

**T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ İŞ YAŞAM  
DENGESİ SORUNLARI ve AVRUPA BİRLİĞİ -  
TÜRKİYE DÜZENLEMELERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nazhhan KORAY**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

**Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Orhan KOÇAK**

**MAYIS - 2016**

**T.C.**  
**YALOVA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ İŞ YAŞAM DENGESİ SORUNLARI**  
**ve AVRUPA BİRLİĞİ -TÜRKİYE DÜZENLEMELERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nazlıhan KORAY ( 127209004 )**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

**Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

**Bu tez .././2016 tarihinde aşağıda jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.**

---

**Jüri Başkanı**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

---

**Jüri Üyesi**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

---

**Jüri Üyesi**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Nazlıhan KORAY**

**.../.../2016**

## ÖNSÖZ

Kadınlar dünya nüfusunun yarısını oluşturmalarına rağmen işgücüne katılım oranları erkeklere kıyasla tüm dünyada istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerini arttırmaları açısından büyük bir potansiyel barındıran kadın emeği, daha çok iş piyasasına girmeli ve ülkeler özel olarak kadın emeğini sınırlandıran faktörleri belirleyip politikalar üretmelidir. Son zamanlarda çalışma hayatında sıkça dile getirilen iş-yaşam dengesi bu faktörlerden biridir ve araştırmalara sıkça konu olmaktadır. Bu konu geleneksel aile yaşamının hala etkin olduğu Türkiye’de de özellikle son zamanlarda önemli hale gelmiştir. Çalışma konusunun seçilme nedeni, kadın istihdam oranı az olan Türkiye’de iş-yaşam dengesi uygulamalarının ne derece etkin olduğuna, Avrupa Birliği’ne giriş aşamasında hangi alanlarda yol kat etmemiz gerektiğine ışık tutmak istemektir.

Bu çalışmanın hazırlanmasında destek ve ilgisini her zaman üzerimde hissettiğim danışman hocam Doç. Dr. Orhan KOÇAK’ a, çalışmayı hazırlama dönemimde her türlü desteği sunan çalışma arkadaşlarıma ve çalışmam boyunca anlayış ve desteklerini benden esirgemeyen aileme sonsuz şükranlarımı sunarım.

**Nazlıhan KORAY**

**.../.../2016**

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>vii</b>
<b>GRAFİK LİSTESİ</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>ix</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>x</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN</b> .....	<b>7</b>
1.1.Kadınların Çalışma Hayatına Katılımın Önemi .....	8
1.1.1. Küreselleşmenin Kadın İşgücüne Etkileri .....	10
1.1.2. Esneklik ve Kadın İşgücü .....	13
1.2.Kadınların İşgücüne Katılımı ve İşsizlik Oranları.....	14
1.2.1.İktisadi Faaliyet Alanlarına Göre Kadın İşgücü .....	20
1.2.2.Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu.....	22
1.3.Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler .....	25
1.3.1. Sosyo Ekonomik Faktörler .....	26
1.3.2.Sosyo-Kültürel Faktörler .....	27
1.4.Kadın İşgücünün Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar .....	30
1.4.1.Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve Cinsiyet Ayrımcılığı.....	30
1.4.2.Psikolojik Taciz( Mobbing) ve Cam Tavan Sendromu .....	33
<b>BÖLÜM 2: İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK TANIM VE TEMEL KAVRAMLAR</b> .....	<b>38</b>
2.1. İş Yaşam Dengesinin Kavramsal Çerçevesi.....	38
2.1.1. İş Yaşam Dengesi .....	39
2.1.2. İş-Yaşam Kalitesi ve Doyumu .....	41
2.1.3. İş ve Aile Çatışması .....	42
2.1.4. Serbest Zaman.....	44
2.1.5. Çift Kariyerli Aileler.....	46
2.1.6. Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	47

2.1.7. Rol Çatışması.....	47
2.2. İş Yaşam Dengesinin Kuramsal Olarak Değerlendirilmesi.....	48
2.2.1. Taşma Kuramı.....	49
2.2.2. Dengeleme (Telafi) Kuramı.....	49
2.2.3. Bölünme Kuramı.....	49
2.2.4. Araçsallık Kuramı.....	50
2.2.5. Çatışma Kuramı.....	50
2.2.6. Dağılma Kuramı.....	51
2.2.7. Sınır Teorisi.....	51
2.3. İş-Aile-Yaşam Dengesizliği Sonuçları.....	52
2.3.1. Bireysel Sonuçlar.....	53
2.3.2. Örgütsel Sonuçlar.....	54
2.4. Kadınların Artan Roller ve İş Yaşam Dengesi.....	56

### **BÖLÜM 3: AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE İŞ YAŞAM DENGESİ DÜZENLEMELERİ ..... 59**

3.1. Avrupa Birliği ve Avrupa İstihdam Stratejisi.....	59
3.2. Avrupa Birliği'nde İş Yaşam Dengesi Uygulamaları.....	63
3.2.1. Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma.....	65
3.2.1.1. Kısmi Süreli Çalışma(Part-Time Çalışma).....	67
3.2.1.2. Kayan İş Süresi.....	67
3.2.1.3. Esnek Zaman.....	68
3.2.1.4. Sıkıştırılmış İş Haftası.....	68
3.2.1.5. İş Paylaşımı.....	69
3.2.1.6. Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma Düzenlemeleri.....	70
3.2.2. Avrupa Birliği'nde Ebeveyn İzni.....	74
3.2.3. Avrupa Birliği'nde Çocuk Bakım Hizmetleri.....	80
3.3. Türkiye'de İş Yaşam Dengesi Uygulamaları.....	82
3.3.1. Hukuksal Dayanaklar.....	82
3.3.1.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....	83
3.3.1.2. Avrupa Sosyal Şartı.....	84
3.3.1.3. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı.....	84
3.3.1.4. ILO Sözleşmeleri.....	86

3.3.1.5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.....	88
3.3.2. Türkiye’de Esnek Çalışma.....	89
3.3.2.1. Kısmi Süreli (Part-Time Çalışma).....	89
3.3.2.2. Haftalık Çalışma Süresi.....	92
3.3.2.3. Telafi Çalışması.....	92
3.3.2.4. Kısa Çalışma.....	92
3.3.2.5. Fazla Çalışma.....	93
3.3.2.6. Çağrı Üzerine Çalışma.....	94
3.3.2.7. Yoğunlaştırılmış İş Haftası.....	95
3.3.2.8. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi.....	95
3.3.3. Türkiye’de Ebeveyn İzni .....	96
3.3.4. Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetleri .....	101
3.3.5. Ulusal İstihdam Stratejisi’nde İş Yaşam Dengesi Düzenlemeleri .....	109
<b>SONUÇ.....</b>	<b>114</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>121</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>144</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AET</b>	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
<b>AİS</b>	: Avrupa İstihdam Stratejisi
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>CEEP</b>	: Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi
<b>ÇBH</b>	: Çocuk Bakım Hizmetleri
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>ESWC</b>	: Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
<b>EURATOM</b>	: Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
<b>ETUC</b>	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
<b>GGASS</b>	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İYD</b>	: İş Yaşam Dengesi
<b>KEİG</b>	: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
<b>KİGEM</b>	: Kişisel Gelişim Merkezi
<b>MESS</b>	: Metal Sanayicileri Sendikası
<b>OECD</b>	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>OSB</b>	: Organize Sanayi Bölgesi



<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TEPAV</b>	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UIS</b>	: Ulusal İstihdam Stratejisi
<b>UNICE</b>	: Avrupa İşverenler Konfederasyonları
<b>UNICEF</b>	: Birleşmiş Milletler ocuklara Yardım Fonu
<b>V.D</b>	: Ve Diğerleri
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü
<b>YY</b>	: Yüzyıl

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler, 2014.....	21
Tablo 2. İstihdamın Sektörel Dağılımı, 2007 (15+yaş).....	22
Tablo 3.Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı,2010.....	28
Tablo 4. Yönetmel Pozisyonlarda Kadının Yer Almasına İlişkin Karşılaştığı Sorunlar .....	36
Tablo 5. Ülkelere Göre Üst Yönetimde Kadın Oranları.....	37
Tablo 6. Ülkelerde Ebeveyn İzni Uygulamaları.....	76
Tablo 7.Kadın İstihdamını Dolaylı Olarak Etkileyen ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları.....	86
Tablo 8. Çocuk Bakımı .....	108

## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Sınır Teorisi .....	52
Şekil 2. Örgütsel Stres Faktörleri Maliyetleri .....	56

## GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. İşgücüne Katılma Oranı, 2004-2014 (15 +yaş ).....	15
Grafik 2. Yıllık Temel İşgücü Göstergeleri, Ocak 2015 .....	17
Grafik 3. Kadın İstihdam Oranı, OECD ülkeleri, 2013, ( 15-64 Yaş ) .....	18
Grafik 4. İşsizlik Oranı, 2004-2014 ( 15+ Yaş ) .....	19
Grafik 5. Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları.....	24
Grafik 6. İşgücüne dâhil olmama nedenleri, 2014 ( 15+ yaş ).....	33

## YAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

<b>Tezin Başlığı:</b> Kadınların Çalışma Hayatındaki İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Avrupa Birliği-Türkiye Düzenlemeleri	
<b>Tezin Yazarı:</b> Nazlıhan Koray	<b>Danışman:</b> Doç. Dr. Orhan KOÇAK
<b>Kabul Tarihi:</b>	<b>Sayfa Sayısı:</b> X (ön kısım)+ 144(tez)
<b>Ana Bilim Dalı:</b> Çalışma Ekonomisi	<b>Bilim dalı:</b> İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri
<p>Kadınlar, tarihsel süreçte kendi döneminin ihtiyaç ve niteliklerine göre şekillenen biçimde, çalışma hayatının içinde yer almış, Sanayi Devrimi ve köyden kente göç ile birlikte ücretli işçi statüsü kazanmışlardır. Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler işlerin yapılış şekillerini değiştirmiş, bilgiye dayalı daha esnek bir işgücü ihtiyacı ortaya çıkararak kadınların işgücüne katılımı daha kolay hale gelmiştir. Yine de kadınların işgücü piyasasına giriş ve iş hayatlarını sürdürmelerinin önünde pek çok engel bulunmaktadır. Bu engellerden en önemlisi ise toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve cinsiyet eşitsizliğidir. Çift kariyerli ailelerin sayısının artmasıyla kadının ve erkeğin toplumdaki rolleri her ne kadar modern hayat içerisinde değişmeye başlasa da birçok kişi için hala kadının tek görevi çocuk doğurmak, bakımını üstlenmek ve ev işlerini yerine getirmektir.</p> <p>Avrupa Birliği Amsterdam Anlaşması ile sosyal politika alanında önemli bir gelişim sağlamıştır. Kadın-erkek fırsat eşitliği temelinde iş-yaşam dengesini sağlayıcı esnek çalışma, ebeveyn izni ve çocuk bakım hizmetleri gibi uygulamalar direktifler ve politikalarla düzenlenmiştir. Türkiye’de Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planında kadınlara yönelik politikalar yer alsa da, esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmamıştır. Ebeveyn izinlerinin 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmemesi, çocuk bakım hizmetlerinin ise kurumsallaşamaması iş yaşam dengesi açısından kadınların çalışma hayatını olumsuz etkilemeye devam etmektedir.</p> <p>Bu çalışmada literatür taraması ve istatistiklerden yararlanılarak kadının çalışma hayatındaki yeri ve önemi belirtilmiş, kadınların istihdamını etkileyen faktörler incelenmiştir. İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uluslararası kuruluşların, özellikle Avrupa Birliği ülkelerinin politikaları ve direktifleri incelenmiş, Türkiye’nin Avrupa Birliği ülkeleriyle iş yaşam dengesi üzerine olan politikaları karşılaştırılmıştır</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> İş-Yaşam Dengesi, Esnek Çalışma, Ebeveyn İzni, Çocuk Bakım Hizmetleri.	

## Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary

<b>Thesis Title:</b> Women’s Work-Life Balance Issues In Business Life and European Union-Turkey Regulations	
<b>Thesis Author:</b> Nazlıhan Koray	<b>Advisor:</b> Doç. Dr. Orhan Koçak
<b>Date of Acceptance:</b>	<b>Total Number of Pages:</b> X (pre text)+144(main body)
<b>Department:</b> Labour Economics	<b>Field of Study:</b> Human Resources and Labour Relations
<p>Women have participated in business life in a way that is formed historically according to their period’s needs and qualifications, and have gained the status of wage laborer with the Industrial Revolution and immigration from the rural to urban areas. Globalization and technological developments have changed the way of doing things, and made it easier for women to participate in labor force by uncovering the need for a more flexible and knowledge-based labor force. Nevertheless, there are many obstacles women face when entering into the labor force market and sustain their business life. Of all the obstacles, most significant one is the gender-based labor division and gender inequality. Although the roles of men and women in community have started to change with the increasing number of families with dual careers, for many, the only duty of the women is still bearing a child, looking after them and doing the house work.</p> <p>There has been a major development in social political areas with European Union Amsterdam Treaty. Applications such as flexible working, parental leave and child care services which provide work-life balance on equal opportunities for women and men have been regulated with directives and policies. Although there are policies regarding women in National Employment Strategy and Action Plan in Turkey, flexible working forms have not become widespread. On the other hand, non-regulation of the leaves and non-institutionalization of child care services in Labor Law No.4857 continue to effect the business life of women regarding work life balance adversely.</p> <p>In this study, drawing on the literature review and statistics, the status and importance of women in business life have been defined and the factors effecting the womenemployment have been analyzed. As regards to balance work and life, policies and directives of international institutions especially those of European Union have been reviewed and policies on work life balance of Turkey and European Union countries have been compared.</p>	
<b>Key Words:</b> Work-Life Balance, Flexible Working, Parental Leave, Child Care Services.	

## GİRİŞ

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar geçmişte de günümüzde de erkeklere oranla işgücü piyasasında yeterince yer edinememişlerdir. Bir ülkenin gelişmesi için tüm üretim faktörlerinin en yüksek düzeyde kullanılması gerekmektedir. Bu durumda büyük bir işgücü potansiyeli taşıyan kadın işgücünün üretimde yer almaması ülkeler için verimlik kaybı olmaktadır. Yapılan araştırmalar kadın istihdamını artırmanın, ekonomik gelişme üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir. Kadınların işgücüne katılımı sadece ekonomik gelişmişlik için değil, sosyal açıdan gelişmişlik ve yoksulluğun azaltılmasında da rol oynayan önemli bir etkidir. OECD'nin yapmış olduğu bir çalışmaya göre kadının ekonomik hayata katılımının artması sosyal hayattaki gücünü, haklarını artıracak, sağlık, eğitim ve diğer haklara erişimini kolaylaştırıp, kadınların beşeri kalkınma oranını yükseltecektir. İşgücü piyasasında istihdam edilen kadının kendine güveni ve toplumsal saygısı artacaktır.

Kadınlar tarihin başından bu yana dönemin özellikleri, nitelikleri ve toplumsal bakış açılarına göre çalışma hayatının içinde yer almışlardır. Sanayi Devrimi öncesinde ilkel toplumlarda erkek avcılıkla uğraşırken, kadınlar çocukların bakımı ve az da olsa bitki toplayıcılığıyla ilgilenmişlerdir. Kadın bu toplumlarda nispeten üstün bir konumdaydı.

İlerleyen zamanda göçebe hayattan yerleşik hayata geçilmiş, toplumların yapılarında köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Şehirlerin kurulması, üretimin artması, ticaretin başlamasına neden olmuştur. Tarımsal faaliyetler gelişmeye başlamış, madencilik gibi yeni işler ortaya çıkmıştır. Artan savaşlar, toplumda erkeğin fiziksel gücünün önemini arttırmış, ataerkil düzende erkekler savaşçılık, madencilik, balıkçılık gibi işleri yaparken, kadınlar ikinci plana itilerek, ev işleri, çocuk bakımı gibi geleneksel rollerine uygun işleri yaparak üretim sürecinden çekilmeye başlamıştır.

XV. ve XVIII. Yüzyılları arasında Ortaçağ'da, Avrupa'da kadınlar, terzilik, ayakkabıcılık, aşçılık gibi işlerde erkekler kadar çalışabilmekteydi. Savaş siyaset gibi konularda etkin olmasalar da bu dönemde çalışma yaşamında ve ev yaşamında nispeten etkinlerdi.

Buharlı makinenin 18.yy'da icadıyla başlayan Sanayi Devrimi'yle kadın ilk kez ücretli işçi sıfatı kazanmıştır. Önce İngiltere'de daha sonra hızla diğer Batılı ülkelerde dokuma sanayinin gelişimiyle, üretimde işgücünün önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmaya başlamıştır. Dokuma endüstrisindeki gelişmeler, üretimi sadeleştiren makineler kadın işgücü oranının artmasına neden olmuştur. İktisatta hâkim olan katı liberal anlayış, iş piyasasında kanunların koruyucu etkisinin olmadığı ve işverenler için serbestlik anlamına gelen bu dönemde kadınlar, erkeklere oranla çok düşük ücretlerle, uzun çalışma saatleriyle ve kötü çalışma koşullarıyla çalışmaktaydı.

II. Dünya Savaşı yıllarında kadın işgücünün sayıca arttığı görülmektedir. Erkeklerin savaşa katılmasıyla üretimde boşalan yerlere kadınların geçmesi için yoğun kampanyalar başlatılmıştır. Savaşın kazanılıp işlerin asıl sahiplerinin gelmesiyle kadından bu sefer geleneksel ev kadını rolüne geri dönmeleri beklenmiş, o süreçte açılan kreş ve yurtlar kapatılmaya başlamıştır.

Sanayi Devrimi'nin yaşandığı Batılı ülkeler başta olmak üzere, liberal devlet anlayışında meydana gelen değişimler sonucunda devletin iş piyasasına kanunlarla müdahale ettiği ve denetlediği anlayışa geçilmiştir. II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası kuruluşların kurulması ve çalışma hayatıyla ilgili özellikle kadınlar ve çocuklar için koruyucu önlemler alınması, hukuksal düzenlemelerin artmasını sağlamıştır.

Sanayi Devrimi'nden sonra kadınların iş hayatına girmelerini etkileyen bir başka olay küreselleşmedir. Küreselleşme kavramı en genel tanımıyla, teknolojik gelişmeler, iletişim ve ulaşım ağı ile üretimde coğrafi sınırların kalkması ülkeler arasında ekonomik, politik ve sosyal ilişkilerin gelişmesi, ideolojik kutuplaşmaların çözülmesi anlamına gelmektedir. Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler işlerin yapılış şekillerini değiştirmiş, bilgiye dayalı daha esnek bir işgücü ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu dönemde kadınların eğitim olanaklarına erişimi artmış, köyden kente göç ile birlikte tarım sektöründe çalışan kadınlar sanayi ve hizmet sektöründe kendilerini göstermeye başlamıştır. Bütün bu gelişmeler kadının iş piyasasında daha fazla yer edinmesine neden olmuştur. Yine de kadınların iş piyasasına giriş ve iş hayatlarını sürdürmelerinin önünde pek çok engel bulunmaktadır. Bu engellerden en önemlisi ise toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve cinsiyet eşitsizliğidir. Küreselleşme, esneklik, teknolojik gelişmeler



köyden kente göç ile daha fazla çalışma hayatında kendine yer bulan kadın, annelik eş gibi rollerine çalışan kadın rolünü de eklemiştir. Daha fazla rol, daha fazla sorumluluk, daha fazla çatışmayı beraberinde getirip çalışma hayatında “iş yaşam dengesi” kavramını ortaya çıkarmıştır.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler, bu çalışmada sosyo ekonomik, sosyo kültürel ve cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak incelenmiştir. Yapılan araştırmalarda kadınların çalışma hayatına girmesinin ilk nedeni olarak gelir yetersizliği ve ekonomik nedenler ön plana çıkmaktadır. Günümüz koşullarında tek gelirli aileler için geçim kolay olmamaktadır. Daha rahat geçim, çocukların iyi şartlarda eğitim görmesi için kadın da çalışmak durumunda kalmaktadır. Kadının çalışabilmesi için üzerine yüklenen aile içi sorumlulukları kendi yerine yapacak kişi ya da kurumlara ihtiyacı vardır dolayısıyla aldığı ücretin bu hizmetleri de karşılaması gerekmektedir. Bu durum kadının çalışma kararı vermesinde önemli bir etkidir. Sosyo-kültürel nedenlere bakıldığında eğitim seviyesiyle kadınların iş yaşamına katılımı arasında ilişki olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi, kadının istihdam edileceği işi, kariyerini ve aldığı ücreti etkileyecektir. Eğitim seviyesi yükseldikçe, yıllık kazancın arttığı, kadın erkek arasındaki ücret farkının ise azaldığı görülmektedir. Kadınların iş hayatına katılımını etkileyen son faktör toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. İşin yapısal özelliği herhangi bir ayrımı gerek göstermediği halde sırf kadın olduğu için işe alınmama ya da işinde yükselmenin önü kesilmektedir.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar genellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir sonucu olmaktadır. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğe toplumun ve geleneksel yapının roller verip, kadın ve erkeğin yaşayış biçimini sınırlandıran ve kalıba sokan bir anlayıştır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ise, kadına ve erkeğe belli işleri yapma veya yapmama yetkisi veren kavramdır. Birçok işin yapılmasında kadınların önündeki en büyük engeldir. Bu işler genel olarak, üst düzey yöneticilik, hâkimlik, polislik gibi erkeğe uygun görülen işlerdir. Kadına yönelik cinsiyete dayalı ayırım ve davranışlar günümüzde çoğunlukla mobbing ile açıklanmaktadır. Mobbing bir veya birkaç kişinin savunmasız bir kişiye yönelik düzenli uygulanan küçümseyici rahatsız edici davranışlardır. Yapılan araştırmalar mobbinge maruz kalanların büyük çoğunluğunun kadın olduğunu göstermektedir.

İş-yaşam dengesi kavramının tarihi 1930'lu yıllara dayansa da, küreselleşme, teknolojik gelişmeler, kadının artan sorumlulukları, serbest zamanın öneminin artması gibi nedenlerle günümüzde daha önemli hale gelen bir kavramdır. Kısaca iş-yaşam dengesi, çalışanın iş hayatı ve aile hayatının getirdiği sorumlulukların kişide çatışma yaratmaması ve kişinin kendine, ailesine ve işine yeterli zaman ayırıp her alanda doyuma ulaşmasıdır. İş-yaşam dengesini daha iyi açıklamak için bazı kavramlar ve kuramlar ortaya atılmıştır. Teknolojik gelişmeler, çalışma koşulları işlerin yapısında meydana gelen değişikliklerle kadınlar çalışma hayatında daha fazla yer edinmeye başlamış, sadece erkeğin gelir kazandığı tek kariyerli aile modelinden, çift kariyerli aile modeline geçilmiştir. Bu durum özellikle artan sorumluluk ve rollerle kadında iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve rol çatışması yaşanmasına neden olmuştur. Kadınların eşlik, annelik, ev kadınlığı rollerine bir yenisi olan iş kadını eklenmiştir. Zamanla artan sorumluluk ve çatışmalar kadını bir tercih aşamasına getirmektedir. Çoğu kadın ev sorumluluğu ve iş hayatı sorumluluğu arasında tercih yaparak, iş hayatından uzaklaşmaktadır.

Herkesin, beklenti ve ihtiyaçları farklıdır bu nedenle iş-yaşam dengesi algıları da farklı olmaktadır. Ortaya atılan kuramlarla bu farklılıklar araştırılmıştır. Bu kuramlar, taşma, dengeleme, bölünme, araçsallık, çatışma, dağılma ve son olarak sınır teorisidir. Bireyin iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı, pozitif veya negatif ilişki olup olmadığı bu kuramlarla açıklanmıştır. İş-yaşam dengesinin bireysel ve örgütsel pek çok sonucu bulunmaktadır. Özellikle kadınlarda bu sorunlar daha fazla görülmektedir. Bireysel sonuçları, stres, yorgunluk, tükenmişlik, iş hayatında ve özel hayatta başarısızlık olarak görülürken, örgütsel sonuçlarına bakıldığında, işe gitmeme, devamsızlık, örgütsel bağlılığın azalması ileri düzeyde ise işten ayrılmak şeklinde meydana gelmektedir.

İş-yaşam dengesizliğinin en büyük sonucu kadınların iş hayatından çekilmesi veya çocuk, ev işleri, yaşlı bakımı, gibi sorumlulukların çalışma hayatına girişine engel olmasıdır. Gelişmiş ülkelerde de durum farklı değildir. Özellikle 90'lı yıllardan sonra Avrupa'nın dünya rekabetinde geride kalması, aktif istihdam politikalarına önem vermesine neden olmuştur. Bu bağlamda özellikle kadınların işgücüne katılımı için pek çok düzenleme yapılmış, hedefler konulmuştur. Avrupa Birliği her ne kadar ekonomik ve parasal birlik hedefiyle kurulmuşsa da özellikle işsizliğin artması, Avrupa Birliği'nin de yeni düzenlemeleri, aktif istihdam politikalarını gündeme getirmiştir. Avrupa

İstihdam Stratejisi'nde işsizliği azaltmak, kadınların istihdamını arttırmak, yaşlıların üretime katılmasını teşvik etmek gibi hedefler bulunmaktadır. Bu hedeflere ulaşmak için de çalışma-aile yaşamını uyumlaştırıcı politikalar gündeme gelmiştir. Her devlet asgari düzeyde içeriğini kendi belirleyebileceği şekilde bu düzenlemelere uyum sağlayabilmektedir. Türkiye'nin özellikle AB'ne üyelik yolunda aşması gereken birçok yolu vardır. Kadın istihdamının artması bu yolda aşılması gereken en önemli dönemeçtir. Bu yüzden son zamanlarda Ulusal İstihdam Politikası ve Eylem Planlarında bu konu gündeme gelmektedir.

### **Çalışmanın Amacı**

Çalışmanın amacı, kadınların işgücü piyasasında var olmasının ekonomik ve sosyal yönden ülke kalkınmasına olumlu etkisini, Türkiye'de kadının çalışma hayatındaki görünümü ve sorunlarını, kadınların toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, artan rolleri nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlayamamaları bu yüzden çalışma hayatı dışında kalmalarını incelemektir.

Çalışmada Avrupa Birliği üye ülke uygulamaları ve Türkiye'nin kanunlar ve Ulusal İstihdam Stratejisiyle iş-yaşam dengesi uygulamaları arasındaki farklar incelenmiştir.

Tez temel olarak iş-yaşam dengesi sağlayıcı düzenlemelerin kadınların işgücüne katılımını arttırdığını ileri sürmektedir.

Bu amaçla çalışmanın hipotezleri şu şekilde kurulmuştur.

H1: Türkiye'de yapılan iş-yaşam dengesi düzenlemeleri Avrupa Birliği standartlarıyla uyumludur.

H2: Türkiye'de yapılan iş-yaşam dengesi düzenlemeleri yeterlidir.

### **Çalışmanın Önemi**

Kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunların büyük çoğunluğu cinsiyete dayalı eşitsizlik ve cinsiyete dayalı iş bölümü nedeniyle yaşanmaktadır. Kadınların üzerlerindeki ev-aile-iş sorumlulukları, artan ve çatışan roller kadınların çalışma tercihlerini etkilemektedir. Bu faktörleri azaltmak için uygulanacak düzenlemeler

kadının işgücüne katılımını artıracak ülkelerin kalkınma ve verimliliğini önemli seviyede arttıracaktır.

Yapılan çalışma sonucunda ülkelerin ve örgütlerin kadınların iş-yaşam dengesi sağlayıcı düzenlemeler yapmasının, kadınların işgücüne katılımını arttırdığı açıklanmaktadır.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Çalışmada ağırlıklı olarak istatistiklerden, konuyla ilgili yapılan araştırmalardan kaynak taraması yoluyla yararlanılmıştır. Kıyaslama yapabilmek amacıyla Avrupa Birliği direktifleri ve tavsiye kararları, Uluslararası Belgeler, daha çok 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilmiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, kadınların çalışma hayatındaki önemi, yaşadığı sorunlar, Türkiye’de çalışma hayatında kadının görünümü incelenmiştir.

İkinci Bölümde, iş-yaşam dengesi kavramı ve bu kavramı oluşturan, anlamlandıran ifadeler açıklanmış, kuramsal olarak değerlendirilmiştir. Kadınların iş-yaşam dengesi ve toplumsal hayatta artan rolleri incelenmiştir.

Üçüncü Bölümde, Avrupa Birliği’nde sosyal politikaların başlangıcı, kadınların iş hayatına girişi için uygulanan politika ve hedeflerin, Türkiye’de nasıl olduğu, kanunlar ve İstihdam Stratejileriyle değerlendirilmiştir.

## BÖLÜM 1: ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

Kadınlar tarih boyunca toplumsal yargılar, iş bölümü ve kendi nitelikleri izin verdiği ölçüde iş yaşamına katılmıştır. Kadının çalışma hayatına giriş süreci üç bölümde ele alınmaktadır. Sanayi Devrimi öncesi dönem, Sanayi Devrimiyle ücretli işgücü olarak istihdama katılımın arttığı dönem, üçüncü olarak küreselleşme, teknoloji ve eğitim olanaklarının artmasıyla kariyer olarak ilerleme sağlandığı modern dönemdir.

Sanayi Devrimi öncesi kadın işgücü cinsiyete dayalı iş bölümüyle daha çok tarım terzilik, aşçılık gibi işleri icra ederken, asıl ücretli işgücüne katılımı Sanayi Devrimi sonrasına denk gelmektedir. Özellikle bu dönemde dokuma sektöründe kadın işgücü sayısı fazladır. Yine bu dönemde kadın işgücü ucuz ve vasıfsız işgücü olarak görülmektedir.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler her alanı etkilediği gibi kadınların iş hayatına katılımını da etkilemiştir. Küreselleşme sonucu daha fazla rekabet, ekonomideki daralma ve genişleme politikalarına daha hızlı uyum sağlamak işletmeler için önemli hale gelmiştir. Esnek çalışma biçimleri bu yüzden önem kazanmış, bu durum kadınların iş hayatına girmelerini kolaylaştırmıştır. Yine de kadınların istihdama katılım oranları istenen düzeye ulaşamamıştır. Türkiye’de son on yılda kadınların istihdama katılım oranlarında artışlar olsa da erkeklerle kıyaslandığında ciddi bir eksiklik görülmektedir. İktisadi faaliyet alanları ise gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında tarım sektörü ağırlıklı olduğu görülmektedir.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler sosyo-ekonomik, sosyo kültürel ve cinsiyete dayalı ayrımcılık olmak üzere üç şekilde incelenmektedir. Kadınların işgücüne katılım nedenleri incelendiğinde ilk nedenin gelir kazanmak olduğu görülmektedir. Daha fazla gelir kazanmak ve işgücünde kalıcı olmak için ise kadınların eğitim olanaklarının artırılması gerekmektedir.

Kadınların işgücüne katılımını engelleyen nedenler ise daha çok cinsiyet temelli sınırlamalardır. Kadınlar işe giriş aşamasından, kariyer ilerlemesi hatta işten ayrılma evresine kadar toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmaktadır

## 1.1. Kadınların Çalışma Hayatına Katılımın Önemi

Kadınlar tarih boyunca kendi nitelikleri ve yaşadığı dönemin koşullarının izin verdiği ölçüde çalışma hayatı içinde olmuştur. XV ve XVIII. yüzyılları arasında, Ortaçağda Avrupa’da kadınlar siyaset, savaş gibi konularda etkin değilseler de terziilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık gibi işler de erkekler kadar çalışabilmekteydi (Koca,2016: 4-5). Bunun dışında tarımda ücretsiz aile işçisi ve toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü neticesinde kadına yüklenen ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilenmekteydi.

Kadınların çalışma hayatında ücretli işçi sıfatını kazanması Sanayi Devrimiyle birlikte gerçekleşmiştir. XIX. yüzyılda İngiltere ve sonrasında birçok Batılı ülkede dokuma endüstrisinin gelişimiyle sanayileşme başlamış, üretimde iş gücünün önemli bir kısmını da kadınlar oluşturmuştur. Dokuma endüstrisindeki gelişmeler, üretimi sadeleştiren makineler, kadın işgücü oranının artmasına sebep olmuştur (Demir, 2014).

Tarihsel sürece bakıldığında, ilk olarak kadınlar ucuz, vasıfsız işgücü olarak algılanmış, güvenceden mahrum, kötü çalışma koşulları, cinsiyet temelli eşitsizliklere maruz kalmışlardır. Kadın istihdamının ekonomik büyüme, kalkınma ve sosyal yaşamın gelişimi için önemini kavrayan devletler ve uluslararası kuruluşlar, politikalar üretmeye, standartlar oluşturmaya, kanunlar yapmaya başlamıştır.

Çalışma hakkı, 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23.maddesinde ; "Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Herkesin herhangi bir ayırım gözetmeksizin eşit işe eşit ücrete hakkı vardır. Çalışan herkesin kendisine ve ailesine, insanlık onuruna uygun yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü toplumsal koruma araçlarıyla tamamlanan, adil ve elverişli ücret sağlanacaktır" ifadesiyle çalışmanın en temel insan haklarından olduğu ve eşitliğe vurgu yapılarak çalışma hakkı güvence altına alınmıştır (Işığışık, 2011: 39).

Çalışma özgürlüğü ve eşitliği ulusal, uluslararası pek çok önemli belgede vurgulanmıştır. 1944 yılında ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından kabul edilen Philadelphia Bildirisi’ne göre: “İnsanlar ırk, din ya da cinsiyet farkı gözetmeksizin, özgürlük ve kişilik hakları, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği şartlarında, hem maddi olanaklarını, hem de manevi gelişmelerini sağlama hakkına sahiptir” ifadesine yer verilmiştir. Kadın istihdamını arttırmanın ekonomik açıdan önemi oldukça büyüktür ve

ülkelerin ekonomik kalkınmışlığının ve gelişmişlik düzeyinin artması için kadın emeğine ihtiyaçları vardır. Bu yüzden ülkeler tarafından kadın istihdamını arttırıcı, teşvik edici politikalar hızla uygulamaya konulmaktadır (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 61). Ekonomik büyüme ancak, kıt kaynakların etkin kullanımı, sermaye birikimi, verimlilik, insan kaynaklarının etkin kullanımı ve teknolojik yeniliklerle oluşabilmektedir. (Tutar ve Yetişen,2009: 117-118). Dünya nüfusunun yadsınamaz çoğunluğu olan (yaklaşık yarısı) kadın emeğinin göz ardı edilmemesi, ülkelerin milli gelirlerinin arttırılması, ekonomik gelişmişlik için önemli güç olduğu kabul edilmiştir (Özdemir vd. ,2012: 116).

Şebnep Er tarafından 1998-2008 yılları arasında 87 ülkede, kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, kadın istihdamını artırmanın, ekonomik gelişme üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Bu yüzden ülkeler, kadın emeğini sistem dışında bırakmak yerine, kadınları çalışma hayatına teşvik edici ve çalışma hayatını kolaylaştırıcı politikalar geliştirilmeli ve işgücüne katılım oranını olumsuz etkileyen olayları belirleyip bunun üzerine çözüm yolları aramalıdır (Erol, 2015: 6).

OECD'nin yapmış olduğu bir çalışmaya göre kadının toplumda ekonomik katılımının artması hem sosyal kurumlar içindeki gücünü ve haklarını arttıracak, hem de sağlık, eğitim ve diğer kaynaklara erişimini kolaylaştırıp, üretime yapacağı katkıyı arttıracaktır. Her şeyden önemlisi ise kadınların beşeri kalkınma oranını yükseltecektir (Şimşek, 2010: 239).

Kadınların iş hayatına girişini kolaylaştıran, kazandıkları reel ücretin seviyesini belirten en önemli ölçütlerden biri de kadının eğitim seviyesidir. Günümüzde hala kadın ve erkek arasında eğitime erişme ve eğitim seviyeleri arasında ciddi eşitsizlikler vardır. Bu eşitsizliklerin var oluş sebebi toplumsal yargılar, inançlar, kadına yüklenen roller, gelenek ve görenekler, kadına değer verilmemesi gibi nedenlerdir (Tutar ve Yetişen, 2009: 128). Eğitim, kadınların çalışma hayatına girmesinde ve insan kaynağı olarak vasıflı işgücü yaratılmasında çok önemli bir etkidir. Kadının eğitilmiş olması ve çalışması sadece ekonomik değil sosyal olarak ülkelerin gelişiminde rolü bulunmaktadır.

Çalışma yaşamı içerisinde kadın son elli yıla kadar erkeklere oranla vasıfsız, düşük ücretli, çoğunlukla yedek işgücü olarak istihdam edilmekteydi. İlerleyen süreç içerisinde kadının çalışmaya yüklediği anlam değişmiştir, ekonomik özgürlük, kadın erkek eşitliği gibi konular kadınlar için önemli hale gelmiştir. Kadın kendini sadece eş ve anne olarak değil, artık yaptığı işin önemini kavrayıp çalışan kadın olarak yeni bir kimliği olduğunu fark etmiştir (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 81). Ekonomik gücün önemini fark eden kadın, çalışan kadın kimliğini daha da ön plana çıkararak, kariyer gelişimine önem vermeye başlamıştır.

Kadınların iyi eğitim almaları onları sadece vasıflı işgücü olarak çalışma hayatına girişlerini kolaylaştırmaz bunun yanında annenin iyi bir eğitim almış olması, çalışması, gelir elde etmesi kız çocuğun kendini eğitimsel ve mesleki hedeflere yöneltmesinde güdüleyici olmaktadır. Çalışan annenin özgüveninden etkilenen çocuklar onlara hayranlık duymakta ve annelerini rol model olarak almaktadır (Aktaş, 1994: 9). Bir toplumda yalnız erkeklerin eğitilmesi, kadın potansiyelinin yani insan gücünün yarısının üretime katılmaması demektir. Ailede çocuklarla en fazla zaman geçiren kadının çocukları eğitmede erkeğe göre daha fazla etkisi vardır. Kadının eğitimini ihmal eden toplumlar geri kalacaktır bu yüzden toplumların kalkınması için kadının eğitimi gerekmektedir (Kayadibi, 2016: 28).

### **1.1.1. Küreselleşmenin Kadın İşgücüne Etkileri**

Birçok yazar tarafından 18.yüzyıl, insanlığın başlangıcından beri en çok değişen ve en çok şeyi değiştiren dönem olarak tanımlanmaktadır. Endüstri Devrimi ise bu yüzyılı önemli kılan kuşkusuz en dikkat çekici gelişmedir. Bu değişimlerin her biri Rönesans'la başlayan, Fransız Devrimi ve Endüstri Devrimi ile devam eden sürecin zincir halkaları olarak değerlendirilmektedir. 18.yy'ın ikinci yarısından sonra hızlanan teknolojik gelişmeler, daha sonraki yılların ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel yapılarında köklü değişmelere yol açmıştır (Ekin, 1989: 1). Dünyanın hemen her ülkesinde ve tarihin her döneminde kadınlar, işgücü hayatında ikincil işgücü olarak görülmüştür. Kadınların işgücü piyasalarındaki ikincil rollerinin sebebi genellikle cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Bu iş bölümünde kadınlara yüklenen rol, çocuk doğurmak ve büyütme, ev sorumluluklarını yerine getirmek olmuştur. Çalışarak evin geçimini sağlama işi



erkeklerin esas görevi olarak kabul edilmiştir. Bu durum Sanayi Devrimi'ne kadar devam etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 57). Buharlı makinenin bulunması ve öncelikle İngiltere'de dokuma sektöründe üretime başlamasıyla gerçekleşen Sanayi Devrimi, teknolojik gelişmelerin en çok enerji, tekstil, demir, çelik ve ulaştırma sektörlerini etkilesi yoluyla özellikle 18.yy ikinci yarısından itibaren İngiltere'nin üretim yapısında meydana getirdiği yapısal değişme olarak tanımlanmaktadır (Şenkal,2007: 16). Sanayi Devrimi'nden sonra bir diğer önemli dönem II. Dünya Savaşı sonrasıdır. Liberal görüşün hâkim olduğu, uzun çalışma saatleri, düşük ücret, özellikle kadın ve çocuk emeğinin sömürüldüğü denetimsiz kötü çalışma ortamının bulunduğu bu dönemde, devlet denetim ve düzenleme yapma yetkisini kullanarak işçi haklarına odaklı, her türlü sömürüye karşı kanun ve politikalar yürüterek çalışma hayatına dâhil olmuştur (Abdullah ve Es,2011: 18). Sanayi Devrimi'nin yaşandığı Batılı ülkeler başta olmak üzere, liberal devlet anlayışında meydana gelen değişimler sonucunda devletin iş piyasasına kanunlarla müdahale ettiği ve denetlediği anlayışa geçilmiştir. Özellikle Liberal dönemde sömürülmeye açık olan kadının, çalışma hayatında yaşadığı kötü koşullar kaldırılmaya çalışılmış, koruyucu yasal politikalar uygulanmaya başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197-198).

Sanayi Devrimi'nden sonra çalışma hayatını etkileyen bir diğer gelişme küreselleşmedir. Küreselleşme kavramı için ortak bir tanım olmamasına rağmen genel olarak kabul gören şu tanımlama yapılabilir, küreselleşme; insan, sermaye, teknoloji ve hizmetler bakımından bütünleşme sağlanmasıdır. Küreselleşme; yabancı sermaye yatırımlarının artması ve fikir haklarının uygulamaya konmasıyla ticaretin ve üretim faktörlerinin hareketliliğinin daha da yükselmesi sonucu dünyanın giderek daha fazla bütünleşmesini ifade etmektedir ( Kürkçü, 2013: 2). En genel anlamda, gelişen teknoloji, haberleşme ve ulaşım ağı ile ülkeler arasında ekonomik, politik ve sosyal ilişkilerin yaygınlaşması, sınırların ortadan kalkması ve ideolojik kutuplaşmaların çözülmesi şeklinde ifade edilmektedir (Yahşi, 2007: 7).

Küreselleşme her alanı etkilediği gibi kadınların çalışma hayatında da etkilemiştir. Tarihsel sürece bakıldığında özellikle ABD ve İngiltere'de kadınların işgücüne katılımında II. Dünya Savaşı önemli bir dönemeçtir. II. Dünya Savaşı öncesinde kadın yedek işgücü olarak görülmekte ve kadınlar zaruri durumlar dışında çalışmayı

istememekte ve hoş karşılanmamaktaydı. Bu durumda erkeğin güçsüz addedildiği cinsiyetçi bir bakış açısı hâkim olmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 109-110). Kırılma noktası olan II. Dünya Savaşı döneminde, ABD ve İngiltere’de, erkek işgücünün çok büyük bir bölümünün savaşta olması nedeniyle kadınlardan, erkeklerden kalan bu yerleri doldurmaları istenmiş ve vatan görevi olarak benimsetilmeye çalışılmıştır. Kadınların geleneksel rollerinden olan ücretsiz ev işçisi rolünü, kısa bir süreliğine bırakıp işgücü piyasasına girmeleri için yoğun bir kampanya başlatılmış, geçmişteki toplumsal cinsiyet rolleri baştan oluşturulmuştur (Omay,2011: 150). II. Dünya Savaşının kazanılmasıyla birlikte, kadınların çalıştığı işlerin gerçek sahipleri geri döndüğünden, kadınların da iş yaşamını bırakıp, ev işçisi hayatına geri dönmeleri gerekmiş ve bu sefer de tersi yönde kampanya başlatılmıştır. Yeniden ev kadını, annelik, eşlik görevlerine dönmeleri beklenmiştir. O dönemde sürecin hızlı ilerlemesi adına ABD’de kurulan kreş ve çocuk yuvaları kapatılmıştır (Omay,2011: 155).

