesi için anahtar niteliğindedir.

İş-aile dengesi perspektifinden, yarı zamanlı çalışma saatleri, çalışanların iş yükümlülüklerini ve kişisel yaşamlarını uzlaştırmaya yardımcı olabileceğinden olumlu olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, yarı zamanlı çalışma saatlerinin mevcudiyetinin kadınların katılım oranı üzerinde olumlu bir etkisi olması

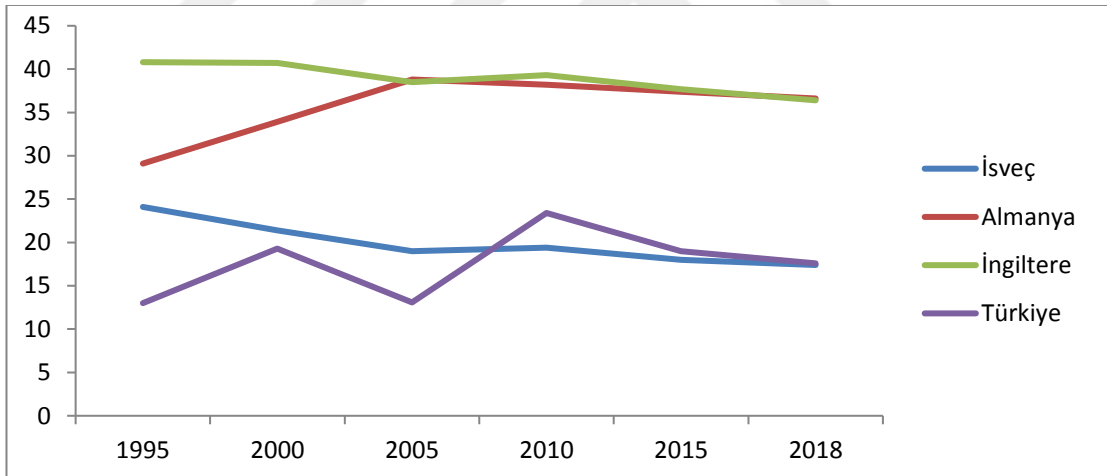
²⁴⁹ A.e., s.132

²⁵⁰ A.e., s.136

²⁵¹ AÇSHB, “Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni”, s.97, 2020, (Çevrimiçi), <https://ailevecalisma.gov.tr/media/37313/istatistik-bulteni-ocak-2020-1.pdf>, 22 Şubat 2020.

muhtemeldir.²⁵² Daha spesifik olarak, yapılan bir araştırmada Avrupa çalışma koşulları anketinden (EWCS) elde edilen verilere dayanarak çalışma saatlerinin çalışma hayatı dengesi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu ankette katılımcılara “çok iyi” den “hiç iyi değil” e kadar dört puanlık bir ölçeğe dayalı olarak çalışmalarının çalışma dışı yaşamlarına ne kadar iyi uydukları sorulmuştur. Genel düzeyde, yarı zamanlı çalışan kadın ve erkekler, iş-yaşam dengesinden tam zamanlı çalışanlara göre daha memnundur. Çok değişkenli bir analize dayanarak yazarlar, çalışma saatlerinin uzunluğunun, iş-yaşam dengesini belirleyen çalışma süresinin ana boyutu olduğu sonucuna varmışlardır. Yani, çalışılan saat sayısı ne kadar fazla olursa, erkek ve kadınların çalışma saatlerinin aile ve diğer yükümlülükleri ile uyumsuz olduğunu bildirme olasılıkları o kadar yüksektir.²⁵³ Bu, yarı zamanlı çalışma lehine güçlü bir argüman olarak görülmektedir.

Grafik 4: Yıllara Göre Yarı Zamanlı Çalışan Kadınların Oranı (1988-2018)



Kaynak: OECD, “Labour”, (Çevrimiçi), <https://stats.oecd.org/#>, 23 Şubat 2020.

Seçilen ülkelerde, erkeklerin yarı zamanlı istihdam oranları düşük iken, kadınların oranı Grafik-4’te görüldüğü gibi yüksektir. 2018 yılında İsveç, Almanya

²⁵² Florence Jaumotte, **Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries**, Paris, OECD, 2003, p.12.

²⁵³ Brendan Burchell et al., **Working Conditions in The European Union: The Gender Perspective: European Foundation for The Improvement of Living And Working Conditions**, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007, p.49

İngiltere ve Türkiye için erkeklerin yarı zamanlı istihdam oranları sırası ile %10,3 - %9,3 - %11,4 - %6,4'tür. Kadınların ise sırası ile 17,4 – 36,6 – 36,4 – 17,6'dır.

İş ve aile yaşamının uzlaştırılması konusunda mevcut politikaların ve tartışmaların temel konularından biri olan esnek çalışma konusunda AB de, bir dizi direktifin geliştirilmesinde öncü rol oynamıştır. İsveç, Almanya, İngiltere gibi birçok üye ülkede de bu tür sorunlar, mevcut politika tartışmalarında ön plana çıkmıştır.

İsveç'te, birçok sanayi ülkesinde olduğu gibi son elli yılda ücretli çalışma saatleri önemli ölçüde azalmıştır. Bu süre zarfında çalışma süresi politikasının en belirgin özelliklerinden biri, firmaların üretken ihtiyaçlarını ve rekabet gücünü korurken, yaşam boyu bireysel çalışma sürelerinde esnekliğin daha fazla artırılması olmuştur. Böyle bir çalışma süresi politikası, İsveç'te istihdam sisteminin önemli bir bileşeni olmakla kalmayıp, aynı zamanda eşit cinsiyet fırsatlarını teşvik etmenin bir yolu olarak görülmüştür. Yaşam döngüsü boyunca bireysel çalışma süresini değiştirmek için ortaya çıkan yasal fırsatlar, kuşkusuz kadınların işgücüne katılımındaki belirgin artışa katkıda bulunmuştur. Aslında, İsveç'te, eksiksiz bir istihdam garantisi ile desteklenen bireysel ve geri dönüşümlü çalışma süresi seçeneklerinin geniş paleti, çalışanlara çalışma zamanlarını büyük gelir kaybı olmadan çeşitli durumlara ve taahhütlere uyarlamaları için büyük fırsatlar sunmaktadır.²⁵⁴

1970'lerden bu yana, İsveç'teki çalışma süresi politikası, işgücü piyasasındaki dengesizliklerin giderilmesinden ziyade, ücretli iş ve diğer sosyal faaliyetler arasında daha iyi bir denge ve uzlaşma yaratmanın bir aracı olarak görülmüştür. Çalışma sürelerinin yaşam boyu daha esnek adaptasyonlar doğrultusunda azaltılmasına ve esnekliğine ilişkin bireysel tercihler de artmıştır. İş-yaşam koşullarını yansıtan esneklik ihtiyaçları, yalnızca bireysel farklılaşmaya çok az yer veren standart veya yasal düzenlemelerle karşılanamaz. Bu nedenle, İsveçli sosyal ortaklara ve kamu otoritelerine göre, hem ekonomik verimlilik hem de bireysel tercihlerin heterojenliği,

²⁵⁴ Dominique Anxo, "Working Time Policy In Sweden", **Working Time: in Search of New Research Territories Beyond Flexibility Debates**, Tokyo, The Japan Institute for Labour Policy, 2009, p.57.

hem çalışma saatlerinde azalma hem de çalışma biçimlerinde farklılaşma meydana getirir.²⁵⁵

Nitekim küreselleşme süreci ve rekabetin yoğunlaşması da üretim yöntemleri ve iş organizasyonu üzerinde büyük bir etki yaratmıştır. Bu yeni yöntemlerin piyasaya sürülmesi, istihdamı ayarlamak için geleneksel yolların kademeli olarak terk edilmesi ve çok daha esnek bir çalışma biçiminin getirilmesini gerektirmektedir. İsveç ve diğer Avrupa ülkelerinde yarı zamanlı çalışma, en yaygın olan esnek çalışma biçimi olarak kendini göstermiştir.

