



**ESNEK ÇALIŞMA VE İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİ: AB VE TÜRKİYE'DEKİ  
DÜZENLEMELERE YÖNELİK BETİMLEYİCİ BİR İNCELEME  
Kemal SERBES**

**Yüksek Lisans Tezi  
Çalışma İktisadı Anabilim Dalı  
Danışman : Prof. Dr. Alpay HEKİMLER**

**2019**

**T.C.**  
**TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ESNEK ÇALIŞMA VE İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİ: AB VE TÜRKİYE'DEKİ  
DÜZENLEMELERE YÖNELİK BETİMLEYİCİ BİR İNCELEME**

Kemal SERBES

ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: Prof. Dr. Alpay HEKİMLER

**TEKİRDAĞ-2019**

**Her hakkı saklıdır.**

## **BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ**

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezi çalışmasının bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

10 /06/ 2019

Kemal SERBES

T.C.  
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kemal SERBES tarafından hazırlanan “Esnek Çalışma ve İş-Aile Yaşamı Dengesi: AB ve Türkiye’deki Düzenlemelere Yönelik Betimleyici Bir İnceleme” konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca 10.06.2019 günü saat 12.00’da yapılmış olup, tezin kabul edilmesine OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Jüri Başkanı:	Prof. Dr. Alpay HEKİMLER	Kanaat:	İmza:
Üye:	Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU	Kanaat:	İmza:
Üye:	Dr. Öğr. Üyesi Davuthan GÜNAYDIN	Kanaat:	İmza:

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu adına

...../...../20.....

Prof. Dr. Rasim YILMAZ

Enstitü Müdürü

## ÖZET

Kurum, Enstitü, : Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü  
ABD : Çalışma İktisadı Anabilim Dalı  
Tez /Proje Başlığı: Esnek Çalışma ve İş-Aile Yaşamı Dengesi: AB ve Türkiye'deki  
Düzenlemelere Yönelik Betimleyici Bir İnceleme  
Tez/Proje Yazarı : Kemal SERBES  
Tez/Proje : Prof. Dr. Alpay HEKİMLER  
Danışmanı  
Tez/Proje Türü, Yılı: Yüksek Lisans Tezi/Tezli Yüksek Lisans, 2019  
Sayfa Sayısı : 155

Günümüzde ekonomide, bilgi ve iletişim teknolojilerinde, yaşam tarzlarında ve daha birçok alanda meydana gelen değişimler, kişilerin bireysel ve çalışma yaşamlarında birtakım farklılıklara neden olmuştur. Değişen piyasa koşulları karşısında yeniliklere cevap vermek amacıyla, istihdamın geleneksel biçimleri yavaş yavaş değişerek yeniden yapılanmış, iş organizasyonları ile çalışma süresi esnekleştirilerek daha karmaşık bir yapı ve farklı bir şekil almıştır. Meydana gelen bu olaylar sonucunda kişilerin iş-yaşam dengesi bozulmuş ve bunun sonucunda iş-aile yaşamı üzerinde bir uyum problemi meydana gelmiştir. Bu problemin ortadan kaldırılması için çeşitli yöntemler kullanılmakta, bu amaç doğrultusunda iş hayatında esneklik uygulamaları, çalışanların uyum problemlerine çözüm bulmada büyük destek sağlamaktadır.

Esnekliğin, işverenlerin hızla değişen piyasa taleplerine uyum sağlamasına yardımcı olması ve çalışanlara iş-yaşam dengesi için seçenek ve fırsatlar sunması bu kavrama daha fazla önem kazandırmaktadır. Kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer alması ve emek piyasalarında meydana gelen dönüşüm neticesinde tartışılan iş-yaşam dengesi, bu dengeyi sağlayacak politika ve uygulamaları gündeme getirmiştir. Buna bağlı olarak esneklikle ilgili tartışmalar başlamış, ebeveyn izni ve çocuk bakım politikaları kadar esnek çalışma da iş-yaşam dengesi politikalarının en önemli düzenlemelerinden biri durumuna gelmiştir. Bu tezde esnek çalışmanın iş-yaşam dengesine olan katkısı araştırılmakta, sağlıklı bir iş yaşam dengesi açısından esnek çalışmanın önemli fakat yeterli olmadığı, esnek çalışmanın dışında bu

olumsuzları (cinsiyet eşitsizliği, düşük kadın istihdamı, kadının aile içindeki rolü, vb.) azaltacak farklı önlemlerin alınması gerektiği ileri sürölmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Esneklik, Esnek Çalışma, İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile Çatışması, İş-Yaşam Dengesi Düzenlemeleri.



## ABSTRACT

Institution, Institute, : Tekirdag Namik Kemal University, Institute of Social Sciences  
Department : Labour Economics  
Title : Flexible Working and Work-Family Life Balance: A Descriptive Review On Regulations In Eu and Turkey  
Author : Kemal SERBES  
Adviser : Prof. Dr. Alpay HEKİMLER  
Type of : MA Thesis / Thesis Master Project, 2019  
Thesis/Project, Year  
Total Number of : 155  
Pages

### **FLEXIBLE WORKING AND WORK-FAMILY LIFE BALANCE: A DESCRIPTIVE REVIEW ON REGULATIONS IN EU AND TURKEY**

Today, the changes in information and communication technologies, economy, lifestyles and many other areas have caused some changes in the personal and working lives of people. In order to respond to innovations in the face of changing market conditions, traditional forms of employment have been gradually changed and restructured, the working time of the business organizations has been made more flexible and it has taken a more complex structure and a different shape. These changes resulted in the deterioration of the work-life balance of the individuals and as a result, there was an adjustment problem on work-family life. In order to eliminate this problem, different methods are used. In this respect, flexibility applications in business life provide great support in finding solutions to adaptation problems of employees.

It is more important that flexibility helps employers to adapt to rapidly changing market demands and offers employees opportunities and for work-life balance. Work-life balance, which is discussed as a result of women's increase in the labor market and the transformation in the labor markets, brought up the policies and practices that will ensure this balance. As a result, discussions about flexibility started and flexible working as well as parental leave and childcare policies became one of the most important regulations of work-life balance policies. In this thesis, the contribution of flexible work to the work-life balance is investigated

and it is argued that flexible work is important but not sufficient in terms of a healthy work life balance, and that different measures should be taken to reduce these negatives (gender inequality, low female employment, the role of women in the family, etc.) except for flexible work.

**Keywords:** Flexibility, Flexible Work, Work-Life Balance, Work-Family Conflict, Work Life Balance Regulations.





## ÖNSÖZ

Tez çalışmama başladığım günden itibaren ve yüksek lisans eğitimim süresince kıymetli görüşleri, tecrübesi ve derin bilgi birikimiyle bana yol gösteren, tezimin her aşamasında bana destek olan değerli tez danışmanım Prof. Dr. Alpay Hekimler' e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarımnda deneyimlerinden yararlandığım hocam Prof. Dr. Murat Çetin'e, çalışmam süresince bana yardımcı olan Araştırma Görevlisi Dr. Denizcan Kutlu'ya ve diğer hoca ve çalışma arkadaşlarıma ayrıca teşekkür ederim.

Ve son olarak hayatımın tüm süreçlerinde her zaman yanımda olan, beni cesaretlendiren ve destekleyen sevgili eşime teşekkür ederek sevgilerimi sunarım.

**Nisan 2019, Tekirdağ  
Kemal Serbes**

# İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xiv
GİRİŞ .....	1

## 1- ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA

1.1. Esneklik ve Esnek Çalışma.....	5
1.2. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Nedenler.....	8
1.2.1. Ekonomik Nedenler.....	9
1.2.2. Teknolojik Gelişmeler.....	10
1.2.3. Küreselleşme ve Rekabet.....	11
1.2.4. Kadınların Çalışma Hayatında Daha Fazla Yer Alması.....	12
1.3. Esnek Çalışma Türleri .....	13
1.3.1. Sayısal Esneklik.....	13
1.3.2. Fonksiyonel Esneklik.....	14
1.3.3. Ücret Esnekliği.....	16

1.3.4. Çalışma Süresi Esnekliği.....	17
1.4. Esnek Çalışma Modelleri.....	19
1.4.1. Çalışma Süreleri Bakımından.....	19
1.4.1.1. Kısmi Süreli Çalışma .....	19
1.4.1.2. Çağrı Üzerine Çalışma.....	20
1.4.1.3. İş Paylaşımı.....	22
1.4.1.4. Vardiyalı Çalışma.....	23
1.4.1.5. Kayan İş Süresi.....	23
1.4.1.6. Belirli Süreli Çalışma.....	24
1.4.1.7. Yoğun Çalışma (Sıkıştırılmış İş Haftası).....	25
1.4.1.8. Telafi Çalışması.....	26
1.4.1.9. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma.....	27
1.5. İstihdam Biçimleri Bakımından Esnek Çalışma Modelleri.....	28
1.5.1. Tele Çalışma.....	28
1.5.2. Evden Çalışma.....	29
1.5.3. Geçici İş İlişkisi.....	31
1.5.4. Alt İşverenlik.....	32

## **2- TÜRKİYE’DE ESNEK ÇALIŞMA VE GELİŞİMİ**

2.1. Esnekliğin Ortaya Çıkışı.....	33
2.2. Türkiye’de Uygulanan Esnek Çalışma Türleri.....	40
2.2.1. Belirli Süreli Çalışma.....	40
2.2.2. Kısmi Çalışma.....	43
2.2.3. Alt-İşverenlik.....	46
2.2.4. Çağrı Üzerine Çalışma.....	48
2.2.5. Telafi Çalışması.....	50
2.2.6. Geçici İş İlişkisi.....	53

2.2.7. Yoğunlaştırılmış İş Haftası ve Denkleştirme Uygulaması.....	54
--	----

### **3- İŞ-YAŞAM DENGESİ TANIM VE TEMEL KAVRAMLAR**

3.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı.....	58
3.2. İş-Yaşam Dengesinin Olumlu Sonuçları.....	62
3.3. İş-Yaşam Dengesi Üzerine Temel Kuramlar.....	62
3.3.1. Telafi Kuramı.....	62
3.3.2. Taşma Kuramı.....	63
3.3.3. Bölünme Kuramı.....	64
3.3.4. Yayılma Kuramı.....	65
3.3.5. Araçsallık Kuramı.....	65
3.3.6. Uygunluk Kuramı.....	66
3.3.7. Çatışma Kuramı.....	66
3.3.8. Sınır Kuramı.....	67
3.4. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler.....	68
3.4.1. Kişisel Özellikler.....	69
3.4.1.1. Cinsiyet.....	69
3.4.1.2. Medeni Durum.....	69
3.4.1.3. Çocuk Sahibi Olma.....	70
3.4.1.4. Yaş.....	70
3.4.1.5. Eğitim.....	71
3.4.2. Örgütsel Etkenler.....	71
3.4.2.1. Rol Çatışması ve Belirsizliği.....	71
3.4.2.2. Kariyer Basamakları ve Yolları.....	72
3.4.2.3. Aşırı İş Yükü ve Tanımları.....	72
3.4.2.4. Çalışanların Yönetime Katılımı ve Sorumlulukları.....	73
3.5. İş-Aile Çatışması Kavramı.....	73

3.5.1. Zaman Esaslı Çatışma.....	76
3.5.2. Davranış Esaslı Çatışma.....	76
3.5.3. Gerginlik Esaslı Çatışma.....	77

#### **4- ESNEK ÇALIŞMA KAPSAMINDA AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’DE İŞ-YAŞAM DENGESİNİ SAĞLAMAYA YÖNELİK DÜZENLEME VE UYGULAMALAR**

4.1. AB’de İş-Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Uyumlaştırma Politika ve Düzenlemeleri.....	79
4.1.1. Ebeveyn İzinleri.....	85
4.1.1.1. Ebeveyn İzni Uygulama ve Süreleri.....	89
4.1.1.2. Ebeveyn İzin Türleri.....	95
4.1.1.2.1. Analık (Doğum) İzni.....	95
4.1.1.2.2. Babalık İzni.....	97
4.1.2. Bakım Hizmetleri.....	101
4.1.2.1. Çocuk Bakım Hizmetleri.....	103
4.1.2.2. Çocuk Bakım Hizmetlerinin Gelişimi.....	106
4.1.2.3. Çocuk Bakım Hizmetleri ve Kadın İstihdamı.....	107
4.1.2.4. Çocuk Bakım Hizmetlerinin Uygulanması.....	109
4.1.3. Esnek Çalışma.....	112
4.2. Türkiye’de Esnek Çalışma Kapsamında İş-Yaşam Dengesi Düzenlemeleri.....	120
4.2.1. Doğum (Analık) İzni.....	121
4.2.2. Emzirme Ödeneği ve İzni.....	122
4.2.3. Analık (Doğum) Nedeniyle Ücretsiz İzin.....	123
4.2.4. Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurdu.....	124

4.2.5. Doğum Sonrası Yarım Çalışma ve Yarım Çalışma Ödeneği.....	126
4.2.6. Doğum Yardımı.....	128
4.2.7. Mazeret İzni.....	129
4.2.8. Çocuk Bakım Hizmetleri.....	129
4.2.9. Büyükanne Maaşı.....	130
<b>SONUÇ</b> .....	<b>132</b>



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Esneklik Türleri.....	16
<b>Tablo 2:</b> İş-Aile Çatışması Türleri.....	76
<b>Tablo 3:</b> İş-Aile Çatışmasının Nedenleri.....	77
<b>Tablo 4:</b> İş-Aile Çatışmasının Sonuçları.....	78
<b>Tablo 5:</b> İş- Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikalarının Temel Belirleyicileri.....	84
<b>Tablo 6:</b> Ebeveyn İzin Uygulamaları.....	92
<b>Tablo 7:</b> Bazı OECD Ülkelerinde Kadın ve Erkekler Arasında Tam Zamanlı İstihdam Açığı, 2014.....	116
<b>Tablo 8:</b> Çocuk Bakım Hizmeti Sunan Özel ve Kamusal Kuruluşlar .....	127

## ŞEKİLLER LİSTESİ

**Şekil 1:** İş Aile Sınır Teorisi: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri.....68





## GRAFİKLER LİSTESİ

<b>Grafik 1:</b> Ebeveyn Olmanın İstihdama Etkisi (20-49 Yaş Arası, 6 Yaşından Küçük Bir Çocuklu Yetişkinler), 2013.....	107
<b>Grafik 2:</b> 0-2 Yaş Aralığındaki Çocuklar İçin Resmi Çocuk Bakım Düzenlemeleri.....	110
<b>Grafik 3:</b> Resmi Çocuk Bakım Hizmetlerinin Kullanımı, 3 ve Zorunlu Okul Çağındaki Çocuklar.....	111
<b>Grafik 4:</b> Resmi Çocuk Bakım Hizmetinden Yararlanma Saatleri, 3 Yaş Zorunlu Okula Başlama Yaşı Arasındaki Çocuklar.....	112
<b>Grafik5:</b> AB’de Yarı Zamanlı Çalışanlar ve İstihdam Oranları (Cinsiyete göre) (%), 2012.....	114
<b>Grafik 6:</b> Çocuk Sayısı ve Cinsiyete Göre AB Genelinde Yarı Zamanlı Çalışma, (%), 2014.....	119

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	:Avrupa Birliği
<b>ILO</b>	:Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İYD</b>	:İş-Yaşam Dengesi
<b>MESS</b>	:Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
<b>ABD</b>	:Amerika Birleşik Devletleri
<b>ÇBH</b>	:Çocuk Bakım Hizmetleri
<b>ÇSGB</b>	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>TÜHİS</b>	:Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
<b>OECD</b>	:Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>EC</b>	:Avrupa Komisyonu
<b>ÇBH</b>	:Çocuk Bakım Hizmetleri
<b>EÇD</b>	:Esnek Çalışma Düzenlemeleri
<b>BM</b>	:Birleşmiş Milletler
<b>AİS</b>	:Avrupa İstihdam Strateji
<b>TİSK</b>	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

## **Giriş**

20.yüzyılın son yıllarında aile ve demografik yapıların büyük oranda değişime uğraması, modern endüstriyel toplumlarda yeni ihtiyaçları ve sorunları beraberinde getirmiştir. Küreselleşme, ulusal ve uluslararası rekabet baskısı, hizmet sektöründeki büyüme, teknolojide meydana gelen değişimler ve sermayenin uluslararası hareketliliği, üretim yöntemleri ve iş organizasyonlarını büyük ölçüde etkilemiş ve yeni üretim yöntemlerini ortaya çıkarmıştır. Piyasa koşullarının değişimi ile istihdamın geleneksel biçimleri zamanla değişim göstererek yeniden yapılanmış, bu sayede yeniliklere cevap verilmeye başlanılmıştır. İstihdam yapısındaki dönüşüm, iş-aile hayatındaki sorumlulukları etkileyerek bu etkileşim sonucunda ortaya çıkan çatışmanın düzeyini belirlemektedir. Meydana gelen dönüşümler karşısında birçok ülke, şartlara uyum sağlayabilme konusunda yeni politikalar geliştirmek zorunda kalmıştır.

Çalışma ilişkilerinde meydana gelen dönüşüm ve yenilenmenin en önemli sonuçlarından biri, kadının çalışma yaşamı içinde daha fazla yer almasıdır. Özellikle ataerkil toplumlarda kadının ilk görevi evi ve ailesinin bakımından sorumlu olmasıdır. Bu durum onların çalışma hayatına girmelerini zorlaştırmaktadır. Bunu zorlaştıran en önemli neden incelendiğinde, bunun aile içinde sahip olunan sorumluluklarla, çalışma hayatındaki sorumluluk dengesinin kurulmasında yaşanan zorluk olduğu anlaşılmaktadır. Kadına yüklenen bu görev sonucunda, kadın çalışma yaşamında ikinci planda kalmakta; bu nedenden dolayı da kadınların çalışma yaşamına geçiş sürecinde aile ve işlerine katkı sağlayacak düzenlemeler yapılamamaktadır.

Son yıllarda çalışma yaşamı büyük değişikliklere uğramış, özellikle esnek çalışma türleri ve bilgisayar teknolojisinde yaşanan hızlı ilerleme ve değişim, yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Bu yaşanan değişim sonucunda çalışma yapılan yerler de değişmiş, insanların yaşam alanları aynı zamanda çalışma alanına dönüşerek bu iki alan arasındaki sınırlar ortadan kalkmıştır. Yaşanan ekonomik krizler,

uluslararası rekabetin artması, hizmet sektöründeki büyüme, teknolojik gelişmeler ve yoğun işsizlik çalışma ve üretim biçimlerinin esnekleştirilmesini ön plana çıkarmaktadır. Söz konusu gelişmeler sürecinde, bireylerin iş ve aile hayatları arasında bir denge kurma zorunlulukları önemli hale gelmiştir. Bireyler için hayat, iş ve aile yaşamlarının uyumlu bir birliktelik içinde devam edebilmesidir. Bu sebeple aile içerisinde bir uyum sağlanması, kişinin kaliteli bir yaşam sürmesini, aile ve sosyal çevre arasında etkili ve olumlu bir iletişimde bulunmasını sağlayacaktır.

Türkiye’de sanayileşme sürecinin tam olarak yaşanmaması ve çalışma yaşamına dair hukuki düzenlemelerin gecikmiş olması, kadınların çalışma yaşamı içinde korunmasını öngören düzenlemelerin yetersizliği ile sonuçlanmıştır. Bu nedenle son yıllarda iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmak ve geliştirmek için çalışma yaşamını düzenleyici aile dostu iş hukuku uygulamaları gündeme gelmiştir.

Toplumda bireylerin sosyal olarak sahip oldukları farklı rolleri bulunmaktadır. Aynı zamanda ortaya çıkan talep ve ihtiyaçlar karşısında, insanlar rol çatışması yaşayabilmektedirler. İş ve aile yaşamında aynı anda ortaya çıkan bu istek ve talepler, rolleri karşı karşıya getirmektedir. İş ve aile yaşamında belirli bir zamana sahip olan insanlar bu rollerle karşı karşıya geldiğinde strese girmekte, zamanını tüketmekte ve bu durum sonucunda çatışma yaşamaktadır.

İş–aile çatışması günümüz insanların karşılaştığı, iş ve aile yaşamı üzerinde olumsuz etkiler yaratan ve dolayısıyla bireylerin iş ve aile alanı dışındaki hayatlarını da etkileyen önemli bir faktördür. Teknolojik gelişmelerin hayatı kolaylaştırdığı düşünülse de her alanda yaşanan hızlı değişimler, işletmeler üzerinde ve dolayısıyla çalışanlar üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Çalışma saatlerinin uzaması, fazla mesailer, düzensiz çalışma saatleri vb. bireylerin iş yaşamına ayırdığı zamanı arttırırken, aile yaşamına ayırdığı zamanı azaltmakta; bu nedenle bireylerin iş-aile dengesi ve dolayısıyla yaşam dengesi bozulmaktadır. Özellikle yarı zamanlı çalışmanın norm haline geldiği günümüzde, doğum oranlarında meydana gelen azalma, ebeveyn olmanın daha geç yaşlarda gerçekleşmesi, kadınların işgücü piyasasında uzun süre kalmalarına neden olmaktadır. Esnek çalışma kavramı, bu olayların meydana getirdiği olumsuzluklarla daha fazla gündeme gelmektedir.

Esnek çalışma biçimlerinin iş-aile yaşamındaki gerilimi azaltacak fırsatlar sunması, iş ve aile yaşamında meydana gelen sorunlara çözüm olmaktadır. Kadınların emek piyasasına girmeleri sonucunda klasik aile modeli değişmekte, iki gelirli aile sayısında artış olmaktadır. Genel olarak bakıldığında aile içindeki iş-yaşam dengesinin sağlıklı bir şekilde düzenlenebilmesi için, çalışma saatlerinde yeni düzenlemelere gidilmekte ve daha fazla esneklik aranmaktadır.

Yeni esneklik uygulamalarıyla birlikte hem işletmelerin hem de çalışanların memnuniyeti öncelikli olmaktadır. Teknolojik gelişmelerle desteklenen esnek çalışma uygulamaları, çalışma koşullarını ve yaşam kalitesini olumlu yönde etkilemekte ve aralarında denge oluşmasını sağlamaktadır. Hızla küreselleşen dünyada nitelikli üretim yapmak tek amaç olmamakta, bunun yanında çalışanların istek ve beklentilerinin karşılanarak onların memnuniyeti de diğer bir amaç haline gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında esnek çalışmanın etkinliği, iş ve yaşam dengesinin sağlanmasına ve birlikte yürütülmesine bağlı olmaktadır.

Esnek çalışma uygulamalarının işgücü ve organizasyon yapıları kadar aile yaşamını da etkilemesi, kişilere iş-aile hayatında meydana gelen gerilim ile çatışmayı hafifletecek imkanlar ve fırsatlar sunması, esnek çalışma uygulamalarına olan eğilimi artırmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına girmesiyle, erkeklerin çalışarak ailenin geçimini sağladığı geleneksel aile modeli değişmiş, yerini ebeveynlerin her ikisinin de çalıştığı iki gelirli aileye bırakmıştır. Çalışanlar, iş ve aile hayatlarını dengeleyecek, işin meydana getireceği stresten uzaklaşacak, istedikleri şekilde kullanabilecekleri serbest zaman için esnek çalışma düzenlemelerine ihtiyaç duymaktadırlar. Dolayısıyla, ebeveynlerin iş ve aile sorumluluklarını sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmelerinin esnek çalışma düzenlemeleriyle ilişkili olması, ülkeleri esnek çalışmayı sağlayacak politikaları düzenleme ve uygulamaya yönlendirmiştir. Bu eğilimler, çalışma süresi düzenlemelerine etki ederek artan bir şekilde esnek çalışma uygulamaları ile iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasına olumlu etkide bulunmaktadır. Bu değişim sonucunda, esnek çalışma düzenlemeleri ile gerek verimlilik artırılırken gerekse işveren ve çalışanın beklentileri ve istekleri karşılanmaya çalışılmaktadır.

## **Çalışmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı; günümüzde yaşanan ekonomik, teknolojik, siyasi ve kültürel alanlardaki hızlı değişimler sonucunda, ortaya çıkan esnek çalışma ve türlerini Avrupa Birliği ülkeleri esas alınarak Türkiye'deki düzenlemeleri, iş-yaşam dengesi açısından incelemek ve sonuçlarını ortaya koymaktır. Küreselleşmenin etkileri altında yeniden oluşan çalışma yaşamı ve refah devletinin dönüşümü ve bu dönüşüm kapsamında iş-yaşam dengesinin yeri ve önemini AB ülkeleri ve Türkiye'deki uyumlaştırma politikaları ve düzenlemeler baz alınarak ele alınacaktır. Bu çalışmada, AB'de geliştirilen politikaların, aile içindeki cinsiyetler arası iş bölümü ve yükünü eşitlemekte yeterli olup olmadığı dikkate alınmış ve AB'nin bu konudaki tavrı farklı bakış açılarıyla ele alınmış ve bu değerlendirmeden yola çıkılarak Türkiye'deki durum incelenmiştir

Tez dört ana başlıktan oluşturularak sunulmuştur.

Tezin birinci bölümünde, esneklik kavramı detaylarıyla ele alınarak incelenmiş, esnek çalışma türleri kendi aralarında İş Kanunu'nda yer alan ve almayan olarak değerlendirmeye alınmış; ayrıca esnek çalışmayı ortaya çıkaran faktörlere yer verilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde, Türkiye'deki esnek çalışma ve tarihsel bakımdan gelişimi ele alınmıştır. Ülkemizde uygulanmakta olan esnek çalışma modellerine değinilmiş, bu modellerle ilgili olarak yapılan hukuksal düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca Türkiye'de en çok hangi esnek çalışma türleri tercih edilmekte ve bu tercihte hangi faktörlerin rol oynadığı ortaya konmuştur.

Tezin üçüncü bölümünde iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışması kavramları üzerinde araştırma yapıp; bu kavramlar tanımlanarak detaylıca anlatılmış ve daha birçok açıdan incelenerek tezde sunulmuştur.

Tezin dördüncü bölümünde Avrupa'da, bazı gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye'de uygulanmakta olan iş-aile yaşamı uyumlaştırma politikaları ve düzenlemeleri örnekleriyle birlikte incelenmiş, iş-aile yaşamı dengesinin bu yerlerdeki durumu farklı yönlerden ele alınarak, bu politikaların çalışanlar açısından ne kadar etkili olduğu, iş ve aile yaşamı kapsamında araştırılmıştır.

# 1- ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA

Bu bölümde tezin ilk bölümünü oluşturan esneklik ve esnek çalışma kavramlarına yer verilecektir.

## 1.1. Esneklik ve Esnek Çalışma

Esnekliğin tam olarak kabul edilen bir tanımı olmasa da genel olarak esneklik ekonomik, teknolojik ve sosyal değişimlere yanıt verebilme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Parlak, 2016: 112). Esneklik geniş bir kavram olmakla birlikte, konu hakkında detaylı bilgisi olmayanlar için farklı anlamlar çağrıştırmaktadır. Örnek vermek gerekirse bazı işçiler esnekliği, işverenlerin işçileri diledikleri gibi çalıştırabilecekleri bir özgürlüğe sahip olmaları şeklinde anlamaktadırlar. Bu şekilde yorumlanan kavram hiçbir şekilde verimli olmamaktadır. İşverenler tam zamanlı olarak işçi çalıştırıyorlar ise talepte yaşanacak aşırı dalgalanmalarla başa çıkmak için yeterli olan esnekliğe sahip olamayabilirler (Kaya ve Doğan, 2016: 1070). Diğer bir tanıma göre esneklik, işletmelerde mevcut olan işlerin mümkün olduğunca genişletilmesi ve çalışan yeteneklerinin geliştirilerek işletmelerde etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamaktır. Esneklik kavramı kuralsızlıkla karıştırılmamalıdır. Esneklikten anlaşılan, mevcut kurallardaki katılıkların yumuşatılarak uygulanmasıdır. Diğer bir ifadeyle serbestlik ile müdahalecilik arasında bir kavram olarak değerlendirilmelidir (Bacak ve Şahin, 2005: 193).

Çalışma yaşamında esneklik, küreselleşen dünyada, günden güne farklılaşan sosyal ve ekonomik koşullara, gelişmekte olan teknolojiye ve uluslararası rekabet koşullarına işletmelerin uyum sağlamaları için tarafların, çalışma ortamını ve koşullarını kendilerine uygun şekilde belirleyebilme özgürlüğüdür. İşçiler açısından bakıldığında esneklik, çalışma koşullarını ve türünü kendi ihtiyaçlarına uygun olarak belirleyebilmeleridir (İnciroğlu,2013: 13-14). İşletmeler açısından esnek çalışma, çalışma hayatında, örgütsel yapılanmada ve kariyer planlamada ücret, üretim ve çalışma saatlerinde yapılan uygulamaları ifade etmektedir.

Bu şekilde işletmeler, hızlı bir şekilde gelişen ekonomik ve sosyal ortama, teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına uyum sağlayabilmekte, çalışma

koşullarını istedikleri gibi belirleyebilmektedirler (Sönmez, 2006:185-186). Hızlı bir şekilde değişen küresel piyasa ortamında, üretim ve istihdam ile ilgili tüm kısıtlayıcı engeller ve yasal düzenlemeler esneklik ile gevşetilebilmektedir. Başka bir ifadeyle esneklik, işletmeler açısından düzenlemelerin daha az yapıldığı, kurallara daha az uyulduğu, işe almaların ve işten atılmaların kolaylaştığı bir anlam ifade etmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011:3).

Esneklik, işverenler tarafından karar vermede daha fazla özgürlük çalışma yaşamında kuralızsızlık olarak kabul edilirken; işçiler tarafından aynı kavram işten daha çabuk atılabilme ve güvensizlik olarak algılanmaktadır. İşgücü piyasasında yasa koyucu ve düzenleyici pozisyonunda olan devletin, katı çalışma kurallarını taraflara esneklik sağlayacak şekilde değiştirmesi beklenmektedir. Bu sayede taraflar çalışma koşullarını kendilerine uygun bir biçimde belirleyebilmektedir (Çelik, 2007:4).

Ayrıca esnek çalışma uygulamalarının sendikal ilişkileri azaltacağı da düşünülen bir başka konudur. Esnek çalışma ile sendikal faaliyetlerin azalması, istihdam şartları ve durumları bakımından, çalışanları olumsuz biçimde etkileyecek uygulama ve önerilerin daha kolay bir şekilde düzenlenerek yasalaşmasını sağlayacaktır.

Çalışma yaşamında hayata geçirilmesi düşünülen esneklik; işin gerçekleştirildiği ortamın, çalışanların işe alınma biçimlerinin ve yapacakları işin nitelik ve özelliğinin, çalışacakları sürenin ve elde edecekleri kazançların, piyasa arz ve talebinde yaşanacak dalgalanmalara bağlı olarak düzenlenmesine imkan tanıyan bir uygulama şeklinde tanımlanmaktadır. Esnek çalışma, işin özelliğine bağlı olarak, çalışma süreleri ve yer kullanımı açısından, iş hukuku ve toplu iş sözleşmeleri düzenlemeleriyle, işverenin beklentisi doğrultusunda, çalışanlara yönelik farklı şekillerde düzenlenen, normalinden farklı çalışma imkanı olarak da tanımlanabilir (Doğan vd., 2015:377).

Esnek çalışma “atipik çalışma” olarak da adlandırılmaktadır. Avrupa Komisyonu bir raporunda bu kavramı şu şekilde tanımlamıştır: “Atipik çalışma, çoğu zaman esnek işgücü olarak tabir edilen işgücü tarafından gerçekleştirilen bir çalışma türüdür.” Bu çalışma şekli genellikle kadınlardan oluşan, giderek yaygınlaşan bir çalışma şeklidir.



Buna rağmen esnek çalışma tamamen kurallardan arındırılan bir çalışma şekli olarak görülmemelidir (Kaya ve Doğan, 2016: 1073).

Esnek çalışma klasik çalışma şekline bağlı kalmadan çalışmayı ifade etmektedir. Diğer bir söylemle, çalışan kişinin, yasaların koruması ve düzenlemesi altında, işe başlangıcından bitişine kadar, belli kuralların geçerli olduğu bir çalışma yerine; işveren ve çalışanların çalışma koşullarını ihtiyaçlara göre yeniden düzenleyebilmelerine olanak sağlayan serbest bir sistemin kurulmasıdır. Bu sistem standart olmayan çalışma süreleri ve şekillerine sahiptir.

Çalışanların esnek üretim sistemleri hakkındaki düşünceleri ve beklentileri üzerine yapılmış olan araştırmalarda, çalışanların genel eğilimi, esnek üretime bağlı olarak esnek İKY uygulamalarının kendileri açısından olumsuz yönlerine rağmen, esnek istihdamın yaygınlaştırılmasını, rekabetçiliğin artması, daha iyi koşullar ve sosyal hakların genişlemesi gibi nedenlerle destekledikleri görülmektedir.

Sonuç olarak esnek çalışmanın farklı tanımları olduğu görülmektedir. Genel bir tanımlama yapmak gerekirse, esnekliğin işletmeler açısından değişen piyasa koşullarına, uluslararası rekabete ve teknolojik ilerlemelere uyum sağlama yeteneği olduğu görülmekte, uyum sağlayabilmek içinde çalışma koşullarında yarattıkları serbestlik anlamı akla gelmektedir. Çalışma hayatındaki esnekleşme, işçi sendikaları tarafından çalışma koşullarını ve türlerini kendi ihtiyaçları doğrultusunda belirleyebilme özgürlüğü olarak görülebilmekte iken; işveren sendikaları tarafından işçilerin işe alım ve çıkartılmalarındaki serbestliği ifade etmektedir. Esneklik tartışmalarının geçmişine bakıldığında, bu tartışmaların daha çok Avrupa ülkelerinde ve ABD’de olduğu görülmektedir. Günümüzde tartışmalara neden olan esneklik kavramının anlaşılabilmesi için, tarihsel sürece ve arka plana bakmanın faydalı olacağı düşünülmektedir (Kaya ve Doğan, 2016: 1072-1073).

Türkiye’de mevcut olan ve temeli ekonomik olan esnek çalışma uygulamalarının, işletmeler tarafından uygulanmaya başlanması, esnek çalışmaya olan önemi artırmış ve 1990’lardan itibaren esnek çalışma ilgi görmeye başlamıştır. Esnek çalışma ile ilgili maddelerin bulunduğu 4857 sayılı İş Kanunu, 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. İşin zamanı ve yapıldığı yer konusunda değişiklik yapılmasına izin veren

resmi ve gayri resmi politikalar ve uygulamalar olarak da tanımlanan esnek çalışma politikaları, çalışanlara nerede ne zaman ve ne kadar çalışacaklarını belirleme imkanı vermek ve iş-yaşam dengelerinde daha mutlu olmalarını sağlamak amacıyla tasarlanmıştır (Kelliher ve Anderson, 2010: 84).

İletişim teknolojisinde yaşanan hızlı gelişmeye bağlı olarak, esnek çalışma, işin yapıldığı yeri ve işe ayrılan zamanı esnekleştirerek, tekrar yapılandırmaktadır. Esnekliğin ortaya çıkışının önemli nedenlerinden biri, işletmenin çalışma zamanı ile bireyin çalışma zamanı arasındaki uyumun sağlanmasına yöneliktir. Üretim aşamasında artan insan faktörünün önemi ve değeri, yeni yönetim teknikleri etrafında toplanarak oldukça önemli hale gelmiştir. Bunun sonucunda çalışanların iş ve iş dışındaki yaşamı arasındaki dengenin kurulması ve korunması politikaları bu değişimde etkili olmuştur (Kapiz, 2002: 123).

## **1.2. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Nedenler**

Esneklik 2. Sanayi Devrimi olarak adlandırılan 1970 sonrasında, gelişen yeni teknolojiler ve bu dönemde yaşanan ekonomik krizin bir ürünü olarak şekillenmiş bir dönüşüm sürecidir. Esneklik yaklaşımı Fordizm krizinin neticesi olarak şekillenmiş bir dönüşümü ifade etmektedir (Oğuz, 2007: 19).

Günümüzde esneklik, işletmelerde üretim başta olmak üzere, çalışma süreleri ve biçimleri, çalışma yerleri ve hayatıyla ilgili geniş bir alanda uygulanabilir bir sistem olma özelliğine sahiptir. Esnekliğin ortaya çıkması bir tek nedenle açıklanamayacağı gibi, esnekliği ortaya çıkaran oluşumları da birbirinden bağımsız olarak değerlendirmek de mümkün değildir. Bu açıdan bakıldığında, esneklik uygulamalarının yaygın hale gelmesinde, birbiriyle ilişkili pek çok faktör bulunmaktadır. Yönetim anlayışında meydana gelen değişiklikler, gelişen teknoloji, küreselleşme, artan rekabet ve ailevi ve sosyal ihtiyaçlar, uzun zamandan beri kabul edilen çalışma biçimlerini değiştirmiş ve sonucunda yeni çalışma modellerini ortaya çıkarmıştır. Son zamanlarda çoğu örgüt, esnekliğe ve değişen koşullara uyum sağlayan yeni iş görme biçimlerini kabul etmiştir (Çelikkoparan, 2018: 13).

### 1.2.1. Ekonomik Nedenler

Güçlü sendikal hareketler temelini odak noktası yapan ve üretime yoğunlaşan 20. Yüzyıl endüstri ilişkileri, 1990'lı yıllardan itibaren emek piyasası ve çalışma ilişkileri üzerinde etkili olan birçok faktör sonucunda değişime uğramaya başlamıştır. 1973 petrol kriziyle yaşanan ekonomik durgunluk, beraberinde işsizlik sorununu da getirerek, sendikal hareketlerde güç dengesizliğine neden olmuştur. Bu yaşanan olaylar sonucunda esnek çalışma yavaş yavaş yaygınlaşmaya başlamıştır (Yavuz, 2018: 60). Yaşanan ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmelerin Fordizm sisteminde krize neden olduğu, bunun sonucunda kitle üretim yerine esnek üretim sisteminin uygulanmasının çözüm oluşturacağı düşünülmüştür. İkinci Dünya Savaşı sonrasında hızla gelişen teknoloji nedeniyle, işgücü piyasasında değişimler yaşanmış, bunun sonucunda üretim modellerinde yeniden yapılanmaya gidilmiştir. 1973 yılında yaşanan petrol krizi bu yapısal değişiklikleri hızlandırmıştır (Yavuz, 1995: 7-9). Firmalar esnek maliyeti azaltmak ve rekabet şanslarını yükseltmek amacıyla kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma modellerini uygulamaya önem vermişlerdir (Şahin, 2014:29).