II. Dünya Savaşı örneğinde görüldüğü gibi, geçmişten gelen çalışma olgusu kapsamında kadınlar köle, çırak, yamak, savaş ve zorunlu hallerde yedek, rezerv işgücü gibi roller üstlenirken günümüzdeki anlamıyla kadınların emek piyasasına girişi 18.yüzyılın son dönemlerinde başlamaktadır. Sanayi Devrimi ile birlikte üretim fazlaşmış ve üretim yapacak ucuz işgücü gereksinim artmıştır. Dolayısıyla kadınlar bu amaç için tercih edilir olmuştur. Sanayi Devrimi sonrasında özellikle büyük ölçekli tekstil fabrikalarında vasıflı işgücüne gerek duyulmayan üretimin yaygınlaşmasıyla kadın, evden, ücretsiz ev işçiliğinden ve tarımsal alandan uzaklaşmaya başlamıştır (Yılmaz vd. ,2008: 91).

Küreselleşme sonucunda işlerin yapılışında ve yapısında değişiklikler ortaya çıkmıştır. İş yerleri için coğrafik sınırlar kalkmış, geniş alanda rekabet edebilme olanağı bulunmuştur. İşlerin yürütülebilmesi ve şirketler arasındaki iletişimin geliştirilebilmesi için çalışanlardan iş seyahatlerine çıkabilmesi beklenmiştir. Uzun süreli iş seyahatleri özellikle evli kadınlar açısından fazla olumlu bakılmamaktadır. Bu durum kadınların günümüzde kariyer ilerlemesi açısından sorun oluşturmakta, kadınların hiç seyahat etmediği veya daha az seyahat edebildiği orta düzey kadrolarda istihdam edilmeleri sonucunu doğurmaktadır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 83). Küreselleşme, kadınların işgücüne katılımını olumlu etkilese de işin yapısında meydana gelen gelişmeler,

toplumsal cinsiyet algıları, kadının ev kadını kimliğinin iş hayatına yansımaları engellememiştir.

Küreselleşme ile yaygınlık kazanan yeni üretim biçimleri, sosyal ve ekonomik bir konu olan göç ile işgücü piyasalarının birbirini etkilemesine neden olmuştur (Bahar ve Bingöl, 2010: 44). Uluslararası göçlerin artışıdaki temel neden, küreselleşmenin yarattığı ortamla, zenginliğin dünyanın gelişmiş ülkelerine, yoksulluğunun ise az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere yoğunlaşması sonucunda gelir dağılımı adaletinin bozulmasıdır (Gökbakar: 2006). Küresel dönemde yaşanan göçler sadece kırdan kente, gelenekselden moderne doğru lineer bir çizgide değil, sermaye birikimine doğru yoğunlaşan bir seyir izler. Emek dolaşımının özellikle toplumsal cinsiyet temelinde kutuplaşması, enformel işgücünün kadınlaşması sonucunu doğurmuştur (Çubukçu, 2013: 232). Çalışma hayatında hala kadın erkek eşitsizlikleri devam etmektedir. Bu eşitsizlik göçmen kadınlar için çok daha fazla olmaktadır. Düşük ücretli ve sosyal güvenceden yoksun göçmen kadınların daha çok ev işleri ve bakım hizmetlerinde toplumsal cinsiyetin kadınlara sorumluluk getirdiği işlerde çalıştıkları görülmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki çalışan kadınlar, toplumun yüklediği cinsiyetçi sorumlulukları daha az gelişmiş ülkelere gelen göçmen kadınlara yaptırarak işgücüne katılmaktadır (Önder, 2013: 44-45). Gelişmekte olan ülkelerde işsizliğin de artmasıyla, küreselleşen sermaye tarafından, ucuz ve örgütlenme bilincinden uzak kadın emeğinin özellikle tercih edildiği söylenebilir (Yalçın,2015: 52).

### **1.1.2. Esneklik ve Kadın İşgücü**

1970'lerden sonra teknolojik gelişmelerle, üretimin şekli ve yapısı değişmiştir. Kitlesele üretim ile iş bölümünü ve standart istihdam şeklini benimseyen "Fordist Üretim Yapısı" yerine, arz ve talepteki değişikliklere ve ekonomideki dalgalanmalara uyum sağlayabilen "Esnek Üretim" ve "Esnek Çalışma" şekillerine geçilmiştir. Fordist üretim yapısının benimsediği standart istihdam şeklinden, atipik istihdam şekline, yani esnek çalışma biçimlerine geçme gereği duyulmuştur (Yavuz, 2000: 619).

Esnek üretim şekillerinin en büyük özelliği çalışma sürelerinin, çalışma yerinin standart olmayışı ve katı iş bölümü yerine işgücünün farklı görevler alabilmesidir. İşçilerin çalışma sürelerini belirleyebildikleri, hem işçilere hem de işverenlere avantaj sağlayan

esnek çalışmayla, tam zamanlı çalışma zorunluluğunun olmadığı sisteme geçilmiştir. Bu sistem özellikle aile içindeki görevleri nedeniyle çalışma hayatında etkin olamayan kadınlara önemli fırsat sağlamış, son dönemlerde gelişmiş ülkelerdeki özellikle Avrupa Birliği'ndeki ülkelerde esnek çalışmayla kadınların işgücüne katılımında artış gözlenmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 59-60).

Esnek üretim biçimi kadın istihdamını arttırsa da yarı zamanlı, esnek saatleri olan işler genellikle monoton ve ilerleme yönü bulunmadığı bilinmektedir. Bu durum erkeğe oranla daha vasıfsız ve ucuz işgücü olan, sorunlara karşı daha uyumlu ve kontrol edilebilen, kötü çalışma koşullarına daha kolay razı olabilen kadın işgücüne talebi arttırmıştır (Filiz, 2011: 35-36).

## **1.2. Kadınların İşgücüne Katılımı ve İşsizlik Oranları**

İşgücüne katılım oranı, işgücü ile işgücüne dâhil olmayanların oransal ağırlığını gösteren önemli bir göstergedir. İşgücüne katılım oranı, belli bir zaman aralığında işgücünün aktif nüfusa oranlanması yoluyla hesaplanmakta ve aktif nüfus içinde işgücünün ağırlığını göstermektedir (Işığışık, 2011: 17).

Türkiye'de kadınların emek piyasasıyla tanışması ilk olarak 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin savaşa katılması nedeniyle boşalan işgücünün yerine geçerek başlamış ve sırasıyla I. Dünya, İstiklal Savaşı, II. Dünya Savaşları ile devam etmiştir (Erol, 2015: 2). Cumhuriyetin ilanını izleyen ilk on yıl boyunca gerçekleştirilen köklü reformlar, toplumun ve özellikle kadınların gelişimini sağlamış, eşitlikçi politikalar ile kadınların eğitim, çalışma yaşamı, siyaset gibi konularda etkin olması sağlanmıştır (Gül vd., 2014: 170).

Türkiye'de kadının tam anlamıyla işgücüne katılması 1950'li yıllardan sonra, kırdan kente göç ile başlamıştır. Kent hayatına uyum sağlama ve değişen toplumsal yapı kadının da konumunu değiştirmiştir. Toplumsal yapıdaki değişimler kadına yeni roller yüklemiş, eğitim almaya ve çalışmanın önemini kavramaya başlamıştır. Fakat toplumdaki geleneksel yapıların değişmesi ve yıkılması çok kolay olmamıştır (Berber ve Eser: 2008: 2).

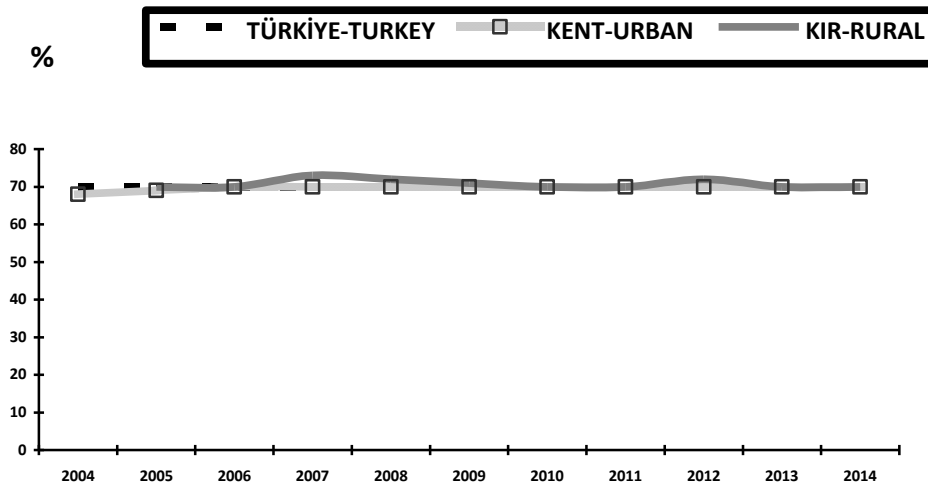
Nüfusun işgücüne katılma oranları incelendiğinde büyük farkların kadınların işgücüne katılma oranında olduğu görülür. 1950'den sonraki on beş yıllık dönemde birçok gelişmiş ülkede kadınların işgücüne katılma oranı hafifte olsa düştüğü görülür. Aynı durum 1955-1965 yılları arasında Türkiye'de de görülmüştür. Bunun nedeni sanayileşen ülkelerde tarlada çalışıp tarım işgücüne dâhil olan kadınların, şehre gelince ev kadını olmasının etkilediği söylenebilir (Zaim, 1997: 126).

1970'li yıllardan itibaren kentleşme ve yarattığı koşullar kentlerde çalışma hayatına girmek isteyen kadınların sayısını büyük oranda arttırmıştır. Buna karşılık 1980'li yıllara gelindiğinde, kadınların çalışma isteğine karşılık sanayi sektörü bunun için gerekli istihdam olanağı sağlayamamıştır. Türkiye'de hizmet sektörü, sanayi sektörüyle karşılaştırıldığında daha hızlı bir gelişme göstermiş ve daha fazla istihdam yaratmış olsa da kadınların işgücü talebi oranına göre yetersiz kalmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

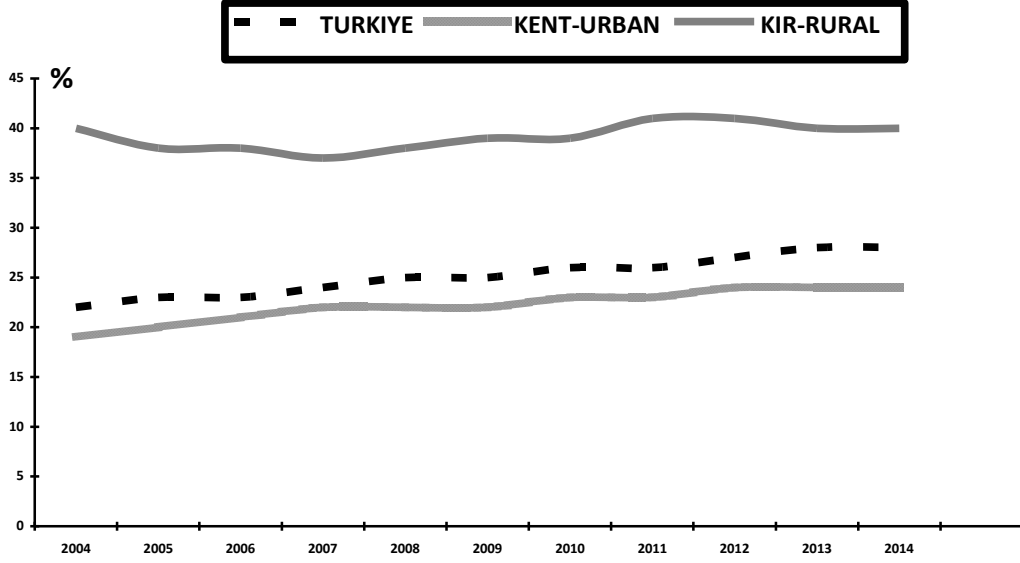
1988–2011 yılları arasında kadınların kırsal alanda işgücüne katılım oranları %50,7'den %37,5'e düşmüş, kentsel alanda %17,7'den %24,8'e yükselmiştir. Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılım oranları ise 1988 yılında %34,3 iken 2004 te %24 2012 de %29,5 olmuştur. (Önder, 2013: 46).

**Grafik 1. İşgücüne Katılma Oranı, 2004-2014 (15 +yaş )**

**ERKEK**



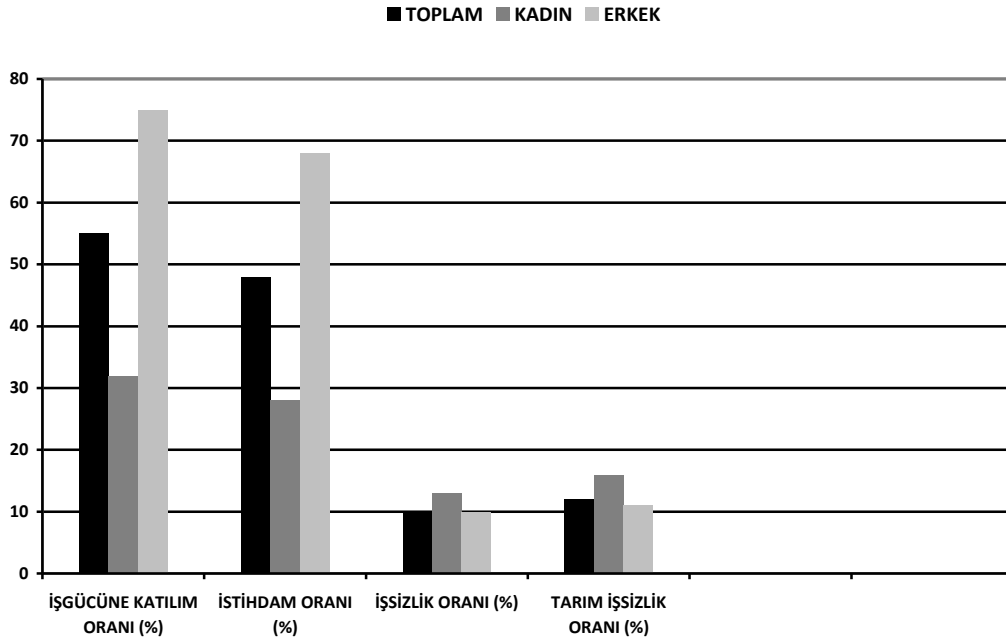
## KADIN



Kaynak: TÜİK (2014: 78)

2004-2014 yılları arasında kadın istihdamı her yıl azda olsa artış göstermiştir. Erkeklerin ise kırdaki ve kentte oranları on yıllık dönemde ciddi bir artış olmamıştır, yine de kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı arasında önemli bir fark bulunmaktadır. 2004 yılında erkeklerin iş gücüne katılım oranı %70 olmuşken, bu oran 2014 yılında %71,3'e yükselmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranı %23,3'den %30,3'e yükselmiştir (TÜİK, 2014: 78). 2014 yılındaki Hanehalkı İşgücü Araştırması'nın sonuçlarına bakıldığında, Türkiye'de nüfusun %50,6'sını oluşturan kadınlar, işgücünün sadece %30,3'ünü oluşturmuştur (TÜİK, 2015a).

**Grafik 2. Yıllık Temel İşgücü Göstergeleri, Ocak 2015**



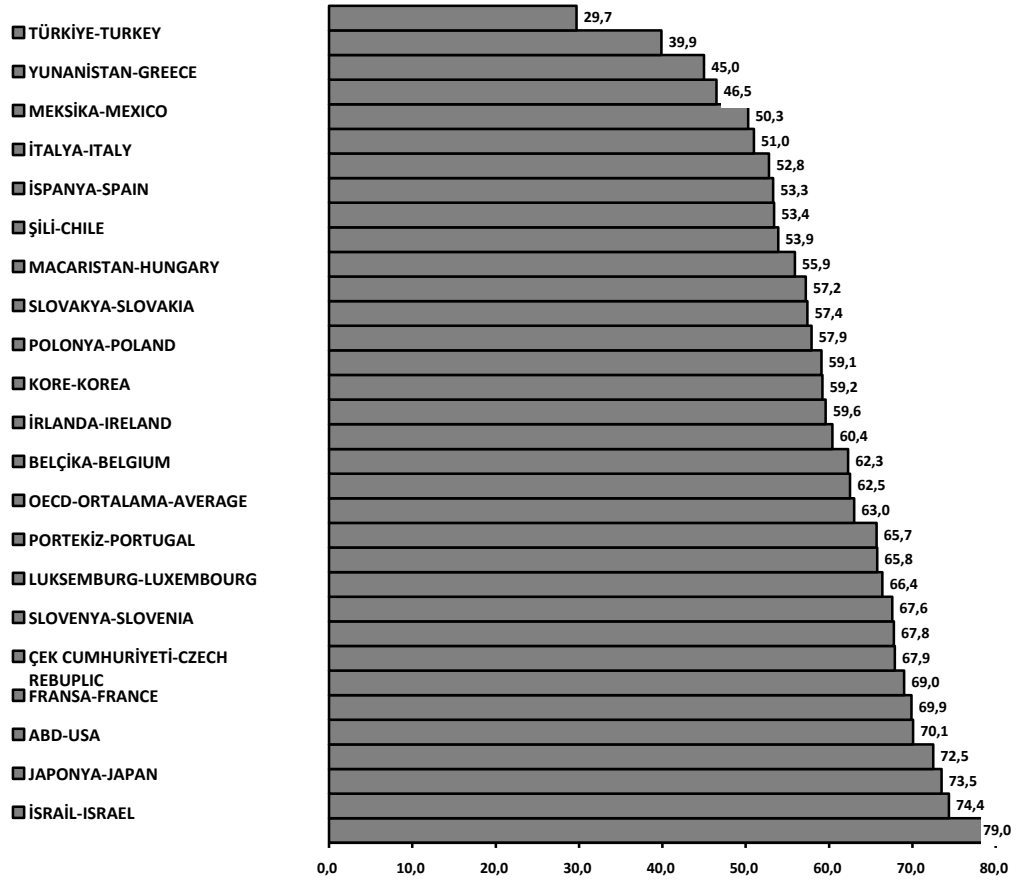
Kaynak: Tepav (2016)

Türkiye’de nüfusun neredeyse yarısını kadınlar oluşturmasına rağmen işgücüne katılım oranı olarak mevcut potansiyelin çok azı kullanılmaktadır. Grafikte görüldüğü üzere, 2015 yılında erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınların nerdeyse iki katıdır.

İşgücü nüfusu 2014 yılı ekim döneminde 29 milyon 181 bin kişi, işgücüne katılma oranı erkeklerde %71,5 kadınlarda ise %30,9 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2015b).

Türkiye’de Ocak 2015’te, 15 yaş ve üzeri bireylerde işgücüne dâhil olmayan kadınların sayısı 2014 yılının aynı dönemine göre azalarak 20.389 milyon olarak gerçekleşirken (TÜİK,2015c) işgücüne katılma oranı 2015 yılında %51,3 oranında, erkeklerde %71,6, kadınlarda ise %31,5 olarak gerçekleşmiştir ( TÜİK,2016a). 2016 Ocak göstergelerine göre erkek işgücüne katılım oranı %70,8 kadın işgücüne katılım oranı %31 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK,2016b). Kısaca belirtmek gerekirse kadınların işgücüne katılım oranı 2014, 2015, 2016(Ocak verileri ışığında) sırasıyla, %30,03 , %31,5 ve %31’dir. Bu verilere göre diyebiliriz ki kadınların işgücüne katılım oranlarında son yıllarda ciddi bir artış veya azalış olmamıştır.

**Grafik 3. Kadın İstihdam Oranı, OECD ülkeleri, 2013, ( 15-64 Yaş )**



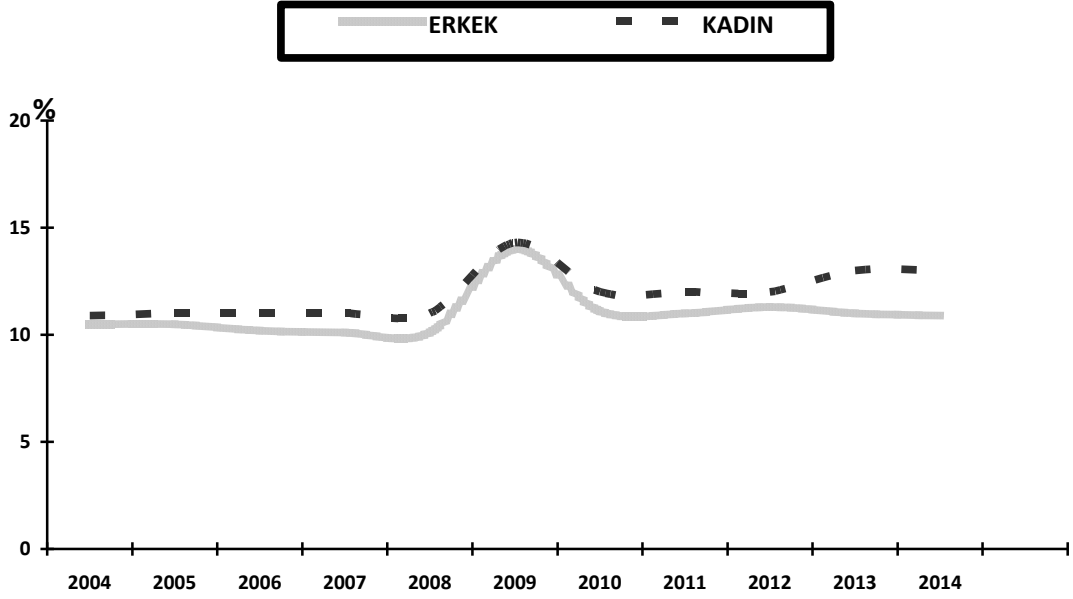
Kaynak: TÜİK (2014: 77)

Grafikte görüldüğü üzere 2013 yılında OECD ülkelerinde kadın istihdam oranı, %79,0 ile en yüksek İzlanda'da, en düşük oran %29,7 ile oldukça düşük kalan Türkiye'de görülmektedir. Kuzey Avrupa ülkelerindeki yüksek oranlar bu ülkelerdeki kadına özgü politikaların (özellikle iş-yaşam dengesi ve esnek çalışmayla ilgili) işlevselliğini gözler önüne sermektedir. Türkiye'nin ise kadın istihdamı konusunda epeyce kat edecek yolu olduğu görülmektedir

İşsizlik, iş aramasına karşın uzun zamandır iş bulamayanlar ile işleri varken, ekonomik koşullar nedeniyle işlerini kaybedenlerin oluşturduğu sosyal yönü ağır basan ekonomik bir olgudur (İşığışık, 2011: 23).



**Grafik 4. İşsizlik Oranı, 2004-2014 ( 15+ Yaş )**



Kaynak: TÜİK (2014: 82)

Türkiye’de işsizlik oranı 2004 yılında kadınlarda %11 iken 2014 yılında %11,9 olmuştur, erkeklerde ise 2004 yılında %10,8 olarak gerçekleşen işsizlik oranı 2014 yılında düşerek %9 olarak gerçekleşmiştir. Bu düşüş kadınların işsizlik oranında görülmemiştir. 2015 yılında ise bu oran erkeklerde %9,2, kadınlarda ise %12,6 olarak gerçekleşmiştir ( TÜİK,2016a)

Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasının başlıca sebepleri;

- Yükselen nüfus artış hızına karşılık ekonominin istihdam yaratamaması,
- Kadın işgücü arzını kısıtlayan geleneksel tutum ve toplumsal önyargılar,
- Kadınların eğitimine önem verilmemesi
- Tarımsal istihdamın azalmasıyla kente göç
- Ortalama eğitim süresinin uzun olması,
- Kayıt dışı ekonomi ve istihdamın yaygın olması,

- Sermaye birikimi yetersizliğidir (Tutar ve Yetişen, 2009: 127).

Gelişmiş ũlkeler için yapılan araştırmaların çoğunda, kadının işgücüne katılımı bũyũk lũde ekonomi daha sonra ise coğrafi ve demografik nedenlerden etkilenmektedir. Ev işleri ve ocuk bakımı kadının işgücüne katılma kararı vermesinde çok etkilidir. Ekonomistler ailevi sorumlulukların, özellikle ocuk sahibi olmanın kadınların rezervasyon ve talep edilen ũcret oranlarını etkileyeceği için kadın işgücü arzının ũzerindeki etkisinin daha çok negatif olacağını tartışmışlardır (Yıldırım ve Doğrul,2008:242)

### **1.2.1. İktisadi Faaliyet Alanlarına Göre Kadın İşgücü**

Kadınların işgücüne katılım oranlarının dũřũk olmasının yanında, faaliyet alanları dağılımlarındaki farklılık da dikkat çekicidir. Avrupa Birliği ũlkelerinde kadın işgücünün tarım sektöründeki istihdam oranı son derece azdır. Tũrkiye’de ise tarım istihdam oranının hala yũksek olması dikkat çekicidir. Bu sonuç Tũrkiye’de kadın istihdamını arttırıcı politikaların artması gerektiğini bir kez daha göstermektedir (Örtlek vd. , 2012: 102).

Tũrkiye’de tarım sektrũ, son yıllardaki sanayileşme çabalarına rağmen Avrupa ũlkeleri ile kıyaslandığında hala ekonomide gũlũ bir ağırlığa sahiptir. Bu durumda işgücü piyasalarını kıyasladığımızda da farklılıklar olduğu grũlmektedir. Bu farklılıkları tarım sektöründe yũksek istihdama karşılık dũřũk verimlilik ve işgücünün eğitim seviyesinin dũřũk olması yaratmaktadır (Erol, 2015: 5).

1950’li yıllardan sonra artan kırdan kente g ve hızlı kentleşme, Tũrkiye’de kadının daha yoğun bir şekilde tarım dışı işgücüne katılımına neden olmuştur. Kent yaşamının özendirici unsurları buna uyum sağlama çabaları, değişen bakış açıları, aile yapısındaki değişiklikler, kadınların çalışma hayatını ve çalışma yaşamındaki yerini etkilemiştir. Kadınlar eğitim almaya, kendilerini geliştirmeye, daha çok hizmet sektöründe çalışmaya başlamıştır (Berber ve Eser, 2008: 3). Kadınların artan tarım dışı işgücüne karşılık, yine de tarım kesiminde ũcretsiz aile işçisi olarak çalışan çoğu kadın kente gle beraber mesleki ve genel eğitim dũřũklũđu, sanayi sektrũ işgücü için yeterli olamamak gibi nedenlerle ũretime dâhil olamamış, işgücüne katılım oranı azalmıştır (ũler ve Kızılkaya, 2014: 30).

2014 yılında Türkiye’de istihdam edilen nüfusun %21,1’i tarım sektöründe, tarım sektöründe çalışanların ise %41,2’sini kendi hesabına çalışanlar, %48,8’ini ise ücretsiz aile işçisi oluşturmaktadır. Tarım sektöründeki kadınların %80,8’i ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı bilinmektedir (TÜİK, 2015d: 16).

2014 TÜİK verilerine göre kadın çalışanların %49,9’u hizmet sektöründe, %32,9’u tarım sektöründe, %16,1’i sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Çalışan kadınların %60,2’si ücretli ve yevmiyeli, % 29,5’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Türkiye’de ücretsiz aile işçilerinin %71,8’ini kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2015a). Görüldüğü gibi tarım sektöründe her ne kadar çözümler olsa da hala oran olarak gelişmekte olan ülkelerle kıyaslandığında yüksek kalmaktadır. Ücretsiz aile işçiliği de kayıt dışı çalışmanın en yaygın olduğu alandır. Kadın emeği bu şekilde görünmez kılınmaya devam etmektedir.

**Tablo 1. Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler, 2014**

	( BİN )		
	TOPLAM	ERKEK	KADIN
<b>TOPLAM</b>	25.933	18.224	7.688
<b>TARIM, ORMANCILIK VE BALIKÇILIK</b>	5.470	2.937	2.533
<b>MADENCİLİK VE TAŞOCAKÇILIĞI</b>	134	131	3
<b>İMALAT SANAYİ</b>	4.936	3.727	1.209
<b>ELEKTRİK, GAZ, BUHAR, SU VE KANALİZASYON</b>	245	222	23
<b>İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ</b>	1.912	1.833	79
<b>TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET</b>	3.586	2.797	789
<b>ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA</b>	1.119	1.039	80
<b>KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ</b>	1.351	1.073	278
<b>BİLGİ VE İLETİŞİM</b>	227	172	55
<b>FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ</b>	301	162	139
<b>GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ</b>	205	174	31
<b>MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER</b>	684	434	250
<b>İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ</b>	1.154	768	386
<b>KAMU YÖNETİMİ VE SAVUNMA</b>	1.384	1.164	220
<b>EĞİTİM HİZMETLERİ</b>	1.320	674	646
<b>İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ</b>	972	318	654
<b>KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR</b>	132	103	29
<b>DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ</b>	800	516	284

Kaynak: TÜİK (2014)

Tablodan da anlaşıldığı üzere 2014 yılında kadınlar en çok tarım ve imalat sektöründe istihdam edilmiştir.

**Tablo 2. İstihdamın Sektörel Dağılımı, 2007 (15+yaş)**

	Toplam			Erkek			Kadın		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
İngiltere	1,4	22,1	76,54	1,9	33,0	65,1	0,8	9,5	89,8
Belçika	1,9	24,4	73,8	2,3	35,0	62,7	1,3	11,0	87,7
Almanya	2,2	29,8	67,9	2,8	41,4	55,8	1,6	16,0	82,4
İsveç	2,3	21,6	76,1	3,4	32,9	63,7	0,9	9,1	89,9
Danimarka	3,0	23,2	73,8	4,2	32,7	63,1	1,5	12,4	86,0
Hollanda	3,1	20,0	76,8	4,1	29,9	66	2,0	8,2	89,9
Fransa	3,4	23,3	73,3	4,6	33,6	61,8	2,1	11,5	86,3
Çek Cum.	3,6	40,2	56,2	4,4	50,3	44,3	2,5	26,8	70,6
İtalya	4,0	30,2	65,8	4,6	39,1	56,3	3,1	16,5	80,5
İspanya	4,5	29,3	66,1	5,6	41,6	52,7	3,0	11,6	85,3
Macaristan	4,6	32,7	62,8	6,5	42,2	51,3	2,3	21,2	76,5
Estonya	4,7	35,2	60,0	6,4	48,2	45,4	3,0	22,0	74,9
AB-27	5,6	27,7	66,7	6,3	38,2	55,5	4,7	14,6	80,7
İrlanda	5,6	27,2	67,2	8,8	39,8	51,5	1,3	10,6	88,1
Avusturya	5,7	27,3	67,0	5,6	39,1	55,3	5,9	12,9	81,1
Bulgaristan	7,5	35,5	57,0	9,2	41,6	49,2	5,7	28,5	65,8
Slovenya	9,9	35,2	54,9	9,6	45,4	45	10,2	23,0	66,8
Yunanistan	11,5	22,5	66,0	11,0	30,5	58,5	12,4	9,9	77,7
Portekiz	11,6	30,5	57,9	11,1	40,9	47,9	12,2	18,3	69,5
Hırvatistan	13,0	30,6	56,4	12,0	40,3	47,7	14,3	18,5	67,3
Polonya	14,7	30,7	54,5	15,2	41,2	43,6	14,2	17,9	67,9
Türkiye	26,4	25,5	48,0	19,1	29,3	51,6	47,4	14,8	37,8
Romanya	29,5	31,4	39,0	28,3	37,0	34,7	31,0	24,7	44,3

Kaynak: Yorgun (2010:176)

Avrupa Birliği ülkelerinin gelişmişlik düzeyleriyle tarımda çalışan işgücü oranları karşılaştırıldığında, tablodan görüldüğü gibi AB-27’de toplamda tarım işgücü oranı %5,6, erkeklerde %6,3, kadınlarda %4,7 iken Avrupa Birliği’ne sonradan dâhil olan ülkelerde toplamda bu oran ortalama %10 değerindedir. Türkiye’de ise durum toplamda tarım işgücü oranı %26,4, erkeklerde % 19,1 kadınlarda ise %47,4 ile oldukça yüksektir. 2007 yılında tablodaki ülkelere sadece Türkiye’de kadınların tarımdaki istihdam oranı sanayi ve hizmetler sektöründen yüksektir.

### 1.2.2.Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu

Kadın istihdamının kayıtlılık durumuna bakıldığında, kadınların kayıt dışı çalışma oranının erkeklere kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni küreselleşmeyle sanayi ve üretimin gelişmiş ülkelere doğru yer değiştirmesi, kayıt dışı istihdamın artması, ucuz ve esnek işgücü olarak kadınların tercih edilmesidir (Karabıyık, 2012: 246). Küreselleşme, endüstrileşme, sermayenin ve üretimin gelişmiş ülkelere doğru kayması, kayıt dışı istihdamı arttırmıştır. Çoğu kadının eğitimsiz ve vasıfsız olması bir yana, gelire ihtiyacı

olması bu sisteme göre ucuz ve esnek işgücü olarak genellikle kadınların tercih edilmesine neden olmaktadır (Örtlek vd. ,2012: 102-203). Esnekleşme, işgücü piyasalarının, teknoloji, arz, talep ve üretim yapısında meydana gelen değişimlere uyum sağlaması olarak ifade edilmiştir. İşgücü piyasasının katılımının istihdam yaratamaması nedeniyle esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını dolayısıyla kayıt dışılığı artırmaktadır. Esnek çalışma türlerine bakıldığında özellikle ev eksenli çalışmadaki işgücünün neredeyse tamamı kadındır (KEİG, 2013: 28).

Kayıt dışı istihdamın %70' ini oluşturan kadınların genellikle, tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı ya da kentlerde enformel işlerde çalıştığı görülmektedir. Hangi sektörde olursa olsun kadınlar, çalışma hayatında özellikle ücret, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik gibi konularda ayrımcılığa uğramaktadır (Ergun, 2008: 214). Kayıt dışı istihdam özellikle ev işlerine zaman ayırma, ulaşım, iş yerinde tacize uğrama, ailenin çalışmaya sıcak bakmadığı bazı durumlarda kadınlar için avantajlı olabilmektedir (Özer ve Biçerli,2003: 67).

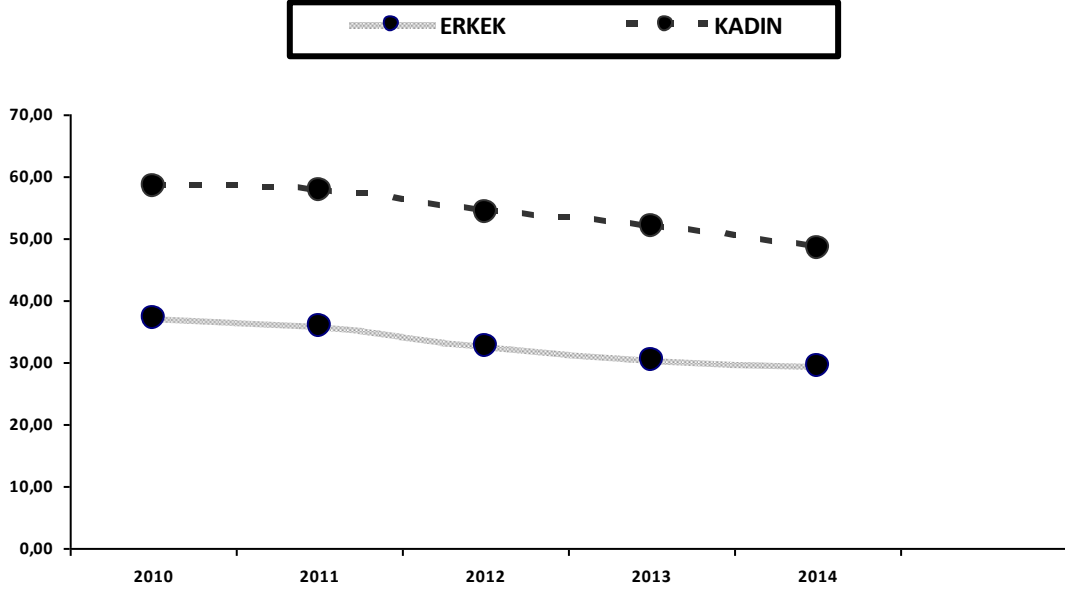
Enformel istihdam Türkiye'de hala büyük bir sorundur. Hızla artan nüfus buna karşılık yeterli istihdamın sağlanamaması, kentleşme, yoksulluk, vergi oranlarının yüksek olması, isteğe bağlı sigorta uygulaması gibi sosyal güvenlik uygulamaları kayıt dışı istihdamın nedenleri arasındadır (Abdullah ve Es, 2011: 21). Bunların dışında, son yıllardaki kaçak göçmenler, denetimlerdeki yetersizlikler, gün geçtikçe kaçak işçiliği dolayısıyla kayıt dışı istihdamı arttırmıştır

Türkiye'de kadın istihdamı erkeklere oranla son derece düşüktür, çalışan kadınların önemli bir kesimi de kayıt dışı çalışmaktadır. Pek çok kadının ise, gerçek ücreti üzerinden değil genellikle asgari ücret kazancı gösterilerek, sosyal güvenlik sigorta primleri düşük yatırıldığı bilinmektedir. Bu durum onların gelecekte hak edecekleri emekli maaşlarını olumsuz etkilemektedir (Örtlek vd. , 2012: 101-102).

Türkiye'de de diğer ülkelerde olduğu gibi kayıt dışı istihdam oranı kadınlarda daha fazladır, 2012 yılında toplam kadın çalışanların %30'u tarımda kayıt dışı ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı düşünüldüğünde, kadınların formal istihdama teşvik edilmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de kadınların çalışma hayatında karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kayıt dışı istihdamla ilgili kanunlar bulunmaktadır amaç

bu düşünce yapısını toplumda sağlamak, kanunları sosyal, ekonomik hayata entegre edebilmek olmalıdır (Gerşil, 2015: 176-177).

**Grafik 5. Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları**



Kaynak: SGK (2016)

Türkiye’de Anayasanın 60.maddesinde “Sosyal Güvenlik Hakkı” düzenlenmiştir ve kadın erkek herkesin faydalanması gereken bir haktır. Fakat bu hakkın kullanımında da kadınlar ayrımcılık yaşayan taraf olmuştur. Bilindiği üzere sosyal güvenlik kayıtlı çalışanların sağlık harcamaları ve emekliliği için düzenlenen bir haktır ancak kadınların büyük bir oranının kayıt dışı işlerde çalıştığı düşünüldüğünde kadınların çoğunluğunun bu güvenceden yoksun çalıştığını söylemek doğru olacaktır (Erol, 2015: 12).

Ocak 2015 döneminde herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmadan çalışanların oranı, %32,4 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2015d). Ocak 2016 ‘da ise %31,8 olarak gerçekleşmiştir ( TÜİK,2016b). Bu düşüş eğilimi önemli olmakla birlikte hala kayıtsız istihdam oranı oldukça yüksektir.

Yasal olmasına rağmen kamu makamlarına bildirilmeyen her ücretli çalışma kayıt dışı çalışmadır. Kayıt dışı istihdam AB tarafından ciddiyle ele alınan gereken önemli

konulardan biridir. Öyle ki, AB'ne üyelik için kayıt dışılığın azaltılmasını bir kriter olarak öne sürülmektedir. Nitekim 2006 yılında yapılan tarama süreci sonunda AB tarafından istihdam konusundan iyileşme istediği ilk konu ülkemizdeki kayıt dışılığın azaltılması olmuştur. Ülkemizde Temmuz 2014'te kabul edilen Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı da bu kriterin karşılanması amacıyla yöneliktir (Yazır, 2015: 61).

### **1.3. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler**

Kadın istihdamını etkileyen faktörler çok boyutludur ve hala kadın istihdamının düşüklüğü ülkeler için önemli bir sorundur. Bu faktörler çoğunlukla, toplumsal yargılar, kadına yüklenen ev kadını rolü, kadın emeğinin arzının azlığı, tarımsal çözülme, köyden kente göç, eğitim düzeyinin düşüklüğü, çocuk bakımı ile ilgili yeterli güvencenin sağlanamaması ( Karabıyık,2012:241) yüksek nüfus artış hızı, ülkemizde eğitim süresinin uzaması, enformel ekonominin varlığı, sermaye birikimi azlığı, piyasa koşullarının elverişli olmayışı, esnek çalışma türlerinin yaygınlaşmaması, ücret düzeyinin düşüklüğü nedeniyle işgücüne katılmama, yasal mevzuattaki eksiklikler, toplumsal gelenekçi bakış açısındaki değişimin kadının lehine yavaş ilerlemesi olarak belirtilmektedir (Kızılgöl, 2012: 96).

Medeni durum kadınların iş hayatında yer almasında önemli bir faktördür. Çoğu kadın evlendikten sonra çalışmamayı tercih etmektedir. Çalışmaya devam edenlerin bir kısmı da çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatından geçici veya temelli olarak çekilmektedir.

Yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olmanın kadınların çalışma yaşamını etkilemesiyle ilgili yapılan çalışma sonucunda 12–19 yaş grubu bekâr kadınlarda işgücüne katılımın yüksek olduğu, 20–24 yaş arasında en yüksek düzeye ulaştığı ve evlilik ile özellikle çocuk doğumuna bağlı olarak 30'lu yaşlarda işgücüne katılımın düştüğü görülmektedir. Kadınların çocuklarını büyüttüğü çocukların okul çağına geldiği dönem olarak algılanan 35–44 yaşları arasında işgücüne katılım oranının bir kez daha yükseldiği ve 50'li yaşlardan itibaren düştüğü görülmektedir (Doğan vd. , 2011: 4).

### 1.3.1. Sosyo Ekonomik Faktörler

Kadınların çalışma nedenlerinin başında geçim sıkıntısı gelmektedir. Günümüzün ekonomik koşullarında, özellikle büyük şehirlerde bir ailenin rahatlıkla geçimi için sadece erkeğin gelir kazanması yeterli değildir. Ailenin öncelikle geçimini sağlayabilmesi, daha iyi şartlarda bir yaşam sürdürebilmesi için kadınlarında çalışması gerekmektedir. Günümüzde teknolojik gelişmeler, yeni iş alanları ve daha rahat çalışma koşulları sağlamış ve kadınları iş yaşamına katılmaları konusunda cesaretlendirmiştir (Türkkahraman ve Şahin,2010: 82).

Kadınların işgücüne katılabilmeleri için çocuk, yaşlı bakımı ev işleri gibi kadına yüklenen sorumlulukları kendileri yerine yapacak kişi veya kurumlar olmalıdır ve kadının kazanacağı ücret düzeyinin bu hizmetleri karşılaması gerekmektedir. Yapılan bir çalışma sonucunda çalışan kadınların işi bırakmasında üç temel neden vardır. Bu nedenler kazandığı ücretin düşüklüğü, çocuk sahibi olması ve evliliğidir (Önder, 2013: 48). Ülkemizde kreş veya gündüz bakımevi gibi kurumların sayısı yeterli değildir ve oldukça pahalıdır, çocuklarına bakacak aile üyesi olmadığı takdirde ise kadınlar çalışma yaşamından çekilmektedir. Düşük ücret düzeyi ve hizmet sağlayıcıların yetersiz sayıda ve pahalı olması kadınların mecburi olarak ev kadını olarak kalmalarına neden olmaktadır (Kızılgöl, 2012: 91-92). Kadının evde ürettiği hizmetlerin toplam değerine rezervasyon ücreti denilmektedir. Kadının çalışarak kazanacağı ücret, rezervasyon ücretinden yüksek ise kadın işgücüne katılmaktan vazgeçmektedir (Önder,2013: 48).