Nitekim İsveç'te özellikle yarı zamanlı çalışma, kadınların çalışma yaşamının önemli bir bileşeni olmuştur. Çünkü İsveç hükümeti, daha çok evli kadınların işgücüne dahil olma güçlüğüne dikkate alarak yarı zamanlı çalışma biçimini, kadın işgücü piyasası taahhütlerini güçlendirmek için başlatılan bir strateji olarak görmektedir. Dolayısıyla yarı zamanlı çalışma, hanehalkı faaliyetlerini ve piyasa işlerini düzenlemek ve birleştirmek ve daha eşitlikçi bir yapıyı teşvik etmek için bir araç olarak görülmektedir.²⁵⁶

Almanya'da emeğin esnekliği ve güvenliği ile ilgili tartışma son derece önemlidir. Akademik ve politika çevrelerinin büyük bir kısmı, Alman işgücü piyasasının, sürekli yüksek düzeyde işsizlikle başa çıkabilmesi için acilen daha esnek olması gerektiği görüşündedir.

Almanya'da iş ve gelir güvenliği güçlendiren 1985 yasası, işverenlerin çalışanlara kısa vadeli iş sözleşmeleri sunmalarını daha da kolaylaştırmıştır. Bu Yasanın yerine 1 Ocak 2001 tarihinde, yarı zamanlı çalışma ve belirli süreli iş sözleşmeleri ile iş hukuku hükümlerinin değiştirilmesi sayesinde çalışanlar için daha fazla koruma sağlanmış ve bu da esnek çalışmaya yönelimi artırmıştır.²⁵⁷ Ayrıca

²⁵⁵ A.e., p.60.

²⁵⁶ A.e., s.62-63.

²⁵⁷ Ton Wilthagen, Frank Tros, and Harm Van Lieshout. "Towards 'flexicurity'? Balancing flexibility and security in EU Member States", **European Journal of Social Security**, Vol.6, No:2, 2004, p.122.

Almanya’da, derin bir krizle gelen ciddi dönüşüm ve yapılanma süreci de esnekleşmedeki payı artırmıştır.²⁵⁸

Kadınların payının yüksek olduğu yarı zamanlı çalışmada, çalışanlar, işten çıkarılmaya karşı korunmakta ve tam zamanlı çalışanlarla aynı istihdam güvencesine sahip olmaktadır. Yarı zamanlı çalışanlara karşı ayrımcılık yapan hükümler, neredeyse tüm toplu sözleşmelerden kaldırılmıştır.

Kadınların işgücüne daha fazla katılım göstermesi ve çıkarılan yasalarla ilişkili olarak yarı zamanlı çalışanlar, önemli ölçüde artmıştır. Almanya’da yarı zamanlı istihdamın büyümesi kısmen sektörel değişimlerden de etkilenmiştir. İmalat sektöründe istihdam 1988’de %35’ten 1994’te %31’e düşerken, hizmet sektöründe istihdam %55’ten %59’a yükselmiştir.²⁵⁹

Yarı zamanlı istihdamın diğer OECD ülkelerindeki payı ile karşılaştırıldığında, Almanya orta seviyededir. Ancak yarı zamanlı çalışanların payı İskandinav ülkeleri ve İngiltere gibi ülkelere daha yüksektir. Bu, Almanya’da yarı zamanlı istihdam için tam potansiyelin henüz kullanılmadığını gösterebilir. Ancak bir çalışmada, Almanya’daki tüm tam zamanlı işlerin %60’ının yarı zamanlı çalışmaya dönüşme potansiyeline sahip olduğu ve işlerin % 25’inin hem işverenlerin hem de çalışanların lehine bir sonuç doğuracağı saptanmıştır.²⁶⁰

İngiltere’de daha çok çocuk bakım ihtiyacına karşılık olarak kadınlar yarı zamanlı çalışmada baskındır. Ortalama tam zamanlı çalışma 37.5 saat iken, ortalama olarak yarı zamanlı çalışma haftada 18,5 saattir ve en yaygın yarı zamanlı çalışma şekli, haftada sınırlı bir gün sayısından çok, azaltılmış bir çalışma günüdür. Okul çağındaki çocukları olan kadınlar da, gün ortasına yayılan (10:00 – 14:00) yarı zamanlı bir vardiyada çalışmaya tercih etmektedir.²⁶¹ Yapılan bir çalışmada da yarı

²⁵⁸ Michael Gebel and Johannes Giesecke, "Labour Market Flexibility and Inequality: The Changing Risk Patterns of Temporary Employment in West Germany", **Journal for Labour Market Research**, Vol.42, No:3, 2009, p.237.

²⁵⁹ A.e., p.238.

²⁶⁰ Heinz- Josef Tüselmann, "Progress Towards Greater Labour Flexibility in Germany", **Employee Relations**, Vol.18, No:1, 1996, p.56-57.

²⁶¹ Angela Coyle , “Continuity and Change: Women in Paid Work”, **Women and Work: Positive Action for Change**, Ed: Angela Coyle and Jane Skinner, London, Macmillian Press, 1988, p.5

zamanlı çalışan tüm işçilerin % 78'inin 5 yaşından küçük çocuğu olan anneler olduğunu saptamıştır.²⁶²

Yarı zamanlı çalışma, kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırmış olsa da herhangi bir ilerleme sağlamamıştır. Yarı zamanlı çalışma, ağırlıklı olarak düşük ücretli, düşük statülü işlerde yoğunlaşmıştır. İngiltere'de Eşit Ücret Yasası'nın yürürlüğe girmesinden uzun yıllar sonra kadınların brüt tam gün haftalık kazançları hala erkeklerin sadece % 65'i oranında kalmıştır. Tam zamanlı çalışan yaklaşık 2,5 milyon kadına da düşük ücret ödenmektedir. Fakat yarı zamanlı kadın işçilerin daha düşük ücretli olma olasılığı daha fazladır.²⁶³ Yarı zamanlı çalışma bu şekilde ücret farklarına yol açabilir fakat esnek çalışma kalitesinin sağlanması ve düzenlemelerin toplumsal cinsiyet dengeli bir şekilde ele alınması bu problemi ortadan kaldıracaktır.

Türkiye'de, çoğunlukla iş sürelerinin sınırlandırılması ve kadının çalışma hayatına katılması olgularına dayandırılan yarı zamanlı çalışma, esnek çalışma biçimleri arasında en karakteristik olanıdır. Yarı zamanlı çalışma biçimi kanuni zemine oturtulmadan önce de uygulamalarda görülmüş ve nihayetinde 4857 sayılı kanunla Türk İş Hukuku'nda ilk defa tanımlanmış ve yasal zemine oturtulmuştur. İşletmelere yarı zamanlı iş akdi oluşturma imkânı tanıyan bu düzenleme, yarı zamanlı çalışmayı teşvik etmeyi ve işletmelerin ve çalışanların gereksinimlerini karşılayacak şekilde çalışma sürelerini esnekleştirmeyi hedeflemiştir. Kanunda eşit muameleye de vurgu yapılmış, kısmi süreli sözleşme ile çalışan işçilerin sözleşmelerinden ötürü farklı muameleye tabi tutulmayacakları düzenlenmiştir.

Türkiye'de yarı zamanlı çalışma üç sektörde de görünmesine rağmen özellikle tarım ve hizmet sektöründe daha ağırlıklı olup, çalışanlar ağırlıklı olarak kadınlardan oluşmaktadır. Kadınlar genellikle, çocuk ya da yaşlı bakımı sebebiyle yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Ailenin öne çıktığı ve erkek egemen bir

²⁶² Jean Martin, and Ceridwen Roberts, **Women and Employment: A Lifetime Perspective**, London, HMSO, 1984, p.38.

²⁶³ Coyle, **a.g.e.**, s.6.

