

AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE İŞ YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÇERÇEVESİNDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Seda TOPGÜL*

Öz

Kadınların çalışma yaşamına girmesi ve iş yaşamında artan sayıda kadının yer alması ile birlikte başta çocuk bakımı olmak üzere iş ve aile yaşamını dengeleme sorunu ortaya çıkmaktadır. İş ve aile yaşamını dengeleyemeyen kadınlar hem iş yaşamlarında hem de aile yaşamlarında sıkıntılar yaşamaktadır. Kadının her iki alana ait sınırlarının bulanıklaşması toplumsal problemleri de ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik aile dostu politikalar geliştirilmeye çalışılmıştır. Böylece çalışanın ihtiyacı olan iş ve aile yaşamını dengelemeyi, aileyi ve işçinin işini korumayı hedefleyen politikalar oluşturulmaya çabalanmaktadır. Aile dostu politikalar aile ve iş yaşamı arasında denge kurmayı sağlayan, çatışmayı azaltan iş organizasyonu, iş süreleri ve işyeri uygulamalarında değişiklikler yaparak sorunu azaltmaya ya da çözmeye yönelik programlardır. Bu çalışmada da, çeşitli ülkelere ilişkin aile dostu politikalara yer verilecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Dengesi, İş Yaşamının Uyumlaştırılması, Aile Dostu Politikalar, Avrupa Birliği.

THE EVALUATIONS OF PRACTICES WITHIN THE FRAMEWORK OF HARMONIZATION OF FAMILY FRIENDLY POLICIES AND WORKING LIFE

Abstract

Along with the fact that women enter the working life and a growing number of women takes place in the working life, a problem regarding the balance between working and family life has emerge despecially on child care. Women who cannot balance between working and family life experience difficulty in both their working and family life. Women's borders of two sides being blurred reveal the social problems as well. Therefore, attempts have been made to develop family friendly policies aimed at harmonizing the working and the family life. Thus efforts have been made to establish policies aimed at balancing the working and the family life and protecting the job of the worker, which the modern workers need. Family friendly policies are a working organization which ensures the balance between the family and the working life, reduces the conflicts, and they are programs aimed at reducing the problem sorre solving them by making changes in the working hours and work place practices. Family friendly policies of various countries will be

* Yrd. Doç. Dr.,Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, e-mail: seda.topgul@gop.edu.tr

| discussed in this study.

Key Words: Work-Life Balance, Harmonization of Work and Family Life, Family Friendly Policies, The European Union.

GİRİŞ

Çalışma yaşamında meydana gelen dönüşüm ve değişimler kadınlarında, erkekler kadar işgücü piyasasında yer almasını sağlamıştır. Kadınların artan eğitim düzeyi yaşam standartlarının yükseltilmesi için eve katkı sağlama isteği önemli bir etkidir. Kadının da erkek gibi işgücü piyasalarında yer almaya başlaması sadece ailenin yaşam standartlarını arttırmakla kalmamakta, toplumunda refahına katkı sağlamaktadır. Ancak kadının çalışmaya başlaması aileyi de dönüştürmeye başlamıştır. Artık parasını kazanarak ayakları üzerinde duran kadın, ikinci bir vardiyayı istememekte, evlenmemekte ya da evliliği çok geç yaşlarda yapmaktadır.

Ülkelerdeki yaşlı nüfusun artması ve çalışabilir durumdaki nüfusun azalış göstermesi sadece sosyal bir etki olarak bakım sorununa da yol açmaktadır. Yaşlıların bakımını gerekli kılan çeşitli harcamalar için de hükümetler harekete geçmektedir. Yaşlı bakımı sadece toplumun yaşlanmasının ötesinde onlar için yapılacak sağlık ve bakım harcamalarının artması anlamına da gelmektedir. Ayrıca toplumda var olan bir takım ahlaki gerekçeler neticesinde de, ailelerin yaşlılarının bakımını üstlenmesi ve onlara zaman ayırması, çocuk bakımında olduğu gibi iş, aile ve yaşam dengesinin sağlanmasını zora sokabilmektedir. Bu yüzden aile dostu politikaların üretilmesi gerekli olmaktadır. Bu amaçla aileyi koruma hedefine yönelik politikalar oluşturulmaktadır. Bu çalışmada aile dostu politikalara neden ihtiyaç olduğu, aile dostu politika kavramı, aile dostu politika uygulamalarının doğuşu ve gelişimi, kapsamı değerlendirilecektir. Aile dostu politikaların çeşitli refah devleti rejimlerindeki uygulamaları değerlendirilecektir.

Aile Dostu Politikalara Olan İhtiyaç

Aile dostu politikalar çalışanların iş ve aile yaşamı dengesini kurabilmelerini kolaylaştırmaktadır. Bu dengenin kurulması özellikle kadınların istihdamını arttırmanın yanında sağlıklı toplumların temelini de oluşturmaktadır. Kadınlar artık doğum yapma da isteksiz davranmakta ya da tek çocukla yetinmektedir. Bu durum gelecekte sosyal sigortaların finansmanını zora sokmaktadır (Schmidt, 2006: 452). 28 Avrupa Birliği üyesi ülkede 2006 yılında %57,2 olan kadın istihdam oranı, 2015 yılında %60,4'e yükselmiştir. 2016 yılı için Avrupa Birliği ülkelerindeki kadın istihdam oranı bütün zamanların en yükseği olan %65,5'e ulaşmıştır. 2013 yılında 28 AB ülkesinde ilk

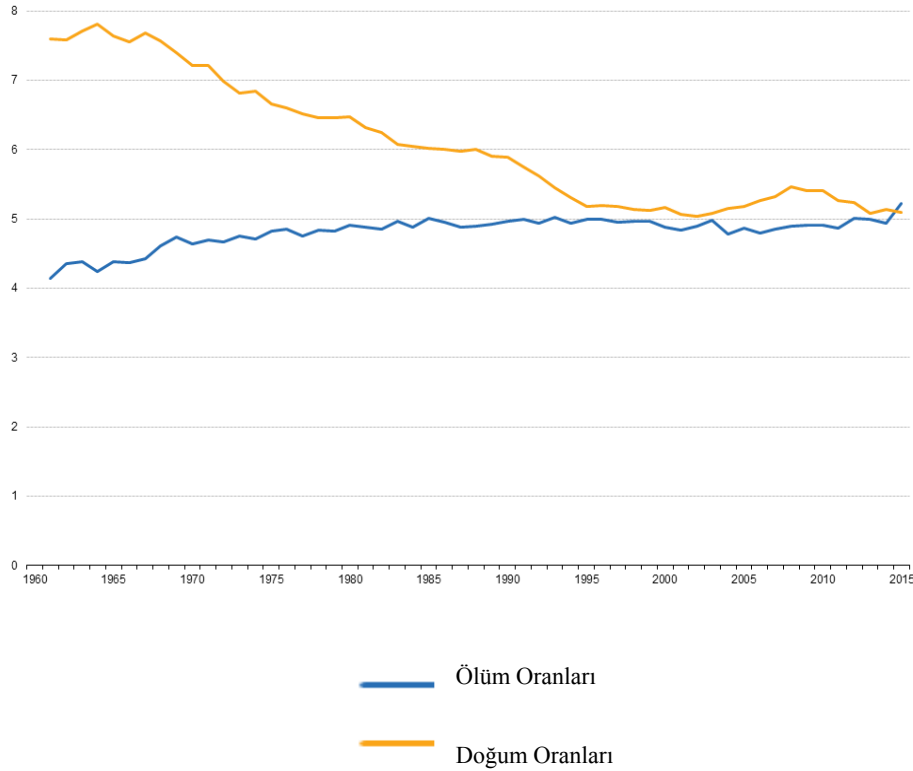
AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE İŞ YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÇERÇEVESİNDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