Kadınlara verilen işlerin genellikle vasıf gerektirmeyen düşük ücretli işler olması, istihdam edilen kadın sayısının sınırlı kalmasına, kadın işgücü kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Düşük ücret düzeyi, kadın çalışmasını aileye destek olmak için yapılan, ekonomik gelişme zamanlarında ihtiyaç duyulan ve gerileme dönemlerinde ise kenarda kalması istenen yedek bir işgücü olduğu düşüncesine yol açmaktadır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 211).

Sosyo ekonomik nedenlerden bir diğeri, kadın erkek arasındaki ücret eşitsizliğidir. Bu konuyla ilgili Avrupa Konseyinin 10.02.1975 tarihli 75/117 sayılı Direktifi, kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret uygulanması için gereken hususları düzenler. 75/117 sayılı Direktif Roma Antlaşması'nda düzenlenen bazı haklara daha geniş, derin bir içerik



kazandırmaktadır. Eşit işin tespit edilmesinde objektif ölçütler öngörmektedir. Direktifin içeriğinde ücret eşitliği ilkesi, eşit işe eşit ücret uygulaması ve ücretlendirme koşullarında cinsiyete dayanan her türlü ayrımcılığın önlenmesi olarak düzenlenmiştir (Yuvalı, 2013: 101).

Ücret eşitsizliği, daha çok özel sektörde çalışan kadınlarda yaygın olarak görülmektedir. Son zamanlarda bu fark daraldıysa da hala kadınlara ödenen ücret erkeklere ödenen ücretin çok daha altındadır. Erkeklerle aynı işi, aynı sürelerde yapıyor olsalar bile genel ortalamaya bakıldığında kadınlar daha düşük ücret almaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 56).

Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997) çalışmalarında, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kadın-erkek arasında Türkiye genelinde ve bölgesel olarak önemli gelir farklılıkları olduğunu tespit etmiştir. Bunun sonucunda ülke genelinde kadın ve erkekler arasındaki kazanç farklılığının %64'ü, işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılıkla açıklanmıştır (Çakır, 2008: 35).

### **1.3.2. Sosyo-Kültürel Faktörler**

Türkiye'de kadının işgücüne katılımının düşük seviyede olmasının sosyo kültürel açıdan başlıca nedeni kadının yeterli oranda eğitim imkânına erişememesidir. Kadının eğitim seviyesinin düşüklüğü, istihdam edilecekleri işi, kariyer gelişimini, dolayısıyla elde ettiği geliri etkileyecektir. Çocuk ve yaşlı bakımı gibi alanlarda kamusal hizmetlerin yetersizliği ve bu hizmetlerin özel kurumlardan temin edilmesi, çalışmanın maliyetlerini yükseltmektedir (Önder, 2013: 48-49). Görüldüğü gibi eğitim, yüksek gelir düzeyi çocuk bakım maliyetleri birbirini etkileyen süreçlerdir ve eğitim, bu sürecin gelişimini etkileyen en önemli etkendir.

Eğitim seviyesine göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının arttığı görülmektedir. TÜİK'in 2014 yılı istatistik göstergesine göre, okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %17,4, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %26,3, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,1, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %39,3 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %72,2 olduğu belirtilmiştir (TÜİK,2015c).

**Tablo 3.Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı,2010**

	ÜCRET ÇALIŞANLARIN ORANI (%)			YILLIK ORTALAMA BRÜT ÜCRET (TL)			YILLIK ORTALAMA BRÜT KAZANÇ (TL)			CİNSİYETLER ARASI ÜCRET FARKI %
	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	
<b>TOPLAM</b>	100,0	100,0	100,0	17.884	17.837	18.029	19.694	19.683	19.728	-1,1
<b>İLKOKUL ALTI</b>	25,0	27,4	17,7	12.237	12.597	10.519	13.099	13.526	11.065	16,5
<b>İLKÖĞRETİM VE ORTAOKUL</b>	18,3	19,9	13,5	12.192	12.571	10.470	13.043	13.505	10.949	16,7
<b>LİSE</b>	24,4	23,7	26,3	15.117	15.531	13.969	16.414	16.907	15.049	10,1
<b>MESLEK LİSESİ</b>	9,9	10,8	7,3	18.759	19.442	15.647	21.280	22.195	17.109	19,5
<b>YÜKSEKOKUL VE ÜSTÜ</b>	22,4	18,2	35,3	31.486	33.574	28.184	35.383	37.878	31.437	16,1

Kaynak: TÜİK (2014: 83)

Tablodan görüldüğü üzere eğitim düzeyi arttıkça yıllık ortalama brüt kazanç artmaktadır. Cinsiyetler arası ücret farkı ise her eğitim düzeyinde vardır ve erkeklerin aldığı ücretler kadınlardan daha fazladır.

Eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranı artıp, doğum oranı azalmaktadır. İşgücüne en çok katılan kesim yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamlamış olanlar, ikinci sırada dört yıllık fakülte ve yüksekokul mezunları, üçüncü sırada iki yıllık yüksekokul mezunları, dördüncü sırada lise ve dengi meslek liseleri mezunları, beşinci sırada ise orta ve dengi meslek okulları mezunları bulunmaktadır (Yıldırım ve Doğrul,2008:254).

Kadınların almış olduğu eğitim, hem çocuk sahibi olma yaşını hem de sahip olduğu çocuk sayısını etkilemektedir. Okuma-yazma bilmeyen bir kadın doğurganlık çağının sonuna kadar 3,7 çocuk sahibi olmayı beklerken, lise ve üzeri eğitim almış kadınlar 1,4 çocuk sahibi olmayı beklemektedir (DPT ve World Bank,2009:8-9).

Türkiye’de okuma-yazma oranlarına bakıldığında kadınlar erkeklerin gerisinde kalmaya

devam etmektedir. Kadınlar arasında okuma yazma bilmeyenlerin oranı %30.07; erkekler arasında okuma-yazma bilmeyenlerin oranı ise %10.01'dir. Erkek egemen toplumsal yapıda, ekonomik olanakların yetersizliği sonucunda eğitimde de öncelik erkeklere sunulmuştur (Yarıkkaya, 2016:4). Çoğu ailede zorunlu eğitim süresinden sonra kız çocuklarının eğitimleri sona erdirilip, kız çocukları aile bütçesine katkı sağlamaları için düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerde çalışmaya başlamıştır.

Kadınların mesleki bilgi ve yetenek kazanmaları için Halk Eğitim Merkezleri, İŞKUR gibi kurumlar kurslar açmaktadır. İstihdam sağlayıcı bu kurslar en çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Türkiye genelinde Halk Eğitim Merkezlerinde açılan kurslara kayıtlı 3.588.355 kursiyerin % 61'ini, Mesleki Eğitim Merkezlerinde açılan kurslara katılan 284.543 kursiyerin % 18'ini, kız teknik öğretim okullarında açılan kurslardan faydalanan 52.549 kursiyerin ise % 90'ını, kadınlar oluşturmaktadır (KEİG,2012: 20). Bu kurslarda verilen eğitimler kuaförlük, el sanatları, güzellik uzmanlığı gibi birçoğu toplumsal rollere göre düzenlenmiştir.

Çalışma hayatında kadınların yer almasını kolaylaştıran etmenler; aşağıda sıralanmıştır.

Kentleşme ve eğitim diğer etmenlerin oluşmasındaki en büyük nedenlerdir.

- Kentleşme,
- Kadınların artan eğitim düzeyi
- Kültür değişimi,
- Çekirdek aile,
- Doğum yaşının artması,
- Doğum oranlarının düşmesi
- Erken yaşta evliliğin azalması,
- Cinsiyete dayalı ayrıma dair düzenlemeler,
- Bakımevi, kreş, anaokulu gibi olanakların artması,
- Değişen aile içi roller (Yorgun,2010: 183).

## **1.4. Kadın İşgücünün Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar**

### **1.4.1. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve Cinsiyet Ayrımcılığı**

Toplumsal cinsiyet kavramı 1930'lu yıllarda cinsiyetin psikolojik karakterlerden farklı olduğunu belirtmek için kullanılmış, 1950'li yıllarda ise "kimlik" olarak kavramsallaştırılarak bireyin kadın ya da erkek olduğuna dair öz benliği olarak tanımlanmıştır (Arabacı, 2012: 3). Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğe toplumun belirlediği roller verilmesi ve bu rollere kültürün yüklediği anlamdır. Toplumsal cinsiyet erkek ve kadının yaşayış biçimini net bir şekilde ayıran, rolleri, sorumlulukları kalıplaştıran bir kültürdür (Öneren vd. , 2014: 326).

Toplumsal cinsiyet günümüzde toplumda kadın ile erkeğin rollerini belirlemek ve belirtmek için kullanılıyorken, kadınlar için bazen olumlu bazen olumsuz sonuçları olabilmektedir. Kadınları koruyucu kanunlar, düzenlemeler pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilirken, bazı durumlarda kadınların belli işlerde çalışmasının yasaklanması, kadınların yalnızca belirli işlerde çalışmasına ilişkin yapılan düzenlemeler, negatif ayrımcılık olarak düşünülmektedir (Omay, 2011: 144).

Cinsiyet kültürü; cinsiyeti, toplumsal cinsiyeti ve cinsiyet rollerini de içine alan bu rollerin ve rollere ait davranış tutumların neler olması gerektiğini belirten çok daha fazla sınır koyan, uyaran, yönlendiren kültürün bir alt bölümüdür (Ersoy, 2009: 211).

Toplumsal cinsiyet eşitliği; kadın veya erkek tüm insanların, kalıplaşmış rollerden sıyrılması bu şekilde becerileri geliştirme ve tercihlerini herhangi bir önyargı sınırlama olmadan gerçekleştirme özgürlüğüne sahip olmasıdır. Toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğin benzer olması anlamına gelmez, aynı beklenti ve istekleri olduğunda, fırsatların herhangi bir cinsiyet ayrımı olmadan gerçekleşebilme anlamına gelir (BM, 2011: 8 ).

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal cinsiyete bağlı olarak gelişen, kadına ve erkeğe belli işleri yapma/ yapmama yetkisi veren geleneksel iş ayrımıdır. Bunun sonucunda ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı kadınların sorumluluğu olarak görülmektedir. Tam zamanlı çalışan kadının çalışma süresi bittikten sonra bile bu sorumluluklara zaman ayırması beklenmektedir. ESWC tarafından hazırlanan "Avrupa Birliği'nde İş Koşulları: Toplumsal Cinsiyet Perspektifi" adlı araştırmanın sonucunda, tam zamanlı

çalışan kadınların en uzun haftalık çalışma saatlerine sahip oldukları belirtilmektedir. Kısmi süreli çalışan kadınların haftalık çalışma süresi kısa olmasına rağmen, ev işleri çocuk bakımı gibi sorumlulukları işten sonra da devam ettiği için tam zamanlı çalışan erkeklere göre daha fazla iş yüküne sahiptirler (Filiz, 2011: 88). Bu sorumlulukların sadece kadını ilgilendirmesi sonucunda; kadınların çalışma isteği azalmakta, belirli işlerde; düşük statülü ve düşük ücretli olarak çalışmaktadırlar ( Özçatal, 2011: 22).

Bazı mesleklerde toplumsal cinsiyete dayılı eşitsizlikler ve bölünmeler daha fazla görülmektedir. TÜİK'in Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2013 verilerine göre, Türkiye'de 2013 yılında kamusal alanda üst düzey erkek yönetici oranı %90,7 iken, kadınlarda %9,3'tür. Kadın hâkim oranı, %36,3, kadın polis oranı %5,5'tir. Ülke karşılaştırmalarına bakıldığında, bu oranın en yüksek olduğu ülkelerin, %52,6 ile Norveç ve %52,2 ile İsveç olduğu görülmektedir (Global Compact Türkiye, 2014: 13 ). Bu verilerden anlaşıldığı üzere toplumsal olarak kadının duygusal, naif olduğu bu yüzden yönetim kademelerinde başarılı olamayacağı, ev içindeki sorumluluklarının iş hayatını etkileyeceği düşünülmüş, seçeceği mesleklerin de bu doğrultuda olması gerektiği bilinci yerleştirilmiştir. Çoğu kişi için öğretmenlik ve hemşirelik hala kadınlar için en cazip mesleklerdir.

2014 yılında Türkiye'de kamuda üst düzey kadın yönetici oranı 2013 yılına kıyasla önemli bir farklılık göstermeyerek %9,4, kadın hâkim oranı %36,9, kadın profesörlerin oranı ise 2013-2014 öğretim yılı için %28,7 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2015e).

Toplumsal yargılara göre erkeğin emeği kadına göre daha prestijlidir. Erkeklerin yaptığı işler daha çok saygı duyulan ve gelir getiren işlerdir. Kadınların yaptıkları işler kısa süreli, esnek zamanlı, ücretsiz işler olmaktadır. Kadınların elde ettiği kazanç çabuk tüketilen, ekonomik değeri olmayan ürünleri satın aldığı için, ekonomik olarak bir değer ifade etmemektedir (Gökdemir ve Ergün, 2012: 72). ABD'de 1975 yılında kadınların ücreti, erkeklerin aldığı ücretin % 60'ı iken, 2000 yılında bu oran artarak % 74 civarında olmuştur. Kanada'da ise 1990 yılı itibariyle tam zamanlı çalışan kadınlar, erkeklerin kazancının % 65'ini elde edebilmiştir (Demirbilek, 2007: 22).

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı, işin yapısal özelliğine, yapılaş şekline bir etkisi olmamasına rağmen kadınların cinsiyetlerinden dolayı işe alınmaması, var olan işinde

yükselememesi anlamına gelmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık işe girişten itibaren eğitim almada, ücretlendirmede kısacası iş hayatının her bir safhasında kadınlar için sorun oluşturmaktadır (Demirbilek, 2007, 21).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı ilk cinsiyete dayalı ayrımcılık işe alınma sırasında meydana gelmektedir. İşverenler, kadınların bekârsa evlenip başka bir şehre gideceğini evli ise çocuk sahibi olacağını, işi bırakabileceğini ev ile ilgili sorumlulukları yüzünden kendilerini işe veremeyeceklerini düşünüp tercihini erkek çalışandan yana kullanabilmektedir (Çakır, 2008: 33 )

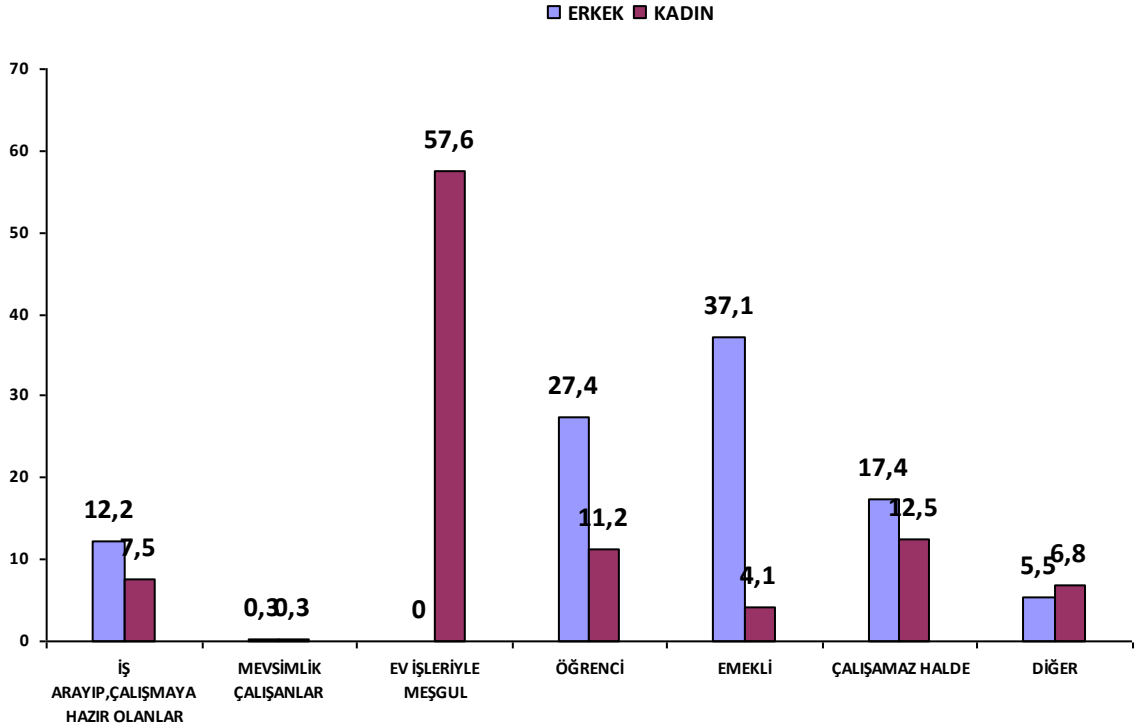
Her ne kadar devlet politikaları ile kadın-erkek eşitliği yaygınlaştırılmaya çalışılsa da cinsiyete dayalı toplumsal kabulleri yıkmak kolay değildir. Bu kabullere göre yaşamın kadınlar tarafından da içselleştirildiği bilinmektedir. Geleneksel tutumlar ve toplumsal değerlerden kaynaklanan nedenlerle kadının görevleri aile sorumlulukları ile sınırlandırılmaktadır. Bu görüşe göre kadın annedir ve yerine getirmesi gereken görevler ev işleri ve anneliktir ( Öneren vd. ,2014: 336).

Toplumun kadına biçtiği en uygun rol, eş ve anneliktir ve kadının ilk görevi evlenmek daha sonra çocuk doğurmaktır. Eğitim hayatına devam edemeyen kadın, maddi olarak eve katkı sağlamak için ev işi ve çocuk sorumluluğunu aksatmayacak şekilde “kendine uygun” düşük vasıflı bir iş bulup çalışabilmektedir. Ülkemizde yükseköğrenim görmüş kadın sayısının, yükseköğrenim görmüş erkek sayısından az olması, kadınların yöneticilik pozisyonlarından uzak kalmasına da neden olmaktadır (Yarıkkaya, 2016: 4). Zaten eğitilmiş olsa bile toplumsal yargılar da kadının kariyer ilerlemesi yönünde engel olmaktadır. Bu durum kadınlar arasında da o kadar içselleştirilmiştir ki kendi yetenek ve ilgisi olduğu alanda çalışmaktansa kendi yaşam rolüne daha yatkın, daha az karmaşık öğretmenlik, devlet dairesinde memurluk gibi işleri tercih etmektedir.

Kadınların hukuksal anlamda bazı kısıtlamalar hariç istediği eğitimi alma, istediği zaman istediği işi yapabilme özgürlüğü vardır. Fakat hala bazı kesimlerde kadının eğitim alması, iş hayatına girebilmesi erkeğin izni ve denetimi ile belirlenmektedir (Önder, 2013: 50). Bu yüzden kanunlar tek başına yeterli olmamaktadır. Yıllardan beri süregelen, içselleştirilen toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı öncelikle kadınlar

reddetmeli toplumun dayattığı işler ve roller yerine kendi ilgi ve istekleri doğrultusunda işlere yönelmelidir.

**Grafik 6. İşgücüne dâhil olmama nedenleri, 2014 ( 15+ yaş )**



Kaynak: TÜİK (2014: 79)

Tablodan görüldüğü üzere kadınların işgücüne dâhil olamamalarının en büyük sebebi ev sorumluluklarının sadece kendi üzerlerinde olmasıdır. Ev ve çocuk bakımı yükümlülüklerinin iş hayatına girmelerinde ve sürdürmelerinde engel olacağı düşüncesi hâkimdir.

#### **1.4.2. Psikolojik Taciz ( Mobbing) ve Cam Tavan Sendromu**

Leymann'a göre, mobbing, bir veya birkaç kişinin, yalnız başına, kendini savunamaz haldeki bir kişiye yönelik düzenli bir şekilde uygulanan düşmanca davranışlardır. Her davranış mobbing sayılmamaktadır. Bir davranışın mobbing sayılabilmesi için süreklilik

(en az haftada bir kez) ve en az 6 ay gibi uzun bir süre devam etmelidir. Sıklık ve süreklilik kriterleri, mobbing tanımının temelini oluşturmaktadır (Mercanlıoğlu, 2010: 38).

Yapılan araştırmalar, mobbinge maruz kalanların büyük çoğunluğunun kadın olduğunu göstermiştir. Bilgel v.d.'nin (2006) kamu sektöründe çalışan 877 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada, hakaret içeren zorbaca davranışların daha çok erkekler tarafından yapıldığı ve erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha az bu tarz davranışlarla karşı karşıya kaldıkları tespit edilmiştir. Kök tarafından bankacılık sektöründe psikolojik şiddet üzerine yapılan araştırmada, mobbing mağdurlarının önemli bir kısmının kadın olduğu belirtilmiştir (Çakır, 2008: 35-36 ). Serpil Aytaç ve Salih Dursun'un Bursa il merkezinde hizmet, otomotiv ve tekstil çalışanlarından toplam 204 kişiyle yaptığı araştırmada erkeklerin daha çok fiziksel şiddete maruz kaldıkları (%55,6), kadınların ise duygusal baskı ve yıldırma davranışına (%68,7), sözel saldırıya (%68,1) ve cinsel tacize (%100) maruz kaldıkları görülmüştür ayrıca kadınlar erkeklere kıyasla kendilerini daha çok stresli olayların içinde bulmaktadır (Koçak ve Hayran,2011: 1115-1116). Son yıllardaki araştırmalar, işyerindeki mobbing, kişileri çok yoğun ve yıkıcı strese maruz bıraktığı, uykusuzluk, öfke, yoğunlaşma bozukluğu, depresyon,, gerginlik, gibi psikosomatik yakınmalar ortaya çıkardığını göstermektedir ( Keser,2009: 153).

Sırf cinsiyeti için kadınlar, çalışma yaşamından dışlanmaya çalışılıp, yaptığı işler küçümseniyor hatta erkek çalışanlardan, zorbaca ve kadın düşmanı tutum içeren davranışlara maruz kalabiliyorlar. Böyle bir çalışma ortamı zaten birçok sorumluluğa sahip kadını yıldırıp, işyerindeki başarılarını ve o işyerinde çalışma devamlılığını tehdit etmektedir. (Türkkahraman ve Şahin,2010: 84).

Ülkemizde son yıllarda artan ve mahkemelere taşınan mobbing, bir düzenleme yapılması gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Bu yüzden İşyerlerinde Psikolojik Tacizin(Mobbing) Önlenmesi İle İlgili 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi çıkarılmıştır. Genelgede işyerindeki psikolojik tacizin çalışanları beden ve ruhen etkilediği, bunun önlenmesinin iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma huzuru açısından önemli olduğu belirtilmiştir.

Genelge 'de çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin



alınması uygun görülmüştür.

“İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğundadır ve çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.” (ÇSGB, 2013: 34).

Daha önce belirtildiği gibi cinsiyet ayrımcılığı, kadınların yönetsel pozisyonlarda daha az yer almasına neden olmaktadır. Bu eğilim " cam tavan" denilen kadınların mesleki ilerlemelerine önüne set çeken, görünmez, keyfi bir engeldir ( Keser,2009:146).

Yapılan araştırmaların sonucuna göre kadınların yönetici pozisyonlarına gelmelerini engelleyen nedenler;

- Kadınların işi ile ailesi arasında kalması, çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları kimi zaman durdurmaları,
- Kadınların mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun oldukları düşüncesiyle üst yönetim için uygun olmadıkları gerekçesi,
- Kadınların evlilik, çocuk ve aile hayatındaki görevleri nedeniyle iş hayatına yeterli ilgi ve zamanı ayıramayacakları düşüncesi,
- Yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesinin az olması.
- Karakter olarak duygusal yapıya sahip olmaları sebebiyle yönetme becerisinden yoksun olduğu görüşüdür (Aytaç, 2000: 909).

Nedenlere baktığımızda kadına yüklenen görevler hatta duygusal karakterler, önyargılar bu cam tavanın oluşmasında en büyük etkidir. Hâlbuki düzenli bir aile hayatı, uyumlu ve anlayışlı olmak iş hayatında her zaman kötü bir etki bırakmaz, tersine bir liderde bulunması gereken özelliklerdendir. Kadın yeri geldiğinde analitik, yeri geldiğinde yönetiminde bulunduğu çalışanlara şefkatli davranarak çok iyi bir lider olabilir.

**Tablo 4. Yönetmel Pozisyonlarda Kadının Yer Almasına İlişkin Karşılaştığı Sorunlar**

<b>Başlıklar</b>	<b>İçerik</b>
Toplum yargılar ve geleneksel roller	Kadının toplumdaki rolünün ilk olarak eş ve anne olarak görülmesi
Cinsiyete dayalı ayırım	Kadının bazı durumlarda kendi kararı ve toplumsal baskılar nedeni ile yönetmel pozisyona gelememesi
Ekonomik özgürlüğün gerekliliğini önemsememek	Elde etmiş olduğu ekonomik özgürlüğün kendisine ve çevresine yeterince katkısının olmayacağı düşüncesi
Kendine güvensizlik	Kendini yeterli görmemek, özgüven eksikliği
Zirve ve yalnızlık korkusu	Başarılı olmanın kadını yalnızlaştıracağını düşünme
Cam tavan sendromu	Kadının belirli bir kademeye kadar yükseldikten sonra daha fazla ilerlemesinin görülmeyen bir şekilde engellenmesi
Mobbing'e yenilme	Kadının, çalışma hayatında psikolojik şiddete maruz kalması ve iş yaşamından ayrılması

Kaynak: Negiz ve Yemen (2011: 201-202)

Mobbing ve Cam Tavan Sendromu kadınların yönetmel kademelere yükselmelerini engelleyen en az toplumsal değer/ önyargılar kadar önemli bir konudur

**Tablo 5. Ülkelere Göre Üst Yönetimde Kadın Oranları**

Ülke	Kadın Oranı(%)
Rusya	46
Botsvana	39
Tayland	39
Filipinler	39
Gürcistan	38
İtalya	36
Hong Kong	33
Türkiye	31
Polonya	30
Malezya	28
Brezilya	27
Çin	25
Kanada	25
Avustralya	24
Fransa	24
İsviçre	22
Yunanistan	21
Birleşik Krallık	20
ABD	17
Birleşik Arap Emirlikleri	15
Almanya	13
Japonya	5

Kaynak: Korkmaz (2014:3)

Cam tavan bütün ülkelerdeki kadınları etkileyen önemli bir sorundur ve birçok araştırmaya konu olmuştur Grant Thornton'un yaptığı araştırmaya göre 2012 yılında dünya genelinde kadınların üst yönetime katılım oranı %21 olarak bulunmuştur (Korkmaz, 2014: 3). Tablodan görüldüğü gibi birçok ülkede kadınların üst yönetimde bulunma oranı düşüktür ve Türkiye'de de durum farklı değildir. Geleneksel toplumsal yapıların sürdüğü Japonya gibi ülkelerde bu durum daha fazla görülmektedir.

## **BÖLÜM 2: İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK TANIM VE TEMEL KAVRAMLAR**

İş- yaşam dengesi kavramının ortaya çıkışı 1930'lu yıllara dayansa da son yıllarda çok farklı bilim dalları tarafından araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Bunun nedeni kişiler tarafından çalışmanın anlamının değişmesi, artan iş yükü, kadınların iş hayatında daha çok yer alması ve çalışanlar tarafından serbest zamanın öneminin artmasıdır.

İş-yaşam dengesi için farklı tanımlamalar olsa da genel olarak, çalışanların iş hayatı ve aile hayatının getirdiği sorumlulukların kişide çatışmaya yol açmaması, kişinin kendine ailesine ve işine yeterli vakti ayırıp her alanda doyuma ulaşmasıdır.

Kadınların iş hayatına daha çok katılımıyla geleneksel aile düzeninde ve yapısında değişimler meydana gelmiştir. Geleneksel aile düzeninde erkeğin ekmek kazandığı modelden, kadınlarının da emeği karşısında gelir elde ettiği, evin giderlerine ortak olduğu, çift kariyerli aile modeline geçilmiştir. Kadının bu modele uyum sağlaması kolay olmamaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, evin ve çocuğun sorumluluğunu iş yüküyle beraber kadına yüklemiştir. Bu durum kadının aile-iş-yaşam çatışması yaşamasına neden olmaktadır.

İş-yaşam dengesi ve iş doyumu kişiden kişiye değişebilmektedir. Bu değişiklikler, aile-iş yaşamı sınırları değişik kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır.

### **2.1. İş Yaşam Dengesinin Kavramsal Çerçevesi**

İş-yaşam dengesini kavramını daha iyi açıklamaya yönelik bazı kavramları açıklamaya ihtiyaç vardır. İş- yaşam dengesi, ideal işin tekrar gözden geçirilmesine, çalışanların daha çok serbest zaman için taleplerine neden olmuştur. Özellikle kadınların iş yaşamına girişiyle ve aktif bir şekilde yer almasıyla erkeğin ekmek kazandığı aile kavramından hem kadının hem de erkeğin para kazandığı çift kariyerli aile kavramına geçilmiştir. Böylelikle yıllardır süregelen toplumsal cinsiyet algıları değişmeye başlamıştır. Yine de bu değişim istenilen düzeye gelememiş özellikle çalışan kadınlar rol çatışması, iş ve aile hayatı çatışmaları yaşamaya başlamıştır.

### 2.1.1. İş Yaşam Dengesi

Kavram olarak iş-yaşam dengesi (İYD), çalışma yaşamının kontrolünü elinde tutarak, iş ve iş dışındaki aktiviteler üzerinde söz hakkı sahibi olmak, sosyallik ve aynı zamanda bireyselliği kapsamaktadır. Bireyin iş yaşamı ve aile yaşamı talepleri farklıdır bu taleplerin dışında kişi kendi yaşamı ve ihtiyaçları için de zaman ayırabilmeli, diğer istekleriyle uyumlu hale gelmelidir bu şekilde İYD sağlanmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12). İnsanlar iş, aile yaşamı dışında, seyahat hobi, sanat, kültürel aktivitelere de zaman ayırmalı ve hepsi arasında denge kurabilmelidir (Pekdemir ve Koçoğlu: 2014: 314). Kişilerin üç alana da eşit miktarda zaman ayırması, eşit düzeyde bağlılık duyması ve eşit düzeyde tatmin olması gerekmektedir (Ceylan, 2014). İş yaşam dengesi kavramı, değişik gruplar için hayatın farklı aşamalarında farklı şeyleri ifade eden genel ve karmaşık bir olgu olarak ele alınmaktadır. Çalışanlara göre bu kavram, iş ve aile sorumluluklarını yönetebilme sorunu iken, işverenler açısından ise, çalışanların işteyken işlerine odaklanabilmesini destekleyecek bir şirket kültürünün oluşturulmasının zorluğu anlamına gelmektedir (Parlak, 2015: 11).

İş yaşam dengesi kavramının başlangıcı, sanayinin gelişmesi, artan küresel rekabet ve işgücünün yapısının değişimi sonucu 1930'lara dayanmaktadır. II. Dünya Savaşı'ndan önce, W.K.Kellog adındaki bir şirket üç adet sekiz saatlik vardiya düzeni yerine dört adet altı saatlik vardiya düzeni uygulaması getirerek çalışanlara daha fazla serbest zaman kazandırıp çalışanın motivasyon ve verimliliğinin artmasını sağlamıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 543).

İş ve özel yaşam arasındaki çatışmalar ne kadar azsa, çalışanların moral ve motivasyonları o kadar yüksektir ve çalışanların iş ve aile yaşamına ilişkin sorumluluklarını rahatlıkla yerine getirebilmeleri, iş-yaşam dengesinin sağlandığını göstermektedir (Aydemir ve Dinç, 2015: 868). Nitekim iş yaşam dengesinin bir ayağını iş- aile dengesi oluşturmaktadır ve iş yaşam dengesi, iş-aile dengesini de kapsayan geniş bir kavramdır.

İş-yaşam dengesinin sağlanması, bireylerin hayatındaki rollerini gerçekleştirmelerinde sorun ya da bir çatışma yaşamadıkları durumu ifade etmektedir. Yapılan bir çalışma sonucuna göre, iş-yaşam alanlarında dengeye sahip kişilerin psikolojik ruh hali ve işteki

verimlilikleri daha yüksek olmaktadır (Erben ve Ötken, 2014: 108). İş yaşam dengesi kişinin hayattaki tüm sorumluluklarını yerine getirip bunu gerçekleştirirken rol çatışması yaşamaması, kısaca bireyin en az rol çatışmasıyla özel hayatında ve iş hayatında mutlu, başarılı dolayısıyla tatmin olmasıdır (Zincirkıran 2013: 27). Bireysel mutluluk ve sonucundaki toplumsal huzur iş yaşam dengesinin önemini ortaya koymaktadır.

Birçok düşünür iş yaşam dengesiyle ilgili tanımda bulunmuştur.

\* Lockwood (2003)'e göre iş yaşam dengesi; kişinin iş ve aile yaşamındaki taleplerini dengede tutmasıdır.

\* Barnett (1999)'a göre iş yaşam dengesi; bireylerin iş hayatında inisiyatif sahibi olması nedeniyle, iş ve aile hayatına yönelik esneklik sosyallik ve bireyselliğini kapsamaktadır.

\* Marks ve MacMermid (1996)' e göre iş yaşam dengesi; rol dengesi olarak isimlendirilmektedir. Bu bakımdan bireylerin rol sisteminde sahip olduğu tüm rolleri ile meşgul olma eğilimi olarak ifade edilmektedir.

\* Smith ve Gardner (2007)' e göre iş yaşam dengesi; bireyin iş ve iş dışındaki sorumluluklarını dengede tutması olarak ifade edilmektedir.

\* Clark (2001)'a göre iş yaşam dengesi; bireyin iş ve aile hayatında minimum seviyede rol çatışması ile iş ve aile hayatında tatmin olması olarak ifade edilmektedir.

\* Allen (2001)'e göre iş yaşam dengesi; bireyin ne zaman, nerede ve nasıl çalıştığına yönelik kontrol sahibi olması olarak ifade edilmektedir (Durna ve Babayiğit, 2015: 2).

Tanımlar genel olarak belirtmektedir ki iş yaşam dengesi kişinin rolleri hayattaki sorumlulukları arasında denge kurabilmesi, ideal bir işte ideal bir yaşam dengesi kurarak daha az çatışmayla daha mutlu bir hayat sürdürebilmesidir.

İş-yaşam dengesi kavramıyla düzgün iş kavramı da önem kazanmıştır. Düzgün iş- ideal iş tanımı genel olarak, insan onuruna yakışır çalışma koşullarında, işçi sağlığı ve güvenliği koşullarına uygun, sosyal güvenlik imkânları ve sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı iş şeklinde tanımlanmıştır (Palaz, 2005: 481). Günümüzde özellikle Y kuşağında ideal iş-düzgün iş

tanımına ek olarak, bireyin kendine ve ailesine yeterince zaman ayırabildiği, teknolojinin ve örgütün sağladığı imkânlarla yaşam kalitesini arttırabilmesi eklenmiştir.

İş-yaşam dengesi ILO'nun düzgün iş tanımında yer almış ve araştırmaları için de gösterge olarak kullanılmaktadır. Esnek çalışma şekillerinin yaygınlığı, çocuk bakım ve yaşlılık hizmetleri, ebeveyn izinleri gibi iş yaşam dengesini sağlayıcı uygulamalarla ilgili düzenlemeler, hukuksal kurallar ve veriler ülkelerarası karşılaştırmalarda düzgün iş için bir ölçüt olarak kullanılmaktadır (Kağnıcıoğlu,2013: 24). İş yaşam dengesi kavramı günümüzde önem kazanmış, ulusal ve uluslararası birçok yaşam ve işgücü istatistiklerinde daha çok incelenmeye başlamıştır.

Tüm bu açıklamaların ışığında genel bir tanım yapmak gerekirse, iş-yaşam dengesi, bireyin iş yaşamında inisiyatif sahibi olarak, tüm sorumluluklarını en az rol çatışması yaşayarak gerçekleştirmesi ve iş-aile-özel yaşam alanlarıyla denge sağlamasıdır.

### **2.1.2. İş-Yaşam Kalitesi ve Doyumu**

Terim olarak yaşam kalitesi, ilk olarak Priestley'in 1943'deki "Cumartesi Işıkları" (Daylight on Saturday) adlı oyununda kullanılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü sağlıklı olmayı sadece hastalık ve fiziksel sakatlık olmama durumu değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden bütün olarak iyi olma hali olarak belirtmiştir (Müezzinoğlu, 2005: 25). İş yaşamı kalitesinin yapısını değiştiren faktörler farklı olabilmektedir. Bu faktörler, iş yaşamını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen, iş ortamında çalışan uyumunu sağlayan tüm gereklilikleri içermektedir ve çalışanların motivasyonunu arttırdığı bilinmektedir (Yıldız, 2013: 318). Çalışma yaşamı kalitesinin unsurları; iyi çalışma koşulları, yetenekleri artırma fırsatları, sürekli eğitim fırsatları, örgütsel bütünleşme, organizasyon kültürü, çalışma dışı yaşam, eşit ücret sistemidir (Turunç vd. ,2010: 118).

Yaşam doyumu, iş yaşam dengesinin tatmin boyutudur. Kişinin sahip olduğu her role zaman ayırabilmesi kendine ait serbest zaman yaratabilmesi ve bunun kişiye sağladığı pozitif tepkidir (Gökçe, 2008: 25). Yaşam doyumu, kişilerin yaşamlarında arzu ettikleri ile elde ettiklerini ölçerek ulaştıkları öznel bir yargıdır. İş yaşamında herkesin öncelikleri aynı değildir fakat genel olarak adil ve yüksek ücret, çalışma saatleri, işin kendini geliştirmeye imkân vermesi, bağımsız olmak, iyi çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği gibi faktörler iş doyumu üzerinde etkili olan faktörlerdir. Eğer bu faktörler

bireyleri mutlu ediyorsa kişinin iş doyumu da yükselecektir ( Köksal, 2014: 54). İş doyumu kavramı çalışanın, işini severek yapması, sürekli işiyle ilgili kendini geliştirmek istemesi ve işin özellikleriyle kendi beklentileri arasında uyum olması anlamına gelmektedir (Kılıç vd. , 2008: 244). İş doyumu artışı iş yaşam dengesinin kurulmasında önemli bir basamaktır. İş-yaşam dengesinin sağlanması,

- Yaşam kalitesini arttırır ve iyi bir psikoloji sağlar.
- Huzurlu bireyler, huzurlu toplumlar yaratır.
- İşgücü devir oranı azalır, çalışanların verimliliği artar, işe devamsızlığı azaltır.
- Çalışanlar işyerine motive gelerek, çalışanın işine ve işyerine bağlılığını arttırır.
- Mutlu ebeveynler mutlu çocukların yetişmesini sağlar( Kapız,2002:141).

### **2.1.3. İş ve Aile Çatışması**

İş-aile çatışması, kişinin işinden dolayı sahip olduğu rolün aile yaşamının getirdiği sorumlulukları engellemesinden kaynaklanan çatışma halidir (Turunç ve Mazlum,2010:2013).

İş-aile yaşamı çatışması, aile alanındaki rol beklentileri ile iş alanındaki rol beklentilerinin uyumsuz ya da birbirinin zıttı olduğu durumlara ortaya çıkan çatışma olarak tanımlanır. Birey üzerindeki rollerin baskısı arttıkça çatışmanın düzeyi de artar (Deniz ve Özalp, 2014:2). İş ve aile çatışmasını engelleyen denge unsurları, aile ve arkadaşlar gibi sosyal, genel sağlık ve çevresel koşullar gibi fiziksel, zihinsel ve çalışmaya ilişkin kariyer, para gibi unsurlardır (Özmete ve Eker, 2013: 22).

İş ve aile yaşamında çalışan talepler olabilmektedir, çalışanlar aileleri ile ilgili talepleri olduğunda, iş sorumluluklarını geride bırakmadan, bu talepleri gidermek için yönetici desteğine ihtiyaç duymaktadır. Yönetici desteği sadece çalışılan iş için değil çalışanın özel yaşamında da gerekli bir unsurdur (Coşkuner, 2013: 138-139). İş ve aile yaşamındaki çatışmalar kişinin moralini dolayısıyla verimliliğini ve sağlığını etkilediği kadar aileler ve çocukları da etkilemektedir. Her alanda olumsuzluğa neden olan bu dengesizlik ve çatışmalar, bazı önlemleri almanın önemini ortaya koymakta ve bu konunun sosyal politika gündeminde yer almasına neden olmaktadır (Parlak, 2015: 12).



Kadınlar iş ve aile yaşamı arasında erkeklere oranla daha fazla çatışma yaşamaktadır ve toplumda kadın, her ihtiyacı olduğunda çocuğunun yanında olmalı görüşü hâkimdir. Olmadığında ise kadın psikolojik olarak kendini kötü hissetmektedir. Bu durum, kadınların işyerinde verimli çalışmalarını engellemektedir (Zincirkıran, 2013: 84). Çalışan annelerden her iki rolü de en iyi şekilde yapması beklenmektedir çünkü kadının geleneksel toplumlardaki en güçlü rolü anneliktir. Bu rolde kendini yeterli hissedemeyen kadınlar vicdan azabı duymakta işlerinde verimlilikleri de azalmaktadır.

Kadının yaşamında annelik rolü kariyerinden önce gelmektedir. Bu yüzden kariyer ilerlemelerinin kısıtlandığı kimi zamanda engellendiği bilinen bir gerçektir. Bu nedenle kadının ailevi sorumluluklarının kariyer gelişimine engel olması, aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerindeki negatif etkisinin kadınlarda daha yüksek olmasına neden olmaktadır (Arslan, 2012: 104).

Çalışma hayatındaki kadınlar, çalışmayan kadınlara nazaran ev işlerine daha az vakit ayırır da erkeklerle kıyaslandığında arada önemli zaman farkı vardır. Böyle bir durumda kadının kendine ayıracak zamanı kalmadığından zamanla işindeki enerjisi düşecek, stresi artacak, iş yaşamında erkeğe göre rekabet şansı azalacaktır (Fidan,2005:187) . Kadınların yaşadığı iş ve aile çatışmaları bir zaman sonra kadını yıpratıp, sadece aile sorumluluğu almaya itebilmektedir bu durum ailevi nedenlerden dolayı işten ayrılmasına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar, ülkemizde kadınların ortalama çalışma süresinin sekiz yıl olduğunu, iş hayatındaki her iki kadından birinin, beş yıl içinde evlilik ya da çocuk sahibi olma gibi nedenlerle, işi bıraktıklarını göstermektedir (Erol, 2015: 17-18). Gelir getirici bir işte çalışmanın kadına özgüven, özsaygı, ekonomik güç verdiği bir gerçektir. Fakat maalesef bu mutluluk çoğu kadın için kısa süreli bir mutluluktan öteye geçememektedir. Geleneksel işbölümünün devam etmesi nedeniyle çalışmaktan dolayı elde edilen mutluluk kısa sürmektedir (DİSK, 1999: 10).