Esnek çalışmanın ortaya çıkış nedenlerine bakıldığında, daha çok sanayileşmiş ve uluslararası ülkelerde artan rekabet şartlarının etkili olduğu görülmektedir. Bununla beraber gelişen teknoloji ve getirdiği yenilikler de esneklik kavramının ortaya çıkma sebepleri arasında gösterilmektedir. Küreselleşmenin sonucunda ortaya çıkan işsizlik, ekonomik dalgalanmalar, arz talep değişiklikleri esnek çalışmanın hızla yaygınlaşmasını beraberinde getirmiştir (Özel, 2006: 19).

1970'lerin ortalarından günümüze esneklik, gelişmiş ülkelerin çoğunda, büyük şirketlerde ve sektörlerde büyük alanlarda uygulanmaya başlanmıştır. Bu uygulamaların sonucunda esneklik kavramı çok geniş, yaygın ve karmaşık bir boyut kazanmıştır (Tokol, 2008: 123).

Bu dönemin en önemli özelliklerinden biri, ABD'nin ekonomisi ve teknoloji alanlarında büyük bir gelişme elde edip rakipsiz bir güç haline gelmesi gösterilmektedir. Dönem sonunda ortaya çıkan bazı olumsuz gelişmeler ve bu gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan yeni ekonomik tablo, hükümetlerin ilgilerini

enflasyona yönelmiş; bu kapsamda benimsenen politikalar, işsizlik oranları ve ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilemiştir. Hükümetlerin başlıca hedefi ekonomiyi tehdit eden enflasyonu düşürmek olmuştur. Bu dönemde yaygın olan düşünce, enflasyon oranlarındaki beklenen düşüşün, yakın zaman içerisinde gerçekleşmesinden sonra, ekonominin büyüyeceği ve işsizliğin azalacağı yönündedir. Sonuç olarak 1973 sonrasında gerçekleşen yüksek işsizlik oranları, gelecekte olması beklenen yüksek işsizlik oranlarına tercih edilmiştir. Kuşkusuz bu ekonomik tedbirlerin uygulanması, işsizlik oranlarını yükseltmiş, sanayi yatırımları ve karlılığı düşük seviyede kalmıştır. Kamu politikaları da enflasyonun düşürülmesi sürecinde, para ve mali politikalarda sert ve ciddi tedbirler gündeme getirmiştir. İş hacminin artırılması için karlılık ve yatırımlar desteklenirken, ücret seviyeleri düşürülmüştür (Clarke,1990: 2-4).

### **1.2.2. Teknolojik Gelişmeler**

Esnekliğin ortaya çıkmasında etkili olan önemli faktörlerden biri de teknolojik faktörlerdir. Bilgi ve iletişim alanında etkisi giderek artan teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin neden olduğu esneklik açılımlı baskılar, çalışma yaşamını derinden etkilemiştir (Turan, 2005: 6)

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişme ve ilerlemeler neticesinde, üretim sistemi ve sürecinde de değişimler meydana gelmiştir. Bunun sonucunda geleneksel çalışma biçimleri yerini esnek çalışma biçimlerine bırakmaya başlamış olmakla birlikte; kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, proje bazlı çalışma gibi esnek çalışma modellerinin arttığı görülmüştür (Aksoy, 2012: 402).

Teknolojinin ilerlemesiyle birlikte, üretim aşamalarında yardım alınan bilgisayar destekli üretimde (CAM), tasarımda (CAD) ve esnek otomasyon teknolojilerinde kullanılmaya başlanılan araç ve makinelerin kullanımı, bilgi ve uzmanlık gerektirecek seviyeye gelmiştir (Bilgin, 2001). Bu gelişmelere ilave olarak internet kullanımının her geçen gün yaygınlaşması, yapılmakta olan iş ve üretimlerin zaman ve işyerinden bağımsız hale gelmesine neden olmuştur (Kelleci, 2003:34).

Bilgisayarlar tarafından oluşturulan ortamlarda, işletmeler meydana gelen değişiklikleri algılayabilme ve onlara adapte olabilme konusunda hızlıca değişiklik

gösterememişlerdir. Bilgisayarların üretim sürecine dahil olmalarıyla birlikte işletmeler ürünler üzerinde kolayca değişiklik yapabilme olanağını elde etmişler ve bu imkan doğrultusunda değişmekte olan taleplere kısa sürede cevap verebilmişlerdir (Şen, 2000:52).

Yeni teknolojiler işin yapılış biçimini birçok açıdan etkilemektedir. Bu etkileşim işin niteliğinde meydana gelirken, çalışma şartlarında da esnek çalışma uygulamalarına neden olmaktadır. Yeni teknolojilere bağlı olarak iş ve iş yeri, yapı bakımından değişmektedir. Bu durum kaçınılmaz olarak endüstri ilişkilerinde de değişime neden olmuştur. Endüstri ilişkilerinde ücret, çalışma süreleri, işin örgütlenmesi, işe alma ve işten çıkarma koşulları değişmekte, ayrıca eski işçilerin yeni teknolojiye uyum problemleri de ortaya çıkmaktadır (Noyan, 2007: 85-87).

### **1.2.3. Küreselleşme ve Rekabet**

Küreselleşme, dünyanın herhangi bir bölgesinde yaşanan ekonomik, sosyal, politik faaliyetlerin, olayların, dünyanın başka bölgelerindeki bireyleri ve toplulukları etkilemesiyle ilişkilendirilen bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Zengingönül, 2007: 12). Ülkeler arasında sosyal etkileşimi artıran küreselleşme sonucunda, mesafelerin azalması, işgücü ve sermayenin küresel çapta serbest dolaşımı, uluslararası şirketlerde çalışan işçilerin varlığı, beraberinde esnekliği ve esnek çalışma sistemlerini getirmiştir (Yavuz, 2018: 62).

Küreselleşmenin bir sonucu olarak günümüz şartlarında devletler ekonomik açıdan birbirlerine bağımlı hale gelmişlerdir. Küresel rekabet ortamına ayak uydurabilmek ve bu ortamda rekabet edebilmek için işletmeler çevredeki değişimlere karşı, kendilerini değişen şartlara göre ayarlayabilmeli ve dengelerini sağlayabilmelidirler. Bu doğrultuda işletmeler, çevrelerindeki değişimlerin ve küresel rekabetin kurallarını, beklentilerini öngörmeli ve kendilerini sürekli yenileyebilmelidir (Mess, 2002: 11).

Küreselleşmenin emek bakımından en önemli sonucu, emeğin ve dolayısıyla ücret esnekliğinin önemli ölçüde artmasıdır. Dış ticaret ve yabancı yatırımlara daha açık olan bir ekonomide işgücü talebi, ücrette meydana gelen değişikliklere karşı genel anlamda daha esnek olacaktır. Çünkü işverenler ve nihai tüketiciler doğrudan dış

yatırım kanalıyla farklı ülkelerde farklı işçiler tarafından üretilmiş ürünleri ithal ederek, yabancı işçileri kendi ülkelerindeki işçilerle değiştirebilmektedirler. İşgücü talebinin, malların talep esnekliğine bağlı olarak farklılık göstermesi nedeniyle, mal piyasalarındaki entegrasyon, iç piyasadaki emek talebini daha esnek bir hale getirmektedir. Özetle küreselleşme sürecinin, esnek çalışma model uygulamalarının ayrılmaz bir parçası olduğunu söylemek olasıdır (Özel, 2006:22).

#### **1.2.4. Kadınların Çalışma Hayatında Daha Fazla Yer Alması**

Son elli yıl içerisinde aileler davranışsal ve yapısal bakımdan büyük değişikliklere uğramıştır. Aile içindeki değişimin en önemli sonuçlarından birisi de kadının rolündeki değişimdir. Kadın çalışan sayısı günden güne artmaktadır (Yeniçeri, 2006: 172). 18. yy.'ın sonlarına doğru erkekler için iş hayatı, kadınlar için ev manevi açıdan uygun bir ortam olarak görülmekteydi. Kadınların erkek iş elbiselerini giymeye başlaması, İkinci Dünya Savaşı'nın ağır koşullarından dolayı mümkün olabildi. Kadınlar savaş yıllarından sonra “erkek işi” olarak görülen çoğu iş için yeterli olabildiklerini gösterdiler (Çelikkoparan, 2018: 15).

II. Dünya Savaşı yıllarında üretim sektöründe meydana gelen yetersizliklerden dolayı kadınlar çalışma hayatına katılmaya başlamış, savaş sonrasında ise yaşanan gelişmelere bağlı olarak hizmet sektöründe meydana gelen gelişmeler, kadın istihdamının artmasına neden olmuştur. Cinsiyet farklılıklarından dolayı kadınlar, sadece Türkiye’de değil tüm dünyada aile, ev ve çocuk bakımı işleriyle ilgilenmeleri sonucunda, kadınların iş yaşamına girmeleri ve iş hayatında devamlılık sağlamaları büyük oranda etkilenmiş ve tam zamanlı olarak çalışmaları zorlaşmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan esnek çalışma uygulamaları sayesinde, kadınlar hem daha uygun koşullarda çalışmakta hem de sosyal rollerini rahatça yerine getirebilecek zamanı bulabilmektedir.

Kadın çalışanların iş hayatında daha fazla yer almaya başlaması sonucunda esnek çalışma uygulamalarına verilen önem giderek artmaya başlamıştır. İşletmelerin kadın çalışanlara özel uygulamaya koydukları esnek modeller ve işyerinde kreş bulundurulması zorunluluğu gibi sebeplerle kadın çalışanların iş hayatına katılımı desteklenmiş ve artmıştır. Örnek vermek gerekirse, esnek çalışma modellerinden biri

olan kısmi süreli çalışma (part-time), ev ve çocuk bakımı gibi görevleri üstlenen kadınların, iş hayatına girmeleri sonucunda onlara en iyi seçeneği sunmaktadır. Bu sayede kadınlar hem kariyer fırsatlarını değerlendirebilmekte hem de ailelerine zaman ayırabilmektedir (Yavuz, 2018: 63-64).

Diğer bir görüşe göre kadınların işgücüne katılımının artırılması amacıyla öne sürülen esnek çalışma şekillerinin, kadınları tam zamanlı işlerden uzak tuttuğu ayrıca, kadınların sosyal güvenlik ve örgütlenme haklarından da tam olarak yararlanamadığı bir gerçektir (Toksöz, 2007: 59).

### **1.3. Esnek Çalışma Türleri**

Esnek çalışma türlerini birbirinden belirgin şekilde ayırmak mümkün olmamaktadır. Örneğin evden çalışma bir sayısal esneklik türü gibi algılanabildiği gibi, çalışma saatlerinde esneklik olanağı da sunabilmektedir. Bu nedenle esnek çalışma türlerinde kategori ayırımı yapmak kolay olmamaktadır (Çamlı, 2010: 26).

#### **1.3.1. Sayısal Esneklik**

Sayısal esneklik, değişen ekonomik, teknolojik ve piyasadaki talep ve üretim şartlarına göre, organizasyonların başvuracakları işgücü miktarı ve niteliğini belirlemede serbestlik sağlamaktadır (DPT, 2001: 4). Diğer bir ifade ile işletmelerin piyasa şartlarına uygun olarak, işgücü sayısında ihtiyaca göre gerekli olan müdahaleleri yapabilmesine olanak sağlayan serbestliktir (Eryiğit, 2011: 4). İşletmeler bu sayede işgücüne talepleri olmadığı dönemlerde, emeğe ücret ödemekten kurtulmakta, karşılaşılan ani talep artışlarında ise çalışan sayısını hızlı bir şekilde artırabilme gücünü elde etmektedirler (İkizler, 2012: 28). Başka bir anlatımla sayısal esneklik; çalışan sayısının, ihtiyaçlara göre artırılması ya da azaltılması olarak maliyetlerde kısıtlamaya gidilmesi olarak da tanımlanmaktadır (Engizek, 2017: 33).

Sayısal esneklik değişmekte olan piyasa koşullarına göre, iş güvencelerinin esnetilmesiyle birlikte, çalışan sayılarının kolaylıkla artırılması ve azaltılmasını sağlamaktadır. Bu durum işverenler açısından değişen ekonomik duruma uyum sağlamak açısından destekleyici bir etken olmaktadır. İşçiler açısından bakıldığında ise iş güvencesinin ortadan kalkması anlamına gelmektedir. Sayısal esneklik yarı zamanlı

çalışma, geçici olarak çalışma, evde çalışma, taşeronluk, fazla çalışma gibi esnek çalışma modelleriyle uygulanmaya çalışılmaktadır.

Sayısal esneklik teknolojik faktörlere ve piyasa koşullarına uygun olarak, işletmenin işgücü kapasitesine kendisinin karar verebilme özgürlüğüdür. Bu doğrultuda sayısal esneklik, işe alım ve işten çıkarmalarda, işletmelerin esnek davranabilme kabiliyetini göstermektedir (Yavuz, 1995: 14).

Sayısal esneklik bir bakımdan çekirdek ve çevre işgücü olarak çalışmakta olanları ayırabilmektedir. Tam zamanlı çalışmakta olan, statüsü süreklilik sağlayan, uzun dönem işletme ihtiyaçları için gerek duyulan ve yasalar tarafından korunarak işten çıkarılması güç olan çekirdek işgücü için, sayısal esnekliğin uygulanması sınırlılık göstermektedir (Bozkurt, 1999: 97-98). Firmaların, işçi alım ve çıkarmalarında sendikal ve yasal engellerle daha az karşılaşmaları sayısal esnekliğin doğru bir şekilde uygulandığını göstermektedir. Bazı durumlarda çekirdek işgücüne de uygulanan sayısal esnekliğin ilk uygulama alanı, çalışan bir kişinin işten çıkarılması durumunda yerine yarı nitelikli ya da niteliksiz bir çalışanın alımının yapılacağı çevresel işgücüdür. Asıl işveren bu işgücüne ulaşırken, alt işveren ve özel istihdam büroları gibi kurumları tercih etmektedir (Topçuk, 2006: 17).

### **1.3.2. Fonksiyonel Esneklik**

Fonksiyonel esneklik işgücünün sayısı ile değil, işgücünün sahip olduğu vasıf ve yetenekler ile ilgilenmektedir. Eldeki işgücünün en iyi şekilde değerlendirilmesi, tüm iş grupları için yeni çalışan alımına başvurmadan, mevcut olan çalışanlarla üretimin sağlanabilmesidir (Tatlıoğlu, 2011: 11). İşgücünden en yüksek verim elde etme amacına dayanan fonksiyonel esneklik, işverene yeni bir işçi almaya ihtiyaç duymadan, mevcut çalışanlar ile farklı görevlerin yürütülmesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle fonksiyonel esneklikte, yüksek vasıflı ve eğitim düzeyi yüksek iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır (Yavuz, 1995: 13).

Bu esneklik türünde çalışanlar, yeteneklerinin fazlalığına bakılarak seçilmektedirler. Bu bakımdan fonksiyonel esneklik, esnek işgücü kullanımı, belirli süreli hizmet sözleşmesi, iş paylaşımı, yeni istihdam yöntemleri ve kısmi zamanlı hizmet sözleşmesi şeklinde sınıflamalara ayrılmaktadır. Bu doğrultuda, bu esneklik



türü işçi/çalışan odaklıdır. İşçilerin, çeşitli kurs ve eğitimlerle, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi hedeflenirken, yeteneklerinin artırılması sağlanmaktadır. Bu sayede, bant usulü, ayrıntı gerektirmeyen dar/basit/alandan; işletmenin genelinde, daha karmaşık alanlara kadar mevcut personelden yararlanılmaktadır. Aksi takdirde, işletme içinde bu vasıflara sahip az sayıdaki çekirdek işgücü, devamlı olarak tam süreli çalışma yapmak zorunda kalmaktadır. Fonksiyonel esneklik sayesinde işletmeler, ihtiyaç duyulması durumunda, personelin farklı iş alanlarındaki boşlukları doldurmasına olanak sağlamaktadır (Topçuk, 2006: 19-20).

Fonksiyonel esneklikte, çalışan kişilerin işletme içinde yapılan rotasyonlara uyum sağlaması beklenmektedir. Burada çalışanlar birbirlerinin işlerini yürütebilecek nitelikte olmalıdır. Fonksiyonel esneklikte başarının yakalanabilmesi için bazı şartlar gerekmektedir. Bunlar, kalite kontrol, bütünleşmiş takım çalışması, dikey grup bütünleşmesi, yatay iş hareketliliği, dikey işlevsel bütünleşme, gruplar arası yatay esneklik biçiminde sıralanmaktadır.

Örgütlerin rekabet gücünün artırılması ve kaliteli, hızlı üretimin sağlanması bakımından önemli bir esneklik türüdür. Bu sebeple, işgücü alımı sırasında hedef kitleler iyi ve doğru bir biçimde analiz edilmelidirler (Sert, 2013: 14). Fonksiyonel esneklik, işgücü organizasyonunun esnekliği olup, bir işletmenin talep, teknoloji ve pazarlama politikasındaki değişikliklere bağlı olarak, işçilerin görmekte olduğu işleri çeşitlendirme kapasitesidir (Erdut, 1997: 52). Taleplere yönelik çalışanların çok yönlülüğü ile farklı düzeydeki işler ve görevler arasında serbestçe hareket edebilmeleri, emeğin ikame edilebilirliği anlamına gelmektedir.

**Tablo1:** Esneklik Türleri

	<b>Sayısal Esneklik</b>	<b>İşlevsel Esneklik</b>
<b>İçsel</b>	Yarı zamanlı çalışma, Esnek zaman düzenlemeleri, yıllara göre hesaplanmış çalışma saatleri, çalışma süreleri muhasebesi	Çoklu görev, İş zenginleştirme, çoklu vasıflılık, Takım çalışması
<b>Dışsal</b>	Süresi belirli hizmet sözleşmesi, Serbest çalışan, Kiralık iş bulma kurumları, düzensiz iş, mevsimlik çalışma, geçici işten çıkarma	Taşeron çalışanlar, dışarıdan tedarik ve serbest lisans

**Kaynak:** Leschke Janine, Unemployment Insurance and Non-Standard Employment: Four European Countries in Comparison, Germany: VS Verlag, 2008, s.16.

### 1.3.3.Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, ücret yapısı ve düzeyinin işletmelerce istihdam piyasasının durumuna göre ayarlanabilmesidir. Üstün yetenekli kişilerin ve çalışanların ödüllendirilmesi ile çalışan performansında artış sağlayan ücret esnekliği; sayısal ve fonksiyonel esnekliğin uygulanmasına da destek olmaktadır (Yavuz, 2018: 57). Ücret esnekliği diğer bir ifadeyle, işçileri motive etmek ve işgücü maliyetlerini esnekleştirmek amacıyla bireysel ve toplu performansa bağlı olarak farklı ücret biçimlerinin uygulanması olarak da bilinmektedir (Erdut, 2003: 22).

Ücret esnekliği, organizasyonlarda mevzuat yoluyla önceden katı bir şekilde belirlenmiş asgari ücret uygulamaları veya merkezi olarak belirlenen ücret tabanları yerine, değişmekte olan piyasa koşullarına ve işletmelerin ihtiyaçlarına göre farklı ücret uygulamaları yapabilme serbestisi anlamına gelmektedir (Tunçcan, 2004: 133). Ücret esnekliğinin iki farklı boyutu bulunmaktadır. Bunlardan birincisi işletme düzeyinde ücret esnekliğidir. Bu da ücretlerin işçi performanslarına, meslek ve sahip oldukları vasıfların sağlanmasının zorluğuna göre esnek olması ve işletmelerin mali

gücüne göre düzenlenmesi anlamına gelmektedir. İkincisi ise makro düzeyde ücret esnekliğidir. Ücret piyasasının o gün içinde bulunduğu durum ve genel ekonomik duruma göre düzenlenebilmesi olarak tanımlanmaktadır (İkizler, 2012: 30).

Enflasyon ve ücret esnekliği arasında bir ilişkinin olduğu düşünülerek, bu ilişkinin sonucunda ücret politikalarında meydana gelen sertliğin enflasyon ve işsizliğe neden olduğu belirtilmektedir. Üretim sırasında en önemli maliyet unsuru ücrettir ve ücretlerde yaşanan artış hem enflasyon oranında artışa neden olmakta hem de bu durum sonucunda yatırım zorlaşmaktadır. Yatırımda meydana gelen azalmalar da üretimi daraltarak işsizliği artırmaktadır (Yıldız, 2007: 102).

Ücret esnekliği, işletme ve makro düzeyde olmak üzere iki kısımda ele alınmaktadır. Makro düzeydeki esneklikte ülke ekonomisi ve piyasasının içinde bulunduğu durum dikkate alınarak işçilik maliyetleri ayarlanmaktadır. İşletme düzeyindeki ücret esnekliğinde ise işçilik maliyetleri sektör ve mesleklere ve bunların niteliklerine göre ve ayrıca işletmenin finansal durumu da dikkate alınarak ayarlanmaktadır (Yavuz, 1995: 17).

Esnek çalışanın emeği karşılığında aldığı ücret, azınlıkta olan çekirdek işgücü olarak adlandırılan nitelikli işgücü hariç, oldukça düşük düzeyde olmaktadır. Birçok esnek çalışma modelinde ücret, parça başı ya da işin sona ermesi, süresinin dolması karşılığında verilmektedir. Ücretlerde bu süreksizlik ve istikrarsızlık esnek çalışma türlerinin en önemli sorunlarından biri olarak gösterilmektedir. Çünkü geleceğe dönük ücret garantisi olmayan kişi, işinden dolayı rahat edememekte ve doyum alamamaktadır. Bu durum sonucunda bakmakla yükümlü olduğu ailesini asgari düzeyde olsa da geçindirememektedir (Ongan, 2004: 133).

#### **1.3.4. Çalışma Süresi Esnekliği**

Çalışma sürelerinde esneklik, geleneksel çalışma süresi uygulamasından yani günün ve haftanın belirli saatlerinde tam gün esasına dayalı çalışma şekline farklı yapılan çalışma süreleri anlamına gelmesi ve çalışma sürelerinin belirli kurallarla birlikte işçi ve işverenin kendi isteklerine uygun olarak belirlenmesidir (Sönmez, 2006: 187-188). Bu esneklik türünden daha az çalışma süresi anlaşılmakta, değişik çalışma

uygulamaları ile çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi anlamına gelmektedir (Yüksel, 2008: 51).

Çalışma süresi esnekliği; geleneksel “mesai saati” kavramının dışına çıkılarak işin yerine getirilebilmesi için gereken saatlerin, yasal olarak belirlenen haftalık çalışma saatleri kapsamında, düzenleme özgürlüğünün çalışanlara ve işletmeye verilmesidir. Aynı zamanda çalışanların, çalışma saatleri üzerinde daha fazla söz hakkına sahip olması durumunda çalışma saatlerini kendilerinin düzenleyebilmeleridir (Uyargil, 2015:80). İşletmeler bakımından rekabet gücünü koruma altına alma ve artırma, çalışanlar bakımından ise çalışma süresi düzenlenmesi özgürlüğünün çalışanlara bırakılması esasına dayanmaktadır (Kuzgun, 2004: 21).

Çalışma süresi kavramı sanayi devrimiyle beraber değişmeye başlamış; uzun çalışma süreleri uygulaması terk edilerek yerine kısa ve esnek çalışma süreleri getirilmiştir. Çalışma süresi kavramının ilk defa iş hukukuna girmesi, çalışma sürelerindeki azami sınırın belirlenmesine yöneliktir ve çalışma süreleriyle insan sağlığının korunması hedeflenmiştir (Doğru, 2010: 44).

Bu çalışma türü işverenler tarafından hem verimliliğin artırılması hem de işletmelerin aralıksız çalışabilmesi açısından etkin bir yol olarak görülmekte; çalışanlar açısından ise çalışma saatlerinin belirlenebilmesi bakımından olumlu karşılanmaktadır. Çalışma süreleri bakımından esneklik sağlayan modeller, işyerlerindeki verim düşüklüğünün giderilmesi ve işyerlerinin aralıksız çalıştırılması ve oldukça faydalı olması bakımından işverenler tarafından rağbet görürken; çalışanlara çalışma saatlerinde seçim sunması açısından da çalışanlar tarafından tercih edilmektedir. Fakat; sadece işçi ve işverenin esnek çalışmaya sıcak bakması yeterli olmamaktadır. Tüm işletmeler için genel kabul gören ve tercih edilen bir esnek çalışma modeli olmadığından, işletmeler ihtiyaçlarına, müşteri beklentilerine ve piyasa koşullarına göre esnek çalışma modelleri geliştirmelidirler. Çalışma sürelerindeki esnekliğin, değişen ihtiyaçlara göre dinamik bir şekilde tasarlanması gerekmektedir (Mess,2002: 67).

## 1.4. Esnek Çalışma Modelleri

Esnek çalışma modelleri çalışma süreleri bakımından esnek çalışma, esnek zamanlı çalışma ve istihdam biçimleri bakımından esnek çalışma modelleri olarak ele alınmıştır.

### 1.4.1. Çalışma Süreleri Bakımından

Kısmi Süreli çalışma, vardiyalı çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma ve kayan iş süresi modelleri olarak uygulanmaktadır.

#### 1.4.1.1. Kısmi Süreli Çalışma

Esneklik bakımından en yaygın olan çalışma türü kısmi süreli çalışmadır. Yapılan araştırmalara göre kısmi süreli çalışmanın yaygın olduğu ülkelerde işsizlik oranının düşük olduğu görülmektedir. İşverenler tarafından daha çok tercih edilen kısmi süreli çalışmanın gerekçesine bakıldığında, hizmet yoğun ekonominin gelişmesi ve depolanması mümkün olmayan bu hizmetlerin tüketime bağlı olarak üretilmesi sonucudur. İşçiler bakımından ise iş ve sosyal yaşamın uyumunun sağlanması ilk başta gelen sebeplerdendir. Özellikle kadın çalışanlar bakımından kısmi zamanlı çalışmaya çok rağbetin olduğu görülmektedir (İnciroğlu, 2013: 24).

Çalışma süreleri bakımından esneklik uygulamaları içinde en eskisi ve en çok kullanılanı kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışma, “çalışan ile işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden az olan düzenli çalışma” olarak tanımlanmaktadır (Ünal, 2005: 112). Kısmi süreli çalışma ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Kısmi süreli çalışma, İş Kanunu’nda “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.” (İşK.m.13/1) şeklinde tanımlanmıştır.

İşçiler daha çok emeklilik ve işçilik dönemlerinde kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Erkekler sorumluluğu gereği kısmi çalışmayı kadınlara göre daha az tercih etseler de bu dönemlerde kısmi zamanlı çalışmayı doğru bulmaktadırlar. Öğrenciler açısından bakıldığında kısmi çalışma kendilerine gelir getirdiği gibi bu dönemde eğitimlerine de devam edebilmektedirler. Bu çalışma dönemlerinde

öğrenciler hem iş tecrübesi edinmekte hem de ailelerine yük olmaktan kurtulmaktadırlar. Emeklilerin ise kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerinin sebepleri farklı olmaktadır. En önemli sebeplerden biri aldıkları emekli maaşının yetersiz olmasıdır. Kısmi zamanlı çalışma özellikle emekli maaşlarının düşük olduğu ülkelerde tercih edilmektedir. Emekliler için uzun çalışma süreleri yorucu olacağından, kısmi süreli çalışma onların iş hayatına dahil olmalarını kolaylaştırmaktadır. Bu durum onların kendilerini daha iyi hissetmelerini ve ruhsal çöküntüye girmelerini engellemektedir (Akan, 2010: 25).

Kısmi çalışmanın ortaya çıkmasına çalışma hayatında meydana gelen ekonomik ve sosyal olaylar neden olmuştur. Ekonomik nedenler arasında iş fırsatları oluşturup, işsizliği önleme çabalarının olduğu görülmektedir. Bu amaç doğrultusunda tam süreli işlerin bölünerek kısmi çalışmaya dönüşmesi, yeni sektörlerin ve meslek dallarının ortaya çıkması hedeflenmiştir. Böylece tüm gün yapılan çalışmaların yerine, işçilerin çalışma sürelerini ayarlayabildiği, işletmelerin faaliyet sürelerini belirleyebildiği bir çalışma ortamı elde edilmiştir. Bunun sonucunda işletmeler düşük maliyet fırsatı elde edebilecek, fiyatlarda rekabet avantajlarını artırma olanağı bulacaklardır. İşletmelerin uzayan mesai saatleri, cumartesi günlerinin de tekrar çalışma günleri arasına girmesiyle çoğu sanayi ülkesinde istihdam oranları da artacaktır (Doğru, 2010: 52).

Kısmi süreli çalışma genel olarak isteğe bağlı bir çalışma şekli olsa da bazı durumlarda işçiler zorunlu olarak kısmi süreli çalışmaya geçiş yapmaktadırlar. İşverenlerin bazı durumlarda uygulamaya koydukları kısmi süreli çalışma biçimi, tam süreli çalışan işçilerin kısmi süreli çalışmaya geçişine neden olabilmektedir. Kendi isteği ile kısmi zamanlı çalışmayı kabul edenler bu çalışmayı olumlu bulurken, işverenlerin isteğiyle zorunlu geçiş yapanlar ise olumsuz bulmaktadır (Kuşaksız, 2006: 25).

#### **1.4.1.2. Çağrı Üzerine Çalışma**

Diğer bir esnek çalışma modeli olan çağrı üzerine çalışma iki farklı şekilde gerçekleşmektedir. İlk olarak taraflar işçinin çalışacağı zamanı ve bu süre içerisinde ne kadar çalışacaklarını belirlemektedirler. Belirlenen zaman içerisinde çalışan kişi, çağrıldığı zaman yükümlülüğünü gerçekleştirmek üzere işyerine gitmektedir.

İkincisinde, çalışanın, toplamda ne kadar çalışacağı ve hangi saat aralıklarında çalışacağı işverene bağlı olmaktadır. Bu çalışma modelinde, çalışan işyerinin taleplerine göre iş edimini gerçekleştirmektedir. Talebin arttığı zamanlarda daha çok çalışma; azaldığı zamanlarda da daha az çalışma olmak durumundadır. Böylece çalışmakta olan kişi yaşamını iş yerinin taleplerine göre şekillendirmektedir (Şen, 2000: 50).

Çağrı üzerine çalışma, önceden belirlenen bir hizmet sözleşmesi gereğince, işverenin işçisini çalışmak üzere çağırmasıdır. Bu modelde iki farklı uygulama görülmektedir. İlk uygulamada işveren ve çalışan çalışılacak süreyi kendi aralarında anlaşarak belirlemektedir. İşçi sözleşmeye dayanarak ne kadar çalışacağını bilmekte fakat; çalışma zamanını bilmemektedir. Diğer uygulamaya bakıldığında ise işveren tek taraflı olarak çalışma süresini kendisi belirlemekte; işçi çalışma zamanını ve miktarına kendisi karar vermektedir. İşçinin çalışılan süreyi belirlemede bir fonksiyonu bulunmamaktadır (Tokol, 2001:156-157).

Çağrı üzerine çalışma genellikle turizm sektöründe, restoranlarda, gazinolarda, hamallık hizmetlerinde görülen ve belirli dönemlerde yapılan çalışmalardır. İşverene ait olan bir otelde, düğün vb. gibi organizasyonlarda iş olması halinde işçi çalıştırmak üzere bir iş sözleşmesi yapılabilir (İnciroğlu, 2013: 27).

İşveren çağrı üzerine çalışma sayesinde işgücünü iş yoğunluğuna göre düzenleyebilmektedir. İşçi bakımından ise işin belirli bir zamanda yapılacak olması düzensiz çalışma tehlikesine karşı işçiyi korumaktadır. Diğer taraftan kısmi süreli sözleşme olması nedeniyle de işçinin zamanı istediği gibi kullanmasına olanak tanımaktadır (Alpagut, 2008: 29).

İşçinin çalışma düzeni, saatleri ve günleri işin yapısına ve ihtiyaç durumuna göre değişim göstermektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, taraflarca çalışma sürelerinin belirlenmediği durumlarda, işçinin haftalık çalışma süresi 20 saat olarak; sözleşmede günlük çalışma süresi belirtilmemiş ise, her çağrıda günde en az 4 saat çalışması ve işveren tarafından yapılan çağrının aksi yönde karar alınmadığı takdirde en az 4 gün önceden yapılması gerekliliği belirtilmiştir (Tuncay vd., 2014: 14).

Bu modelde işveren işyerinde oluşan talep dalgalanmalarına göre çalışma yapabilme esnekliğine sahip olmaktadır. İşçi bu çalışma biçiminde esnek çalışma kazanımı elde etmiş olsa da şartların iyi olarak belirlenmediği sözleşmelerde ortaya çıkabilecek belirsizlikler, işçiyi olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu model personel sayısının dönemlik değişebildiği, anlık yoğunlukların yaşandığı hastane, otel, gazete gibi bazı endüstri kollarında uygulama alanı bulmaktadır (Demircioğlu ve Engin, 2002: 56).

### **1.4.1.3. İş Paylaşımı**

İş paylaşımı, tam gün çalışılması gereken bir işin, çok sayıda işçinin hizmetiyle oluşan çalışma süreleri toplamının, o işe ait olan süreyi dolduracak şekilde paylaşılması anlamına gelmektedir (Meriç, 2005: 1558). Diğer bir tanımda da iş paylaşımı, iki işçinin tam zamanlı pozisyondaki aynı işi paylaşırken, sosyal haklarını ve ücretlerini de paylaşmaları olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma türünde işveren, işi paylaşan her bir işçi ile iş sözleşmesi yapar (Süzek, 2015: 290). İşçinin ihtiyaç, beklenti ve iradesi çalışma sürelerinin tespitinde belirleyici olmaktadır.

İş paylaşımı modelinin uygulanma şekli gün içinde mesai saatlerinin bölünmesi, hafta içinde belirlenen günlerin paylaşılması ya da ay içinde haftaların paylaşılması şeklinde olabilmektedir. İş paylaşımında önemli olan unsur, iş paylaşımı yapacaklar arasında iyi iletişim ve ilişki olması, birbirlerine karşı güvenlerinin tam olması ve işin gerçekleşmesi esnasında tekrarlardan kaçınılmasıdır. İş paylaşımı yapacak benzer özelliklerin olması da önemli bir gerekliliktir. Kişilerin benzer yetenek ve beceri düzeyine sahip olması, dengesiz iş yükü dağılımının önüne geçmekle birlikte, işçilerin birbirlerinin kapasitelerini artırmada önemli bir etken olmaktadır (Keser, 2013: 196).

İş paylaşımına ilişkin AB’de herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, üye ülkelerin uygulamaları incelendiğinde, ortak düzenlemelere ait noktalar dikkat çekmektedir. İş paylaşımı kısmi süreli çalışma ile uygulamada aynı gözüke de paylaşımına konu olan işin tam zamanlı olması ve birden çok kişi tarafından yapılması nedeniyle, bu çalışma türünden ayrılmaktadır. İşin tam zamanlı olarak yapılmaya devam edilmesi ve iş paylaşımı yapan kişinin istemesi halinde tam zamanlı çalışmaya



dönme fırsatının olmasından dolayı, bu çalışma daha fazla tercih edilmektedir (İnciroğlu, 2013: 46).

#### **1.4.1.4. Vardiyalı Çalışma**

Esnek çalışma sürelerinde en eski modeli oluşturan vardiya usulü çalışma modeli bugün de neredeyse her ülkede uygulanmaktadır. Bir işyerindeki nispeten uzun olan çalışma süreleri, iki veya daha fazla çalışan grup arasında birbirini izleyen başlama ve bitiş saatleriyle bölünmektedir. Vardiya süreleri değişik zamanlara rastlayabilmektedir. Çalışma süreleri farklı uzunlukta, gece ya da hafta sonunda vardiya şeklinde olabilmektedir. Vardiya çalışması genellikle aralıksız çalışmanın yapıldığı işlerde uygulanmaktadır (Tuncay, 1995: 27-28). Vardiyalı çalışma iş modelleri, hizmet ve üretimin işleyişinde aksamaların meydana gelmemesi için önem arz eden, dönüşümlü olarak nitelendirilen bir çalışma şeklidir. Çoğu ülkede vardiya usulü çalışanlara yönelik güvenilir istatistikler mevcut değildir. Elde olan verilerle de uluslararası bir mukayese yapma olanağı bulunmamaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 44).

Bu esneklik modelinde, işletmenin yapısı ve faaliyet alanına göre iş başlangıç ve bitiş saatlerinin değişiklik gösterebildiği, mesai saatlerinin gündüz, akşam ya da gece olarak düzenlenebildiği görülmektedir. Vardiyalı çalışma modelinde, işçiler, çalışma zamanlarını belirleyebilme hususunda kısmi bir esnekliğe sahiptirler. İşgörenler bakımından olumsuz tarafına bakıldığında, gece vardiyasına denk gelen çalışmaların, biyolojik olarak bedenin uyku durumuna geçme zamanına denk geldiğinden bu çalışmanın zor olmasının sebeplerindedir. İşverenler açısından bir değerlendirme yapıldığında, sürekliliği olan bir üretim hattının işletilebilmesi için ihtiyaç duyulan bir çalışma modeli durumundadır. Sakıncalı yönüyle, zorlayıcı bir çalışma modeli olması sebebiyle iş kazalarında artış görülebilmesi, çalışanların motivasyon düzeyinin azalması, işe devamsızlık oranlarının artması gibi örgütsel sorunlarla karşılaşılma olasılığının bir hayli fazla olmasıdır (Başdoğan, 2015: 32).