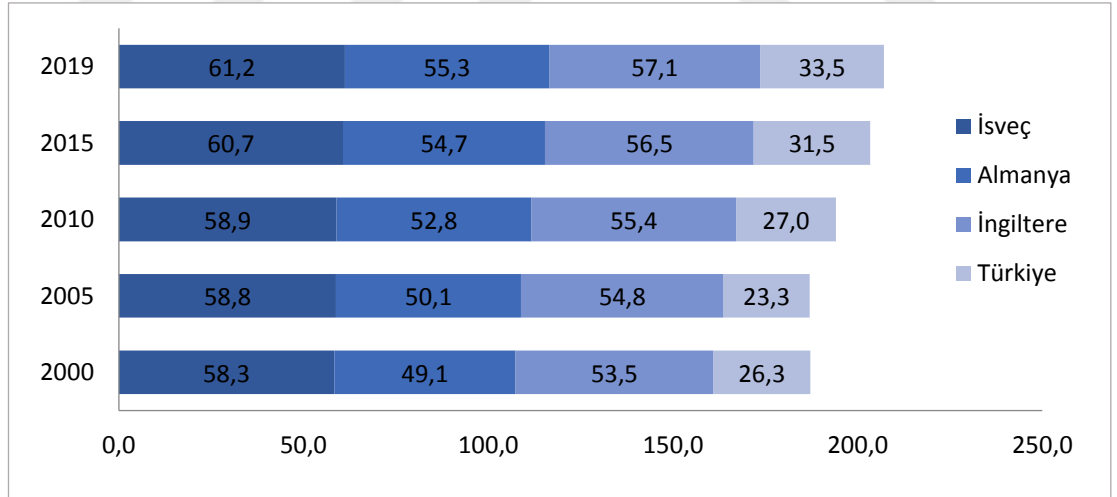
toplum yapısının getirdiği sorumlulukların baskınlığı, erkeklere kıyasla kadınların yarı zamanlı çalışma biçiminde yüksek orana sahip olmasını etkilemektedir.²⁶⁴

3.4. KADIN İSTİHDAMININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMU

3.4.1. Kadınların İşgücüne Katılım ve İstihdam Durumu

İsveç, İngiltere, Almanya ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı erkeklerden daha düşüktür. İstihdamda olan kadınlar daha az çalışma, daha düşük ücretli sektörlerde çalışma ve erkeklerden daha düşük sıralarda yer alma eğilimi gösterirler. Bu farklılıklar bir dereceye kadar köklü geleneksel cinsiyet rollerinden kaynaklanmaktadır. Fakat politika ve uygulamaların etkisi ile gün geçtikçe kadınların işgücüne katılım ve istihdamları artmıştır.

Grafik 5: Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%)



Kaynak: World Bank, <https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics/preview/on>

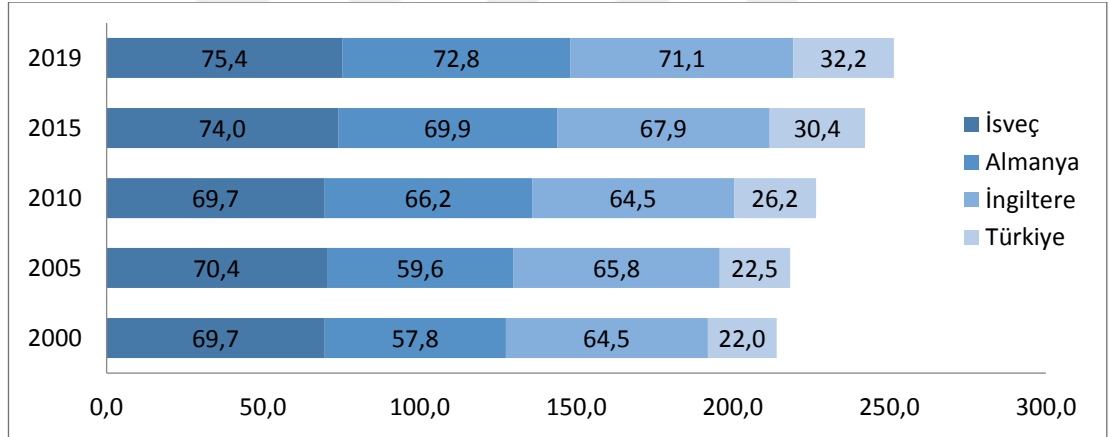
Yukarıda görüldüğü gibi yaklaşık 20 yıllık bir süreç içerisinde İsveç’te %2,9 oranında, Almanya’da %6,2 oranında, İngiltere’de %3,6 oranında ve Türkiye’de %7,2 oranında kadınların işgücüne katılımında bir artış yaşanmıştır. 2019 yılı verileri dikkate alındığında İsveç Almanya İngiltere ve Türkiye için sırasıyla erkeklerin

²⁶⁴ Muzaffer Koç, ve İbrahim Görücü, "4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", *Çalışma ve Toplum*, C.28, No:1, 2011, s.69-70.

işgücüne katılım oranı %67,6 - %66 - %72,4 - %67,7'dir. Son verilerle kadın-erkek kıyaslandığında diğer ülkelere göre Türkiye'de ciddi bir fark gözlemlenmektedir. Ancak şekilde görüldüğü gibi kadınların işgücüne katılımındaki artış trendi devam ettikçe kadın-erkek arasındaki fark ileriki yıllarda denkleşecektir.

Özellikle son birkaç yılda kadınların işgücü piyasasına katılma oranlarında nispi olarak daha fazla bir artış olduğu görülmektedir. Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, kentleşme ve modernleşme süreçleri ile birlikte ekonomik ve toplumsal yaşamda daha görünür hale gelmeleri, özellikle çocuklu ailelerde artan masrafların karşılanmasında çift kazananlı hanelerin, tek kazananlı hanelere göre avantajlı konumları ve kadın istihdamını teşvik eden çeşitli düzenlemeler bu süreçte etkili olmuştur.

Grafik 6: Kadınların İstihdam Oranları (%)



Kaynak: OECD, Employment Rate, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>, 1 Mart 2020.

Kadınların istihdamdaki durumlarına bakıldığında da bu görülmektedir. Ele alınan ülkelerde her yıl kadınların istihdamdaki oranları artış eğiliminde olmuştur. Yaklaşık 20 yıllık bir süreç içerisinde İngiltere ve Türkiye'de en yüksek artış yaşanmıştır. Fakat Türkiye işgücüne katılımdaki oranlar nedeniyle istihdamda da ülkelere kıyasla oldukça düşük kalmıştır. Yine de sürekli bir artışın olması pozitif bir seyir göstermektedir. Dolayısıyla birçok faktör ile birlikte kadınlara yönelik politika ve uygulamaların işgücüne katılım ve istihdam oranlarına olumlu bir etki yarattığı söylenebilir.

Sonuç

1960'ların sonlarından itibaren daha fazla kadının istihdama edilmesi ile iş ve aile yaşamının nasıl uzlaştırılacağı konusu, 1970'lerden beri Kuzey Avrupa'daki ülkelerin gündeminde olup, 1990'larda Avrupa mevzuatında görünürlük kazanmıştır. Böylelikle iş ve aile hayatı arasındaki sürtüşmeyi azaltmak için bir dizi sosyal politika geliştirilmiştir. Bu “aile dostu” politikalar, genellikle ebeveyn izni, aile hizmetleri, bakım, esnek çalışma gibi bir dizi avantaj paketi içermektedir.

Tüm sanayi ülkelerinde, kadınlar refah rejiminden ve belirli aile ve çocuk politikalarından bağımsız olarak, çocuk yetiştirme ve bakım konusunda büyük sorumluluk taşımaktadır. Aslında, en eşitlikçi ülkelerde dahi kamu politikalarının hiçbiri, cinsiyetler arasındaki hane halkı iş bölümünü değiştirecek kadar etkili olmamıştır. Bu nedenle, aile yükümlülükleri ve özellikle çocuk ve yaşlıların bakım gereksinimleri, kadınların ekonomiye katılımını kısıtlamaktadır. Bununla birlikte, kadınların işgücüne katılım oranları ve özellikle çalışma biçimleri, refah rejimlerine göre farklılık göstermekte ve belirli aile ve cinsiyet yönelimli politikalardan etkilenmektedir. Bu çalışmada da, Esping Andersen'in üçlü tasnifinde yer alan liberal, muhafazakâr ve sosyal demokrat refah rejimleri ile sonradan dâhil edilen Güney Avrupa refah rejimi dikkate alınarak, temsilen seçilen ülkelerde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalar incelenmiştir. Refah rejimlerini temsil eden İsveç, Almanya, İngiltere ve Türkiye'de uygulanan politikaların refah rejimlerinin karakteristiği ile uyumlu olup olmadığı belirlenmeye çalışılmış ve kadın istihdam oranlarına nasıl yansıdığına bakılmıştır.