Aile iş çatışması kadınların aile içindeki sorumlulukları nedeniyle iş yaşamlarını geri plana atması ve işlerinde yeterli performansı gösterememeleri sonucunda aileden işe yönelik çatışma türüdür (Arslan, 2012: 104). İş-yaşam dengesi işteki talepleri ailedeki rollerle uyumlaştırmayı, aile-iş çatışması ise sınırlı zaman, enerjinin yarattığı çatışmayı

ifade etmektedir (Erben ve Ötken, 2014: 105). Aile- iş çatışmasının nedenine bakıldığında, kadının rolleri arasında tercih yapmak zorunda kalması önemli bir yer tutmaktadır. Bu tercih kadının iş hayatından belli bir süre uzaklaşması ya da tamamen ayrılması anlamına gelmektedir. Kadının iş hayatında vermiş olduğu bu ara, çalışmaya geri döndükten sonra mesleki başarı ve kariyerine devam edebilmesi için çok fazla çaba göstermesini gerektirmektedir (Nergiz ve Tokmakçı, 2011: 4050).

Bireylerin yaşamında iki önemli etkinlik alanı vardır bunlar iş ve ailedir ve kişiler bu alanlarla tatmine ulaşmaya çalışmaktadır. Bu iki alanla ilgili kişinin beklenti ve taleplerinde zaman zaman belirsizlikler olabilmektedir bu durum ise çatışmayı yaratmaktadır. Özellikle kadın açısından iki temel etkinlik alanındaki çatışmalar daha yoğun olabilmektedir (Fidan, 2005: 186).

Bertrand (2013) aile sahibi olmanın kariyer sahibi olmaktan daha önemli tatmin kaynağı olduğunu, üniversite mezunu, evli ve kariyer sahibi kadınların, evde oturan bir kariyer yapma niyeti olmayan kadınlara göre daha depresif, yorgun ve stresli olduklarını belirtmiştir (Aydemir ve Dinç,2015:872). Çalışmanın verdiği ekonomik güç ve özgüven de aile ve iş çatışması yaşandığı takdirde kadınları mutlu etmeyi başaramamaktadır.

Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2014 yılı sonuçlarına göre, kadınlar %69,3 erkekler %77,3 oranında kendilerini en çok ailelerinin mutlu ettiğini ifade etmiştir Kadınları ailelerinden sonra en fazla, sırasıyla; %18,5 ile çocukları, %5,3 ile eşleri ve %2,2 ile anne/babaları mutlu etmiştir (TÜİK,2015c). Kadın ve erkek ayırım yapılmaksızın en büyük tatmin kaynağı ailedir. Çoğu çalışan birey ailesinin daha iyi şartlarda yaşayabilmeleri, çocuklarının daha iyi eğitim alabilmeleri için daha fazla çalışıp kariyerinde ilerlemek istemektedir. Aynı gelişme iş-yaşam dengesinde sağlanamadığı takdirde ilerleyen zamanlarda kişide stres ve tükenmişlik hissi görülmektedir.

#### **2.1.4. Serbest Zaman**

Serbest zaman ile ilgili ilk tanımlarından biri Veblen (1899) tarafından yapılmıştır. Veblen'e göre serbest zaman; herhangi bir üretim olmadan zamanın değerlendirilmesidir. Bu tanıma göre serbest zaman, iş ve diğer yapılması gerekli faaliyetlerden farklı olarak, serbest zamanda yapılan faaliyetlerin zorunlu olmaması ve gelir kazandırmamasıdır (Gökçe, 2008: 6).

Çalışmanın, hayatın temel amacı olarak benimsetilmesiyle uzun saatler boyunca istihdam edilen işçi sınıfı, yaşanan değişimler karşısında uzun mücadeleler ve sendikal hareketlerle daha az çalışma saatleri ve daha çok ücret taleplerini ifade etmeye başlamışlardır (Parlak, 2015: 40). Mulgan ve Wilkinson tarafından İngiltere’de yapılan araştırmada, haftada 40 saatten fazla çalışan kişilerin bu süreyi fazla bulduğu, bu nedenle de daha az çalışmak istedikleri tespit edilmiştir. Kanadalı işçiler üzerinde Jamal (2004) tarafından yapılan bir araştırmada ise; hafta sonunda da çalışan kişilerin hafta sonu çalışmayanlara göre daha fazla tükenmişlik, stres, mutsuzluk yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Sop, 2014: 3). Çalışma saatlerinin fazla olması çalışanların serbest zaman süresini azaltıp, yeterince dinlenmeden ve motive olamadan işe dönmesine neden olmaktadır.

Literatür incelendiğinde, serbest zaman doyumu ile yaşam doyumu, iş doyumu, iş yaşam dengesi, tükenmişlik gibi konuların birbiriyle ilişkili oldukları gözlenmektedir. Serbest zamanda yapılan faaliyetlerin zorunluluktan yapılıyor olmaması, kişinin sevdiği ve istediği faaliyetleri yapabiliyor olması kişiye iş hayatını da etkileyen pek alanda kazanımlar sağlamaktadır (Gökçe, 2008: 1).

Kadınların serbest zamanı kullanımı erkeklere oranla daha az olmaktadır. Çünkü kadın, iş dışı zamanının çoğunu ev işleri, çocuk, yaşlı bakımı gibi sorumluluklara ayırmaktadır. Geriye kalan serbest zamanı ise yorgunluk, enerji tükenmişliği gibi nedenlerle eğlence, hobi, kültürel aktiviteler yerine dinlenmeye ayırmaktadır.

Teknolojik gelişmeler kol gücünü geri planda bırakmış ve çalışma hayatını dolayısıyla kadınların çalışma hayatında yer almalarını kolaylaştırmıştır. Ayrıca teknolojik gelişmeler kadınların günlük hayatta zamanını alan pek çok ev işini kolaylaştırıp zaman ve emek açısından tasarruf etmelerini sağlamıştır (Yorgun, 2010:172). Gerçekten de günümüzde ev işlerini kolaylaştıran pek çok alet her bütçeye uygun olarak bulunmaktadır. Eskiden çok fazla zaman alan çamaşır, bulaşık yıkamak, ütü yapmak, yemek yapmak günümüzde artan teknolojiyle küçük bir dokunuşla gerçekleşmektedir. Bu durum erkeklerin de ev işlerine katkıda bulunmasını kadınların kendilerine daha çok zaman ayırmalarını sağlamıştır.

### 2.1.5. Çift Kariyerli Aileler

Kariyer, genç yaşlarda çalışma hayatına girişle, sürekli bilgi ve deneyim kazanarak ilerleme isteğiyle çalışma hayatı sonuna kadar sürdürülen bir uğraştır (Sav, 2008: 5).

Fordist üretim süreciyle yaygınlaşan erkeğin ekmek kazandığı model 1970'lerde küreselleşme ve çalışma hayatında yapısal değişmelerin etkisiyle en önemlisi de kadının emek piyasasına büyük oranlarda katılımıyla yerini, her iki ebeveynin çalıştığı çift kariyerli aile modeline bırakmıştır. Evli ve çocuklu kadınların emek piyasalarında yer almasının kabul görmesi ülkeden ülkeye, etnik kökene, sosyal sınıfa, coğrafi bölgeye, çalışma biçimlerine göre değişse de ekonomik endişelerle bu eğilim devam etmektedir (Parlak, 2015: 29).

Teknolojik gelişmeler çalışma koşulları, işlerin yapısında değişiklikler ve yürütümünde esneklikler görülmektedir. Bütün bu gelişmeler, çalışanların ailedeki rollerini de değiştirmektedir. Artık sadece erkeğin çalıştığı tek gelirli ve tek kariyerli aileler yerine hem kadının hem erkeğin çalıştığı çift kariyerli aileler oluşmuştur. Bu durumda kadının da erkek kadar serbest zaman ihtiyacı vardır bu yüzden iş-aile-yaşam dengesini sağlamak için her iki tarafta çaba sarf etmelidir (Zincirkıran, 2013: 84). Kadın ve erkeğe yüklenen sorumluluklar kentleşme ve küreselleşme gibi nedenlerle değişmektedir. Türkiye'de kentlerde yaşayan ailelerin birçoğu çekirdek ailedir ve yoğun bir sosyal değişme süreci yaşanmaktadır bu değişime bağlı olarak kadın ve erkeğe özgü geleneksel rollere ilişkin tutumlar değişmeye başlamıştır (Günay ve Bener, 2011: 159).

Toplumda yaşanan hızlı değişmelerle, çift kariyerli ailelerin sayısı büyük oranda artmıştır. Bu aileler işlerine zaman ayırıp geri kalan sürede aile talepleriyle mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu zorlu görevi yerine getirebilmek için Voydanoff'a (2005) göre, çift kariyerli ailelerin iş-yaşam dengelerini sağlayabilmelerine yardımcı olacak iki yol bulunmaktadır.

- 1) Ev işleri, çocuk bakımı için çalışan istidam etme.
- 2) Çalışma saatlerini azaltma (Gürcan, 2016).

Eşlerin kariyerleri ve aile yaşamları arasındaki dengeyi bulmaları gerekli fakat zordur. Eşlerden birinin dengeyi sağlamak için kariyerinden ödün vermesi beklenmektedir. Çift

kariyerli ailelerin yaşadığı sorunlar;

- Bireylerin yaşadığı rol çatışmaları

- Aşırı zaman ve çaba bekleyen kariyerli işlerden dolayı eşlerin birbirine karşı ilgisizliği

- Çiftlerin birbirlerine yeterince vakit ayıramamaları

- Evdeki işlerin yapılamaması

- Çocuğun bakımı ve yetiştirilmesidir (Karadoğan, 2009: 146). Çift kariyerli ailelerde eşlerden birinin dengeyi sağlaması beklenmektedir bu dengeyi sağlayan kişi ise çoğunlukla kadın olmaktadır. Kadınlar ya tamamen iş hayatından çekilmekte ya da kendi yaşamını arka plana atıp sadece işi ve ailesi için zaman ayırmaktadır.

### **2.1.6. Toplumsal Cinsiyet Roller**

Zeybekoğlu'na göre toplumsal cinsiyet; bireylerin, sırf cinsel kimliğinden dolayı, edindiği sorumlulukları, talepleri, yapması ve yapmaması gereken davranışları belirten kavramdır (Metin, 2011: 84). Bu kimliğe göre kadınlardan ev işi ve çocuk bakımı ile ilgili işleri yapmaları beklenirken, erkeklerden bir işe sahip olup para kazanması ve ailesini koruyup kollaması beklenmektedir.

Günümüzdeki sosyo-kültürel değişimler özellikle eğitim fırsatlarının artması, kadının iş hayatına adapte olması, çalışmanın öneminin kavranması evlenme ve çocuk sahibi olma yaşının artmasına, sahip olunan çocuk sayısının düşmesine neden olmuştur. Kuşkusuz kadınların iş hayatına girmesi cinsiyet rollerinin yeniden şekillenmesinde etkili olmaktadır (Ballica, 2010: 21). Günümüzde bu durum yaşanan değişimlerle azalsa da toplumsal cinsiyet rolleri hala birçok kişi geçerlidir.

### **2.1.7. Rol Çatışması**

Rol çatışması, bireyin hayatında üstlendiği birden fazla rolle ilgili oluşan karmaşıklık ve kişinin bu rollerden birine ağırlık vermesinin diğer rolün kişi üzerinde baskı yaratması, aradaki uyumun zorlaşması olarak tanımlanmaktadır (Pekdemir ve Koçoğlu: 2014: 314). Kadının eşlik, ev kadınlığı, annelik, iş kadınlığı gibi bireysel ve toplumsal pek

çok rolü vardır. Bu rollerin getirdiği sorumluluklar birbirini etkileyip, kimi zaman çakışıp kadında rol çatışması meydana getirmektedir.

Gönüllü ve İçli'nin Denizli'de tekstil firmalarında çalışan kadınların, çalışma yaşamının annelik ve ev kadınlığı rollerini etkileyip etkilemediği ile ilgili araştırma sonucuna göre kadınlar %49,4 oranında kısmen veya tümüyle etkilediğini belirtmişlerdir (Gönüllü ve İçli, 2001: 92).

İş ve yaşam rolleri arasındaki dengesizlik ve rollerin oluşturduğu baskı, yoğun stres ve tükenmişlik hissini de beraberinde getirmektedir. Tükenmişlik; yoğun stres karşısında kişide oluşan gerginlik, mutsuzluk, hayattan zevk alamama, yorgunluk gibi psikolojik sorunlar yaratan süreçtir (Ballica, 2010: 17).

Kadından evde her sorumluluğu yerine getirmesi, işte de değer yaratması, başarılı olması beklenir, bu yüzden erkeğe oranla üzerindeki baskı ve çatışma daha fazladır. Kadınlar bu rollerden birine daha az zaman ayırmak, birini geri planda bırakmak zorunda kalabilmektedir. Kadının rol çatışması yaşaması, aile ve çocuğun kariyereden önce gelmesi nedeniyle mesleğinde ilerlemesi, üst yönetim pozisyonlarında görev alması erkeğe göre daha zor olmaktadır (Arslan, 2012: 100).

## **2.2. İş Yaşam Dengesinin Kuramsal Olarak Değerlendirilmesi**

Bireylerin beklenti ve ihtiyaçlarına göre iş yaşam dengesi algıları değişebilmektedir. Çalışan bireylerin iş yaşamındaki doyumları ile yaşam doyumları arasında ilişki olmayabilir, birbirlerini pozitif veya negatif etkileyebilmektedir. Bu yüzden çeşitli kuramlar ortaya atılmıştır. Bu kuramlar taşma, dengeleme(telafi),bölünme, araçsallık, çatışma, dağılma gibi etkileri kişiden kişiye değişen kuramlardır ve pek çok araştırmaya konu olmuşlardır.

Köksal, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi taşma, telafi, ayırık model üzerinde incelemiştir. Araştırma sonucuna göre örneklemin % 20'si iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı yani ayırık modelin etkin olduğu, % 56'sı iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bu ilişki taşma modelin etkin olduğunu, örneklemin % 24 için iş doyumunu ve yaşam

doyumunu arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkinin telafi modelini desteklediği sonucuna varılmıştır (Köksal,2014: 58-59).

### **2.2.1. Taşma Kuramı**

Taşma kuramı; hayatın bir alanındaki tecrübelerin, özel yaşamı etkilemesi, bu alanları birbirine yaklaştırma ve benzetme faaliyetidir. Buna göre iki yaşam alanındaki tecrübelerin, benzer ilişki içerisinde olduğu savunulmaktadır (Bülbül ve Giray,2012:102-103). Taşma kuramı, iş ve özel yaşamın birbirini olumlu ya da olumsuz etkileyebileceğini ifade etmektedir (Gerçek vd. , 2015: 70) örneğin işe karşı duyulan ilgisizlik aileye karşı ilgisizliğe dönüşebilmektedir (Köksal, 2014: 55). İş yükü fazla ve çalışma ortamı stresli olan bireyler, bu huzursuzluklarını yakın çevresine özellikle ailesine yansıtabilmektedir.

### **2.2.2. Dengeleme (Telafi) Kuramı**

Dengeleme kuramında, bireyin iş ve özel yaşam alanlarından birinde talepleri gerçekleşmiyorsa ya da düşük düzeyde gerçekleşiyorsa, bireyler bu tatminsizliği dengelemek amacıyla diğer yaşam alanındaki istek ve taleplerini gerçekleştirmeye çaba harcamaya başlar ve diğer alanda daha etkin olmayı tercih etmek durumunda kalabilirler (Bülbül ve Giray, 2012: 102-103). Telafi kuramı, kişilerin iş ya da özel hayat alanlarından birisinde yaşadığı tatminsizliği telafi etmek için diğer yaşam alanlarından daha fazla tatmin sağlamaya yöneldikleri, bu yüzden de iş-aile çatışması yaşadıkları varsayımına dayanır (Efeoğlu, 2007: 239). Dengeleme kuramına göre, özel hayatında mutlu olamayan kişi, iş yaşamına daha fazla zaman ayırarak iş hayatında elde ettiği başarılarla mutlu olmaktadır (Gerçek vd. ,2015: 70). İşyerinde monoton ve daha az sosyal ilişkilerin yaşandığı bir çevrede çalışan bireyin, özel hayatında sosyal faaliyetlere daha fazla zaman ayırarak bir dengeleme içerisine girmesi mümkündür (Özaydın, 2013: 52). Sosyal hayatına az zaman ayıran, sosyal ilişkileri zayıf kişilerin iş yaşamına önem verdiği hatta işkoliklik düzeyinde çalışma hayatına zaman ayırdıkları görülmektedir.

### **2.2.3. Bölünme Kuramı**

Bölünme kuramına göre bireylerin iş ve özel yaşam alanları birbirinden tamamen bağımsızdır (Bülbül ve Giray, 2012: 102-103). Bu yaklaşıma göre modern toplumlarda

kişiler iş ve özel yaşamı kesin çizgilerle ayırabilmektedir (Özaydın,2013: 52).

#### **2.2.4.Araçsallık Kuramı**

Bu kuram, kişinin özel hayatında mutlu olabilmesi ve bunu devam ettirebilmesi için iş yaşamındaki başarılarını bir araç olarak kullandıkları görüşünü savunmaktadır. Bu şekilde düşünen bireylerin ilk amacı iş yaşamında etkin ve başarılı olmaktır. Bu şekilde olduğu takdirde özel yaşamlarında da başarılı olacakları görüşünü savunmaktadır (Bülbül ve Giray, 2012: 102-103).

Araçsallık kuramı adından da belli olduğu gibi kişinin başarıya giden yolda diğer yaşam alanını bir araç olarak kullanmasıdır. Birey için yaşam içinde hangi rol öne çıkıyor ve hangi alan daha fazla tatmin sağlıyorsa o alana ilişkin roller önem kazanmaktadır (Özaydın,2013: 52).

#### **2.2.5. Çatışma Kuramı**

Bu kurama göre kişi; zamanının ve enerjisinin çoğunu tek bir yaşam alanı için harcamaktadır. Kişi sürekli olarak yaşam alanları arasındaki rekabetten dolayı bu iki alanda uzlaşma sağlama durumundadır (Bülbül ve Giray,2012:102-103). Ne kadar denge sağlamaya çalışsa da rollerden biri ağır gelmekte kişi çatışma yaşamaktadır.

İş ve özel alan arasındaki sürekli rekabet ve yaşanan çatışma, zaman sıkıntısı daha önce de belirtildiği gibi en çok kadınları etkilemektedir (Özaydın, 2013: 52). Çatışma Kuramı, bir alanda üstlenilmesi gereken sorumluluk arttıkça diğer alanda üstlenilmesi gereken sorumluluklar kişide stres oluşturarak çatışmaya neden olacağını ifade etmektedir (Gerçek vd., 2015: 70).

Çalışanların yaşadığı çatışmalar rollerin fazla olmasıyla ilgili değil, bu rollerin gerektirdiği görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde yaşanan zorluklarının olmasıyla ilgili olduğu varsayımına dayanır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

Kişinin hayatında yaşadığı çatışmalar üç şekilde olmaktadır.

Zamana bağlı çatışma, kişinin işi için harcaması gereken zamanla, özel yaşamı için ayırması gereken zaman arasında denge kuramamasıyla ilgilidir. Teknolojinin gelişmesi pek işi kolaylaştırırsa da internet, tablet, cep telefonlarının kullanımıyla, çalışanlar iş dışı



zamanlarında da çalışmak durumunda kalabilmektedir.

Gerginliğe bağlı çatışma, iş yaşamındaki fazla iş yükü, çalışanların daha az insanla etkileşime geçmesine, daha az sosyalleşmeye, kişinin ailesine zaman ayıramamasına bu yüzden suçluluk ve gerginlik yaşamasına neden olabilmektedir.

Davranışa bağlı çatışma, iş yaşamında çalışan, işinin gerektirdiği şekilde davranmak durumundadır. Örneğin satış işiyle uğraşıyorsa konuşkan, girişken, yönetici olarak çalışıyorsa daha kontrollü, disiplinli olmak zorundadır. Aile yaşamında ise sıcak ve sevecen olmalıdır. Bu yüzden de bazı meslek gruplarında davranışa bağlı çatışma çok daha fazla olabilmektedir (Garan, 2016).

Greenhaus ve Beutel'e göre iş aile çatışması; zaman, duygu ve davranış olmak üzere üç temel üzerinde gerçekleşmektedir. Zaman temelli çatışma, bir rol için harcanan zamanın diğer role verilecek zamanı da işgal etmesidir. Duygu temelli çatışma, bir rolün gerekliliklerini yerine getirirken kişide oluşan mutsuzluk, yorgunluk, gerginlik gibi duyguların diğer rolün gerekliliklerini gerçekleştirmede yaşadığı çatışmadır. Davranış temelli çatışma bir role ilişkin davranış şekillerinin diğer role uygun olmamasından kaynaklanan çatışmadır (Turgut, 2011: 158).

### **2.2.6. Dağılma Kuramı**

İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin aynı anda ortaya çıkabileceği iddiasını ortaya atan dağılma kuramı, çalışma yaşamında elde edilen doyumun bireyin yaşam doyumunu doğrudan etkilediği düşüncesine dayanmaktadır. Bireyin iş yaşamında elde ettiği birikimlerini iş dışı yaşamda kullanabilmesi bu durumun en önemli nedenlerinden birisidir. Bununla birlikte iş yaşamındaki işi kaybetme gibi olumsuzlukların da yaşam doyumu üzerinde yıkıcı etkilere sahip olduğu görülebilmektedir (Özaydın, 2013: 52).

### **2.2.7. Sınır Teorisi**

Son yıllarda teknolojinin çok hızlı gelişimi ve yaygın kullanımıyla insanlar bilgiye çok çabuk ulaşmaya başlamıştır. Bu gelişmeler iş hayatında işyeri ve çalışılan süre sınırlarını kaldırmaya başlamıştır. Özellikle telekomünikasyon teknolojisi artık günün her saatinde ve herhangi bir yerde çalışabilmeye olanak sağlamıştır. Teknoloji, çalışan ebeveynlere, çocuklarına mobil telefonlar, kameralarla ulaşabilmelerine işverene de,

işlerin yürütümünde çalışan üzerinde gözlem ve her saat ulaşabilme çalışanın işinin başında olup olmadığı kontrol edebilme olanağı sağlamaktadır (Kapız, 2002: 150). Sınır teorisi bireylerin iş ve aile alanlarını dengeye ulaştırmaları için bu alanlar arasındaki sınırları açıklamaya çalışmaktadır. Bireyler bir taraftan bu iki alanda kurduğu ilişkilerle iş ve aile alanlarının sınırlarını çizmekte diğer taraftan kendileri bu alanlardan etkilenmektedir. Bu durum, iş yaşam dengesini bir kavram olarak iş ve aile çatışmalarına engel olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda sınırları farklı hedef ve kültüre sahip olan iş-aile alanları arasındaki dengenin tam anlamıyla sağlanmadığında bile memnuniyetin elde edilebileceğini işaret etmektedir (Parlak, 2015: 108).

### Şekil 1. Sınır Teorisi

İş Alanı		Özel Yaşam Alanı
<u>Etkileyiciler</u>		<u>Etkileyiciler</u>
Aile Resimleri		Müşteri Telefonları
Evden Gelen Arama		İşten Gelen Görüşler
Evin Görüşleri		Eve Getirilen İş

Kaynak: Garan (2016)

Çalışanların iş ve aile yaşamı arasındaki sınırların bulanıklaşmasına neden olan etkiler Şekil 1’de gösterilmiştir.

### 2.3. İş-Aile-Yaşam Dengesizliği Sonuçları

İş yaşam dengesinin örgütsel ve bireysel olmak üzere iki farklı sonucu bulunmaktadır. Örgütsel yaklaşıma göre işverenler çalışanların iş yaşam dengesi kurmalarına yardım etmelidir. Bireysel yaklaşımda ise iş yaşam dengesi, esnek çalışma saatleri, çocuk

bakım hizmetleri gibi destekleyici düzenlemeler tarafından oluşturulmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 545).

Kayseri ilinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 305 kişinin verdiği cevaplarla toplanan veriler sonucunda;

-Çalışanlarda iş-aile ve aile-iş çatışmasının ikisi de görülebilir.

-Bireylerdeki iş-aile, aile-iş çatışması arttıkça hem yaşam hem de iş tatminleri azalmaktadır.

-İş tatmini ile yaşam tatmini arasında yayılma etkisi vardır. Biri diğerini aynı şekilde etkilemektedir.

-Aile-iş çatışması iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 90-91). Bireylerin iş-aile- yaşam çatışmaları kişilerin işten ve hayattan beklentilerine göre değişebilmektedir. Yoğun bir şekilde iş-yaşam dengesi sorunu yaşayan kadınlarda yorgunluk, stres ve tükenmişlik yaşam kalitelerini ve iş performanslarını olumsuz etkilediği bilinmektedir.

### **2.3.1. Bireysel Sonuçlar**

Kişinin yaşamında iş yaşam dengesinin kurulamaması durumunda yaşamdan alınan doyum azalır; çocuklarla geçirilen zamandan ve ebeveynlikten duyulan tatmin azalır. Depresif duygu durumu, çalışma bağlantılı suçluluk duygusu ve çocukların davranış problemleri artar, evlilik ilişkisi ve hem iş paylaşımı hem de duygusal anlamda eş desteğinde bir azalma görülür (Kigem, 2016). İş yaşam dengesizliği sonucu oluşan gerginliğin sonuçları davranışsal olarak fazla yemek yeme, sigara alkol kullanımı olurken, psikolojik olarak depresyon, bıkkınlık ve fiziksel olarak, kalp ve mide rahatsızlıkları şeklinde olabilmektedir (Küçükusta, 2007: 245).

Kadınların evlendikten sonra herhangi bir baskı olmadan, iş yoğunluğu, çift mesaiyi göze alamayıp işten ayrıldıkları bilinmektedir. Bu yoğunluğu göze alan, kariyerine devam eden kadınlar, bunun sonucunda geç evlenme, geç çocuk sahibi olabilmektedir (Dursun ve İştari, 2014:128).

Çocukların bakımı ve yetiştirilmesi sorunu, eşlerin birden fazla çocuk sahibi olmalarına

engel olabilmektedir. Özellikle kadın günümüzde kariyer hedefleri doğrultusunda çocuğu bir engel olarak görmekte, hamilelik ve doğum sonrası zamanı kariyer ilerlemesi için bir tehdit olarak algılayabilmektedir. Evlenmeden önce iş hayatına atılan ve kariyer beklentisi olan kadınlar arasında evlenme oranının gittikçe düştüğü görülmektedir (Karadoğan, 2009).

İş yaşam dengesinin kurulamaması, çakışan roller kişide suçluluk duygusu meydana getirmektedir özellikle çalışan kadının annelik rolünü yerine getirmede yeterli olmadığı görüşü toplum tarafından hala korunmaktadır. Yaşam doyumunun azalması ile ilgili yapılan çalışmalarda iş yaşam dengesizliği ile yaşam doyumu arasında kuvvetli ve negatif bir ilişki olduğu görülmüştür (Ballica, 2010: 18).

Annenin işinden mutlu olmaması, sürekli tükenmiş, yorgun ve stresli olması çocuğun gelişimi açısından sağlıklı olmamaktadır. Mutlu bireyler mutlu çocuklar yetiştirmektedir. Tam tersi işinde mutlu olan ve çocuğuna zaman ayıran, çocuğuyla iyi bir iletişimi olan çalışan anneler kendilerini daha iyi hissedip, iyi bir ebeveyn olmaktadır (Aktaş, 1994: 8).

Kişinin iş- yaşam dengesi kuramadığı zaman içinde yaşadığı çatışmaları arttırıp azaltan faktörler vardır. Örneğin, iş yükü, stres, iş hayatındaki belirsizlikler, yöneticinin tutumu çatışmaları arttırırken, yönetici, eş, yakın çevre desteği, işin üzerinde kontrol sahibi olmak esnek çalışma saatleri azaltmaktadır (Turgut, 2011: 159). Özellikle kadın çalışanlar için eş desteği alamamak, ailedeki anlaşmazlıklar, kendine vakit ayıramamak, tükenmişlik, rol çatışmaları iş-aile çatışması açısından önemli etkenlerdir (Yılmaz ve Şahin, 2008: 189-190).

### **2.3.2. Örgütsel Sonuçlar**

İş yaşam dengesizliği kişide, işe gitmeme isteği, çeşitli bahanelerle işten kaçma, motivasyon eksikliği, yaptığı işe ve çalıştığı kuruma bağlılıkta azalma gibi iş hayatını etkileyen bazı sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunların bir üst noktası işe hiç kuşkusuz tükenmişlik, düşük performans ve işten ayrılma kararıdır (Ballica, 2010: 19). Tükenmişlik hissi, aşırı iş yükü ve rol çatışması gibi nedenlerden dolayı son zamanlarda çalışanlarda fazlasıyla görülmektedir ve nedeni çoğu zaman örgütsel faktörlere dayanmaktadır (Keser, 2009: 156). İş yaşam dengesizliğinin yarattığı sorunları aşmak

için örgütler, çalışan dostu iş-yaşam dengesi sağlayıcı programlarını devreye sokarak çalışanlarını elde tutmaya çalışmaktadır. Bu programlar, çalışanların iş ve özel hayat alanlarının talep ve beklentilerini dengelemeleri için yardımcı olmaktadır. İş ve yaşam dengesinin sağlanması işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediğine dair kanıtlar mevcuttur (Gerçek vd. , 2015: 72 ). Uzaktan çalışma ve esnek çalışma süreleri gibi iş yaşam dengesi sağlayıcı uygulamaları geliştiren ve sürdüren şirketlerde örgütsel bağlılık, çalışan tatmini artmakta, iş gücü devri ise azalmaktadır. (Keskin ve Tosun, 2016: 31).

Örgütsel bağlılık, bireylerin, kendini örgütün bir parçası olarak gördüğü, örgütte uzun yıllar çalışmayı isteme kararlılıklarının bir ifadesidir. Yapılan çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini kendi hedefi olarak görmek, kendine örgüte ait hissetmek olarak tanımlanmıştır (Özdevecioğlu ve Aktaş,2007:4). Turunç ve Çelik Ankara'daki savunma sanayi firmalarının çalışanları üzerinde uygulamalı bir araştırma yapmıştır. Bu çalışma sonucunda çalışanların üzerlerinde hissettikleri örgütsel destek, iş-aile çatışma ve aile-iş çatışma düzeylerini etkilediği ve çatışma düzeylerini azalttığı belirlenmiştir (Turunç ve Çelik, 2010: 224). Örgütsel destek, örgütsel bağlılığa neden olurken örgütsel bağlılık çalışanların çalışmaya devam etme kararına etki etmektedir.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının katıldığı araştırma sonucuna göre, iş yaşam dengesini sağlamada başarılı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu görülmüştür Dolayısıyla kişilerin iş yaşamları ile özel yaşamlarına yeterli zamanı ayırabildikleri durumda işten ayrılmayı da düşünmedikleri söylenebilmektedir (Gerçek vd. ,2015: 82 ). Kadınlar işten arta kalan zamanlarının çoğunu ev ve çocuk bakımı için harcamaktadır. Bu durum, kadın için enerji bölünmesi, yorgunluk, işe kendini verememe demektir ve iş yaşamında rekabet açısından dezavantaj oluşturmaktadır (Fidan, 2005: 187).

Şirketlerde, iş ve yaşam dengesinin sağlanabilmesi için,

- Şirketler eğitim programlarına, kaliteli zaman geçirme, zamanı iyi kullanma iletişim gibi konuları içeren eğitimler katabilir,
- Şirketler her çalışanın farklı talep ve önceliklere sahip olduğu bilerek, farklı uygulamalar geliştirebilir,

- Esnek çalışma uygulamaları benimsenebilir ve özendirilebilir,
- İş yükünü azaltıcı çalışmalar ile fazla mesai uygulamalarının azaltılması sağlanabilir,
- İş yerinde, molalar arttırılıp bu molalarda stres azaltıcı ve motivasyon artırıcı aktiviteler uygulanabilir (Erdoğan, 2013).

## Şekil 2. Örgütsel Stres Faktörleri Maliyetleri

Doğrudan Maliyetler	Dolaylı Maliyetler
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Devamsızlık</li> <li>• İşgücü Devri</li> <li>• Grev/İş Yavaşlatma</li> <li>• Nitelik ve Nicelik Olarak Çıktı</li> <li>• İş Kazaları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş tatminsizliği</li> <li>• Düşük Bağlılık Düzeyi</li> <li>• Güvensizlik</li> <li>• Nefret</li> <li>• Saldırganlık</li> </ul>

Kaynak: Küçükusta (2007:249)

Tükenmişlik, iş-aile-yaşam çatışmaları beraberinde stresli bir iş hayatını meydana getirir. Stresin ise hem örgüte hem de bireyin kendisine pek çok zararı bulunmaktadır. Devamsızlık, iş gücü devri, iş kazaları doğrudan örgüte maliyet olarak yansımaktadır.

### 2.4. Kadınların Artan Roller ve İş Yaşam Dengesi

Toplumsal tarih ve veriler incelendiğinde kadın ailenin çekirdeği kabul edilmektedir. Kadın, aile içinde fizyolojik olarak anne, sosyal hayatta eş, ekonomik durumda “eşine yardımcı” ve kültürel olarak da “eğitici” olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkul: 2011).

Toplumsal cinsiyet bireyin yaşadığı toplum ve kültürün o cinsiyeti nasıl kodladığı, o cinsiyete hangi görevleri, yetkileri ve rolleri yüklediğiyle ilintilidir. Burada şu soru akla gelmektedir. Bir kişi sadece erkek olduğu için arabalara, uçaklara ya da mühendisliğe ilgi duyabilir? Ya da bir kadın doğası gereği mi daha iyi yemek yapmaya yatkındır? Bilindiği üzere pek çok başarılı erkek aşçı vardır. Sanayi devrimi öncesinde kadınların iş hayatı için uygun olmadıkları hatta bir erkek için eşinin çalışması erkeğin güçsüz

olduğunu gösteriyorken günümüzde kadınlar pek çok farklı sektörde ve meslekte başarıyla çalışmaktadır. Görüldüğü gibi bu roller doğuştan değil çevre ve onu şekillendiren toplumla ilgilidir bu nedenle de değişmeye açıktır (Korkmaz, 2014)

Kadınların çalışmayı tercih nedeni daha çok gelir kazanmaktır ve yıllar geçtikçe kadınlar çalışma hayatıyla daha da iç içe olmaktadır. Bu durum kadına anne ve eş rollerine bir yenisini daha eklemektedir, “çalışan kadın”. Kadınlar bu rolü yerine getirirken aile hayatı ve iş hayatındaki sorunları ve yükümlülükleri aynı anda üstlenmek zorunda kalmaktadır. Geleneksel rolü para kazanmak ve ailesini geçirmek olan erkek gibi kadının da günümüzde gelir kazanması ailenin geçimi için gerekli olan ihtiyaçları karşılamasıyla, eşlerin ev ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları beraberce paylaşmaları gereği ortaya çıkmaktadır. Türkiye gibi geleneksel toplumlarda her ne kadar kadının rolünde bir değişme yaşansa da erkeğin ev işlerini paylaşımı ve kadına yardımcı olma rolü hala yeterince benimsenmiş değildir. Bu durum kadının hem işte hem de evde çifte mesai yapmasıyla zaman geçtikçe stresli ve zorlayıcı hal almaktadır.

Kadının gelir elde etmesiyle geleneksel aile düzeninin kadın erkek rollerini keskin bir şekilde sınırlayışı yerini paylaşmaya dayalı cinsiyet rolleri anlayışına bırakmıştır. Fakat ev sorumluluklarının paylaşımındaki değişme, para kazanma rolünün paylaşımında görülen değişimin oldukça gerisinde kalmaktadır. Bu durumun nedeni ev ile ilgili sorumluluklarda kadınlık ve erkekliğin algılanışına ilişkin geleneksel cinsiyet yargılarının çok daha güçlü ve yıkılması zor olmasıdır (Günay ve Bener, 2011:160).

Modernleşen dünyada sadece kadınların değil erkeklerin de rollerinde ve aileye bakış açılarında değişmeler meydana gelmiştir. Artık babalar çocuklarına sevgilerini daha rahat göstermeye, izin günlerini aileleriyle sosyal aktivitelerle geçirmeye önem vermeye başlamışlardır. Ayrıca ödev, kurs, toplantı gibi çocuğun eğitimini ilgilendiren konularda daha bilinçli ve hassas oldukları görülmektedir.

Günümüzde hızla değişen küresel dünyada, saat farkı olmayan uluslararası ticaret, iletişim teknolojisindeki ilerlemeler, kadının da erkekler gibi eğitim alıp uzmanlık gerektiren işlerde görev alması ve rekabet nedeniyle çalışanlar üzerinde iş yükü artması gibi sebepler çalışma düzenini değiştirmiştir (Eren, 2016). Artık çalışanlar, serbest zamanın kıymetini bilip, kendine ait özel zamana sahip olma açısından esnekliğe sahip

olmayı istemektedir. İş yaşam dengesinin sağlanabilmesinin ilk kuralı çalışanların yaşamlarındaki her alana eşit miktarda vakit ayırabilmeleridir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 315).

Dublin’de bulunan Avrupa Birliği kuruluşu Eurofound’un 2012 Avrupa Yaşam Kalitesi Araştırmasında çalışanlara, çalışırken aile ve evle ilgili sorumluluklarını yerine getirmede sorun yaşayıp yaşamadıkları sorulmuş, cevaplar incelendiğinde Türkiye’de çalışanların, kadınlarda %80’i, erkeklerde %75’i iş-yaşam dengesini tutturmada sorun yaşadıklarını belirtmiştir. En az sorun yaşayanlar, kadınlarda %44, erkeklerde %39 ortalama ile İtalyanlardır. AB 27 ortalaması kadınlarda %59, erkeklerde ise %54’tür. (Kenar, 2016). Görüldüğü gibi kadınların çoğu erkeklere nazaran daha çok sorun yaşamaktadır. Türkiye’de çalışanların çok büyük bölümü iş yaşam dengesini sağlamada sorun yaşadığını belirtmiştir oran hem kadınlar hem de erkekler için oldukça fazladır.

Kadınlar için eş desteği iş- yaşam dengesi açısından çok önemli bir konu, çalışan kadına yönelik en önemli destek mekanizmalarındandır. Eşlerin birbirlerinin taleplerini anlaması, birbirlerine ve yaptıkları işlere saygı duyması, taraflardan birinin iş yoğunluğuna göre daha fazla ailevi sorumluluk alması, bireyin iş yaşamını büyük ölçüde kolaylaştırmaktadır (Coşkuner, 2013: 141).

Ebeveyn olmak erkekten çok kadının hayatını etkilemektedir. Yapılan çalışma sonuçlarına bakıldığında, çocuksuz kadınların çocuk sahibi olan kadınlara kıyasla kariyerlerinde daha rahat ilerledikleri görülmüştür. Bu yüzden çocuğun bakımında erkeğin de kadına yardımcı olması kadınların kariyerlerinde ilerlemesini kolaylaştıran önemli bir etken olarak düşünülmektedir (Gürcan, 2016).



## **BÖLÜM 3: AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE İŞ YAŞAM DENGESİ DÜZENLEMELERİ**

Avrupa Birliği tarihine bakıldığında ilk olarak ekonomik bütünleşme, tek pazar olma hedefiyle Roma Antlaşması imzalanmış ve Avrupa Ekonomik Topluluğu daha sonrada Avrupa Atom Enerji Topluluğu kurulmuştur. Genişleyen ülke sayısı ve parasal birliğin sağlanması hedefiyle Maastricht Anlaşması 1993 yılında imzalanarak topluluğun adı “Avrupa Birliği” halini almıştır.

Avrupa’da artan işsizlik özellikle ABD ve Japonya’ya kıyasla rekabet gücü zayıflayan AB’nde istihdam politikaları öncelikli konu haline gelmiştir. Avrupa istihdam ve sosyal politikası için dönüm noktası olan Amsterdam Anlaşması’nda istihdam konusunda ayrı bir bölüm yer almış ve istihdamı arttırmak AB’nin en büyük hedefi haline gelmiştir.

Amsterdam Anlaşması’ndan sonra peşi sıra gelen zirvelerde özellikle Lizbon Zirvesi’nde Avrupa İstihdam Stratejisinin somut hedefleri konulmuş, bu hedefe göre 2006 yılında kadın istihdam oranı %60 üzerine çıkarılacaktır denmiştir. Komisyon değerlendirmeleri göstermiştir ki hedefler ve çabalar istihdam oranını arttırsa da istenilen boyutlara ulaşamamıştır.

Avrupa 2020 Stratejisi’ sinde bu hedefler yinelenmiştir. Bu hedeflere ulaşabilmek amacıyla AB direktif ve tavsiye kararlarıyla kadınların iş-yaşam dengesini sağlayıcı ve istihdamını arttırıcı ebeveyn izni, çocuk bakım ve yaşlı bakım hizmetleri, esnek çalışmanın yaygınlaşması konularında devletlere asgari şartlar ve hedefler sunulmuştur.

Türkiye için de durum farklı değildir. Kadın istihdamının genel istihdama göre düşük seviyelerde kalması ekonomik ve sosyal yönden istenilen bir durum değildir. Bu yüzden Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planlarında, güvenceli esneklik, çocuk bakım hizmetleri, doğum izni süreleri kadınların istihdamını ve iş-yaşam dengesini sağlayıcı düzenlemeler görülmektedir.

### **3.1. Avrupa Birliği ve Avrupa İstihdam Stratejisi**

Avrupa’yı ekonomik, siyasi olarak birleştirme amacıyla atılan ilk önemli adım, Schuman Planı’dır. Fransız-Alman kömür ve çelik üretimini bir topluluğun denetimine

vermeyi öngören bu plan doğrultusunda 1951’de Belçika, Almanya, Fransa, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu’nu kurmuşlardır. Bu ülkeler arasında 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (Euratom) kurulmuştur (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 28) Daha sonra tek pazar oluşturma hedefiyle Avrupa Tek Senedi 1987 ‘de imzalanmıştır. Üye Devletler bağlarını güçlendirme kararıyla, ekonomik ve parasal birliğin sağlanması için Maastricht Antlaşması 1993’te imzalanmış, birlik Avrupa Birliği adını almıştır (Avrupa Birliği Bakanlığı, 2016).

Amsterdam Antlaşması Sicilya’da yapılan uzun görüşmeler sonucu, 19 Kasım 1997’de Avrupa Parlamentosu tarafından onaylanmış, 01 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Amsterdam anlaşmasıyla sosyal politika alanında önemli gelişmeler sağlanmıştır. Avrupa’da artan işsizlik oranlarından dolayı, Amsterdam Anlaşması’nda ilk kez istihdam konusunda ayrı bir bölüm eklenmiştir (Yazır, 2015: 35-36).