#### **1.4.1.5. Kayan İş Süresi**

Kayan iş süresi uygulaması günlük, haftalık, aylık veya yıllık çalışma sürelerinin normal iş süresine eşit olduğu ancak çalışma ve dinlenme sürelerinin işçi ve işveren tarafından belirlendiği bir çalışma türüdür. Kayan iş süresin basit kayan iş süresi ve

nitelikli kayan iş süresi olarak iki farklı uygulaması bulunmaktadır (Yılmaz, 2017: 54). Kayan iş süresi modelinin çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde büyük katkısı olmuştur. Çalışanların mesai başlangıç ve bitiş saatlerinin aynı olması beraberinde birçok problemi getirmiş; bu problemlerin azaltılması amacıyla işverenler mesai saatlerinde esneklik uygulamalarına geçmek zorunda kalmışlardır. İşçi ve işverenin talep ve isteklerinin dikkate alındığı bu model ilk esneklik modellerindendir. 90'lı yılların başlarından itibaren esnek çalışma saatlerinin kullanımı artmıştır. İlk olarak normal çalışma düzeni içinde, mesaiye başlama ve bitiş saatlerinde esneklik uygulamaları başlatılmış, ilerleyen zaman içinde de işçi ve işverenin istekleri doğrultusunda kayan süreli esnek çalışma modeli tasarlanmıştır (Sungur ve Çalışkan, 2009: 3-4).

Kayan iş süresi uygulamasında günlük çalışma başlangıç ve bitiş saatlerinde her gün değişiklik olabilmektedir. Geleneksel çalışmadan farklı olarak belirli bir süre boyunca, aynı saatlerde işe giriş ve çıkış zorunluluğu olmamaktadır. Kayan iş süresi, çekirdek süre olarak çalışılması zorunlu olan sürede çalışmak şartıyla, günlük işe başlangıç ve bitiş zamanını ortalama günlük çalışma süresini aşmadan, günlük çalışma sürelerini işçilerin kendilerinin belirlediği bir çalışma modeli olarak tanımlanmaktadır (Çamlı, 2010: 31).

Basit kayan iş süresi uygulamasında, çalışanın günlük çalışacağı süre kesin olarak belirlenmemiştir. İşletmenin çalışma saatleri içerisinde çalışanın işyerinde olması zorunlu olmakta ve çalışanın işe başlayacağı ve son vereceği sürenin kendisi tarafından belirleneceği “bir durum söz konusudur. Bu durumda çalışan kişiler istedikleri saatte işe başlayıp istedikleri zaman işi bırakma özgürlüğüne sahiptirler. Nitelikli kayan iş süresinde ise çalışan hem işe başlama ve bitiş saatlerini hem de bu sürelerin uzunluğunu belirlemekle birlikte, günlük çalışma fazlası ve eksikliğini belirli bir zaman dilimi içinde (hafta/ay) az ya da fazla olarak denkleştirme olanağına sahip olmaktadır (Çakır, 2011: 44).

#### **1.4.1.6. Belirli Süreli Çalışma**

Belirli süreli işler, dış sayısal esnekliğin klasik bir biçimi olmaktadır. Şirketler bazen çalışanlarını şirket kadrolarına almak yerine, işe alma ve işten çıkarma

süreçlerini kolaylaştırmak amacıyla, sayısal esnekliği sağlamak bakımından atipik istihdam seçeneklerine başvurabilmektedirler. AB'nin 1999 yılında yayınladığı 99/70 sayılı Belirli Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Yönergesine göre, işçi ve işveren arasında belirlenen tarihlerde, bir işin tamamlanması veya bir hadisenin oluşması halinde kabul edilen çalışma türüne belirli süreli çalışma denmektedir (Tokol, 2008: 130).

Belirli süreli çalışma; işin yapısı, şekli ve özelliği, arz-talep değişimleri, dönemsel dalgalanma yaşanması gibi nedenlere bağlı olarak, ihtiyaçların karşılanması amacıyla çalışanların sözleşmeye bağlı olarak geçici ve belirli bir süre ile çalışmasıdır. Belirli süreli çalışma, çalışma hayatında verimliliği ve etkinliği artırmak, fayda sağlamak düşüncesiyle ortaya çıkmış ve işçiler açısından işsizlik problemini çözmeye bir fırsat sunarken; işverenler açısından ise maliyetlerin azaltılması amacı ile uygulanmaya başlanan bir esnek çalışma türü olmuştur (Yavuz, 2018: 67).

#### **1.4.1.7. Yoğun Çalışma (Sıkıştırılmış İş Haftası)**

Haftalık çalışma saatini doldurmak amacıyla, gün içindeki çalışma saatlerini artırarak; çalışma gün sayısını azaltmayı sağlayan esnek uygulama türüdür. Hafta içinde 5 ya da 6 gün çalışması beklenen işçiler, bunun yerine sıkıştırılmış iş haftası ile haftada 3 gün çalışabilmektedirler. Bu uygulama sayesinde işçi tatil için daha uzun zaman ayırabilmekte, bunun sonucunda motivasyonu artmaktadır. Diğer taraftan gün içinde 8 saatten fazla çalışan işçi, fiziksel ve zihinsel bakımdan yorgun düşmekte bunun sonucunda verimliliği azalabilmektedir (Tekin ve Zerenler, 2007: 57).

Yoğunlaştırılmış iş haftası, haftalık çalışma süresinin beş günden daha aza indirilmesidir. Bu çalışma modelinin farklı uygulama biçimleri mevcuttur. Bunlardan en yaygın olanı, 3 gün süresince 12 saat, 4 gün süresince 10 saat veya bir hafta boyunca 5 gün 9 saat, bir sonraki hafta 4 gün süresince 9 saat şeklinde olan çalışmalardır (Doğru, 2010: 68-69).

Sıkıştırılmış iş haftası, işçi için daha çok serbest zaman, işe gidiş gelişlerde azalma, mesleki eğitimin daha çok olması anlamına gelmektedir. Bu çalışma modelinde, çalışma sürelerinde meydana gelecek uzama, işçinin olduğundan fazla

yorulmasına ve bunun sonucunda da sağlık durumlarının bu durumdan olumsuz etkilenmesine yol açacaktır (Topçuk, 2006: 43).

#### **1.4.1.8. Telafi alışması**

Telafi alışması, fiili olarak uygulanan fakat yasal dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu ile alan esnek bir çalışma şeklidir (Akyiğit, 2005: 273). Telafi edici çalışma, işçinin iş yerinde meydana gelen bazı sebeplerle çalıştırılmaması durumunda, çalışılmayan sürelerin belirli bir zaman içerisinde, normal çalışma süresine ilave olarak fazla mesai creti almadan telafi edilebilmesi şeklidir. İş yerinin zorunlu durumlarda tatil edilmesi, süresi uzayan resmi tatiller ya da işçinin işverenden özel hallerde izin alması durumunda çalışmaması sonucu, bu çalışılmayan süreler esnek çalışma uygulamalarıyla telafi edilmektedir (Tokol, 2008, 140-141).

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Telafi alışması" başlıklı 64.maddesine 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 çalıştırılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler içinde telafi çalışması yaptırabilir. Bu alışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi alışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz." hükmünü getirmiştir (İş Kanunu Madde 64). Telafi alışması, çalışma yapılmayan zamanın telafisi niteliğinde olduğundan, İş Kanunu'nda (İşK.m.64/1) açıkça belirtildiği gibi fazla sürelerle çalışma sayılmamaktadır. Bunun bir sonucu olarak, işçi çalışma yapamadığı zamanın telafisi için haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşacak biçimde çalıştırılsa bile bu alışma İş Kanunu anlamında fazla çalışma olarak değerlendirilmemektedir (Erel, 2017: 16).

Telafi çalışmasının düzenlenmesinde ki amaç; işyerlerinin verimlilik ve üretim ihtiyaçlarına göre, iş gücünün en iyi şekilde kullanımını sağlamak ve işçi açısından da çalışılacak süreyi yine işçinin ihtiyaı karşısında başka bir zaman diliminde gerçekleştirme ilkesine dayanmaktadır (İnciroğlu, 2013: 36).

### 1.4.1.9. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Fazla çalışma işçinin sağlığının korunması, güvenliğinin sağlanması ve kişisel gelişiminin ilerlemesi ve zenginleşmesi maksadıyla, çalışma sürelerinde azami sınırın belirlenebilmesi zorunluluğunun bir sonucu olarak ortaya çıkmış bir kavramdır. Çalışma sürelerinin azami sınırlarının belirlenmediği durumlarda fazla çalışma kavramından söz edilmesi pek gerçekçi gözükmemektedir. Bu bakımdan, doktrinde de fazla süreli çalışma kavramı ancak azami çalışma süresinin belirlendiği hallerde gündeme gelebileceği belirtilmiştir. İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi azami kırk beş saat olup (İşk.m.63/1) kırk beş saatin üstünde olan çalışmalar “fazla çalışma” sayılmaktadır (İşK.m.41/1). Bundan dolayı haftalık çalışma süresi kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılmaktadır. Genel olarak fazla çalışma, normal çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalardır. 1475 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışma, günlük normal çalışma süresinin dışında fazladan yapılan çalışma olarak tanımlanırken; 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışmanın belirlenmesinde haftalık çalışma süreleri esas alınmaktadır (Erel, 2017: 48).

4857 sayılı İş Kanunu'nda bir karşılığı olan fazla çalışma bazı uzmanlar tarafından denkleştirme bir karşılık olarak görülmemekle birlikte, fazla çalışmanın, karşılığı olmayan çalışmaya dönüştüğü kabul edilmektedir. Türkiye'deki çoğu işletmede fazla çalışma yapan işçiler bunun karşılığını ücret veya serbest zaman olarak alamamaktadır. Bu durumun sebeplerinden ilki işçilerin işten çıkarılma korkularıdır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda angarya yani karşılıksız çalışma yasaklanmıştır (md.18). Fazla çalışmadan dolayı işçilerin kazanmış olduğu serbest zamanlar, işverenlerin onay vermemesi halinde kullanılamamakta ve bu durumdan kaynaklanan sorunlar işçi ve işverenler arasında anlaşmazlıklara sebebiyet vermektedir. İşveren açısından kazanmaya devamlı kazanmaya yönelik olan bu çalışmalar, işçilerde motivasyon düşüklüğüne sistemde aksaklıklar yaşanmasına sebebiyet vermekle birlikte; işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çalışma günlerinin önceden belirlenememesi işçinin serbest zamanına bir müdahale olarak görülmektedir. Kişi özgürlüğü ile bağdaşmayan bu durum, işçinin aile hayatını da olumsuz etkilemektedir (Yılmaz, 2017: 23).

## 1.5. İstihdam Biçimleri Bakımından Esnek Çalışma Modelleri

Bu çalışma modelleri tele çalışma, evde çalışma, ödünç iş ilişkisi ve taşeron kullanma olarak sıralanmaktadır.

### 1.5.1. Tele Çalışma

Tele çalışma, işletmenin merkez kabul edilen işyerinde ya da üretimin gerçekleştirildiği alanın dışında yer alan bir yerde faaliyetini sürdürmesidir. Bu çalışma modelinde, işçinin arkadaşları ile iletişimi yüz yüze değil, bilişim teknolojileri vasıtasıyla olmaktadır (Keser, 2013: 137). Tele çalışma, işletme merkezi dışında çoğunlukla evde ya da farklı bir büro ortamında yapılan, haberleşme ve bilgisayar ağı ile asıl işyeriyle bağlantının kurulduğu, işyeri denetiminin az olduğu bir çalışma şeklidir (Yavuz, 1995: 64).

İşverenler açısından, uzaktan çalışma çalışanların işyerinin dışında olmasından dolayı destekledikleri bir model olmamaktadır. Bunun nedenleri arasında disiplin ve kontrol sisteminin eksikliği gösterilebilir. Bu sebeple bu model için işverenlerin farklı bir yönetim yapısı oluşturmaları ve yöneticilerin de bu yapıya uyumunun sağlanması gerekmektedir (Alkan, 2007: 266).

Uzaktan Tele çalışma AB üyesi ülkeler tarafından mevzuatta düzenlenerek, 2002 yılından itibaren Avrupa Çerçeve Anlaşmasında belirtilerek uygulanmaya konulmuştur. Üye ülkelerin çoğu, mevzuatlarında Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 2'nci maddesinde yer alan tanıma yer vermektedirler. Uzaktan tele çalışma, Çerçeve Anlaşmada yer alan tanıma göre, "Bir iş sözleşmesine bağlı olarak, iş yerinde de gerçekleştirilebilecek olan işlerin, bilgi teknolojileri kullanımı yoluyla, işyeri dışında düzenli olarak yürütülebilmesini ifade eden bir çalışma biçimidir." İçinde bulunduğumuz bilgi çağı ve beraberinde getirdiği kolaylıklar, çalışma hayatında da birçok yeniliği gerekli kılmıştır. Günümüzde işçinin işyerine bağımlılığı durumu, yerini hızlanan teknolojik gelişmelere, işyerinin merkezî yapıdan uzaklaşmasına ve çalışmalarını bağımsız bir şekilde yapmasına olanak tanımıştır (İnciroğlu, 2013: 43-44).

Kamu otoriteleri ülkelerin genelinde, yeni iş olanakları sağlanması, bölgesel farklılıkları ortadan kaldırması, merkezden uzak mekanlarda iş yapılabilmesine olanak

vermesi ve trafik sorunu, enerji tasarrufu gibi çevre sorunlarının çözümüne yardımcı olması gibi birçok nedenden dolayı tele çalışmayı desteklemektedirler (Tokol, 2003: 17). Tele çalışmanın uygulandığı işyerlerinde çalışanlar daha çok kalifiyeli işgücünden oluşmaktadır. Bu durumun nedenine bakıldığında tele çalışmanın daha çok bilgisayar aracılığıyla uygulanması ve teknolojinin yoğun olarak bu çalışma biçiminde kullanılmasıdır (Yeliz, 2011: 23).

### **1.5.2. Evden Çalışma**

Evden çalışma, işin bir kısmının ya da tamamının evde yapıldığı, esas iş yeriyse telefon, bilgisayar ve faks gibi iletişim araçlarıyla bağlantının kurulduğu bir çalışma türüdür. Burada üzerinde durulması gereken nokta, evde çalışanların kendi hesabına çalışıyor olmalarıdır. Oysa bu durumda olanların geneli sözleşme karşılığında işlerini evlerinde yapan ücretlilerdir. Kendi hesabı adına çalışan sınıfına girmekte olan işçiler, sermayedarların işe aldıkları işçilere karşı yerine getirmekle yükümlü oldukları yasal haklardan kurtulmalarına olanak tanımaktadır. Böylece evde çalışan işçiler kendileri hesabına çalışanlar olarak kabul edilmekte, iş sağlığı yasalarının kapsamı dışına çıkarılmaktadır. Bu durumda hastalık, işsizlik, iş görmezlik sigortalarından yararlanamamaktadırlar (Tozlu, 2011: 103).

ILO, evde çalışmayı, “bir işveren veya aracı için, işçini seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması” olarak tanımlamaktadır. İşçi tarafından yapılmakta olan iş, işyerinde değil evde yapılmaktadır. Bu çalışma türünde genellikle ücretlendirme zaman esasına göre değil parça başına bakılarak uygulanmaktadır (Pinhas, 2007: 53-54; TİSK, 1999: 26). Özellikle işyeri dışına iş vermenin kolay olduğu tekstil ve giyim gibi sektörlerde geleneksel çalışma yaygın olarak görülmektedir. Yüksek beceri düzeyi gerektirmeyen işlerin sektör içinde yaygınlığı, gündelik hayatta bu işlerin daha çok kadınlar tarafından yapılmasını kolaylaştırmaktadır (Topçuk, 2006: 36-38)

Uzaktan ve Evden çalışma, 2002 yılında sosyal taraflar arasında imzalanan Avrupa Çerçeve anlaşması ile düzenlenmiştir. Bu anlaşma ile uzaktan ve evden çalışanların asgari hakları güvence altına alınarak, çalışma koşullarına ilişkin genel bir

çerçeve belirlenmiştir. Özellikle genç, kadın ve engelli istihdamının bu çalışma modelinde yoğun olarak uygulandığı görülmektedir. Evde çalışma modellerin işgücü kaybını azaltma ve işsizliği minimize etmede katkısının büyük olduğu düşünülmektedir (İnciroğlu, 2013: 41).

Evde çalışma modelinde, işçi için gerekli olan malzemeler çoğunlukla işveren tarafından karşılanmaktadır. Gerekli olan malzeme işçiye tartılarak verilmekte, iş bitiminden sonra ise fire ve kayıplar tespit edilerek, kalan mamul tartılarak alınmaktadır. İşçilerin ürettiği ürünler için farkı bir mal piyasası çoğunlukla bulunmamaktadır. Almanya, İtalya, Yunanistan, İngiltere ve İspanya evden çalışmanın yaygın olduğu ülkeler arasında gösterilmektedir. Eurostat'a göre, Avrupa'da 6,9 milyon kişi, çalışan nüfusun % 4,9'u evden çalışmaktadır (Tokol, 2001: 158).

Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak evde çalışmanın hizmet sektöründe de mümkün hale geldiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle evde çalışma günümüzde iki şekilde uygulanmaktadır. Bunlardan ilki emek yoğun üretim gerektiren sektördeki evden çalışma yöntemi olmaktadır. İkinci evde çalışma şekli ise ev esaslı tele çalışma yöntemidir. 1970'lerin başından itibaren evin işyeri olarak kullanılacağı tahmin edilmiş ve "elektronik ev" kavramı ilk kez Toffler tarafından ileri sürülmüştür (Alkan, 2006: 28).

4857sayılı İş Kanunu ve AB mevzuatında evde çalışmanın usul ve esasları belirlenmiştir ve bunları şöyle özetlemek mümkündür.

1-Yazılı sözleşme yapılma zorunluluğu vardır.

2- Çalışma programının belirlenmesi evde çalışanın seçimine bırakılmıştır.

3- Çalışılacak ortamdaki araç ve gereçler iş sağlığı ve güvenliği gereklerine uygun olmalıdır.

4- Kendi evinde çalışmakta olan işçi, işyerinde çalışan işçiler gibi yönetime katılma hakkı ve sendikalaşma hakkı gibi tüm haklara sahip olmaktadır (İnciroğlu, 2013: 43).



### 1.5.3. Geçici İş İlişkisi

Geçici iş ilişkisi kavramı 4857 sayılı iş kanunu ile 2003 yılında yürürlüğe girmiş bir kavramdır. Bir işverenin işçisinin rızasını almak kaydıyla bir başka işverene belirli ve geçici bir süre verilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Geçici iş ilişkisini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverenler, işçilerini holding bünyesinde veya farklı bir iş yerinde yapmakta oldukları işe benzeyen işlerde çalıştırılması koşuluyla, işçinin de rızası alınmak şartıyla geçici olarak verebileceklerdir ve geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılacak ve ihtiyaç olması halinde iki kez daha yenilenebilecektir. İşçiyle geçici iş ilişkisi kuran firma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesi gereğince yalnızca işçinin kendisinde çalıştığı süre içerisinde ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal güvenlik primlerinden ödünç veren işveren ile birlikte sorumlu olacaktır (İnciroğlu, 2013: 29- 30). Geçici iş ilişkisi, işverenin kendi yanında çalışmakta olan işçisini, işçinin onayını almak şartıyla, geçici iş akdi ile iş görme edimini gerçekleştirmek üzere başka bir işverenin emrine vermesidir. Bu çalışma biçiminde, işçi belirli bir zamanda işini başka bir işveren adına yerine getirmektedir. Bu durumda işçinin kendi işverenin yönlendirmesi sonucu, başka işyerinde gerçekleştirdiği iş geçici iş ilişkisi kapsamına girmektedir (Erdem, 2007: 3-4).

Geçici iş ilişkisinde hizmet sözleşmesi ile bir işverene bağlı olarak çalışan işçi, farklı bir işverenin denetimi altında olmakta ve çalışma borcunu onun yanında gerçekleştirmektedir. İşveren, hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalıştırmakta olduğu işçiyi farklı bir işverene verdiği zaman, hizmet sözleşmesi sona ermemekte; geçici olarak çalışacağı işveren ile arasında bir hizmet sözleşmesinin yapılması gerekli olmamaktadır. İlk işveren, işçiden işin görülmesini isteme hakkını geçici süreliğine ve işçinin rıza ve isteği ile ikinci işverene devretmiş bulunmaktadır. İşgören geçici olarak çalışacağı işverenin talimatlarına uyarak iş görme borcunu yerine getirmek zorundadır. Ücret ödeme durumu işçiyi ödünç veren işverene ait olmaktadır. Bu çalışma biçimi daha çok imalat sektöründe uygulanmaktadır (Tokol, 2001: 160). Ekonomik ve yönetsel değişimler ile birlikte, işletmelerin istihdam sağlamada yararlandıkları atipik uygulamalardan biri de işçinin başka bir işverenin emrine verildiği geçici iş ilişkisidir. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile ilk defa yürürlüğe giren geçici iş

ilişkisi ile kısa süre içerisinde ihtiyaç duyulan insan kaynağı ihtiyacı karşılanmakta ve giderilmektedir (Yavuz, 2018: 76).

İşverenin işçinin iş akdini sonlandırmak istemediği fakat ekonomik olarak da çalıştırmakta zorlandığı durumlarda, işçisini başka bir işletmeye devredip yükünü azaltabilmektedir. Buna ek olarak, ödünç iş ilişkisini kapsayan iş uygulamalarında, işverene, mevsimlik ya da özel bilgi gerektiren işlerde geçici süre içerisinde ihtiyaç duyduğu işgücünü, diğer işverenden ödünç olarak sağlayabilme özgürlüğü de sağlamaktadır (TİSK, 1999: 27). Bu tür esnek çalışma uygulamaları ile işverenler hem işlevsel hem de sayısal esneklik kazanımı elde etmektedirler (Şen, 1999: 53). Geçici iş ilişkisi, işverenlik durumunun üçüncü kişilere sirayet ettiği bir durumdur. Bu noktada iş ediminin görülmesini isteme hakkının işverence üçüncü kişiye devredilmesi söz konusu olduğu için, geçici iş ilişkisi Türk Hukukunda alacağın temlikli temelinde şekillenmiştir (Tankut, 1994: 248).

#### **1.5.4. Taşeron Kullanma**

Taşeron uygulamaları bir işletmede üretimin farklı aşamalarının diğer bir işverene devredilmesidir. Taşeronluk bir işletmenin başka bir işletmeye bağlı ek/dış işçi kullanması ya da işin bir kısmının özel veya tüzel kişiye devredilmesidir. Fakat bir işletme üretimin parçalara bölünmüş bir kısmını, üretim alanının dışında yaptırıyorsa buna fason ilişki veya yan sanayi ilişkisi, bu siparişleri alan firmalara da fason firma denilmektedir. Taşeron üretim de alt işveren işi işletme içinde yapmak zorunluluğundadır (Akdemir, 2006: 64).

Bu çalışma modeli, başlangıçta işletmelerin ihtiyaç duydukları teknolojik bilgiyi gerektiren alanlarda, yeni işçi alımına ihtiyaç duymadan, dışarıdan bu özelliklere sahip işletmelerden geçici eleman alımı olarak ortaya çıkmıştır. Sürecin ilerlemesiyle, sigortasız, sendikasız, düşük ücretli işçi çalıştırma şeklini almış; üretim maliyetlerinde en az gider hedeflenmiştir. Alt işverenlik, hizmet, imalat sektörü ayırımı yapılmaksızın ulaşım, pazarlama, tedarik, güvenlik eğitim, temizlik vb. gibi hemen hemen her alanda uygulanabilmektedir (Topçuk, 2006: 49).

## 2- TÜRKİYE’DE ESNEK ÇALIŞMA VE GELİŞİM SÜRECİ

### 2.1. Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı

Gelişen ve ilerleyen teknoloji, dünya ekonomisinde yeni aktörlerin varlığı, işgücü piyasalarında yaşanan hareketlilik çalışma hayatının kurallarını büyük ölçüde değiştirmiş ve işletmeler arasında yaşanan rekabet sonucu, işletmeler bu ortama uyum sağlamak ve çabuk kararlar almak için esneklik uygulamalarına geçmişlerdir. İşçiler açısından bakıldığında ise onların da gelişen teknoloji ve içinde buldukları yenilikçi ortamdan dolayı bilgi ve beceri bakımından kendilerini yenilemeleri sonucu ortaya çıkmıştır. Dünya genelinde yaşanan bu hızlı değişim yenilik, şeffaflık, değişebilirlik gibi kavramları ön plana çıkarmış ve bu özellikleri işletmeler esneklik çatısı altında birleştirme ihtiyacını duymuşlardır.

Türkiye’de esnek çalışma konusuna ilk defa 1996 yılı kalkınma programında yer verilmiştir. Kalkınmanın planlı yapılması için hazırlanan kalkınma planlarına bakıldığında ilk defa “Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında (1990-1995)” esnek zamanlı çalışmanın izlerini görmek mümkündür.

2003 yılına gelindiğinde ise esnek çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlendiği fakat; mevzuattaki düzenlemelerin, AB Yönergelerine ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerine dayandığı ve AB ülkelerindeki uygulamalardan daha katı hükümler içerdiği görülmektedir. Bu durum, esnek çalışma uygulamalarında sorunlar yaşanmasına neden olmuştur. 1990’lı yıllarda yaşanan esnek çalışma biçimleri ILO’nun esnek çalışmaya olanak tanıyan bazı sözleşmeleri kabul etmesini sağlamıştır. Bu sözleşmeler; 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi, 177 sayılı evde çalışma sözleşmesi ve 181 ve 182 sayılı tavsiye kararlarıdır fakat; Türkiye tarafından bu iki sözleşme henüz onaylanmamıştır. İş Kanunumuzdaki esneklik düzenlemeleri AB direktifleri ile karşılaştırıldığında, AB Düzenlemelerinin gerisinde olup; daha katı hükümler içermektedir (Tatlıoğlu, 2012: 69-72).

Teknolojik yenilik ve değişimler, ekonomik hayatı etkileyerek, işçi-işveren ilişkilerini değiştirmiş, yeni gelişme ve rekabete uygun esnek yapıların ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Ateş ve Çöpoğlu, 2015: 111). Adı geçen değişiklikler ve yenilikler özellikle esnek çalışma modellerinin iş hukukuna girmesine neden olmuştur. Esnek

çalışma sayesinde işçiler, belirli şartları yerine getirmek koşuluyla çalışma saatlerini kendi ihtiyaçları doğrultusunda oluşturmaktadır.

Çalışma yaşamının devamlı değişen yapısı, teknolojik gelişme ve ilerlemeler, yoğun rekabet ortamı, var olan çalışma şekillerini değiştirerek, yeni çalışma türlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu gerekçe ve nedenlerden hareket ederek, 4857 sayılı İş Kanunu (2003), eski düzenlemelerin bazılarını (İş Kanunları) tekrar inceleyerek yeni düzenlemeler getirmiştir. Bir ülkede yürürlükte olan mevzuatın uygulamadaki başarısı, ülkenin çalışma yaşamına uygun hükümler içermesine, düzgün ve olması gereken şekliyle uygulanmasına bağlıdır. Yürürlükteki mevzuatın kabul edilmesi kadar, uygulanabilmesi de önemlidir. 4857 sayılı İş Kanunu ile işçi ve işverenin, çalışma şartlarını kendi ihtiyaçlarına göre belirleyebilmesine fırsat veren geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, denkleştirme süresi, kısmi süreli çalışma, telafi çalışması ve serbest zaman gibi birçok esneklik düzenlemesi uygulamaya konulmuştur. Fakat söz konusu düzenlemeler uygulayıcıları tarafından gerektiği kadar bilinmemekle birlikte, çoğunlukla da pratikte yanlış uygulamaları görülmektedir (Koç, 2016: 2170).

1970’li yıllarla birlikte yaygınlaşan fordist üretim yapısı, iş bölümü ve tam gün çalışma şeklini benimsemiştir. Günümüzde ise bu yapı yerini ürün çeşitlenmesine, konjonktürel dalgalanma ve talep değişikliklerine uyumlu “Esnek Üretim” sistemine bırakmıştır. Bunun yanında yaşanan ekonomik kriz ve durgunluklar, artan işsizlik ve uluslararası rekabet de esnek çalışmanın önem kazanmasında etkili olmuştur. 1929 Büyük Buhranından sonra ortaya çıkan ekonomik büyüme, adil gelir dağılımı, düşük enflasyon, tam istihdam, ticaret ve ödemeler dengesini gerçekleştirmek gibi ekonomik politikalarla yürütülen Keynesyen düşünce, 1970’li yıllarla birlikte geride bırakılmış; yerini neo-liberal politikalar almıştır. 1980’lere gelindiğinde neo-liberal ekonomi politikaları ve bu politikaların etkisiyle yaygınlaşan küreselleşmeyle beraber, uluslararası ticaretin ve sermaye piyasalarının serbestlik kazanması, esnekleşen emek piyasaları, yapılan toplumsal harcamaların ve vergilerin azaltılarak özel sektörün desteklenmesi esas alınmıştır. Değişime uyum sağlayamayan, teknolojik gelişmelerin gerisinde kalan, verimlilik artışı sağlayamayan işletmeler işgücü piyasasından çekilmişler, yeni şartlara uyum sağlayanların uluslararası ticaret, iş hacmi ve işgücü transferleri artmış ve büyük güçler sınırları aşp birbirleriyle şirket evlilikleri

oluşturmuşlardır. Diğer taraftan, dünyanın bir bölgesinde meydana gelen ekonomik kriz, farklı bölgeleri de etkilemiş ve bunun sonucunda dev bir pazara dönüşen dünyanın hemen her alanında "küreselleşme" süreci başlamıştır. İnternetin de bu değişimde etkisinin büyük olması, bilgi, eğitim ve kalitenin her alanda vazgeçilmez olmasını sağlamıştır. Yaşanan bu gelişmeler sonucunda, rekabet etme güçlerini kaybetmek istemeyen işletmeler, mal ve hizmet üretim biçimlerinde kendilerini yenilemiş ve daha esnek bir yönetim sistemini benimsemişlerdir.

Ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler çalışma hayatındaki esneklik türlerini de değiştirmiştir. Zamanla esneklik yerini güvenceli esnekliğe bırakmıştır (Kuzgun, 2012: 1; Gündoğan, 2007: 23). İşgücü piyasasında esnek çalışma ve iş güvencesinin bir arada olabileceğini öngören güvenceli esneklik ile işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ve de bu piyasada yer alan kişilerin iş güvencesinin sağlanması hedeflenmiştir (ÇSGB, 2014a: 27).

Endüstriyel ilişkilerde yaşanan değişim, çalışma hayatını şekillendiren norm ve kurallarda değişiklik ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Zira yürürlükteki çalışma yaşamını düzenleyen kurallar, iş piyasasının yeni gereksinimlerini karşılamamaktadır. Bu durum çalışma hayatının 30-40 yıl önceki ihtiyacını karşılayan ve ilişkilerini düzenleyen ve özellikle işçiyi işveren karşısında korumayı amaç edinen katı hukuk kurallarının yumuşatılması, bunların yeni koşullara daha hızlı ve kolay bir şekilde uyum sağlayabilen kurallarla değiştirilmesini gerektirmiştir (TİSK, 1999: 27). Bunun sonucunda son yıllarda dünya genelinde yeni bir sosyal politika geliştirilmeye başlanmıştır. Buradaki amaç işletmelerin bu yeni oluşan ekonomik sürece uyum sağlamalarına imkan sağlayan esnek bir iş hukukunun oluşturulmasıdır. Diğer bir ifadeyle, İş Hukuku'nun katı ve geleneksel kurallarının yumuşatılarak daha kullanışlı hale getirilmesidir.

1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu düzenlenmesi sırasında Kanun Koyucu, işverenin elinde bulunan ekonomik gücü fırsat buldukça işçi aleyhinde kullanacağı, bireysel ya da kollektif özerkliğin, işçiyi korumada yeterli olamayacağı endişe ve düşüncesiyle hareket etmiştir. Batı ülkelerinde yaşanan deneyimlerden kaynaklanan bu endişe, çalışma ilişkilerinin kapsamlı ve ayrıntılı bir şekilde yasal düzenlemelere bağlanmasını sağlamıştır. Grev ve lokavtı, toplu iş sözleşmesini yasaklayan 3008 sayılı

Kanun, bireysel çalışma ilişkilerini tüm ayrıntılarıyla düzenleyerek, taraflar arasında adil bir denge kurmak ve işçiyi mevzuat yoluyla korumak istemiştir (Tuncay, 2000: 96-99).

İş piyasasında asıl olan, işletme ile işçilerin karşılıklı bir şekilde hak sınırlarına girmeden, gelişen teknoloji ve ekonomik faaliyetler ile uluslararası rekabet ortamına uyum sağlayabilecek çalışma şartlarını oluşturabilmeleridir. Elbette bazı önlem ve tedbirlerin devlet tarafından karşılanması zorunluluk olacaktır. Esnek çalışma modellerine göre düzenlenmemiş olan kanuni yapıların, şirketlerin iş ortamına tutunabilmelerine ve işçilere iş ve yaşam koşullarına uyum sağlayabilmelerine olanak sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu da sosyal yapının hayat normlarını düzenleyen yasal uygulamalar yoluyla yapılacaktır (Aktay, 1999: 61).

Küreselleşmenin sonucunda uluslararası rekabetin giderek önem kazanması yanında, AB'ye uyum sağlama sürecinin bir sonucu olarak, Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatında esnekliğin ilke olarak kabul edildiği ve bu ilke kapsamında çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin kabul edildiği görülmektedir. Türkiye'de yeni olan, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin, İş Kanunu içinde ilke olarak benimsemesi ve bu yaklaşımla kısa çalışmanın ve kısa çalışma ödeneğinin yasal olarak düzenlenmiş olmasıdır. Yeni İş Kanunu'nda çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi farklı şekillerde düzenlenmiş bulunmaktadır. Bunlardan biri de İş Kanunu'nun 65. Maddesi ile düzenlenen genel ekonomik kriz dönemlerinde ve zorlayıcı sebeplerin ortaya çıktığı durumlarda sınırlı olarak çalışma sürelerinin kısaltılması ve kısa çalışma ödeneğinin kabul edilmesidir (Kuzgun, 2005: 35).

Türkiye'de 1990'lı yıllardan itibaren kalkınma planları, hükümet programları, eylem planları gibi çeşitli belgeler ile uluslararası kuruluşlar ve işveren kesimi tarafından beyan edilen görüş ve öneriler aracılığıyla, iş gücü piyasasının oldukça katı olduğu ve değişen koşul ve şartlara uyum sağlamasının zor görüldüğü, esnekleştirilmesinin kaçınılmaz olduğu, sürekli olarak vurgulanmakta ve hatırlatılmaktadır. Bu kapsamda, çoğu ülkedekine benzer şekilde Türkiye'de esneklik uygulamalarının her geçen gün yaygınlaşıp gelişmesi, konunun düzenlenmesi gerekliliğini bir kez daha öne sürmüştür. Bu kapsamda 2003 yılında yasalaşan 4857 sayılı İş Kanunu ile esnek çalışma türlerinin çoğu hukuki zemine oturtulmuş ve 5510

sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile de bu düzenlemelere göre çalışacak uygun bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulmuştur (Mutlu, 2013:30).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde, yeni bir İş Kanunu'nun hazırlanmasını gerektiren sebep ve gerekçeler belirtilmiştir. Bu gerekçede, gelişen teknolojinin yeni çalışma türlerini yaygınlaştırdığı ve işlerin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamaları ortaya çıkardığı belirtilmiştir. Ödünç iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı gibi modeller, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygın hale gelmesi bu değişimin bazı örneklerini oluşturmaktadır. İşsizlik, sadece gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu değil, evrensel bir durum haline gelmesi, buna karşılık ulusal ve uluslararası mevzuatın tasfiye etmeye çalıştığı özel istihdam bürolarının yeniden yasalarla düzenlenmesi ve yeni işlevlere kavuşturulması da yaşanmakta olan değişimlere örnek olarak gösterilmektedir. Çalışma yaşamını yakından etkileyen sosyal, siyasal ve ekonomik koşullar, Türkiye Cumhuriyeti'nin iş hukuku alanındaki uzun yıllar sonunda oluşan birikimi, uygulamada karşılaşılan sorun ve problemler, esnek çalışmaya duyulan ihtiyaç, AB ve ILO normlarına uyum sağlamanın gerekliliği, var olan İş Kanunu'nda bazı değişiklikler yapılması yerine, yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmıştır (TİSK, 2009: 72-73).

Esnekliğin uygulama alanı bulabilmesi için sadece yasalarla düzenlenmesi yeterli değildir. Esnek çalışma uygulamalarını yaygınlaştırma düşüncesi, iş hukukuna olan beklentileri yüksek tutmaktadır. Bu beklentilere bakıldığında bunlardan en başta geleni, çalışma yasalarının, işçiyi koruması ve aynı zamanda istihdam yaratılması ve istihdamın sürdürülebilmesi durumuna engel olmamasıdır. İşte tam bu noktada Avrupa'da güvenceli esneklik fikri doğmuştur (flexicurity). Bu bağlamda ilk olarak 23 Kasım 2006 tarihinde "21. Yüzyılın Zorluklarını Gögüsleyebilmek İçin İş Hukukunun Modernleştirilmesi" başlıklı Yeşil Kitap, Avrupa Komisyonunca yayımlanmış ve esnek işgücü piyasasının kurallarını, sosyal koruma ile uzlaştıran bir strateji olan güvenceli esneklik, işgücü piyasasındaki sorunların çözümüne yönelik uygulamaya konulmuştur. Danışma sürecinin sonunda Komisyon "Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam" başlıklı bildiriye 27 Haziran 2007'de kamuoyuna açıklamıştır.

Türkiye’de, esnek çalışmanın uygulanmasının ve gelişiminin önündeki önemli engellerden biri de güvenceli esneklik usul ve yöntemlerinin çalışma mevzuatında yaygınlaştırıcı biçimde geliştirilmemesidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından konfederasyonlara sunulan Ulusal İstihdam Stratejisi taslağında, işgücü piyasasının var olan yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadedeki büyümenin istihdama katkısını araştırarak, işsizlik sorununa kalıcı çözümler bulmak ve bunları devam ettirebilmek hedeflenmiş ve bu doğrultuda, 8 Şubat 2012 tarihinde Üçlü Danışma Kurulu toplanmıştır. Bu doğrultuda taslakta güvenceli esneklik anlayışı esas yaklaşım olarak kabul edilmiş, buna ilave olarak, “uzaktan çalışma, esnek zaman modeli, iş paylaşımı ve özel istihdam büroları yoluyla geçici iş ilişkisinin düzenlenmediği ve bunun yanında var olan esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmadığı” tespiti yapılmıştır (Tatlıoğlu, 2012: 74-75).