Öncelikle İngiltere gibi “piyasa ilkelerine” dayanan bir toplumda, piyasa kriterleri, kimin çalışacağını ve çocuklar ile yaşlılara kimin bakacağını belirlemektedir. Pazarda daha güçlü bir konuma sahip olan ve bakım sorumluluklarından yükümlü tutulmayan erkeklerin zamanlarının çoğunu işgücü piyasası faaliyetlerine ayırmaları beklenmektedir. Kadınlar ise, zaman ayırma kararlarında kısıtlanmakta ve hanehalkı sorumluluk ve yükümlülüklerine karşı piyasa faaliyetlerinin maliyet ve faydalarını tartmak zorunda kalmaktadır. Kadınların

zamanlarının çoğunu işgücüne tahsis etmelerini sağlayan izinler ve bakım düzenlemeleri, büyük ölçüde İngiltere'de özel girişimlere bağlıdır. Sosyal-demokratik refah rejiminde, “sosyal düzenleme” piyasa ilkelerini geçersiz kılmakta ve devlet, tüm vatandaşlar arasında eşitliği artırmayı taahhüt etmektedir. Bu rejim altında, kadınların erkeklerle eşitlik kazanması için temel olarak iki yol vardır. Bunun bir yolu, erkekler gibi kadınların da işgücüne rahat bir şekilde katılımını sağlamaktır. Böyle bir durumda, devlet, esas olarak devlet destekli çocuk bakım tesisleri sağlayarak çocuklar için sorumluluk alır ve işgücü piyasasında cinsiyet eşitliği önlemlerini uygular. Esping-Andersen'in “aile dışı bırakılma” olarak tanımladığı şey budur. Beklenen sonuç, kadınların ve özellikle annelerin işgücüne katılım oranının yüksek olmasıdır. Bununla birlikte, ebeveynler için evrensel bir fayda sistemi, kadınların işgücüne katılım fırsatlarını artırmayı amaçlasa da, daha az bağlı çalışanların işgücüne katılımını da teşvik edebilir. Kadınların ekonomik konumlarını iyileştirmenin ve ekonomik bağımsızlıklarını korumanın ikinci yolu, devletin bakım ve ev işleri için parasal ödeme yapmasıdır. Bu, doğum ve babalık izni (ücretli), çocuk ödenekleri, çocuklar için vergi indirimi gibi aile ile ilgili politikalar yoluyla yapılır. Muhafazakâr-korpatist rejim, hem normsal hem de kurumsal olarak cinsiyetler arasındaki geleneksel bir işbölümünü destekler. Belli bir düzeyde dekomodifikasyon gerçekleşmesine rağmen, devlet adına cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırma girişimi yoktur. Daha ziyade, beklenti, erkek ekmek kazanan modele uygun olarak erkeğin tüm aile üyelerinin geçimini sağlamasıdır. Aile başarısız olduğunda devlet müdahale eder. Bu ülkelerdeki kadınlar, çocukların ve ailelerin ana bakıcıları olarak algılanmaktadır. Bunun yansıması olarak kadınların istihdamda yer almasını kolaylaştıracak (bakım hizmetleri gibi) sosyal hizmetler mütevazı düzeydedir. Güney Avrupa refah rejiminde aile toplumun en önemli birimidir. Ailenin önemi ve pederşahi yapının hâkim olması nedeniyle Muhafazakâr rejimde olduğu gibi kadınlar annelik göreviyle, aile içi bakımla, ev işleriyle ve ailedeki yazılı olmayan kurallardan sorumlu olan birey olarak görülmektedir. Çocuk ve yaşlı bakımı temel olarak aile üyeleri ve çoğunlukla kadınların çalışma hayatına dâhil olmayıp bakım ve hizmet görevini üstlenmesi ile sağlanmaktadır. İşgücü piyasası segmentasyonu, hem istihdam hem de sosyal korunmada boşluklar ve eşitsizlikler yaratmaktadır.

Refah modellerinin ifade edilen temel karakteristikleri karşısında ülkelerin izin ve bakım politikalarında farklı beklentiler oluşmaktadır. Öncelikle izin politikaları açısından değerlendirildiğinde, en gelişmiş politikalara sahip olan ülkenin İsveç olduğu görülmektedir. İzin süresi ve ödeme konusunda cömert olan bu ülkede, özellikle ebeveyn izninin ön planda tutulması, ‘eşitlik mi yoksa daha fazla ayrımcılık mı’ tartışmalarını gündeme getirmemekte ve kadın istihdamını olumlu etkilemektedir. Almanya’da ise, doğum izni yasal olarak zorunlu, babalık izni bulunmamakta ve 24 aylık ebeveyn izni yasal olmayıp işverenin onayına bırakılmaktadır. Dolayısıyla hem yasal olarak korunan hem de işverenin onayına bırakılan izin mevcuttur. İngiltere’de her üç izin türüne mevzuatta yer verilmektedir. Ancak ücretli izin konusunda ülke, İsveç ve Almanya’ya göre yetersiz kalmaktadır. Ayrıca, İsveç ve Almanya’da izin politikaları daha erken tanıtılırken, İngiltere bu politikalara sıcak bakmamış ve AB’nin teklif ettiği asgari standartları da birkaç yıl boyunca veto etmiştir. Türkiye’de ise, ebeveyn izni bulunmamakta, doğum ve babalık izni diğer ülkelere göre oldukça kısıtlı kalmaktadır. Bakım politikalarına gelindiğinde, İsveç’te, çocuklar için Eğitim Kanunu’nda EÇEB hizmetlerine yönelik geniş bir yelpaze bulunmaktadır. Ayrıca çocuk 12 yaşına gelene kadar ücretli ebeveyn izni kullanılabilmekte ve bu kadınların iş-aile yaşamını kolaylaştırmaktadır. Yaşlıların bakımında ise, Avrupa genelinde evde bakım hizmetine yönelim vardır. İsveç’te de, evde bakım hizmetinin yanı sıra uzun süreli bakım hizmeti sunan bakım hizmetleri ve huzurevleri bulunsa da yerinde yaşlanma politikası ile evde yardım hizmeti daha çok ön plana çıkmıştır. Almanya’da çocuk bakımında, talebe bağlı olarak arz yapısı değişiklik göstermiş ve geçmişe göre giderek bakım hizmetleri yaygınlaşmıştır. Yaşlı bakımı da, İsveç’te olduğu gibi kurum bakımından ziyade evde bakım teşvik edilmektedir. İngiltere, bakım konusunda daha çok piyasa ekseni görülmektedir. EÇEB hizmetlerine yönelik devlet tarafından finanse edilen ücretsiz erken eğitim olanakları bulunmaktadır. Piyasa eliyle sunulan hizmetler ise oldukça pahalıdır. Yaşlı bakımında ise, genellikle özel kuruluşlar ve aileler öne çıkmaktadır. Devletin rolü oldukça sınırlı olup, yapılan hizmetler de bireyler tarafından karşılanmaktadır. Kişi karşılayamayacak düzeyde ise, gelir testine tabi tutulduktan sonra farklı düzeyde hizmet sunulmaktadır. Türkiye’de ise, devlet çocuk bakım hizmetinde de kısıtlı bir misyon yüklenmiş ve bakım hizmetlerine yönelik

politikalarda yetersiz kalmıştır. Yaşlı bakım hizmetinde de kurumsal hizmetler verilmekle birlikte evde bakım öne çıkmakta ve devlet tarafından yaşlılık aylığı ve evde bakım ücreti ile teşvik edilmektedir.

Esnek çalışma biçimleri arasında kadınların en çok tercih ettiği yarı zamanlı istihdam ise, refah rejimine bakılmaksızın tüm ülkelerde, kadınların işgücü piyasasına dahil edilmesinin önemli bir yoludur. Yarı zamanlı istihdam, kadınlar tarafından anne ve çalışan olarak çoklu rolleriyle başa çıkmanın bir yolu olarak görülmektedir. İşverenler de devamsızlığı azalttığı ve esnekliklerini artırdığı için kadınların yarı zamanlı istihdamında avantajlar görmektedir. Bununla birlikte, refah rejimleri yarı zamanlı çalışanlara açık iş türlerinde ve halkın yarı zamanlı istihdama bakışında farklılık göstermektedir. Liberal refah rejimi içinde, yarı zamanlı istihdam, kadınların kariyer gelişimi için yüksek kazanç ve fırsatlar sağlayan daha iyi işlere erişebilmelerini kısıtlamaktadır. Bunun nedeni, yarı zamanlı istihdamın sınırlı sayıda meslekte ve geçici işlerde yoğunlaşmasıdır. Ayrıca, yarı zamanlı istihdam genellikle tam zamanlı istihdamdan daha düşük çalışma taahhüdüne işaret etmektedir. Sonuç olarak, yarı zamanlı çalışan kadınların genellikle yetki ve sorumluluk pozisyonlarına girmeleri reddedilir. Bu nedenle liberal refah rejimlerine sahip ülkelerde, sadece azınlık bir kadının yarı zamanlı istihdamda olması beklenmektedir. Durum diğer refah rejimlerinde farklılık göstermektedir. Sosyal-demokratik refah rejimi, kadınların işgücüne katılımını teşvik etmektedir. Bu çerçevede, yarı zamanlı istihdam annelerin işgücüne sürekli katılımını sağlamanın bir yolu olarak sunulmaktadır. Erken annelik döneminde yarı zamanlı istihdamın bir geçiş aşaması olduğu ve kadınların tam zamanlı istihdama geri döneceği varsayılmaktadır. Buna ek olarak, yarı zamanlı işlerde istihdam koşulları, tam zamanlı istihdam edilenlerle benzer şekildedir. Bu istihdam faydaları, sendikaların korunması, iyi işlere erişim ve daha sonraki dönemlerde tam zamanlı istihdama kolay geçişi içerir. Kısmi zamanlı istihdam, muhafazakar refah rejimi altında özel bir öneme sahiptir. Cinsiyete dayalı işbölümünü değiştirmeden, annelerin işgücüne dahil edilmesine bir çözüm olarak algılanmaktadır. Bu toplumlarda kadınların ebeveyn rollerine daha fazla öncelik vermeleri beklendiğinden, yarı zamanlı istihdam daha kalıcı niteliktedir ve kadın tipi, ikincil istihdam sektörlerinde yoğunlaşmıştır. Ancak muhafazakar rejimdeki sosyal