çocuk doğurma yaşı ortalaması 28,7 olarak gerçekleşmiştir. 30 yaşın üzerinde ilk çocuk sahibi olma oranı İtalya'da %30,6, İspanya'da %30,4, Luxemburg'da %30 olarak gerçekleşmiştir (EUROSTAT, 2016). Bütün bunları kadının iş yaşamına girmesi ya da doğum ve çocuk için isteksiz davranması ile açıklamak mümkün değildir. Günümüz dünyasında iki ebeveyni çalışan aileler için en önemli sorun artı bir vardiya gerektiren çocuk bakım sorunudur. Artı bir vardiya ile ifade edilen, kadınların ücretli çalışması ilk vardiyasıdır. Eve geldiğinde eve ait kadın olmasına yönelik sorumlulukları ikinci bir vardiyayı oluşturmaktadır. Bunların yanında çocuk bakımı ise, kadın için annelik rolü ile üçüncü bir vardiya olarak ifade edilmektedir. Ücretli işte çalışan her iki ebeveyn için çocuk bakımı özel kurumlar tarafından ücretli olarak karşılanmaktadır. Ücretli çocuk bakımı aile için maddi anlamda ağır bir nitelik kazanmaktadır. Bu nedenle çoğu zaman ücretsiz olası bakım işinin kadına kalmasını da beraberinde getirmektedir. Her ne kadar ev içinde görev paylaşımı yapılsa bile çocuk bakım ve ev işleri yükü toplumsal cinsiyetin getirdiği bir iş bölümünden dolayı kadına bırakılmaktadır. Özellikle bu yükler altında kadının kariyer beklentisinin olması tek çocuk sahibi olma seçeneğini beraberinde getirmektedir.

Dünyada tek çocuk sahibi olan aile sayısının artması doğum oranlarındaki düşüşü de beraberinde getirmektedir. Almanya'da 2014 yılı için doğurganlık oranı her kadın için 1,4'tür. Çocuk sahibi olmak istemeyenlerin oranı ise %22'dir. AB ülkelerindeki doğurganlık oranlarına bakıldığında; İtalya 1960'da %2,37 iken, 2014'de %1,37; İspanya 1980'de %2,20 iken, 2014'de %1,32'ye gerilemiştir. Hollanda'da doğurganlık oranı 1960'da %3,12 iken, 2014'de %1,71'e gerilemiştir. İngiltere'de de 1980 yılında %1,90 iken doğurganlık oranı, 2014 yılında %1,81 olmuştur. İrlanda'da da 1960 yılında %3,78 olan doğurganlık oranı 2014 yılında %1,94'e gerilemiştir (EUROSTAT, 2016).

Şekil 1'de 1960 yılından 2015 yılına kadar doğum ve ölüm oranlarındaki değişimi gösteren grafik yer almaktadır. Mavi çizgi ölüm oranlarını gösterirken, turuncu çizgi ise doğum oranlarını göstermektedir. 1960'lardan itibaren başlayan doğal nüfusun azalmasına karşılık, doğum oranlarında da bir azalma söz konusu olmuştur. Benzer birçok gelişme endüstrileşmiş ülkede yaşanmıştır.

Seda TOPGÜL



Şekil 1: 1960-2015 Avrupa Birliği Ülkelerinin Doğum ve Ölüm Oranları **Kaynak:** EUROSTAT, 2016

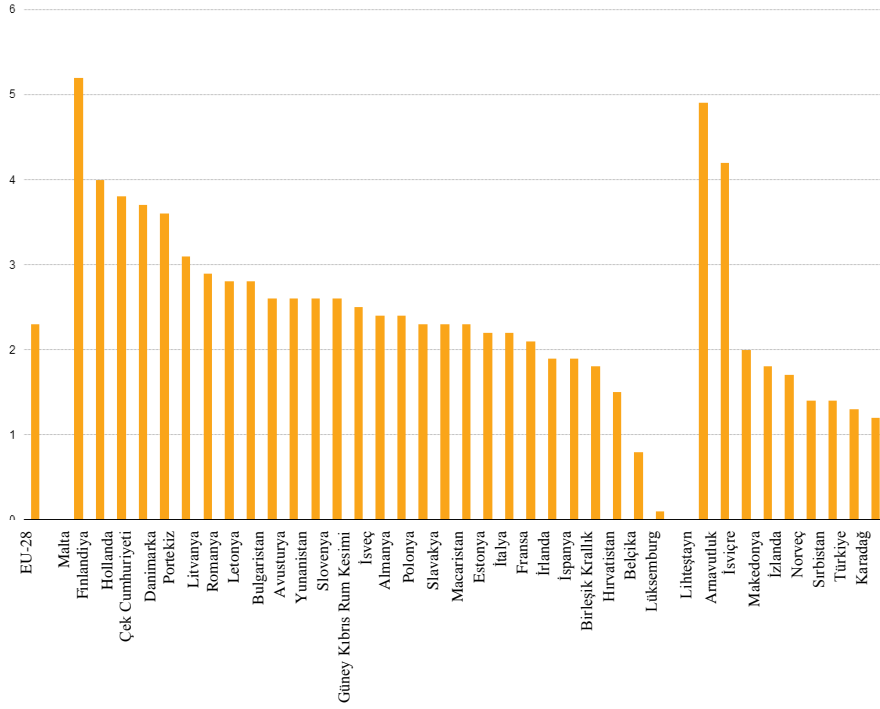
2015 yılı için Avrupa Birliği ülke ortalaması için doğum oranından ölüm oranını çıkartarak bulunan doğal değişim oranı %135,2'dir. Avrupa Birliği ortalamasına benzer şekilde üye ülkelere bakıldığında en fazla yaşlanan ülkeler, %187 ile Almanya ve %161,8 ile İtalya'dır. Diğer doğal değişim oranının azalma yönünde değişim gösterdiği ülkeler ise, Bulgaristan (%-44,2), Yunanistan (%-29), Hırvatistan (%-16,7), İspanya (%-2,8), Letonya (%-6,5), Litvanya (%-10,3), Macaristan (%-39,4), Polonya (%-25,6), Portekiz (%-23), Romanya (%-75,7), Sırbistan (%-38) ve Bosna Hersek (%-5,6)'dır.

Nüfusun doğal değişim oranının nüfus artışı yönünde en fazla eğilimi gösterdiği ülkeler ise, Fransa (%200,6) ve Birleşik Krallık (%174,4)'dir. Türkiye'de ise 2015 yılı için nüfus artışı Avrupa Birliği verilerinde %920,6 olarak görünmektedir. Bu artışta göçmenlerin etkisinin söz konusu olduğu söylenebilir. Türkiye'ye yönelen toplu göçler nüfusun yüksek oranda arttığı göstermektedir.

Nüfus artışında meydana gelen düşüş birçok problemi de beraberinde getirmektedir. Doğurganlık oranlarının düşmesi toplumda aile kavramının

AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE İŞ YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÇERÇEVESİNDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

değişmesine neden olmakta ve "sosyal bir etki" yaratmaktadır. Doğurganlık oranlarındaki düşüşlerin sosyal bir etki yaratması, hem toplumsal hem de ekonomik sonuçları olan sorunların ortaya çıkmasını ifade etmektedir. Bugünün yeni doğan çocukları yarının üretime katılan çalışanları olacaktır. Yarının sigortalı çalışanları ödedikleri primlerle pasif sigortalıları finanse edeceklerdir.



Şekil 2: 2005-2015 Yılları Arasında Dünyada 65 Yaş Üstü Nüfusun Artış Oranları

Kaynak: EUROSTAT, 2016

Sonuç olarak doğan çocukların geleceğin çalışanları olacağı düşünüldüğünde, çalışarak pasif sigortalılara yapılacak olan sosyal yardım ve sosyal güvenlik ödemelerini finanse edecek kişiler oldukları söylenebilir. Bu anlamda da çalışan nüfusun azalması, ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerindeki aktif/pasif sigortalı dengesini bozacağını söylemek mümkündür. Doğurganlık oranlarının düşmesine karşın, toplumlar hızla yaşlanmaktadır. Doğum oranlarındaki düşüşe karşılık toplumların yaşlanması, yaşlı bireyler için bakım sigortalarının yetersiz kalmasına neden olabilir. Bakım sigortalarının yetersiz kalması durumunda da bakım işlerinin aile içerisinde çözümü yoluna gidilebilir. Bu durum zaman içerisinde iş ve aile yaşamı dengesinde sorunlara yol açabilir (Aydın, 2011: 370). Nitekim 28 AB ülkesinde

Seda TOPGÜL

65 yaş ve üstü nüfus 2005 yılında %16,6 iken, 2015 yılında %18,9 olmuştur. Almanya'da 2005'de %18,6 iken 2015'de %21; İngiltere'de %15,9 iken, %17,7 ye yükselmiştir.