1970 ve 80’lerde petrol piyasalarında, 90’larda ise para piyasalarında yaşanan krizler ve küreselleşme, Avrupa Birliği ekonomisi için gerekli olan istihdamın yaratılmasını engellemiştir. Özellikle ABD ve Japonya’ya kıyasla rekabet gücü azalan, işsizlik oranları artan, sosyal güvenlik sistemleri zayıflayan Avrupa Birliği’nde, istihdam politikaları öncelikli bir konu haline gelmiştir (Gündoğan, 2006: 12). Bu gelişmeler sonucunda 1993 yılında Jacques Delors Başkanlığında bir komisyon kurulup “Beyaz Kitap” yayınlamıştır. Beyaz Kitap’ta işsizliğin sorun olduğu kabul edilmiş ve çalışma saatlerinin kısaltılması, ücretlerin sınırlandırılması, düşük sosyal güvenlik primleri, eğitim teşvikleri gibi önlemler alınmıştır. Beyaz Kitap, Avrupa İstihdam Stratejisi’nin ilk önemli gelişmesi olmuştur (Özen, 2015: 80-81). Beyaz Kitap’tan sonra oluşturulan Essen Stratejisi’nde insan kaynaklarının geliştirilmesi, girişimciliğin teşvik edilmesi, sigorta primlerinin azaltılması, kadınların, gençlerin, işsizlerin işgücü piyasasına girişlerindeki engellerin kaldırılması konularında önlemler alınmıştır. Avrupa istihdam ve sosyal politikaları için en önemli gelişme 1997’de kabul edilip Mayıs 1999’da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşmasıdır. Amsterdam Antlaşmasında istihdam alanında ayrı bir bölüm eklenmiş ve Avrupa’da istihdamı artırıcı politikaların Avrupa Birliği’nin en önemli hedefi olduğu ilk defa ilan edilmiştir (Çakır, 2008: 38).

Amsterdam Antlaşmasından sonra AB istihdam politikasını şekillendiren zirvelerden Lüksemburg Olağanüstü İstihdam Zirvesi'nde (20-21 Kasım 1997), istihdam politikalarının geleceğini belirleyecek dört temel dayanak belirlenmiştir. Bu ilkeler istihdam edilebilirlik, girişimcilik, sürekli gelişim ve işgücü piyasasında fırsat eşitliği sağlamaktır (Sönmez, 2006: 190). Lizbon Zirvesi'nde (2000) 2010 yılına kadar dünyanın rekabetçi ekonomisi olmak ve devamlı ekonomik gelişmeyi sağlamak önemli bir hedef olarak belirlenmiştir. Bu stratejiyle, 2010 yılında Avrupa'da istihdam oranını %70'in ve 2006 yılında kadınların istihdam oranını %60'ın üzerine çıkarılması hedef alınmıştır (Kesici ve Selamoğlu,2005: 36). 23 Mart-24 Mart 2001 tarihinde Stockholm Zirvesi'nde, Lizbon Zirvesi'nde belirlenen hedeflere ara hedefler ve yeni bir hedef daha eklenmiştir. Bu hedefler, AB geneli için istihdam oranı 2005 yılına kadar %67'ye ve kadın istihdamı da %57'ye yükseltilecek ve yaşlıların istihdam oranı 2010 yılına kadar %50'ye ulaştırılacaktır (Kasalak, 2007: 51).

Daha çok ve daha iyi işler yaratılması amacını taşıyan AİS'in diğer üç amacı;

- İşsizlere ve uzun süreli işsiz kalma riski olan bireylere mesleki eğitim sağlamak, istihdam edilebilirliği arttırmak
- İş kurmayı kolaylaştırıcı imkânlar sunmak, girişimciliğe teşvik etmek, vergi kolaylıkları sağlamak,
- Esnek çalışmayı özendirmek, hayat boyu öğrenimle çalışanların piyasa koşullarına uyumunu sağlamak (Tan, 2014: 43).

Avrupa İstihdam Stratejisini değerlendirmek için Avrupa Komisyonu 2002 yılında ulusal raporlarla bir değerlendirme yapmıştır. Bu değerlendirme sonucunda hazırlanan raporda;

“- 1997 yılından beri 10 milyon yeni iş yaratılmış, işsiz sayısı 4 milyon azalmıştır.

- 1997 yılında 157. 5 milyon kişi istihdam edilirken, bu rakam 2001 yılında 167. 8 milyona yükselmiştir.

- İşsiz sayısı ise 1997 yılında 17. 5 milyon iken 2001 yılında 13. 2 milyona düşmüştür.

- AB istihdam oranı %64. 3'e (+0. 7 puan), kadınlarda istihdam oranı %54. 9'a (+0. 9 puan) yükselmiştir". AB için oranların artmış olması olumlu bir göstergedir. Fakat yine de belirlenen hedeflere yakın olmadığını da belirtmek gerekmektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 39).

AB ülkelerinin karşı karşıya olduğu sorunlara Birlik bazında uygulanabilir çözümler bulmak için "Avrupa 2020 Stratejisi" 3 Mart 2010 tarihinde açıklanmıştır (Özen,2013: 70).

Avrupa 2020 Stratejisi, akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme olarak belirlenen üç temel hedefi kapsamaktadır. 2020 yılına kadar ulaşılması gereken hedefler,

"-İstihdam alanında, 20 ila 64 yaş nüfusun % 75'inin istihdam edilmesi;

- Araştırma ve geliştirme alanında, Avrupa Birliği'nin GSYİH' sinin % 3'nün Ar-Ge için ayrılması;

- Eğitim alanında, okulu terk etme oranının % 10 seviyesine düşürülmesi ve yükseköğretime katılım oranının % 40'a çıkarılması;

- Yoksulluk ve sosyal dışlanma alanında, ulusal yoksulluk sınırında yaşayan Avrupalıların sayısını % 25 oranında düşürerek, yaklaşık 20 milyon insanın yoksulluktan kurtarılması" dır (Akses, 2014: 33).

AİS oldukça kapsamlı bir konudur. Özetle söylenebilir ki strateji aşağıdaki temel unsurlar üzerine kurulmuştur.

-Daha çok sayıda insanı istihdama çekmek ve sosyal koruma sistemlerini daha çağdaş hale getirmek

-İşçi ve işletmelerin uyum yeteneklerini arttırmak ve işgücü piyasasında esnekliği sağlamak,

-Daha iyi eğitim ve beceri yeterliliği geliştirmek suretiyle beşeri sermayeye yatırım yapmak,

-Önemli konulara ve başarılı politikalara ilişkin konulu seminer ve iyi uygulama örnekleriyle karşılıklı öğrenmeyi teşvik etmek,

-Emsal taramasıyla üye ülkelerinin uygulamalarını karşılaştırmak ve birbirinden öğrenmektir (Yazır:2015: 60).

### **3.2. Avrupa Birliği'nde İş Yaşam Dengesi Uygulamaları**

Sosyal politika toplumu oluşturan bireylerin sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik faaliyetlerde bulunan, toplumu oluşturan kişiler arasındaki gelir dağılımı uçurumu, yaşam kalitesi farkını ve çatışmaları önleyiciyi politikalar düzenleyen disiplinler arası bir bilim dalıdır (Şenkal, 2007: 26). Her devlet, refah devleti olma yolunda vatandaşlarına asgari gelir, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi olanakları sağlamalıdır.

Sosyal politikanın gündemi, günümüzde iş-aile konuları üzerine yoğunlaşmıştır. Aile dostu işyeri, esnek işyeri gibi kavramlar özellikle Batılı ülkelerde yaygınlaşmış ve sosyal politika literatüründe daha sık yer almaya başlamıştır. Batılı ülkelerde çocuk ve yaşlı bakımı gibi iş-aile konuları kamuyu ilgilendiren, sosyal risk olarak kabul edilmektedir. Sosyal riskler bireysel sorunların, toplumun düzenini ve yaşamını etkilediğinde ortaya çıkan risklerdir (Kağnıcıoğlu, 2013: 27)

Kadınlara yönelik hukuki düzenlemeler 1970'lerde ön plana çıkmış, bu duruma o yıllarda yeni yeni gündeme gelmeye başlayan kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık kavramının etkisi büyüktür. Bu sürecin gelişmesinde, kadınların eğitim alma olanaklarının artması, kadınların bilinçlenmesi ve örgütlenmesi, siyasal alanda kadınlara yönelik olan uygulamaların artması etkili olmuştur (Yorgun, 2010: 180).

Avrupa Birliği'nde cinsiyet eşitliğine dair ilk düzenleme 1957 tarihinde Avrupa Topluluğu Antlaşması ile yapılmıştır. Avrupa Birliği Avrupa'da barış ve istikrarın sağlanması ve devam etmesi amacıyla kurulmuş, daha sonraki hedefi ise Avrupa'da güçlü ekonomik sistem kurmak olmuştur. Bu hedefine ulaşabilmek için kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak kadınların da çalışma hayatında aktif bir şekilde yer alması gerektiğini bilerek politikalar geliştirmeye başlamıştır (Yarıkkaya, 2016).

AB ülkelerinde uzun yıllardır süren Avrupa istihdam politikasıyla kadınların işgücüne katılımı genel olarak artarken bu artış ülkeden ülkeye değişmektedir. Ülkeler arası farklılıkların oluşmasında ülkelerin kendi refah devleti tipine uygun politikaların uygulanması etkilidir. Bu sosyal politikalar içinde kadının iş hayatına katılımını

etkileyen iş-yaşam dengesi uygulamaları, iş-aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik uygulamalar belirleyicidir (Sayın, 2007: 58-59). Avrupa Birliği ülkelerinde iş -aile yaşamı uyumlaştırılmasına yönelik özellikle çocuk ve diğer bakıma muhtaçların bakımı için olan politikaların özel bir önemi vardır. Bu alanda geliştirilen politikalar AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet rolleri gibi istihdamı etkileyen konulardaki bakış açısını da ortaya çıkarmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 48). Esping Andersen'in Güney Avrupa refah rejimi modeli, Avrupa Birliği'ni oluşturan üye devletlerden önemli bir bölümünü kapsamaktadır. Bu modeli diğer modellerden ayıran en önemli özelliği devlet tarafından vatandaşlarına nakdi gelir desteği sağlanması, sağlık sisteminin çok iyi düzenlenmiş olmasıdır (Saka, 2010: 11)

AB özellikle kadınların iş hayatına daha çok katılım sağlamaları, iş hayatında daha mutlu az stresle çalışabilmeleri ve iş-aile-yaşam dengesini sağlamaları adına, esnek çalışma, doğum izni, babalık izni, kreş düzenlemeleri gibi pek çok politika düzenlemektedir. Bu bağlamda yapılan araştırmalar sonucu küçük çocuklu kadınların %67'sinin çalışma hayatında yer aldığı, erkeklerde bu oranın %92 olduğu görülmüştür (Gerşil, 2015: 175).

Avrupa Birliği, Amsterdam Antlaşması(1997) ile kadın-erkek eşitliğini hayatın her alanında sağlanması gereken temel bir görev olduğunu belirtmiş, 2006-2010 yıllarını kapsayan yol haritasında cinsiyet eşitliğini sağlama hedefini yinelemiştir. Yol Haritası kapsamında özellikle kadınlar için iş-aile-yaşam dengesi kurmaya yönelik politikaları geliştirmek dikkat çekmektedir (Yorgun,2010:180). Kuşkusuz kadın-erkek fırsat eşitliği, adil olmayan ücret, toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi konular, kadınların çalışma hayatını etkileyen en önemli eşitsizliklerdendir.

Avrupa Birliği'nde kadın-erkek fırsat eşitliğine ilişkin düzenlemeler;

- Avrupa Birliği'nde ilk olarak 1992 yılından sonra kadınlara iş hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması ve ücret ödemelerinde adil ve eşit davranılması, fırsat eşitliği sağlanması düzenlenmiştir.

-Avrupa Komisyonu, Beyaz Kitap(1994)'a uygun olarak kadınların iş-aile- yaşam dengesini sağlamayı kolaylaştırıcı öneriler sunmuştur.

-1997 tarihli Amsterdam Antlaşması, kadın erkek eşitliği sağlamayı Avrupa Birliği'nin temel görevlerinden biri olduğunu belirtmiştir.

- Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu ve Avrupa Tarımsal Yön Verme ve Garanti Fonu kadınların iş hayatında güçlenmeleri için finansman destekleri sunmaktadır (Tutar ve Yetişen, 2009: 122-123).

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, cinsiyet eşitliği ve fırsat eşitliği kapsamında, çeşitli sorumluluklar belirlemiş ve üye devletlerden yerine getirmelerini beklemiştir. Bu yükümlülükler;

-Kadınların istihdama katılımını arttırmak amacıyla ücret eşitsizliklerinin engellenmesi ve vergilerde indirim sağlanması

-Kaliteli, kolay ulaşılabilir ve ucuz çocuk bakım hizmetleri

-Kadınların mesleki eğitim alması, esnek çalışma şekilleriyle çalışmanın teşvik edilmesi (Kesici ve Selamoğlu,2005: 46).

2003,2005 ve 2007 yıllarında AB'ye üye ve aday olan ülkeleri kapsayan Avrupa Yaşam Kalitesi anketi sonuçları değerlendirildiğinde 2003 ve 2007 yılında İspanya'nın, 2005 yılında ise İsveç ve Danimarka'nın en iyi yaşam kalitesine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu yıllarda Türkiye neredeyse son sıralarda yer almıştır (Kaya vd.,2011: 92).

### **3.2.1. Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma**

Esneklik 1970 yılından sonra, hızla gelişen yeni teknolojiler ve bu dönemde yaşanan Fordizm krizi sonucu olarak gerçekleşen bir süreçtir (Tozlu, 2011: 100). Özellikle 1945-1970 yılları arasında Fordizm, hâkim üretim sistemi olmuştur. Bu sistem katı ve seri üretim süreci ve katı bürokratik sistemden oluşmaktaydı. 1970'li yıllardan itibaren ise yeni yönetim sistemlerinin gelişmesi, esnekliğin olmaması, zamanla seri üretim sistemlerinin tüketicinin taleplerini karşılayamaması, iş sözleşmelerinin esnek olmaması gibi sebepler, Fordist üretimin ekonomideki hâkimiyetini gittikçe azaltmıştır (Ateş ve Çöpoğlu, 2015: 99). 1970'li yıllarda meydana gelen petrol krizi birçok sanayileşmiş ülke için dönüm noktası olmuş, yeni arayışlara yöneltmiştir. Özellikle 1980'li yıllarda

Japonya, üretimdeki kalite, fiyat, hız gibi özellikleri ön plana çıkararak küresel rekabeti ciddi boyutta arttırmıştır (Eryiğit, 2016: 1).

1970'li yıllardan sonra bilgi teknolojilerinin artması ve ekonomilerin küreselleşmesiyle birlikte katı bürokratik süreçler azalmaya başlamış, 1980'li yıllara gelindiğinde kitle üretimi ve katı kurallar yerine esnek kurallar konulmuştur. Böylece Post-Fordizmin esnek uzmanlaşma tanımı ortaya çıkmıştır (Tozlu,2011: 111). Artan teknolojik değişimler, yaşamın tüm alanlarını etkilediği gibi mal ve hizmet üretim sürecini, üretim şekillerini, çalışma biçimlerini dolayısıyla çalışanları etkilemiştir (Yüksel, 2004: 49).

Esnek çalışma şekilleri günümüzde en çok kadınlar için avantajlı olmaktadır. OECD'nin raporunda; evli ve çocuğu olan kadınlar esnek çalışma biçimlerini, çocuğuna daha fazla zaman ayırmak ve iyi bakım sağlamak amacıyla tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Kuşaksız, 2006: 23).

Avrupa'da işverenlerin esnek çalışmayı tercih sebepleri;

- Teknolojik gelişmelerin yarattığı üretim artışı, verimlilik, rekabet gibi konuların önem kazanması ve dijital ekonomiye adapte olma çabası,
- Ekonomideki değişimlere karşı firmaların küçülme ve büyüme kararını hızlı bir şekilde verebilmesi,
- Şirketlerin katı, zaman alıcı, bürokratik işlemlerle uğraşmak istememesi,
- Atipik çalışanların sendikalaşma oranının düşük oluşu,
- Özel İstihdam Bürosu ile işverenler arasında imzalanan anlaşmaların kolay sona erdirilebilmesi
- Özel İstihdam Bürolarının danışmanlık hizmetinde bulunması,
- Özel İstihdam Bürolarıyla çalışan firmaların iş güvenliği ile ilgili sorumluluklarının sona ermesi,
- Özel İstihdam Bürolarının ilişkide olduğu firmalar arasında personel değişimini çok hızlı yapabilmesi (Doğan, 2016: 96).



Çalışma süresi esnekliğinde, çalışma sürelerinde belli bir standart yoktur. Bu süreler firmanın ve çalışanın ihtiyaç, beklentilerine yönelik olarak tipik çalışma biçiminden farklı olarak birlikte düzenlenebilmektedir. Bu çalışma şeklinin amacı, insanların dinlenme ihtiyaçları olmasına rağmen makinelerin o zaman zarfında da üretime devam edebilmesidir (Eryiğit, 2016: 12).

Tipik istihdam şekillerinin unsurları; belirsiz süreli iş sözleşmeleri, tam zamanlı çalışma, tek bir işverene karşı iş görme sorumluluğunun bulunması, haksız iş akdi feshine ve iş hayatındaki diğer haksız uygulamalara karşı, kişinin iş hukuku tarafından korunmasıdır. Bu tür bir iş ilişkisi niteliğini taşımayan istihdama da “atipik istihdam” biçimi denilmektedir (Yüksel, 2004: 49).

Geleneksel aile düzeninde kadından, ailesi ve işi ile ilgili sorumlulukları yerine getirmesi, zamanını bu düzene göre ayarlayabilmesi beklenmektedir. Bu yüzden birçok ülkede geçici ve kısmi zamanlı işlerin %70’inde kadınlar istihdam edilmektedir (Koçak,2011: 75). Şüphesiz küreselleşme, teknolojik gelişmeler, sosyo kültürel yapıdaki değişimler kadınların zamana verdikleri değeri arttırmış, zamanın etkin kullanımına ilişkin çözümler geliştirmelerine neden olmuştur.

### **3.2.1.1. Kısmi Süreli Çalışma(Part-Time Çalışma)**

Kısmi süreli çalışma, iş yerindeki çalışma saatlerinden daha az süreyle çalışılmasına denilmektedir. Part-time çalışma günümüzde en çok, kadınlar, öğrenciler ve emekliler tarafından tercih edilmektedir. Kısmi süreli çalışma, kadınların iş gücüne katılım oranını arttırdığı ileri sürülmektedir ancak kısmi süreli çalışanların, çoğu zaman iş güvencesiz daha düşük ücretlerle ve sosyal haklardan yoksun bir şekilde çalıştıkları da bilinen bir gerçektir (Tozlu, 2011:104).

### **3.2.1.2. Kayan İş Süresi**

Kayan iş süresinde, çalışanların günlük çalışma saatleri toplamı aynı kalıp, işe başlama ve bitirme zamanı çalışanın kendisi tarafından belirlenmektedir. İşçinin çalışmaya erken ya da geç başlaması veya işi bırakması kararını işçi kendi vermektedir. Fakat günlük, haftalık ya da aylık çalışması gereken süreler değişmemektedir (Eryiğit, 2016: 13).

Bu çalışma sistemi, öngörülen sınırlar içinde çalışmanın başlangıç ve bitiş süreleri

belirlenmesinde çalışanlara öncelik vermektedir. Bu durum çalışanların çalışma sürelerini seçebildiği ama çalışma süresinin değişmediği anlamına gelmektedir. Bu çalışma biçimi ile günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, örneğin sabahları 7.00-9.00, akşamları 16.00-18.00 arasında 15-30 dakika kaydırılabilmektedir. Böylelikle kayan iş saatleri ile çalışanlar trafiğin yoğun olmadığı saatlerde işe gidip gelerek yolda harcadıkları zamandan tasarruf edebilecek, aile ve diğer sorumluluklarını yerine getirebileceği boş zamanı arttırarak iş yaşam dengesine yardımcı olacaktır (Parlak, 2015: 271-272).

### **3.2.1.3. Esnek Zaman**

Çalışanlar tam zamanlı çalışma sisteminde işverenin belirlediği saatlere uymak zorunda iken, esnek zaman çalışma modelinde, çalışma zamanını ve süresini, işverenle birlikte, işe başlama ve bitiş saatlerini dilediği şekilde belirleme olanağına sahiptir (Şafak, 2014: 33). Batıda esnek-zaman modelinin ilk uygulandığı yer, Federal Almanya'da (1967) Messerschmidt - Bölkow - Blohm işletmesidir. O tarihte, esnek çalışma süresinin uygulanma sebebi daha çok işe geliş ve işten çıkış saatlerindeki trafik yoğunluğuna rahatlık getirmektir (Yavuz, 2016). Ortalama günlük çalışma süresini aşmadan, belirlenmiş sürelerde zorunlu olarak çalışma şartıyla çalışanın günlük iş süresinin uzunluğunu kendisinin belirleyebildiği bir çalışma modelidir. İş sürelerine esneklik kazandıran bu çalışma biçiminde çekirdek zaman olarak adlandırılan işyerinde çalışılması gereken belirli bir zaman dilimi ( örneğin 10:00-16:00) mevcuttur. Bu çekirdek zamanının başındaki ve sonundaki (7:00-10:00 ve 16:00-19:00) zaman esnek zamandır (Parlak, 2015: 272).

### **3.2.1.4. Sıkıştırılmış İş Haftası**

Sıkıştırılmış iş haftaları uygulamasında amaç günlük çalışma saatlerinin arttırılmasıyla haftalık çalışılan gün sayısının azaltılmasıdır. Örneğin 12 saatlik iş günlerinden oluşan bir çalışma haftasında çalışanlar dört gün çalışmakta ve haftanın diğer günlerini tatil günleri olarak kullanmaktadır. Sıkıştırılmış iş haftası iş akışının sürekli devam ettiği işyerlerinde hizmetin kesintisiz verilebilmesini sağlamıştır (Uyargil, 2009: 80 ).

Sıkıştırılmış iş haftası 19.uncu yüzyılın ortalarında İngiltere'de tekstil sektöründe ortaya çıkmış, haftalık çalışma süresi 5,5 günden 5 güne indirilerek çalışanlara iki gün tatil

hakkı sağlanmıştır. Daha sonraki süreçte İkinci Dünya Savaşı yıllarından itibaren gelişmiş ülkelerde 3, 4 veya 4,5 günlük sıkıştırılmış çalışma şekillerine rastlanılmıştır (Tozlu, 2011: 106). Bu çalışmayla, haftalık çalışma süresi değişmemektedir. Değişen, çalışan iş günü süresinin azalması, günlük çalışma süresinin uzamasıdır. Bununla beraber, sıkıştırılmış çalışma haftası, farklı şekillerde uygulanabilmektedir. Sıkıştırılmış iş haftasının iş yaşam dengesine katkıları açısından Babra ve diğerlerinin yaptığı araştırma, oldukça net bir bilgi sunmaktadır. Yazarlar, sıkıştırılmış iş haftasının, sağlık ve organizasyonel etkinlik riskine düşük düzeyde sahip olduğunu belirtmekte ve iş yaşam dengesine olumlu etkide bulunduğunu iş-dışı zamanı arttırdığını vurgulamaktadır (Parlak, 2015: 292-294)

### **3.2.1.5. İş Paylaşımı**

İş paylaşımı, bir işyerinde, işveren ile iki işçi arasında çalışma süresinin bu işçiler tarafından paylaşılmasını sağlayan çalışma sistemi olarak tanımlanmıştır. (Şafak, 2014: 27). Bu esnek çalışma biçimi, gönüllülük esasıyla, iki yarı zamanlı çalışanın tam zamanlı bir işin görev ve sorumluklarını paylaştığı, işveren ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılayan bir düzenleme biçimidir. İş paylaşımı, yarı zamanlı çalışmanın bir biçimi olsa da, farklı bir yapıya sahiptir. Yarı zamanlı çalışmada yapılan işler, nitelikleri gereği kısa zamanlı işlerdir. İş paylaşımı ile tam zamanlı iş, iki yarı zamanlı çalışanlarca paylaşmakta ve emeklilik maaşı, izinler, sosyal yardımlar ve yan ödemeler bu paylaşımına dâhil olmaktadır (Parlak,2015:295).

### **3.2.1.6. Tele Çalışma**

Geleneksel çalışma sistemi kimi zaman çalışma yaşamında dezavantajlı gruplar için çalışma yaşamına katılmayı zorlaştırmaktadır. Dezavantajlı grupların çalışma hayatına girişini kolaylaştıran, zorluklarını gideren çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Tele çalışma bu bağlamda özellikle kadınlar, emekliler ve engelli bireylere önemli fırsat sunmuştur, birey daha fazla boş zamana, çalışma zamanı kavramını kaldıran serbestliğe sahip olmuştur (Ören ve Yüksel, 2012: 54). Hem anne hem de babanın çalıştığı aile modelinde artış olmasıyla ev işleri çocuk bakımı gibi sorumluluklara yeterince zaman ayrılamaması, bireylerin serbest zaman ihtiyacını arttırmıştır, tele çalışma gibi çalışma şekilleri bu ihtiyacın giderilmesi için çözüm olmaktadır (Aksoy, 2012: 404).

Bilişim teknolojilerindeki artışla çalışma yeri sadece işyeriyle sınırlı kalmamakta, ulaşılabilir olan her an ve her yerde kişilere çalışabilecek ortam sağlanmaktadır. Hesaplama programları, veri tabanları, e-posta sistemleri, bilgisayar destekli tasarım, alıcı ve tedarikçiler arasında otomatik sipariş oluşturma ve ödemelerin elektronik sistemle yapılması, barkod okuyucu sistemler iş yaşamında öne çıkan bilişim teknolojileri uygulamaları arasındadır (Aksoy, 2012: 402). Tele çalışmanın kullanılması ve gelişmesinde bilişim sektöründeki hızlı gelişmelerin etkisi büyüktür.

Günümüzde kadın istihdamını arttırmayı amaç edinen pek çok ülke, tele çalışma türlerinden evde çalışmayı arttırıcı politikalar düzenlemekte ve bu çalışma biçiminden büyük oranda yararlanmak istemektedir. Yapılan araştırmalar Almanya, İtalya, İrlanda, Hollanda ve Yunanistan'da evde çalışanların % 90 – 95'ini kadınların oluşturduğunu göstermektedir. Bu oran Fransa'da % 84, Japonya'da % 75 ve İngiltere'de %70'dir (Berkün vd.,2015: 57). Bu çalışma biçimi ülkemizde de git gide yaygınlaşmaktadır

### **3.2.1.5. Ödünç Çalışma**

Ödünç çalışma, işletmelerin artan talep dönemlerinde yeni personel istihdam etmek yerine, işletmelerden işe uygun personel kiralaması şeklinde tanımlanmaktadır. Bu çalışma türü, klasik alt işveren (taşeronluk) sözleşmesinin farklı bir uygulamasıdır (Göktürk, 2007: 210).

### **3.2.1.6. Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma Düzenlemeleri**

1970'lerden sonra esnek çalışma AB ülkeleri, Kanada, Japonya ve ABD gibi gelişmiş ülkelerin tüm sektörlerinde yayılmaya başlamıştır. Yarı zamanlı çalışma kadınlar, gençler ve emekliler tarafından en uygun istihdam biçimi olarak tercih edilmektedir. Nitekim bu çalışma biçimi,1997-2003 arasında sabit bir şekilde yükselirken ekonomik durgunluğun söz konusu olduğu 2008-2009'da AB-27 için %18,8 oranıyla çok hızlı artış göstermesi yarı zamanlı çalışmaya atfedilen önemi göstermektedir. Diğer bir ifadeyle çalışma süresi esneklik türlerinden olan yarı zamanlı çalışma, ekonominin durgunluk döneminde etkin bir araç olarak kullanılmaktadır (Parlak, 2015: 256).

AB üyesi hemen hemen bütün ülkelerde part-time çalışma oranları kadın ve erkekler arasında farklılık göstermektedir. Bu farkın en az görüldüğü ülkeler Hollanda,

Finlandiya, Danimarka, İsveç'tir. Part-time çalışmanın kadınlar tarafından erkeklere oranla çok daha fazla tercih ettiği ülkeler, Almanya, Avusturya ve Lüksemburg 'tur. Bu ülkelerde kadınların part-time çalışmayı tercih etme oranı ve istihdam edilme oranı erkeklere oranla yedi kat daha fazladır (Ünal, 2005: 9). Avrupa Birliği'nde 2002 yılında toplam istihdamda, part-time çalışan erkeklerin oranı % 6.6, kadınlarda bu oran % 33.5 olmuştur (Kuşaksız, 2006: 25).

Eurostat verilerine göre AB'de part-time çalışanların % 25,8'i çocuk ve yetişkin bakımı için bu çalışmayı tercih ederken, diğer nedenler olarak en çok, eğitim faaliyetlerine katılma kolaylığı ve hastalık durumu belirtilmiştir (Ünal, 2005: 11). 1980'li yıllardan itibaren Avrupa'daki uygulamaları araştıran iktisatçılar, esnek çalışma şekillerinden kısmi süreli çalışmanın, kadınlara özgü çalışma biçimi olduğunu, esnek çalışma uygulaması ile eğitim alarak, vasıf kazananların ise erkek çalışanlar olduğunu belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle esnek çalışmayı erkekler kısa süreli çalışıp, eğitim alıp vasıf kazanmak için, kadınlar ise bu süreyi ailelerine daha fazla zaman ayırmak için tercih etmektedir (Filiz, 2011: 40).

Ekonomik büyüme oranlarına ilişkin göstergelere bakıldığında, 1990'lı yılların ortalarından itibaren, AB genelinde çok yüksek olmamakla birlikte, düzenli bir büyümenin var olduğu görülmektedir. Ancak 2008 yılına gelindiğinde küresel finans krizi, AB'yi derinden etkilemiştir. Bu nedenle 2009 yılında Avrupa Birliği'nde %4,2'lik bir küçülme gerçekleşmiştir (Kesici, 2011: 79). Yaşanan küçülme, daha çok dezavantajlı çalışanları etkilemiş, özellikle artan işsizlik Avrupa Komisyonu'nun Avrupa İstihdam Politikasına yönelik politikalar belirlemesine neden olmuştur (Tan, 2014: 42). Avrupa Birliği'nde düşük istihdam ve artan işsizlik oranları ile mücadele edebilmek için, Jacques Delors'un önderliğinde hazırlatılan ve 1993 yılında yayımlanan Beyaz Kitap, işsizlik konusunda Birlik düzeyinde uygulanacak politikaları belirlemiştir. Beyaz Kitap'tan sonra 1994 yılında oluşturulan Essen Stratejisi, Avrupa İstihdam Stratejisinin temellerini oluşturmuştur (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 29-30).

Avrupa İstihdam Stratejisi, 1990'lı yıllarda meydana gelen çalışma yaşamı sorunlarını ve ortaya çıkardığı sıkıntıları çözebilmek için AB düzeyinde alınmış aktif iş piyasası hedefleri ve önlemlerinden oluşmaktadır. Avrupa İstihdam Stratejisinin belirlediği

hedefler; istihdamı arttırmak, girişimciliği özendirmek, işsizliği azaltmak, vergi kolaylıkları sağlamak, girişimciliğe teşvik etmek, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek, çalışma ve aile yaşamını uyumlaştırmaktır (Eser ve Terzi, 2008: 237-238). Fırsat eşitliği kapsamında cinsiyet eşitliğinin sağlanması, çocuk bakım hizmetler, esnek çalışma, ebeveyn izin süreleri gibi alanlarda düzenlemeler yaparak kadınların işgücüne katılımının sağlanması hedeflenmektedir (Özen, 2015: 83).

Esnekliğe dair Topluluk müktesebatına dâhil düzenlemeler şunlardır:

Kısmi süreli çalışma, Avrupa Birliği'nin 97/81 sayılı Yönergesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

Kısmi süreli çalışma "İşyerinde düzenli olarak yapılan ve tam süreli çalışma biçiminin çalışma süresinden kısa olan çalışma biçimidir". Kısmi süreli çalışan işçi: "Karşılaştırılabilir tam süreli çalışan işçinin (emsal) normal çalışma saatlerinden, haftalık olarak daha kısa çalışan işçidir" (m.3/1). Emsal işçi "işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir" (m.3/2). "İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, emsal işçidir." (m.3/3) (Kuşaksız, 2006: 20). Direktifin 4.maddesi standart dışı çalışma olan kısmi süreli çalışma neticesinde, kısmi süreli çalışan işçiye sırf kısmi çalışmasından ötürü herhangi bir ayrımcılık yapılmamasını öngörmektedir (Yazır, 2015: 194).

97/81/EC sayılı AB Direktifi özünde iki temel konuyu ele almaktadır. Bu konular, ayrımcılığın önlenmesi ve kısmi zamanlı çalışmanın koşullarının iyileştirilmesidir. İkinci olarak ise, işveren ve işçilerin kısmi çalışmaya ilişkin beklentilerini göz ardı etmeyen yapılanma ve kısmi süreli çalışmanın gönüllülük esasına dayalı olmasıdır (Ünal, 2005: 5). Direktifin en önemli düzenlemelerinden biri 5.maddenin 2.fıkrasıdır. Bu hükümde bir işçinin, tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya veya tersi yönde bir değişikliği reddetmesi, ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri, ilgili kuruluşun operasyonel gerekler gibi sebeplerden dolayı iş akdinin sona erdirilmesi hakkı saklı kalarak, işçinin iş akdinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden olamaz denilmiştir (Yazır, 2015: 195).

Belirli Süreli İş İlişkisi veya Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesinin Teşvikine Yönelik Tedbirlere İlişkin 91/383/EEC sayılı Konsey Direktifi. Direktifin 3. Maddesi, belirli süreli veya geçici iş ilişkisi ile çalışanların, işyerindeki risklere karşı bilgilendirilmesi gerektiğini belirtmektedir (MESS,2016).

ETUC, UNICE ve CEEP arasında imzalanan Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmesine İlişkin 1999/70/EC sayılı Konsey Direktifi, 4.maddesinde ayrımcılığa vurgu yapılmış, iş koşulları açısından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmasından dolayı belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan işçilerden farklı davranılmayacağı belirtilmiştir (İstanbul Barosu Dergisi, 2013: 309).

Kısmi süreli ve belirsiz süreli çalışanlar yaptıkları işlerin doğasından ötürü her zaman, tam zamanlı belirsiz süreli çalışan işçilerden daha çok istismara açıktır. Direktifin 5. maddesine göre istismarı önlemek için devletler bazı önlemleri almak zorundadır. Öncelikle de temel müdahale alanı birbirini takip eden (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmeleri veya iş ilişkilerinin sınırlandırılmasıdır (Yazır, 2015:205).

Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin 2003/88/EC sayılı Direktif 'in 13.maddesinde; işverenler faaliyet türüne göre işin hızının önceden tespit edilmesi için işin işçiye uydurulmasını göz önünde bulunduracaktır (ÇSGB, 2014: 93).

Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilere ilişkin düzenleme yapan 2008/104/EC sayılı Konsey Direktifi, Yönergenin 2.nci maddesinde, eşitlik kapsamında ödünç iş ilişkisiyle çalışanların korunmasını sağlamak ve ödünç iş bürolarının çalışma kalitesinin artırılması vurgulanmıştır (Uşen,2010:176-177).

Hollanda, Danimarka, Avusturya, İspanya, Yunanistan, Slovakya kısmi zamanlı çalışma ve kadınların işgücüne katılma oranları bakımından değerlendirildiğinde; işsizlik oranları düşük ülkelerin yüksek kısmi zamanlı çalışma oranlarına sahip oldukları görülmektedir. Örnek olarak Hollanda 2008 yılında % 2,8 ile en düşük işsizlik oranına sahipken, % 47,3 ile en yüksek kısmi süreli çalışma oranına sahiptir (Filiz,2011: 90). Hollanda, Danimarka ve İsveç gibi ülkelerde, çalışanların iş yaşam dengesini sağlamalarına yönelik politikalar daha kapsamlı uygulanmaktadır. Özellikle esnek

çalışma süreleri, İYD düzenlemelerinde, işletmelerin ve ulusal ekonomilerin rekabet gücünü artıran bir araç olarak değerlendirilmektedir (Doğrul ve Tekeli,2010: 15).

Esnek çalışma saatleri çalışana daha fazla serbest zaman ve özgürlük tanıdığı için iş yaşam dengesini sağlamada önemi büyüktür. İş yaşam dengesinin sağlanmasının ise örgüte pek çok yararı vardır bu yararlar istihdamı artırmak, çalışanın örgüte bağlılığının artması, çalışanın iş doyumunun artması ve verimliliğin artmasıdır (Korkmaz ve Erdoğan,2014:544). Allen ve meslektaşlarının (2013) yanı sıra, Ransdottir ve Hijstra (2013) gibi birçok araştırmacı da esnek çalışmanın iş ve yaşam dengesini sağlamada etkili olacağı sonucuna ulaşmışlardır (Aydemir ve Dinç,2015:872).

### **3.2.2. Avrupa Birliği'nde Ebeveyn İzni**

UNICE, CEEP ve ETUC 14 Aralık 1995 tarihinde ebeveyn izni çerçeve anlaşmasını kabul etmişlerdir. Avrupa Konseyi de bu anlaşmanın yürürlüğe girmesi için 96/34/EEC sayılı direktifi hazırlamıştır. Anlaşma;

“Doğum veya evlat edinme sonucunda çocuk sahibi olan kadın veya erkek işçilere, çocuk en fazla 8 yaşına gelinceye kadar en az üç aylık ebeveyn iznini garanti etmektedir”. Bu hak anne ve baba tarafından birbirlerine devredilemez ( Bolcan, 2010: 262).

2000 yılında kabul edilen AB' nin Temel Haklar Şartı 33. maddesinde uyumlaştırmanın önemi aile bağlamında vurgulanmıştır “Aile hukuku, ekonomik ve sosyal kurumlardan yararlanacaktır. Aile, çalışma yaşam dengesi için korunma hakkına, ebeveyn ücretli izin hakkına ve doğum veya evlat edinme ile ilgili doğum izni hakkına sahiptir.” (Parlak, 2015:156-157)

2010/18 sayılı Direktifte ebeveyn izni, üç aydan dört aya çıkartılmış ve bu iznin kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit bir şekilde kullanımının sağlanması için devredilemez oluşu korunmuştur (Kaya, 2010: 244).

2010/18 sayılı Yönerge, 8 Mart 2012 tarihi itibariyle 96/34 sayılı Yönergeyi yürürlükten kaldırmıştır. Yönergede, zorunlu durumlarda, aile üyelerine bakım izin hakkı da düzenlenmiştir. 3.madde uyarınca “üye devletler ve/veya sosyal taraflar, ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ve/veya uygulama gereğince, hastalık ve kaza gibi acil ailevi nedenlerin zorunlu kıldığı durumlarda, çalışanların izin alma haklarını



kullanabilmeleri için gerekli önlemleri alacaklardır” denilmektedir (Bakırcı, 2014: 115). Ayrıca ebeveyn izni, işçinin eski işine geri dönmesi için güvence, zorunlu sebepler olduğunda işe gelmeme izni ve sosyal güvenlik haklarının kesintiye uğramaması için gerekli tedbirleri içerecek şekilde düzenlenmiştir (TBMM, 2015).

Ebeveyn izninin eşit paylaşılmasının teşvikini yeni bir mali politikayla İsveç sunmaktadır. Bu politikayla, ebeveynler için toplumsal eşitliğin sağlanması amaçlanmaktadır. Buna göre, babaların ebeveyn izni almaları için bir ek teşvik düzenlenmiştir. Ebeveyn iznini paylaşan çiftlere “toplumsal cinsiyet eşitliği bonusu” olarak adlandırılan gelire bağlı olarak aylık bir izin ücreti ödenmektedir. Bundan ayrı olarak anne ebeveyn izni sonrasında tam zamanlı işe geri döndüğünde ve babanın da ebeveyn izni aldığı anda vergi indiriminden yararlanma imkânı getirilmiştir. Bu, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme hedefi ile beraber babaların çocuk bakımındaki paylaşımını güçlendirmektedir (Parlak, 2015: 191).

Ebeveyn İzni Yönergesinin temel amacı, iş-yaşam dengesi ve cinsiyet eşitliğinin sağlanarak, özellikle kadın işgücünün çalışma hayatına daha çok katılmasını sağlamaktır. Bu direktif işin özelliği, süresi, türüne bakılmaksızın bütün çalışanları kapsamaktadır.

2010/18/AB Direktifi, ayrımcılık yapılmaması ve işe dönmenin garanti edilmesi ilkelerini savunmaktadır. Çalışanlar iznin sonunda aynı işe, mümkün olmadığı takdirde benzer bir işe dönme hakkına sahiptir(5.madde, 1.fıkra). Üye devletler ve sosyal taraflar çalışanların ebeveyn izni hakkını kullanmalarını garanti altına almak üzere, kötü muameleye maruz kalmayı veya ebeveyn izni kullanılması sebebiyle işten çıkartılmalarını önlemek üzere gerekli tüm tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmıştır (Yazır: 2015:122-123).

92/85/EEC Sayılı Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren Kadınların İşlerindeki Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Düzenlemeleri Teşvik Edici Önlemler Alınması Hakkındaki Direktif uyarınca,

“Çalışanlar doğumdan önce ve/veya sonra kullanılmak üzere en az 14 hafta analık izni hakkına sahip olacaklardır.

Hamile işçiler, ücretli izinli olarak doğum öncesi kontrollere gitmek için izin alabileceklerdir". (Bolcan, 2010: 261-262).

Ebeveyn izninin babalar tarafından kullanmaması nedeniyle çeşitli düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. İzlanda ve Almanya'da, üç aylık ebeveyn izni dört aya çıkarılmıştır; dördüncü ayın ebeveynler arasında devredilemeyeceği ve bu hakkın kullanılmadığı durumda kaybolacağı kabul edilmiştir. Bu uygulamanın babaları ebeveyn iznini kullanmaya teşvik etmesi beklenmektedir (Koray, 2011: 29-30).

**Tablo 6. Ülkelerde Ebeveyn İzni Uygulamaları**

Ülkeler	İzin Ücreti Ve Süresi	İzin Alınmasında Esneklik (yarı\blok şeklinde); Ebeveyn Çalışma Saatlerinin Azaltılmasında Yasal Sunumların Varlığı
<b>İsveç</b>	Her bir ebeveyne 60 günlük ebeveyn izni ücreti sunulur. Çocuk 8 yaşını doldurana kadar 480 günlük izin süresini kullanabilir. İzin ücreti, kazançla orantılıdır	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımında esneklik vardır. Çocuk 8 yaşına gelene kadar ebeveyn normal çalışma saatini %75 azaltabilir.
<b>Danimarka</b>	Her bir ebeveyn çocuk 9 yaşını bitirene kadar 32 haftalık izin hakkına sahiptir. Ücretler, kazançla orantılıdır ve 40 haftanın 32 haftası için kazancın %90'nı kadar verilir. Kalan 8 hafta ücretsizdir. Babalara ebeveyn izni yoktur.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı esnekler
<b>Slovakya</b>	15 günlük analık izni sonrasında alınır. Çocuk başına 260 gün olan ebeveyn izni, çocuk 3 yaşına girene kadar kullanabilir. İzin ücreti kazancın tamamı kadardır.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı esnekler. Ayrıca çocuk üç yaşına gelene kadar bir ebeveyn yarı zamanlı çalışma hakkına sahiptir.
<b>Macaristan</b>	Çocuk 2 yaşını doldurana kadar kazancın %70'i ebeveyn izin ücreti olarak ödenmek zorundadır. Çocuk 3 yaşına gelince izin sabit oranlı olarak ödenir.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı esnekler. Çocuk 18 ay-3 yaş arasındayken yarı zamanlı çalışılabilir.