ilkelerin egemenliği nedeniyle yarı zamanlı çalışanlar, tam zamanlı çalışanlara benzer şekilde istihdam faydalarından ve sendika korumasından yararlanırlar. Bu nedenle, bu toplumlarda kadınlar, özellikle de genç anneler arasında yarı zamanlı yüksek istihdam oranları beklenmektedir. Benzer şekilde Güney Avrupa refah rejiminde de kadınların ev ve bakım konusunda geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ağır basmaktadır. Devletin izin ve bakım konusunda kısıtlı politikalara sahip olması nedeniyle de özellikle vasıf düzeyi düşük olan kadınların yarı zamanlı istihdamda ağırlık olması beklenmektedir.

İsveç'te devlet, daha çok evli kadınların işgücüne dahil olma güçlüğünü dikkate alarak yarı zamanlı çalışma biçimini, kadın işgücü piyasası taahhütlerini güçlendirmek için başlatılan bir strateji olarak görmektedir. Dolayısıyla İsveç'te yarı zamanlı çalışma, hanehalkı faaliyetlerini ve piyasa işlerini düzenlemek ve birleştirmek ve daha eşitlikçi bir yapıyı teşvik etmek için bir araçtır. Ancak Almanya'da esnek çalışma, daha çok yüksek işsizlikle başa çıkmanın bir yolu olarak görüldüğü için vurgulanmıştır. Bunun yansıması olarak, yasalarla yarı zamanlı çalışanlar, işten çıkarılmaya karşı korunmakta ve tam zamanlı çalışanlarla aynı istihdam güvencesine sahip olmaktadır. Böylece yarı zamanlı çalışanlara karşı ayrımcılık yapan hükümler, neredeyse tüm toplu sözleşmelerden kaldırılmıştır. Kadınların işgücüne daha fazla katılım göstermesi ve çıkarılan yasalarla ilişkili olarak yarı zamanlı alışanlar, Almanya'da önemli ölçüde artmıştır. İngiltere'de, kadınlar daha çok bakım gereksinimi için yarı zamanlı çalışmaya yönelmektedir. Ancak yarı zamanlı çalışma, ağırlıklı olarak düşük ücretli, düşük statülü işlerde yoğunlaşmıştır. Türkiye'de de, Almanya gibi kanunen yarı zamanlı çalışanların farklı muameleye tabi tutulamayacakları düzenlenmiştir. Kadınlar da genellikle, ocuk ya da yaşlı bakımı sebebiyle yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Ailenin ne çıktığı ve erkek egemen bir toplum yapısının getirdiği sorumlulukların baskınlığı, erkeklere kıyasla kadınların yarı zamanlı çalışma biçiminde yüksek orana sahip olmasını etkilemiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, İsveç'in, yaşlı bakım politikaları hariç, diğer uyguladığı politikalarda izlediği yol, temsil ettiği refah rejimi ile örtüşmektedir.

Yaşlı bakımına yönelik politikaların sosyal demokrat refah rejimi ile örtüşmemesinin sebebi de, özelleştirme ve piyasalaştırma girişimlerinin evrensel nitelikli bu refah rejimi ile uygun olmamasıdır. Almanya ve Türkiye ise, tamamen temsil ettikleri refah rejimlerinin karakteristiği ile uygundur. Piyasa eksenli olan İngiltere ise, geçmişe göre özellikle izin ve çocuk bakım politikalarında iyileşme ve gelişme sağlamıştır. Bu politikalar açısından kendi refah rejiminden biraz ayrı düşmüş olsa da diğer politikalar liberal refah rejiminin karakteristiği ile uygundur.

Kadın istihdamına yönelik oluşturulan politikalar içerisinde temel problem niteliği taşıyan iş-aile dengesinin ele alındığı bu çalışmada, uygulanan politikaların kadınların işgücüne katılım ve istihdamında olumlu bir etki oluşturduğu da görülmektedir. Özellikle tam istihdamın vurgulandığı sosyal demokrat refah rejimi içerisindeki İsveç'te, etkin politikaların bir yansıması olarak, işgücüne katılım ve istihdam oranlarında kadın-erkek arasındaki fark oldukça azdır. Bunu Almanya ve İngiltere takip etmektedir. Tam istihdam geleneğine sahip olmayan ve erkek ekmek kazanan modelin hakim olduğu Güney Avrupa refah rejimi içerisindeki Türkiye'de ise, kadına yüklenen rollerin devlet tarafından yeterince hafifletilmemesinden ötürü, kadın istihdam oranları erkekler ile kıyaslandığında oldukça düşük kalmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adak, Nurşen: “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, **Sosyoloji Dergisi**, No: 7, 2007, ss.137-152.
- Aktan, Coşkun Can, **Sosyal Refah Devleti**, İstanbul, Okutan Yayınları, 2008.
- Özlem Özkıvrak:
- Alcock, Pete, Howard **Welfare and Wellbeing: Richard Titmuss’ Contribution to Social Policy**, Ed. Ann Oakley and Adrian Sinfield, Bristol, Policy Press, 2001.
- Glennerster:
- Alcock, Pete vd.: **Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar**, Çev. Şenay Gökbayrak vd., Ankara, Siyasal Kitabevi, 2011.
- Alparslan, Ali Murat, “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanları
Özlem Çetinkaya Sorunları”, **MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bozkurt, Ayşe Özgöz: Dergisi**, C.2, No: 3, 2015, ss.66-81.
- Andersen, J. Goul: "Welfare states and welfare state theory", **Center for Comparative Welfare Studies**, Working Paper, 2012.
- Anttonen, Anneli, “European Social Care Services: Is It Possible To Identify
Jorma Sipilä: Models?” **Journal of European Social Policy**, 6(2), p.90.
pp. 87–100.
- Anxo, Dominique et al.: “Introduction: Working Time in Industrialized Countries”,
Working Time and Workers’ Preferences in Industrialized Countries: Finding The Balance, Ed: Jon C. Messenger, London, Routledge, 2004, pp.1-9.

- Anxo, Dominique: "Working Time Policy İn Sweden", **Working Time: in Search of New Research Territories Beyond Flexibility Debates**, Tokyo, The Japan Institute for Labour Policy, 2009, pp.55-70.
- Atlan, Ömer Zühtü : **Sosyal Politika**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi İİBF Yayını, 2004.
- Baldock, John: "Social Policy, Social Welfare and The Welfare State", **Social Policy**, Editör: Johd Baldock vd. New York, Oxford University Press, 2012.
- Barr, Nicholas: **The Economics of the Welfare State**, 3.bs., Standford California, Stanford University Press, 1998.
- Berik, Gunseli, Nilufer Çağatay: "Industrialisation Strategies and Gender Composition of Manufacturing Employment in Turkey", **Women's Work in the World Economy**, Ed. Nancy Folbre, Barbara Bergmann, Bina Agarwal and Maria Floro, London, Macmillian Press, 1992, pp.41-60.
- Bilican Gökkaya, Veda: "Ahtapot Kadınlar: Aile Ve İş Yaşamı Kısılacındaki Kadınlar Ve Karşılaştıkları Sorunlar", **Turkish Studies**, C.10, No: 10, 2015, ss.233-248.
- Birinci, Gökem: "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin Kısa Tarihi I: Milletler Cemiyeti'nden Birleşmiş Milletler'e." **Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi** C.7, No:2, 2017, ss.50-81.