Şekil 2'de Dünya'da 2005-2015 yılları arasındaki 65 yaş üstü yaşlı nüfus artışı şekilde görülmektedir. Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde 2005-2015 yılları arasında % 2,3'lük bir artış söz konusudur. En fazla artış %5,2 ile Malta, %4,9 ile Liechtenstein, %4,3 ile Arnavutluk, %4 ile Finlandiya ve %3,8 ile Hollanda'da görülmüştür. Yaşlı sayısındaki en az artış ise % 1'den az olan Luxemburg ve Belçika'da görülmüştür.

Tablo 1:2005-2015 Avrupa Birliği Ülkelerindeki Nüfusun Yaşlara Göre Dağılımı

	0-14 yaş		15-64 Yaş		65 yaş ve üzeri	
	2005	2015	2005	2015	2005	2015
EU-28	16,3	15,6	67,2	65,6	16,6	18,9
Belçika	17,2	17	65,6	64,9	17,2	18
Bulgaristan	13,7	13,9	68,9	66,2	17,4	20
Çek Cumhuriyeti	14,9	15,2	71,1	67	14,1	17,8
Danimarka	18,8	17	66,1	64,4	15	18,6
Almanya	14,5	13,2	66,9	65,8	18,6	21
Estonya	15,4	16	68	65,2	16,6	18,8
İrlanda	20,7	22,1	68,2	64,9	11,1	13
Yunanistan	15,1	14,5	66,7	64,5	18,3	20,9
İspanya	14,5	15,2	69	66,3	16,6	18,5
Fransa	18,7	18,6	65,1	63	16,3	18,4
Hırvatistan	15,9	14,7	66,7	66,5	17,3	18,8
İtalya	14,1	13,8	66,4	64,5	19,5	21,7
Güney Kıbrıs Rum Kesimi	19,9	16,4	68	69	12,1	14,6
Letonya	15	15	68,4	65,6	16,6	19,4
Litvanya	17,1	14,6	67,1	66,6	15,8	18,7
Lüksemburg	18,6	16,7	67,3	69,2	14,1	14,2
Macaristan	15,6	14,5	68,8	67,6	15,6	17,9
Malta	17,6	14,3	69	67,2	13,3	18,5
Hollanda	18,5	16,7	67,5	65,4	14	17,8
Avusturya	16,1	14,3	67,9	67,2	15,9	18,5

AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE İŞ YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÇERÇEVESİNDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Polonya	16,7	15	70,2	69,5	13,1	15,4
Portekiz	16	14,4	66,8	65,4	17,2	20,3
Romanya	17,5	15,5	68,4	67,5	14,2	17
Slovenya	14,4	14,8	70,2	67,3	15,3	17,9
Slovakya	17,1	15,3	71,3	70,7	11,7	14
Finlandiya	17,5	16,4	66,6	63,7	15,9	19,9
İsveç	17,6	17,3	65,2	63,1	17,2	19,6
Birleşik Krallık	18,1	17,7	65,9	64,6	15,9	17,7
İzlanda	22,3	20,4	65,9	66,1	11,8	13,5
Lihtenştayn	17,6	15,1	71,3	68,9	11,1	16
Norveç	19,7	18	65,6	65,8	14,7	16,1
İsviçre	16,3	14,9	67,9	67,3	15,8	17,8
Karadağ	20,8	18,5	66,7	67,8	12,5	13,7
Makedonya	20	16,8	69,1	70,5	10,9	12,7
Arnavutluk	26,5	18,6	65,1	69	8,3	12,5
Sırbistan	15,8	14,4	67	67,2	17,1	18,5
Türkiye	27,5	24,3	65,9	67,8	6,7	8

Kaynak: EUROSTAT, 2016

Tablo 1’de de görüldüğü gibi genç nüfus oranı 2005 yılından 2015 yılına 28 AB üyesi ülkede azalma göstermiştir. 15-64 yaş aralığındaki çalışabilir aktif nüfus 28 AB üyesi ülke için 2005 yılında %67,2 iken, 2015 yılında %65,6’ya gerileyerek 1.6 puanlık bir azalma gerçekleşmiştir. 2005-2015 yılını kapsayan 10 yıllık sürede aktif nüfusun en fazla azaldığı ülke Çek Cumhuriyeti olmuştur. 2005 yılında %71,1 olan aktif nüfus, 2015 yılında %67’ye gerilemiştir. Benzer şekilde bir diğer nüfus aktif nüfus azalışı ise İrlanda’da gerçekleşmiştir. İrlanda’da 2005 yılında %68,2 olan aktif nüfus, 2015 yılında % 64,9 olarak gerçekleşmiştir. İrlanda’da 10 yıllık sürede aktif nüfus 3,3 puan azalış göstermiştir. Benzer şekilde Çek Cumhuriyeti ve İrlanda’yı sırası ile Slovenya, Finlandiya, Letonya, Estonya, Bulgaristan, İspanya, Yunanistan, Hollanda, İsveç takip etmektedir. Bu ülkelerde de 10 yıllık sürede aktif nüfusta azalma söz konusudur. Çalışma çağındaki aktif nüfusun artış gösterdiği ülkeler ise, %67,3’ten %69,2’ye yükselen Lüksemburg ve %68’den %69’a yükselen Güney Kıbrıs Rum Kesimi’dir.

Aile Dostu Politika Kavramı

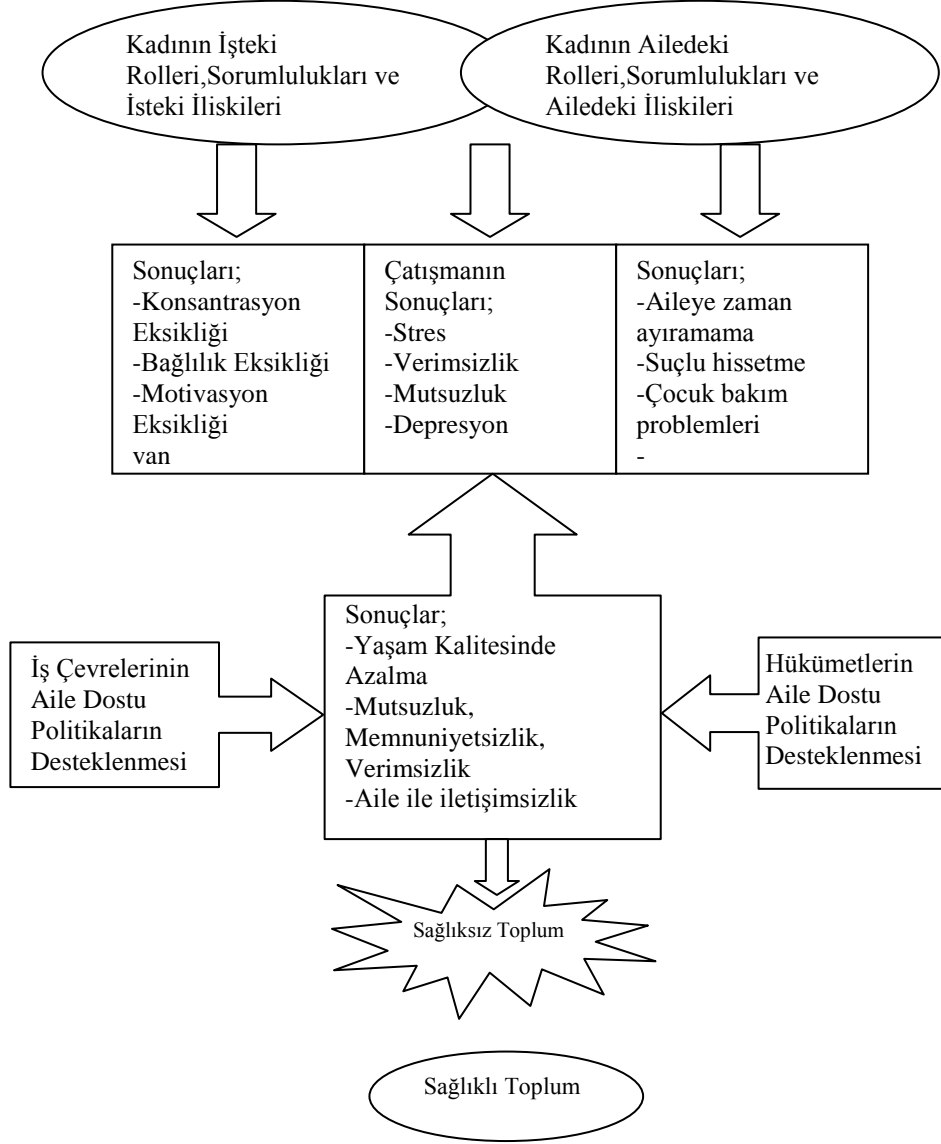
Aile dostu politikalar işverenler ve işyerleri için çalışanların iş yaşam dengesini kurmasına yardımcı olan ve çalışanların hem işyerindeki zorunluluklarını hem de aile yaşamını tamamlamasında olanak sağlayan politikalar olarak tanımlanabilir. Bu

politikalar iş, aile ve yaşam dengesi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ya da aile dostu kavramları ile ifade edilmektedir.