Tablo 6 'nın devamıdır

<b>Finlandiya</b>	Analık iznini takiben 26 hafta izin süresidir. Babalar, ebeveyn izninin son iki haftasını aldığımda on sekiz iş günü (3 hafta), artı 24 “bonus” gün (=dört hafta ) ilave edilir. Ayrıca çocuk 3 yaşına gelene kadar “ bakım izni “ vardır. Bu bakım izni, sabit oranlı “bakım ücreti” ile desteklenmektedir. Ücret, kazancın % 66 oranındadır.	Ebeveyn izin sürelerinde esneklik vardır. Kısmi ödenekli yarı zamanlı, ebeveyn çocuk okul yaşına gelene azaltılmış sürelerde çalışabilir.
<b>İtalya</b>	Her bir ebeveyn için izin süresi, en fazla 6 aydır ve bireysel bir hakdır. Eğer baba en az 3 ay süre alırsa 7 aya uzayabilir. Çocuk 8 yaşını bitirinceye kadar kullanılabilir. Çocuk 3 yaşından küçükse, 6 ay izin süresi için kazancın %30'u kadar izin ücreti ödenir.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı esnek değildir.
<b>Avusturya</b>	Çocuk 2 yaşını doldurana kadar tam zamanlı, 4 yaşında olduğunda ise izin yarı zamanlı alınabilir. Babalar, çocuk 18 aylık olana kadar, sabit oranlı olan ücret alınırsa izin süresi 6 ay daha uzatılır. Gelire bağlı yeni ücret ödeme seçeneği, 12 ay için önceki net kazancın % 80'ine uygulanmaktadır.	İzin süreleri esnekliktir, yarı zamanlı olabilir. Ebeveyn ,çocuk 4 yaşını bitirene kadar yarı zamanlı çalışabilme hakkına sahiptir.
<b>Almanya</b>	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar alınabilir. Babalık iznini içeren en az 2 aylık ebeveyn izni, her iki ebeveyn aldığımda 2 aylık ikramiye garantisi altında sunulmaktadır.	İzin süresi blok halinde alınabilir,ebeveyn 15-30 saat arası yarı zamanlı çalışabilir.
<b>Fransa</b>	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar kullanılabilir. Ücret, ilk çocuk için 6 aylık sabit oranlıdır.	İzin sürelerinin kullanımı esnek, yarı zamanlı alınabilir.
<b>Belçika</b>	Çocuk 6 yaşını bitirene kadar kullanılır. Her bir ebeveyn ve çocuk izin için süresi 3 aydır. Ebeveyn yarı zamanlı çalışıyorsa 6 ay veya %80 yarı zamanlı çalışıyorsa 15 aydır. Ücret sabit oranlı ödenir.	İzin sürelerinin kullanımı, esnek ve yarı zamanlı alınabilir. Ayrıca yarı zamanlı için seçenek olarak ' kariyere ara verme sistemi' vardır. 5 yıla kadar ortalama maaşın % 26'sı sabit oranlı olan ücreti azaltılmış saatler içindir.

Tablo 6 'nın devamıdır

<b>Lüksemburg</b>	İzin süresi, çocuk 5 yaşını doldurana kadar her bir ebeveyn ve çocuk için 6 aydır. Analık izninden sonra alınır. Ebeveyn %50 yarı zamanlıdan daha az çalışıyorsa süre, 12 aydır. Ücret sabit oranlı olarak her ay ödenir ve maaş yakındır.	İzin sürelerinin kullanımı esnek, yarı zamanlı alınabilir.
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar 156 haftalık izin alınabilir. İzin ücreti, 2-4 yaş arası çocuk için çeşitli seçeneklerden ödenir. Önceki aylık maaşın %70'i oranında maaş ödenir.	İzin sürelerinin kullanımı esnek, yarı zamanlı alınabilir.
<b>Polonya</b>	Çocuk 4 yaşını doldurana kadar alınabilir. Süre, ailevi olarak 36 aylıktır. 24 ay için sabit oranlı ücret maaşın % 60 oranındadır.	İzin sürelerinin kullanımı esnek değildir. Ayrıca 4 yaşından küçük çocuğa sahip ebeveynler, günde 8 saatten fazla\evden uzakta\gece çalışmayı kabul etmeyebilir.
<b>Letonya</b>	Çocuk 1 yaşını bitirene kadar alınabilir. Süre, 12 aydır. Bu sürede izin ücreti, ortalama brüt ücretin %70 kadardır.	Çocuk 8 yaşını doldurana kadar izin süresi, blok halinde alınabilir. İzin ücreti, gibi yarı zamanlı çalışırken de ödenebilir. Ek olarak anneler, azaltılmış saatlerde çalışabilir.
<b>Yunanistan</b>	Çocuk 6 yaşını doldurana kadar her bir ebeveyn için süre, 3,5 aydır ve ücretsizdir.	Ebeveynler az da olsa günlük çalışma saatlerini azaltabilmekte veya denk gelir kaybı olmaksızın analık iznini takiben sabit bir süreye denk olarak ebeveyn izninin kullanabilir.
<b>İspanya</b>	Çocuk 3 yaşına gelene kadar alınabilen izin, her bir ebeveyn ve çocuk için 3 yıldır ve ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı esnek. Ebeveyn, tam zamanlı çalışma saatlerinin %30-50 oranında azaltılmış saatlerde çalışabilir.
<b>Portekiz</b>	İzin 120-150 gündür. 30Günü doğum öncesi\sonrasında kullanılabilir. İzin ücreti, 120 gün için maaşın %80'inin kadardır. Anneler, doğum sonrası en az 6 hafta izin alma hakkına sahiptir. Babaların izin hakkı 30 gündür ücretlidir.	Ebeveynler, yarı zamanlı veya azaltılmış saatlerde çalışma hakkına sahiptir.
<b>Hollanda</b>	Her bir ebeveyn ve çocuk için çocuk 8 yaşını doldurana kadar 26 haftadır.	İzin sürelerinin kullanımı esnek. En az 1 ay blok halinde alınabilir. Ayrıca çalışma saatleri azaltılabileceği gibi değiştirilebilir.

Tablo 6 'nın devamıdır

<b>İrlanda</b>	Her bir ebeveyn için çocuk 8 yaşına gelene kadar 14 haftadır ve ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı esnekler. Yarı zamanlı/blok olarak alınabilir.
<b>İngiltere</b>	Her bir ebeveyn ve çocuk için izin süresi, çocuk 5 yaşını doldurana kadar 13 haftadır. Ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı esnekler. Her izin yılı için maksimum 4 hafta blok halinde kullanılır. 2003'ten beri küçük çocuklu ebeveynler işverenlere çalışma saatlerinin azaltmak veya esnek çalışmayı isteme hakkına sahiptir.
<b>Kıbrıs</b>	Her bir ebeveyn için çocuk 6 yaşına kadar 3 aylık tam izin ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımında esnekler. Ebeveyn, her izin yılı için maksimum 4 haftadır.
<b>Norveç</b>	Ücretli ebeveyn izni, 47-57 hafta arasındadır. İzin ücreti, maaşın %80-100 oranındadır. 9 hafta anneler 12 hafta babalar içindir. Kalan 26/36 hafta %100 ücret ödemesi ailevi bir haklır. Çocuk 3 yaşına gelene kadar kullanılabilir. Ek ücretsiz izin ise çocuk 2 yaşına gelene kadar 1 yıldır.	26 veya 36 hafta izin süresi, yarı zamanlı çalışan ebeveynler tarafından aynı anda alınabilir.

Kaynak: Parlak (2015:179-180-181)

Ebeveyn ve bakım hizmetlerinin ülkelere göre sınıflandırıldığında,

**Muhafazakâr Model:** Bu modele göre bakım işi kadının sorumluluğundadır ve gelişmiş bakım destekleri ve kısmi çalışma yaygındır. Bu model Almanya, Avusturya, Lüksemburg ve Hollanda'da görülmektedir.

**Liberal model:** İngiltere'nin benimsediği modeldir. Kadınların gelir getirici rolü vardır, bakım destekleri verilmeyip bu ihtiyacın piyasadan veya aile içi bakım ile giderilmesi beklenmektedir.

**Muhafazakâr seçim modeli:** Belçika ve Fransa'da görülmektedir. Çalışma hayatı ve aile hayatını uzlaştırıcı politikalar ön plandadır, uzun süreli ebeveyn izinleri, gelişmiş çocuk bakım hizmetleri verilmektedir.

**Sosyal demokrat model:** Babalık izinleriyle erkeklerin bakımdaki sorumluluğu arttırılmaya çalışılmıştır, kamusal bakım hizmetleri gelişmiştir. İsveç, Norveç, Danimarka'da görülmektedir( Ulutaş,2015:729).

Ebeveynler için en fazla hak sağlanan ülke İsveç'tir. Çalışan tüm ebeveynler, dünyaya getirdikleri her çocuk için en az iki ayı baba tarafından kullanılmak üzere, bazı durumlarda anneye babaya eşit bölüşülmesi şartıyla 16 ay ücretli izin hakkına sahiptir. İngiltere'de kadın çalışanlara 52 hafta ücretli doğum, evlat edinme izni verilmektedir (Kaplan, 2010: 24).

### **3.2.3. Avrupa Birliği'nde Çocuk Bakım Hizmetleri**

AB çocuk bakım hizmetleri alanında tavsiye kararları kabul etmiştir. Çocuk Bakımı Hakkında Avrupa Toplulukları Konseyi Tavsiye Kararı, üye devletlere, çalışan ebeveynlere kaliteli, yeterli sayıda, kolay erişilebilen çocuk bakım hizmetleri sağlanmasını tavsiye etmektedir (Bakırcı, 2014: 115). Çocuk bakım sistemlerinin Avrupa'da geçen 15 yıla oranla gelişmekte olduğu görülmektedir. Bu gelişmeler kadın ve erkeğin emek havuzunda eşit şartlarda olmasını desteklemek ile ilgilidir. 1988'de Avrupa Eşit Haklar Komisyonu istikrarlı çocuk bakım servislerinin iş yaşam dengesinin ana bileşeni olduğunu tanımlamıştır (Joshi vd. , 2016:9).

ÇBH' nin istihdama katkısını gösteren önemli bir araştırma, Jaumotte'un OECD ülkelerinde kadının emek piyasasına katılmasını, piyasa başarısızlığı ile politik çarpıklıklar çerçevesinde incelediği çalışmadır. Yazar bu çalışmada çocuk bakım yardımlarının çocuk bakım maliyetini düşürdüğünü dolayısıyla da kadının işgücü piyasasına katılımını arttırdığını ileri sürmektedir. Birçok araştırmadan yararlanan yazar, Amerika ve İngiltere örnekleriyle bu görüşünü desteklemektedir (Parlak, 2015:198).

2002 yılında, Barcelona Zirvesinde çocuk bakım hizmetleri için Avrupa Standartları belirlenmiştir. Bu standartlar, 2010 yılına kadar 3 yaşın altındaki çocukların en az %33'üne, 3-6 yaş arasındaki çocukların % 90'ına bakım hizmeti sunulmasını kapsamaktadır. Ayrıca istihdamı artırıcı istihdam politikaları ve mesleki eğitim faaliyetlerinin koordineli bir şekilde kurumlar tarafından hayata geçirilmesinin önemi vurgulanmıştır (Sayın, 2007: 41). Yapılan değerlendirmeler sonucunda, üye devletler çocuk bakımı hizmetleri konusunda Barcelona hedeflerine yeterince ulaşamamıştır. Bu durumun özellikle kadınların istihdamı önündeki en büyük engel olduğu sonucuna varılmıştır. 2011 yılında, 0-2 yaşındaki çocuklara yönelik kurumsal bakım hizmetler için % 33'lük Barselona Zirvesi hedeflerine ulaşan üye ülke sayısı ondur. 3-6 yaş

arasındaki çocukların erişimi bakımından ise % 90'lık hedefe ulaşan ülke sayısı sadece dokuzdur (İlkkaracan vd.,2015: 14). Avrupa'da 0-3 yaş arası çocukları kapsayan resmi bakım hizmetlerinin en yaygın ve gelişmiş olduğu ülkeler % 40'ın üzerindeki kapsama oranlarıyla Danimarka, İsveç ve Hollanda, ardından % 30 ve üzeri oranlarla Finlandiya ve Fransa gelmektedir. Orta ve Güney Avrupa ülkelerinde ise oranlar düşük seviyelerde seyretmekte ancak yine de AB-25 ortalaması yaklaşık % 27'ye tekabül etmektedir (Boğaziçi Üniversitesi, 2009: 10-11). Barselona Zirvesi hedeflerine göre ülkelerin bu hedefe ulaşamama nedenleri incelendiğinde sırasıyla en çok çocuk bakım hizmetlerinin yüksek maliyetli olması, ulaşılabilirlik seviyeleri, bakım hizmetlerinin çalışma saati, çocuk bakım hizmetlerinin kalitesi etkili olmaktadır (Karadeniz vd.,2014: 81). Çocuk bakım desteği Avrupa'da toplumsal bir konudur ve maliyetlerinin yüksek olması hizmetlerin kullanılmasını engellemektedir. En fazla İngiltere'de aileler yüksek çocuk bakım ücretleriyle karşı karşıyadırlar (Joshi vd.,28.04.2016:10).

Cattan, Blau ve Robins'un yaptığı araştırmalarda kreş ücretlerinin az gelirli ailelerde işgücüne katılım oranını azalttığı ve kreşlerin ücretsiz olduğu durumda iş gücüne katılım oranı % 19 seviyesinden % 87'ye artabileceği sonucuna varılmıştır. Ulaşılan sonuçlar çocuk bakım ücretlerinin çocuklu kadınların işgücüne katılma tercihlerinde önemli bir etken olduğunu göstermektedir (Öztürk ve Çetin, 2009: 2674).

Bedeian ve arkadaşlarının 1988 yılında yaptığı araştırmada, aile yaşamı beklentilerinin ve işten kaynaklanan stresin, iş-aile-yaşam çatışmasına yol açtığını bu çatışmanın giderilmesinde ve yaşam tatmini artmasında çocuk bakımı düzenlemelerinin etkisinin önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır (Özmete ve Eker,2013: 23).

ÇBH'den yararlanmada farklılıklar bazı faktörlerin etkisiyle gerçekleşmektedir. İlk faktör çocuk bakım hizmetlerinden yararlanmayla ilgili toplumsal yargı ve tutumlardır. Söz konusu bu tutum, davranış ve yargılar çoğu ülkede çocuğun yaşına göre değişmektedir. Örneğin, Belçika ve Fransa dışında birçok ülkede bebekler için tüm günlük çocuk bakım kurumlarının kurulması kabul görmemekte, daha büyük çocukların hizmetten yararlanması uygun görülmektedir. Güney ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise, küçük bebekler için resmi bakım hizmetlerinden daha çok evde ebeveynler, büyük ebeveynler veya diğer yakınlarının bakım hizmeti sunması tercih edilmektedir.

### **3.3. Türkiye’de İş Yaşam Dengesi Uygulamaları**

Türkiye özellikle son yıllarda kadının istihdamı önündeki engelleri kaldırmak ve istihdamını arttırmak için kanunlar ve politikalar düzenlemektedir. Bu politikalar iş-yaşam dengesini sağlayıcı kadınların sorumluluklarını hafifletici yönde olmaktadır. Bu politikaların temelini oluşturmak için öncelikle cinsiyet eşitliğini ve fırsat eşitliğini sağlayıcı maddeler Anayasa ve İş Kanunu’na eklenmiştir. Ayrıca CEDAW gibi ayrımcılık karşıtı uluslararası belgeler imzalanmıştır.

Kadınların iş-yaşam dengesini sağlamaları açısından güvenceli esnek çalışmanın yaygınlaşması, çocuk bakım hizmetlerinin kapsayıcılığının artması gibi hedefler Ulusal İstihdam Politikasında belirlenmiştir.

#### **3.3.1.Hukuksal Dayanaklar**

Kadına yönelik hukuk kurallarının bir kısmı kadına yapılan cinsiyet ayrımcılığını engellemeye ve ortadan kaldırmaya yönelikken, diğer kısmı kadını korucuyu niteliktedir (Ertürk, 2008: 39). Çalışma yaşamındaki hukuki düzenlemeler kadınların istihdamını teşvik edici ve arttırıcı, fırsat eşitliğini sağlayıcı, eşitliği esas alan düzenlemelerin yetersiz olduğu takdirde ise pozitif ayrımcılık sağlayıcıdır (Yorgun, 2010: 177).

Türkiye Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde fırsat eşitliği ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak için birçok değişiklik yapmıştır. Bu düzenlemelerden ilki, 2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun’da cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili maddelerin kaldırılmasıdır özellikle aile reisliği kavramının kaldırılması bu konuda yapılmış en önemli düzenlemedir (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 70).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. ”denilmiştir (İş Kanunu m.5/3). Bu maddenin ayrımcılık tazminatıyla ilgili olan 6.fıkrasında “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir” (İş Kanunu m.5/6). Bu yargıya göre ayrımcılık tazminatının iş ilişkisi sürerken



ve sona erdiğinde uygulanabileceği sonucuna varılmaktadır. 5.maddenin 3.fıkrasının anlam kazanabilmesi için işe alımda da cinsiyete dayalı ayrımın engellenmesine yönelik yeniden düzenlenmesi doğru olacaktır (Yuvalı, 2013: 96).

### **3.3.1.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)**

Türkiye’de kadınların sosyo-ekonomik konumunu arttırmaya yönelik devlet politikaları 1985’te CEDAW’ın imzalamasından sonra başlamıştır (Gökulu ve Furat, 2003: 1904). Bu sözleşme, kadınlara karşı yapılan her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve kadın haklarını koruyup ilerletmeye yönelik, sözleşmeye taraf devletler için bağlayıcı niteliği olan tek uluslararası sözleşmedir. CEDAW, kadınların siyasal, sosyal, ekonomik kısacası hayatın her alanında erkeklerle eşit konumda olmaları ilkesini benimsemekte ve taraf devletlerin bu konuda önlemler almalarını zorunlu kılmaktadır (Erşen, 2006: 2).

CEDAW Sözleşmesi 11.maddede “evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve gelişmiş çalışma hakkını sağlamak amacıyla, taraf devletler uygun önlemleri alacaklardır” denmektedir. Bu sözleşmeye göre devletler aşağıdaki önlemleri almak zorundadır.

- Hamilelik ve analık izni nedeniyle işten çıkarmaları yasaklamak,
- Hiçbir hak kaybedilmeksizin, ücretli analık izni verilmesini sağlamak,
- Çalışanların aile ve iş hayatlarını uyumlaştırmaları adına çocuk bakımevlerinin kurulması ve geliştirilmesini sağlamak
- Hamilelik süresince çalışılması zararlı işlerde kadınların özel olarak korunmasını sağlamak (UNICEF, 2016).

Dünya Ekonomi Forumu 2013 raporunda Türkiye, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi’nde 135 ülke arasında 124. Sırada bulunmaktadır. Bu raporun hazırlanma aşamasında kadınların ekonomik ve politik hayata katılımı, eğitime katılımı, cinsiyet eşitliği gibi ölçütler kullanılmıştır (Gül vd. ,2014: 172).

### 3.3.1.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, Torino’da 1961 tarihinde 13 devlet tarafından onaylanarak kabul edilmiş ve 26 Şubat 1965’de yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı sosyal hakların geniş bir şekilde düzenlendiği sözleşmedir. Türkiye Avrupa Sosyal Şartı’nı 1989 yılında bazı maddelerine çekince koyarak imzalamıştır(Demirhan ve Ekonomi,2005: 58). Avrupa Sosyal Şartı, herkesin temel sosyal ve ekonomik haklarını koruyan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesi’dir (ÇSGB,2014a: 25).

Türkiye’nin çekince koyduğu iş-yaşam dengesiyle ilgili olan 8.maddede taraf devletler,

“1.Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı;

2. İşverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı,

3.Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;

4. Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi,

5. Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve önlem almayı taahhüt eder”(TBMM, 2016a).

### 3.3.1.3. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı’nın sosyal hakları yeterince düzenleyemediğinin görülmesi sonucunda 2 Nisan 1996’da Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı’nda yer alan 19 sosyal hakka, Ek Protokol’deki 4 ve farklı 8 yeni sosyal hak eklenip toplamda 31 sosyal hak güvence altına alınmıştır (Demirhan ve Ekonomi, 2005: 59).

Türkiye 27 Haziran 2007 tarihinde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı onaylamış ve 1 Ağustos 2007 tarihinde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Türkiye’de yürürlüğe girmiştir (Erdoğan, 2008: 125).

GGAS, çalışanların ailevi sorumlulukları ve iş hayatını uyumlaştırma, fırsat eşitliği sağlama amacıyla yapılması gereken düzenlemeler 27.maddede belirtilmiştir

"1. Taraf devletler aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:

a) Ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra, bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi.

b) Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek.

2. Her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasındaki bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağını sağlamak.

3. Bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmamasını sağlamak” (Resmi Gazete, 2016a). Türkiye bu taahhütlerin çoğu için yeterli düzeyde gelişim gösterememiştir.

Türkiye, GGAS’ nın 2, 4, 7, 22 maddelerine kısmi;

2.madde: Adil çalışma koşulları hakkı; 2.ve 3.fıkra

4.madde: Adil Ücret Hakkı; 2.fıkra

7.madde: Çocukların ve gençlerin işte korunması

22.madde: Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı, c ve d bentleri.

5, 6 ve 23. maddelerine ise tam çekince koymuştur

5.madde: Örgütlenme hakkı; maddenin tümü

6.madde: Toplu Pazarlık hakkı; maddenin tümü

23.madde: Yaşlıların korunma hakkı, maddenin tümü (Aziz,2016: 98).

#### **3.3.1.4. ILO Sözleşmeleri**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında Versay Antlaşması kapsamında kurulmuş, 1946 yılında Birleşmiş Milletler' in ilk uzmanlaşmış kuruluşu olmuştur. ILO'nun dünya görüşü, sosyal adaletin ve barışın, işgücünün insani koşulları doğrultusunda elde edileceğidir. ILO'nun görüşüne karşılık gelen tanım," insana yakışır iş" kavramıdır. ILO'nun en önemli görevi uluslararası çalışma standartları koymak bu standartları düzenlenmemek ve geliştirmektir (Sengenberger, 2016: 9)

Kadın istihdamıyla ilgili olan ve Türkiye'nin tarafı olduğu ILO belgeleri;

- 45 no'lu Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarının Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında Sözleşme,
- 100 no'lu Eşit Ücret Sözleşmesi,
- 111 no'lu İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi
- 118 no'lu Sosyal Güvenlikte Eşit Muamele Sözleşmesi,
- 122 no'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi,
- 1998 tarihli İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (Bakırcı,2014: 90)

**Tablo 7.Kadın İstihdamını Dolaylı Olarak Etkileyen ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları**

		ILO Kabul tarihi	Türkiye'nin onaylama tarihi
Sözleşme	29 Nolu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi	1930	1998
Sözleşme	87 Nolu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi	1948	1993

Tablo 7 'nin devamıdır

Sözleşme	95 Nolu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi	1949	1960
Sözleşme	98 Nolu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi	1949	1951
Sözleşme	105 Nolu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi	1957	1960
Sözleşme	118 Nolu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi	1962	1971
Sözleşme Tavsiye Kararı	138 Nolu Asgari Yaş Sözleşmesi 146 Nolu Asgari Yaş Tavsiye Kararı, 1973	1973	1998
Sözleşme	142 Nolu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi	1975	1992
Sözleşme	155 Nolu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	1981	2004
Sözleşme Tavsiye Kararları	156 Nolu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi 123 Nolu İstihdam (Aile Sorumlulukları Olan Kadınlar) Tavsiye Kararı, 1965 165 Nolu–Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı,1981	1981	Türkiye onaylamadı
Sözleşme Tavsiye kararı	175 Nolu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi 182 Nolu Kısmi Süreli Çalışma Tavsiye Kararı,1994	1994	Türkiye onaylamadı
Sözleşme Tavsiye kararı	177 Nolu Ev-eksenli Çalışma Sözleşmesi 184 Nolu Ev-eksenli Çalışma Tavsiye Kararı, 1996	1996	Türkiye onaylamadı

Tablo 7 'nin devamıdır

Sözleşme	183 Nolu Analığın Korunması Sözleşmesi 191	2000	Türkiye onaylamadı
Tavsiye kararı	Nolu Analığın Korunması Tavsiye Kararı2000		

Kaynak: Güngör (2012:288)

156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, çalışanların aile sorumluluklarından dolayı karşılaştıkları sorunları belirtir. Çalışanlar için eşit çalışma şartlarını ve fırsatlarını tanımlamaktadır ve Türkiye bu sözleşmeyi onaylamamıştır (Uysal,2015: 11-12). Tablodan görüldüğü üzere Türkiye iş-aile hayatını uyumlaştırmayı sağlayacak birçok sözleşmeyi onaylamamıştır.

### 3.3.1.5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

1982 Anayasasında 10. maddede, kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir ve devlet bu eşitliği sağlamakla yükümlüdür diyerek genel bir hüküm yanında kadın erkek eşitliğini ayrıca belirtmiştir. Bu maddeye 07.05.2010 tarihinde eklenen, “Bu maksatla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” cümlesiyle, devletin, yalnızca kadın-erkek eşitliğini sağlaması değil, aynı zamanda istenilen eşitlik önlemlerini almakla sorumlu olduğu kabul edilmiştir (Erkul vd,2013: 15). Bu maddeye göre herkes herhangi bir ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Bu hüküm herkesi kapsamaktadır. Maddenin 2.fıkrası kadın-erkek eşitliğini net bir biçimde vurgulamaktadır: “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir”. Ayrıca Anayasa devlete bu eşitliği sağlamada “Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” diyerek görev de yüklemektedir (Taşkent ve Kurt, 2014: 34).

Anayasa'nın 49.maddesi, “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” (TBMM, 2016b). Bu hüküm çalışma hayatıyla ilgili olan en temel maddelerden biridir. Çalışmak herkesin hakkıdır ve devletin görevi çalışma hayatını düzenleyici, istihdamı arttırıcı, çalışma huzurunu sağlayıcı tedbirler almaktır.

Anayasa'nın ailenin korunmasıyla ilgili 41. Maddesi " Aile, Türk toplumunun temelidir", 03.10.2001 tarihinde değiştirilmiştir. Yapılan değişiklikle bu maddenin birinci fıkrasına "ve eşler arasında eşitliğe dayanır" ibaresi eklenmiştir. Bu madde ile kadın erkek eşitliği aile düzeni içinde tekrar belirtilmiştir (Badur, 2009: 63).

### **3.3.2. Türkiye'de Esnek Çalışma**

Esnek çalışmanın iş yaşam dengesini sağlamada ve iş aile sorumluluklarını uyumlaştırmada pozitif etkisi bilinmektedir. Türk Hukuk mevzuatında esnek çalışmayla ilgili düzenlemeler malesef yetersizdir. Örneğin, aile sorumlulukları olan işçilerin istedikleri zaman kısmi süreli çalışabilmeleri, çalışmadıkları zaman iş sözleşmelerini haklı nedenle fesih hakkı, çalışanların çalışma saatleri ve günlerinde değişiklikler yapabilmelerine ilişkin düzenlemeler mevcut değildir (Bakırcı, 2014: 120).

Kadın istihdamını arttırmak özellikle çocuk sahibi olduğu dönemlerde bakım yükümlülükleri ve iş hayatını bir arada sağlayabilecekleri esnek çalışma modellerine isterlerse geçici süreliğine geçebilmelidirler (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 69).

4857 sayılı Kanun İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma gibi yeni çalışma biçimleri tanımlanmıştır ve kısa çalışma, geçici iş ilişkisi, alt işveren uygulamaları, denkleştirme süresi düzenlenmiştir (Doğan, 2016: 97).

İş Kanunu'ndaki esneklikle ilgili düzenlenmiş maddelerin uygulanma etkinliğini ölçmeye yönelik Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) üyeleri arasında yaptığı bir araştırma sonucunda esnek çalışmaya dair sadece telafi çalışması uygulanmaktadır. Bu uygulamanın amacı ise iş-yaşam dengesini sağlamak değil, maliyetlerin azaltılması olduğu da belirtilmiştir (Erben ve Ötken,2014: 105-106).

#### **3.3.2.1. Kısmi Süreli (Part-Time Çalışma)**

4857 sayılı İş Kanununun 13.Maddesi kısmi süreli çalışmayı tanımlamıştır. Kanuna göre;

" İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur” (TBMM, 2016c).

“Haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde daha az olması” kavramı yasada açıklanmamıştır. 6.4.2004 tarihli “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nden yola çıkarak bu kavramın, tam süreli iş sözleşmesi ile belirlenen emsal çalışma süresinin üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma olduğu anlaşılmaktadır (Karaman, 2010: 273).

4857 sayılı İş Kanunu, işçilerin kısmi süreli çalışmadan tam zamanlı çalışmaya veya tam tersi tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya geçmelerine izin vermektedir. Fakat bu tür isteğin işveren tarafından reddi, işçi için haklı fesih nedeni sayılmamaktadır. Bu düzenlemeye, aile yükümlülükleri olan işçilere özellikle kadınlara, tam süreli kısmi süreli çalışmaya geçirilmede öncelik tanınacağı eklenmelidir. (Bakırcı, 2014: 120).

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler yönünden ayrımcılık yasağı, 4857 sayılı Kanun’un 5. ve 13. maddelerinde düzenlenmiştir. İş Kanunu, 5. Madde uyarınca kendisine kısmi süreli çalışmasından dolayı ayrımcılık yapıldığına dair iddianın ispat yükümlülüğünü işçiye yüklemiştir (m. 5/son). Ancak, işçi, ayrımcılık yapıldığını güçlü bir şekilde ortaya koyarsa, bu sefer ispat yükümlülüğü işverene geçecek ve ayrımcılık yapılmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır (Karaman, 2010: 274).

Kısmi süreli çalışmada işçinin çalışma süresi sözleşmenin başlangıcından itibaren belli olup bu sürenin haftanın hangi günlerinde gerçekleşeceği konusunda belirsizlik söz



konusudur. İşçi, işverenin belirlediği süreler içerisinde bu süreyi dolduracak çalışmayı yapmak durumundadır. Kısmi süreli çalışma aksamadan dolayı yapılan geçici bir çalışma şekli değildir. Bu çalışma standart ve sürekli bir çalışmadır (Koç ve Görücü, 2011:153).

2003- 2008 yılları arasında kısmi çalışma oranlarında 15-24 yaş grubunda 5,02 puan, 25-54 yaş grubunda 5,85 puan, 55-64 yaş grubunda ise 17,1 puan artış olmuştur. Kısmi çalışma oranının gelişmiş ülkelere benzer şekilde kadınlarda arttığı görülmektedir. (Koç ve Görücü,2011: 166). Geçim sıkıntısı yaşayan emekliler için hem daha az süreli çalıştığı hem de ek ücret kazandığı kısmi çalışma günümüzde çok fazla tercih edilmektedir.

Kısmi çalışanların sigorta prim ödemelerine bakıldığında 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 80.maddede;

“h) Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir. “ denilmiştir (SGK,2016)

Kısmi süreli çalışanların daha çok kadın olduğu göz önüne alındığında, sigorta primlerinin çalışıldığı süre ile ödenmesi, kadının sosyal güvenlik sisteminden yararlanabilmesi için gerekli prim ödeme gün sayısını dolduramaması anlamına gelmektedir. Tam zamanlı çalışan işçi, ücretli hafta tatiline hak kazanmakta ve bir ay içinde 4 ya da 5 gün hafta tatili kazandığı süreler SGK’ ya çalışmış gibi bildirilmektedir. Bu durumda sigortalı 26 gün bile çalışsa bile SGK’ ya otuz gün üzerinden bildirilmektedir (Karadeniz, 2011: 96-97). Bu durum kısmi süreli çalışmanın çalışanlar arasında tercih edilmemesinde önemli bir etkidir.

### **3.3.2.2. Haftalık Çalışma Süresi**

İş Kanunu 63.maddede “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.” denilmiştir (TBMM,2016c). Buna göre çalışma sürelerinin her güne eşit bölüşümü kuralı esnekleşmiş, işçiye serbest zamanı ayarlayabilme, işverene ise yoğunluğa göre rekabete uyum sağlama imkânı yaratmıştır.

### **3.3.2.3. Telafi Çalışması**

İş Kanunu’nda telafi çalışması 64.maddede düzenlenmiştir. Bu maddeye göre “ Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz” (TBMM, 2016c) denilmektedir. Burada önemli olan nokta; zorunlu nedenler, ulusal bayram ve genel tatiller dışında işçinin kendi talebiyle izin kullanması ve sonucunda telafi çalışması yapabilesidir.

### **3.3.2.4. Kısa Çalışma**

İş Kanunu 65.maddeye göre ”Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir. Bu nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı

sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.” (TBMM,2016c)

Kısa Çalışma Ödeneğinin uygulamada sağlayacağı önemli katkılar bulunmaktadır. Bu katkılar;

- İşverenin yetişmiş nitelikli elemanı kaybetmesini önleyerek ilerleyen zamanlarda oluşacak aksamalar engellenmiş olacaktır.
- İşçinin işsizlik psikolojisine girmeden tekrar işe döneceği düşüncesiyle rahatlmasını sağlamaktadır.
- Yapılan ödemenin karşılığında süre sonunda işçiden ve işverenden tekrar prim tahsil etmek suretiyle katlandığı giderleri tekrar kazanma olanağına kavuşacaktır (Görücü, 2008: 84).

Kısa çalışma, çalışma süresinin firmanın iş hacmine göre düzenlenmesi esasına dayanmaktadır. Kısa çalışma, ekonomik dalgalanmalar ve sonucundaki daralmaların yaşandığı dönemlerde firmaya işçi çıkarmadan rekabet gücünü korumaya yönelik avantaj sağlamaktadır. Türkiye’deki uygulanma biçimi ile kısa çalışma işçi açısından iş akdinin askıya alınması nedeniyle; ekonomik kriz ortadan kalktığında tekrar işe geri dönme olanağı sağlamaktadır. Bu özelliği ile bir anlamda kayıtlı işgücüne istihdam güvencesi sağlandığı da söylenebilir (Kuzgun, 2007: 846). Kısa çalışma gönüllü ve sürekli yapılmayacağı için esnek çalışma olarak adlandırmak zordur fakat konumuz açısından ele alındığında daha az süreyle çalışma ve istihdamı pozitif yönde etkilemesi yönünden incelenmiştir.

### **3.2.2.5. Fazla Çalışma**

İş Kanunu 41.maddede “Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama

çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.” (TBMM, 2016c). Bu maddede dikkat çeken nokta fazla çalışma için işçinin onayının alınması ve isterse zamlı ücret yerine serbest zaman tercih edebilmesidir. Günümüzde serbest zamana olan ihtiyacın ve önemin artmasıyla işçiler gönüllü olarak fazla çalışmayı tercih edebilmektedir.

İşçi fazla çalışmadan dolayı tercihini serbest zamandan yana kullanması halinde bu zamanın nasıl belirleneceği sorunu ortaya çıkar. Bu sorun, Fazla Çalışma Yönetmeliği'nde çözümlenmiş ve 6. maddenin 2. ve 3. fıkralarında işçinin 6 ay içinde işverene serbest zamana kullanma isteğini bildirmesi halinde işverence belirlenen tarihte serbest zamanın kullanılabilceği açıklanmıştır (Çil, 2007: 73).

#### **3.3.2.6. Çağrı Üzerine Çalışma**

Çağrı üzerine çalışma İş Kanunu 14.maddede düzenlenmiştir. Bu çalışma daha çok otel, eğlence sektörü gibi belli zamanlarda yoğun olan işler için tercih edilmektedir. Kanuna göre, “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış

sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır“ (TBMM, 2016c)

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmaya İlişkin Yönetmeliğin 8. maddesindeki hüküm, “Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz” ile kısmi süreli ve bir kısmi süreli çalışma türü olan çağrı üzerine çalışmaya ilişkin de fazla ve fazla sürelerle çalışma yapılamayacağı belirtilmektedir (Terzi, 2011: 341).

### **3.3.2.7. Yoğunlaştırılmış İş Haftası**

4857 sayılı İş Kanunu 63.maddesine göre;

“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir” (TBMM,2016c)

Bu maddede haftalık normal çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı yoğunlukta dağıtılması durumunda işçi, o işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa haftada en çok 66 saat (6x11) çalışabileceği öngörülmüştür. Sınır ise 2 ay, toplu sözleşmeler ile ise 4 aya kadar uzatılabilecek şekilde, haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmamasıdır (Kutlu, 2008: 125).

### **3.3.2.8. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi**

Geçici(ödünç) iş ilişkisi İş Kanunu 7.maddede düzenlenmiştir.” İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Geçici iş ilişkisi altı ayı

geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.” (TBMM,2016c). Kısa tanımıyla geçici iş ilişkisi işverenin, kendisi adına çalışan işçinin yazılı rızasını almak şartıyla başka bir işverene geçici bir süre çalışmak üzere sözleşme yapabilmesidir. Bu madde zaten var olan uygulamayı sistemli bir duruma getirmiştir ve esnek çalışanların sosyal güvenlik güvencesi altına girmesini de sağlamıştır (Doğan, 2016: 97).

Yasada, işçinin geçici iş görme edimi yerine getirdiği işyerinde hangi görevi yapacağıyla ilgili iki ölçüt vardır. İşçi, holding veya şirketler topluluğu içinde çalışmak için başka bir işverene devredilirse, farklı iş yapma yükümlülüğü altına girebilirken, bunun dışındaki farklı firmalarda çalışacaksa kendi işini yapabilecektir. İşçinin yeni gönderildiği holding veya şirketler topluluğunda, daha önceki yaptığından başka bir işi yapması istenip bu görevde başarısız olursa, “işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından” doğan nedenlerle işveren tarafından iş sözleşmesinin geçerli olarak feshine neden olacaktır (Zeytinoğlu,2006:199-200). Böyle bir durum kendi rızası olsa bile kötü niyetle kullanılmaya müsait olup, işçiler için sorun yaratabilmektedir.

### **3.3.3. Türkiye'de Ebeveyn İzni**

Kadının aile içindeki farklı sorumlulukları, gebelik halinde fiziksel kimi zaman psikolojik olarak çalışma hayatında yaşadığı güçlükler ve sakıncalar, analık halinde çocuğun bakımı, kadın işçilerin özel olarak korunmalarını gerektirmektedir (Dinç, 2002). Anayasa'nın 50. Maddesinde” Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” (TBMM,2016b) denilerek kadınların çalışma hayatında sorun yaşamamaları için özel olarak korunmalarının altı çizilmiştir.

Ebeveynlere özel izinler üç türdür, analık izni, babalık izni ve ebeveyn iznidir. Analık izni doğum öncesi, doğum sonrası gebelikten kaynaklanan fiziksel ve ruhsal olarak kadının ihtiyaçlarının karşılanması için verilen ücretli ve istenildiği takdirde ücretsiz izinleri kapsamaktadır.

Analık izni 4857 sayılı İş Kanunu 74.maddede” Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır ”(TBMM, 2016c) bu hüküm kadınların analık halinde korunmasıyla ilgili çoğu Avrupa ülkesindeki ile benzer bir hükümdür. On altı hafta analık izni ( çoğul gebelik halinde on sekiz hafta) kadınların çocuğuyla yeni bağ kurmaya başladığı zamana denk gelmektedir. Ücretsiz altı ay izin ise ülkemizde işveren tarafından hoş karşılanmayacağı ve işine son verilmesine neden olabileceği gerekçesiyle çoğu kadın tarafından tercih edilememektedir.

Babalık izni, eşi doğum yapan babaya verilen çoğunlukla kısa süreli ve ücretli izindir. Ebeveyn izni ise babanın da kadın kadar ailevi ve çocukla ilgili yükümlülükleri olduğunu hatırlatan çocuğun bakımının anne ve baba tarafından ortaklaşa paylaşılmasını öngören bir düzenlemedir. Geleneksel rollerin bazı ülkelerde devam etmesi ve iznin sadece kadın tarafından kullanılması nedeniyle bu ülkelerde ebeveyn izni baba kotası denilen sadece babalara ayrılmış izin şeklinde düzenlenmiştir. Ebeveyn izni genellikle analık ve babalık izninden daha uzun süreli ve çoğunlukla daha az ücretli veya ücretsiz alınmaktadır (Çukur,2016).

İş Kanunu’nda babalık izni ve ebeveyn izni ile ilgili hükmün olmaması çocuğun ve

bakımının sadece kadının sorumluluğuna bırakılması İş Kanunu'nun büyük bir eksikliğidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ise İş Kanuna göre erkekleri de sorumluluğun ufakta olsa parçası haline getirmiştir. Analık izni 104.maddede “Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.”(Mevzuat,2016). Doğum öncesi ve doğum sonrası analık izni süreleri İş Kanunu ile paralellik göstermiştir Ayrıca evlat edinildikten sonraki sekiz haftalık izin süresi de hem AB Direktifleriyle uyum açısından hem de evlat edinmenin sosyal yönüyle değerlendirildiğinde vicdani olarak, çocuğun aileye adapte olabilmesi açısından önemli bir hükümdür.

Babalık izni 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 104'üncü maddesine göre” memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine 10 gün babalık izni verilir” şeklinde düzenlenmiştir. Doğum yapmak kadınlar için ruhsal ve bedensel olarak zorlayıcıdır, yeni bir süreçtir. Çoğu kadının doğumdan sonra depresyon yaşadığı bilinmektedir. Bu dönemde her kadın hiç kuşkusuz yanlarında eşlerini görmek, hem heyecan verici hem de zor olan bu dönemi beraber atlatmak istemektedir. Bu yüzden babalık izni en az



ebeveyn izni kadar önemli bir haktır.

Ebeveyn izni, çalışma hayatında kadın erkek eşitliği açısından önemli bir etken olup, çocuk bakımını sadece kadın üzerindeki sorumluluk olmaktan çıkarıp kadınların iş yaşam dengesi kurmasında belki de en etkili yöntemdir.

Ebeveyn izni, çalışan kadınların iş yaşam dengesi kurabilmelerine yardımcı olmak, hayatın her alanında olduğu gibi çalışma yaşamında da kadın erkek eşitliğini sağlamak, çalışan kadınların çocuk sahibi olmaları nedeniyle iş yaşamından ayrı kalmalarına engel olmak (Işığışok: 2005: 785) çocuk bakımını sadece kadın üzerindeki sorumluluk olmaktan çıkarıp kadınların iş aile hayatı uyumunu sağlamak için yeni ve önemli bir düzenlemedir.

Ebeveyn izni 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 108.maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre " Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir." (Mevzuat, 2016). Ebeveyn izni Devlet Memurları Kanunu'nda aylıksız olarak belirtilmiştir bu yüzden kullanım olanağı özellikle eşi doğum yapan memur için kısıtlı olacaktır. İş Kanunu'nda yer almayan ebeveyn izninin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alması eşitlik karşıtı bir uygulamadır. Bu yüzden çalışanlar ne kadar iyi ücret ve kariyer sahibi olsalar da kimi zaman daha az ücret almayı daha geniş sosyal haklara tercih edip devlet memuru olmayı istemektedir.