- Blou, Joel: **The Dynamics of Social Welfare Policy**, New York, Oxford University Press, 2003.
- Bode, Ingo: “The Welfare State In Germany: Corporatism And The German Welfare Model”, Ed. Christian Aspalter, **Welfare Capitalism Around the World**, Taiwan, Casa Verde Publishing, 2003, pp.157-178.
- Borchorst, Anette, “Women Friendly Policies and State Feminism: Theorizing Scandinavian Gender Equality”, **Feminist Theory**, Vol: 9, No: 2, 2008, pp. 207-224.
- Birte Siim:
- Briggs, Asa: “The Welfare State in Historical Perspective”, **European Journal of Sociology**, Vol.2, No:2, 1961, pp. 221-258.
- Buğra, Ayşe, Yılmaz Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri, İletişim Yayınları, İstanbul, 2013.
- Özkan:
- Bulut, Nihat: “Küreselleşme: “Sosyal Devletin Sonu mu?””, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.52, No:2, 2003, ss.173-197.
- Burchell, Brendan et al.: **Working Conditions in The European Union: The Gender Perspective: European Foundation for The Improvement of Living And Working Conditions**, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007.
- Clasen, Jochen: “Towards a New Welfare State Or Reverting To Type? Some Major Trends In British Social Policy Since Early 1980s”, **The European Legacy**, Vol.8, No:5, 2003, pp.573-586.

- CMA: “Care Homes Market Study Final Report”, 2017, <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a1fdf30e5274a750b82533a/care-homes-market-study-final-report.pdf>, 22 Şubat 2020.
- Cousins, Mel: **European Welfare States Comparative Perspectives**, SAGE Publications, 2005.
- Coyle, Angela: “Continuity and Change: Women in Paid Work”, **Women and Work: Positive Action for Change**, Ed: Angela Coyle and Jane Skinner, London, Macmillian Press, 1988, pp.1-14.
- Craig, Lyn, Michael Bittman: “The incremental time costs of children: An Analysis of Children’s Impact on Adult Time Use in Australia”, **Feminist Economics**, Vol.14, No:2, 2008, pp.59–88.
- Crompton, Rosemary, Clare Lyonette: **Work-life ‘Balance’ in Europe**, City University, GeNet Working Paper No.10, 2005.
- Çadır, Mustafa: “İngiltere’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmetlerin Dönüşümü: Huzurevi Sektörüne Genel Bir Bakış”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, C.17, No:39, 2017, ss.9-32.
- Çağlar, Türken: “Türkiye ve Almanya’da Karşılaştırmalı Yaşlı Bakım Model ve Uygulamaları”, (Yayınlanmamış doktora tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara 2015, s.119.
- Çelik, Abdülhalim: “Refah Devletinde Kriz ve Yeniden Yapılanma”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No:50, 2010.
- Çetin, Halis: “Liberalizmin Tarihsel Kökenleri”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C.3, No:1, 2002, ss. 79-96.

- ÇHGM: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5864/chgm-2018-istatistik.pdf>, 26.01.2020.
- de Haan, Arjan: **Reclaiming Social Policy: Globalization Social Exclusion and New Poverty Reduction Strategies**, , New York, Palgrave Macmillan, 2007.
- Dedeoğlu, Saniye, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, İstanbul, İletişim Adem Yavuz Elveren: Yayınları, 2012.
- Dedeoğlu, Saniye, **Kalkınma ve Küreselleşme**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, Turan Subaşat: 2004.
- Demirgöz, Meltem: "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış", **KSHD**, C.1, No:1, 2014, ss.15-28.
- Deusdad, Blanca A., "Facing the Challenges in the Development of Long-Term Charles Pace, Anneli Care for Older People in Europe in The Context of an Anttonen: Economic Crisis", **Journal of Social Service Research**, Vol.42, No:2, 2016, pp. 144-150.
- Dilik, Sait: **Sosyal Güvenlik**, Ankara, Kamu-İş, 1991.
- Dinler, Zeynel: **İktisada Giriş**, 19. bs., Bursa, Ekin Yayınları, 2013.
- DPT: **Kadın ÖİK Raporu**, Ankara, DPT, 1994.
- Duvander, Ann-Zofie, ‘Sweden Country Note,’ A. Koslowski, S. Blum, I. Niklas Löfgren: Dobrotić, A. Macht and P. Moss (eds.) **International Review of Leave Policies and Research** 2019.

Ebbinghaus, Bernard, "Introduction: Studying Varieties of Welfare Capitalism", Philip Manow: **Comparing Welfare Capitalism Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA**, London, Routledge, 2001.

Eğilmez, Mahfi, **Ekonomi Politikası**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2013.
Ercan Kumcu:

Eğilmez, Melek: **Avrupa Topluluğunun Sosyal Politikası**, Ankara, Nüve Matbaası, 1978.

Ekin, Nusret Yusuf **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar:**
Alper ve Tekin **Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma**, İstanbul, İTO
Akgeyik: Yayınları, 1999.

Ekin, Nusret: "OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdam Sorunları", **Maliye Araştırma Merkezi Konferansları**, No: 34, 1991, ss.26-42.

Erdut, Tijen: "İşgücü Piyasalarında Enformalleşme ve Kadın İşgücü", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.3, No: 6, 2005, ss.11-49.

Erikli,Süheyla: "Türkiye'de Aile Dostu Refah Politikalarının Kreş Ve Bakımevleri Hizmetleri Açısından Gerekliliği", **Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources** C.20, 2018, ss.31-46.

Erikson, Robert, et. **The Scandinavian Model: Welfare States and Welfare**
al.: **Research**, New York, M. E. Sharpe Publishers, 1987.

- Erişçi, Lütfi: **Türkiye’de İşçi Sınıfının Tarihi**, İstanbul, Kutulmuş Basımevi, 1951.
- Ersöz, Halis Yunus: “Doğuşundan Günümüze Sosyal Politika Anlayışı ve Sosyal Politika Kurumlarının Değişen Rolü”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, C.53, No:2, 2003, ss.119-144.
- Esping-Andersen, Gösta: **The Three Worlds of Welfare Capitalism**, New Jersey, Princeton University Press, 1990.
- European Commission: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_en, 07 Ocak 2020.
- Eurostat: “Labour Force Surveys” (Çevrimiçi), <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 10 Mart 2019.
- Ferrera, Maurizio: “The ‘Southern Model’ of Welfare in Social Europe”. 1996, pp.17-37. **Journal of European Social Policy** Vol.6, No:1,
- Flora, Peter, Arnold Joseph Heidenheimer: **The Development of Welfare States in Europe and America**, New Brunswick, Transaction Books, 1981.
- Frankel, Boris: **Sanayi Sonrası Ütopylar**, Çev: Kamil Duran, 1.bs., İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1991.
- Fudge, Judy, Rosemary Owens: “Precarious Work, Women, and The New Economy: The Challenge to Legal Norms, Precarious Work”, **Women, and The New Economy: The Challenge to Legal Norms**, Ed: Judy Fudge and Rosemary Owens, Oxford, Hart Publishing, 2006, pp.3-27.

- Gail, Lewis: "Expanding the Social Policy Imaginary", **Rethinking Social Policy**, Editör: Gail Lewis, Sharon Gewirtz and John Clarke, London, Sage Publications, 2000, pp. 1-22.
- Gallie, Dunca: Helen Russell: "Work–Family Conflict and Working Conditions in Western Europe", **Social Indicators Research**, Vol.93, No:3, 2009, pp. 445–467.
- Gebel, Michael, "Labour Market Flexibility and Inequality: The Changing Risk Patterns of Temporary Employment in West Germany", **Journal for Labour Market Research**, Vol.42, No:3, 2009, pp.234-251.
- Glendinning, Caroline: **ESPN Thematic Report on Challenges in Long-Term Care United Kingdom**, Brussels, EC., 2018.
- Gornick, Janet C., Marcia K. Meyers: **Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care, Changing Life Patterns in Western Industrial Societies**, Ed: Janet Zollinger Giele and Elke Holst, Netherlands, Elsevier Science Press, 2004, pp.45-67.
- Gornick, Janet Marcia Meyers: **Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment**, New York, Russell Sage Foundation, 2003.
- Gough, Ian: "Güney Avrupa'da Sosyal Yardım", **Sosyal Politika Yazıları**, Ed: Ayşe Buğra, Çağlar Keyder, İstanbul, İletişim Yayınları, 2006, ss.231-260.
- Gough, Ian: "Social Assistance Regimes: A Cluster Analysis", **Journal of European Social Policy**, Vol.11, No:2, 2001, pp. 165-170.