Kanunun yürürlüğe girdiği 1936 yılından sonraki dönemde, toplu iş ilişkileri açısından büyük önem arz eden bazı düzenlemeler yapılmıştır. 1946 yılında Cemiyetler Kanunu’nun sendika kurmayı yasaklayan hükmü yürürlükten kaldırılmış; 1961 Anayasası ise grev ve lokavt yasağını kaldırarak, toplu iş sözleşmesi düzeninin güvence ve koruma altına alınması sağlanmıştır (İkizler, 2012: 47). Kanun yapılırken mevcut olan şartlar büyük ölçüde değiştiği, taraflara toplu iş sözleşmesi yapma, grev ve lokavt hakkı tanındığı halde, 3008 sayılı kanunun koruma amaçlı katı hükümleri 931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarına aynen intikal etmiştir (Dereli, 2002: 47).

1475 Sayılı İş Kanunu’nun katı düzenlemeleri üç başlık altında incelenebilir:

1-İstihdam Modellerindeki Katılık.

1475 sayılı Kanun yalnızca geleneksel tam gün süreli istihdam modeline müsaade etmiş, atipik istihdam modellerinin hiçbirine uygulama alanı vermemiştir.

2- Çalışma Süreleri Düzenlemelerindeki Katılık

1475 sayılı İş Kanunu’nun 61. maddesi, haftalık çalışma sürelerinin, haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu düzenleme günlük çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi seçeneğini son derece kısıtlamıştır. 1475 sayılı Kanun döneminde izin verilen tek esnek çalışma süresi uygulaması “basit kayan iş süreleri” uygulamasıdır (Tuncay, 1999: 78). 1475 Sayılı



Kanun'un katı düzenlemelerine rağmen gerek çalışma hayatının uygulamalarını zorlaması gerekse işçilerin bizzat istekleri doğrultusunda bazı esnek çalışma uygulamaları gerçekleştirilmiş, hatta işçinin yirmi dört saat çalışıp kırk sekiz saat dinlenmesi şeklindeki bir esnek çalışma süresi uygulaması Yargıtay tarafından da uygun bulunmuştur. Aynı şekilde işçilerin iki tatil arasına sıkışan yarım veya bir günlük çalışmaları yapmayarak, sonradan telafi etmek istedikleri işverenlerce uygun görülmüştür (Eyrenci, 1994: 171-172).

### 3- Katı İş Güvencesi Hükümleri.

1475 sayılı İş Kanunu, kıdem ve ihbar tazminatlarının oluşturduğu işten çıkarmayı zorlaştıran hükümleri ile mevcut istihdamı mümkün olduğunca korumayı hedeflemiştir. 1475 sayılı İş Kanunu, örnek aldığı batı ülkelerinin iş kanunları gibi, kitlesel üretimi, sabit talebi ve tam günlük istihdam şeklini esas almıştır. Fordist üretim tarzının egemen olduğu bu dönemde fabrika yaşamı, günlük yaşamı makinelerin işleyiş ritmine uydurarak uyku saatini, çalışma saatini ve eğlenme saatini senkronize etmiştir. Bu dönemde işçilerin aynı saatte işe başlaması, işi bırakması, aynı saatte yemek yemeleri ve sigara molası vermeleri, aynı saate rastlayan iş dönüşlerinde trafikte sıkışmaları hayatın olağan akışı olarak görülmüştür. İş Kanunları da hayatın olağan akışı olarak görülen bu durum üzerinden çalışma ilişkilerini düzenlemiştir. Fordizm krizi ve enformasyon devrimi sonrasında ortaya çıkan talep farklılaşması, ürün çeşitlenmesi, değişmekte olan üretim ilişkileri, küreselleşen rekabet, ekonomik dalgalanmalar ve krizler, sermayenin hızla yer değiştirmesi ve ucuz emek piyasalarının olduğu ülkelere kayabilmesi, Fordist yapı esas alınarak hazırlanmış olan iş kanunlarının, yeni ekonomik düzene cevap veremedikleri eleştirileriyle karşılaşmalarına sebep olmuştur (İkizler, 2012: 49).

Batı ülkelerinde 1974 krizi sonrasında iş mevzuatları esnetildiği halde, ülkemizde uzun süre bu alanla ilgili bir çalışma yapılmamıştır. Bu süreçte işletmeler rekabet koşulları, yüksek maliyetler, iş yerinin kapanma riski ve ekonomik darboğazları gerekçe göstermiş, esneklik talep etmişler; fakat işçileri karşısına almaktan çekinen dönemin zayıf hükümetlerinden gerekli karşılığı bulamamışlardır (Yıldız, 2007: 109). Bu durum ülkemizdeki işgücü piyasasının yarısının kayıtdışına kaymasına neden olmuştur. İş ve sosyal güvenlik mevzuatının ağır yükünü kaldıramayan küçük işletmeler kayıtdışı

istihdama yönelirken, büyük işletmelerde üretimi taşeron ve fason yöntemiyle gerçekleştirmek, yüksek kıdem tazminatı ödememek için sık aralıklarla işçi çıkarmak gibi yöntemlerle ağırlık vermeye başlamışlardır (Kenar, 2003: 71-72).

Çok düşük ücretlerle hiçbir güvencesi olmadan çalışmakta olan kaçak göçmen işçiler, iyice güçlenen kayıt dışı sektörde, bütün anlamlarıyla tam bir esneklik uygulanmakta iken, kamu sektörü ve sendikaların örgütlü olduğu özel sektör işletmeleri katı mevzuatın baskısı altında kalmışlardır (Tan, 2005: 140-143). 4857 sayılı Kanunun işyerini iş organizasyonu olarak tanımlaması yani başka bir ifade ile bir yerin işverenin iş organizasyonu içinde yer alması durumunda, işyeri sayılacağını öngörmesi, yeni üretim teknikleri ve bilgisayar teknolojisi kullanarak işyeri dışında yapılan tele-çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma modellerinin önünün açılması anlamına gelmektedir (İnciroğlu, 2012: 51).

4857 sayılı kanunda hem sözleşme türü hem de çalışma süreleri bakımından esnek çalışmayı düzenleyen çeşitli uygulamalar mevcuttur. Ülkemizde uygulanmakta olan en yaygın esnek çalışma biçimleri; kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, uzaktan çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve esnek zaman modeli ile çalışma şeklinde sıralanabilir. İşgücü piyasası esnekliğinin artırılması düşüncesiyle 4857 sayılı Kanun ile bazı düzenlemeler yapılmıştır; fakat yapılan bu düzenlemelere rağmen kanunda düzenlenmiş olan esnek çalışma biçimlerinin yaygınlık kazandığını ve uygulamada yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir (ÇSGB, 2014a: 28-30).

## **2.2. Türkiye’de Uygulanan Esnek Çalışma Biçimleri**

### **2.2.1. Belirli Süreli Çalışma**

4857 sayılı Kanununun 11. maddesinde düzenlenmiş olan belirli süreli çalışma, belirlenmiş olan bir işin tamamlanıp bitirilmesi, belirli süreli işlerde belirli bir olgunun ortaya çıkması durumlarında, uygulama alanı bulan bir çalışma şeklidir. Belirli süreli çalışan oranı AB-27 ülkelerinde %14,1 iken Türkiye’de bu oran yüzde 12,2 olarak tespit edilmiştir (ÇSGB, 2014a: 29).

Geçici çalışmanın bir şekli olan belirli süreli çalışma, son zamanlarda standart olmayan bir iş yönetimi olarak yayılmıştır. Özellikle katı istihdamın korunduğu mevzuata

sahip ülkelerde, işletmeler açısından esnekliği sağlamanın bir yolu olarak görölmektedir (TİSK, 1999: 7-14). Daha çok işletme ve organizasyonların değişen talep ve belirsizliğin olduğu durumlarda, diğer bir söylemle şirketlerin ihtiyacı olduğu müddetçe tercih edilen çalışma şeklidir (Ünal, 2005: 75). Esnek çalışma sistemine ilişkin politikalar çoğunlukla iş akitlerinin zaman ve sürelerinin belirli şekle sokularak belirlenmesidir.

İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Süresi belli olan işlerde veya belli bir işin tamamlanması durumunda ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi durumunda iş sözleşmesi başladığı andan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri başlangıcından itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayanan zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliklerini korurlar (İş.K.m.11). Belirli iş sözleşmesinin varlığı, daima taraflarca sözleşmenin sona ereceği anın, açıkça bir takvim birimi göz önünde bulundurularak kararlaştırılmasını gerektirmemektedir. Sürenin taraflarca takvim birimi kullanılmak suretiyle belirlenmediği hal ve durumlarda, sözleşmenin konusunu oluşturan, görölen işin amacı veya niteliğinden de sürelendirilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu işler için yapılan sözleşmelerin belirli süreli olduğunun kabulü için, işin özellikle işçi için anlaşılabilir olmasıdır (Özmen, 2006: 36).

Belirli süreli iş sözleşmesi ile işsiz olanlara iş imkanının sağlanması, işverenler bakımından da maliyetlerin düşürölmesi amaç edinilerek, esneklik sağlanmaya çalışılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda esnek çalışmaya ilişkin çeşitli düzenlemelere yer verilmiş olup; bu düzenlemelerde belirli sınırlamalar öngörölmiş, işçiler koruma altına alınmak istenmiştir (Emir, 2016: 115). Belirli süreli iş sözleşmeleri, kısa dönemler içerisinde iş ilişkilerinin kurulması amacıyla uygulanan sözleşme türlerinden biri olduğundan, esnek çalışmada önemli bir yere sahiptir. Bu sözleşme türünün hangi amaçla kullanıldığı incelendiğinde, işverenlerin bu sözleşme türünü daha çok, işletmeye yeni katılan işçileri deneme amacıyla kullandıkları görölmektedir. Ancak bu sözleşme türünde işçiler geleceğe dönük bir beklenti içinde olmadıklarından, işlerde motivasyon kaybı ve işyerine bağlılığın azaldığı da gözlemlenen olumsuzlar arasındadır. Bununla birlikte

işçilerin yükselerek üst bir göreve gelme ihtimali de zor gözükmemektedir. Belirli süreli iş sözleşmeleri geçerli bir nedenin olması koşuluyla tekrarlanabilmektedir. Yasa nesnel neden kuralını uygulamaya koyarak işverenlerin kötü niyetlerini ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır (Özmen, 2006: 78). İş süreleri bakımından, esnek çalışma kapsamında değerlendirilmesi gereken önemli bir konu da belirli süreli akit sisteminin yaygınlaşması eğilimidir. Esnek istihdama yönelik politikalar genellikle sözleşmelerinin süresi belirli hale dönüştürülmesi biçiminde somutlaşmaktadır (Ongan, 2004:125).

İş Kanunu Madde 12’de ise belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, salt iş sözleşmesinin belirli süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz hükmü yer almaktadır. Yasa koyucu art arda imzalanan belirli süreli sözleşmelerin hangi durumlarda, bu yönde bir nitelik kazandıklarına ilişkin AB üyesi ülkelerin, sosyal tarafların görüşlerini alıp, değerlendirdikten sonra, düzenlemede bulunma şartı getirmiştir (Hekimler, 2006: 69-70).

Uygulamada yargı kararları ile bazı olması muhtemel sorun ve problemler engellenmek istenmiştir. Örneğin, zincirleme olarak yapılan belirli süreli sözleşmeler neticesinde işçiler lehine kıdem tazminatı hakkının kazanılmasının engellendiği haller dikkate alınarak, işçinin ilk sözleşmenin yapıldığı tarihten itibaren belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilmektedir. 4857 sayılı kanun ise bu engeli, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi durumunu engelleyerek ortadan kaldırmayı amaçlamıştır. Buradaki kısıtlama ve engeller, Türkiye'nin de kabul ettiği uluslararası belgelerdeki sınırlamalara uygundur. Nitekim 4857 sayılı kanunun madde gerekçesinde “tarafların bu tür sözleşmeleri meydana getirmedeki özgürlükleri ILO'nun "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi" ve AB çalışma müktesebatı, özellikle Konseyin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması'na” uygun sınırlamalara tabi tutulduğu” belirtilmektedir. İşçilerin haklarının belirli süreli hizmet sözleşmesi ile kısıtlanmaması amacı doğrultusunda, 4857 sayılı kanun, işverenlerin belirli süreli çalışanlar ile belirsiz süreli çalışanlar arasında ayırım yapmalarını engellemeye çalışmaktadır. Madde 12’ye göre “belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacaktır” denilmektedir.

Ülkemizdeki durum incelendiğinde, belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin düzenlemelerin esnek yapıda olduğunu söyleyebiliriz. Bunun sebebini incelediğimizde, bu sözleşmenin süresine ve yenilenme sayısına ilişkin bir sınırlamaya yer verilmediğini görmekteyiz. Türk hukuk sisteminde ilk defa yapılan belirli süreli sözleşmelerin oluşturulmasında objektif olma şartı arandığı için mevzuatımızın esnek bir yapıda olduğundan söz etmek olası değildir. Yeni kurulan işletmeler ve istihdama katılımda güçlük yaşayan kişilerle ilgili herhangi bir istisnaya yer verilmemekte; bunun sonucunda ise Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırdığımızda daha katı bir sistemin benimsendiği ortaya çıkmaktadır.

### **2.2.2. Kısmi Çalışma**

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi" ve "Tam Süreli İş Sözleşmesi" başlığını taşıyan 13. maddesi içinde kısmi süreli çalışma, dolaylı olarak tanımlanmıştır. Söz konusu maddede yer alan tanımlama, ILO'nun kısa çalışma tanımındaki üç önemli özellikten yalnızca "çalışma süresinin, normal çalışma süresinden kısa olması" unsuruna yer vermektedir. Kısmi süreli çalışmalar "tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmalar" olarak nitelendirilmekle beraber "kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı" ifade edilerek esnek çalışma uygulamaları önemli ölçüde sınırlandırılmıştır (TİSK, vd., 2009: 2) ILO Part- Time İstihdam Konvansiyonu 1994, madde 7'de partime çalışanların tam zamanlı çalışanlar ile eşit çalışma koşullarına sahip olması gerektiği ve iş akdinin feshi, analık koruması, yıllık ve diğer izinler, tatil günleri hakkı ve hastalık nedenleriyle işe devam edememe hal ve durumlarında ayrımcılığın yapılmaması gerektiğini vurgulamıştır (Büyüksulu, 2004: 100). AB'de ise 97/81 sayılı Konsey Direktifi ile kabul edilen kısmi süreli çalışmada, bölünebilir haklardan, çalışma süresiyle orantılı olarak yararlanma imkanı getirilmiş; bölünemeyen haklardan ise eşitlik ilkesi gereğince yararlanılmasının uygun olacağı öngörülmüştür. Üye devletlerin, sosyal taraflara danışmalarından sonra milli hukuk, toplu sözleşmeler veya uygulamaya müsait hal ve durumlarda, bazı istihdam koşullarından faydalandırmayı, kıdem, çalışma süresi, ücret gibi koşullarla ilişkilendirebilecekleri belirtilmiştir (Sargıcı, 2006: 16).

En eski ve yaygın olarak uygulaması gerçekleştirilen esnek çalışma biçimi kısmi süreli çalışmadır (ÇSGB, 2014a: 28). İş Kanununun getirdiği önemli düzenlemelerden

biridir. Batı ülkelerinde oldukça yaygın bir uygulama alanı bulan kısmi çalışma, işçi ve işverenin aralarında anlaşması sonucu, normal süreli çalışma süresinden daha az sürede gerçekleştirdikleri çalışmaları ifade etmektedir. İş Kanunu kısmi süreli sözleşmeyi, çalışanların normal haftalık çalışma süresini, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre, önemli ölçüde daha az belirlenmesi olarak tanımlamaktadır. Kısmi süreli çalışma, “işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşmayla oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma” olarak da tanımlanabilir. Uygulamada kısmi çalışma, haftanın belirli günlerinde tam gün çalışma şeklinde yapılabileceği gibi, haftanın işgünlerinde belirli saatlerde çalışma şeklinde de yapılabilmektedir.

İş Kanunu’nda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiye yönelik yapılan ayırım yasaklanmaktadır. Söz konusu kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı, tam süreli çalışan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamamaktadır. Kanun, emsal işçi kavramı getirmiş ve emsal işçiye, işyerinde aynı ya da benzeri işte tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi olarak tanımlamıştır. Kısmi süreli sözleşmeyle çalışan işçiye yönelik olarak, tam süreli çalışan işçilerle ilgili mevzuat hükümlerinin altında “kısmi süreli çalışan işçi aleyhine” düzenlemeler yapılamaz ibaresi yer almaktadır (Demir ve Gerşil, 2008: 75-76).

Kısmi süreli iş sözleşmeleri, çalışma hayatında ihtiyaç duyulan esnekliğin sağlanması bakımından oldukça önem arz etmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmeleri ile günün çalışma koşullarına uygun olarak hareket edebilen dinamik bir iş yapısı sağlanmaktadır. Ayrıca kısmi süreli çalışma haftanın belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli süre veya haftada bir ya da iki gün için belirli bir süre olarak kararlaştırılabilir. Örneğin, işyerlerinde daha çok danışmanlık hizmeti veren iş hekimleri, iş güvenliği uzmanları, hukukçu, muhasebeci, mühendis gibi vasıflı elemanlar yanında, haftanın belirli günleri temizlik hizmetlerini karşılamak amacıyla işçilerle yapılan sözleşmeler kısmi süreli sözleşme sayılmaktadır. Bu tür sözleşmeler, bir ya da birden çok işverenle yapılabildiği gibi, işçinin buna benzer işlerden başka serbest çalışması da olanaklı hale gelmektedir. Öğrencilerin, ev kadınlarının ve emeklilerin otellerde, tatil köylerinde ve çeşitli büro işlerinde boş zamanlarını değerlendirmelerine yarayan kısmi işler, bütün ülkelerde gittikçe yaygınlık kazanmaktadır. Ancak bu sözleşme türü yasal

kaçınmalardan ya da tasarruftan dolayı yapıldığında, beklenen verimin alınması güç olacaktır (Özmen, 2006: 81).

Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya dair bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiyle karşılaştırıldığında, çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Örnek vermek gerekirse, işyerinde haftalık çalışma süresi kırk beş saat olan tam süreli çalışan işçinin ayda üç yüz lira yakacak yardımı alması durumunda, haftada on beş saat kısmi süreli çalışmakta olan işçiye söz konusu yardım yüz lira olarak ödenecektir. Kısmi süreli çalışan bir işçinin bölünmeyen bir haktan yararlanması, tam süreli emsal işçiye göre bir farklılık göstermeyecektir. Örneğin kısmi süreli iş sözleşmelerindeki bildirim süresi, tam süreli bildirimden farklılık göstermeyecektir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13. maddesi, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda yıllık ücretli izinlerine düzenleme getirmektedir. Buna göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olanlar, ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanmakta ve herhangi bir farklı işleme tabi tutulmamaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, iş sözleşmeleri devam ettiği zaman içerisindeki her yıl için kullanmaya hak kazandıkları izinlerini, bir sonraki yılın izin süresine dahil ederek, aynı zamana denk gelen iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar. Diğer bir deyişle, kısmi süreli iş sözleşmesine dayanarak işyerindeki kıdem ve yaşına uygun olarak İş Kanunu'nun 53. maddesindeki izin sürelerinden faydalanacaklar ve işçi iznini kıdemine uygun olan süre ne kadar ise o kadar kullanacaktır. Örneğin, işyerinde kısmi süreli olarak çalışan bir işçi, bir yıl boyunca haftanın iki günü günde üç saat çalışıp on dört günlük yıllık izne hak kazanmış olacaktır. Yıllık izni on dört gün olmasına karşılık hak ettiği izin ücreti on iki saat olarak ödenecektir. Uygulamalara bakıldığında ise; kısmi süreli iş sözleşmesinde kıdem tazminatı hesaplamalarında sorunlar meydana geldiği görülmektedir. Bazı uygulamalarda kısmi süreli bir iş sözleşmesiyle çalışmakta olan bir işçinin kıdemi, fiilen çalıştığı sürelerin birleşmesiyle bulunan süre üzerinden hesaplanmaktadır. Ancak, kıdem tazminatının iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona eriyor olması arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler farkı gözetilmeksizin tüm süre üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin kıdem süreleri, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçilerde olduğu gibi, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten itibaren, iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıran durumlardan biri ile

sona erdiği tarihe kadar geçen süreye baz alınarak belirlenmektedir (Koç ve Görücü, 2011: 155-159).

Uygulamaya bakıldığında kısmi süreli sözleşmeyle çalıştırılan işçilere yönelik olarak, hafta tatilini kullandırma ve ücretin belirlenmesi, kıdem tazminatının ödenmesi, yıllık iznin kullandırılması gibi bazı konularda sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Çalışanların ruh ve beden sağlığının korunması bakımından büyük öneme sahip olan dinlenme hakkı, Anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir. Gerçekten, haftanın tüm günlerini çalışarak geçirmekte olan bir kişinin hem fizyolojik hem de ruhsal bakımdan hayatını uzun süre sağlıklı olarak sürdürmesi mümkün gözükmemektedir. Bu yüzden kanunlar, haftanın bir gününde hafta tatili yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. İş Kanunu'nun 46. Maddesi uyarınca, işçilere yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde en az yirmi dört saat hafta tatili verilmelidir. Örneğin, haftanın altı günü her gün iki saat süreyle çalışmakta olan işçi de tam süreli çalışan işçi gibi, hafta tatiline hak kazanabilecektir. Ancak belirtilmelidir ki, işçinin alacağı hafta tatili ücreti, günlük ücreti miktarından fazla olamayacaktır (Koç, 2016: 2179).

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi" başlıklı 13' üncü maddesi, işçi ve işveren arasında kısmi süreli sözleşmelerin imzalanabileceğini, işverenler açısından esneklik imkanı veren bir düzenleme olarak öngörmektedir. Bu düzenleme yapılırken 97/81 sayılı AB Yönergesi esas alınmıştır. 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu'nun 393'üncü maddesinin ikinci fıkrasında da kısmi süreli iş sözleşmesi: "İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir" biçiminde tanımlanmaktadır.

### **2.2.3. Alt-İşverenlik**

Bir işverenin, farklı bir işveren ile anlaşması sonucunda işçilerini bu işverene ait iş yerinde çalıştırması uygulamasına alt işverenlik denilmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda "diğer işveren" olarak da adlandırılan bu çalışma türü, popüler olmaya başladığı 1980'li yıllardan sonra, "tali işveren", "taşeron", "alt işveren", "alt ısmarlanan", "aracı", "ikinci işveren" gibi kavramlarla da ifade edilmiştir (Koç, 2016: 2172). 2013 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nda söz konusu ilişki "alt işveren" kavramıyla düzenlenmiştir.



İş Kanunu'nun 2. ve 4. maddelerinde düzenlenmesi yapılmış olan asıl-alt işveren ilişkisinde, normal bir ilişkinin kurulması amacıyla farklı unsurların bir arada bulunduğu, ilişkinin her durumda anlaşmalı olmasını sağlayan yasal bir düzenleme bulunmaktadır. Özellikle asıl işin bir kısmının alt işverene verilmesine getirilen sınırlama sonucunda, alt işveren işçilerinin asıl işveren tarafından çalıştırılmaması ve daha önce asıl işverene ait işyerinde çalıştırılan kişi ile alt işveren ilişkisinin kurulamaması şeklinde ortaya çıkan bu tür yasaklar, uygulamada hak kayıplarına ve önemli sorunlara neden olmaktadır (Alpagut, 2008: 4).

AB yönergelerinde ise yalnızca dört temel hakkın koruma altına alınmak istendiği tespit edilmiştir: iş güvenliği, ücret, sosyal güvenlik ödemeleri ve iş sağlığı. Bu tip bir ilişkinin gerçekleşmesi amacıyla çalışmayı anlaşmalı duruma getiren herhangi bir sınırlama getirilmemiştir (Korkmaz, 2007: 33-34).

1980'li yıllardan itibaren küreselleşme süreci, ekonomik ve teknolojik gelişme ve ilerlemeler işletmeleri, üretim ve istihdamı dışsallaştırma stratejilerine; yani, işyerlerinde ortaya çıkaracakları hizmet ve mal üretimini, kendi işçileriyle birlikte, başka işveren ve ona bağlı işçiler vasıtasıyla gerçekleştirme yoluna sevk etmiştir. Alt işverenlik İş Hukuku tarafından yasaklanmış olmamakla birlikte, temel bir istihdam modeli olarak değil; bir istisna model olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple alt işverenlik bağlamında işçilerin korunmasına yönelik önemli güvenceler ve sınırlamalar getirilmektedir (Güzel, 2010:15).

İş Hukukunda asıl olan, işverenin çalıştırdığı işçisi ile mal veya hizmet üretmesidir. Söz konusu işlerin başka işverenlere verilmesi istisnai bir durumdur; ancak kanunun öngördüğü sınırlar içerisinde gerçekleştirilebilir. Türkiye'de resmi kayıtlar baz alınarak yaklaşık bir buçuk milyon alt işveren işçisi olduğu tespit edilmiştir. Alt işveren çalışanlarının ücret, kıdem tazminatı, yıllık izin gibi özlük haklarına yönelik sorunları bulunmaktadır. Son dönemde yapılan birtakım yasal düzenleme ve yeniliklerle kamu kurumlarında çalıştırılan alt işveren işçilerine yönelik ücret, kıdem tazminatı ve yıllık izin haklarına ilişkin birtakım iyileştirmeler yapılmıştır (Koç, 2015:853). Alt işverenlik konusunda yeni yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Alt işverenlik uygulamasında teknolojik veya işletme gerekliliği ile çalışanların sosyal haklarının

korunması ilkelerinin birlikte değerlendirilmeye alındığı bir sistemin oluşturulması gerekmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 70).

Bir işverenin işyerinde yürüttüğü faaliyetleri kendi personeliyle gerçekleştirilmesi olağan bir durum iken, çeşitli ekonomik ve teknik nedenlerden dolayı işverenlerin, bazen işin bir kısmını farklı bir işverenin işçileri aracılığıyla yapmaları da söz konusu olabilmektedir (Akyiğit, 2015: 28). Özellikle, teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı yeni uzmanlık alanları, ekonomik yetersizlikler, kadro yetersizliği, rekabet koşulları gibi bazı ekonomik ve teknik sebeplerden dolayı işverenler, kendi işçileriyle birlikte başka işverenin işçilerinin de çalışmaya katıldığı alt işveren ilişkisi gibi düzenlemelere de yönelmektedirler.

64. Hükümet tarafından (2016) kamudaki işyerlerinde personel çalıştırılmasına yönelik hizmet alım işlerinde çalışan işçilerin kadroya alınması ve söz konusu işçilerin “Özel Sözleşmeli Personel” olarak istihdam edilmesi öngörülmüştür. Öngörülen özel sözleşmeli personel modeli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yer alan memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi dışında yeni bir istihdam statüsü konumundadır (Koç, 2016: 2172-2173).

Kamuda alt işveren bünyesinde çalışan ve çoğu zaman mağdur durumunda olan işçilerin kadroya alınarak “güvenceye” kavuşturulması çok önemli bir adım olarak ifade edilmesine karşılık, özel sözleşmeli personel gibi farklı ve nasıl şekilleneceği belirli olmayan bir statünün getirilmesi, uygulamada yeni bazı problemleri de birlikte getirecektir. Bu nedenle kamuda alt işveren bünyesinde çalışan işçilerin doğrudan “işçi” kadrosuna alınması daha sağlıklı çözüm yolu olacaktır.

#### **2.2.4. Çağrı Üzerine Çalışma**

Günümüzde çalışma ilişkileri, teknolojik gelişmeler ve çalışma hayatının dinamik, değişken ve katı yapısı nedeniyle esnek bir yapıya dönüşmüştür. Bu esnek yapıların bir türü de işçinin işyerinde olmadığı bazı durumlarda bazı işlerin yaptırılmasını olanaklı hale getiren “çağrı üzerine çalışma” modelidir. 1475 Sayılı İş Kanunu’nun yürürlükte olduğu dönemde Yargıtay içtihatlarıyla fiilen kabul edilen çağrı üzerine çalışma, 4857 Sayılı İş Kanunu ile yasal hale getirilmiştir (Şakar, 2009: 187).

İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenen Çağrı Üzerine Çalışmada, hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içerisinde, işçinin ne kadar süreyle çalışacağını tarafların belirlemedikleri durumlarda, haftalık çalışma süresinin yirmi saat olarak belirleneceği kabul edilmiştir. İşçi çağrı üzerine çalışmada, sürenin belirlenmesinden sonra çalışıp çalışmama durumuna bakılmaksızın ücrete hak kazanmakta ve primleri tahakkuk etmektedir. Sosyal sigortalar kurumu tarafından yapılan bilgilendirmeye dayanarak, çağrı üzerine çalışan işçinin sigorta primlerinin 20 saat üzerinden ödenmesi talep edilmiştir (TİSK, vd., 2009: 8-9). AB yönergesi bu tür sözleşmeleri yalnızca kısmi süreli olarak değerlendirmemiş, aynı zamanda tam süreli bir sözleşme olarak kabul edilmesini de uygun görmüştür. Ayrıca, ilgili yönergede bir saat sınırlaması olmadığı için bu sözleşme, işçi ve işveren arasında özgür sözleşme yapma irade ve ilkesine bırakılmıştır (Büyükuslu, 2004: 28).

Çağrı üzerine çalışmada, işçinin yıl içerisinde toplam kaç gün çalışması gerektiği, çağrının ne zaman yapılacağı ve gün içerisinde kaç saat olacağı bilgileri yer almaktadır. İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca; taraflar sözleşme ile çalışma sürelerini hafta, ay ya da yıl olarak belirlemedikleri takdirde, sözleşme süreleri, haftalık 20 saat üzerinden belirlenmekte ve işçinin çalıştırılıp çalıştırılmama durumuna bakılmaksızın, işçi ücret almaya hak kazanmaktadır. Bu şekilde çağrı üzerine çalıştırılan işçinin ücreti güvence altına alınmaktadır (Süzek, 2015: 249).

Çağrı üzerine çalışma esnek çalışma türleri içinde işverenler tarafından en çok tercih edilen çalışma türüdür. Burada işveren, işçisinin ne kadar ve hangi zaman aralığında çalışacağını kendisi belirlemektedir. Daha önce taraflar arasında belirlenen zaman aralıklarında çalışılması gereken süreyi somutlaştırmak işverenin tercihinin bırakıldığından, işveren üretimin yoğunluk durumuna göre ihtiyaç duyduğu işçiyi çağırarak, çalışılacak süreyi tam olarak kullanmaktadır. Bu durumda emek maliyetlerinden tasarruf edilmektedir (Ufuk, 2007: 41). Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın bir türü olarak kabul görmektedir Yargıtay'ın da görüşü bu doğrultudadır. 9. Hukuk Dairesi 22.05.2006 tarih, 2006/5115 E. 2006/14969 K. sayılı ilanında, açık bir şekilde çağrı usulü çalışmayı kısmi süreli bir iş sözleşmesi olarak görmektedir. 4857 SK.m.14'e 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” denilmektedir.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Yazılılık şartı, bir geçerlilik şartı olmayıp ispat şartıdır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14’üncü maddesi, diğer kısmi süreli iş sözleşmesi türlerinden farklı olarak, çağrı üzerine dayalı iş sözleşmeleri için, aksi taraflarca kararlaştırılabilecek kurallar (haftalık yirmi saatlik çalışma süresi, her çağrıda çalışması gereken günlük dört saatlik çalışma süresi ve çağrı ile çalışma süresi arasında bulunması gereken dört günlük süre) öngörmüştür. Bu düzenlemeler, tamamlayıcı hukuk kuralı niteliği taşıdığından tarafların yapacakları yazılı sözleşmelerde bu sürelerin altında veya üzerinde bir süre de belirlemeleri mümkün olmaktadır (İnciroğlu, 2013: 27).

Aynı doğrultuda, yasa yoluyla işverenin işçiyi işe çağırma süresi ve çağırıldığı zaman çalıştırma süresi daha önceden belirlenmiştir. Yasaya göre, işveren işçiyi en az 4 gün evvel çağırarak ve çağırıldığı zaman da en az dört saat çalıştırmak zorunluğundadır. Görüldüğü gibi, yasa hükümleri, işçiyi koruyucu niteliktedir. İşçinin devamlı beklemesi durumunda dahi, asgari bir ücret alması gerektiğini haklı olarak tespit etmiş ise de koyduğu çağırma ve çalıştırma sürelerindeki kısıtlamalar, işverenin bu yolu tercih etmemesi sonucunu doğurmaktadır (Zeytinoğlu, 2012: 167).

Çağrı üzerine çalışma şekline ilişkin iş sözleşmesinin nasıl ve ne şekilde uygulanacağı madde metinde açıkça düzenlenmiş olmasına rağmen, tarafların aksini kararlaştırabilecekleri gibi ifadelerin madde içinde bulunması yerinde olmamış, bu durum, işverenin iş sözleşmesinde kendi lehine hüküm koymasını sonucunu doğurmuştur. Bu açıdan düşünüldüğünde, sözleşmedeki tarafların haftalık yirmi saatten az bir çalışmayı veya en az dört gün önceden yapılması öngörülen anlaşmaların kabul edilmesi, ya da bu tür düzenlemelerin yapılması durumunda sadece işçi lehine yapılacak düzenlemelere yer verilmesi gerekmektedir.

### **2.2.5. Telafi Çalışması**

4857 sayılı Kanunla getirilen bir diğer esnek çalışma türü telafi çalışmasıdır. Telafi çalışması, zorunlu nedenlerle işin durması, iki tatil süresi arasına sıkışan işgünü çalışılmaması veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında

çalışılması ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, çalışılmadan geçirilen bu günlere ait sürelerin, taraflar arasında anlaşmayla tespit edilecek bir günde çalışılarak telafi edilmesi demektir (Akyiğit, 2005: 235). 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Telafi Çalışması" başlıklı 64'üncü maddesi, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerden dolayı, işyerinde normal çalışma sürelerinin büyük oranda altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin isteği ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içerisinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırılmaktadır. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz hükmünü getirerek, işletmelere istihdam açısından fırsat sağlanmış olmaktadır.

Telafi çalışmasının düzenlenmesindeki amaç; esneklik kapsamında işyerlerinin üretim ve verimlilik ihtiyacına göre, iş gücünün en iyi şekilde kullanılması ve değerlendirilmesine fırsat vermesi; işçi açısından ise, yapması gereken çalışmayı başka bir zaman diliminde yerine getirmesi ilkesine dayanmaktadır. Örneğin dini bayramlardan öncesine rast gelen pazartesi ve salı günleri çalışma yapılmamışsa, çalışılmayan on sekiz saatlik süreyi işveren normal çalışma günlerinde, iki ayı geçmeyen bir zamana dağıtarak fazla çalışma yaptırabilecek ve bu yapılan çalışma için ayrıca fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir. Burada üzerinde durulması gereken nokta, telafi çalışmasının "tarafların anlaşmasına" veya "işçinin onayına" gerek kalmaksızın işveren tarafından tek taraflı olarak yaptırılabilmesidir. Burada üzerinde durulması gereken husus, yaptırılacak olan çalışmanın Kanun'da sayılan neden ve sebeplerin varlığını taşımasıdır (İnciroğlu, 2013: 36-37).

Telafi çalışması, gerçekte çalışılması gereken bir günün çalışılmayarak boş geçirilmiş olmasının karşılığında yapılan bir çalışma olduğundan, normalde aşan bir çalışma olarak değerlendirilmemekte ve işçilere fazla mesai ücreti ödenmemektedir. Telafi çalışması işçilere, araya girmiş yarım veya bir günlük çalışmayı yapmayarak, iki tatilin birleştirilerek, uzunca dinlenmek yahut işçilerin izninin olmadığı zamanlarda fazladan izin kullanmak gibi yararlar sağlamaktadır. İşverenler ise telafi çalışması uygulaması ile doğal afetler gibi zorlayıcı ya da makinelerin bakım ve tamiri gibi zorunlu nedenlerle çalıştıramadıkları işçileri, sonradan fazla mesai ödemediği çalıştırmak olanağına sahip olmaktadır (İkizler, 2012: 53).

Telafi çalışması 4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza girmiş bir ifadedir. İş Kanunu'nun 64. maddesine göre “zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması” yaptırabilecektir. Bu çalışmanın, günlük olarak belirlenen en fazla çalışma süresini geçmemek koşuluyla gün içerisinde üç saatten fazla yapılamayacağı; tatil günlerinde ayrıca telafi çalışması yapılmasının uygun olmayacağı ve yine telafi çalışması için fazla çalışma ücreti ödenmeyeceği kanunda belirtilmektedir. Bu durumda telafi çalışması, önemli bir sayısal esneklik mekanizması haline gelmektedir (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 80).

1475 sayılı yürürlükten kaldırılan İş Kanunu katı çalışma sürelerini öngörmüştür (1475/61). Ayrıca, günlük çalışma sürelerini aşan çalışmaların, önceki günlerde işçinin çalışma durumu dikkate alınmaksızın fazla çalışma olarak değerlendirileceği ve yapılan çalışmanın karşılığında kesinlikle zamlı ücret uygulanacağı 1475 Sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır (1475/35). Söz konusu maddeler topluca ele alındığında, “yasal olarak” telafi çalışması olanaklı gözükmemektedir. Ancak uygulamaya bakıldığında, özellikle genel tatil günlerinin önce ve sonrasında arada kalan günlerin tatil edilerek, çalışılmayan gün veya günlerin, sonradan çalışma yapılmak şartıyla 1475 sayılı İş Kanunu'na uygun olmayan bir şekilde telafi edilmesine sıklıkla rastlanılmaktaydı (Koç, 2016: 2185).

İş Kanunu'na dair Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7. maddesine uyarınca, telafi çalışması yaptırmayı düşünen işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesinde belirtilen nedenlerden hangisine dayandığını belirtmek ve hangi tarihte çalışmaya başlanacağını işçilere beyan etmek durumundadır. Diğer bir söylemle, işçinin telafi çalışması yapmasını gerektirecek neden ile telafi çalışmasının yapılacağı zamanın işverence bildirilmesi zorunludur (Kurt, 2004: 1117).