Aile dostu politikalar yönelik diğer araştırmalara bakıldığında, Bohan ve Viveros-Long (1981) Ulusal İstihdam Verilerini kullanarak esnek zaman programlarını bağımsız değişken, aile stresi, aile işi, aile eşitliği değişkenlerini bağımlı değişken olarak kullanmıştır. Aynı şekilde Shepard, Clifton ve Kruse (1996) firmaların esnek çalışma saatlerini veri olarak esnek çalışmanın firmaların verimliliğine etkisini değerlendirmiştir. Ezra ve Deckman (1996) ise daha ayrıntılı bir çalışma yürütmüşlerdir. İlk çalışmalarında işyerinde çocuk bakımı, esnek çalışma, farklı vardiyalarda çalışma, yıllık izin, ücretsiz izin, hastalık izni konularının çocuk bakım memnuniyeti üzerinde bir araştırmayı istihdam verilerini kullanarak gerçekleştirmişlerdir. İkinci çalışmalarında yine aynı veriler ile bu defa çocuk bakım memnuniyetinin, işyerinde çocuk bakımının, esnek çalışmanın, fazla sürelerle çalışmanın, örgütün sosyal desteğinin iş-aile dengesi memnuniyetine etkisini değerlendirmişlerdir. Son araştırmalarında ise, iş aile yaşam dengesi memnuniyetinin iş tatminine etkisini değerlendirmişlerdir. Bu üç model çerçevesinde ortaya konulan sonuç başarılı bir iş-aile dengesi için hükümetlerin özellikle annelere yönelik sosyal destek politikaları yapması gerekliliğidir. Özellikle aile dostu politikalar aile bağlarının ve iş dengesinin sağlanması için gereklidir. Araştırmanın sonucuna göre babalar iş-aile dengesi konusunda annelerden daha mutludur. Anneler içinde esnek zaman kullanımı iş-aile dengesi için büyük önem taşımaktadır. Perry-Smith ve Blum'da (2000) veriler ışığında ücretsiz ebeveyn izninin, ücretli ebeveyn izninin, esnek çalışmanın, yaşlı bakım hizmetlerinin iş tatmini, firma performansı, piyasa performansı, kar ve satışlar üzerindeki etkisi üzerinden incelemişlerdir. Buna göre, işyerinde uygulanan aile dostu politikalar algılanan firma performansını arttırmaktadır. Özellikle firmaların performansı eski firmalardan çok daha güçlüdür. 2001 yılında yapılan Saltzstein, Ting ve Saltzstein (2001) araştırma verileriyle iki farklı model üzerinden gerçekleştirilmiştir. Buna göre, örgütsel anlayışın, saatinde iş yerinde olmanın, çocuk bakımının ve esnek çalışmanın iş-aile dengesi memnuniyetine etkisi ve iş yaşam dengesi memnuniyetinin, örgütsel anlayış ve zamanında işte olmanın iş tatminine etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, farklı aile dostu politikalar farklı şekillerde kullanılmaktadır.

AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE İŞ YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÇERÇEVESİNDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

DENGE



Şekil 3: Aile Dostu Politikaların Kadınları ve Toplumunu Etkilemesi **Kaynak:** Harcar, 2007: 61.

Örgütler değerlendirildiğinde aile dostu politikalar önemli bir yer kaplamaktadır. İsveç ve Danimarka'da kadınların işgücüne katılma oranı yüksektir. Özellikle doğumdan sonra işine dönen kadınların oranı %90'ların üzerindedir. İsveç ve Danimarka benzer kültürlere sahip ve aynı refah devleti ideolojisi taşımaktadır. Pylkkänen ve Smith'in (2004) yaptıkları araştırmaya göre, her iki ülkede de annelerin

davranışı etkileyen, babaların babalık iznine ayrılma periyotları ve ekonomik olarak teşvik edici politikalarıdır. Bununla birlikte aile dostu politika araçlarının Danimarkalı kadınlarla karşılaştırıldığında İsveçli kadınları daha fazla etkilediği sonucuna varmışlardır. Bunun nedeni İsveç'deki aile dostu politikaların esnek çalışmaya ve aile sorumluluklarının paylaşımı üzerine daha fazla odaklanması olarak gösterilmektedir. Ebeveyn izinleri ve çocuk bakım hizmetlerinin gelişmiş olması da aile dostu politikaların bu ülkelerde gelişmiş olmasına neden olmaktadır.

Aile Dostu Politika Uygulamalarının Doğuşu ve Gelişimi

Aile dostu politikalar ilk olarak Danimarka'da görülmele birlikte İskandinav Refah toplumlarının katkısı ile gelişme göstermiştir. 1960'lı yıllarda Danimarka'da cinsiyet eşitliği, çocuk gelişimi ve işgücüne katılımında hem sayının hem de niteliğin artırılması amacı ile çeşitli uygulamalar yürürlüğe konulmuştur. Bu uygulamalar özellikle kadınların iş ve aile yaşamı dengesini sağlamalarına yönelik uygulamalar olup; eşin aile içi iş bölümüne dâhil edilmesine ve kadın, erkek iş yaşamında eşitliğe yönelik uygulamalardır. Aynı şekilde Fransa'da da kadınların çalışma yaşamına girmesi için özendirici politikalar geliştirilirken, diğer yandan da doğumlar özendirilerek annenin korunmasına yönelik tedbirler alınmıştır. Avrupa Birliği'nde aile dostu politikaların gündeme gelmesi ise, 1992'de çıkarılan Hamile İşçiler Direktifi ve 1996'da çıkarılan Ebeveyn İzinleri Direktifi ile üye devletlere 14 haftalık doğum izni verilmesi zorunlu kılınırken, ayrıca kadın ve erkek işçilere de doğum ve evlat edinme halinde 3 ay çocuk bakım izni verilmesi sağlanmıştır. 1997 yılında Lüksemburg'da gündeme alınan Avrupa İstihdam Stratejisi ile istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyarlanabilirlik ve fırsat eşitliği olmak üzere dört temel ilkeye dayanmaktadır. Bu ilkelere fırsat eşitliği aile dostu politikaların oluşturulmasına temel teşkil etmektedir.

Çünkü bu nokta iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasını ve bunun için gereken düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmaktadır. Avrupa İstihdam stratejisinin fırsat eşitliğine ilişkin olarak 2001 istihdam kılavuzunda "Aile ve İş Yaşamının Uzlaştırılmasına (Reconciling Work and Family Life) yer verilmiştir. İş ve aile yaşamının uzlaştırılması kavramı Avrupa Birliğinde yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. Kavram "Babies and Bosses" (Cepal, 2007) olarak bebekler ve patronlar arasında uzlaştırma ile ifade edilmektedir. Bu anlamda da iş ve aile yaşamı dengesine vurgu yapmaktadır. İki farklı dünyanın uzlaştırılarak dengenin sağlanacağı görüşünü ifade etmektedir. İnsan kaynakları alanında ise iş ve aile yaşamı dengesi ile ifade edilmektedir.

AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE İŞ YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÇERÇEVESİNDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Aile ve iş yaşamının uzlaştırılması amacı ile 2010 yılında 3-6 yaş arası çocukların %90'ına, 0-3 yaş arası çocukların en az %33'üne bakım sağlanması hedefi konulmuştur (Aybars, 2007: 572). Günümüze kadar gelen süreçte Fransa ve Danimarka gibi mevzuatlarında aile dostu politikalara yer veren ülkeler bu uygulamalarını geliştirmişlerdir. İspanya gibi bazı ülkeler ilk kez bu tür uygulamaları mevzuatlarına eklemişlerdir. İngiltere ise uzun süre direnmesine rağmen, özellikle Blair'ın önderliğindeki hükümet, aile dostu politikaların yaşama geçirilmesine önem vermiştir. Aile dostu politikaları üç bileşeni; analık izninin artırılması, babalık izninin uygulanmaya konulması ve ailenin korunması amacı ile esnek çalışmaların düzenlenmesidir. Burada özellikle cinsiyet eşitliği yaklaşımı analık izinlerinden ebeveyn izinlerine dönüşümde büyük önem taşımaktadır (Aybars, 2007: 587; Aydın, 2011: 374).



Şekil 4: Aile Dostu Politikaların Bileşenleri

Şekil 4'de görüldüğü gibi iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması için analık ve babalık izinleri, esnek çalışma ve işverenlerce gerçekleştirilen çalışanların desteklenmesine yönelik politikalardan oluşan farklı bileşenleri bulunmaktadır.

Aile Dostu Politikaların Kapsamı

Hukuk alanında aile dostu iş hukuku çerçevesinde değerlendirilen aile dostu politikalar, Avrupa Birliği literatüründe iş-yaşam dengesi kavramı ile ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra Avrupa Birliği'nde yaygın olarak kullanılan bir diğer benzer kavram ise "iş yaşamı ve aile yaşamının uzlaştırılması" kavramıdır. Bu kavram öncelikle hükümetlerin aile dostu politikalar sağlanmasına sonrasında ise işletmelerin

farklı politikalarla destek vermesine yöneliktir. Avrupa Birliği aile dostu politikaların düzenlenmesi için bazı temel bulgular ortaya koymuştur. Örneğin, uzun çalışma saatleri iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesini güçleştirmektedir. Erkeklerin ücretli olarak çalışma saatleri uzun iken, kadınların uzun çalışma saatleri dışında ev sorumlulukları ve bakım sorumlulukları çok daha uzun saatler çalışmaya neden olmaktadır. Sosyal güvenlik konuları çalışma saatlerinin esnekliğini engellemektedir. Çocuk ve yaşlı bakım sorunu, iş ve aile yaşamı dengesindeki temel bir konudur. Dolayısıyla hükümetlerin çalışma saatlerini düzenlemesi, iş yaşamında esnekliği sağlayıcı politikalar geliştirmesi ve bakım hizmetlerinin kamu tarafından geniş kapsamlı olarak sağlanması aile dostu politikaları destekleyecektir (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2009).

Bütün kavramlar için ortak nokta ise aileyi koruma ve aile ile iş yaşamı arasında bir denge kurulmasıdır. Bu denge oluşturulurken de, çeşitli işyeri uygulamaları, işyeri kültüründe değişiklik, iş organizasyonlarında değişiklik, iş sürelerinin farklılaştırılması uygulamaları ile bazı değişikliklerin yapılması gerekmektedir. Bu değişikliklerin çoğu ise, işçi talebinin yanında işverene bağlı esnek düzenlemeler anlamına gelmektedir. Örgütlerin dengeye yönelik programlarının yanı sıra, aile yardımları da bir başka aile dostu politika uygulamalarıdır. Çocuk yardımları ve aile ödenekleri gibi uygulamalar iş ve aile dengesini sağlamak adına önem kazanmaktadır. Bir diğer aile dostu uygulama ise, işverenlerce düzenlenen kreş, bakım hizmetleri gibi sosyal destek uygulamalarıdır. Bu tür uygulamalar esas olarak iş değişiklikleri yaratmamasına rağmen iş ve aile dengesinin sağlanması için gerekli desteği sağlayarak yaşanan stresi azaltacak aile dostu politikalar çerçevesinde değerlendirilebilir. Bütün bu uygulamalar işverene, işçiye ve hatta ülke ekonomisine birçok yararı bulunan uygulamalardır. İşçilerin motivasyonunu artırır, örgütsel bağlılığı güçlendirir, işgücü devrini azaltırken, maliyetleri de aşağı çekmektedir. Örgütlerin rekabet gücünün artmasına da büyük destek sağlamaktadır (Aydın, 2011: 372). Çarıkçı (2001: 130-132) aile dostu örgüt politikalarının benimsedikleri politikaları şu şekilde sıralamaktadır:

- Çalışanların ailevi ihtiyaçlarına ve sınırlarına duyarlılık
- Çalışanların ailevi ve kişisel değerlerine duyarlılık
- Demografik farklılıklara duyarlılık
- Esnek örgüt kültürü
- Aileye duyarlı yöneticilerdir.

Diğer yandan aile dostu örgütler çeşitli aile politikaları ile iş-aile-yaşam dengesinin

AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE İŞ YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÇERÇEVESİNDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bunlar; aile konularındaki eğitim ve danışmanlık hizmetleri, ailenin bazı örgütsel karar mekanizmalarına dahil edilmesi, ailenin bazı ödül ve terfi mekanizmalarına dahil edilmesi, işyerinde aile günleri düzenlenmesi, eşe iş bulma yardımı, bazı örgüt kaynaklarından ailenin faydalanması yönelik düzenlemeleri içermektedir.

Tablo 2: İşletmelerin Aile Dostu Politikalar Olarak Uygulayabilecekleri Programlar

Kaynak: Kağnıcıoğlu, 2010: 93.

Politika/Program Kategorisi	Politika/Program İçeriği
Çalışma Süresinin Esnekliği	Çalışanlara çalışma süreleri üzerinde kontrol sağlama imkanı vermektedir.
Azaltılmış saatler/Kısa süreli çalışma	Tam zamanlı çalışmadan daha az çalışma
Esnek çalışma	Çalışanlara esnek zaman vererek işe başlama ve bitiş sürelerini belirleme olanağı vermesi
Sıkılaştırılmış çalışma haftası	Bazı günlerde çalışmamak ya da yarım gün çalışmak diğer günlerde fazla süreli çalışma
İş paylaşımı	İki işçinin bir tam zamanlı işi paylaşması
İşe dönüş	Çalışanların hamilelik, askerlik gibi nedenlerle işten ayrılması sonrası işe dönüşünün kolaylaştırılması
Çalışma Yerinin Esnekliği	Çalışanların işyeri dışında çalışma olanağı sunulan seçeneklere sahip olması
Teleçalışma	Çalışanların işin tamamını ya da bir kısmını işyeri dışında iletişim teknolojileri kullanarak yerine getirmesi
Bakım Sorumluluklarına Destek	Çocuk ve yaşlı bakımı konusunda yardımcı politikaların oluşturulması
Çocuk/Yaşlı bakımı	Çalışanlara işyeri içinde ya da dışında bakım olanağının sağlanması
Bakım için finansal destek	Çalışanlara ihtiyaç duyulduğunda çocuk ya da yaşlı bakımı için ödeme desteği verilmesi
Acil hasta, çocuk ve yaşlı bakımı	Acil durumlarda bakım olanağı sağlanması
Sosyal Destek ve Bilgi Sağlama	Çalışanlara iş ve aile yaşamı dengesi için psikolojik destek sağlayacak politikalar oluşturulması
Destek hatları	Çalışanların psikolojik destek alabilmeleri için hatlar oluşturulması
Destek grupları	Çalışanların psikolojik destek ve danışmanlık alabilecekleri destek grupları ve ağlar oluşturmak

Tablo 2'de görüldüğü gibi işletmeler çeşitli aile dostu politikalarla iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasında büyük önem taşımaktadır.