- Göze, Ayferi: **Liberal Marxiste Faşist ve Sosyal Devlet**, 3. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım, 1995.
- Greenhaus, Jeffrey **Encyclopedia of Career Development**, 2. bs., USA, Sage H., Gerard A. Publication, 2006.
- Callanan:
- Greve, Bent: **Historical Dictionary of the Welfare State**, 3. bs., New York, Rowman & Littlefield Press, 2014.
- Greve, Bent: **The Future of the Welfare State: European and Global Perspectives**, London, ASHGATE, 2006.
- Grönlund, Anne, Ida "Rethinking Work-Family Conflict: Dual-Earner Policies, Role Conflict and Role Expansion in Western Europe", **Journal of European Social Policy**, Vol.20, No:3, 2010, pp.179-195.
- Öun:
- Gülmez, Mesut: **Uluslararası Sosyal Politika**, 3. bs., Ankara, Hatipoğlu Yayınevi, 2011.
- Gürsel, Seyfettin, **Türkiye’de Bireysel Gelir Dağılımı ve Yoksulluk-Avrupa Birliği ile Karşılaştırma**, İstanbul, TÜSİAD, 2000.
- Haluk Levent, Raziye **Birliği ile Karşılaştırma**, İstanbul, TÜSİAD, 2000.
- Selim:
- Güven, Sami: **Sosyal Politikanın Temelleri**, 2. bs., Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 1997.
- Güzel, Ali, Ali Rıza **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 6. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 1998.
- Okur:
- Hall, Anthony L.: **Social Policy for Development**, London, Sage, 2004.

- Henderson, Kate, “Social Services in the UK: an Annotated Bibliography”,
Martin Knapp: **Social Services in Europe: an Annotated Bibliography**,
Ed: Helmut K. Anheier and Sarabajaya Kumar, Frankfurt,
Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, 2003, pp.382-
413.
- Hilson, Mary: **The Nordic Model: Scandinavia Since 1945**, London,
Reaktion Books Publications, 2008.
- Huber, Evelyne, John “Welfare State and Production Regimes in The Era of
D. Stephens: Retrenchment”, Ed., Paul Pierson, **The new politics of the
welfare state**, Oxford, Oxford University Press, 2001,
pp.107-145.
- Hudson, Pat, W. **Women’s Work and the Family Economy in Historical
Robert Lee: Perspective**, New York, Manchester University Press, 1990.
- ILO: **World Social Protection Report: Building Economic
Recovery, Inclusive Development and Social Justice**,
Geneva, ILO, 2014.
- Ingstad, Kari, “Part-time or Full-time Employment: Choices and
Marianne Hedlund: Constraints”, **Nordic Journal of Working Life Studies**,
Vol.7, No:4, pp.73-89.
- İNSAMER: (Çevrimiçi), “Küresel Adaletsizlik Dünya Yoksulluk ve
Eşitsizlik Raporu 2018”, [https://insamer.com/tr/kuresel-
adaletsizlik-dunya-yoksulluk-ve-esitsizlik-raporu-
2018_1682.html](https://insamer.com/tr/kuresel-adaletsizlik-dunya-yoksulluk-ve-esitsizlik-raporu-2018_1682.html), 10 Mart 2019.

- Jaumotte, Florence: **Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries**, Paris, OECD, 2003.
- Jenson, Jane, Mariette Sineau: **Who Cares?: Women's Work, Childcare, and Welfare State Redesign**, Canada, University of Toronto Press, 2003.
- Kamerman, Sheila, Peter Moss: **The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and The Labour Market**, UK, Policy Press, 2009.
- Kaplan, Leyla: **Cemiyetlerde ve Siyasi Teşkilatlarda Türk Kadını (1908-1960)**, Ankara, Atatürk Araştırma Merkezi, 1988.
- Karakuş, Bülent: **Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Hizmetler, Kurumsal Yaşlı Bakımı Ve Kurumsal Yaşlı Bakımında İllerin Durumu**, Ankara, ASPB, 2018, s.38
- Karamessini, Maria: **The Southern European Social Model: Changes and Continuities in Recent Decades**, Geneva, ILS Publications, 2007.
- Kazgan, Gülten: **Küreselleşme ve Ulus-Devlet: Yeni Ekonomik Düzen**, 2. bs., İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2002.
- Kleinman, Mark: “Crisis? What Crisis? Continuity and Change in European Welfare States”, **Sosyal Politika Yazıları**, 2. bs., İstanbul, Der: Ayşe Buğra, Çağlar Keyder, İletişim Yayınları, 2006.
- Koç, Muzaffer: İbrahim Görücü: "4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", **Çalışma ve Toplum**, C.28, No:1, 2011, ss.149-178.

- Koç, Yıldırım: **Eve İş Verme**, Ankara, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları, 2001.
- Koray, Meryem: Nereye Doğru”, **Güncel Sosyal Politika Tartışmaları**,
“Sosyal Politika: Editör: Berrin Ceylan Ataman, Ankara, Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 2007.
- Koray, Meryem: **Avrupa Toplum Modeli**, Ankara, İmge Kitabevi, 2005.
- Koray, Meryem: **Sosyal Politika**, 2. bs., Ankara, İmge Kitabevi Yayınları,
2005.
- Kökalan Çımrın, Füsün: “Küreselleşme, Neo-liberalizm ve Refah Devleti İlişkisi
Üzerine”, **İLKE**, C. 23, 2009, ss. 195-204.
- Kul Parlak, Nurgün: "İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi",
**Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi**, C.5, No:2, ss.109-137.
- Kurnaz, Şefika: **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını**, İstanbul, MEB
Yayınları, 1997.
- Lager, Karin: Leisure-time centres: social pedagogical tradition in
educational practice, **Early Child Development and Care**,
Vol.189, No:12, 2019, pp.2005-2017.
- Leibfried, Stephan: “Towards a European welfare state? On integrating poverty
regimes into the European Community”, **New perspectives
on the welfare state in Europe** , Ed. Catherine Jones, New
York, Routledge Publishers, 1993, pp.120-143.
- Lewenhak, Sheila: **Women and Work**, London, Macmillian Press, 1980.

- M. Titmuss, Richard: “Developing Social Policy in Conditions of Rapid Change: the Role of Social Welfare”, **The Philosophy of Welfare. Selected Writings of Richard M. Titmuss**, Ed. Brian Abel-Smith and Kay Titmuss, London, Allen and Unwin, 1987, pp.254–268.
- M. Titmuss, Richard: **Social Policy**, UK., Allen&Unwin, 1974.
- Maddison, Angus: **Phases of Capitalist Development**, Oxford, Oxford University Press, 1982.
- Madra, Aysel: **Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Okul Öncesi Eğitime Katılım**, İstanbul, ERG, 2017.
- Makal, Ahmet: “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Dönemi’nde Kadın Emeli”, **Çalışma ve Toplum**, C.25, No:2, 2010, ss.13–41.
- Marshall, Gordon: **Sosyoloji Sözlüğü**, Çev.:Osman Akinhay ve Derya Kömürcü, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları, 1999.
- Martin, Jean, **Women and Employment: A Lifetime Perspective**, Ceridwen Roberts: London, HMSO, 1984.
- McGinnity, Frances, "Comparing Work-Life Conflict in Europe: Evidence from the European Social Survey", **Social Indicators Research**, Christopher T. Whelan: Vol.93, No:3, 2009, pp.433-444.
- Meagher, Gabrielle, “Equality in The Social Service State: Nordic Childcare Models in Comparative Perspective”, **Changing Social Equality: The Nordic Welfare Model in The 21st Century**, Editör: Jon Kvist, Johan Fritzell, Bjørn Hvinden,

and Olli Kangas, Briston/Chicago, Policy Press, 2012, pp.89–118.

MEB: Milli Eğitim İstatistikleri 2018-2019 yılı istatistikleri, s.55.
<http://www.meb.gov.tr>, 17 Ocak 2020.

Nuri Çelik, Nurşen **İş Hukuku Dersleri**, 31.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2018.
Caniklioğlu, Talat
Canbolat:

O'Brien, Margaret, "United Kingdom country note", A. Koslowski, S. Blum, I. Jamle Atkinson, Dobrotić, A. Macht and P. Moss (eds.), **International Review of Leave Policies and Research**, 2019.
Alison Koslowski:

OECD: "Gender and Sustainable Development: Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women", p.11. (Çevrimiçi),
<https://www.oecd.org/social/40881538.pdf>, 28 Haziran 2019.