İş Kanunu'nun 64. Maddesi ile düzenlenmiş olan “Telafi Çalışması”, tatil günleri içerisinde bu çalışmanın yapılmaması, çalışılmayan sürenin iki ay içinde telafi edilmesi ve telafi çalışmalarının, günde üç saatten fazla olmaması gibi kısıtlamalar sebebiyle, istenilen düzeyde uygulanma fırsatı bulamamaktadır.

## 2.2.6. Geçici İş İlişkisi (Dönemsel Çalışma)

Türk çalışma hayatında ödünç iş ilişkisinin, 1960'lı yıllardan itibaren, özellikle holdinglerin yaygın şekilde kullandığı, hatta ödünç iş ilişkisini mesleki bir uğraş olarak sürdürüp kazanç elde etmeyi düşünen girişimcilerin sayılarında yükselmenin olduğu tespit edilmiştir. AB çalışma müktesebatına da girmiş olan ödünç iş ilişkisinin, işçi-işveren ilişkilerinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi haricinde, üçlü ilişkilerin diğer bir örneğini oluşturduğu, madde gerekçesinde açıklanmaktadır. Diğer bir söylemle, uygulamada yaygınlaşan geçici (ödünç) iş ilişkilerini bir düzene sokmak ve özellikle işçinin haklarını “müteselsil mesuliyet” ilke ve prensibine uygun olarak garanti altına almak amacıyla, İş Kanunu içerisinde özel bir hüküm getirilmiştir (Demir,2005:21).

4857 sayılı İş Kanunu'nun “Geçici İş İlişkisi” başlıklı 7'nci maddesi, işletmelere esnek istihdam sağlama imkanı veren bir düzenlemedir. Geçici iş ilişkisi (sözleşmesi) kavramı 2003 yılında yürürlüğe girmiş olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun getirmiş olduğu yeni bir kavramdır. Geçici iş ilişkisi doktrinde, “Bir işverenin işçisinin rızasını almak kaydıyla bir başka işverene belirli ve geçici bir süre ile verilmesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngörmüş olduğu “geçici iş ilişkisi”; literatürde “ödünç iş ilişkisi” ile ifade edilmekte olan deyimini karşılığı olarak da kullanılmaktadır. Bunun da anlamı, bir işverenin kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçisinin iş görme edimini, onun rızasını almak şartıyla belirli ve geçici bir süre için diğer bir işverenin emrine verilmesidir.

Devamlı olan bir işte belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesi ile işe başlayan bir işçi ve işçiyi çalıştıran işveren için Kanun'da bir “deneme süresi” öngörülmektedir. Kanun'a göre; Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulması durumunda; bunun süresinin azami iki ay olabileceği öngörülmüştür. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilmektedir. Bu hüküm, bir taraftan işçiye, çalıştığı işyerindeki çalışma ortamına uyum sağlayıp sağlamayacağına karar verme fırsatı sunarken; diğer taraftan işverene işçinin üretkenliğini, takım çalışmasına uyumunu, mesleki bilgisini ölçme ve değerlendirme fırsatını sunmaktadır (İnciroğlu, 2013: 29-31).

Bu çalışma ilişkisinin pratikte nasıl oluşturulacağı, AB ülkelerinde, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin Geçici İstihdam Bürolarına ilişkin 19 Kasım 2008 tarih ve

2008/104/EC sayılı direktifi hükümleri çerçevesinde belirlenmektedir. Bu direktife göre, “istihdam güvenliği ile birleştirilmiş esneklik” uygulamasını temel alan bu ilişkide, işveren bakımından esnek çalışma, işletmelerin ihtiyaçlarını karşılarken, işçilerin de iş ve özel yaşamlarının uyumunu sağlamaktadır. Ancak geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçiler, fiilen çalıştıkları işyeri uygulamalarından ayrı işlem görebilmektedirler (Hekimler, 2009: 50).

İş Kanunu'nun 7. Maddesi ile düzenlenmiş; fakat TBMM tarafından yasalaştırılmamış “Geçici İş İlişkisi” günümüzde yasal düzenlemesi olmayan, uygulamada var olan bir iş ilişkisi şeklidir (Tatlıoğlu, 2012: 72). Geçici işçiliğin bizde uygulanmakta olan yapısı oldukça farklıdır ve üçlü yapısı yoktur. Üçlü iş ilişkisi bazı istihdam bürolarınca resmi olmayan ve hukuki temelden yoksun şekilde uygulanmaktadır. AB ülkelerinde 96/ 71 sayılı Direktifle düzenlenen geçici iş ilişkisi özel istihdam büroları vasıtasıyla başarılı bir şekilde uygulanmakta ve büyük istihdam kazanımları elde edilmektedir. AB’de geçici olarak çalışan işçiler de geçici iş acentelerinin çalışanları olarak görülürken, geçici iş sağlayan acenteler de bu işçilerin işvereni olarak kabul görmektedir. AB’de üç taraflı geçici iş ilişkisinde özellikle üç önemli konuda ortak sorumluluk taraflara yüklenmiştir. Bunlar; ücret ödemelerinin güvence altında olması, sosyal yardımlar ve işyerlerindeki sağlık ve güvenlik tedbirlerinin bu işçileri içine alan özellikte olması biçimindedir (Korkmaz, 2007: 86).

### **2.2.7. Yoğunlaştırılmış İş Haftası ve Denkleştirme Uygulaması**

4857 sayılı İş Kanunu'nun “Çalışma süresi (Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi)” başlıklı 63.maddesi, ‘ tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir,’ hükmünden yola çıkarak işletmelere istihdam bakımından esneklik olanağı sağlayan bir düzenlemedir. Adı geçen düzenleme yapılırken AB'nin 2003/88 Sayılı Yönergesi dikkate alınmıştır. İş Kanunu'na göre genel olarak çalışma süresinin haftada en çok kırk beş saat olacağı ifade edilmektedir. Nispi emredici nitelikte olan bu sürenin, tarafların anlaşmasıyla azaltılması mümkün olmakla birlikte artırılması mümkün olmamaktadır. Kanun'un 63'üncü maddesi, haftalık en fazla çalışma süresinin yanında, günlük olarak çalışılabilecek en fazla süreyi de belirlemektedir. Buna göre, bir



işçi günde en fazla on bir saat çalıştırılabilmekte olup; bu süreye fazla çalışmalar da dahil edilmektedir (İnciroğlu, 2013: 33).

4857 sayılı Kanununun 63/2. Maddesinin birinci cümlesinde haftalık çalışma süresinin haftanın çalışan günlerine on bir saati aşmamak şartıyla farklı şekilde dağıtılabileceği belirtildikten sonra ikinci cümlede, bu dağıtımın yapılması halinde iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresini aşamayacağı düzenlenmiştir. Üçüncü cümlede ise ismen zikredilerek denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar artırılabilmesi belirtilmiştir. Bu düzenleme ile önemli bir esnek çalışma uygulaması olan denkleştirme süresi uygulaması mevzuatımıza dahil edilmiş olmaktadır. Denkleştirme süresi, işçilerin gerek görüldüğünde normal günlük çalışma sürelerinin üzerinde çalıştırılması ve çalıştırıldıkları bu sürelerin karşılığında kendilerine serbest zaman tanınması esasına dayanmaktadır. Denkleştirme süresi işletmelerin piyasa dalgalanmalarına ve talepteki ani yükselişlere cevap vermesi için son derece olumlu bir uygulamadır. Bu uygulama ile işletmeler hem ani talep yükselmelerine karşılık verebilmekte hem de fazla mesai ödemekten kurtulmaktadırlar (İkizler, 2012: 52).

İş Kanunu'nun 63. maddesi düzenlenen Denkleştirme Süreleri ile iki aylık; toplu iş sözleşmeleri ile uzatılması halinde ise dört aylık süre öngörmüştür. Söz konusu sürelerin, ilgili AB Direktifi ile karşılaştırılınca yetersiz kaldığı görülmektedir. İlgili AB Direktifinde çalışma sürelerinin belirlenen sınırları aşmamak kaydıyla haftalık, aylık ve yıllık denkleştirme periyodu, iki haftadan on iki aya kadar geniş bir açıdan değerlendirilmektedir (Köstekli, 2009: 89). 4857 sayılı İş Kanunu denkleştirme süresi uygulamasına işçiyi korumak için birtakım sınırlar getirmektedir. Bu sınırlar, işçinin günde on bir saatten fazla çalıştırılmayacağı, yedi gün içinde mutlaka kesintisiz yirmi dört saat dinlenme süresinin verilmesi gerektiği ve denkleştirme süresinin en fazla iki aylık bir süre için yapılabileceği şeklindeki düzenlemelerdir. Buna göre denkleştirme süresi uygulamak isteyen bir işveren, işçilerini bir hafta içinde günde on bir saatten altı gün altmış altı saat çalıştırabilecektir (Ulucan, 2007: 52).

4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışma sürelerini düzenleyen 63.maddesi, haftalık en çok kırk beş saat olan haftalık çalışma süresinin, tarafların aralarında uzlaşmasıyla, haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak şartıyla farklı şekilde dağıtılabileceğini öngörmektedir. Bu düzenleme ile sıkıştırılmış çalışma haftası olarak

adlandırılan esnek çalışma süresi uygulamasının önü açılmış olmaktadır (Topçuk, 2006: 43). Sıkıştırılmış çalışma haftasında haftalık çalışma süresi daha az işgününe dağıtmaktadır. Bu şekilde işçi daha fazla boş zaman bulabilmekte ve işe gidip gelme masraflarını azaltabilmektedir. İşveren ise piyasa koşullarına göre çalışmayı yoğunlaştırma imkanına kavuşmakta ve fazla mesai ödemelerini azaltabilmektedir (İkizler, 2011: 47).

Yoğunlaştırılmış iş haftası bilindiği üzere denkleştirme yöntemi olarak da ifade edilen, 4857 SK ile mevzuatımıza girmiş yeni bir esnek çalışma şeklidir. 4857 (SK.m.64), haftalık çalışma sürelerini düzenlemektedir. Madde ile haftalık çalışma süresi 1475 SK gibi 45 saat olarak belirlenmiş; ancak önceki kanundan farklı olarak, bu sürenin çalışılmakta olan günlere eşit paylaşımı ilkesini değiştirmiştir. Maddenin 2. fıkrası gereğince “ tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir”. Bu hali ile haftalık 45 saat olan çalışma süresinin, klasik çalışma ilişkisi dışına çıkılarak 5 veya 6 günden daha az sürede tamamlanma olanağı bulunmaktadır. Buna yoğunlaştırılmış iş haftası denmektedir (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 82). Örneğin haftada 40 saat çalışılmakta olan işyerinde, günlük 10 saatlik bir çalışma düzeniyle, Cuma gününün de tatil olması söz konusu olabilmekte, işçiler kendilerine daha fazla zaman ayırabilecekleri gibi işverenler de bazı iş yeri giderlerinden tasarruf sağlamaktadırlar (İnciroğlu, 2013: 34). Denkleştirme dönemi içerisinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri tespit edilmektedir. Denkleştirme süresi ay içerisinde herhangi bir günde başlatılabilir. İki aylık süre, denkleştirme zamanının başladığı tarihten itibaren hesaplanmaktadır.

1475 Sayılı İş Kanunu'nun işverenlerce şikayet edilen özelliklerinin başında, haftalık çalışma sürelerinin iş günlerine eşit olarak dağılımının emredici bir şekilde hükme bağlanması gelmekteydi (1475/61). 4857 Sayılı İş Kanunu'na bakıldığında ise, haftalık çalışma sürelerinin çalışılmakta olan günlere eşit dağılımının korunduğu fakat; bu durumun tersinin de kararlaştırılmasına fırsat verildiği görülmektedir (4857/63). Buna göre, hizmet sözleşmeleriyle veya tarafların anlaşmalarıyla ya da toplu iş sözleşmeleriyle, haftalık çalışma sürelerinin çalışılan günlere farklı şekillerde dağıtımını mümkün olmaktadır. Ancak Kanun, çalışma sürelerinin farklı dağıtımında iki sınırlama getirmiştir.

Buna göre günlük çalışma süresi on bir saati aşmamak kaydıyla (günlük azami çalışma süresi) iki aylık denkleştirme dönemi öngörülmüştür.

Çalışma yaşamında çalışma sürelerinin belirlenmesi önemli bir problemdir. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9. maddesine göre, işveren işçilerin çalışma zamanlarını uygun araç ve gereçlerle belgelemek zorundadır. Uygulamaya bakıldığında ise çalışma saatlerinin belgelenmesinde bazı sıkıntı ve problemler söz konusudur. Bu bakımdan birtakım tedbirlerle, örneğin işçilerin işe giriş-çıkış saatlerinin kaydedildiği puantaj ve imza çizelgeleriyle ya da kart basma yöntemiyle, çalışma sürelerinin tespit edilerek belgelenmesi, meydana gelebilecek olası anlaşmazlıkların azalmasına katkı sağlayacaktır (Koç, 2016: 2181-2183).

### **3- İŞ-YAŞAM DENGESİ TANIM VE TEMEL KAVRAMLAR**

#### **3.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı**

İş yaşamında teknolojinin yoğun bir biçimde kullanılması, çalışma koşullarındaki esneklik uygulamalarını beraberinde getirmiştir. Bununla birlikte iş kavramı ve işin niteliklerinde de değişimler gözlenmiştir. Tüm bu değişimler farklı türdeki işletme ve işgücü yapılanmalarına neden olduğu gibi, ailedeki rol dağılımlarını da değiştirerek, yeni rol dağılımlarını beraberinde getirmiştir. Erkeklerin tek çalışan olduğu geleneksel aileler yerini kadının ve erkeğin çalıştığı çift kazançlı ailelere bırakmıştır. Aile içindeki bu yeniliklerin sonucunda; kadın ve erkeğin iş ve aile yaşamındaki sorumluluklarını eksiksiz yerine getirme arzusu, aile içinde bir denge kurulmasını zorunlu hale getirmiştir. Kavram olarak iş-yaşam dengesi, çalışma yaşamının kontrolünü sağlayarak, iş ve iş dışındaki aktiviteler üzerinde söz hakkı elde etmek, sosyallik ve aynı zamanda bireyselliği içine almaktadır. Kişinin iş ve aile yaşamındaki istek ve talepleri farklı olmaktadır. Bu bakımdan kişi kendi istek ve ihtiyaçları için de zaman ayırabilmeli; bu isteklerini diğer ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirebilmeli ve bu sayede iş yaşam dengesini sağlayabilmelidir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12).

En basit tanımıyla iş-yaşam dengesi, kişinin işi ve kişisel yaşamıyla ilgili talep ve isteklerinin dengede olması durumudur. Yaşam dengesi kavramı akademik ve profesyonel yaşamda kullanılmasına karşılık, belirgin bir tanımla ifade edilememektedir. Bununla birlikte, denge yaklaşımı, iş ve aile yaşamının çatışma halinden uzak olması durumudur (Lockwood, 2003: 2). İş-aile yaşamı dengesi, çalışmakta olan bireylerin iş ve aile sorumluluklarının uyum içinde olması olarak ifade edilmektedir. Bireyler içinde yaşadıkları toplumda hangi statüde olurlarsa olsunlar, iş ve aile yaşamlarını dengelemek için uğraşmaktadırlar (Kapiz, 2002: 140).

İş yaşam dengesi kavramı, değişik kişi ve gruplar için, hayatın farklı aşamalarında farklı şeyleri ifade eden genel ve karmaşık bir olgu olarak değerlendirilmelidir. İşçilere göre ise bu kavram, iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurup onları yönetebilme sorunu iken, işverenler açısından ise, işçilerin iş

yerindeyken işlerine odaklanabilmelerini sağlayacak bir şirket kültürünün oluşturulabilmesinin zorluğu olarak anlaşılmaktadır (Parlak, 2015: 11).

İş-yaşam dengesi kavramının başlangıcı, sanayinin gelişmesi, küresel rekabetin artması ve işgücü yapısının değişimine bağlı olarak 1930'lara kadar gitmektedir. II. Dünya Savaşı'ndan önce, W. K. Kellogg adındaki bir şirket, üç adet sekiz saatlik vardiya yerine, dört adet altı saatlik vardiya uygulaması getirerek; işçilere daha fazla serbest zaman kazandırıp, çalışan motivasyon ve verimliliğinin artmasını sağlamıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 543). Kavram olarak iş-yaşam dengesi, hem çalışma yaşamında kontrol sahibi olmayı hem de iş ve iş dışındaki aktiviteler üzerinde etkili olan esneklik, bireysellik ve sosyalliği içermektedir.

Diğer bir tanım ise, bu dengenin kişinin iş ve iş dışındaki yaşamında üstlendiği roller arasındaki uyumsuzluğun minimum seviyede olmasıyla sağlandığını ifade etmektedir (Clark, 2000: 748-750). Bireyin kendi iş hayatından ve ailesinden gelen istek ve taleplerin, bireysel ihtiyaçlarıyla uyumlu hale gelmesiyle iş yaşam dengesi sağlanmaktadır. Bu durumun gerçekleşmemesi durumunda aile içi çatışma ortaya çıkmaktadır. İşçilerin işyerlerinde geçirdikleri zamanın uzun olmasından dolayı, aile içindeki anne ya da baba rollerinden dolayı üstlenmiş oldukları sorumlulukları, olması gerektiği düzeyde yerine getiremiyorlarsa ve işyerindeki yoğunluk aile içi sorumlulukların yerine getirilmesini engelliyorsa, iş-yaşam dengesi tehlikeye girmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010:12).

İş yaşam dengesi birey, toplum ve aile düzeyinde önemli gelişmeleri içermektedir. Kadınların eğitim düzeylerindeki yükselmeye bağlı olarak çocuk sayılarında meydana gelen azalmalar, kadınların iş yaşamına olan katılımlarını artırmıştır (Kapiz, 2002: 145). Bunun sonucunda klasik aile yapılarında değişimler olmaya başlamış, erkek ve kadınlar iş ve aile yaşamında benzer roller üstlenmişlerdir. Örneğin ev içerisindeki iş paylaşımında ve aile geçimini sağlamada eşit sorumluluk üstlenilmekte ve aile içinde alınan kararlarda da birlikte hareket edilmektedir. Bu gelişmeler doğrultusunda, işletmeler öncelikli olarak çalışanlarının verimliliklerini en yüksek seviyeye getirmeyi ve ayrıca nitelikli personeli elde tutabilmek için onları iş ve iş dışındaki yaşamlarında uyumlu yapmaya çalışmaktadırlar (Barnett,1999: 151-152).

İş ve aile yaşamındaki denge, bir yerde çalışmaya devam eden bireylerin, iş-aile yaşamlarındaki sorumluluklarının uyumunu ifade etmektedir. Kişilerin toplumda sahip oldukları statüler ne olursa olsun, her birey bu dengeyi kurmak için uğraşı vermektedir. Değişen koşullar, yaşam standartlarının yükselmesi, ekonomik zorluklar, çalışma saatlerinin yüksekliği gibi birçok faktör bu süreci zorlaştırmakta ve bireyler üzerinde strese neden olmaktadır. İş-aile yaşamı dengesini daha iyi anlayabilmek için, bu denge iyi analiz edilerek yapısı iyice araştırılmalıdır. Dengeyi oluşturan çevresel faktörler, iş ve ev ortamından meydana gelen talepler, ev ve iş hayatındaki kültürler belirleyici olmaktadır (Kapiz,2002:140). İş ve özel yaşam arasındaki çatışmalar ne kadar azsa, çalışanların moral ve motivasyonları o kadar yüksek olmakta, kişilerin iş ve aile sorumluluklarını kolaylıkla yerine getirebilmeleri olanaklı hale gelmektedir. Bu durum bize iş-yaşam dengesinin sağlandığının ispatı olmaktadır (Aydemir ve Dinç, 2015: 868).

Günümüzde iş ve özel hayat alanlarındaki beklentilerin nasıl dengeleneceği konusu, iş ve aile ile ilgili sorumluluk alanlarındaki radikal değişiklikler sebebiyle özel bir çalışma konusu haline gelmektedir. Toplumların sosyal yapılarında meydana gelen değişimler, iş yaşamını da hızlı bir değişim süreci içine sokmaktadır. Örneğin, iş gücünde kadın sayısının artışı, çoğu ülkede eşlerden ikisinin de kariyer sahibi olmaları artık normal bir durum olmuştur. Geçmişteki kalabalık ailelerin yerini artık çekirdek aileler, eşlerinden ayrıldıktan sonra yaşamına yalnız devam eden anne-babalar almaktadır. Son 10 yıldaki büyük teknolojik gelişmeler ve ekonomik değişikliklerin de iş-aile yaşamına önemli etkileri olmuştur. Teknolojik yenilik ve ilerlemeler işin neredeyse her yerden yapılabilmesini, evde veya tatildeyken bile iş yapılabilmesini mümkün hale getirmiştir.

İşgörenlerin, iş hayatlarında kendilerinden beklenen sorumluluklar ile özel yaşamlarındaki gereklilik ve ihtiyaçların kaçınılmaz etkileşimi ve bu etkileşimin olumlu ve olumsuz yanlarının iş performansına yansımaları, diğer bir ifade ile iş-özel yaşam dengesi kavramı, iş yaşamının getirdikleri ile aile yaşamının gerekliliklerinin çatışma ve uzlaşma alanlarının anlaşılması gerekmektedir. Çalışanların ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçların giderilmemesinin getirdiği sorunları görmemek, çalışanlardan istenilen yüksek performans seviyelerini yakalayamamak hatta düşük performanslara razı olmak

anlamlarına gelmektedir. Bu durum ise kurumlar adına hayati bir tehlike oluşturmaktadır. Bu gerçeğin ortaya çıkması ile iş-özel yaşam dengesi kavramı kurumların gündemine girmeye başlamıştır (Doğan, 2006: 1).

İş yaşam dengesi, bireylerin tatmin edici bir yaşam kalitesine sahip olmak, yaşamlarından genel olarak memnun olmak ve sahip oldukları rollerin çelişkilerini dengeleyebilmek için daha az stres ve gerginliğe maruz kalacak şekilde “yaşam” ve “iş” alanlarını başarılı bir biçimde bölme anlamına gelmektedir (Blunsdon vd., 2006: 2).

Hill ve arkadaşlarına göre ise iş-yaşam dengesi, bireyin hem ücretli çalışma sorumluluğunun hem de aile sorumluluğunun zamansal, duygusal ve davranışsal taleplerini, eş zamanlı olarak dengeleyebilme derecesi olarak tanımlanmıştır. İş-yaşam dengesi sadece aile ve çocuk bakımı ile ya da az çalışma ile ilgili değildir. İş-yaşam dengesi “akıllı” çalışma ile ilgilidir. Her iki alan için birbirine zarar vermeden ihtiyaç duyulan her şeyi yapabilmek, yaşamın her aşamasında ve herkes için zorunlu bir niteliktir. İş-yaşam dengesi, yaşamdaki genel uyumun korunması amacıyla, çalışmaya ayrılan zaman ve emek miktarı ile kişisel faaliyetler için ayrılan zaman ve emek miktarı arasındaki denge ile ilişkilendirilmektedir (Yavuz, 2018:5-6).

İş-yaşam dengesi ulusal ve uluslararası boyutta her geçen gün önem kazanmaktadır. Fakat; iş-yaşam dengesini tam olarak açıklayan ve tanımlayan çalışma ya da araştırma bulmak zordur. Bunun nedenine bakıldığında bu kavramın kişilere göre farklı algılanması hatta günlük olarak bile anlamının değişmesidir (Berkmen, 2018: 37). Kavram olarak iş yaşam dengesi, iş hayatı üzerinde kontrol sahibi olmakla birlikte çalışma ve çalışma dışındaki aktiviteler üzerinde esneklik, sosyallik ve kişiselliği kapsamaktadır (Berkmen, 2018:37).

İş-yaşam dengesinin sağlanması, bireylerin hayattaki rollerini gerçekleştirmelerinde sorun ve çatışma yaşamadıkları durumu ifade etmektedir. Yapılan bir çalışmanın sonucuna göre, iş-yaşam dengesine sahip kişilerin psikolojik ruh halleri ve işteki verimlilikleri daha yüksek olmaktadır. İş-yaşam dengesi kişinin hayattaki sorumluluklarını yerine getirip; bunları gerçekleştirirken rol çatışması

yaşamamaları, kısaca bireyin en az rol çatışması yaşayıp, özel ve iş hayatında mutlu, başarılı ve tatmin olmasıdır (Koray, 2016: 39-40).

### **3.2. İş ve Aile Hayatında Denge Unsurunun Olumlu Sonuçları**

İş ve aile hayatında etkin ve planlı bir yönetim sürecine sahip olanlar ve bu süreci dengeli bir şekilde yönetenler, birçok yönden olumlu sonuçlar elde edeceklerdir. Bu bağlamda, iş aile yaşamı dengesinin kişi, organizasyon ve toplum açısından faydalarını aşağıda belirtilen şekilde saymak yerinde ve uygun olacaktır.

1-Kişilerin ruh sağlığını olumlu şekilde etkileyip, yaşam standartlarını geliştirir.

2-Toplumda huzur ve barış ortamı yaratır.

3-Performans ve verimliliği artırır.

4-İşe olan devamsızlığı azaltır. Özellikle çocuklarının bakımından memnun olan ebeveynler daha düşük oranda devamsızlık yapmaktadırlar.

5-Çalışanların moralini olumlu yönde etkileyerek, işyerine olan bağlılığı artırdığı gibi, işgücü devrini azalttığı görülmektedir.

6-Gerek kamuda gerekse özel sektörde daha bilgili kişilerin yetişmesini sağlar.

7-Çocukların sağlıklı birey olarak yetişmelerinde önemli rol oynar (Kapiz, 2002: 141).

### **3.3. İş Yaşam Dengesi Üzerine Temel Kuramlar**

Bireylerin iş-yaşam dengesi algıları beklenti ve ihtiyaçlarına göre değişebilmektedir. Çalışan bireylerin iş yaşamındaki doyumları ile yaşam doyumları arasında ilişki olmayabilir ya da bu alanlar birbirlerini olumsuz veya olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle çeşitli kuramlar ortaya atılmıştır. Bu kuramlar telafi, taşma, bölünme, yayılma, araçsallık, uygunluk, çatışma ve sınır kuramları gibi kişiden kişiye değişen kuramlar olmakla birlikte pek çok araştırmaya konu olmuşlardır.

#### **3.3.1. Telafi Kuramı**

Telafi kuramına göre, iş-yaşam dengesinin kurulamama sebebi kişinin içinde bulunduğu alanlardan birinde yaşadığı bir doyumsuzluktan dolayı diğer alana daha çok



zaman ayırması ve o alandan daha çok doyum sağlamaya çalışmasıdır. Telafi kuramına göre, iş ve yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Örnek olarak, işyerinde memnuniyetsizlik yaşayan işçiler, daha fazla iş dışı faaliyetlerde bulunarak işyerinde hissettikleri memnuniyetsizliği telafi etme eğilimi göstermektedir (Yavuz, 2018: 6).

Telafi kuramı iki boyutta ele alınmaktadır. Birincisi, doyumsuzluğun yaşandığı yaşam alanında kişinin işe olan bağlılığının azalması ve potansiyel olarak doyum ve çalışma isteğinin fazla olduğu alanda bağlılığın artmasıdır. İş yaşamından düşük doyum alan kişi, aile yaşamına olan ilgiyi artırıp; aldığı doyumu yükseltme yoluna gidebilmektedir. İkinci boyut ise, herhangi bir yaşam alanından sağlanan ödüllerin yetersiz ve eksik olduğunu düşünmesi durumunda, diğer yaşam alanında bu ödülleri arama çabası içine girmesi durumudur (Küçükusta, 2007: 45).

Telafi kuramını öncül kuramlardan ayıran en önemli özellik, ilk defa iş yaşamının aile yaşamına olumlu bir etkisinin olabileceği düşüncesinin ileri sürülmüş olmasıdır. Bu açıdan bakıldığında aile yaşamının da iş yaşamına olumlu bir etki yapacağı düşünülebilir. Bu kuramın bir başka önemli özelliği de iş-aile ilişkilerini ön plana çıkararak, her iki alanın birbirini etkileyebileceğini öne sürmesidir (Berkmen, 2018: 42).

### **3.3.2. Taşma Kuramı**

Teknolojinin ilerlemesi ve gelişmesi insanların dünyanın farklı yerlerinden neredeyse günün 24 saati iletişim kurmasını sağlamaktadır. Bunun sonucu olarak da iş ve aile arasında geçen zaman bulanıklaşmakta ve bu iki alan arasında taşmalar meydana gelmektedir. 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).

Clark, taşma kuramını açık sistem teorisi olarak gruplandırmıştır. Bu kuram iş ve aile yaşamı arasında fiziksel ve zamansal sınırlar tanımlamaz. Bunun yerine bir alanda hissedilen duygunun ve yapılan davranışın, diğerine taşındığını savunmaktadır (Kapiz, 2002: 145). Bir alanda kazanılan tecrübenin olumlu ve olumsuz oluşu durumuna göre, diğer alana taşınan duygu ve düşünceler farklılık göstermektedir.

Bireylerin iş ya da özel yaşamlarındaki olumsuz etkiler diğer alanı olumsuz olarak etkiliyorsa, aynı zamanda bir alandaki olumsuz olan bir durum diğer alanı olumsuz etkilemektedir (Ballica, 2010: 7). Telafi kuramının aksine, taşma kuramında iki alan arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. Bir alanda hissedilen memnuniyet diğer alana da o yönde tesir etmekte; birey işinde memnuniyet ve doyum hissedene biriyse, bu durum aile alanını da olumlu yönde yansıtmaktadır. Aynı şekilde aile alanında mutlu olan bir birey de aldığı doyumunu iş hayatına da olumlu olarak hissettirecektir (Yavuz, 2018: 7).

### **3.3.3. Bölünme Kuramı**

Bölünme kuramı, iş ve iş dışındaki yaşamın birbirinden farklı ve ayrı olduğunu, birbirlerini asla etkilemediklerini savunmaktadır. Diğer bir deyişle bu model, çalışanların iş ve iş dışındaki faaliyetleri zaman, mekan ve işlev olarak ayırabildiklerini ifade etmektedir (Zedeck, 1992: 120).

Bu bölünmeyi iş ve ailenin etkin ayrımı, bir alandaki oluşan stresin diğer alanı olumsuz etkilemesini engellemek ya da stresle mücadele edebilmek adına etkili bir yöntem olarak kabul eden görüşler de bulunmaktadır. Bölünme kuramına göre bireyin bir alandaki tecrübe ve deneyimleri, mutluluğu, başarıları diğer alanlardan bağımsızdır ve iki alan kesinlikle etkileşim halinde olmamaktadır (Ballica, 2010: 8).

Bu yaklaşımı destekleyen bir başka açıklamaya göre; günümüzün modern toplumlarında insanlar iş ve iş dışındaki yaşamı hatlarla birbirinden ayırabilmeyi başarmakta; bundan dolayı bu iki alanın birbirini etkilemesine izin vermemektedirler (Yavuz, 2018: 7). Bölünme teorisi, bireylerin iş ve iş dışındaki yaşamlarını birbirinden ayırmayı başarabildikleri düşüncesinden hareket etmektedir. Teori, iş ve özel yaşamın birbirinden bağımsız olduğunu ve birbirini etkilemediğini savunmakta; iş ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki olduğunu da kabul etmemektedir (Güler ve Keser, 2016: 269).

Teoriye göre, aile daha çok duygusallık, mahremiyet ve önemli ilişkisel bağların odak noktası iken; çalışma ortamı, bireysel olmayan, rekabetçi ve araçsal bir dünya olarak kabul edilmektedir (Apaydın, 2011: 66).

### **3.3.4. Yayılma Kuramı**

Yayılma yaklaşımında birey geçirgen sınırlardan oluşan rollere sahip olup; bireyin iş ve iş dışı yaşam alanlarında bu roller etkili olmaktadır. Bu yaklaşım, bölünme modelinin aksine, alan sınırlarının geçirgen olduğunu savunmaktadır. Alan sınırlarının geçirgen olduğu fikrinin savunulduğu bu modelde, diğer alanlardaki tutum ve davranışlar birbirini etkileyebilmektedir (Kosseck ve Ozeki, 1998: 139-149).

Yayılma iki yönlü gerçekleşmektedir. Bireyin iş yaşamları ev yaşamlarına; aile yaşamları da iş yaşamına doğru yayılmaktadır. Yayılma her alandan bir diğerine olumlu veya olumsuz şekilde etki edebilmektedir (Guest, 2001: 258). Bu kurama göre, çalışan bireyler işte sahip oldukları rollerindeki heyecan, alışkanlık, yetenek ve davranışları ile aile yaşamına; aile yaşamındaki benzer özellikleri iş yaşamına taşırlar. Benzer özelliklerden kastedilen ruh hali, doyum, heyecan, yetenek ve davranışlar gibi iş ve ailenin karşılıklı etkileşimini açıklayan terimlerdir. Aile içindeki tartışmalar ya da çocukların gün içindeki sorunları, kişinin iş ortamını olumsuz olarak etkileyip strese neden oluyorsa, bu durumlar özel ortamdan iş ortamına yönelik olumsuz yayılmaya örnek gösterilebilir (Gül ve Keser, 2016: 270).

### **3.3.5. Araçsallık Kuramı**

Araçsallık, kişinin özel yaşamında tatmine ulaşması ve bu tatmini sürdürmesi için iş hayatındaki etkinlikleri geliştirmek amacıyla bilinçli bir karar alması olarak tanımlanabilir. İnsanlar yaşam içinde hangi alana ait rollerde yoğunlaştıysa, o alana ait rolleri önem arz etmekte ve yaşamının merkezi haline gelmektedir. Örneğin niteliği yüksek işlerde çalışanların mesleki yaşam ilgileri bu alanlarda oluşmakta; çalışma rolleri diğer tüm rolleri üzerinde belirleyici ve önemli olmaktadır. Eğer iki yaşam alanının birbirleri ile benzerliği varsa bu durum iki alan arasında ilişki bulunmadığını; çalışma yaşamı niteliksiz ve sıradan ise, çalışma dışı yaşamın merkezi konuma geldiğini savunmaktadır (Keser, 2005: 906-907).

Kurama göre, kişinin bir alandaki rol bağlılığı diğer alanlardaki amaçlarına ulaşmak için bir araç olabilmektedir. Örneğin, araçsal bir işçi, ailesel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla daha fazla kazanç elde etmeye çalışmakta; bu sebeple rutin bir işte uzun saatler çalışmayı göze alabilmektedir (Guest, 2001: 43). Kişinin özel

hayatında mutlu ve huzurlu olabilmesi ve bunu devam ettirebilmesi için iş yaşamındaki başarılarını bir araç olarak kullandıkları görüşünü savunmaktadır. Bu şekilde düşünen bireylerin ilk hedefi iş yaşamında başarılı olmaktır (Bülbül ve Giray, 2012: 102-103).

### **3.3.6. Uygunluk Kuramı**

Uygunluk kuramı Morf (1989) tarafından öne sürülmüş olup; bu kuram iş ve iş-dışı yaşamdaki rollerin olumlu etkileşiminden kaynaklanan benzerlikten dolayı da yakınma kuramına oldukça benzerlik göstermektedir. Ancak yayılma kuramında iki alandan söz edilirken, uygunluk modelinde üç alan bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bu modeldeki mevcut iki alan arasındaki olumlu ilişki, bu alanların altında bulunan kişilik özellikleri, genetik unsurlar ya da sosyal ve kültürel unsurlar gibi farklı bir değişkene bağlı olmaktadır (Morf, 1989: 78). Uygunluk kuramıyla ilgili olabilecek diğer bir değişken de olumsuz duygu durumudur. Olumsuz duygu durumunda birey, çevreyi ve olayları sürekli olarak olumsuz algılamaktadır. Bu duyguya güçlü bir şekilde sahip olan birey, iş ve iş-dışındaki yaşamın etkisinden kaynaklanmayan nedenlerle bu alanların her ikisinde de hoşnutsuzluk içinde olabilmektedir. Bu iki alan da bireyin sahip olduğu olumlu veya olumsuz durumlardan etkilenmektedir (Küçükusta, 2007: 45).

### **3.3.7. Çatışma Kuramı**

Bu kurama göre birey, zaman ve enerjisinin çoğunu tek bir yaşam alanı içinde geçirmektedir. Yaşam alanları arasındaki rekabet, kişiyi sürekli olarak yaşam alanları arasında uzlaşma sağlamaya yönelmektedir (Bülbül ve Giray, 2012: 102-103). Fakat bu durum kişinin tüm çabalarına rağmen gerçekleşmemekte; kişi sonunda çatışma yaşamaktadır. İnsanlar hayatları boyunca farklı yaşam alanlarında sayısız role sahiptirler. Toplumdaki her birey birden fazla statüye sahip olmakta, bu statüler de kişiye farklı roller sunmaktadır. İş ve aile yaşam alanları arasındaki çatışma sorunu, çok sayıda role sahip olan bireyin, sahip olduğu rolleri yerine getirememesi esnasında oluşan olumsuzluk durumudur (Kahn vd., 1964: 13, akt. Özmete ve Eker, 2012: 3).

Kişilerin sahip olduğu rollerden dolayı meydana gelen çatışmaların değerlendirildiği bu kurama rol kuramı da denilmektedir. Çatışma kuramına göre, bireylerin sahip oldukları roller tek başlarına çatışma yaratmamaktadır. İş ve yaşam

alanları arasındaki çatışmayı oluşturan nedenlere bakıldığında, kişilerin sahip oldukları statü ve rollerin bireyler üzerinde yarattığı olumsuzluk ve uyumsuz olan talepler olduğu görülmektedir (Efeoğlu, 2006: 17).

Kişilerin gerek aile ile ilgili (anne ve baba gibi) gerek iş ile ilgili (Öğretmen, yönetici, doktor vb.) sahip oldukları rollerin aynı zamanda ortaya çıkması halinde, rollerin gereklerini yerine getirememesi durumunda ortaya çıkan durum çatışma olarak tanımlanmaktadır (Doruk ve Özdevecioğlu, 2009: 72).