İşletmelerin algılanan desteklerinin aile dostu politikalar üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Buna göre farklı gruplar üzerinde farklı uygulamaların etkileri olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmalarda, part time çalışma en fazla çocuğu olan çift gelirli kadınları (eşleri de çalışan) etkilemektedir (%7,9). Benzer şekilde %5,9 oranında evlenmemiş 60 yaş üstü kadınları, %5 ile çocuklu çift gelirli erkekleri (eşleri çalışan) olumlu olarak etkilemektedir. Esnek çalışmanın farklı gruplar üzerinde iş ve aile yaşamı dengesine etkisini değerlendirildiğinde ise, %48,9 evlenmemiş 60 yaş üzerindeki erkekler, %43,9 35 yaş altındaki çocuksuz çift gelirli erkekler, %43,5 çocuklu çift gelirli kadınlar ve %43,5 çocuklu çift gelirli erkeklerin, %43,2 boşanmış anneler, %40 boşanmış babaların, iş ve aile yaşamı dengesini sağlamasını desteklemektedir. İşletmelerin sağladığı çocuk bakımı yardımları en fazla %5,9 çocuklu çift gelirli kadınları, %5,8 boşanmış anneleri, %3,6 çocuklu çift gelirli erkekleri, % 3 oranında ise boşanmış babaların iş ve aile dengesini sağlamalarını kolaylaştırmaktadır.

Ailede iş ve aile yaşamı dengesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiler, eşi çalışmayan çocuk sahibi olan erkekler, eşi çalışmayan çocuk sahibi olan kadınlar, boşanmış anneler ve boşanmış babalar, 35 yaş altı çift gelirli çocuğu olmayan erkekler, 35 yaş altı çift gelirli çocuğu olmayan kadınlar ve çocuklu çift gelirli kadınlar üzerinden değerlendirilmiştir. Buna göre iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasında uygulanan işletme politikalarının iş tatmini üzerinde en fazla etkisinin olduğu grup boşanmış anneler ve eşi çalışmayan çocuğu olan kadınlardır (Saltzstein, Ting ve Saltzstein, 2001: 457-458).

Refah Rejimlerinde Aile Dostu Politikalar

Refah Devleti rejimlerine göre iş-aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik politikalar değerlendirilirken sosyal demokrat refah devleti rejimi Nordik ülkeleri, muhafazakar sosyal refah devleti rejimi ve liberal refah devleti rejimi olmak üzere ayrılabilir. Sosyal demokrat refah devleti rejimlerinin temeli sınıf ve statü ayrımı olmaksızın bütün vatandaşların aynı hak ve faydalardan yararlanmasıdır. Nordik ülkeleri olarak ifade edilen Norveç, Danimarka, İsveç ve Finlandiya'dır. Bu ülkelerde esnek çalışma yaygın, kamusal destekler ileri seviyededir. Bu yüzden de sosyal demokrat refah rejimleri ileri düzeyde iş-aile dengesi uygulamalarına sahip ülkelerdir. Bu ülkelerde evi geçindiren erkek anlayışı kabul edilmemekte ve kadının işgücüne dahil olması kolaylaştırılarak cinsiyet eşitliği politikaları desteklenmektedir. Çocuk bakımı gibi bakım hizmetleri de kamu tarafından finanse edilmektedir. "Baba

AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE İŞ YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÇERÇEVESİNDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

ayları" olarak belirtilen babalara ücretli izin verilmesi uygulaması ile de çocuk bakımı eşit olarak paylaştırılmaktadır. Bu ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin öne çıkarılması ve babalık durumuna önem verilmesi Nordik ülkelerinin en önemli özelliklerindedir (Dulk, Doorne-Huiskies'den akt. Kağnıcıoğlu, 2013: 28-29).

Muhafazakar refah rejimlerinin temel özelliği zorunlu sosyal sigorta sistemi ve istihdamda olmayanlarında düşük düzeyde bir sosyal yardımdan yararlanmaktır. Bu tip rejimler aileye önem vermektedir. Evi geçindiren erkek anlayışının hakim olduğu rejimlerdir. Bu yüzden ebeveyn izni gibi eşitliğe dayalı uygulamalar gelişmemiştir. Kadınların istihdama katılım oranları düşüktür. Bu refah rejimleri içerisinde Almanya, Hollanda, Avusturya, Belçika, Fransa, Lüksemburg gibi ülkeler gösterilebilir. Almanya, Avusturya model olarak yakın iken, Benelüks ülkeleri ve Fransa'da kendi içerisinde farklı uygulamalara sahiptir. Örneğin, Almanya ve Avusturya gibi ülkelerde anneye destek ve bakım hizmetleri düşüktür. Benelüks ülkeler ve Fransa'da kamusal bakım hizmetleri etkili ve kadınların işgücü piyasalarına girmesini teşvik eder niteliktedir. Lüksemburg ve Hollanda gibi ülkeler esnek piyasaları ile aile dostu politikaları desteklemektedir. Temel olarak Muhafazakar sosyal refah rejimlerinde aile desteği ön plana çıkarılarak, erkeğin desteklenmesine yönelik uygulamalar ağırlıktadır (Kağnıcıoğlu, 2013: 29).

Liberal refah rejimlerinin en önemli özelliği ise, devletin katkısının en az düzeyde olmasıdır. Vatandaşlar kendi refahını kendisi sağlamakla sorumludur. Cinsiyet eşitliğini sağlamak, işgücüne katılımı teşvik etmek devletin görevi değildir. Devlet müdahalesi ile yasal düzenlemeler sınırlıdır. Çocuk bakımı ya da ebeveyn izni gibi çeşitli aile dostu politikaları uygulamak piyasa güçlerinin eline bırakılmıştır, devlet sorumluluğunda değildir. İrlanda ve İngiltere bu sistem içerisinde değerlendirilmektedir. Eski sosyalist refah devleti rejimleri doğu Avrupa ülkelerini kapsamaktadır. Bunlar özellikle Polonya, Slovenya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan ve Bulgaristan gibi ülkelerdir. Bu ülkelerin temel özelliği kadın-erkek için eşit, kalıcı ve tam zamanlı çalışmanın yaygın olması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik politikalar içermemesi ve aile dostu politikalara önem vermemeleridir. Son gurup olarak ise, Akdeniz refah devleti rejimi olarak Güney Avrupa ülkeleri yer almaktadır. Bunlar İtalya, İspanya, Yunanistan ve Portekiz gibi ülkelerdir. Bu ülkelerde de kadınların toplumdaki yeri anne ve eş iken, erkekler evi geçindiren konumdadırlar. İş gücü piyasalarında esneklik bulunmamaktadır. Bu yüzden piyasaya giriş çıkışlar zordur. Kamusal bakım hizmetleri gelişmemekle birlikte aile dostu politikaların geliştirilmesine yönelik sosyal yardımlar son derece sınırlıdır (Kağnıcıoğlu, 2013: 31).

Aybars (2007) aile dostu politikaları belirlerken dört ülke üzerinden değerlendirmelerde bulunmuştur. Bu ülkeler Akdeniz refah devleti rejiminden, sosyal demokrat refah rejiminden, muhafazakar refah rejiminden ve liberal refah rejiminden bir ülke olmak üzere İspanya, Danimarka, Fransa ve Birleşik Krallık değerlendirilmiştir. Bu ülkelerde aile dostu politikaların nasıl bir gelişim izlediği belirtilmiştir. Ükelere baktığımızda Danimarka'da 1960'larda, Fransa'da 1970'lerde, İspanya'da 1990'larda ve Birleşik Krallık'ta 1990'ların sonunda aile dostu politikalar oluşturulmaya başlanmıştır.

İspanya'da İspanyanın refah rejiminin yapısı ile ilişkili olarak dört faktör aile dostu politikaların gelişim sürecini ortaya koymaktadır. Bunlar, erkeğin eve ekmek getiren olarak güçlü şekilde desteklenmesi ve geniş ailenin değerli olması sürecinden çalışmanın artı değer olarak görülmesi ve ekonomik gelişmelerin geç gerçekleşmesi süreçleri de aile dostu politikaların gelişmesi sürecini ertelemiştir. Erkek ekmek parası kazanan rolündedir. Erkeğe biçilen bu rol kadının işgücü piyasalarına girişini olumsuz etkilemiştir. Bu durum kadınların işgücüne katılımı konusunda İspanya'nın o dönemde 15 Avrupa Birliği üyesi ülkeden daha düşük düzeyde kalmasına neden olmuştur (Valiente, 2000: 145). Güçlü bir aile birliğinin göstergesi olarak çocuk bakımının, kamuya ait çocuk bakım merkezleri, anne ya da aile üyeleri tarafından sağlanması önemini korumaktadır.