Ebeveyn izni eşitlik kapsamında ele alınıp, Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından taslak halinde ebeveyn iznine ilişkin yasa tasarısı 2005 yılında meclise sunulmuş, ancak tasarı işverenler tarafından engellenmiştir. Bu taslak, doğum sonrasında altı ay süreyle anneye verilen ücretsiz çocuk bakım izninin, babaya da verilebilmesini öngörmektedir (Sayın, 2007: 87). TİSK'in raporunda, Türkiye'de ebeveyn izninin erkekler tarafından çocuk bakımı için kullanılmayacağı, bu iznin Avrupa'da kullanılmasının sosyal ve kültürel yaşamdaki farklılıklardan dolayı olduğu ileri sürülmüştür. Bu hakkın erkekler tarafından çocuk bakımı için değil kendi ihtiyaçları için kullanılacağı üzerinde durmuşlardır (Ekin ve Kayırgan, 2013: 1060). Doğum İzinlerinin Yeniden

Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağının yasalaştığı takdirde, kuşkusuz iş hayatında eşit muamele, toplumsal cinsiyet eşitliği gibi alanlarda gelişim adına önemli bir aşama kaydedilecektir (Numanoğlu, 2016). TİSK'in bu görüşü varsayımdan ibaret olup Türkiye diğer pek çok AB direktiflerine uyum sağlayabildiği gibi bu hakka da uyum sağlayabilecektir. Eğitim seviyesi ve kadının iş piyasasındaki etkinliği arttıkça boş zamana, iş ile iş dışı yaşamı arasında denge kurmaya ihtiyacı bir o kadar artmıştır. Küreselleşme ile iş piyasasında benzerlikler artıkça, aradaki sosyal fark bir o kadar azalmaktadır.

Türkiye’de çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığın en belirgin olduğu durumlar, kadınları analık izni sebebiyle işe almamak ve/veya hamile kadınları işten çıkarmak şeklindedir. Hukuksal olarak yasal olmamasına rağmen, birçok firma, çalışanlarına belirli sürelerde doğum yapmayacaklarına dair belgeler dahi imzalatabilmektedir. Bu durumda uzayan annelik izinlerinin kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyeceği işçi sendikaları, kadın örgütleri tarafından dile getirilmektedir (Ulutaş, 2015: 735).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 104.maddede ” Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir”(Mevzuat,2016). Bu madde kadınların iş hayatından kopmadan aile yaşamını dengede tutması açısından olumlu bir gelişme olsa da, bu haktan sadece kadınların yararlanması, bakım sorumluluğunu yalnızca kadına yükleyen anlayışın devam ettiğinin göstergesidir.

Çalışanlar açısından ebeveyn ve evlat edinme izni kullanımında oluşan farklılık ve eşitsizlik nedeniyle “Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” hazırlanmıştır. Tasarıda; doğum sonrası ücretsiz ebeveyn izni süresi işçi ve memurlar açısından on iki ay olarak öngörülmüştür. Memurlar için bu süre kadın ve erkek için toplam on iki ay, işçiler için ise kadın ve erkek için en fazla altı ay olarak tespit edilmiştir. Tasarı, TBMM Genel Kurulu’nun gündemindedir (KSGM, 2008: 7). Hazırlanan bu tasarı özellikle İş Kanunu’na ebeveyn

izni eklenmesiyle oluşan eşitsizlik durumunu düzeltecektir fakat hala konu hakkında net bir ilerleme kaydedilememiştir.

### **3.3.4.Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetleri**

4857 sayılı İş Kanununun 88.maddesinde “ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.”(TBMM,2016c).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’in 13 ve 14’üncü maddeleri oda ve yurt açma yükümlülüğü olan işyerleri ve faydalanacak kişileri belirtmiştir.

“Madde 13: (1)“Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta emzirme odasının kurulması zorunludur.”

(2) “Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.”

(3) “İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler”

Madde 14: “(1) Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 66 aylığa kadar çocuklar alınır.

(2) Oda ve yurtlarda, çocuklar ve görevliler dışında başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-24 aylık, 25-48 aylık ve 49-66 aylık çocuklar birbirinden ayrı bulundurulur.

(3) Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.”(Resmi Gazete,2016b).

Eski Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te, işverenin emzirme odası ve yurt açması için sadece kadın sayısının dikkate alınması, işverenlerin kadın işçi sayısını bu rakamın altında tutmasına yol açabileceği, kadınların bu nedenle çalışma hak ve özgürlüğünün kısıtlanması anlamına gelmektedir. Bu sebeple emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğünün kadın-erkek toplam işçi sayısı dikkate alınarak belirlenmesi gerekmektedir (Bakırcı,2014: 118). Yeni Yönetmelik bu hükmü azda olsa değiştirmiş, sayısal hesaba erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanları da dâhil etmiştir. Kadın ve erkek toplam çalışan sayısı dikkate alınmamıştır. Kreş açma zorunluluğu yüz elliden çok kadın işçi çalıştıran işyerlerine uygulanması, çocuk bakımını sadece kadınlara yüklenmiş görev olarak yansıtan bakış açısıdır. Kadın ya da erkek fark etmeksizin daha az sayıda işçi çalıştıran işyerleri de bu yükümlülüğü almalıdır. Türkiye’de küçük çaplı işletmelerin yaygınlığı göz önüne alındığında bu uygulamanın kadın istihdamını azaltıcı etkisi daha fazla görülmektedir.

2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı’nda çocuk ve yaşlı bakımı hizmetleri ile ilgili olması gereken nitelikler belirtilmiştir, yerel yönetimler ve devlete bu hizmetleri sağlamaları açısından etkin politikalar üretme görevi verilmiştir. Buna göre “işgücüne katılımın önündeki engeller kaldırılmalı, işgücüne özellikle kadınların işgücüne katılımı ve işgücünde kalmalarını temin etmek için 0-5 yaş arası çocuk bakım ve okul öncesi eğitim hizmetlerinin daha erişilebilir ve karşılanabilir, uluslararası standartlara uygun kaliteli olması ve bu konuda yerel yönetimler ile devletin etkin politikalar büyük önem taşımaktadır. Yaşam döngüsü içerisinde aile içindeki bakım sorumluluklarının arttığı dönemlerde hem erkeklerin hem de kadınların esnek çalışma

ile esnek ebeveyn iznini birlikte kullandığı ve aynı zamanda kamusal çocuk bakım hizmetlerinden faydalandığı bir model benimsenmelidir.” (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 63) denilmiştir. Bakım sorumluluğunun kadınlar üzerinde yüklenmiş olması çocuk bakım hizmetlerinin uygun ve kolay ulaşılabilir olmaması istihdama katılımı birçok açıdan etkilemektedir.

Türkiye’de çocuk bakım hizmeti resmi olarak devlete bağlı okullarda ve belli şartları yerine getiren özel kreş, yuva anaokullarında verilmektedir. Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı ve Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü’ne bağlı çocuk bakım hizmeti sunan kurum sayısı 26.972’dir. Bu hizmetlerden yararlanan toplam çocuk sayısı çoğunluğu 3-5 yaş arası olmak üzere 1.156.661’dir. Türkiye’deki 0-6 yaş arası toplam çocuk sayısı ise TÜİK verilerine göre 8.839.164’tür. 3-5 yaş arası çocuk nüfus 3.723.706 iken, 3-5 yaş arası net okullaşma oranı %32’dir ( Pınarcıoğlu ve Elçik, 2015: 39). Görüldüğü gibi Türkiye’de erken çocukluk bakım hizmetlerinden yararlanan çocukların sayısı oldukça azdır. 2010 yılında “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi çıkarılmıştır. Bu Genelge ’de cinsiyete dayalı ayrımcılığı önleme, kadın erkek eşitliğini sağlama, kadınlara mesleki gelişimleri açısından eğitim sağlama, kadınların iş arama dönemlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunma, kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi kurulması ve denetlenmesine ilişkin konular üzerinde durulmuştur.

Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi’nde ”4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecektir” denmiştir. Bu açıdan Genelge’yle kadın istihdamının önündeki engellerden biri konusunda olumlu bir adım atılmış olmaktadır. Fakat bu düzenleme yeterli değildir, özel işyerlerinde de kreş ve gündüz bakım hizmetlerinin kamu tarafından desteklenmesi veya yerine getirilmesinin yolları aranmalıdır. Bunun için nüfus büyüklüğüne göre her yerleşim yerinde yerel yönetimler tarafından ücretsiz ya da düşük ücretli kreşlerin açılması gerekmektedir (Şener, 2010: 2).

Çocuk bakım hizmetleri günümüzde özel şirketler tarafından kadınların işgücüne katılımı ve çocukların gelişimi açısından sosyal sorumluluk projeleri kapsamında değerlendirilmektedir. Örneğin şuan gündemde olan “Annemin İşi Benim Geleceğim”

projesi Borusan tarafından Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı iş birliği ile sanayi sektöründe kadın istihdamını desteklemek, arttırmak ve kadının sosyo ekonomik yönden güçlenmesini sağlamak üzere gerçekleştirilmiştir. Bu proje kapsamında 10 ildeki 10 sanayi bölgesinde(OSB) 0-6 yaş grubu çocuklara yönelik ücretsiz kreş ve gündüz evi açılması planlanmaktadır (Annemin İşi, 2016).

2006 yılı rakamlarına göre, Türkiye’de yetişkin kadın nüfus (15-64 yaş) hane halkı ve ev bakımına günde ortalama 5 saat 17 dakika ayırırken erkeklerde bu süre sadece 51 dakikadır. OECD ve AB ülkeleriyle kıyaslandığında Türkiye’de bu süre yaklaşık dört kat daha fazladır (KEİG, 2013: 16).Bu sonuca göre kadınların ev ve çocuk sorumluluklarını gelir kazandığı halde bile tek başına üstlendiğini ve neredeyse çift mesai yaptıklarını göstermektedir.

Çocuk bakım hizmetlerinden yararlanmada bu hizmetlerin fiyatları önemli ölçüde etkilidir. Bilindiği üzere kamu ve özel işyerlerinde açılan kreşler düşük ücretli ya da ücretsiz olmaktadır. Fakat sayıca yetersiz kalmaktadır. Kanun gereği 150 üzeri kadın çalışanı olan özel işyerlerinin kreş açma zorunluluğu bulunmaktadır. 150 ve üstü çalışanı olan özel işyeri sayısı 7204, 150 üstü sigortalı kadın çalışanı olan işyeri sayısı ise 1591’dir. Bu işyerlerinden sadece 300’ünün denetlendiği ve % 45’inde kreş olmadığı belirtilmektedir. İşletmeler olası teftiş halinde verilecek cezayı ödemeyi tercih etmektedirler (Pınarcıoğlu ve Elçik, 2015: 40). Bu oran teftişlerin ve cezaların yetersiz olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de 2015 yılında toplam 26.972 okul ve bakım merkezi faaliyet göstermektedir. Kamu hizmet sağlayıcıları tüm çocuk bakım hizmet sağlayıcılarının % 83,8’ini, bu oranının çoğunluğunu ilköğretim kurumları bünyesinde bulunan ana sınıfları oluşturmaktadır. İlköğretim kurumları bünyesinde bulunan ana sınıfları kamu tarafından sağlanan toplam derslik kapasitesinin % 73,9’unu oluşturmaktadır (World Bank, 2015: 8). Türkiye genelinde okul öncesi eğitimde çocukların sadece %16’sı anaokullarından faydalanmaktadır. Alınan eğitimin %90’dan fazlası kamu kurumları tarafından sağlanırken, ancak %7’lik bir oran özel kreşler tarafından sağlanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı anaokulları 4-6 yaş grubu çocuklara hizmet vermektedir (Dedeoğlu,

2009: 50-51). Çocuk bakım hizmetleri konusunda sayısı her ne kadar yeterli olmasa da kamu tarafından verilen hizmetler yaygın olarak kullanılmaktadır. Özellikle okul çağından önce 4 -6 yaş arası anaokulları kamu hizmetinin en yaygın olduğu alandır. Bu durum 0-3 yaş arası çocukların bakımı konusunda yetersizliği ve bu hizmetlerin çalışanların aile, akraba veya işgücü temin edebildiklerini söylemek mümkündür.

Türkiye’de özel kurumlarda verilen erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetleri pahalıdır ve bundan dolayı yüksek gelirli ailelerin çocuklarının yararlanmaktadır. Bu görüşü Eğitim Reformu Girişimi’nin Şubat 2009’da yayınladığı “Eğitimde Eşitlik” raporu desteklemektedir. Bu raporda gelir düzeyi arttıkça, erken çocukluk eğitimine ulaşma imkânının da arttığı görülmüştür. (Boğaziçi Üniversitesi,2009: 22). Çocuğun fiziksel, bilişsel, psikolojik gelişimi açısından çok faydalı olan erken çocukluk eğitimi, çocukların hayatlarının en başında gelir eşitsizliğinden dolayı bu hakka erişememelerine neden olmaktadır.

Kakıcı, Emeç ve Üçdoğruk 0-5 yaş arası çocuk sahibi olan çalışan kadınların çocuk bakımı tercihlerini araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre, kadınların eğitim seviyeleri arttıkça, çocukları için ücretli bakımı tercih etme oranı artmaktadır. Çünkü eğitim seviyesinin artması gelirin de artması demektir, araştırmaya göre kadının gelir düzeyi arttıkça ücretli bakımı tercih etme olasılığı da artmaktadır. Ayrıca tam zamanlı istihdam edilenler, mevsimsel ve çağrı üzerine çalışanlara kıyasla ücretli bakımı daha çok tercih etmektedir (Kakıcı vd. ,2007: 34).

Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından gelir düzeyi düşük çalışan kadınların ya da çalışma hayatında yer almak isteyen kadınların iş hayatına katılımını ve uyumunu arttırmak adına ortaklaşa finanse edilen bir proje gerçekleştirmeye başlamıştır. Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi’nden Antalya, Bursa ve İzmir’de 0-24 ay aralığında çocuk sahibi olan özel sektörde işçi statüsünde sigortalı olarak çalışmakta olan kadınların yararlanması sağlanacaktır. Proje kapsamında iş hayatına geri dönmek isteyen, çalışma hayatına girmek isteyen kadınlara, çocuk bakıcısı istihdam edebilmelerini sağlamak için 24 aya kadar aylık 300 € tutarında bir mali destek verilecektir. Bu proje ile 5.000 annenin doğrudan ve 5.000 çocuk bakıcısının dolaylı olmak üzere proje süresince yaklaşık 10.000 kadının kayıtlı istihdama kazandırılması hedeflenmektedir (Evde Çocuk Bakımı,

2016). Bu gibi projelerin kırsal bölgelerde de uygulanması, sayıca arttırılması kadın istihdamının artması açısından önemli katkısı olacaktır.

Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası / Dünya Bankası personelinin hazırladığı rapor kapsamında İstanbul, Denizli, Eskişehir, Samsun ve Gaziantep illerinde toplam 603 hizmet sağlayıcı için veriler toplanmıştır. 0-6 yaş arası çocukların annelerine yönelik bir Hanehalkı Anketi; anneler ve babalar (çalışan ve çalışmayan) ile gerçekleştirilen Talep Tarafı Odak Grubu Görüşmeleri yapılmıştır. Bu çalışma sonuçları aşağıdaki gibidir.

\*Çalışmayan annelerin % 45'i, daha evvel çalışmakta olduklarını bu kadınların yaklaşık % 71'i işgücünden ayrılma sebebi olarak özellikle "çocuk bakım sorumluluklarını" göstermiştir.

\* İşinden ayrılıp çalışma hayatına geri dönmeyen kadınların düşük eğitime sahip üniversite mezunu annelerin ise işten ayrıldıktan sonra işe geri dönme oranı çok yüksektir, örnekleme (çocuk bakımı veya başka bir sebeple) işinden ayrılmış üniversite mezunu tüm kadınların % 80'i işlerine geri dönmüştür (World Bank,2015: 62). Türk Hukuku'nda ailevi yükümlülükleri nedeniyle işten ayrılanların çalışma yaşamına dönmeleri için bilgilerini tazeleyici eğitimler ve cesaretlendirici uygulamalara özel bir düzenleme mevcut değildir. Türkiye İş Kurumu Kanunu'na buna ilişkin özel bir düzenleme konulmalıdır (Bakırcı, 2014: 121). İş yaşamına geri dönmek isteyen kadın kimi zamanda gelişen teknoloji ve iş yapış şekilleri nedeniyle iş piyasasına girmekten çekinmektedir hatta zamanında almış olduğu eğitimlerin ve deneyimleri kendine yeterli görmemektedir bu korkuyu kırmak için teorik ve eğitimler düzenlenmelidir.

Kılıç ve Öztürk'ün 51926 kent ve 25786 kır olmak üzere toplam 77712 birey düzeyinde 25-64 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkileri araştırdığında, kadınların işgücüne katılımı önündeki engellerden birisi aile içinde yerine getirmesi gereken sorumluluklarıdır. Araştırma sonucu özellikle evde 5 yaşından küçük çocukların bulunmasının kadınların işgücüne katılımı önündeki en önemli engel olduğunu göstermektedir. Bu sonuç kreş ve çocuk bakım imkânlarının işgücüne katılım için ne kadar önemli bir rol oynadığını bir kez daha göstermektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 125-126).



Kreş ve bakıcı hizmetlerinin kadının işgücüne katılımını arttırdığı bilinmektedir. Bu nedenle bu gibi hizmetler yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır. Sağlanan hizmetlerin kaliteli ve uygun maliyetli olması gerekmektedir. Çocuk bakımı ile ilgili ücretlerin pahalı olması sebebiyle kadınların çalışmamayı tercih ettiği bilinmektedir (Korkmaz ve Korkut,2012: 58-59).

Kadınların işgücüne katılabilmesi için elde edeceği ücretin, geleneksel aile rolleri içerisinde kadının sorumluluğundaki çocuk, yaşlı bakımı, ev işlerinde kadının yerine çalışacak kişiye ödenen ücreti ya da kreş masraflarını karşılaması gerekmektedir. Kadının evde ürettiği hizmetlerin toplam değerine “rezervasyon ücreti” denilmektedir. Kadının iş piyasasına girmek istediğinde kazanacağı gelir, çalışmasından dolayı meydana gelen harcamalarla yani rezervasyon ücreti ile kıyaslanmaktadır. Bu kıyaslama sonucu kazanacağı ücret, ev işleri, çocuk, yaşlı bakımında çalışacak kişilerin ücretini veya kreş masraflarını karşılamayacaksa, kadın iş piyasasına girmeyi tercih etmemektedir (Erol, 2015: 8-9).

Kadınların iş hayatına katılmasını teşvik edici düzenlemeler yapılmalıdır. Bu teşvikler kadın istihdamında reel ücret düzeyini arttırabilmek için işgücüne yeni katılan kadının ödediği gelir vergisi ve sosyal sigorta primi azaltılabilir. Gelir vergisi desteği uygulamasında ayrıca çalışan kadının çocuğunun kreşe devam etmesi halinde üç yıla kadar gelir vergisinde indirimler yapılması yararlı olabilecektir (Karadeniz vd. , 2014: 76).

Kadının gelirinin yüksek maliyetli çocuk bakım hizmetlerini karşılayamadığı durumda kendi ailesi, akrabaları bu görevi üstlenmektedir. Yapılan bir araştırma sonucuna göre, kadınların % 34’ünün çocuk doğunca işi bıraktığını, % 30’unun çocuk bakımında annelerinden, % 7’sinin büyük kız çocuğundan yardım aldığını gösterirken, para karşılığı bakım sağlayanların %7,6 kurumsal bakımdan yararlananların ise % 9 dolayında kaldığı görülmektedir (Koray, 2011: 40-41).

Türkiye’de çocuk bakım hizmetleri kamuda ve özel sektördeki kurumsallaşması son derece düşüktür. Çocuk bakımı genellikle aile içinde bakım ya da çocuk bakıcısı istihdam ederek sağlanmaktadır. Günümüzde bakım hizmetleri genelde aile içinde halledilerek, ataerkil aile düzeninde ailenin mahrem olduğu kabulü, aile içinde

görünmez emeğin işçisi olan kadının, iyi bir eş, anne, evlat, gelin v.b. olmak gerekçesiyle, mahrem alandaki ihtiyaçları karşılması da 'doğal görevi' olarak düşünülür. Kentlerde, kadınların çalıştığı ve ekonomik olarak özgürleştiği ailelerle bu durum bir nebze değişerek, bakım hizmeti dışardan temin edilmeye başlanmıştır. Ancak ortaya çıkan bakım talebi, formel bakım hizmetleriyle karşılanamamıştır. Bu durum enformel bir bakım pazarı yaratmıştır. Ancak bu pazarda da bakım işçisi yine kadınlardır. Yani bakım, orta sınıf kadınların çalışmaya başlaması ve ekonomik olarak özgürleşmesiyle, kadınlık rollerinden sıyrılıp metalaşarak bir miktar görünürlük kazanmış olsa da yine aile ve evin özel alanında ve yine bir 'kadın işi' olarak kalmıştır (Topçuoğlu, 2013:285).

Fidan'ın, İstanbul'da gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çocuk bakımını kimin üstlendiğiyle ilgili 300 kadın çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırma sonucunda çocuk bakımı aile büyükleri tarafından üstlenilmiştir. Kadınlar çocuk bakımını aile üyelerinden biri üstlense de çocuğuyla ilgilenememenin üzüntüsünü yaşamaktadır. Ancak, en azından aileden birinin çocukları ile ilgilenmesiyle içleri biraz daha rahat ettiği sonucuna ulaşılmaktadır (Fidan, 2005: 196).

**Tablo 8. Çocuk Bakımı**

	Kreş	Okul	Evde bakıcı	Aile Büyükleri	Kendiliğinden
%	2,9	24,3	6,2	53,1	13,6

Kaynak: Fidan (2005:196)

Genel olarak Türkiye'de 2-6 yaş okul öncesi bakım için en az bir kurum çoğu ilde bulunmaktadır, ancak durum kadınların çalışma yaşamına katılmaları açısından incelendiğinde, anneleri en çok eve bağlayan 0-2 yaş bakımında, illerin yarısından fazlasında destekleyici bakım sağlayacak kurum bulunmamaktadır. Bu durumda bebek ve annenin 24 saat birlikteliği, 24 saatlik bir bakım işçiliğinde annenin yalnız bırakılması ya da geleneksel aile içi destek mekanizmalarında kendisine bir çözüm

bulması beklenmektedir (Topçuoğlu, 2013: 288).

Çalışan kadının çocuk bakım hizmeti talebindeki bir diğer etmen çocuk bakım hizmetlerinin sağlanma saatleridir. Özellikle devlet kurumlarında bu süre yarım gün veya tam gün şeklinde olmaktadır. Tam gün süreyle hizmet almak yine de özellikle özel sektörde çalışan kadınlar için yeterli olmamaktadır çünkü tam gün eğitim genellikle 5'e kadar verilmektedir. Bu durumda tam gün istihdam edilen kadın çocuğuna ilaveten en az iki saat daha bakım sağlayıcı çözüm yolları aramaktadır. Özel kreş ve anaokullarında çalışma saatlerinin daha uzun olduğu bilinmektedir. Bu hizmet sağlayıcıların sayıca az ve pahalı olduğu göz önüne alındığında, kamu hizmetlerinin eğitim verme saati arttırılması gerekmektedir.

Çocuk bakım hizmetleri ve cinsiyet eşitliği sağlamak sadece devlet ve işverenin sorumluluğunda olmamalıdır. Temel görevi işçilerin haklarını korumak ve iyi çalışma koşulları sağlamak olan sendikalara da görev düşmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer verilmeyen aşağıdaki yükümlülükler sendikalar tüzüklerinde yer vermelidir:

- Sendika ve konfederasyonlar kreş ve bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açmalıdır.
- Sendika ve konfederasyonlar, cinsiyet eşitliği planı hazırlamalı denetlenmelidir
- Sendika ve konfederasyonlar, üyelerine cinsiyet eşitliği konusunda eğitim vermeli ve bilgilendirmelidir (Bakırcı, 2014: 119).

### **3.3.5. Ulusal İstihdam Stratejisi'nde İş Yaşam Dengesi Düzenlemeleri**

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin gündem konularının başında ekonomik ve teknolojik gelişmelerin mal ve hizmet üretimi sürecine yansımaları nedeniyle işsizliğin azaltılması ve istihdamın geliştirilmesi yer almaktadır. Ülkemizde de işsizliğin azaltılarak kayıtlı istihdamın artırılması, kadın, genç ve engelli gibi işgücü piyasasında dezavantajlı gruplara özel olarak geliştirilmesi gereken politikalar öncelikli hedef olarak belirlenmiştir. Türkiye'nin işgücü piyasası özelliklerine bakıldığında, istihdamda kayıt dışılık hala yoğun olarak görülmektedir. Eğitim sistemi işgücü piyasası ihtiyaçlarını

karşulamakta yeterli olmamaktadır. Kadınlar, gençler ve engellilerin istihdama katılım oranları gelişmiş ülkelerin çok altındadır ve esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmamıştır.

Bu nedenlerle İstihdam Danışma Kurulu oluşturulmuştur. Kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, işçi ve işveren konfederasyonları, sivil toplum kuruluşları, bilim dünyası, basın yayın organları temsilcilerinin görüşleri de alınarak 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi oluşturulmuş, 30 Mayıs 2014 tarih ve 29015 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır (UİS, 2016).

Ulusal İstihdam Stratejisi 4 politika üzerine kurulmuştur. Bunlar, İşgücü piyasasında güvence ve esneklik, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, eğitim istihdam ilişkisi son olarak istihdam- sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesidir.

İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması,

Bu doğrultuda Stratejide belirtilen hedefler

- Kısmi süreli çalışanların oranının toplam istihdama oranı stratejinin son yılı olan 2023 yılında AB seviyesine yükseltilecektir.
- İş Yapma Kolaylığı Endeksi içinde yer alan ve Türkiye için 0,64 olan İşçi İstihdam Etme Endeksi değeri, 2023 yılında OECD ortalaması düzeyine getirilecektir.
- Esnek çalışanların sendikal hakları ve sosyal güvenlikleri ile ilgili iyileştirmeler sağlanacaktır” (UİS, 2015).

Stratejide belirtilen hedefler için oluşturulacak politikalar;

- Belirli süreli iş sözleşmelerinin pratikte kullanımının kolaylaşması ve artması amacıyla zincirleme belirli iş sözleşmesi yapılmasının önünün açılmasıdır.
- Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde özellikle işçilerin yaşadığı sorunların çözümü için yargı kararları da alınarak yasal değişiklikler yapılması,
- Kısmi süreli çalışanların fazla çalışma yapmasını engelleyen İş Kanunu hükmünün değiştirilmesi.
- Yasalarla düzenlenmemiş fakat ülkemizde yapıldığı bilinen esnek çalışma şekillerinden, evden ve uzaktan çalışma için gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasıdır

(Güler, 2015: 180).

Özellikle kadınların iş hayatı ve aile hayatı çatışması yaşadığı bilinmektedir. Birçok kadın bu yüzden işgücü piyasasında yer alamamaktadır. Uzaktan çalışma hakkının getirilmesi ve güvence altına alınması, kadınların üzerindeki iş yükünü azaltacaktır. Kadın kayıt dışı çalışma oranının yüksek olduğu Türkiye’de, kayıt dışı çalışan kadınlar özellikle ev işlerinde ve tarımda sürekliliği olmayan işlerde istihdam edilmektedir. Stratejide bu işlerde çalışan kadınların da güvence altına alınması verimlilik, gelişme için önem arz etmektedir. İşgücü piyasasındaki katılımların esnetilmesi, kayıt dışı istihdamın azalması ve özel tasarrufların artması ekonomi açısından önemlidir fakat esneklik ve güvence arasındaki denge mutlaka kurulmalıdır (Karagöl, 2016).

Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması,

Stratejinin bu bölümünde amaç, kadınlar, gençler, engelliler ve uzun süreli işsizler gibi istihdama katılımları için özel politikaların oluşturulması gereken kişilerin önündeki engellerin kaldırılmasıdır. Bunun için belirlenen hedefler,

“1. Kadınların işgücüne katılma oranı 2023 yılına kadar yüzde 41 düzeyine çıkarılacaktır.

2. Kadınların 2012 yılı itibarıyla yüzde 54,2 düzeyinde gerçekleşen kayıt dışı çalışma oranı 2023 yılında yüzde 30’a düşürülecektir.

3. Genç işsizliği oranı, genel işsizlik oranına yaklaştırılacaktır.

4. 2013 yılı itibarıyla kamu sektöründe 22 bin 302 olan engelli memur açık kontenjanının tamamı ile kamu ve özel sektörde 28 bin 864 olan engelli işçi açık kontenjanının tamamı 2015 yılına kadar doldurulacaktır.

5. Uzun süreli işsizlerin oranı, 2012 yılında gerçekleşen yüzde 24,9 seviyesinden, 2023 yılına kadar yüzde 15’e indirilecektir.”(UİS, 2015).

Politikalar ise,

“1. Kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamı artırılacak, kayıt dışı istihdamı ile mücadele edilecektir.

2. Genç işsizliği azaltılacaktır.
3. Engellilerin işgücüne katılma oranı ve istihdamı artırılacaktır.
4. Uzun süreli işsizlerin işe dönüşü hızlandırılacaktır.
5. Ayrımcılıkla mücadeleye yönelik düzenlemeler geliştirilecektir” (UİS, 2015).

2016 yılı Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması Eylem Planı’nda kadınların iş yaşam dengesi sağlamaları adına birçok politika belirlenmiştir. Bu bağlamda,

“1. Kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerini azaltmaya yönelik tedbirler alınacaktır. Kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısı artırılacaktır. Kreş ve gündüz bakımevlerinden ihtiyacı olan çocukların yararlanabilmesine yönelik daha fazla sayıda ailenin desteklenmesi ve bu alanda özel sektörün teşvik edilmesine dair çalışmalar yapılacaktır.

2. Çocuk sahibi olan kadınların işgücü piyasasından kopmalarının engellenmesine dönük teşvik edici düzenlemeler yapılacaktır. Kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin kullanılması yoluyla, aile ve iş hayatı arasında denge kurulması, çocuk bakımı yükünün ebeveynler arasında paylaşılması ve böylece kadının uzun süreler ile işgücü piyasasının dışında kalmasının engellenmesi sağlanacaktır.

3. Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusunda bürokratik engeller kaldırılacaktır. Kamu kurumlarındaki kreşlerin etkin şekilde kullanılması ve özel sektör çalışanlarının da eşit şartlarda bu kreşlerden faydalanması sağlanacaktır. 150’den fazla kadın çalışanı olan kamu kurum ve kuruluşlarında bütçe kısıtları da dikkate alınarak hizmet sunumu yöntemiyle çalışanların kreş hizmetlerinden yararlanması öngörülmektedir.”(UİS, 2016b: 18-20).

Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planında, kadınların iş-aile hayatı uyumlaştırıcı politikalar istenilen düzeye gelememiştir, politikalarda daha çok esnek çalışmanın yaygınlaşması üzerinde durulmuştur. Oysa iş-yaşam dengesi oluşması ve kadınların iş hayatına katılabilmeleri için öncelikle üzerlerindeki sorumlulukların hafifletilmesi gerekmektedir. Bir diğer eksiklik babalık ve ebeveyn izinlerinin düzenleme kapsamına alınmamış olmasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında yapılması gereken en

önemli politikalardan biri kuşkusuz babalık ve ebeveyn iznidir. Özellikle ebeveyn izninin baba kotası kapsamında ele alınması belli bir bölümünün sadece baba tarafından kullanılması cinsiyet eşitliği açısından önemli bir politika olmaktadır.

Kadınların iş-yaşam dengesini sağlamak adına sadece esnek istihdam şekillerinin kullanımı ve yaygınlaştırılmasının esas alındığı görülmektedir. Kadın yine tüm bakım işlerinden sorumluyken, erkekler bu sorumlulukların tamamen dışında tutulmuştur

## SONUÇ

Türkiye’de kadının emek piyasasıyla tanışması 1915 Balkan Savaşı, I. Dünya Savaşı, İstiklal Savaşı, sonrasında da II. Dünya Savaşı nedeniyle olmuştur. Savaş dönemlerinde askere giden erkeklerin yerine kadınlar geçmiştir. Bu çalışma ihtiyaçtan dolayı gerçekleşmiştir. Cumhuriyet Dönemi’nde köklü reformlar, kadınlara tanınan haklar, toplumda yaşanan değişimler ve çalışma hayatında kadınlarla ilgili eşitlik sağlayıcı düzenlemeler yapılması o dönemde kadınların çalışma hayatına girişi için gerekli zemini hazırlamıştır.

Türkiye’de kadının tam anlamıyla işgücüne katılması 1950 yılı ve sonrasında kırdan göç ile başlamıştır. 1950 yılından sonraki 15 yıllık dönemde dünya genelinde işgücüne katılım oranındaki düşüşler Türkiye’de de görülmektedir. Bunun nedeni köyden kente göç ile tarım sektöründen kopan kadın işgücü önce kent yaşamında iş hayatına girmeyi tercih etmemiş, daha sonra toplumsal yaşamda meydana gelen değişimler, geçim sıkıntısı, kent yaşamına uyum gibi faktörlerle kadınlar kent yaşamında ücretli ve bir işverene bağlı şekilde çalışmaya başlamışlardır. 1970’li yıllara gelindiğinde artan sanayileşme ve eğitim imkânları, kentli yaşama uyum sağlanması gibi nedenlerle kentlerde istihdam edilen kadın sayısı artmıştır.

Türkiye’de yıllar geçtikçe kadın istihdam oranı yavaş yavaş artmaya başlamıştır. Yine de erkek istihdam oranlarıyla kıyaslandığında aradaki fark iki kat fazla olmaktadır. OECD ülkeleriyle değerlendirildiğinde ise kadın işgücüne katılım oranında son sıralarda yer almaktayız. Bu nedenle Türkiye’nin kadın istihdam oranını artırıcı politikalara ağırlık vermesi gerekmektedir. Kadın istihdam oranının artırılması için, öncelikle ekonominin istihdam yaratması gerekmektedir. Güçlü bir ekonomiyle yabancı sermaye için cazip bir ülke konumuna gelinmelidir. Yeni iş fırsatları yaratılmalı, kadınlara çalışmaları için özendirici ve teşvik edici çalışma ortamı sunulmalıdır. Kadın istihdamını engelleyen nedenlerden biri çalışmanın da özünü teşkil eden toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, kadının sadece ev kadını rolüne sahip olması gerektiğine inanılan toplumsal yargılar günümüzde hala birçok aile için geçerli olmaktadır. Bu bakış açısında kadına atfedilen görevler ev işi yapmak ve çocuk bakmaktır. Bu toplumsal kalıpları yıkmak kolay değildir fakat eğitim olanakları arttıkça, toplum



bilinçlendikçe bu yapılar da yavaş yavaş yıkılmaya başlayacaktır. Kadının eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranı artmaktadır. Bu yüzden devlet, kırsal kesimde ve kentlerde kadının eğitime erişimini sağlamak zorundadır. Eğitim oranlarında kadın-erkek eşitliği de dikkat çekmektedir. Daha önce ifade edildiği gibi toplumsal cinsiyet eşitsizliği burada da karşımıza çıkmaktadır. Kadının eğitim seviyesi arttıkça, yapacağı işlerin niteliği değişecek, vasıflı işgücü olarak kariyer imkânları dolayısıyla da kazanacağı ücret artacaktır. Kadınların çok büyük bir kısmının gelir elde etmek amacıyla iş yaşamına katıldığı bilinmektedir. Kazanacağı ücretin, ev ve çocuk sorumlulukları için harcayacağı hizmet bedelini karşılamalıdır. Bu durum kadının işe girme kararını etkilemektedir. Bu yüzden eğitim seviyesi arttıkça, işgücüne katılım oranı artacak ve kadının işini terk etme olasılığı azalacaktır.

Türkiye’de kadınlar gelişmiş ülkelerin tersine en fazla tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Tarım sektöründe çalışan kadınların çoğunluğu ise ücretsiz aile işçidir. Tarım sektöründe yüksek istihdama karşı düşük verimlilik görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde tarımda makineleşmenin artmasıyla işgücü hizmetler ve sanayi sektöründe yoğunlaşmaktadır. Türkiye’de işgücü piyasasında kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam önemli bir sorundur. Türkiye’de kadınların kayıt dışı çalışma oranı erkeklere göre fazladır. Bunun en önemli nedeni kadının emeğinin erkeğe oranla değersiz ve ucuz görülmesi, kadınların vasıfsız işlerde istihdam edilmesidir. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın %70’ini oluşturan kadınların çoğu tarımda ücretsiz aile işçisi olarak ve ev eksenli çalışmaktadır. Sosyal Güvenlik Hakkı, Anayasa’yla düzenlenmiş ve herkes için geçerli bir haktır. Kayıt dışı istihdam, devletler için gelir ve verimlilik kaybı, kişiler içinse sağlık ve emeklilik haklarından yararlanamama anlamına gelmektedir. Kayıt dışı istihdam Avrupa Birliği’nde çok fazla üzerinde durulmakta hatta ülkelere üyelik için bir kriter olarak sunulmaktadır. Bu yüzden Türkiye’de kayıt dışı istihdamı azaltmak için, sosyal güvenliği teşvik edici uygulamalar yapılmalıdır. Özellikle vergi oranlarının azaltılması gerekmektedir ayrıca erken emeklilik ve isteğe bağlı sigorta uygulamalarına son verilmeli, devletin denetimleri sıklaşmalıdır.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktör kuşkusuz, ev hayatı sorumlulukları ve toplumda annelik rolünün ağır gelmesidir. İş hayatına girmek isteyen kadın, ailevi sorumluluklarını özellikle çocuk bakımını üstlenecek birini istihdam

ettirmeli veya çocuğunu devlet/özel kreş, anaokullarına kayıt ettirmelidir. Bu hizmetlerin bedeli ise kazandığı ücretten daha az olmalıdır. Toplumdaki geleneksel görüş, cinsiyet temelli iş bölümünden dolayı çalışan kadın günümüzde hem iyi bir anne hem iyi bir eş, hem de iyi bir çalışan olmalıdır. Bütün bu sorumlulukları üstlenen kadın zamanla rol çatışması yaşamaktadır. Stres, tükenmişlik, yorgunluk, kendine özel bir alanı ve zamanı olmamasından dolayı kadının işteki performansı düşmeye, iş devamsızlığı artmaya, örgütsel bağlılığı ise azalmaya başlayacaktır. Kaçınılmaz son ise kadının işgücü piyasasından çekilmesidir. İş-yaşam dengesi, bireyi, örgütü, toplumu etkileyen önemli bir kavramdır. Bunun farkında olan devletler günümüzde iş-yaşam dengesini sağlayıcı ve uyumlaştırıcı düzenlemeler yapmaya başlamıştır. Bu konuda en geniş düzenlemeler AB ülkelerinde görülmektedir.

Avrupa İstihdam Stratejisi'nde kadının işgücüne katılımının artması için bir dizi aktif istihdam politikaları uygulamaya sokulmuştur. Bu düzenlemeler, esnek istihdamı ve çocuk bakım hizmetlerini arttırıcı düzenlemeler, ebeveyn ve babalık izinleridir.

Avrupa Birliği'nde esnek çalışanların korunmasına yönelik, Kısmi Süreli Çalışma Hakkındaki 97/81/AT sayılı direktif ve Belirli Süreli Çalışmalara İlişkin 99/70/AT sayılı direktifler bulunmaktadır. 97/81/AT sayılı direktifin özü kısmı süreli çalışmanın gönüllülük esasına göre yapılması, çalışanlara ilişkin ayrımcılığın önlenmesi, bu çalışma biçiminin şartlarının iyileştirilmesidir. Direktifin en önemli düzenlemelerinden biri 5.maddenin 2.fikrasıdır. Bu hükümde bir işçinin, tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya veya tersi yönde bir değişikliği reddetmesi durumunda işçinin iş akdinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden olamaz denilmiştir. Belirli Süreli Çalışmalara İlişkin 99/70/AT sayılı direktifte, ayırım gözetmeme ilkesi tekrar vurgulanmıştır. Buna göre, iş koşulları açısından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere, yalnızca belirli süreli iş sözleşmesi ve iş ilişkisi ile çalışmasından dolayı kötü davranılmayacaktır. Direktifin 5. Maddesi'ne göre istismarı önlemek için devletler bazı önlemleri almak zorundadırlar. Öncelikle de önlem alınması gereken nokta, birbirini takip eden (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmeleri veya iş ilişkilerinin sınırlandırılmasıdır. Avrupa ülkelerine bakıldığında düşük işsizlik oranına sahip ülkelerin, en yüksek kısmi zamanlı çalışma oranlarına sahip oldukları görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda kısmi çalışma ilk olarak 5.maddede düzenlenmiş, kısmi süreli çalışan işçiye tam süreli ve belirsiz sözleşmeli çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulamayacağı belirtilmiştir. 13.maddede ise kısmi süreli çalışma ayrıntılı olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre kısmi çalışma emsal işçiye oranla önemli ölçüde daha az belirlenen çalışmadır. AB direktiflerine çalışma süresi ve ayrımcılık konularında uyum sağlansa da birkaç eksiklik göze çarpmaktadır. AB direktifinde kısmi çalışma gönüllülük esasına dayalıken kanunumuzda bir zorunluluk, işveren tarafından gelen talebin karşılanması söz konusudur. AB direktifinde işçinin tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçiş veya tam tersi durumdaki değişikliği reddetmesi o işçinin iş akdinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden değilken, İş Kanunu'nda bunu reddetmesi halinde bir güvence bulunmamaktadır. Bu maddeye kadınların doğumdan sonra kendi istekleri dâhilinde belli bir süre kısmi zamanlı çalışmalarına imkân veren hüküm eklenmelidir. Son olarak kanunumuzda kısmi süreli çalışan işçilerin fazla süreyle çalışamayacakları öngörülmektedir. İki taraflı anlaşarak fazla çalışma yapacak işçinin fazla sürelerle çalıştığına ödenecek ücretin ne olacağı bilinmemektedir. Bu konularda İş Kanunu işçinin haklarını koruyacak önlemleri daha detaylı ele almak durumundadır. Türkiye'nin 2014-2023 yılları arasındaki hedeflerini ve politikalarını belirten Ulusal İstihdam Stratejisi'nde esnek çalışmayla ilgili belirli süreli iş sözleşmelerinin pratikte kullanımının kolaylaşması, kısmi süreli çalışanların fazla çalışma yapmasını engelleyen İş Kanunu hükmünün değiştirilmesi, esnek çalışma şekillerinden, evden ve uzaktan çalışma için gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasıyla ilgili politikalar belirlenmiştir. Ülkemizde esnek çalışma oranları istenilen seviyelere ulaşamamıştır. Bu olumlu politikalar sonucunda esnek çalışmanın özellikle kadınlar tarafında artması beklenmektedir.

Avrupa Birliği'nde ebeveyn izni 2010/18 sayılı Yönerge'de belirlenmiştir. 8 Mart 2012 tarihinde 96/34 sayılı Yönergeyi yürürlükten kaldırmıştır. Direktif'le, ebeveyn izni kadın ve erkek tüm çalışanlara doğum veya evlat edinme hâllerinde, sekiz yaşa kadar, 4 ay ebeveyn izni verilmektedir. Bu 4 ayın en az bir tanesi devredilemez şekilde belirlenmiştir. Ayrıca ebeveyn izninin, işçinin eski işine geri dönmesine yönelik güvenceler de sağlanmıştır.

Ebeveyn izninin 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemesi büyük bir eksikliktir.