### **3.3.8. Sınır Kuramı**

Son yıllarda hızla gelişen teknoloji ve kullanım yaygınlığı, insanların bilgiye ulaşmasını oldukça kolaylaştırmıştır. Bu gelişme, sonuç olarak işyeri ve çalışılan süre sınırlarını kaldırmaya başlamıştır. Özellikle telekomünikasyon alanındaki gelişmeler günün her saatinde belirlenen bir yerde çalışabilmeyi mümkün hale getirmiştir. Son yıllarda hızla gelişen teknoloji ve kullanım yaygınlığı, insanların bilgiye ulaşmasını oldukça kolaylaştırmıştır. Bu gelişme, sonuç olarak işyeri ve çalışılan süre sınırlarını kaldırmaya başlamıştır. Özellikle telekomünikasyon alanındaki gelişmeler günün her saatinde belirlenen bir yerde çalışabilmeyi mümkün hale getirmiştir. Teknoloji sayesinde işveren, işlerin yürütülmesi esnasında çalışana her zaman ulaşabilme imkanı elde edebilmekte ve işçiyi ve işyerini gözlemleyerek kontrol edebilmektedir (Kapiz, 2002: 150).

Aile ve iş hayatı insanların hayatında büyük öneme sahiptir ve kişilere bu alanlarda sorumluluklar yüklemektedir. Bireylerin yaşamındaki bu alanlarını merkeze alan Clark, teorisinde; eğer kişi çalışıyorsa, iki alan arasında sınır geçici konumunda olan gündelik yaşamda bu sınırlardan geçmektedirler. Ayrıca iş-aile hayatı arasındaki ilişki duygusal değil insani olmaktadır. Kişinin içinde yaşadığı çevreyi şekillendirdiği gibi çevresi de kişiyi şekillendirebilmektedir. İş-aile teorisine göre çalışmakta olan birey, bu iki alan arasındaki geçişlerde denge kurmaya çalışmaktadır. Bu bakımdan sınır geçici olan birey, geçiş yaptıkları alan için kendini yeniden şekillendirmek ve çevreye uyum sağlamak durumundadır (Clark, 2000: 748-749).

İş ve aile alanlarının farklı dünyalar olmadığını düşünen araştırmacılar, bu alanların bireylere roller yükleyen ve geçirgen sınırları olduğunu kabul etmişlerdir. Bu

amaca yönelik olarak, çalışan bireyleri bu iki alanda bütünleştirmeye çalışan girişimcileri desteklemiştir. İş ve aile alan ayırımı yapılırken, bu alanlar içindeki rol ve çatışmaları inceleyen araştırmacılar, son zamanlarda rol geçişlerinin farkına varmışlardır. Rol geçişleri roller arasındaki geçişlerden kaynaklanan psikolojik hareketlerdir. Örnek vermek gerekirse, bebeğini sabah bakıcıya emanet eden ebeveynlerin iş yerine ulaştıktan sonra çocuklarını akıllarından çıkaramamalarına rağmen sorumluluk taşıyan işçiler haline dönüşmeleri veya orta dereceli müdürün astına karşı olan rolünden sonra bir üst yöneticisine karşı olan rolünü kabullenmesi bu durumlara örnek olarak verilebilir.

**Şekil 1: İş Aile Sınır Teorisi: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri**

#### İŞ ALANI

#### AİLE ALANI

Sınır koruyucular/alan üyeleri  <u>Etkileyiciler</u> - Aile resimleri - Evden gelen telefonlar - Evin görüşleri	Sınır Alanı (Sınırların Bulanıklaştığı Bölge) Sınır Geçiciler	Sınır koruyucular/alan üyeleri  <u>Etkileyiciler</u> - Müşteri telefonları - İşten gelen görüşler - Eve getirilen iş
--	---	---

**Kaynak:** CLARK, Sue Campell; “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, Human Relations, Vol.53, No.6, 2000, s.754.

### 3.4. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

Kişilerin iş ve yaşam alanlarını ayırabilmeleri, bu iki alan arasında çatışma yaşamayarak denge kurabilmeleri, iş ve yaşam alanlarında var olan bazı unsurlardan etkilenmektedir. Bu unsurların özelliklerinin bilinmesi ve dengede tutulabilmesi iş-yaşam dengesi kurabilmeyi kolaylaştırmaktadır. Bu etkenlerden kişisel özelliklere yer verilecektir.

### **3.4.1. Kişisel Özellikler**

Bu başlıkta iş-yaşam dengesini etkileyen temel faktörlerden kişilik özellikleri üzerinde durulacaktır.

#### **3.4.1.1. Cinsiyet**

Cinsiyet iş-yaşam dengesini etkileyen özelliklerin en önemlilerinden biri olup, üzerinde kapsamlı olarak incelenen bir başlıktır. İstihdam oranlarındaki artışa rağmen, kadınların ev içindeki sorumluluklarında herhangi bir azalma olmamıştır. Kadınlar istihdam durumu dikkate alınmaksızın, ev işleri ve çocuk bakımında sorumluluğun çoğunu almakta ve çoğu yarı zamanlı çalışan tam zamanlı anne statüsünde olmaya devam etmektedir. Bu nedenle kadın çalışanların çoğu bu iki yaşam alanını dengelerken zorluk yaşamaktadırlar (Kırcı, 2015: 32-33).

Ataerkil toplum yapısı göz önüne alındığında, aile içindeki işbölümlerinin daha çok toplumdaki cinsiyet yapısına göre belirlendiği görülmektedir. Bu iş bölümüne göre kadınlardan daha çok ev işleri ve bakım hizmetlerini yapmaları beklenmekte, işgücüne katılımlarının düşük olması ya da kazanç sağlayan işlere erişimlerinin zor olması toplum tarafından olumsuz karşılanmamaktadır. Bununla birlikte, çalışan kadınların düşük ücret almaları ve daha niteliksiz işlerde çalışmaları da bir sorun olarak görülmemektedir (Toksöz, 2007: 50).

Yapılan araştırmalara göre kadınlar çalıştıkları pozisyonlarda erkeklerden daha yüksek oranda ayrılma eğilimindedirler ve iş-yaşam dengesi açısından da daha az denge durumu hissetmektedirler (Wilson vd., 2015). Hall ve Richter (1988: 216) yaptıkları araştırmalarda, kadınların işe katılım oranlarının erkeklerden farklı olmadığını; fakat iş ortamında çalışma esnasında kadınların ev ile ilgili edişe ve kaygılarının belirgin düzeyde fazla olduğunu, bunun sonucunda da kadın çalışanlarda geçirgenliğin fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

#### **3.4.1.2. Medeni Durum**

Herman ve Gyllstrom (1977) yaptıkları araştırmalarda evli kişilerin bekar olanlara göre daha fazla iş-yaşam çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır (akt. Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Günümüz şartlarında kadınlar birçok role sahip

olmakta; bu rollere evlilikle birlikte yeni bir rolün daha eklenmesi iş-yaşam dengesini zorlaştırıp, kadınların bu rollerden birine ağırlık vermesine neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda evli bireylerin (çocuk sahibi olma durumu) bekar bireylere göre daha çok iş-yaşam çatışması yaşadıkları ve iş yaşam dengesini kurmada daha çok zorlandıkları sonucuna ulaşılmıştır. İş-yaşam çatışmasını yaşayanların sadece evli çalışanlar olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. ABD’de yapılan bir araştırma, çocuğu olmayan bekar işçilerin, kurumlarının iş-yaşam desteği algısını, evli ve çocuğu olan çalışanlarla karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda bekar çalışanların sosyal yaşam, iş fırsatları, iş-dışı yaşam ve iş beklentilerine yönelik saygı gibi konularda daha az eşitlik algıladıklarını sonucuna ulaşılmıştır (Kıcır, 2015: 33).

### **3.4.1.3. Çocuk Sahibi Olma**

Bireylerin çocuk sahibi olup olmama durumu da iş yaşam dengesini etkileyebilmektedir. Çift gelirli ve çocuk sahibi olmayan ailelerin iş yaşam dengesi daha yüksekken; çocuk sahibi olan ailelerde bu oranın oldukça düşük olduğu görülmüştür (Yavuz, 2018: 12-13).

İş-yaşam dengesi konusunda çocuk sahibi olma önemli bir etken olmaktadır. Yapılan araştırmalar küçük çocuk sahibi olan ebeveynlerin, yaşları büyük çocuklara sahip olan ebeveynlere göre daha çok çatışma yaşadıklarını göstermiştir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Yaşam döngüsü yaklaşımı, evlilik ve çocuk sahibi olma gibi kişi hayatında değişimlerin başlamasıyla çatışmanın artacağını ve en küçük çocuğun büyümesiyle de çatışmanın azalacağını kabul etmektedir.

### **3.4.1.4. Yaş**

Bireylerin ilgi alanları, hayata bakış açıları, iş hayatında kazandıkları deneyim vb. gibi etkenler buldukları yaş itibariyle değişmekte ve bu durum kişilerin iş-yaşam dengesinde etkili olmakta, hissettikleri stres seviyesinde de önem arz etmektedir. Tausig ve Fenwick (2001) yapmış oldukları çalışmalarda yaşı daha büyük olan çalışanların iş-yaşam dengesi kurmada daha başarılı oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Genç yaştaki çalışanlar hem kariyerlerinin başında olmaları hem de az deneyime sahip olmaları bakımından, kendilerinden yaşça büyük olan kişilerle karşılaştırıldıklarında, iş-aile yaşamında daha çok çatışma yaşamaktadırlar. Aynı zamanda genç işçilerin



kendilerinden daha kıdemli olan işçilere göre “ev-iş” alan sınırları daha fazla geçirgenlik göstermektedir (Hall ve Richter, 1988: 217).

### **3.4.1.5. Eğitim ve Kariyer Planlaması**

Eğitim seviyesi, bireyin iş ve aile dengesini sağlamada önemli bir etkiye sahiptir. Bireylerin aldığı eğitimle ilgili bir işte çalışması performans ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyecek, işlerinden duydukları tatmini artıracak ve aile içinde daha mutlu bir yaşam sürmelerini sağlayacaktır. Lisans ve lisansüstü mezunların durumu incelendiğinde ise karşımıza şöyle bir durum çıkmaktadır: Artan eğitim seviyesi kişilere işlerinde daha fazla sorumluluk yüklemekte, bu sorumluluklar yerine getirilirken yaşanan stres ve baskı aile içine de yansımaktadır. Bu durumda aile içinde çatışma başlamakta iki alan arasındaki sorumluluklar tam olarak yerine getirilememektedir.

İş-yaşam dengesini etkileyen diğer bir etken ise kariyer planlamasıdır. Kişiler iş ya da eğitim alanında kendileri için ulaşabilecekleri bir hedef belirlerler. Belirlenen bu hedef kişinin kendisini tanıması sonucu (ilgi alanları, yetenekleri gibi) ulaşmak istediği son noktadır. Bu hedefe kenetlenen kişiler bazen yaptıkları yoğun çalışmalar sonucu aile yaşamlarını ihmal edip eş ve çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramamaktadır. Bunun sonucunda aile ve iş alanları arasında taşma yaşanmakta, aile ve iş yaşamı ve aynı zamanda aile fertleri bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Yavuz, 2018: 13-14).

### **3.4.2. Örgütsel Etkenler**

İş-yaşam dengesinin kurulmasında bireysel faktörler ne kadar önemli olsa da örgütsel faktörlerde bu dengenin kurulmasında önemli bir yer tutmaktadır. Örgütün çalışanlara karşı tutumu, davranışları, iş tanımları, çalışanların rolleri ve bu rollerden doğan sorumlulukları, çalışanın üzerindeki iş yükü, örgütte var olan kariyer basamakları gibi birçok etken iş-yaşam dengesini kurmayı zorlaştırmaktadır.

#### **3.4.2.1. Rol Çatışması ve Belirsizliği**

Tüm bireyler, çevrelerini meydana getiren ilişkiler ağında bir alana sahiptir ve bir görevi yerine getirmektedir. Bu çevredeki diğer bireylerinde bu görev ve

sorumluluk sahibi kişilerden beklentileri bulunmaktadır ve bu beklentiler o bireyin sahip olduğu rolünü tanımlamaktadır. Sağlam bir yapıya sahip kurum ve kuruluşlarda roller, statüler, yetkiler ve bunlarla ilişkili olan sorumluluklar belirlenmiş olmalıdır. Bu şekilde kişilerce algılanan rollerle beklenen yönetsel roller arasında uyum sağlanmış olmaktadır. Bu durumun tam tersi söz konusu olduğunda ise organizasyon içerisinde statü, rol ve yetkilerden kaynaklanan çatışmalar söz konusu olabilmektedir (Gökçe ve Şahin, 2003: 134-135). Rol çatışması, aynı anda iki ya da daha fazla rol gönderiminden birisine uyulması ve diğerine uymanın güçleşmesi söz konusu olduğunda ortaya çıkmaktadır (Katz ve Kahn 1977: 202).

Rol çatışması, kişinin etkileşim içinde bulunduğu grup ve bireyler tarafından, kişinin bireysel davranışları hakkındaki beklentilerin çelişkilere neden olmasıdır. Buna ilave olarak, kişinin uyum sağlamak zorlandığı ve üzerinde baskı oluşturan davranışların aynı zamanda ortaya çıkması olarak da tanımlanabilir. Rol belirsizliği ise birey davranışlarının tahmin edilebilirliği ve davranışsal gerekliliklerin varlığı ya da açıklığı açısından ele alınmaktadır. Birey kendisinden bekleneni tahmin edemiyorsa ya da kendisinden bekleneni biliyor; fakat buna nasıl ulaşacağını bilmiyorsa rol belirsizliği ile karşı karşıya gelmektedir (Yavuz, 2018: 38).

#### **3.4.2.2. Kariyer Basamakları ve Yolları**

Bireyler açısından kişisel kariyer planlaması hem bireylerin amaçlara ulaşmasında hem de örgüt içinde etkin rol oynamasında oldukça önemlidir. Örgüt içerisinde yer alan kariyer fırsatları, çalışanların işte gösterdikleri performanslar ve örgüt içindeki kariyer basamakları bireylerin işe olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini etkileyeceğinden bu durum iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiye neden olacaktır (Yavuz, 2018: 15).

#### **3.4.2.3. Aşırı İş Yükü ve İş Tanımları**

Aşırı iş yükü, çalışanın yapması gereken işin çok fazla olduğu; fakat işi yapacak zamanın az olduğu durumu ifade etmektedir. Aşırı iş yükü iş stresinin artmasına yol açmakta, örgütsel bağlılığı azaltmakta, işten ayrılmaları artırmaktadır. Bu durumlara bağlı olarak iş-yaşam dengesi etkilenmektedir (Yavuz, 2018: 16).

#### **3.4.2.4. Çalışanların Yönetime Katılımı ve Sorumlulukları**

Çalışanların yönetime katılımı, karar alma sürecinde düşünce ve fikirlerinin dikkate alınması, alınan fikir ve düşüncelerin diğer çalışanlar üzerinde etkili olması ve örgüt içinde sorumluluk almaları iş-yaşam dengesine etki etmektedir. Karar vermede alınan sorumluluklar kişiler üzerinde stres ve baskı oluşturmakta; aynı zamanda fazla çalışma saatlerine sebebiyet vermektedir. Bu durumda kişilerin iş-yaşam dengesi kurlmaları zorlaşmaktadır (Yavuz, 2018: 16).

#### **3.5. İş-Aile Çatışması Kavramı**

Genel olarak çatışma kavramı; düşünce, duygu ve davranışlarda meydana gelen psikolojik ve birtakım bazı engellemeler sonucunda, istek ve beklentilerin beklenilenin aksi yönünde gerçekleşmesini ifade etmektedir (Aydınalp, 2010: 189). Çatışma, kişilerin olmasını istemedikleri bir durumla karşı karşıya kaldıklarında, çözüm bulmakta zorluk çektikleri durumları ve yaşadıkları duygusal gerilimi ifade eden davranışlardır.

Çatışma birkaç şekilde gerçekleşebilir. Bunlardan bazıları bireyin kendi iç çatışması, bireyler arası çatışma, gruplar arası çatışma biçiminde görülmektedir. Burada üzerinde duracağımız çatışma türü bireyin kendisiyle yaşadığı çatışmadır. Kendisinden ne istendiğini tam anlayamayan bireyin yaşadığı çelişki durumudur. Bireyin kendisi için uygun gördüğü iki alternatif arasında seçim yapmak zorunda kalması veya beğenmediği iki alternatif arasında bu seçimi yapacak olması, bireyi strese sokmakta ve bu çatışmayı ortaya çıkarmaktadır (Aksoy, 2005:354).

İş-aile çatışması da roller arasında gerçekleşen bir çatışma türüdür. Gelişen toplumlarda, bireylerin rollerinde de artış gözlemlenmektedir. Örneğin bir birey üniversitede öğretim üyesi, aile içerisinde baba veya anne olabilir. Bazı durumlarda bireylerin bu rolleri arasında yer değiştirme olabilmekte ve bunun sonucunda rol çatışması yaşanabilmektedir.

Görüldüğü gibi, iş ve aile yaşamının karşı karşıya gelmesi, bu iki alanın iç içe geçmesi, iş alanındaki sorumlulukların aile alanındaki sorumlulukların yerine getirilmesini engellemesi ya da aile içindeki sorumlulukların iş yaşamındaki sorumlulukların yerine getirilmesini engellemesi sonucunda iki alan arasındaki denge

bozulmakta ve bu çatışma karşımıza çıkmaktadır. İş-aile çatışması roller arasında görülen bir çatışma türüdür. Gelişen toplumlar bireylere de farklı roller yükleyerek bu rolleri artırmıştır. Bir birey üniversitede öğretim üyesi, evinde baba ve eş olabilmektedir. Bu durumda birey bazen bu rolleri karıştırmakta ve rol çatışması yaşanabilmektedir (Kocacık, 2003:104). Katz ve Kahn'a göre rol çatışması, "aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda olan bireyin, rol gereklerinden birisine, diğerine oranla daha fazla uymasındır." Bireyin birden fazla rolü aynı zamanda gerçekleştirmek istemesine karşın bu rollerden birine daha fazla önem vermesi rol çatışması olarak görülmektedir (Erdoğan, 2007:194).

İş-aile çatışması iş-aile ve aile-iş çatışması olmak üzere iki taraflı gerçekleşmektedir. İş yönlü çatışma; iş ile ilgili rollerin aile içindeki rolleri engellemesi neticesinde ortaya çıkarken, aile yönlü çatışma bu durumun tersi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Aile yönlü çatışma, aile sorumlulukların iş sorumlulukları ile karışması sonucunda ifade edilmektedir. Aile yönlü çatışmada, kişinin aile rolünden iş rolüne negatif karışma ya da bozucu etki yapma durumu mevcuttur. Aile yönlü çatışmada ise kişinin aile ile ilgili talepleri iş sorumlulukları ile çatışmaktadır. Örnek vermek gerekirse çocukların bakımı ve hastalıkları, işe ayrılan zamanı ve işe olan ilgiyi azaltabilmektedir (Yüksel, 2005:304).

Katz ve Kahn'ın yapmış olduğu rol çatışması tanımlarına ek olarak; Greenhaus ve Beutel tarafından yapılan tanımlamalar dikkate alındığında iş-aile çatışması; iş ve aile alanının bireye yüklediği rollerin bazı alanlarda karşılık bulamaması sonucunda, ortaya çıkmakta olan rol çatışması olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutel, 1985:77). Çatışma teorisi, kişinin iş ve aile yaşamlarında üstlendiği roller arasındaki çatışma durumuna dayanarak, iş-aile yaşamı çatışmasını açıklamaya çalışmaktadır. Bu durumda birey iş-aile yaşamında üstlendiği rollerin baskısı altında kalmakta ve bu roller birey üzerinde uyumsuz talepler meydana getirmektedir (Efeoğlu, 2006: 17).

Toplumsal cinsiyet açısından iş ve aile çatışması kavramı incelendiğinde, kadınların toplumsal rolleri gereği, erkeklere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Bu tespiti doğrulayan araştırmalar olmakla birlikte, kadın ve erkekler arasında iş-aile çatışması düzeylerinin çok farklı olmadığını gösteren araştırmalar da mevcuttur. Kadın ve erkeğe biçilen toplumsal roller düşünüldüğünde, erkekler gelir

getiren işlerde çalışarak ailesinin geçimini sağladıklarını, kadınlar ise iyi bir aile kurarak aynı zamanda iyi bir eş ve anne olmaları gerektiği düşüncesiyle toplumda kendilerine bir yer bulmaktadırlar. Erkekler için meslek sahibi olmak birinci sırada gelirken, kadınlar için aile birinci sırada gelmektedir. Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde annelik, ev kadınlığı, eşlik gibi rol ve sorumlulukları, onların daha çok aile yönlü çatışma yaşamasına sebep olurken; erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde üstlendiği gelir getirici sorumlulukları onların daha çok iş yönlü çatışma yaşamasına neden olmaktadır (Baykal, 2014: 13). Bireylerin yaşamdan aldıkları tatmin seviyesini oluşturan özelliklerin işleri, kariyerleri, aileleri olduğu varsayıldığında, iş-aile uyumsuzluğunun bu tatmin düzeyini negatif biçimde etkileyeceği, neticesinde bireyde çalışmaya yönelik ilgisizlik, verimsizlik, kaygı, örgütsel bağlılıkta azalma, performansını yetersiz bulma ve birtakım psikolojik kaynaklı hastalıklar meydana getireceği söylenebilir (Çarıkçı, 2010: 55).

Duxbury ve Higgins bireylerin iş ve aile yaşamındaki rollerinden kaynaklanan çatışmalarda, yaşam kalitesinin azaldığını saptamışlardır. Bunun sonucunda işçilerde performans düşüklüğü, işe gelmeme ve işten ayrılma gibi durumları tespit etmişlerdir (Duxbury ve Higgins, 2001: 3). Bu sebeple, iş-aile uyumsuzluğundan kaynaklanan ve çalışan bireylerde huzursuzluk, psikolojik rahatsızlık ve yaşam kalitesinde düşüş gibi sonuçlar doğuran, iş-yaşam çatışması, işyeri açısından da büyük önem taşımaktadır (Yüksel, 2005: 302). Greenhaus ve Beutel (1985) iş-aile çatışmasını zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışma olmak üzere üç guruba ayırmıştır.

**Tablo 2:** İş – Aile Çatışması Türleri.

İş Alanı Baskıları	Çatışmanın Türü	Aile Alanı Baskıları
*Zaman Esaslı * Çalışma Saati *Katı Çalışma Çizelgesi *Vardiyalı Çalışma *Gerginlik Esaslı *Rol Çatışmaları *Rol Belirsizlikleri *Davranış Esaslı *Gizlilik ve Objektiflik Gibi Beklentiler	-Bir role ayrılan zamanın diğer rolün gereksinimlerini gerçekleştirmeyi güçleştirilmesi -Bir rolün yarattığı gerginliğin diğer rolün gereksinimlerinin yerine getirilmesini engellemesi -Bir rolün gerektirdiği davranışın diğer rolün gereksinimlerinin yerine getirilmesini engellemesi	*Zaman Esaslı * Eşin çalışması *Küçük çocuklar * Aile yapısı *Gerginlik Esaslı *Aile içi anlaşmazlıklar *Eşin Yetersiz Desteği *Davranış Esaslı *Sıcaklık ve Açıklık gibi Beklentiler

**Kaynak:** Greenhaus ve Beutell, 1985:78

### 3.5.1. Zaman Esaslı Çatışma

Zaman esaslı çatışma, bireyin sahip olduğu bir rolün, ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla harcanan zamanın, aynı birey tarafından diğer rolün gereksinimlerini karşılamayı güçleştirmesidir. Zaman esaslı çatışmanın başlıca nedeni sahip olunan zamanın yetersizliğidir. Gün içinde bireyin sahip olduğu roller ve bu roller için üstlendiği sorumluluklar, diğer roller için harcanması gereken zamanı azaltarak; rollerin gereklerinin yerine getirilmesini güçleştirmekte ve zaman esaslı çatışmaya neden olmaktadır. Zaman esaslı çatışmanın işten kaynaklanan nedenleri arasında çalışma saatleri, fazla çalışma ve esnek çalışma olanaklarının olmaması gösterilebilir. Aile kaynaklı nedenleri arasında ise küçük çocukların bakımı ve sorumluluğu, eşin çalışması başlıca sebeplerdir (Baykal, 2014: 13).

### 3.5.2. Davranış Esaslı Çatışma

Davranış esaslı çatışma, bireyin üstlendiği farklı rollerin ve sorumlulukların beklentileri arasında farklılık ve uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkmaktadır. Davranış esaslı çatışmada herhangi bir rolde gerçekleştirilen davranış biçimleri, diğer rolün

beklenen davranışlarıyla uyuşmamaktadır. Örnek vermek gerekirse bireyden iş hayatında hırslı ve girişimci olması beklenirken, aile yaşamında sakin uyumlu, iş birlikçi ve destekçi olması beklenmektedir (Baykal, 2014: 13-14).

### 3.5.3. Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerginlik esaslı çatışma, bireyin bir roldeki gerginlikten dolayı diğer rolündeki performansının olumsuz etkilenmesi durumudur. Bir roldeki gerginlik diğer rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesini engellemektedir. İş stresleri bireyde gerginlik, yorgunluk, kaygı, depresyon ve huzursuzluk gibi belirtiler gösterebilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Örneğin, bireyin gün içinde işinde yaşadığı olumsuzluklar eve yorgun, gergin ve endişeli bir biçimde dönmesine neden olmakta; bu nedenle birey ailesine karşı olan birtakım sorumluluklarını yerine getirememekte ve sonucunda bu durum gerginlik ve çatışmaya neden olmaktadır.

**Tablo 3:** İş Aile Çatışmasının Nedenleri

Bireysel Faktörler	İş ile İlgili Faktörler	Aile ile İlgili Faktörler
-Kişilik	-Çalışma Saatleri	-Çocuk Saygısı ve Yaşı
-Cinsiyet	-İşin Türü	-Yaşam Döngüsü
-Yaşam Değerleri	-İşin Esnekliği	-Ailenin İşlevselliği
-Kontrol Odağı	-İşe Bağlılık	-Aile Tipi
Mükemmeliyetçilik	-Rol Yükü	-Çocuk Bakımı Düzeni
	-İş Yükü	-Eşin/Ailenin Desteği
	-Yönetici Tutumu	-Aileye Bağlılık

**Kaynak:** Ahmad, 2008: 60'tan uyarlanarak oluşturulmuştur.

İş-aile çatışmasının nedenlerine bakıldığında, bireysel faktörler, iş ile ilgili faktörler ve aile ile ilgili faktörlerin ön plana çıktığı görülmektedir (bk. Tablo 1). İş-aile çatışması sonuçlarını inceleyen araştırma ve çalışmalar; çatışmanın bireysel etkileri olduğu kadar örgütsel ve ailesel sonuçları olduğunu da ortaya koymaktadırlar (bk. Tablo 2).

**Tablo 4:** İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

Bireysel Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar	Ailesel Sonuçlar
Psikolojik ve fiziksel sağlığın bozulması	Performans Düşüklüğü	Evlilik Tatmininin azalması
Stres	Düşük İş Tatmini	Aile Krizleri ve Boşanma
Düşük Yaşam Tatmini	Örgütsel Bağlılığın Azalması	Çocuklarla ilgili problemler
Tüken	İşe Devamsızlık	

**Kaynak:** Bedeian, Burken ve Moffett, 1988; Frone, Russell ve Cooper, 1997; Bruck, Allen ve Spector, 2002; Duxbury ve Higgins, 2003; Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003; Aycan, Eskin Yavuz, 2007; St-Amour ve Diğerleri, 2007; Fuß ve diğerleri, 2000.



## **4- ESNEK ÇALIŞMA KAPSAMINDA AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE İŞ-YAŞAM DENGESİNİ SAĞLAMAYA YÖNELİK DÜZENLEMELER**

Bu bölümde AB ülkeleri ve Türkiye'de uygulanmakta olan İş-Yaşam Dengesi düzenlemeleri üzerinde durulacak ve ülkeler arasındaki örnek uygulamalara yer verilecektir.

### **4.1. AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Düzenlemeler**

Endüstrileşmeyle birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel alanda yaşanan değişim ve gelişmeler, çalışma yaşamı bakımından da beraberinde bir takım oluşum ve yaklaşımları gündeme getirmiştir. İş ve aile yaşam alanlarının etkileşimi sonucu ortaya çıkan değişimler, iş-yaşam dengesi ve bu dengenin sağlanmasındaki önemi giderek artırmıştır (Kapiz, 2002: 139).

Aile ve iş yaşamını uyumlu hale getirmek için yapılan düzenlemeler, aile içindeki görev paylaşımını ve çalışma hayatındaki sorumlulukları dengelemek, erkeğin aile içinde daha fazla sorumluluk almasını sağlamak, kadın istihdamını artırmak amacıyla geliştirilen politiklardır. AB ülkelerinde uygulanan bu politikalar, son zamanlarda ülkemizde de uygulanmaya başlanmıştır. Uzlaştırma politikalarının temel amacı, kadın istihdamını artırmak ve iş yaşamında istenilen dengeyi sağlayabilmektir. Ev içerisindeki işlerin kadın ve erkekler arasında dengeli bir şekilde dağıtılması da diğer bir hedeflenen amaçtır. Bir bireyin yaşamı boyunca yapmak zorunda olduğu çok sayıda rolü bulunmaktadır. Aynı zamanda birçok rolün yerine getirilmesi zorunluluğu ve bunlar için sarf edilecek olan zaman ve enerjinin aynı zamanda gerekiyor olması, iş-yaşam dengesini bozmaktadır (Duxbury ve Higgins, 2001: 6).

Günümüzde kadın çalışanların iş yaşamında sayılarının ücretli olarak artması, onlara ekonomik bağımsızlık, özgüven, toplumsal yaşamda statü kazanma gibi birçok alanda, sosyal ve kültürel haklar sağlamıştır. Buna karşılık çalışan kadınlar çalışma hayatında birçok sorunla karşı karşıya kalmakta, yeri geldiğinde psikolojik tacize

maruz kalabilmektedir. Bu durum sonucunda kadın-erkek eşitsizliği daha fazla ortaya çıkmakta ve istihdamda fırsat eşitliği konusunun önemi giderek artmaktadır. Bu sorunlara çözüm bulmak amacıyla yeni politikalar oluşturulmaktadır. Bu amaca yönelik olarak, son yıllarda istihdamda fırsat eşitliğinin yakalanması için aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması politikaları gündeme gelmektedir.

Küreselleşen dünya, kadınların işgücü piyasasına olan katılımının giderek artması, aile yapısında köklü değişimlerin olması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunu, Avrupa sosyal politika gündeminin başlıca konusu yapmıştır (EC 2005a; ÇSGB 2007).

AB çalışma hayatında, erkek ve kadın eşitliğine yönelik düzenlemeler birincil ve ikincil kaynaklar olarak iki başlık altında toplanmaktadır. Avrupa Topluluğu'nu oluşturan sözleşmeler birincil kaynakları oluştururken, topluluk mevzuatı ikincil kaynakları oluşturmaktadır. Aynı zamanda Avrupa Topluluğu Mevzuatı, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında aile-iş yaşamının uzlaştırılmasına ilişkin düzenlemelerin hukuksal dayanağını meydana getirmektedir.

AB ikincil hukukunda iş ve aile hayatının uyumlaştırılması kapsamında;

- 1- Ebeveyn İzni ile ilgili 96/34 sayılı Konsey Direktifi,
- 2- Çocuk bakımına dair 92/241 sayılı Konsey Tavsiyesi,
- 3-Esnek Çalışmaya yönelik düzenlemeler yer almaktadır.

Söz konusu direktifler “AB Müktesebatında Esneklik” başlığı altında ele alınmakta olup; kısmi süreli çalışmanın kadınlar arasında yaygın olmasından dolayı, 97/81 sayılı Direktif'in daha detaylı bir şekilde incelenmesini gerektirmektedir. Direktif, iş yaşamında ayrımcılık yapmama prensibine bağlı olup, amacı kısmi süreli çalışanlara ilişkin ayrımcılığı önlemek, çalışmanın kalite ve koşullarını iyileştirerek gönüllü olarak yapılmasını sağlamaktır. Aynı zamanda, işçi ve işveren ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması, iş sürelerinin esnekleştirilmesi istenilen diğer bir amaçtır.

Direktifin dördüncü maddesinde ayrımcılık yasaklanmış olmakla birlikte; bu madde yalnızca kısmi süreli çalışan işçiyi, tam gün çalışan işçiye göre daha avantajlı konuma getirdiği için koruma sağlamaktadır. Ayrıca direktifin önemli düzenlemelerinden

biri de işverenlerin, tam ve kısmi süreli çalışanların, çalışma biçimleri ve isteklerine yönelik beklentilerini dikkate alması ve konu hakkında işçileri bilgilendirme ve aydınlatma sorumluluğunun olmasıdır (Kökkılınç-Eraltuğ ve Kaya, 2008). Söz konusu düzenlemelerin ulusal hukuka yansıtılarak, toplu sözleşmelerde dikkate alınması ise bir zorunluluktur.

Kişilerin yerine getirmek zorunda oldukları rolleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. Kadın, geleneksel toplum yapısı içinde aile, ev ve çocuk bakımından sorumlu olmakla beraber; erkek ailenin geçimini sağlamakla sorumlu tutulmuştur. Fakat kadınların iş yaşamına dahil olmalarıyla birlikte ev ve iş yerlerindeki sorumlulukları da farklılaşmaya başlamıştır. Bu roller de kadınlarda annelik ve çalışan rollerinin üstlenilmesine neden olmaktadır. Kadın, bu noktada ev ve iş hayatında bir denge sağlamaya çalışmakta ve onun için çatışma kaçınılmaz bir hal almaktadır. Bu denge sorunu erkekler için de önemlidir. İş yaşam dengesine yönelik araştırmalar incelendiğinde, çatışma yaşayan kişilerin, iş ortamlarında diğer çalışanlara göre performans kayıplarının daha fazla olduğu görülmektedir. Eş zamanlı olarak birçok rolün üstlenilmesi zorunluluğunun kişilerde oluşturduğu stres, işe devam oranını azaltmaktadır. Bu durumun ortaya çıkardığı sonuç yalnızca iş yaşamını olumsuz şekilde etkilememekte, kişilerin aile hayatlarında da psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır. İş-yaşam dengesini gerçekleştirmenin bu kadar önemli olması, sadece çalışanların değil, işveren, sendika ve devletin de denge kurmalarını sağlayacak bazı tedbirler almalarını zorunlu kılmıştır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 14).

Kadınların gün geçtikçe işgücü piyasasında artan oranda varlık göstermesi çocuk, yaşlı ve engelli bakımındaki taleplerde artış yaşanmasına neden olmuştur. Geçmişte yaygın olan aile içinde bakım hizmetlerine olan talep giderek azalmakla birlikte, alt gelir grubuna mensup aileler ücret karşılığında çocukları için bakım hizmetlerinden yararlanamamaktadır. Kadınların geleneksel bakım rolleri günden güne zayıflamakta, bakım hizmetlerinin aile içi dayanışma yardımıyla çözülmesi giderek zorlaşmaktadır. Erkeklerin ev içindeki katkısının sınırlı olduğu düşünüldüğünde, aile içindeki bakım ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldıkları bir gerçektir. Bu bakımdan geleneksel bakım rollerinin giderek azaldığı günümüzde, bakım hizmetlerinin gelişimi için tek yolun, devletin bu konuda rol almasının gerekliliğidir. Fakat az sayıda ülke

dışında devletin bu rolü yerine getirmedeki katkısı sınırlıdır. Diğer yandan çalışma koşullarındaki mevcut durum, iş-aile hayatındaki sorumlulukların yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır. Belirsizlik içeren iş sözleşmeleri, düşük ücretler, çalışma saatlerinin uzun oluşu, yoğun iş temposu iş-aile çatışmasını artırmaktadır. Bu durum, kadını çocuk sahibi olmakla istihdama katılma arasında seçim yapmaya zorlamıştır.

İş-aile yaşamı uzlaştırma politikalarının farklı politik aktörlere göre farklılık gösteren çok sayıda beklentileri mevcuttur. İşverenler tarafından bakıldığında istenilen amaç, çalışanların hem işgücü devrini hem de işe olan devamsızlıklarını azaltmakla birlikte; performanslarını yüksek tutarak, işe olan bağlılıklarını ve aidiyetlerini sağlamaktır. Politika yapıcılar, toplumsal refah düzeyini ve kadın istihdamını yüksek tutarak, verimliliği yükseltmek beklentisine sahiptir. Bu durum ebeveynler açısından değerlendirildiğinde, uzlaştırma politikalarını, iş-aile hayatını dengeleyerek üzerlerindeki stres ve sonucunda doğan baskıyı azaltmak amacıyla uyguladıkları görülmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 726).

Eş zamanlı olarak birçok rolün üstlenilmesi zorunluluğunun kişilerde oluşturduğu stres, işe devam oranını azaltmaktadır. Bu durumun ortaya çıkardığı sonuç yalnızca iş yaşamını olumsuz şekilde etkilememekte, kişilerin aile hayatlarında da psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır. İş-yaşam dengesini gerçekleştirmenin bu kadar önemli olması, sadece çalışanların değil; işveren, sendika ve devletin de denge kurmalarını sağlayan bazı tedbirler almalarını zorunlu kılmıştır. Aşağıda bu tedbirlere değinilmiştir.