Danimarka'da ana politikalar cinsiyet eşitliği, anneliği destekleyici politikaların gelişimi ve aynı zamanda iş-aile dengesini sağlayıcı politika önlemleri alınmıştır. Danimarka'da 2002 yılında aile dostu politikalar çerçevesinde 4 hafta doğum öncesi 14 hafta doğum sonrası olmak üzere 18 hafta ücretli doğum izni, 2 hafta süreli ücretli babalık izni ve annelik izninin bitiminden (14 haftadan) sonra anne ve baba tarafından paylaşılan ebeveyn izni bulunmaktadır. Ebeveyn izni anne ya da babanın ücretinin bir kısmının kesilmesini kabulü halinde ücretli olarak 52 haftaya uzatılarak çocuk 8 yaşına gelinceye kadar kullanılabilir (Abrahamson, 2010: 402; Aybars, 2007: 586; Aydın, 2011: 377). Nordik ülkelerinin refah rejimleri genel olarak iyi aile dostu politikalarını uygulayan ülkelerdir. Hem anne hem de babanın istihdamına önem verirken hem de aile yaşamı ile iş yaşamını dengeleyici politikalar üretilmektedir (Haavet, 2006: 189).

Fransa muhafazakar refah rejimine sahip bir ülkedir. Ancak buna rağmen kadınların işgücüne katılım oranları yüksektir. Anneyi koruyucu uygulamalar desteklenirken, kamusal hizmetlere de önem verilmektedir. Fransa'da annelik izninin süresi 16-26 hafta arasında değişmektedir. Annelik izninde kazancının yüzde 84'ü

AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE İŞ YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÇERÇEVESİNDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

ödenmektedir. Doğumdan sonra 10 hafta doğumdan önce 6 hafta olmak üzere kullanılmaktadır. Babalık izni ise, 11 gün olarak babanın kazancının yüzde 84'ü kadar olmaktadır. Doğumu izleyen 4 ay içerisinde kullanılması gerekmektedir. Ebeveyn izni çocuk 3 yaşına gelinceye kadar kullanılabilir. Ebeveyn izni 36 ay süresince aylık 460 Euro (2005 yılı için) olarak ödenmektedir. Anne ve baba arasında bakım hizmetinin paylaşılmasına olanak sağlamak için esnek çalışmaya izin verilmektedir (Aybars, 2007: 586).

Birleşik Krallık'ın liberal refah rejimine sahip olmasına rağmen uyguladığı aile dostu politikaların kaynağını Avrupa Birliği mevzuatları oluşturmaktadır. Bir yıllık kıdemi bulunan her kadının 26 haftalık annelik izni bulunmaktadır. 2007 yılından sonra ise bu sayı 39 haftaya çıkarılmıştır. İznin 6 haftasında son ücretin yüzde 90'ı ödenir. 2010 yılından sonra çıkarılan bir kanun ile annelik izni bitmeden işe dönen annenin kalan izninin baba tarafından kullanılmasına olanak sağlanmıştır. Ebeveyn izni ise bir yıllık kıdem şartı ile çocuğun beş yaşına gelmesine kadar olan sürede 13 haftaya kadar ücretsiz olarak düzenlenmiştir. Analık, babalık ve ebeveyn izni sırasında iş sözleşmelerinin feshedilmesi otomatik olarak geçersiz sayılmıştır (Aybars, 2007: 586; Aydın, 2011: 380). Esnek çalışmanın düzenlenmesi konusunda ise, 16 yaşın altında çocuğu olan bütün ebeveynler yazılı talepte bulunarak çalışma sürelerinin düşürülmesi, çağrı üzerine çalışma ya da iş paylaşımı gibi esnek çalışmaya geçebilmektedir (Aydın, 2011: 382).

Farklı refah rejimlerinde farklı iş-aile dengesi sağlamaya yönelik aile dostu politikalar oluşturulmuştur. Temel amaç kadınların işgücüne dahi olmasının arttırılması ve annelik durumunda kadınların korunmasının sağlanmasının yanı sıra, aile içi bakım yükünün eşler arasında dengelenmesine yönelik destekleyici politikalar üretebilmektir.

Refah rejimlerine yönelik temel sınıflandırma Esping-Andersen'in üçlü rejim sınıflandırmasıdır. Sınıflandırmadaki temel ayrım üzerine inşa edilen farklı düşünce ve uygulamaya dayanmaktadır. Zaman içerisinde Esping-Andersen'in sınıflandırması yetersiz kalınca farklı ülkeleri içeren sınıflandırmalarda yapılmıştır (Özdemir, 2007: 132). Bütün sınıflandırmalar belirli bir temel anlayışa dayanmaktadır. Ancak aynı rejime sahip farklı ülkeler arasında da farklı uygulamaların olduğunu belirtmek yerinde olacaktır.

Seda TOPGÜL

Tablo 2. Refah Rejimlerine Göre Aile Dostu Politika Uygulamaları **Kaynak:** Özdemir, 2007; Kağncıoğlu, 2013.

Refah Rejimleri	Ülkeler	Refah Rejiminin Özelliği	Aile Dostu Politika Uygulamaları
Sosyal Demokrat Refah Devleti: Nordik Ülkeleri	Norveç, İsveç, Danimarka, Finlandiya, Hollanda	Sınıf ya da statü ayrımı yapılmadan bütün vatandaşlara eşit hakların sağlanmasıdır. Sosyal refahın sağlanması devletin görevidir. Bu refah rejimi kadın erkek eşitliğine dayanır ve evi geçindiren erkek bakış açısını kabul etmemektedir.	İleri düzeyde bakım hizmetleri, esnek işgücü piyasaları, cinsiyet eşitliğini destekleyici politikalar, kamusal çocuk bakım hizmetleri, uzun ücretli izin süreleri, anne ve baba için ücretli doğum izni, İsveç ve Norveç'te baba ayları adı verilen kota sistemi ile babalık izninin teşvik edilmesi
Muhafazakar Sosyal Refah Devleti Rejimi	İtalya, Fransa, Avusturya, Almanya, Belçika	Zorunlu sigorta sistemleri ve işgücüne katılmayanlar için düşük düzeyli bir sosyal güvenlik sistemi bulunmaktadır. Aileye önem veren bu refah rejiminde, sosyal demokrat ülkelere göre sosyal politikalar daha az bireyselleşmiştir. Evi geçindiren erkek bakış açısına sahiptir.	Çocuk bakımı ve ebeveyn izni uygulamaları gelişmemiştir. Kadın istihdam oranları düşüktür. Ülke uygulamaları kendi içinde farklılık göstermektedir. Bu refah rejiminin en iyi örneği Almanya'dır. Kadınların rolüne geleneksel bakış iş ve aile yaşamı dengesi politikalarını olumsuz etkilemektedir.
Liberal Refah Devleti Rejimi	Amerika, Kanada, İsviçre, Avustralya, Japonya, İngiltere,	Liberal refah rejimlerinde devletin refaha katkısı minimumdur. Bireyler kendi refahını kendi sağlar. Devlet aile	Çocuklu kadınların iş yaşamının dışında kalması ya da yarı zamanlı çalışması gerektiği inancı vardır. Çocuk bakımı ya da ebeveyn izni devletin değil bireyin sorumluluğudur. Bu yüzden de

AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE İŞ YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÇERÇEVESİNDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