Çocuk bakımını sadece kadına yükleyen rolün devam ettiğini göstermektedir Kadın erkek eşitliği ve sorumlulukların paylaşımları açısından ebeveyn izni önemlidir. Erkeklerin de en az kadınlar kadar bu sorumluluğu üstlenmeleri gerekmektedir. Ebeveyn izni 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 108.maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre analık izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilmektedir. Ebeveyn izni Devlet Memurları Kanunu'nda aylıksız olarak belirtilmiştir bu yüzden kullanım olanağı özellikle eşi doğum yapan memur için kısıtlı olacaktır. İş Kanunu'nda yer almayan ebeveyn izninin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alması eşitlik karşıtı bir uygulamadır. Bu yüzden çalışanlar ne kadar iyi ücret ve kariyer sahibi olsalar da kimi zaman daha az ücret almayı daha geniş sosyal haklara tercih edip devlet memuru olmayı istemektedirler. Ebeveyn izni Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları'nda da yer almamaktadır. Görülüyor ki devlet bu hakkın sağlanması için hiçbir adım atmamaktadır.

Avrupa Birliği çocuk bakım hizmetleri konusunda tavsiye kararları kabul etmiştir. Çocuk Bakımı Hakkında Avrupa Toplulukları Konseyi Tavsiye Kararı, üye devletlere, çalışan ebeveynlere sayıca fazla, kaliteli, kolay erişilebilen çocuk bakım hizmetleri sağlanmasını tavsiye etmektedir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki çocuk bakım hizmetlerinin yaygın, ucuz ve erişimi kolay olması kadınların istihdama katılımını arttırmaktadır. Avrupa'da 0-3 yaş arası çocuklara yönelik resmi bakım hizmetlerinin en gelişmiş olduğu ülkeler % 40'ın üzerindeki kapsama oranlarıyla Danimarka, İsveç ve Hollanda, ardından % 30 ve üzeri oranlarla Finlandiya ve Fransa'dır. Orta ve Güney Avrupa ülkelerinde ise oranlar düşük seviyelerde seyretmekte ancak yine de AB-25 ortalaması yaklaşık % 27'ye tekabül etmektedir. Kadın istihdam oranı yüksek olan Danimarka İsveç ve Hollanda'da çocuk bakım hizmetlerinin yaygın olması bu yüzden şaşırtıcı değildir.

Türkiye'de işveren 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından yurt kurulması zorunludur. Kreş açma zorunluluğu yüz elliden çok kadın işçi çalıştıran işyerlerine uygulanması, çocuk bakımını sadece kadınlara ait sorumluluk olarak gören bir bakış açısıdır. Kadın ya da erkek fark etmeksizin daha az

sayıda işçi çalıştıran işyerleri de bu yükümlülüğü almalıdır. Türkiye’de küçük çaplı işletmelerin yaygınlığı göz önüne alındığında bu uygulamanın kadın istihdamını azaltıcı etkisi daha fazla görülmektedir.

Türkiye’de çocuk bakım hizmetleri devlet kurumları ya da özel kreş, anaokulları tarafından karşılanmaktadır. Kamu hizmetleri sayıca az, çalışma saatleri de yarım gün veya akşam 5’e kadardır. Tam gün çalışan bir kadın için geri kalan saatlere çözüm bulmak sorun olmaktadır. Çocuk bakım hizmetleri konusunda sayısı her ne kadar yeterli olmasa da kamu tarafından verilen hizmetler yaygın olarak kullanılmaktadır. Özellikle okul çağından önce 4 -6 yaş arası anaokulları kamu hizmetinin en yaygın olduğu alandır. Bu durum 0-3 yaş arası çocukların bakımı konusunda yetersizliği ve bu hizmetlerin çalışanların aile, akraba veya işgücü temin edebildiklerini söylemek mümkündür.

Türkiye’de özel kreş ve anaokulları oldukça pahalıdır. Bu yüzden kadınların çoğu aldığı ücret ve hizmet bedelini karşılaştırıp sonuca göre çalışma hayatına girmektedir. Bu yüzden çocuk bakım hizmetleri sayıca artırılıp, daha çok çocuğu kapsamı sağlanmalıdır. Bu konuda yerel yönetimler de görev almalı, her yerleşim yerinde yerel yönetimler tarafından ücretsiz ya da düşük ücretli kreşlerin açılması gerekmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planında, kadınların iş-aile hayatını uyumlaştırıcı politikalar istenilen düzeye gelememiştir, politikalarda daha çok esnek çalışmanın yaygınlaşması üzerinde durulmuştur. Oysa iş-yaşam dengesi oluşması ve kadınların iş hayatına katılabilmeleri için öncelikle üzerlerindeki sorumlulukların hafifletilmesi gerekmektedir. Strateji ve Eylem Planında bakımevleri ve kreşlerle ilgili net bir politika belirlenmemiştir. Avrupa İstihdam stratejisinde olduğu gibi 2023 yılına kadar 0-3 yaş yaş için %33, 3-6 yaş için %100 okul öncesi eğitim sağlanması gibi net hedefler belirlenmelidir. Ayrıca, kreş ve bakımevleri çalışma saatlerinin tam süreli çalışanlara göre ayarlanması gerekmektedir. Bir diğer eksiklik babalık ve ebeveyn izinlerinin düzenleme kapsamına alınmamış olmasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında yapılması gereken en önemli politikalardan biri kuşkusuz babalık ve ebeveyn iznidir. Özellikle ebeveyn izninin baba kotası kapsamında ele alınması belli bir bölümünün

sadece baba tarafından kullanılması cinsiyet eşitliği açısından önemli bir politika olmaktadır.

Eylem planında zaten az sayıda olan kamu kurumlarındaki kreşlerden özel sektörde çalışanların çocukları nasıl yararlanabilecektir? Bu hüküm açıklayıcı değildir.

Genel itibariyle kadınların iş-yaşam dengesini sağlamak adına esnek istihdam şekillerinin kullanımı ve yaygınlaştırılmasının esas alındığı görülmektedir. Açık ifadeyle, kadın yine tüm bakım işlerinden sorumluyken, erkekler bu sorumlulukların tamamen dışında tutulmuştur.

H1: Türkiye’de yapılan iş-yaşam dengesi düzenlemeleri Avrupa Birliği standartlarına kısmen uyumludur.

H2: Türkiye’de yapılan iş-yaşam dengesi düzenlemeleri özellikle son yıllarda kayda değerdir fakat yeterli değildir. Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planlarında yapılması planlanan düzenlemeler hayata geçirilmeli ve toplumda farkındalık oluşturulmalıdır. Ebeveyn ve babalık izni gibi iş-yaşam dengesini sağlayıcı düzenlemeler tüm çalışanlar için geçerli bir hak olmalıdır.

## KAYNAKÇA

- ABDULLAH, Ali ve Muharrem Es ; (2011), *Yerel Yönetimlerde Çalışma İlişkileri*, Beşiz Yayınları, Adapazarı.
- AKSES, Selen; (2014), *Avrupa 2020 Stratejisi*, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Yayın No: 269, İstanbul.
- AKSOY, Beyhan; (2012), “Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt:12, Sayı:3, Temmuz, s.401-414.
- AKTAŞ, Yaşare; (1994),”Çalışan Anne ve Çocuğu”, *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, Sayı:36, s.7-11.
- ALPAGUT, Gülsevil ;(2016), “Esnek Çalışma Türleri”, [http://www.tusiad.org.tr/\\_\\_rsc/shared/file/ALPAGUT.pdf](http://www.tusiad.org.tr/__rsc/shared/file/ALPAGUT.pdf), 23.02.2016.
- ANNEMİN İŞİ, (2016), “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi”, <http://www.anneminisi.org/tr/Anasayfa.aspx>, 01.05.2016.
- ARABACI, Bahar ; (2012) , *Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Bursa Dokuma Sanayii Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ARSLAN, Mustafa; (2012), “İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum*, Cilt:2, Sayı:3, s.99-113.
- ATEŞ, Hamza ve Mustafa Çöpoğlu; (2015),” Kamu Yönetimi ve Çalışma Hayatında Esneklik”, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt:10, Sayı:1, s.97-113.
- AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI; (2016), “Avrupa Birliği'nin Tarihçesi”, <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=105>, 05.05.2016.
- AYDEMİR, Muzaffer ve M. Sait Dinç; (2015), “İş Ve Yaşam Dengesi Arayışında Kuşak Farklılıklarının ve Kuşakların İş Değerlerinin Etkisi Üzerine Bir Model Çalışması”, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, Muğla.

AYTAÇ, Serpil; (2000), “Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu “, *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 38, s. 905-914 Ankara.

BADUR, Emel; (2009),” Ailenin Korunması Alanındaki Son Gelişmeler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı:84, s.63-92.

BAHAR, Ozan ve Fehime Korkmaz Bingöl; (2010), “Türkiye’de iç Göç Hareketlerinin İstihdam ve İşgücü Piyasalarına Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:15, Sayı:2, s.43-61.

BAKIRCI, Kadriye; (2014), “Kadın İstihdamını Artırmak İçin Hukuksal Olarak Yapılması Gerekenler(II. Bölüm)”, *Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu*, İş Dünyasında Kadın Raporu, Cilt:2, Sis Cb Basımevi, Haziran, İstanbul, ISBN: 978-605-64879-1-0.

BERBER, Metin ve Burçin Yılmaz Eser; (2008), “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:10 Sayı:2, Nisan, s.1-16, ISSN: 1303-2860.

BERKÜN, S. , N. D. Alacahan, R. A. Yavuz; (2015), “Kadın İstihdamını Artırmada Alternatif Bir Değerlendirme: Evde Çalışma”, *International Anatolia Academic Online Journal (Social Science)*, Cilt:2, Sayı:2, s.43-61.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER; (2011), *Kadınların Güçlenmesi Prensipleri / Eşitlik İş Demektir, Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Ortaklık İnsiyatifi*, İkinci Baskı.

BOĞAZIÇI ÜNİVERSİTESİ; (2009), “Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kreşleri, Sosyal Politika Forumu”, <http://www.spf.boun.edu.tr/docs/MAHALLE%20KRESLERI%20-%20ARASTIRMA%20RAPORU.pdf>, 10.03.2016.

BOLCAN, Aybike Elif; (2010), “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:1, Sayı:24, s.253-276.



BÜLBÜL, Şahamet ve Selay Giray; (2012), “İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:12, Sayı:4, s.101-114.

CEYLAN, İrem; (2014), “İş ve Özel Yaşam Dengesinin Sırları”, <http://www.kariyer.net/ik-blog/is-ve-ozel-yasam-dengesinin-sirlari/>, 01.05.2016.

ÇOŞKUNER, Selda; (2013), *Akademisyenlerin İş Ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile Ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş Ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÇAKIR, Özlem ; (2008), “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması” , *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:31, Temmuz-Aralık, s.25-47.

ÇELİK, Aziz; (19.03.2016), “Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin Çekinceleri”, [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/Avrupa%20Sosyal%20Sarti%20ve%20Turkiye.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Avrupa%20Sosyal%20Sarti%20ve%20Turkiye.pdf), 19.03.2016.

ÇETİN, Işın ve Mustafa Sevüktekin; (2014), ”Türkiye’de Kadın İstihdamının Geleceği”, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2, s.52-83, ISSN: 1305-7979.

ÇİL, Şahin; (2007), ”4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:3, Sayı:14, s.57-79.

ÇSGB; (2014a), *Avrupa Sosyal Şartı*, Yayın No:06, ISBN: 978-605-4971-01-5, Ankara.

ÇSGB; (2014), *Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*, Yayın No:11, ISBN: 978-975-01035-9-9, Ankara.

ÇSGB; (2013), *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*, Mayıs, Ankara.

ÇUBUKÇU, Sevgi Uçan; (2013), “Küreselleşme Göç ve Kadın Üzerine”, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, Cilt:1, Sayı:12, s.227-233.

ÇUKUR, Cengiz; (2016), Türkiye ve Bazı Ülkelerde Doğum İzinleri, [https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/GAZETELER/WEB/MECLIS%20BULTENI/2469\\_2013\\_0000\\_0186\\_0000/0030.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/GAZETELER/WEB/MECLIS%20BULTENI/2469_2013_0000_0186_0000/0030.pdf), 20.03.2016.

DEDEOĞLU, Saniye; (2009), “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:21, s.41-54.

DEMİR, Nazmiye; (2014), “İş Hayatında Kadın”, *Kalkınmada Anahtar Verimlik Dergisi*, Ekim, Sayı:310.

DEMİRBİLEK, Sevda; (2007), “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi “, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt: 44, Sayı:511, s.12-27.

DEMİRHAN, Fatma Elif ve Münir Ekonomi; (2005),” Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler”, *İtü Dergisi/D Mühendislik*, Cilt:4, Sayı:5, Ekim, s.55-67.

DENİZ, Nevin ve Birsen Özalp; (2014), “Örgüt Kültürünün İş-Aile Yaşamı Çatışmasına Etkisi”, *Research Journal of Business and Management – (RJBM)*, Vol:1, Iss:1, pp.1-13, ISSN: 2148-6689.

DERELİ, Toker; (2001),” Teknolojik Değişmeler - Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2, Sıra:1, No:62. <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=62&cilt=3&sayi=2&yil=2001>, 20.02.2016.

DİNÇ, Meryem; (2002), ”Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:6, Sayı:3, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/636.pdf>, 02.02.2016

DİSK; (1999), *2000'e Girerken Çalışma Yaşamında Kadın*, Panel, Disk Birleşik Metal-İş Yayınları, Nisan, İstanbul.

DPT ve World Bank; (2009) , *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi*, Beşeri Kalkınma Sektörü Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Rapor No: 48508-TR.

DOĞAN, B. Bahar, M.R. Korkusuz, M. Y. Çelik; (2011), “Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:13, Sayı:2, s. 1-24.

DOĞAN, M. Sait; (2016), “21. Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri Ve Toplumların İş Hayatına Uygulanması”, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusoskon/article/viewFile/1023005934/1023005458>, 21.02.2016.

DOĞRUL, Burcu Şefika ve Seda Tekeli; (2010), “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, ISSN: 1309-8012.

DURNA, Ufuk ve Ali Babayiğit; (2015), “İş Görenlerin İş Yaşam Dengesine Yönelik Tutumlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, *International Conference On Eurasian Economies 2015*, Session 6D: Mikroekonomi II, s.727-731

DURSUN, Salih ve Emel İstar; (2014), “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 3, s.127-137.

EFEÖĞLU, İ. Efe ve Hüseyin Özgen; (2007), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, 2007, s.237-254.

EKİN, Ali ve Hasan Kayırgan; (2014), “Uluslararası Alanda Ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Özel S. , 2013, s.1045-1066.

EKİN, Nusret; (1989), *Endüstri İlişkileri*, 5.Baskı, İşletme Fakültesi Yayın No: 208, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 104, İstanbul.

ERBEN, Gül Selin ve Ayşe Begüm Ötken; (2014), “Paternalist Liderlik Ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı:22, <http://dx.doi.org/10.11611/JMER192>, s.103-121, 14.02.2016.

ERDOĞAN, Cansu ; (2013), “İş ve Yaşam Dengesi Üzerine”, <http://www.fastercv.com/is-koclugu/detay/isveyasamdengesiuzerine>, 12.04.2016.

ERDOĞAN, Gülnur; (2008),” Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı:77,s.123-166.

EREN, Yalım Nilgün; (2016), “İş Yaşam Dengesi”, <http://www.sektorel.com/yazarlar/nilgun-yalim-eren/kisisel-gelisim--kendini-bilmek>, 10.04.2016.

ERGÜNEŞ, N. , Ö. İzdeş ve E. Memiş; (2013),” Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri II”, *KEİG Platformu*, Mayıs.

ERGUN, Ayşe Dericioğulları ; (2008), “Sosyal Güvenlik Reformunun Öteki Yüzü: Kadınların Eşitliği (!), *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, Cilt:2, Sayı:4,Eylül-Aralık, s.211-218, ISSN:1307-4687.

ERKUL, Hüseyin, H. Kara, V. Yirmibeşoğlu; (2013), ”Anayasalarda Kadın Haklarının KA.DER’i”, *8. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiri Kitabı*, Yeni Anayasa Süreci Ve Stk’ların Rolü, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, ISBN: 978-606-4222-25-4, Üniversite Yayın No: 107, s.7-29.

EROL, Işık Sevgi; (2015), ”Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:3, s.1-22.

ERSOY, Ersan; (2009), “Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği Malatya Örneği”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:19, Sayı:2, s.209-230.

ERŞEN, Umut Belek; (2006), *Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Denetim Mekanizması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ERYİĞİT, Süleyman; (2016), “Esnek Üretim Esnek Organizasyon Esnek Çalışma”, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>, 23.02.2016.

ESER, Burçin Yılmaz ve Harun Terzi; (2008), "Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 30, Ocak-Haziran, s.229-250.

EVDE ÇOCUK BAKIMI; (2016), "Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi", <http://www.evdecocukbakimi.net/index.php?type=page&id=3>, 20.03.2016.

FİDAN, Fatma ; (2005), "Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği", *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı:32, Mart, s.185-201.

FİLİZ, Yeliz; (2011), *Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması*, Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, ISBN: 978-975-19-5125-0.

GARAN, Saadet; " Aile Bireylerinin Aile ve İş Hayatı Arasındaki Dengelere Dair Sorumlulukları", KA-DER, <http://www.tuerkei.diplo.de/contentblob/4390720/Daten/4942490/ms2014saadetgaran.pdf>, 06.02.2016

GERÇEK, M., S.E Atay ve G. Dünder; (2015), "Çalışanların İş - Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:6, Sayı:11, 67-86, ISSN : 1309 – 4289.

GERŞİL, Gülşen ; (2015), "Küresel Boyutta Yoksulluk ve Kadın Yoksulluğu", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:22, Sayı:1, s.160-181.

GLOBAL COMPACT TÜRKİYE; (2014), "Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu Ön Rapor", [http://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2013/09/OnRapor\\_20.11.14.pdf](http://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2013/09/OnRapor_20.11.14.pdf), 04.03.2016.

GÖKBAKAR, Şenay; (2006), "Uluslararası Göçler ve Kadın Emeği", *Çalışma Ortamı*, Sayı:86,ISSN:13023519,[http://calismaortami.fisek.org.tr/wpcontent/uploads/calisma\\_or\\_tami86.pdf](http://calismaortami.fisek.org.tr/wpcontent/uploads/calisma_or_tami86.pdf), 07.02.2016.

GÖKÇE, Hüseyin; (2008), *Serbest Zaman Doyumunun Yaşam Doyumu ve Sosyodemografik Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

GÖKDEMİR, Levent ve Suzan Ergün; (2012), "Kırsal Kalkınmada Kadının Rolü", İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, Seri: A, s.67-80, ISSN: 2147-0936.

GÖKKAYA, Öznur; (2015), "Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi Ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi " Kocaeli Belediyeleri Örneği", *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, Cilt:2, Sayı: 3, Kasım, s.1-18.

GÖKULU, Gökhan ve Mina Furat; (2003), "Türkiye'de Kadınla İlgili Kalkınma Politikalarının ve Projelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi", *Turkish Studies Academic Journal* Cilt:8, Sayı:8, s.1895-1913, Doi Number:10.7827/TurkishStudies.5355.

GÖKTÜRK, Mustafa; (2007), "Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9, Sayı:12, Haziran, s.207-220.

GÖNÜLLÜ, Müzeyyen ve Gönül İçli; (2001), "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri", *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 25 Sayı: 1, s.81-100.

GÖRÜCÜ, İbrahim; (2008), "Türk Çalışma Hayatında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması", *Hikmet Yurdu Dergisi*, Cilt:1,Sayı:2, Temmuz-Aralık, s.77-89.

GÜL, H., N. Yalçınoğlu, Z. C. Atlı; (2014), "Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, Cilt:13, Sayı:2, s.169-176.

GÜLER, M. Atilla; (2015), "Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye'de Güvencesiz Çalışma", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:3, Sayı:46, s.155-190.

GÜNAY, Gülay ve Özgün Bener; (2011), "Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri", *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:15, Sayı:3, s.157-171.

GÜNDOĞAN, Naci; (2006), “Avrupa Birliği’nde Yeni Bir Yönetişim Biçimi Olarak Açık Koordinasyon Yöntemi ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt:20, Sayı:1, s.12-26.

GÜNGÖR, Ayşegül; (2012), *Kadın Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk Düzenlemeleri*, Ankara Barosu, Koza Matbaacılık, Ankara.

GÜRCAN, Tuğba; (2016), “İş-Aile Dengesi ve Bu Dengeyi Etkileyen Faktörler” <http://www.evrimagaci.org/fotograf/73/4603>, 14.04.2016.

İŞİĞİÇOK, Özlem; (2011), *İstihdam ve İşsizlik*, 1.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.

İŞİĞİÇOK, Özlem; (2005), ”İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt:55, Sayı:1, s.777-789.

İLKKARACAN, İ. , K. Kim, T. Kaya; (2015), “Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği”, *İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi ve Levy Ekonomi Enstitüsü - Bard College*, Ağustos, İstanbul, ISBN 978-975-561-467-0.

İSTANBUL BAROSU;(2013), “Belirli İş Sözleşmesi Yargıtay Kararları”, *İstanbul Barosu Dergisi*, Cilt: 87, Sayı:3, s.308-311.

JOSHİ, S. , J. Leichne, K. Melanson, C. Pruna, N. Sager, C.J. Story, K. Williams; (2016), “Work-Life Balance: A Case of Social Responsibility or Competitive Advantage?” , Human Resources Dept, Dr. Parsons Georgia Institute of Technology, <http://www.worklifebalance.com/assets/pdfs/casestudy.pdf>, 20.04.2016.

KAĞNICIOĞLU, Deniz; (2013), “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları”, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, Cilt:27, Sayı:1, Ocak, s.22-39.

KAKICI, Hülya, H. Emeç, Ş.Üçdoğruk; (2007), ”Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, Sayı:5, s.20-40.

KALKINMA BAKANLIĞI; (2014), *Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, İstihdam Ve Çalışma Hayatı*, T.C. Kalkınma Bakanlığı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, ISBN 978-605-4667-78-9.

KALKINMA BAKANLIĞI; (2015), *Onuncu Kalkınma Planı (2014 - 2018), İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı Eylem Planı*.

KAPIZ, Serap Özen; (2002), “İş Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1, s.139-153.

KAPLAN, Zırlı Selgin; (2010), ”Bizde Doğum İzni İsveç’te Ebeveyn İzni”, *Petrol-İş Kadın Dergisi*, Sayı:37, Aralık, s.24-25.

KARABIYIK, İlyas; (2012), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:32, Sayı:1, s.231-260.

KARADENİZ, O. , H.H. Yılmaz, E.N. Lewis; (2015), *Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Öneriler*, Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu, İş Dünyasında Kadın Raporu, Cilt:2, SİS CB Basımevi, Haziran, İstanbul, ISBN: 978-605-64879-1-0.

KARADENİZ, Oğuz ; (2011), “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:2, Sayı:29, s.83-127.

KARADOĞAN, Emirali; (2009), “Mesleksel Gelişimi Hedefleyen Eşler”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt:64, Sayı:6, s.138-152.

KARAGÖL, E. Tanas; (2016), “Ulusal İstihdam Stratejisi ve Esnek Çalışma”, *Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı*, <http://setav.org/tr/ulusal-istihdam-stratejisi-ve-esnek-calisma/yorum/36779>, 05.05.2016.

KARAMAN, Mehmet Halis; (2010), ”Karar İncelemesi 4857 Sayılı İş Kanunu M. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:2, Sayı:25, s.269-300.



KASALAK, M. Alpaslan; (2007), *Avrupa Birliği'ndeki İstihdam Stratejileri İle Türkiye'deki İstihdam Stratejilerinin Ekonomik Anlamda Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KAYA, Gözde; (2010), *Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KAYA, P., E. İ. Çetin, A. Kuruüzüm; (2011), "Çok Kriterli Karar Verme İle Avrupa Birliği ve Aday Ülkelerin Yaşam Kalitesinin Analizi", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, Sayı:13, 12. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması, İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı, s. 80-94.

KAYADİBİ, Fahri; (2016), Kadın Eğitiminin Önemi ve Kalkınmadaki Rolü,<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iusoskon/article/viewFile/1023006176/102300570> 0, 14.03.2016.

KAYALAR, Murat; (1998), "Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşçi Çıkarımlarına Alternatif Bir Öneri: Esnek Çalışma Sistemi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:3(Güz), s.157-162.

KEİG ; (2013) , *Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamına Yönelik Politikalar Kadın Emegi ve İstihdamına Dair Politika ve Faaliyetlerin 12 İlde Değerlendirilmesi*, KEİG Yayınları Dizisi, Araştırma Raporu, Mayıs, ISBN 978-605-89573-2-9.

KEİG; (2012), *Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması 12 İlde "Kadın İstihdamını Artırma Ve Fırsat Eşitliğini Sağlama" Politika Sonuçlarının Değerlendirilmesi*, KEİG Yayınları Dizisi, Araştırma Raporu, Kasım.

KENAR, Necdet; (2016), " İş Yaşam Dengesini Tutturamıyoruz", MESS Eğitim Vakfı, <http://www.messegitim.com.tr/ti/795/0/IS-YASAM-DENGESINI-TUTTURAMIYORUZ>,20.03.2016.

KESER, Aşkın; (2009), *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Yayınevi, Bursa.

KESİCİ, Mehmet Rauf; (2011), "Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumu" , *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:1, Sayı:28, s.75-115.

KESİCİ, Mehmet Rauf ve Ahmet Selamoğlu; (2005), "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, Haziran, ISSN: 1303-2860,s.25-51.

KESKİN, Fatih ve Cangül Tosun; (2016), "İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan-Dostu Kurumlar Bağlamında Kurumsal İletişim ve Verimlilik", [http://www.verimlilikkongresi.gov.tr/is\\_yasam\\_dengesi.pdf](http://www.verimlilikkongresi.gov.tr/is_yasam_dengesi.pdf), 04.02.2016.

KILIÇ, Dilek ve Selcen Öztürk; (2014), "Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 47, Sayı 1, Mart 2014, s. 107-130.

KILIÇ, K.C. , E. Efeoğlu, H. Mimaroglu, H. Özgen; (2008), "Adana İli’ndeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Derneği*, Cilt:17, Sayı:2, s.241-254.

KIZILGÖL, Özlem Ayvaz; (2012), "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:13,Sayı:1, s.88-101.

KİGEM; (2016), Kişisel Gelişim Merkezi, "Yöneticiler İçin İş Yaşam Dengesini Sağlamanın Yolları", <http://www.kigem.com/yoneticiler-icin-is-yasam-dengesini-saglamanin-yollari.html>, 22.04.2016.

KOCA, Bennur; (2016), "Çalışma Hayatı ve Kadın", İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, [file:///C:/Users/pc/Downloads/CALISMA\\_HAYATI\\_VE\\_KADIN%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/CALISMA_HAYATI_VE_KADIN%20(1).pdf), 02.05.2016.

KOCACIK, Faruk ve Veda B. Gökkaya; (2005)," Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, s.195-219.

KOÇ, Muzaffer ve İbrahim Görücü; (2011), "4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:1, Sayı:28, s.149-178.

KOÇAK, Orhan; (2011), *Bilgi Toplumu Sürecinde Çalışma Yaşamı Dijital Teknolojiler Boyutuyla*, Ekin Yayınevi, Bursa.

KOÇAK, Orhan ve Nihal Hayran ; (2011), *Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (MOBBİNG): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği*, Uluslar Arası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri, 23-25 Haziran, Saraybosna- Bosna Hersek.

KORAY, Meryem; (2011), "Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:2, Sayı:29, s.13-54.

KORKMAZ, Hatun; (2014), "Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:2, Sayı:5, s.1-14.

KORKMAZ, Leman; (2014), "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Neden Değişmeli", <http://bianet.org/biamag/diger/155048-toplumsal-cinsiyet-rolleri-neden-degismeli>, 03.05.2016.

KORKMAZ, Oya ve Evrim Erdoğan; (2014), "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, Cilt:14, Sayı:4, Ekim, s.541-557.

KORKMAZ, Adem ve Gülsüm Korkut; (2012), "Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:17, Sayı:2, s.41-65.

KÖKSAL, Onur; (2014), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bireysel Farklılıklar", *İş ve İnsan Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, Kasım, s.53-62, ISSN: 2148-5801.

KSGM; (2008), *Türkiye’de Kadının Durumu*, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Haziran.

KUŞAKSIZ, Aysel; (2006), "Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri ", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:13, Sayı:2,s.19-29.

KUTLU, Denizcan; (2008), *Türkiye’de Esnek Çalışmanın Yasal Temelleri: Eleştirel Bir Çözümleme*, Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KUZGUN, İnci Kayhan; (2007), ”Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi”, *Journal of Yasar University*, Cilt:2, Sayı:2, s.841-861.

KÜÇÜKUSTA, Deniz; (2007), ”Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 9, Sayı: 3, s.241-268.

KÜRKÇÜ, Duygu Dumanlı; (2013),” Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşmeye Yönelik Yaklaşımlar”, *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, Vol: 3 Iss: 2 pp.1-11.

MERCANLIOĞLU, Çiğdem; (2010) , “Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (MOBBİNG) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, s.37-46, ISSN: 1309 -8039.

MESS, (2011) , *Belirli Süreli İş İlişkisi veya Geçici İş İlişkisi İle Çalışan İşçilerin İş Güvenliği ve Sağlığına İlişkin AB Mevzuatının Üye Devletler Tarafından Uygulanması Hakkında Avrupa Komisyonu Değerlendirme Raporu Özet Bilgi Notu*, [www.mess.org.tr](http://www.mess.org.tr), 28.02.2016,

METİN, Abdullah; (2011), “Kimliğin Toplumsal İnşası ve Geleneksel Kadın Kimliğinin Aktarımı”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, s. 74-92.

MEVZUAT; (2016), “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 10.03.2016

MÜEZZİNOĞLU, Talha; (2005), “Yaşam Kalitesi”, Üroonkoloji Derneği 2004 Güz Dönemi Konuşması, <http://cms.galenos.com.tr/FileIssue/13/647/article/25-29.pdf>, 06.02.2016.

NEGİZ, Nilüfer ve Aysun Yemen; (2011), ”Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:24, s.195-214.

NEGİZ, Nilüfer ve Emine Tokmakçı; (2011), “Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş-Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği”, *Journal of Yasar University*, Cilt:24, Sayı:6, s.4041-4070.

NUMANOĞLU, Nurşen; (2016), “Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye'nin Uyum Çalışmaları”, <http://www.bekirhoca.com/ogretmen/uzman/ab/sosyal.asp>, 20.03.2016.

OMAY, Umut; (2011), ”Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:3, Sayı:30,s.137-166.

ÖNDER, Nurcan; (2013), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül, s. 35-61.

ÖNEREN, M., G. E. Çiftçi, N. Özder ; (2014) , “Çalışanlarda Kadın İş Gücü Algısı”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt:3 Sayı:2,s.324-358.

ÖREN, Kenan ve Hasan Yüksel ; (2012), “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1,s.35-59, ISSN: 2147-3668.

ÖRTLEK, M., S. Tekelioğlu, H. Başer, C. Aydınli; (2012), “Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasasındaki Durumu”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt 4, Sayı: 2, s.99-107, Issn: 1309-8020 (Online).

ÖZAYDIN, Mehmet Merve; (2013), ”Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş Ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:15, Sayı:3, s.47-72.

ÖZÇATAL, Elif Özlem; (2011), “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, s. 21-39.

ÖZDEMİR, Z. , İ. N. Yalman, Seda Bayrakdar; (2012), ”Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği”, *International Conference On Eurasian Economies*, SESSION 1B: Büyüme ve Gelişme I, S: 115-122.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve Nihal Çakmak Doruk; (2009), "Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt:33, Temmuz-Aralık, s.69-99.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve Aylin Aktaş; (2007), "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 28, s.1-20.

ÖZEN, Şerif Olgun; (2015), "Türkiye'nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi'ne Uyum", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, Ocak-Nisan, s.78-105.

ÖZEN, Şerif Olgun; (2013), *Türkiye'de İstihdam Açısından AB Katılım Öncesi Mali Yardımları*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖZER, Mustafa ve Kemal Biçerli; (2003), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, s.55-86.

ÖZERDEM, Füsun; (2010), "Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyum", *Yardım ve Dayanışma Dergisi*, Yıl:1, Cilt:1, Sayı:1, s.17-27.

ÖZKUL, Osman; (2011), "20. Yüzyıl'dan 21. Yüzyıl'a Geçişte Kadın Rolündeki Değişmeler ve Bu Sürecin Muhafazakâr Kadınlar Üzerindeki Etkileri", *Köprü Dergisi*, Sayı:113,<http://www.koprudergisi.com/index.asp?Bolum=EskiSayilar&Goster=Yazi&YaziNo=1089>, 03.05.2016.

ÖZMETE, Emine ve Işıl Eker; (2013), "İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Kullandıkları Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, Ocak, s.19-49.

ÖZTÜRK, Mustafa ve Başak Işıl Çetin; (2009), "Dünyada Ve Türkiye'de Yoksulluk Ve Kadınlar", *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, Cilt:4, No:16, s.2661-2698.

PALAZ, Serap; (2005), "Düzenli İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:50, s.480-505.

PARLAK, Kul Nurgün; (2015), *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş Yaşam Dengesi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

PEKDEMİR, Işıl ve Merve Koçoğlu; (2014), "İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:14, Yıl:14, Sayı:1, s.309-337, ISSN: 1403 – 0035.

PINARCIOĞLU, Nihal Şirin ve Gülnur Elçik; (2015), *Kadınların Kamusal Hayata Katılımı Açısından Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerinin Önemi*, Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetleri Paneli, KEİG Platformu, s.39-50, Nisan, İstanbul.

RESMİ GAZETE; (2016a), gözden geçirilmiş Avrupa sosyal şartı, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>, 02.03.2016.

RESMİ GAZETE; (2016b), "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik", <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, 02.03.2016.

SABAHAAT, Ballıca ; (2010), *İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Rollerini ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

SAKA, Yonca; (2010), *Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimi ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyumu*, Avrupa Birliği Uzmanlığı Yeterlik Tezi, Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği Ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı.

SAV, Duygu; (2008), *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SAYIN, Aysun; (2007), *Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SERT, Selin; (2014), "Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı:110, s.336-356.

SENGENBERGER, Werner; (2016), "Uluslararası Çalışma Örgütü Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri", <http://library.fes.de/pdf-files/iez/10695.pdf>, 10.03.2016.

SGK; (2016), "Kayıt Dışı İstihdam Oranları", [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/kayitdisi\\_istihdam/kayitdisi\\_istihdam\\_oranlari/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/), 01.05.2016.

SOP, Serhat Adem; (2014), "İş Baskısı, İş-Serbest Zaman Çatışması, Meslek Memnuniyeti ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir İnceleme", *Turizm Akademik Dergisi*, Cilt: 1, Sayı:1, s.1-14.

SÖNMEZ, Pelin; (2006),"Küreselleşme Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm", *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt:5, Sayı:3, s.177-198.

ŞAFAK, İlyas; (2014), *Örgütlerde Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkinin Algının Çalışanların Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ŞENER, Ülker; (2010), *Başbakanlık'ın "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi": Olumlu bir adım; ancak daha yapılacaklar var.* Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Değerlendirme Notu.

ŞENKAL, Abdülkadir, (2007), *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*, 2.Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.

ŞİMŞEK, Mevlüdiye; (2010), "Türkiye'de Beşeri Kalkınma Bakımından Cinsiyet Eşitsizliği: Türkiye Avrupa Birliği Karşılaştırması ", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3, Sayı:13, s.233-245.

TAN, Ender; (2014), *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Esnek İstihdam*, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.



TAŞKENT, Savaş ve Dilek Kurt; (2014), "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:1,Sayı:40,s. 29-50.

TAŞOĞLU, Jale ve S. Alp Limoncuoğlu; (2010), "4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, ISSN: 1309 -8012.

TBMM; (2016a), *Avrupa Antlaşmaları Serisi*, Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekli) Strasbourg, 3.V.1996 Gayri resmi tercüme, <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>, 19.03.2016.

TBMM;(2016b), "1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası", <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm> , 19.03.2016

TBMM;(2016c), 4857 sayılı İş Kanunu, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>, 10.03.2016.

TBMM; (2015), Türkiye Büyük Millet Meclisi Avrupa Birliği Uyum Komisyonu, Esas No: 1/1013 04.02.2015 Karar No: 38.

TEPAV, (2015), "Ocak 2015 Hanehalkı İşgücü İstatistikleri", Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, 15 Nisan, [http://ytso.org.tr/images/dokumanlar/HANE\\_HALKI\\_ISGUCU\\_ISTATISTIKLERI\\_OCAK\\_2015.pdf](http://ytso.org.tr/images/dokumanlar/HANE_HALKI_ISGUCU_ISTATISTIKLERI_OCAK_2015.pdf), 08.02.2015.

TERZİ, Ali Kemal; (2011), "Benzerlikler Perspektifinden: Çağrı Üzerine ve Kısmi Süreli Çalışma", *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı:106, Temmuz-Ağustos, s.339-344.

TOPÇUOĞLU, A. Reyhan; (2013), "Sosyal Haklar Piyasalaşır mı? Çocuk Hakları ve Kadın Emeğinin Kesişiminde Türkiye'de Kreşler", *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu V Bildiriler*, Uludağ Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Petrol-İş Yayını 118, İstanbul.

TOZLU, EMİNE; (2011), "Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt:3, Sayı:4, s.99-116.

TÜİK; (2016b), Haber Bülteni, İşgücü İstatistikleri, Ocak 2016, Sayı: 21570, 15 Nisan 2016.

TÜİK; (2016a), Haber Bülteni, İşgücü İstatistikleri, 2015, Sayı: 21567, 23 Mart 2016.

TÜİK; (2015a), Haber Bülteni, Kadınlarda İşgücüne Katılma Oranı Artıyor, Sayı:25/2015, 5 Mayıs 2015.

TÜİK; (2015b), Haber bülteni, İşgücü İstatistikleri, Ekim 2014, Sayı: 18632, 15 Ocak 2015.

TÜİK; (2015c), Haber Bülteni, İstatistiklerle Kadın, Sayı: 18619, 05 Mart 2015.

TÜİK; (2015d), Haber Bülteni, İşgücü İstatistikleri, Ocak 2015, Sayı:18636, 15 Nisan 2015.

TÜİK; (2015e), Rakamlar Ne Diyor? 2015, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.

TÜİK; (2014), *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri*, İstihdam Bölümü, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.

TURGUT, Tülay; (2011), “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 3-4, s.155-179.

TURUNÇ, Ö. , A. Tabak, H. Şeşen, A. Türkyılmaz; (2010), “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *“İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:12, Sayı:2, s.115-134, ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2010.146.x.

TURUNÇ, Ömer ve Mazlum Çelik; (2010), ”Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:14, Sayı:1, s.209-232.

TUTAR, Filiz ve Handan Yetişen; (2009), ”Türkiye’de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü“, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2009, Cilt:2, Sayı: 2, s.116-131.e-ISSN:1308-4216.

TÜRKKAHRAMAN, Mimar ve Kamil Şahin; (2010), “Kadın ve Kariyer”, *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, s.75-88.

UİS, (2016a), “Ulusal İstihdam Stratejisi İhtiyacının Ortaya Çıkış Süreci”, <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>, 05.05.2016

UİS, (2016b), “ Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2016 Yılı Eylem Planları”, <http://www.uis.gov.tr/media/1380/ozel-politika-gerektiren-gruplar-tpe.pdf>, 05.05.2016.

UİS, (2015), “Ulusal İstihdam Stratejisi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <http://www.uis.gov.tr/media/1370/uis-2014-2023.pdf>, 05.05.2016.

ULU, Elif ; (2007), *Lise Öğrencilerinin Kariyer İnançlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ULUTAŞ, Çağla Ünlütürk; (2015), “İş Ve Aile Yaşamını Uzaklaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 70, No:3, s.723 – 750.

UNICEF; (2016), “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi”, [http://www.unicef.org/turkey/cedaw/\\_gi18.html](http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html), 28.04.2016.

UŞEN, Şelale; (2010), ”2008/104/Ec Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*,2010/3, Sayı:26, s.169-190.

UYARGİL, Cavide; (2009), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İş Analizi ve İş Dizaynı, s.47-82, 2.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.

UYSAL, Kadir; (2015), *ILO Normları Çerçevesinde Aile Sorumlulukları Olan İşçiler ve Çocuk Bakım Hizmetleri*, Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetleri Paneli, KEİG Platformu, s.11-19, Nisan, İstanbul.

ÜÇLER, Gülbahar ve Oktay Kızılkaya; (2014), “Kadın İstihdamının Boşanma Ve Doğurganlık Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bölgesel Panel Veri Analizi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2,Cilt:2, Sayı:2, Haziran, s. 28-43.

ÜNAL, Ayşe; (2005), “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1, s.111-128.

WORLDBANK; (2015), *Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinde Arz ve Talep Durumu: Bir Karma Yöntem Çalışması*, Rapor No.: 98884-TR.

YAHŞİ, Fatma; (2007), *Küreselleşme ve İstihdam*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YALÇIN, Çiğdem; (2015), “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar ve Ekonomik Şiddet,” *Fe Dergi*, Cilt:7, Sayı: 1, s.50-60.

YARIKKAYA, Pınar Alkan; (2016),” Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri”, <http://www.tekgida.org.tr/Faaliyetler/Kadin-Burosuna>, 08.02.2016.

YAVUZ, Arif; (2000), “Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türkiye İçin Öneriler”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 38, s. 617-624, Ankara.

YAVUZ, Arif; (2016), “Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli”, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/2makale.htm>, 21.02.2016

YAZIR, Süleyman; (2015), *AB Çalışma Hayatı Düzenlemeleri ve Ülkemiz İş Mevzuatı: Yasal Boşluk Analizi Çalışması*, Şeker-İş, ISBN: 978-605-64862-5-8.

YILDIRIM, Kenan; (2011), “Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:23, Sayı: 4, Mayıs, s.34-103.

YILDIZ, Süleyman Murat; (2013), ”Spor Ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt:13, Sayı:3, 317-324.

YILMAZ, A. , Y. Bozkurt ve F. İzci; (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:9, Sayı:2, s.89-114.

YILMAZ, Tülay ve Nevin H. Şahin; (2008), “İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri”, İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Cilt:16 Sayı:63, s.188-194, ISSN 1304-4869

YORGUN, Saim; (2010), “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, *Sosyo Ekonomi Dergisi*, Cilt:6, Sayı:11, s.167-190.

YUVALI, Ertuğrul; (2013), ”4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı:106, s.93-114.

YÜKSEL, İhsan; (2004), “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik VE Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:5,Sayı:1, s. 47-58.

ZAİM, Sabahaddin; (1997), *Çalışma Ekonomisi*, 10.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.

ZEYTİNOĞLU, Emin;(2006),” İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt:5 Sayı:10, Güz 2006/2, s.191-202.

ZİNCİRKIRAN, Mustafa; (2013), *İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

## ÖZGEÇMİŞ

17 Eylül 1989 yılında Erzurum’da doğdu. İlköğretimini Edirne Yüksel Yeşil İlköğretim Okulunda, Lise öğrenimini Kocaeli Anadolu Lisesinde tamamladı. Lisans eğitimini Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde 2011 yılında tamamladı. 2013-2014 yılları arasında özel bir bankada Bireysel Bankacılık Yetkilisi olarak görev yaptı. 2015 yılından beri özel bir fabrikanın dış ticaret departmanında ithalat uzmanı olarak görev yapmaktadır.