İşverenler: İşyerlerinde çalışan kişilerin, istekleri doğrultusunda işverenler tarafından daha fazla esneklik olanağı sağlanmalıdır. İşyerinde iş-yaşam dengesinin oluşturulması için gereken diğer aşamalarda yerine getirilmelidir. Çalışanları destekleyecek olan politikalara ağırlık verilmesi, esnek çalışma ortamında ilk ele alınacak konular olmalıdır. Bu politikalara yönelik olarak yapılacak daha fazla bilgilendirme, bu hedefe ulaşmada ilk yapılması gerekenlerdendir. Hedeflenen amaç doğrultusunda alınması gereken önlemlerden bazılarına değinilecektir. İlk olarak, işletmeler insan kaynakları ile ilgili yönetim uygulamalarını elde etmeye yönelik daha çok kaynak sağlamaya çalışmalıdır. Alınması gereken önlemlerden diğeri ise ücret ve kesintilere yönelik uygulamalardır. Bilhassa kadın çalışanların çocuk ve yaşlı bakımı gibi

nedenlerden dolayı devamsızlık durumları olabilmektedir. Bu bakımdan ücretlerde yapılacak olan kesintilerin belirli bir düzeyle sabitlenmesi, maddi kaybı en aza indirmesi bakımından etkili olacaktır. Ayrıca çalışanların bazı dönemlerde kısmi süreli çalışmalarına izin verilmesi de bu kaybı azaltmakta etkilidir. Bu doğrultuda çalışan kişiler denge sorunu yaşadıkları dönemlerde part-time çalışma fırsatını yakalayabildiklerinden, devamsızlık ve verimlilik kaybına uğramayacaklardır. İşverenlere tavsiye edilebilecek bir diğer uygulama ise, işyerlerinde çalışanlara verilebilecek psikolojik eğitimlerdir (Duxbury ve Higgins, 2001:9).

Sendika: İş yaşam dengesinin sağlanması sadece işverenler tarafından desteklenerek oluşmamaktadır. İşçilerin haklarını savunan sendikalarında yerine getirmesi gereken bazı sorumlulukları bulunmaktadır. Sendikalar iş yaşam dengesinin farkındalığının oluşturulmasında belli faaliyetleri destekleyerek çalışanların savunucuları olmalıdırlar. Toplu pazarlıklarda iş yaşam dengesini sağlayıcı düzenlemelere yer verilmesini sağlamak, sendikaların en başta gelen sorumluluğudur. Düzenlenecek eğitimlerde işçilerin bilgi seviyelerinin artırılması önemli bir amaç olmalıdır.

Hükümet: İşveren ve sendikaların iş-yaşam uyumunu gerçekleştirmeye yönelik politikalarının hükümet tarafından kabul edilerek desteklenmesi, bu politikaların uygulanabilirliğini kolaylaştırmaktadır. Hükümetlerin esnek çalışmaya dair düzenlemeleri yasal olarak gerçekleştirmesi ve uygulama aşamasında aksaklıklara ilişkin cezai yaptırımlar uygulaması, iş yaşam dengesi politikalarının istenilen düzeyde uygulanmasını sağlamada yeterli olacaktır. Hükümetlerin, özellikle kadın çalışanlarda, iş-yaşam çatışmasının nedeni olarak gösterilen, çocuk ve yaşlı bakımlarında, ulusal düzeyde programlar uygulaması birçok yönden iş- yaşam uyumuna olumlu katkı sağlamaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 14-15).

**Tablo 5:** İş- Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikalarının Temel Belirleyicileri



**Kaynak:** Eurofound (2012: 6)'dan uyarlanmıştır.

İş ve aile yaşamından kaynaklanan sorumlulukların üstesinden gelebilmek amacıyla, kadınların sıkça tercih ettiği esnek çalışma biçimleri (kısmi süreli çalışma, belirli süreli ve ödünç iş ilişkisi gibi) güvencesiz iş ilişkileri olmakta, bu sebeple, söz konusu çalışma biçimlerini seçen kadınların, haklarını güvence altına alacak tedbirlerin alınması kaçınılmaz duruma gelmektedir. Bu doğrultuda Avrupa Konseyi'nin çıkarmış olduğu 91/533 sayılı direktif, işverenin işçileri iş sözleşmeleri konusunda bilgilendirmek, iç pazarın işleyişini geliştirmek ve işgücü piyasasında daha fazla şeffaflık sağlamak yükümlülüğünü yerine getirmektedir. Bunun sonucunda, işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amaçlanmaktadır (Kökkılınç-Eraltuğ ve Kaya, 2008).

Bu gelişmeler doğrultusunda, istihdam hedeflerine ulaşmak amacıyla, 2000 yılında Lizbon Zirvesi'nde, kabul edilen ve 2006-2010 yılları arasını kapsayan, kadın-erkek eşitliği merkezli oluşturulan yol haritasında, "Çalışma, Özel Yaşam ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması" başlığı altında aşağıdaki durum tespitleri yapılmıştır:

1- Esnek çalışma düzenlemeleri erkek ve kadın çalışanlar açısından ele alındığında, esnek çalışma biçimlerinin, kadın ve erkeklerin işgücü piyasasına tam kapasite ile girmelerine, çalışanlarının iş tatminlerini artırmaya ve esnek bir ekonomi yaratmaya katkı sağladığı gözlemlenmektedir; fakat, bu çalışmanın kadınlar arasında

yaygın olması, kadınlar ve erkekler arasında var olan eşitsizliği güçlendirmekte; kadınların işyerindeki durumları ve ekonomik özgürlükleri üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır.

2- Kadınlar ve erkekler için, daha iyi uyum politikaları alt başlığı altında yeni düzenlemeler yapılmaktadır. Erkeklerin kadınlara oranla daha az ebeveyn izni kullandığı ve yarı zamanlı çalıştığı düşünüldüğünde (erkekler %7,4; kadınlar %32,6), babalık ve ebeveyn izinlerine ilişkin düzenlemelerin, erkeklerin aile içi sorumluluk üstlenmelerinde onları daha fazla teşvik edeceği vurgulanmaktadır.

3- Bakım Hizmetlerinin artırılmasıyla ilgili alt başlıkta, Avrupa ülkelerinde azalan doğum oranları, yükselen ortalama ömür ve çalışan nüfusun azalması karşısında, çocuk (Barselona hedeflerine uygun şekilde) yaşlı ve özürülere yönelik bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılarak, iyileştirilmesi gerektiğinin önemine dikkat çekilmiştir (EC, 2006).

#### **4.1.1. Ebeveyn İzinleri**

Ebeveyn izinleri, iş-yaşam dengesi bakımından aile yaşamı ve çocuk bakımı üzerinde çok önemi olan bir sosyal politikadır. Bu düzenlemeler, uyumlaştırma politikalarının genel kabul görmüş köşe taşıdır. Bu izinlerin bir hak olarak tanınması ise, uzun bir geçmişe sahiptir. 1975'ten günümüze kadar, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), aile sorumluluğuna sahip olan tüm çalışanlara fırsat eşitliğini sağlamada, yeni araçların geliştirilmesi ihtiyacı ve gereğini gündeminde tutmaktadır. Fakat ilk olarak ebeveyn izinlerinin, ILO'nun 1965 yılında 123 No'lu Kadın (Aile Sorumlulukları ile Beraber) İstihdamı Sözleşmesi ile gündeme geldiği görülmektedir. Ardından 1981 yılında ILO'nun 156 No'lu (Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi) ve 165 No'lu (Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı) sözleşmeleri ile aile sorumluluğuna sahip olan tüm çalışanlara, eşit fırsatların verilmesi ve bunlarla ilgili desteğin sağlanmasını öngörmesinin, AB'nin de ebeveyn izin direktifi çalışmalarına yardımcı olduğunu göstermektedir.

Çalışmakta olan kadınların haklarının korunmasını amaç edinen bu sözleşme, çocuk bakım hizmetlerinin yanı sıra, aile sorumluluklarından dolayı işinden uzaklaşmakta olan kadınların tekrar işe dönebilmelerini veya kendilerine uygun başka işlerde

çalışabilmelerini ilke edinerek, bunları sağlayacak önlemleri içermektedir. Bu önlemler ilk bakışta kadının geleneksel rolünün devamının sağlandığı şekilde anlaşılmalı birlikte; bakım sorumluluğuna babanın katılmasının da amaçlandığını göstermektedir. Ancak ebeveyn izin yönergesinin kabul edilmesine kadar geçen sürenin, uzun ve tartışmalı bir şekilde yaşandığı da dikkatlerden kaçmamaktadır. Bu izinle ilgili ilk taslak, 1983 yılında asgari standartlar öngörülerek sunulmuş; fakat herhangi bir anlaşmaya varılamamıştır. Kadın ve erkek çalışanların mesleki ve ailevi yükümlülük ve sorumluluklarını uzlaştırmayı amaçlayan ve alınan tedbirlerin geliştirilmesi gerektiğini vurgulayan 1989 Toplum Sosyal Şartı'nın kabulünden sonra, ebeveyn izni tartışmaya açılmış ancak önemli bir sonuç elde edilememiştir. Bu durum, Sosyal ortakların katılımı ile çözüme kavuşturulmuş, daha sonra Ebeveyn İzin Yönergesine dönüştürülmüş olan bir çerçeve anlaşması sayesinde uzlaşmaya varılmıştır (Parlak, 2016: 59).

Avrupa ülkelerinde uygulanan ebeveyn izni bazı açılardan farklılık göstermektedir. Örneğin iznin süresi, ücret esnekliği ve izne hak kazanma şartları bu farklılıklardan bazılarıdır. Annelik ve ebeveyn izin süreleri, İspanya, Almanya, Fransa ve Finlandiya'da 162-164 hafta arasında, İrlanda ve Yunanistan'da 42 hafta aralığında değişmektedir. Yine İspanya, İrlanda, Yunanistan, Portekiz, Hollanda, Malta ve İngiltere'de ebeveyn izinleri için bir ücret belirlenmemişken, diğer ülkelerde ücret olarak az ya da çok ödeme yapılmaktadır. Letonya, Almanya, Belçika, Slovakya ve Avusturya'da ödemeler sabit olarak yapılırken, Litvanya, İtalya, Estonya, Danimarka, İsveç, Finlandiya, İzlanda, Romanya ve Norveç'de ücretle ilişkili ödemeler yapılmaktadır.

Ebeveyn izninin düzenlenmesi de aile ve bireysel merkezli olmak üzere iki kısımda gerçekleşmektedir. Aile temelli düzenlenen izinlerde ebeveynler izinlerin bölüşümü konusunda karar verme yetkisine sahip olmakta, bireysel temelli düzenlenenlerde ise bölüşüm söz konusu olmamaktadır. Bireysel izinlerde her bireyin devredilemez bir izin hakkı olmakta; kullanılmayan hak olursa hakkın kullanımı ortadan kalkmaktadır. Özellikle birliğe üye devletlerden bazılarında ebeveyn izinleri aile merkezli olarak düzenlenmiştir. Ebeveyn izinleri ile ilgili olarak dikkat edilmesi gereken önemli konuların başında geri dönüşler gelmektedir. İzinlerin oldukça uzun olması nedeniyle Almanya'da çalışan kadınların tekrar geri dönüş oranı düşüktür. Yarı zamanlı çalışmanın



izin sonrası tercih edildiği İngiltere, Belçika, Hollanda gibi ülkelerde geri dönüş oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim seviyeleri yüksek olan kadınların geri dönüş oranlarının yüksek, düşük olan kadınların ise düşük olduğu göze çarpmaktadır. Yine çocuk bakım maliyetlerinin yüksek olması sebebiyle kadınlar işlerine devam etmeyerek işlerinden ayrılmaktadır (Plantenga ve Remery, 2005: 48- 51).

Ebeveyn izinleri, çalışan kadınların aile ve iş yaşamları arasında denge kurabilmelerine fırsat vermekte, çocuk sahibi olmalarından dolayı çalışma hayatından uzun süre ayrı kalmalarını engellemekte, istihdamda kadın erkek eşitliği fırsatının yakalanmasını sağlamakta ve bunların dışında anne ve baba arasında ailevi sorumlulukların paylaşılmasına destek olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında önemli ve yeni bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Ebeveynlerin çocuklarına bakmak için sahip oldukları ücretli izin, aile ile refah devleti arasında yeni bir ilişkiye dayandırılmakta ve aile merkezli bakım işlerinin yeni yarı-resmi şekli olarak tanımlanmaktadır. Ücretli ebeveyn ve annelik izinleri, annelerin gelir kaybı miktarını azalttığı ve babaların da izin almalarına olanak sağladığı için, ücretsiz izinle kıyaslandığında, anneler açısından daha avantajlı gözükmektedir.

Analık ve ebeveyn izni ile ilgili gelişmeler olumlu olarak gözükse de kullanımı konusunda kısıtlamaları da beraberinde getirmektedir. Ülkeler arasındaki kültürel yapı farklılığının olduğuna da dikkat edilmelidir. Kadının görevinin çocuk doğurmak ve bakmak olduğu düşünülerek, kazancı ne olursa olsun kadına biçilen rol algısı çoğunlukla değişmemektedir. Cinsiyet eşitliği politikalarının istihdam ve refah paylaşımında daha etkili olması isteniyorsa, zaman kullanımı, gelir düzeyi, bakım hizmetleri ve kararlara katılımlarda, cinsiyet rejimleri arasındaki ilişkinin dikkate alınarak çözümlenmelerin yapılması gerekmektedir. Diğer taraftan uygulanmakta olan politikalar farklı koşullarda değişik sonuçlar verebilmektedir. Örneğin yarı zamanlı çalışma, kadınlara istihdam olanağı sunmanın bir yolu olabileceği gibi, kadınların işgücü piyasasında oran olarak azalmalarına da yol açabilir. Çocuk bakımının kolaylaştırılması için belirlenen doğum sonrası izinlerinin, kadınların işe geri dönüşlerinde kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı etkileri olabilmektedir. Ayrıca, kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanması için ebeveyn izin haklarının devredilememesi esas kabul edilmiştir. Bu esas ile ebeveyn izinleri belirli bir standarda ulaşmıştır. Ulusal düzeyde yapılan düzenlemelerle izin

kapsamı da geniş tutulmuştur. Ek olarak bu sözleşme, izin bitiminde çalışan kişinin aynı işe dönme hakkına sahip olmasını; iznin mümkün olmama durumunda ise, hizmet akdi veya ilişkisine uygun olarak, benzer bir işte çalışma olanağını sağlamaktadır. Çalışanın izin başlangıç tarihinde kazanılmış olan hakları, izinlerinin bitiş tarihine kadar korunmakta, bu hakların geçerliliği ulusal kanunlar, toplu sözleşmeler veya uygulamalardan doğan değişikliklerle birlikte devam etmektedir (96/34/EC). Bununla beraber, AB'nin 2008'deki "iş-yaşam dengesi paketi" ebeveyn izinleri ile ilgili önemli gelişme olarak kabul görmektedir. AB'nin ebeveyn izinleri ile ilgili düzenlemeleri iki kısımda değerlendirilmektedir. İlki analık ile ilgili olan, doğum izni düzenlemeleridir. Bu izin türü cinsiyete uygun olarak, sosyal ve biyolojik gerekçeye göre yapılan izin düzenlemeleridir. Analık izni, sadece anneler tarafından kullanıldığı gibi aile ile ilgili diğer izin türlerinden de farklılık göstermektedir (Moss, 2012: 5).

Çalışma hayatında kadınlara sunulan gebelik ve analık adı altındaki izinlerin verilmesinin temel nedeni kadınların gebelik ve doğum yapmalarından kaynaklanmaktadır. Eşitlik ve ayrımcılıkla ilişkili olan gebelik ve analık hakları, kapsamlı şekilde yapılan uyumlaştırma politikalarının ilk adımıdır. Çalışan ve çocuklu anneler için uygulanan bu izinler, annenin doğumdan sonra eski sağlığına kavuşması amacıyla 20. yüzyıl başlarından itibaren kısa süreli olarak AB ülkelerinde uygulanmaya başlanmıştır. Bu izin düzenlemeleri yalnızca anne ve bebeğini korumakla kalmamakta aynı zamanda annelere bir seçim sunmaktadır. Zorunlu ve ücretli analık izni ile anne ve bebeğinin biyolojik korunma ihtiyacı sağlandığı gibi, kadınların emek piyasasına sağlıklı dönüşleri de garanti altına alınmaktadır. AB içinde bu izinler sıradan analık izni olup; kademeli biçimde uzatılmaya çalışılmaktadır (EC,2008).

Bu izinlerden bir tek kadınların sorumlu olması, geleneksel düşünceyi kuvvetlendirmekte ve analık izninin genellikle ücretsiz olmakla birlikte, ücretlerin çok cüzi olduğu da belirtilmektedir. Bu durum izinlerden çok az kadının faydalanmasına, izin alan kadınlarında finansal bakımdan erkeğe bağlı olmasına neden olmaktadır. Bu sebeplerden dolayı bu izinlerin her iki ebeveyne yönelik olarak bütüncül bir yaklaşım içinde genişletilmesi gerektiğinin altı çizilmektedir.

İkinci sınıflamada ise cinsiyet farkının gözetilmesi söz konusu olmamaktadır. Ebeveyn izni dışında ailevi nedenlerden dolayı alınan izinlerde bu sınıflamaya dahil

edilmektedir. Bu izinler daha çok sosyal gerçeklere dayanmakta olup; her iki ebeveyne de çocukların ve bakıma muhtaçların bakım sorumluluğunu üstlenme hakkını vermektedir. Bunun haricinde, ebeveyn izini kapsamında düzenlenen babalık izni, AB düzeyindeki direktiflerle düzenlenmesine rağmen, analık izni düzenlemeleriyle karşılaştırıldığında oldukça geri planda kalmaktadır. Ebeveynlere tek izin şeklinde verilen bu izin, yerel ve ulusal düzeyde uyumlaştırma politikalarının teşvik etmek isteği bir bileşen olmaktadır ve aynı zamanda Lizbon anlaşmasında belirlenen hedeflere ulaşmaya yardımcı olmaktadır. Ebeveyn izinleri, ebeveynler arasında eşit şekilde çocuk paylaşımını teşvik etmesinin yanı sıra, kadın istihdamını artırması gibi ekonomik bir amaç taşımaktadır. Buna göre, bireylerin mesleki ve ailevi sorumluluklarını dengeleyecek hizmetlerin sunulmasıyla iş fırsatlarının elde edilebileceği ileri sürülmüştür. Ebeveyn izinleri hem aile hem de iş hayatındaki rollerin gerçekleştirilmesinde bireylere eşit fırsatlar sunmakta ve cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli rol oynayarak, sorumlulukların paylaşılmasını desteklemektedir. Ebeveyn izni ile geleneksel aile rolünün dışına çıkılarak bu sorumluluk anne ve babaya eşit olarak dağıtılmıştır (Parlak, 2016: 63).

#### **4.1.1.1. Ebeveyn İzni Uygulama ve Süreleri**

AB ülkelerinde 1996 yılından itibaren uygulanmakta olan ebeveyn izinlerinin tartışmalı ve kademeli bir gelişme gösterdiği görülmektedir. Bunun nedenine bakıldığında, ebeveyn izni uygulamasının olduğu ülkelerde, AB Direktifinin farklı yaklaşımlarla değerlendirilmesinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. ILO'nun 1993 yılında hazırlanmış olduğu "Aile Sorumlulukları Bulunan Çalışanlar" konulu raporunda, pek çok ülkenin ebeveyn iznine yönelik düzenlemeler yaptığı tespit edilmiştir. Avusturya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya ve İsveç gibi ülkelerde bu izinler direktife uygun olarak düzenlenmektedir (Parlak, 2015: 175).

Aile dostu iş hukuku kapsamında değerlendirilen aile izin sistemi, ebeveynlere farklı koşullarda, çocuklarıyla birlikte ev ortamında vakit geçirmek üzere tasarlanmıştır. Ebeveyn izinleri ya da çocuk bakım izinleri, anne ve babanın çocuklarıyla birlikte evde kalmalarını sağlayarak, çocuk bakımında aktif ve eşit olmalarına yardımcı olmaktadır. Bu kapsamda çoğunlukla anne veya babanın doğum, analık ve babalık izinleri sonrasında ebeveyn izni kullanma hakkı bulunmakta ve bu dönemlerde her ikisine ödeme yapılmaktadır. Ebeveyn iznine dair düzenlemelerde ortak ve benzer düzenlemeler

bulunmamakla birlikte, Avrupa Birliği üye ÷lke mevzuatında izinlere ilişkin benzer düzenlemeler mevcuttur. Avrupa Birliği düzeyinde kadın ve erkekler için ebeveyn izin süreleri, “Avrupa Birliği 2010/18/EU” sayılı Ebeveyn izin direktifinde (Parental Leave Directive-PLD) en az dört ay olmak üzere düzenlenmiştir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 82-83).

Almanya’da 1985 yılında analık izni ebeveyn iznine dönüştür÷lmüş olup; bu düzenlemeye göre ebeveyn izni çocuk üç yaşına gelene kadar kullanılabilir. Bu iznin kullanımının iki yılı, çocuğun doğumundan ya da evlat edinmeden hemen sonra zorunlu iken; kalan süre çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar belirlenen zamanlarda kullanılabilir. Ebeveyn izinlerinin kullanımı boyunca, aileler yıllık ücretlerinin %67’sini almaktadırlar (Ray, 2008: 14). Buna ek olarak, Almanya’da, doğumdan sonra çocuklarına kendileri bakmak isteyen ve bundan dolayı çalışmayan ebeveynler için belli koşulların sağlanması halinde, devlet tarafından ebeveyn parası adı altında aylık ödemeler yapılmaktadır.

Avusturya’da ebeveyn izni verilme süresi çocuk iki yaşına gelene kadar devam etmektedir. Anne ve babanın çocuğun bakımını paylaşmaları halinde bir yıla kadar sabit ödeme yapılabilir. Belçika’da çocuk yaşı dört oluncaya kadar her ebeveyn dört ay izin hakkına sahip olmakta ve herhangi bir teste tabi olmadan kendilerine sabit ödeme yapılmaktadır. Kıbrıs’ta doğum izninin bitiminden sonra ebeveynler on sekiz hafta ücretsiz izin kullanabilmektedirler. Çek Cumhuriyeti’ne bakılacak olursa çocuğun dört yaşına gelmesi esnasında, anne ve baba en fazla üç yıl süreyle ebeveyn izni kullanmakta, karşılığında sabit bir ödeme almaktadır. Danimarka’da bu izin süresi otuz iki hafta olup; aylık ücret üzerinden ebeveynlere ödeme yapılmaktadır. Çocuk dokuz yaşına gelinceye kadar iznin belli sürelerde kullanılma hakkı olmaktadır. Japonya’da çocuk bir yaşına gelinceye kadar ebeveynlerin izin kullanma hakları vardır ve bu hak kişiseldir. Aynı zamanda ebeveynler doğumdan sonra on iki aylık izin hakkına sahip olmakla birlikte, bu iznin bir kısmını kullanıp, bu süreyi çocuk on dört aylık oluncaya kadar uzatabilmektedir. Yunanistan’da çocuklar üç buçuk yaşına gelinceye kadar ebeveynler izin kullanabilmektedir. Bu süreler boyunca ebeveynlere ücret ödenmemektedir. İspanya’da da analık izninden sonra çocuk bir yaşına gelene kadar ücretsiz olarak ebeveyn izni kullanılmaktadır. Bu izin kullanımının ardından ebeveynler eski işlerine ya da benzer bir

işe geri dönüş yapabilmektedir. Fakat doğumdan sonra üç yıla kadar uzatılan izin durumunda, ikinci ve üçüncü yıllarda tekrar eski işine dönme hakkı, işyerinde olacak boş bir pozisyona göre belirlenmektedir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 83).

Birleşik Krallıkta ise ebeveyn izni on sekiz hafta olmakla birlikte, ebeveynlere bir ödeme yapılmamaktadır. Belçika'da her çocuk için dört ay, Şili'de altı haftasının yalnızca anne tarafından kullanılması zorunluluğu ile on iki hafta, İtalya'da çocuk on iki yaşına gelinceye kadar altı, Kore'de çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar on iki ay, Polonya'da yirmi altı hafta ve Avustralya'da da elli iki hafta ebeveyn izni kullanma hakkı bulunmaktadır. Hollanda'da ebeveyn izin süresi on üç hafta olmakla birlikte; 2009 yılında bu izin süresi yirmi altı haftaya çıkarılmıştır. Bununla birlikte ebeveynler izin yerine, altı ay boyunca yarı zamanlı çalışma hakkına da sahip olmaktadır. Ebeveyn izin süresinin ilk on üç haftasında kamu sektörü için ücretin %70'i ödenmekte buna karşılık özel sektörde herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. İrlanda'da çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar ebeveynlerin on sekiz hafta ücretsiz izin kullanma hakları bulunmaktadır. Her iki ebeveyninde aynı anda izin kullanabilmesi de mümkün olmaktadır.

İsveç'te ebeveynlerin doğum ya da evlat edinme durumlarında dört yüz seksen gün ebeveyn izni kullanma hakkı bulunmaktadır. Bu süre uluslararası standartlardaki en uzun süre olmakla birlikte; iş-aile uyumlaştırma politikaları içinde en çok bilinenidir. Sürenin üç yüz doksan günü için ebeveynler aylık ücretlerinin %80'ini, doksan gün için de sabit bir ücret almaktadırlar. Ebeveyn izni çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar alınabilmektedir. Her çocuk için ebeveynlerin izin hakkı bulunmakta ve ebeveynler birkaç çocuk için izin sürelerini birleştirerek de kullanabilmektedirler. Norveç'te ebeveyn izni, ailelerin tercihleri doğrultusunda değişebilmektedir. İzinlerin kırk altı hafta kullanılması durumunda aylık ücretlerin %100'ünü; elli hafta kullanılması durumunda ise ebeveynler bu ücretlerin %80'ini alma hakkına sahiptirler. Annenin doğumdan önce üç hafta daha izin kullanması durumunda izin süreleri kırk dokuz, elli haftaya kadar çıkabilmektedir. Ebeveynler çocuk üç yaşına gelene kadar da bu izni kullanabilmektedir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 84-85).

Finlandiya'da yüz beş günlük doğum izninden sonra ebeveyn izni verilmekte ve izin süresi yüz elli sekiz işgünü olmaktadır. Fakat birden fazla gebeliklerde her çocuk için bu süreye altmış gün eklenmektedir. Eğer ebeveyn iznini baba kullanırsa izin süresine on

iki gün daha eklenmektedir. Finlandiya’da ebeveynlerin yedi yaşın altında bir çocuk evlat edinmeleri durumunda ise ebeveyn izni kullanma hakları olmaktadır (Aydın, 2011: 378).

Görüldüğü üzere, ülkelerin aile politikalarının birbirinden farklı olması, ebeveynlerin bakım seçeneklerini belirlemektedir. Bu bağlamda Tablo 6 da AB ülkelerindeki farklı ebeveyn izin düzenlemelerini ücret, süre ve bu izinlerin kullanılmasındaki esneklik yönleriyle incelemektedir. Bu açıdan bakıldığında her ülkede uygulanmakta olan ebeveyn izninin yasal durumu, süresi, ücret düzeyi, babanın bu izne dahil olup olmama durumu, izinlerin kullanımı farklılık oluşturmaktadır. Ebeveyn izinlerinin bazı ülkelerde ailesel bazı ülkelerde ise ailevi esaslara göre tespit edildiği gözlenmektedir. Ailevi olarak düzenlenen ebeveyn izninde, ebeveyn, izni kimin kullanacağına karar verebilirken, bireysel esaslara göre devredilebilen ebeveyn izinlerinin devredilemediği görülmektedir. Bununla birlikte izinlerin süresi, ücret düzeyi ve babaların katılımı her ülke için farklı olmaktadır. Bu koşullarda ebeveyn izni alımı önemli bir etkiye sahip olmakta ve iznin etki alanını oluşturmaktadır. (Parlak, 2015: 176).

**Tablo 6:** Ebeveyn İzni Uygulamaları

Ülkeler	İzin Ücreti ve Süresi	İznin Alınmasında Esneklik (yarı/blok şeklinde); Ebeveyn Çalışma Saatlerinin Azaltılmasında Yasal Sunumların Varlığı
İsveç	Her bir ebeveyne 60 günlük ebeveyn izin ücreti sunulur. Çocuk sekiz yaşını doldurana kadar 480 günlük izin süresini kullanabilir. İzin ücreti, kazançla orantılıdır: 360 gün için kazancın %80’ni, kalan 90 gün için bu oran düşmektedir. Babalar ücretli ebeveyn izni kullanabilir.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımında Esneklik vardır. Çocuk 8 yaşına gelene kadar ebeveyn normal Çalışma saatini %75 azaltabilir
Danimarka	Her bir ebeveyn Çocuk 9 yaşını bitirene kadar 32 haftalık izin hakkına sahiptir. Ücretler, kazançla orantılıdır ve 40 haftanın 32 haftası için kazancın %90’ını kadar verilir. Kalan 8 hafta ücretsizdir. Babalara ebeveyn izni yoktur.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımını esnektir.

Slovakya	15 günlük analık izni sonrasında alınır. Çocuk başına 260 gün olan ebeveyn izni, çocuk 3 yaşına girene kadar kullanılabilir. İzin ücreti kazancın nerdeyse tamamı kadardır. Bireysel bir haktır. Babalara analık izni suresince ya da sonrasında 75 günlük olan babalık izninin ücreti sabit oranlıdır.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı esneklik. Ayrıca çocuk üç yaşına gelene kadar bir ebeveyn yarı zamanlı çalışma hakkına sahiptir.
Macaristan	Çocuk 2 yaşını doldurana kadar kazancın %70'i ebeveyn izin Ücreti olarak ödenmek zorundadır. Çocuk 3 yaşına gelince izin ücreti sabit oranlı olarak ödenir.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı, esneklik. Çocuk 18 ay-üç yaş arasında yarı zamanlı çalışabilir.
Finlandiya	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 sürelerinin kullanımında esneklik vardır. Kısmi ödenekli yarı zamanlı ebeveyn izni alabilir. Ayrıca ebeveyn, çocuk okul yaşına gelene azaltılmış sürelerde çalışabilir.
İtalya	Her bir ebeveyn için Her bir ebeveyn için izin süresi, en fazla 6 aydır ve bireysel bir haktır. 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.
Avusturya	Çocuk 2 yaşını doldurana kadar tam zamanlı, 4 yaşında olduğunda ise izin yarı zamanlı alınabilir. Babalar, çocuk 18 aylık olana kadar, sabit oranlı olan ücreti alırsa 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 alabilir. Ebeveyn çocuk 4 yaşını bitirene kadar yarı zamanlı çalışabilme hakkına sahiptir.
Fransa	Çocuk 3 yaşını bitirene kullanılabilir. Ücret, ilk çocuk için 6 aylık sabit oranlıdır.	İzin sürelerinin kullanımı esneklik, yarı zamanlı alınabilir.
Kıbrıs	Her bir ebeveyn için çocuk 6 yaşına kadar 3 aylık tam zamanlı izin ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımında esneklik. Ebeveyn, her izin yılı için maksimum 4 haftadır.

Belçika	Çocuk 6 yaşını doldurana kadar kullanılır. Her bir ebeveyn ve çocuk için izin süresi 3 aydır. Ebeveyn yarı zamanlı çalışıyorsa 6 ay veya %80 yarı zamanlı çalışıyorsa 15 aydır. Ücret sabit oranlı ödenir.	İzin sürelerinin kullanımı, esnektir 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.
Lüksemburg	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 maaşa yakındır.	İzin sürelerinin kullanımı esnektir, yarı zamanlı alınabilir.
Çek Cumhuriyeti	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar 156 haftalık izin alınabilir. İzin ücreti, 2-4 yaş arası çocuk için çeşitli seçeneklerde ödenir. Önceki aylık maaşın %70'i oranında ücret ödenir.	İzin sürelerinin kullanımı esnek değildir.
Polonya	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.
Letonya	Çocuk 1 yaşını bitirene kadar alınabilir. Süre, 12 aydır. Bu surede 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.
Yunanistan	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 sureye denk olarak ebeveyn iznini kullanabilir.
İspanya	Çocuk 3 yaşına gelen kadar alınabilen izin, her bir ebeveyn ve çocuk için 3 yıldır ve ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı esnektir. Ebeveyn, tam zamanlı çalışma saatlerinin %30-50 oranında azaltılmış saatlerde çalışabilir.
Portekiz	İzin 120-150 gündür. 30 günü doğum öncesi/sonrasında kullanılabilir. İzin ücreti, 120 gün için %100 ya da 150 gün için maaşın %80'ni kadardır. Anneler, doğum sonrasında en az 6 hafta izin alma hakkına sahiptir.	Ebeveynler, yarı zamanlı veya azaltılmış saatlerde çalışma hakkına sahiptir.



	Babaların izin hakkı 30 gündür ve ücretlidir. Ayrıca her bir ebeveyn, 3 aylık ortalama kazancın %25'i kadar ek izin alabilir.	
Hollanda	Her bir ebeveyn ve çocuk için çocuk 8 yaşını doldurana kadar 26 haftadır. Ücret, ayda 723 Avro kadar vergi azaltılmasına denk gelmektedir.	İzin sürelerinin kullanımı esnekler. En az 1 ay blok halinde alınabilir. Ayrıca çalışma saatleri azaltılabileceği gibi değiştirilebilir.
İrlanda	Her bir ebeveyn için çocuk 8 yaşına gelen kadar 14 haftadır ve ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı esnekler, yarı zamanlı/ blok olarak alınabilir.
İngiltere	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 kullanılabilir. 2003'ten beri küçük çocuklu ebeveynler işverenlere çalışma saatlerinin azaltmak veya esnek çalışmayı isteme hakkına sahiptir.
Norveç	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:** EFILW, **Parental leave in European Companies, Establishment Survey on Working Time 2004–2005**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007, s.7-8 ve **OECD Family Database**, 2012, [www.oecd.org/els/social/family/database](http://www.oecd.org/els/social/family/database) 'den yazar tarafından düzenlenmiştir.

#### 4.1.1.2. Ebeveyn İzin Türleri

##### 4.1.1.2.1. Analık (Doğum) İzni

Çalışma yaşamında kadın çalışanlar, hamilelik sürecinde ve doğumdan sonra içinde buldukları durumdan olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Ulusal ve uluslararası mevzuatta bu hususlar dikkate alınarak, kadın çalışanların hamilelik ve analık dönemlerinde korunmaları için özel koruyucu düzenlemeler getirilmiştir. Avrupa Birliği

düzeyinde kadın çalışanların korunmasına yönelik yapılan özel düzenlemeler, Avrupa Birliği'nin 92/85/EEC sayılı Hamile Çalışanlar Direktifi (Pregnant Workers Directive-PWD) ile kabul edilmiştir. Direktifte; hamilelik dönemlerinde doktor kontrolü için izin kullandırılması, hamile kadınların işlerinin değiştirilmesi, doğum izni ve fesih yasağı gibi durumlara ilişkin genel hükümler yer almaktadır. Direktifin 2. maddesine göre “hamile çalışan” özel durumunu ulusal kanun ve/veya uygulamalara göre işverene bildirimde bulunan çalışanı; “loğusa çalışan” ulusal kanun ve/veya uygulamalara göre loğusa kabul edilen ve bu kanun ve/veya uygulamalara göre bulunduğu durumdan işverenini bilgilendiren çalışanı; “emzikli çalışan” ise yine ulusal kanun ve/veya uygulamalara göre emzikli kadın sayılan ve bu kanun ve/veya uygulamalara göre içinde bulunduğu durumdan işverenine haber veren çalışanı belirtmektedir. Analık dönemi süresince kadının koruma altına alınması, kadınların ve ailelerinin haklarını, sağlığını ve ekonomik güvenliğini garanti altına almaya yönelik çabaların merkezinde yer almaktadır. Analığın korunmasında; annenin ve yeni doğmuş bebeğin sağlığını korumak ve iş güvencesini sağlamak (işten çıkarılmaya ve ayrımcılığa karşı korunma, doğumdan sonra yeniden işe başlama ve analık sırasında ücret ve diğer yan ödemelerin devam ettirilmesi) gibi iki amaç hedeflenmektedir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 79). Bu duruma göre, kadın için hamilelik dönemi hamilelik durumunun tespitinden çocuğun doğumuna kadar geçen zamandır. Analık dönemi de çocuğun doğumundan başlayarak, kadının loğusalık zamanı ve emzirme dönemiyle birlikte çocuğun büyütülmesi ve bakımı için geçen süredir.

92/85/EEC sayılı Hamile Çalışanlar Direktifinde analık izni süresi en az on dört hafta olarak belirlenmiş ve bu sürenin en az iki haftasının doğumdan önce kullanılması zorunlu tutulmuştur. Bu süre, İspanya ve Fransa'da on altı hafta, Danimarka'da on sekiz hafta ve Birleşik Krallık'ta yirmi altı haftadır. Ayrıca Birleşik Krallık'ta en az yirmi altı hafta mevcut işverenin yanında çalışan kadın işçilere yirmi altı hafta daha analık izni verilmekte olup; toplamda izin süreleri elli iki haftaya kadar çıkmaktadır. Hollanda'da ise analık izni süresi on altı haftadır ve bu süreler ücretlidir. Analık izni boyunca ödenmekte olan ücretler ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Analık izin ücreti Avrupa Birliği'ne üye ülkeler incelendiğinde, Danimarka'da saatlik kazanca, Fransa'da kazancın %84'üne, İspanya'da tavan kazancın %100'üne göre yapıldığı görülmektedir. Birleşik Krallık'ta ise yapılan ödemelere bakıldığında; altı hafta için yaklaşık olarak aylık kazancın %90'ına ve

geri kalan yirmi hafta için de haftalık yüz sterlin veya haftalık ücretin %90'ına yaklaşmakta olduğu görülmekte; fakat kalan dönem için ise ödeme yapılmamaktadır (Aybars, 2007:585; Dulk vd., 2011: 304).

Almanya'da 1985 yılında yapılan bir değişiklikle analık izni ebeveyn izni olarak düzenlenmiştir. Analık süresince, iş sözleşmesine göre çalışan sigortalı kadınlar, analık yardımından son üç aydaki ortalama net kazançlarının tamamına yakın bir ücreti, doğumdan önce altı hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere almaktadırlar. Sigortalının, net kazancının analık yardımından yüksek olması durumunda ise, aradaki fark işverence ödenmektedir. Belçika'da analık izni beklenen doğum tarihinin altı hafta öncesinden başlamakta (doğumdan önceki hafta zorunlu, diğer haftalar isteğe bağlı) ve doğumdan sonraki dokuz haftayı içine almaktadır. Bu sürenin ilk otuz günü için ücretin %82'si, kalan günler için ücretin %75'i nakit yardım olarak ödenmektedir. Japonya'da analık izni süresi on dört haftadır ve bunun altı haftasının doğumdan sonra kullanılması zorunlu olmaktadır. Analık izni süresince ücret ödenmemesine rağmen, sağlık sigortası sisteminden ücretin %60'ı ödenmektedir. Avusturalya'da ve Birleşik Devletlerde analık iznine ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamakta, Avusturya'da on altı hafta, Şili'de on sekiz hafta, Hırvatistan'da otuz hafta, Macaristan'da yirmi dört hafta, İtalya'da beş ay, Meksika'da on iki hafta, Polonya'da yirmi altı hafta, İrlanda'da kırk iki hafta, Yeni Zelanda'da on altı hafta ve İsrail'de yirmi altı hafta analık izni verilmektedir. Norveç'te analık izni süresi on üç haftadır ve bu süre için ücret ödenmektedir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 80-81).