OECD: "Labour" (Çevrimiçi), <https://stats.oecd.org/#>, 09 Mayıs 2019.

OECD: Family Database: By country – Public policies for and children,
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_DET#, 26 Ocak 2020.

Oktar, Tiğınçe: **Osmanlı Toplumunda Kadının Çalışma Yaşamı**, İstanbul, Bilim Teknik Yayınevi, 1998.

- Orloff, Ann Shola: **Women's Employment and Welfare Regimes Globalization, Export Orientation and Social Policy in Europe and North America**, Geneva, UNRISD, 2002.
- Özcüre, Gürol: **Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Politikası**, İstanbul, Derin Yayınları, 2014.
- Özdemir, Süleyman: **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul, İTO Yayınları, 2004.
- Palier, Bruno: "Ordering change: Understanding the "Bismarckian" Welfare Reform Trajectory", Ed. Bruno Palier, **A Long Goodbye to Bismarck? The Politics of Welfare Reform in Continental Europe**, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2010, pp.19-44.
- Pestieau, Pierre: **The Welfare State in the European Union: Economic and Social Perspectives**, USA, Oxford University Press, 2006.
- Pettersson, Hanna, "Legal Approaches to Private and Public Responsibilities For Elder Care", **Elder Law: Evolving European Perspectives**, Ed: Ann Numhauser-Henning, Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing, 2017, pp 287-308.
- Pierson, Christopher: **Beyond Welfare State? The New Political Economy of Welfare**, Pennsylvania, Pennsylvania State University Press, 1991.
- Pierson, Paul: **Introduction Investigating the Welfare State At Century's End, The New Politics Of The Welfare State**, Oxford, Oxford Uni. Press, 2001.

- Pieters, Danny: **Social Security: Introduction to the Basic Principles**, 2.bs., Netherlands, Kluwer Law International, 1998.
- Pinchbeck, Ivy: **Women Workers and the Industrial Revolution 1750-1850**, New York, Frank Cass, 1969.
- Reher, David Sven: "Family Ties in Western Europe: Persistent Contrasts." **Population and Development Review**, 1998, p.204. pp.203-234.
- Reimer, Thordis, Pia "Germany Country Note", A. Koslowski, S. Blum, I. Schober, Sonja Blum: Dobrotić, A. Macht and P. Moss (eds.), **International Review of Leave Policies and Research**, 2019.
- Reinert, Kenneth A.: **An Introduction to International Economics: New Perspectives on the World Economy**, New York, Cambridge University Press, 2012.
- Rodrik, Dani: **One Economics, Many Recipes: Globalization, Institutions, and Economic Growth**, New Jersey, Princeton University Press, 2007.
- Rosanvallon, Pierre: **Refah Devletin Krizi**, Çev. Burcu Şahinli, Ankara, Dost Kitabevi, 2004.
- Rossin-Slater, Maya: **Maternity and Family Leave Policy**, Cambridge, NBER Publications, 2017.
- Schön, Pär, Josephine Heap: **ESPN Thematic Report on Challenges in Long-Term Care: Sweden**, Brussels, EC., 2018.

- Schön, Pär, Mårten Lagergren, Ingemar Kåreholt: "Rapid Decrease in Length Of Stay in Institutional Care for Older People in Sweden Between 2006 and 2012: Results from a Population- Based Study", **Health & Social Care in the Community**, Vol. 24, No:5, 2016, pp. 631-638.
- Scott, Kirk: "Demographic Developments and Economic Challenges in Aging Europe" **Elder Law: Evolving European Perspectives**, Ed: Ann Numhauser-Henning, Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing, pp.33-51.
- See, Henri: **Modern Kapitalizmin Doğuşu**, Çev: Turgut Erim, İstanbul, Yöneliş Yayınları, 2001.
- Sen, Gita: "Gender, Markets and States: A Selective Review and Research Agenda," **World Development**, Vol.24, No:5, 1996, pp. 821-829.
- Serter, Nur: **Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet**, İstanbul, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, 1994.
- Siaroff, Alan: "Work Welfare and Gender Equality: A New Typology", **Gendering Welfare States**, Ed. Diane Sainsbury, London, SAGE Publications, 1994, pp.82-100.
- Simonton, Deborah: **A History of European Women's Work**, London, Routledge, 1998.
- Sipilä, Jorma: **Social Care Services: The Key to The Scandinavian Welfare Model**, New York, Routledge, 2019.

- Sözer, Nazım Ali: **Türkiye’de Sosyal Hukuk**, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 1994.
- Spicker, Paul: **Social Policy: Themes and Approaches**, UK, Prentice Hall, 1995.
- Standing, Guy: “Global Feminization through Flexible Labour: A Theme Revisited”, **World Development**, Vol.27, No:3, 1999, ss.583-602.
- Strange, Susan: “The Erosion of the State”, **Current History**, Vol.96, No:613, 1997, pp. 365-369.
- Sumbas, Ahu: "Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni", **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.8, No:2, ss.167-194.
- Şenkal, Abdülkadir: **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, 3. bs., İstanbul, Alfa Yayınları, 2011.
- Talas, Cahit: **Toplumsal Ekonomi**, Ankara, İmge Kitabevi, 1997.
- Talas, Cahit: **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Ankara, Bilgi Yayınevi, 1992.
- Tammy D. Allen, et al. "Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research", **Journal of Occupational Health Psychology**, Vol.5, No:2, 2000, pp.278–308.
- Tan, E. Mine : **Kadın Ekonomik Yaşamı ve Eğitim**, Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1979.

- Taşçı, Faruk: "Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri", **Çalışma ve Toplum** C.24, No:1 2010, ss.175-202.
- Tokol, Aysen, Yusuf Alper: **Sosyal Politika**, 5. bs., Bursa, Dora Yayıncılık, 2014.
- Toprak, Düriye: "Uygulamada Ortaya Çıkan Farklı Refah Devleti Modelleri Üzerine Bir İnceleme", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** , C.1, No:21, 2015, ss.151-175.
- Tuna, Orhan, Nevzat Yalçıntaş: **Sosyal Siyaset**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1999.
- Türcan Özşuca, Şerife: "Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Refah Devleti", **Kamu-İş Dergisi**, C.7, No: 2, 2003.
- Tüselmann, Heinz-Josef: "Progress Towards Greater Labour Flexibility in Germany", **Employee Relations**, Vol.18, No:1, 1996, pp.50-67.
- Urhan, Betül, Nilay Etiler: Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi, **Çalışma ve Toplum**, No: 2, 2011, ss.191-215.
- van Kersbergen, Kees: **Social Capitalism: A Study of Christian Democracy and the Welfare State**, London, Routledge, 1995.
- Warren, Tracey: "Working Part- Time: Achieving a Successful 'Work- Life' balance?", **The British Journal of Sociology** Vol.55, C:1, 2004, pp.99-122.

- WBG: “Social Care for the Elderly in England”, (Çevrimiçi), <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2015/02/social-care-briefing-june-2015.pdf>, 22 Şubat 2020.
- Wilthagen, Ton, Frank Tros, Harm Van Lieshout: "Towards ‘flexicurity’? Balancing flexibility and security in EU Member States", **European Journal of Social Security**, Vol.6, No:2, 2004, pp.113-136.
- Wincott, Daniel: “The (Golden) Age of the Welfare State: Interrogating a Conventional Wisdom” **Public Administration**, Vol.91, No:4, 2013, pp.806–822.
- World Economic Forum: “The Global Competitiveness Report” p.13, (Çevrimiçi), 2017–2018 <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>, 1 Temmuz 2019.
- Yılmaz, Gülay Akgül: **OECD Ülkeleri ve Türkiye’de Sosyal Devlet ve Sosyal Harcamalar**, İstanbul, Arıkan Yayıncılık, 2006.
- Yılmaz, Latif: **Avrupa Birliği’nin Sosyo-Ekonomik Geleceği: Lizbon Stratejisi ve Küreselleşme**, 1. bs., Ankara, T.C. Maliye Bakanlığı ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, 2010.
- Yılmaz, Simge vd.: “Yaşlılara Yönelik Sağlık Ve Sosyal Hizmet Sunumu; Ülke Örnekleri Üzerinden Değerlendirmeler”, **Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi**, C.22, No:3, 2013, ss.105-114.
- Zastrow, Charles: **Social Work and Social Welfare**, 10. bs., Canada, Brooks/Cole, 2009.