	İrlanda	konularına karışmamaktadır. "Anne istihdamı" düşüktür. Kadın ve erkeği eşit kabul eder. Kadınların aile sorumluluğu dikkate alınmamaktadır.	bakım hizmetleri oldukça pahalıdır. İş ve aile yaşamı dengesi piyasa koşullarına bırakılmıştır.
Eski Sosyalist Refah Devleti Rejimi: Doğu Avrupa Ülkeleri	Polonya, Slovenya, Çek Cumhuriyeti, Bulgaristan, Macaristan	Devlet sosyalizmi kadınların istihdama katılımını desteklemektedir. İstihdam yapısı çift gelirli aile modelini temel alır. Kadın ve erkek için istihdam kalıcı, tam zamanlı olarak belirlenmiştir. Cinsiyet eşitliği kabul görmemektedir.	İş ve aile yaşamı dengesi politikaları açısından en az olanak sağlanan ülkelerdir. Küçük çocuğu olan kadınların çalışmasına karşı çıktığı için bakım hizmetleri gelişmemiştir. İş düzenlemeleri esnek değil, katı olduğu içinde kadın istihdamında sorunlar yaşanmaktadır.
Akdeniz Refah Devleti Rejimi: Güney Avrupa Ülkeleri	Yunanistan, İtalya, İspanya, Portekiz, Malta, Güney Kıbrıs Rum Kesimi	Kurumsal yapı ve vatandaşlara sağlanan sosyal olanaklar yetersizdir. Parçalı ve çarpık koruma sistemleri bulunmaktadır.	Kamu hizmetleri gelişmemiştir. İş düzenlemeleri katı olduğu için kadın istihdamında sıkıntılar yaşanmaktadır. Evi geçindirenin erkek olduğu bakış açısı yaygındır. Finansal yardımlarda sınırlıdır.

SONUÇ

Aile dostu politikalar toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, ailenin korunması ve iş-aile dengesinin sağlanması gibi gerekçelerle özellikle sosyal demokrat refah rejimlerinde benimsenmiş ve çeşitli politikalar ortaya konmuştur. Politikaların amacı kadınları koruyarak aynı zamanda işgücü piyasalarında yer almalarının sağlanması ve çeşitli politikalar yolu ile Avrupa'da düşen doğum oranlarının artışını yükseltebilmektir. Aile dostu politikaların özelliği iş ve aile arasındaki dengenin sağlanması amacı ile çatışmayı ortaya çıkaran baskıların azaltılması, doğum ve annelik gibi durumlarda da kadınlara kolaylıklar ve destekler sağlanmasını ifade etmektedir. Aile dostu politikalar sadece kadınlara değil erkeklere de iş ve aile dengesi sağlanması

konusunda destek olmaktadır. İşletmelerin yaptığı bazı uygulamaların iş ve aile yaşamı dengesi üzerindeki etkileri farklı gruplar açısından değerlendirilmiştir. Örneğin part time çalışma en fazla çocuğu olan çift gelirli kadınları (eşleri de çalışan) etkilemektedir. Esnek çalışmanın farklı gruplar üzerinde iş ve aile yaşamı dengesine etkisini değerlendirildiğinde ise, 35 yaş altındaki çocuksuz çift gelirli erkekler, çocuklu çift gelirli kadınlar, çocuklu çift gelirli erkeklerin, boşanmış anneler ve boşanmış babaların iş ve aile yaşamı dengesini sağlamasını desteklemektedir. İşletmelerin sağladığı çocuk bakımı yardımları en fazla çocuklu çift gelirli kadınları, boşanmış anneleri, çocuklu çift gelirli erkekleri ve boşanmış babaları iş ve aile dengesini sağlamalarını desteklemektedir. İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasında uygulanan işletme politikalarının iş tatmini üzerinde en fazla etkisinin olduğu grup boşanmış anneler ve eşi çalışmayan çocuğu olan kadınlardır.

Avrupa'daki aile dostu politika uygulamalarına bakıldığında genel olarak annelik izni, babalık izni ve ebeveyn izni olmak üzere düzenlenmiş izinler ile esnek çalışmaların sağlanması olarak iki kategoride değerlendirilebilir. Bu düzenlemeler ülkelerde uygulanan refah devleti rejimlerine göre farklılık göstermektedir. Genel olarak refah rejimlerinin amacı ise Avrupa'nın hızla yaşlanan nüfusu ve doğum oranlarının azalmasına yönelik demografik değişimlerin dengelenmesini sağlamaktır. Bu amaçla da, kadınların doğurganlık oranlarının artırılması ve annelik durumlarında korunmaları ile kadınların hem işgücü piyasalarında aktif olmaları hem de annelik süreçlerini devam ettirmelerine yönelik politikalar geliştirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Abrahamson, P. (2010), "Continuity and Consensus: Governing Families in Denmark", *Journal of European Social Policy*, 20: 5, 399-409.
- Alan L. S.; Ting, Y.; Saltzstein, G. H. (2001), "You have full text access to this content Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees", *Public Administration Review*, 61: 4, 452-467.
- Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (2009). *İrlanda: İş-Yaşam Dengesi İkileminin Çözümü*.
- Aydın, U. (2011), "Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt I, Ed: Süleyman Başterzi, İstanbul: Beta.
- Ayşe İdil Aybars (2007), "Work-Life Balance In The EU and Leave Arrangements Across Welfare Regimes", *Industrial Relations Journal*, 38: 6, 569-590.

AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE İŞ YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÇERÇEVESİNDE UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

- Bohen, H.; Viveros-Long, A. (1981), *Balancing jobs and family life*, Temple University Press, Philadelphia.
- Budd, J. W.; Mumford, K. A. (2006), "Family Friendly Work Practices In Britain: Availability and Perceived Accessibility", *Human Resources Management*, 45: 1, 23-42.
- Cepal (2007), "Babies and Bosses Reconciling Work and Family Life Reconciling Work and Family Life", OECD.
- Çarıkçı, İ. H. (2001), "Örgütlerin Aile Yaklaşımları Çerçevesinde Aile Dostu Örgüt Yapıları", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6: 1, 127-138.
- Dulk, L.; Huiskes, A. D. (2007), "Social Policy in Europe: Its Impact on Families and Work", *Women, Men and Family* (Ed. Crompton, R.) New York: Palgrave Mcmillan.
- Eurostat (2016). European Statistic. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
- Ezra, M.;Deckman, M. (1996),"Balancing Work and Family Responsibilities: Flexitime and Child Care in the Federal Government", *Public Administration Review*, 56: 2, 174-179.
- Haavet, I.E. (2006). "Milk, Mothers and Marriage: Family Policy Formation in Norway and its Neighboring Countries in the Twentieth Century", in N.F. Christiansen, K. Petersen, N. Edlingand P. Haave (eds) *The Nordic Model of Welfare: An Historical Reappraisal*, ss. 189-214. Copenhagen: Museum Tuculanum Press.
- Harcar, T. (2007), "Consequences of Work-Family Conflict For Working Women and Possible Solutions: A Conceptual Model", *Journal of Global Strategic Management*, 2, 60-73.
- Kağnıcıoğlu, D. (2010), "İş ve Yaşam Dengesi Programlarının Uygulanmasına Yöneltilen Yaklaşımlar", *Eskişehir Sanayi Odası Dergisi*, 2:11, 92-95.
- Kağnıcıoğlu, D. (2013),"Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları",*Çimento İşveren Dergisi*, 27 : 1, 22-39.
- Özdemir, S. (2007), *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını.
- Perry-Smith J. E. ; Blum, T. C. (2000), "Work-Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance", *The Academy of Management Journal*, 43: 6, 1107-1117.

- Pylkkänen, E.; Smith, N. (2004), "The Impact of Family-Friendly Policies In Denmark and Sweden On Mother's Career Interruptions Due to Childbirth", *IZA DP No. 1050. Discussion Paper Series March 2004 For schungs institut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor*, <http://ftp.iza.org/dp1050.pdf>, Erişim: 19.09.2016.
- Saltzstein, L., Ting, Yuan, Saltzstein, G. H. (2001). "Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes Government Employees", *Public Administration Review*, 61(4), 452-467.
- Schmidt, M. (2006), "Employment, The Family and The Law: Current Problems in Germany", *Comparative Labor and Policy Journal*, 27: 4, 451-485.
- Shepard, E. M., Clifton, T. J.; Krause, D. (1996), "Flexible Work Hours and Productivity: Some Evidence from the Pharmaceutical Industry", *Industrial Relations*, 35: 1, 123-139.
- Valiente, C. (2000), "Reconciliation Policies in Spain", in L. Hantrais (ed.), *Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life*, London, Macmillan, ss.143-159.