#### **4.1.1.2.2. Babalık İzni**

İş hayatında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik çabalardan biri de çocuğun doğumundan sonra babaya verilen babalık iznidir. Genel anlamda babalık izni; eşi doğum yapan erkeğe belli sürelerle ücretli veya ücretsiz olarak verilen bakım izinleridir. Babalık izni sayesinde baba çocuklarına bakabilip onlarla ilgilendiği gibi; anneye de yardım etme fırsatı bulmaktadır. Babalık izninin günden güne kullanımının artması ve yaygınlaşması, babalık ile ilgili geleneksel anlayış ve inanın değiştiğini göstermektedir. Bu durum çocuğun yetiştirilmesi süresince cinsiyet bakımından dengeli bir yaklaşıma da işaret etmektedir. Babalık izni ve bu izinden yararlanma koşulları ve bu izin süresince yapılan ödemeler ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 81).

Babalar için doğum sonrası izni düzenleme ve uygulamaları, ücretsiz işlerin aile içinde paylaşılarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olan tutum ve davranışların kırılmasına yardımcı olmaktadır. Diğer taraftan da baba ve çocuklar arasında ilk zamanlardan başlayarak kuvvetli bir ilişki ve bağ kurulmasında ve çocuk gelişim sürecinde önemli bir etkiye sahiptir (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 734).

Son yıllarda sosyal hizmet uzmanlarının, çocuğun refahı ve gelişimi ile ilgili çalışmalarında, babaların bakım sorumluluğunda görev almasının önemini vurgulamaları ve bu konunun üzerinde durmaları dikkat çekmektedir. Babaların bakım sorumluluğunda bulunmaları ferdi, ailevi ve makroekonomik düzeyde (yüksek doğurganlık, babanın yeterli gelir düzeyi, medeni yaşamda istikrar ile memnuniyet ve iş-yaşam dengesi gibi) değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, AB’de 1996 yılındaki çerçeve anlaşmasıyla babaların ebeveyn izni ile çocuk bakımına aktif olarak katılımı talep edilmiştir. Ayrıca 2003 yılında kabul edilen 2003 yılındaki eylem planı ile çocuk bakım sorumluluğunun ebeveynler arasında eşit paylaşımı desteklenmiştir. AB ülkelerindeki uygulamalara bakıldığında ise ilk olarak uygulanmaya başlanan babalara yönelik ebeveyn izinlerinin, kısa sürelerle düzenlendiği görülmüştür. Bu durum, ebeveyn izin süresinin genel olarak anneler tarafından daha çok kullanılmakta olduğuna işaret etmektedir. Bununla beraber ülkelerin emek piyasa şartları toplumsal cinsiyet eşitliği düzeyine bağlı olarak değişmektedir ve bu doğrultuda babaların bu izni annelerden daha az kullandıkları saptanmıştır. Ancak Lüksemburg, Hollanda, İsveç, Norveç ve İrlanda’da babalar tarafından kullanılan izin oranının %10’nun üzerinde olması, çocuk bakımında eşit paylaşımın arttığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Özellikle İsveç’te ebeveyn günlük ödeneğinin, babalar tarafından kullanılma oranının 1990’da %7’den 2005 yılında %20’ye, Finlandiya’da, 2003’te yaklaşık %70’e yükselmesi önemli ve kayda değer bir değişim olarak ifade edilmektedir (Parlak, 2016: 82-83).

Diğer taraftan, Portekiz, İspanya, İngiltere gibi çoğu ülkede babanın ebeveyn izni kullanması, çeşitli düzenlemelerle desteklenmektedir. Bununla ilgili olarak Norveç’teki ‘babalar günü’ (daddy days) düzenlemesi, babaların ebeveyn izni alması ve bu izne verilen önem ile ilgili güzel bir örnek oluşturmaktadır. Bu izin süresi, 2006’da altı hafta olarak belirlenmiştir. İsveç’te ise anne ve baba arasında eşit paylaşılması istenilen ebeveyn izni uygulamasını sağlamak amacıyla yeni bir mali politika

belirlemiştir. Bu tasarı ile babaların ebeveyn izni kullanmalarına yönelik bir ek teşvik düzenlenmiştir. Bunun için “toplumsal cinsiyet eşitliği bonusu” olarak adlandırılan gelire göre izin ücreti aylık olarak ödenmektedir (Ray, 2008: 28). Buna ek olarak anneye, ebeveyn izni bitiminde işe geri dönüşünde ve babanın da ebeveyn izni aldığı anda vergi indiriminden faydalanma olanağı getirilmiştir. Bu politikayla, ebeveynler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacı ile babaların çocuk bakımına katılımının sağlanması hedeflenmektedir. Buna karşılık İtalya’da ebeveyn izin uygulamalarına bakıldığında, sadece babalar için ebeveyn izninin olmadığı, bu iznin her iki ebeveyn için esnek kullanım hakkıyla birlikte on ay süre olarak belirlendiği ve babaların istemeleri halinde, bu iznin altı ayını kullanabildikleri görülmüştür. Danimarka’da ise, 2002 yılından bu yana, eşitsizliği en aza indirmek amacıyla kapsamı genişletilen ebeveyn izni, ailevi bir hak olarak görülmüş ve düzenlenmiştir. Ancak bu iznin çoğunlukla anneler tarafından kullanıldığı da tespit edilen bir gerçektir (Plantenga ve Remery, 2008: 60).

Finlandiya’da aile dostu iş uygulamaları kapsamında, ebeveynlerin çocuk yetiştirmek amacıyla maddi ve manevi tüm desteklere sahip olması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda çocuklara güvenli bir ortam yaratmak ve onların sağlıklı yetişmesini sağlamak amacıyla birden fazla aile reformu uygulanmaya konulmuştur. Uygulanan aile politikaları; ebeveynlerin iş hayatını kolaylaştırmak, babalara çocuklarıyla daha fazla zaman geçirme olanağı sağlamak üzere biçimlendirilmiştir. Finlandiya’da babalık izin süresi elli dört gün olarak belirlenmiştir. 2013 yılında yapılan değişiklikle, bu sürenin on sekiz günü anne ile beraber kullanılması zorunluluğu getirilmiştir. Bu sürenin kalan kısmı da annenin izinli olmadığı zamanda kullanılmalıdır. Babalık izninin çocuk iki yaşına gelene kadar kullanılma zorunluluğu vardır. Danimarka’da ailelere hamilelik, analık ve evlat edinme durumlarında nakit yardımları yapılabilmekte ve ebeveynler elli iki hafta boyunca bu yardımlarından faydalanmaktadırlar. İlk on dört hafta süresince, normal şartlar altında bu izinden anne de yararlanabilmektedir. Fakat, bu süre boyunca babalar da günlük nakit yardımlarıyla iki hafta süresince babalık iznini kullanmaktadır. Ebeveynler kalan otuz iki haftalık izni nasıl kullanacaklarını kendileri belirlemektedir. Danimarka’daki izin sürelerinin elli iki haftası ücretli ve otuz iki haftası ücretsizdir olmakla birlikte; altmış ile altmış altı hafta arasında düşürülmüş bir ücrete hak

kazanılması sonucunda bu süre daha da uzatılabilmektedir. (Drange ve Egeland, 2014: 60-63).

Birleşik Krallık'ta babalık izin süresi iki hafta olmakla birlikte, bu süre içerisinde sabit tutarda bir ödeme de yapılmaktadır. Hollanda'da babalık izninin iki gün ücretli, üç gün ise ücretsiz olarak kullanılabilmesi de olanaklıdır. Diğer ülkelerdeki babalık izni sürelerine bakıldığında; Avusturalya'da iki gün, Belçika'da iki hafta (on işgünü), Şili'de bir hafta (beş işgünü), İtalya'da bir gün, Kore'de bir hafta (beş işgünü), Litvanya'da dört hafta, Meksika'da bir hafta (beş işgünü) olduğu görülmektedir. Yeni Zelanda'da mevcut işverenle çalışılan süreye bağlı kalınarak, bir veya iki hafta, Norveç ve Polonya'da iki hafta, Slovenya'da on üç hafta, İsveç'te on gün ve İspanya'da da on beş günü kapsamaktadır. Norveç'te ise doğumdan sonra bu izin süresi iki haftadır ve ücretsizdir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 82).

Özetle, ülkelerdeki babalık izni uygulamaları incelendiğinde, AB ülkeleri arasında babaların ebeveyn izni kullanması teşvik edilmektedir. Ancak babaların izin kullanım isteğini, eşit paylaşımı sağlayacak teşvikler kadar onları bu istekten uzaklaştıracak caydırıcı faktörler de etkilemektedir. Bu noktada “babanın çocuk bakımına katılma düzeyinin, ebeveyn izin politikalarını nasıl etkileyeceği” tartışılmaları gündeme gelmektedir. Ülkeler arasında görülen bu farklılık, ülkelerin refah rejimlerine uygun strateji ve aile politikaları benimsemesinden kaynaklanmaktadır. Özellikle, ebeveynlerin gelir getiren ve çocuk bakımına destek veren rollerine vurgu yapan politikalar (baba dostu politikalar) ile babaların çocuk bakımına katılmaları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

Bunların haricinde ebeveyn izinlerinin; süre, ücret düzeyi, izin kullanımında esneklik, bireysel ve devredilemez bir hak şeklinde düzenlenmesi de iznin kullanımını belirlemekte olup; babaların izne katılımlarında kadın-erkek arasındaki gelir dağılımı, örgüt kültürü ile geleneksel cinsiyete dayalı iş bölümü etkili olmaktadır. Diğer bir ifadeyle erkeklerin toplum içindeki rolleri, babaların çocuk bakımına tam anlamıyla katılmasında önemli bir engel olarak görülmektedir. Bu durum, ebeveyn izninin genel olarak kadınlar tarafından kullanılmasının kabul görmesi olarak anlaşılmaktadır (Parlak, 2016: 85).

#### 4.1.2. Bakım Hizmetleri

1970'lerden bu yana küreselleşme ve bilgi teknolojilerindeki gelişme ve ilerlemelere bağlı olarak değişen ekonomik, politik ve sosyal alanlardaki değişimler cinsiyet, aile ve iş hayatı ile istihdam ilişkilerini radikal bir şekilde etkilemiştir. Bu nedenle karmaşık bir süreç ve faktörlerin etkileşimini içeren iş-yaşam dengesi son zamanlarda sosyal politikanın önemli konularından biri haline gelmiştir. "İş" kadar "iş-dışı zamanı" da içeren iş-yaşam dengesi, sağlıklı bir aile ve iş yaşamı sağlamayı amaç edinen politikaları gerektirmektedir. İş-yaşam dengesinin önemli bileşenlerinden olan bakım, bu değişim ve dönüşüm sürecinden en fazla etkilenen alanlardan olmaktadır. Günümüzde bakım; yapılan kurumsal düzenlemeleri ve faaliyet olarak değişen ilişkileri içine alarak geleneksel sınırları zorlamaktadır. Geleneksel olarak ailenin en önemli görevlerinden bir olan bakım hizmetleri, kadının iş hayatına girmesiyle özel alan dışına çıkmış, bunun sonucunda ise bu hizmet kısmen aile ve kamusal alan; kısmen de piyasa tarafından sağlamaya çalışılmıştır. Genel olarak AB ülkelerinde iş-aile yaşamını uyumlaştırma politika ve düzenlemelerinin özellikle çocuk ve yaşlı bakımının AB'de özel bir önemi bulunmaktadır. Bu alandaki politikalar incelendiğinde AB'nin cinsiyet eşitliğine, toplumsal cinsiyet rollerine olan bakışı da anlaşılmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 48).

Çocuk, yaşlı ve bakıma muhtaçların bakımını içeren bakım hizmetleri, verilen hizmet açısından karmaşık bir nitelik arz etmektedir. Çocuk bakım hizmetleri, günümüz koşullarında bakım hizmetlerinin önemli bir ögesi ve iş-yaşam dengesinin önemli bir bileşeni durumundadır. Çocuk bakım hizmetleri, esas olarak, devlet ve özel kurumlar tarafından değişik biçimlerde sağlanmaktadır. Sağlanmakta olan hizmetler, işgücü piyasası, toplumsal cinsiyet eşitliği ve aile politikası gibi birçok alanın kesişme noktasında yer almaktadır. AB'de çocuk bakım hizmetleri, iş-yaşam dengesine yönelik önemli bir uzlaştırma politikasıdır. AB, bu politikayla kadın istihdamını, doğum oranlarını artırmayı hedeflemekle birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı da amaçlamaktadır. Bu hizmet politikaları tavsiye kararları çerçevesinde üye ülkelerin kendi müktesebatına uyarlanarak uygulanmaktadır. Çocuk bakım hizmetleri, AB ülkelerinde uygulanma olarak farklılık gösterirken, çocukların yaşlarına uygun olarak eğitimsel içeriğe göre düzenlenmektedir.

Akademik tartişmalarda bakım sorununun ele alınması, “refah arz ve talep dengesinin nasıl sağlanacağı” tartişmasını gündeme getirmiştir. Bu tartişmalarda, ebeveynlerin tamamlayıcı rolünü devletin üstlenmesi, kurumsal ve mali yardımlarla sunulmakta olan Çocuk Bakım Hizmetlerinin bu durumu önemli bir sorunu olarak değerlendirilmektedir. Bu yöndeki sosyal harcamaları karşılayacak kaynaklarla bakım hizmetlerine yönelik talep arasındaki açıklık, bakım hizmetlerinin yapısının karmaşık olduğunu göstermektedir.

Son yıllarda bakım hizmetleri ile ilgili bakış açısında, çarpıcı bir biçimde yöneliş değişikliği olduğu dikkatlerden kaçmamaktadır. Günümüzde bakım yükümlülüğu geleneksel aileden devlete doğru kaymıştır. Aynı zamanda “bakıma muhtaç olanların hak ve ihtiyaçları ile bakım hizmeti sunan vatandaşın hak ve sorumlulukları” iki farklı kavram olmakta, birbirleriyle ilişkili kavramlara dönüşmektedir. Bununla birlikte bu kavram, sosyal bilimlerin vatandaşlıkla ilgili söylemine dahil olmuştur. Bu durum, bakımla ilişkili bir teori geliştirme sürecinde basamak olarak tanımlanırken, geleneksel cinsiyet sözleşmesi değişiminin sonucu olarak da değer görmektedir.

Ülkeler arasındaki bu farklılıklar, ebeveyn ve cinsiyet rolleriyle ilgili olduğu kadar, çocuk hakları, ebeveyn sorumlulukları gibi kalıplaşmış cinsiyet ilişkilerini düzenlemede devletin sorumluluğuyla da yakından ilgilidir. Bu sebeple bakım hizmetlerinin çözümlenme şekli ve biçimi gündemde yerini almaktadır. Gerçi bu hizmetin, aile içinde ya da dışındaki kurumlar tarafından yapılması, refah devletinin yeniden yapılanma sürecinde önemli bir politik konuyu oluşturmaktadır (Parlak, 2016: 160-163).

Bakım hizmetleri uzun süreler boyunca kadınla birlikte anılmış ve onun etrafında şekillenen ücretsiz bir izin olarak kabul görmüştür. Bakım, sahip olduğu duygusal boyut ile kadınların yeniden üretimdeki rolünün bir uzantısı olarak kabul görmüştür. Özellikle bakımın, bakıma ihtiyacı olan ile bakım hizmetini sağlayan arasında duygusal bir bütünleşme ve etkileşim sağlaması, bu hizmeti gizli bir faaliyet haline dönüştürmektedir. Bu durum sonucunda bakım hizmeti, bir ”iş” olarak görülmemekte, değer azalarak emek piyasasında yer bulmaktadır. Bu durum bakım hizmetinin ailenin dışından giderilmesini sınırlandırırsa da 1970’lerden sonra bu durumun ve anlayışın değiştiği gözlemlenmiştir (Daly ve Lewis, 2000: 284-285).



İki gelirli ailelerin sayısındaki artışa ve iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik olarak alınan tedbirlere ve uygulanan politikalara rağmen, kadınlar hala ailenin bakımında temel sorumluluğa sahiptirler. Ancak aile yapılarındaki değişimler gelecekte bakım hizmetlerinin aileler için ücretsiz olacağı anlamını taşımamaktadır. Bakım sorumluluğunda erkeklerin de rol alacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda, bakım sorumluluğunun kamusal, özel, resmi ya da gayri resmi biçimlerinin incelenmesi sonucunda, bakım politikalarının içerik olarak çalışanların işgücü piyasasındaki konumlarına göre değerlendirilmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Buna bağlı olarak, bakım hizmetlerinin cinsiyet ilişkileri üzerindeki etkisinin göz ardı edilemeyeceği de açıktır. Bununla beraber gündem de yer alan bakım hizmetleri ile ilgili tartışmalar, konunun farklı açılardan ele alınmasına neden olmaktadır. Bu farklılığın ortaya çıkmasının sebebi ülkeler genelinde bakım hizmetlerinin farklı uygulamalarının olmasından kaynaklanmaktadır. AB ülkeleri, ebeveynleri destekleyen yasal düzenlemeler ile hak olarak sunulan maddi yardımlara yer vermekte ve buna alternatif olarak da çocuk bakım hizmeti veren özel kuruluşlara yönelik düzenlemelerde bulunmaktadır.

#### **4.1.2.1. Çocuk Bakım Hizmetleri**

İş ve aile yaşamı içinde meydana gelen çatışma durumunun merkezinde bulunan çocuk bakımına ilişkin, ücretli veya ücretsiz izin uygulamalarının yanı sıra, ülkelerdeki bakım hizmetlerine ve politikalarına göre düzenlenen kamusal bakım hizmetleri, çocuk bakım indirimi, düşük gelirli aileler için verilen çocuk bakım yardımı, çocuk bakım hizmetlerine yönelik sermaye hibeleri ve vergi avantajları gibi politikalardan bir kısmının veya tamamının uygulanması söz konusu olabilmektedir (Parlak, 2016: 179).

Günümüzde çalışma hayatının bireyin yaşamında önemli bir yer tutması, iş tatmini ve kişisel memnuniyeti odak noktası haline getirmiştir. Bu durum, çalışanların kişisel gelişimleri kadar, iş ve aile sorumluluklarının uyumunu sağlayacak program ve düzenlemeleri gündeme getirmiştir. Nitekim AB düzeyinde iş-yaşam dengesini sağlamada ilk sıralarda yer alan uygulamalardan çocuk bakım hizmetleri (CBH), çalışan ebeveynlerin iş-yaşam dengesinde önemli bir etken olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın istihdamının artırılması bakımından bir politik araç olan çocuk bakım politikaları, ebeveyn izni ve çalışma sürelerinin esnekliğiyle karşılaştırıldığında, daha kesin çözümler sunmaktadır (Daly ve Lewis, 2000: 285).

OECD ülkeleri içinde kadınların ve erkeklerin zaman kullanımı karşılaştırıldığında, erkeklerin bakım işi için ayırdığı zaman 1,8 saat iken bu durum Türkiye’de 3,5 saat olmakta; kadınlar için 4,6 saat iken, Türkiye’de 22 saate karşılık gelmektedir (OECD, 2011).

Türkiye’de bakım hizmetlerinin yürütülmesinde devletin rolü çok sınırlı iken, bakım hizmetlerinde bu rol daha çok kadınlar tarafından üstlenilmektedir. Türkiye’de Aile Yapısı Araştırma Sonuçlarına göre bakıma muhtaç küçük çocuğu olan ailelerde bu bakım %88 oranında anne tarafından yerine getirilmektedir. Aynı zamanda anneannenin ve babaannenin çocuk bakımında üstlendikleri rol %4-5 civarında olmaktadır. Türkiye’de gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin aksine, kadınlar için çocuk bakımı ve istihdam arasındaki seçim daha çok, çocuk sahibi olunmasından sonra işgücü piyasasından çekilmek biçiminde olmaktadır.

2013 yılında düzenlenen “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Yurtlarına Dair Yönetmelik” hükümlerine göre, 4857 sayılı İş Kanununa tabi, yaş ve medeni durumları dikkate alınmaksızın, 100-150 kadın çalışana sahip işyerlerinde, işveren tarafından, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri amacıyla, iş yerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta olan bir odanın emzirme amacıyla kurulması; 150’den fazla kadın çalışan bulunduran işyerlerinde, 0-6 yaş grubundaki çocukların bakımı için işveren tarafından, çalışılan yerden ayrı olan ve işyerine yakın mesafede bulunan bir yurdun kurulması zorunludur. İşverenler beraber oda ve yurt kurma amacıyla yer tahsis edebilecekleri gibi; oda ve yurt açma yükümlülüklerini, kamu kurumlarınca kendilerine yetki verilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da bu hizmeti yerine getirebilirler. Fakat, oda ve yurt gibi yerlerin sadece kadın işçi sayısı göz önünde bulundurularak açılması, çocuk bakımının sadece kadına ait bir görev ve sorumlulukmuş gibi algılanmasının sonucuna bağlanabilir. Kadın ve erkek işçi sayıları dikkate alınarak bir işletmenin kreş açma zorunluluğu belirlenmektedir. Ülkemizde genel olarak küçük işyerlerinin çoğunlukta ve bu işyerlerindeki kadın istihdamının düşük olduğu göz önünde bulundurulduğunda, kreş açma şartı olan 100 veya 150 kadın işçi sayısını yakalamak bir hayli zor gözükmektedir. Bir diğer olumsuz durum ise işverenlerin oda ve yurt açma zorunluluğundan kurtulabilmek için kadın işçi sayılarını yönetmelikte belirlenen sayının altında tutmalarıdır (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 736-737).

Gelişmiş Çocuk Bakım Hizmetleri'nin mevcut olması durumunda, kadının emek piyasasındaki konum ve durumunun güçleneceğini söylemek olasıdır. Bununla birlikte kadınların kariyer ve ücretlerinde yükselme durumu da (Almanya ve Yunanistan'da olduğu gibi) söz konusu olacaktır. Böylelikle kadın hayatında yaşanan bu olumlu gelişmeler sonucunda kadınların iş bulma fırsatları da artacaktır (Plantenga ve Remery,2009: 24). Bu durum Çocuk Bakım Hizmetleri'nin birçok yönden (erişim, maliyet ve kullanılabilirlik) ebeveynler için uygun olması gerektiği görüşünü gündeme getirmektedir.

Sonuç olarak bu görüşlerle benimsenen hedefler, Çocuk Bakım Hizmetleri'nin çalışma hayatı ile bakım sorumluluklarının uyumlaştırıldığı zaman gerçekleşebilecektir (Plantenga ve Remery, 2005: 33-34). Fakat; Çocuk Bakım Hizmetleri, AB düzeyinde genellikle kadın istihdamını artırma ve demokratik değişim ile gündemde olmakta ve tartışılmaktadır. Yapılan bu tartışmalar daha çok ekonomik boyutun önemsendiği ve Çocuk Bakım Hizmetleri ile istihdam arasındaki ilişkilerin güçlü bir şekilde vurgulandığı tartışmalar olmaktadır. Bu ilişkinin boyutu değerlendirildiğinde, annelerin istihdam oranlarındaki yükselişe paralel olarak Çocuk Bakım Hizmetleri taleplerinin yükseldiği; kadınların aile sorumluluklarını yerine getirmek için emek piyasasından çekilmek ya da yarı zamanlı çalışmak zorunda kaldıklarını göstermektedir (Jaumotte, 2004: 60). Dolayısıyla AB'de 25-49 yaş arasında olan altı milyon civarındaki kadının bu durumda olması, çocuk bakım hizmetlerinin önemini ortaya koymaktadır.

Çocuk bakım yardımlarının, ailenin üstlendiği bakım maliyetlerini azaltıp, ailenin net gelirini artırmasıyla istihdam ihtimalini de azaltması, dikkate alınması gereken bir gerçektir. Çocuk bakım yardımlarının çalışma saatleri üzerindeki etkisinin ne kadar etkili olduğu teorik olarak belirsizlik taşımaktadır. Gerçi sübvansiyonlar, çalışma saatleri üzerinde olumlu bir ikame etkisine sahip olmakla birlikte; negatif gelir etkisine sahiptir. Çocuk bakım yardımları genellikle gelir arttıkça azalan bir orana sahiptir. Dolayısıyla çocuk bakım yardımları çalışmaya yönelik teşvikte yeterli olmayıp etkisiz kalmakta, çalışma sürelerinin azalmasına da neden olmaktadır. Bu bakımdan bazı anneler bu yardımı hak edebilmek için daha az çalışmayı tercih edebilmektedirler. Ayrıca ebeveynlerin resmi olmayan bakım hizmetlerini de tercih ettiği görülmektedir. Bu

durumda çocuk bakım yardımındaki artışın, kadın işgücü artışından çok daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Blau vd., 2001: 18-25).

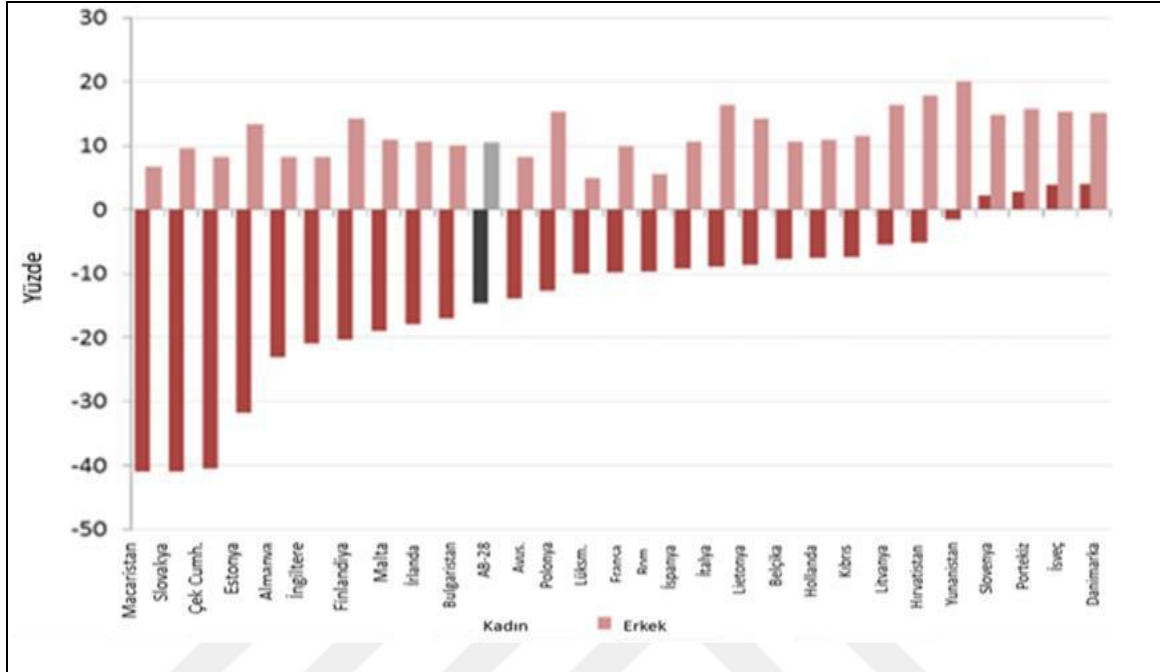
Diğer yandan yapılan bazı araştırmalarda, kadınların işgücüne katılımı ile çocuk bakım hizmet sunumları arasındaki nedensellik ilişkisi analiz edilmektedir. Yapılan analizlere göre, çocuk bakım yardımlarının, kadın istihdamında artışa neden olabileceği, bu yardımlardan ise mahrum kalınması durumunda, kadın istihdamının düşeceği öngörülmektedir.

#### **4.1.2.2. Çocuk Bakım Hizmetleri ve Kadın İstihdamı**

Toplumun çoğu alanında meydana gelen sosyal ve ekonomik değişim, çalışma yaşamıyla birlikte aile yaşamını da etkilemiştir. Yaşanan yoğun rekabet baskısı sonucu artan esnek ve güvencesiz istihdam nedeniyle iş gücü piyasası farklılaşmış ve bunun sonucunda kadın ile erkeğin konumu değişmiştir. Kadın ve erkeğin işgücü piyasasında farklılaşan konumu hem cinsiyet ilişkilerini hem de cinsiyete dayalı geleneksel aile yapısını etkileyerek yeniden şekillendirmiştir. Yeni oluşan sosyal yapıda erkeğin kabul edilen “ekmek kazanan” rolü, önemini kaybetmiş, kadınların kamu ve özel sektör alanlarındaki üretime katılma oranı giderek artmıştır. Bunun sonucunda anne istihdamında yaşanan artış, ülkelerin çoğunda önemli bir konu haline gelmiştir. Bu konu ile ilgili AB, farklı dönemlerdeki Lizbon, Stockholm, Barselona zirveleri ile belirlenen hedeflerle politikalarını düzenlemiş ve kadın istihdamını artırmaya yönelik çaba sarf etmiştir. Bu zirvelerden sonra uygulanan tüm politikalarda AB cinsiyet eşitliğini göz önünde bulundurarak hareket etmiştir. Fakat; bu önlemlerin sonucunda kadın istihdamında yaşanan artışa rağmen Lizbon hedeflerinin gerisinde kalınmıştır.

Çocuk Bakım Hizmetleri ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda; çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesine bağlı olarak kadın istihdamında artış yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişkinin değerlendirilebilmesi için ebeveyn olan erkek ve kadınların istihdam oranlarına bakmak gerekecektir. Aşağıdaki grafikte 2013 yılında 20-49 yaş arasında çocuk sahibi olan erkek ve kadınlar ile çocuğu olmayanlar arasındaki istihdam oranları karşılaştırılmıştır. Babalar, baba olmayanlara göre daha fazla çalışma eğilimindeyken; anneler için durum tersi durumdadır. Anne olan kadınlar anne olmayanlara göre daha az çalışma eğilimindedirler.

**Grafik 1.** Ebeveyn Olmanın İstihdama Etkisi (20-49 Yaş Arası, 6 Yaşından Küçük Bir Çocuklu Yetişkinler), 2013



**Kaynak:** EC, 2013

[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31\\_labour\\_market\\_participation\\_for\\_women\\_02pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_for_women_02pdf).

#### 4.1.2.3. Çocuk Bakım Hizmetlerinin Gelişimi

AB'nin Çocuk Bakım Hizmetlerine yönelik politika ve faaliyetleri, 1957 Roma Antlaşması'nın 48. ve 119. Maddelerine dayanılarak düzenlendiğini söylemek mümkündür. Bağlayıcı olmayan düzenlemeler politika girişimlerini kapsayan Çocuk Bakım Hizmetleri, 1980'lerden bu yana AB'nin politikaları arasında yer almaktadır. AB'nin bu doğrultudaki çalışmalarına hız kazandıran ise, 1979 yılındaki BM'nin Kadınlara karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinde bir "Çocuk Bakım Ağı" (EC Childcare Network) oluşturulmasına vurgu yapılması ve ILO'nun 1981'deki 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesidir. AB'de çocuk bakımının önemi, ilk olarak 1986 ve 1996 yılları arasında AB Komisyonu "Çocuk Bakım Ağı" tarafından ele alınmıştır. AB, 1986'da İkinci Orta Vadeli Topluluk Programı kapsamında isim değişikliğine giderek "Çocuk Ağını" oluşturmuştur (EC, 2014).

Bu girişimde amaç, bakım konusunda çalışmalar yapmak, bu hizmetlerin kalitesi ve önemi konusunda bilinçlendirmeyi artırmaktır. Buradan hareketle, "çocuklar için

hizmetler, ebeveynler için izin ve bakım sorumluluğunu paylaşacak babalar” gibi üç alan üzerinde odaklanılmıştır. Bundan dolayı, 1992 yılında AB Komisyonu Çocuk Ağı, devlet destekli Çocuk Bakım Hizmetlerinin uygulanmasını vurgulayan yönergenin (EC 92/241) benimsenmesini önermiştir. Fakat Üye ülkeler arasında anlaşmaya varılamaması sonucunda, bireylerin ailevi, mesleki ve çocuk yetiştirmelerinden ortaya çıkan sorumluluk ve yükümlülüklerini uzlaştırmak ve onlara eşit imkanlar sunmak amacıyla Çocuk Bakım Tavsiye Kararı (OJ [1992] L123/16) kabul edilmiştir (Deven vd., 1998: 6-7). Çocuk Bakım Tavsiye Kararı’nın kabulünden sonra, 1997’de iş-aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik olarak Amsterdam Antlaşması ile “Avrupa Çocuk Stratejisi” kurulması gündeme gelmiştir. Bu açıdan çocuk bakımı, aktif ve dinamik bir refah devleti vizyonu ile bütünleşir hale gelmektedir.

Lizbon Zirvesinde, çocuk bakım hizmetlerinin hedeflerini ve kriterlerini belirlemek amacıyla birliğe üye ülkeler teşvik edilse de çocuk bakımı amacıyla belirlenen amaç ve hedefler, ancak 2002 Barcelona Zirvesinde belirlenmiştir. Bu zirve, Amsterdam anlaşmasındaki tam istihdama ulaşma hedefini tekrar yenileyerek, çocuk bakım hizmetlerini geliştirecek hedefleri, Avrupa İstihdam Stratejisinin tamamlayıcı bir unsuru olarak değerlendirmiştir. Ayrıca üye ülkelerdeki kadının emek piyasasına girişini sınırlayan nedenlerin araştırılmasını ve çocuk bakım hizmetlerine yönelik talep ve isteklerin dikkate alınması önemsenmiştir. Bunun için, 2010 yılına kadar, üç yaşın altındaki çocukların en azından %33’üne, 3 ve zorunlu okul çağı arasındaki çocukların en azından %90’ına çocuk bakım hizmeti verilmesi, kamusal bir sorumluluk olarak öngörülmüştür (Presidency Conclusions, 2000).

AB ülkelerinde bakım sorumluluk ve yükümlülüğünün paylaşımı, yeniden tanımlanma, yapılandırılma ile bu paylaşımın aile-devlet ve piyasa düzleminde dengeli bir biçimde devam ettirilmesi yönündeki çabaların artan bir şekilde devam ettiği görülmektedir. AB, bir taraftan bakım sorumluluğu ile kadın istihdamını uygun bir biçimde uyumlaştırmaya gayretindeyken, diğer yandan bakım sorumluluğunun anne ve baba arasında eşit paylaşımını, fırsat eşitliği hedefine ulaşmada bir basamak olarak algılamaktadır (Parlak, 2016: 172).

#### 4.1.2.4. Çocuk Bakım Hizmetlerinin Uygulanması

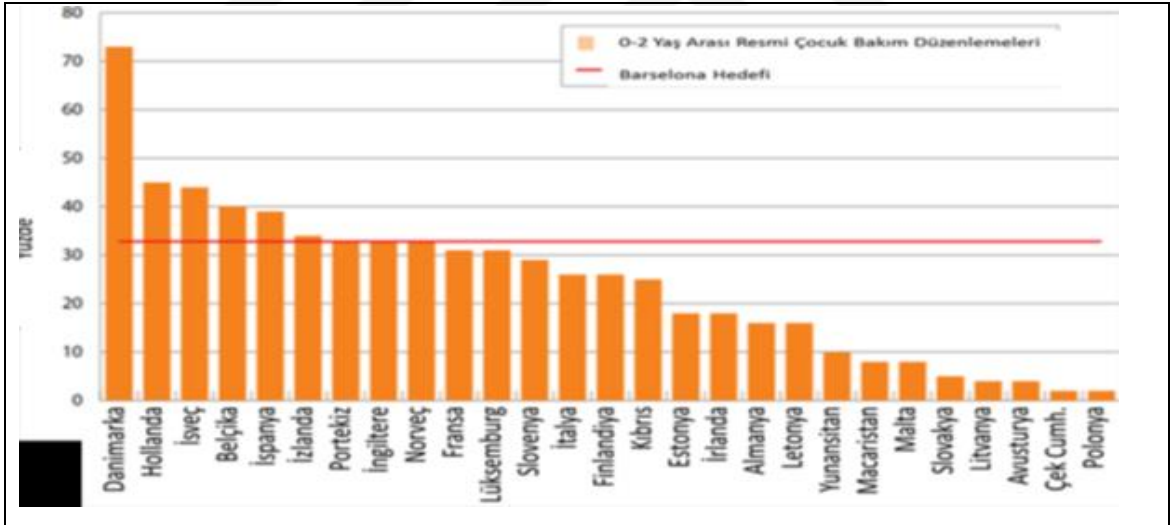
Çocuk Bakım Hizmetleri uygulamaları AB ülkelerindeki mevzuat, yapılanma, kapsam ve paylaşım bakımından farklılık göstermektedir. Bu farklılıklarla birlikte AB genelindeki bakım hizmetleri ikili bir yapı içinde sunulmaktadır. Bu ayırım resmi ve resmi olmayan Çocuk Bakım Hizmetleri şeklindedir. Resmi olan bakım hizmetleri kamu/özel kurum tarafından düzenlenen ve denetlenen, merkezi tabanlı hizmetleri sağlayan kreş günlük bakım merkezlerini tanımlamaktadır. Resmi olmayan bakım hizmetleri ise, ebeveynler dışındaki profesyonel bir bakıcı, anneanne, babaanne gibi büyük ebeveynler, diğer aile üyeleri veya diğer kişiler tarafından, çocuğa bakanın evinde günlük olarak bakım işleminin gerçekleştirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır.

Resmi çocuk bakım hizmetleri, çocukların eğitim ve yaş durumuna uygun olarak, üç kısımda ele alınmaktadır. Buna göre, 0-2 yaş arasındaki çocuklar için bakım hizmetleri ilk grupta bulunmaktadır. Anaokulu ya da benzeri okul öncesi eğitim hizmetleri adı altında toplanan bu hizmetler, yuva, günlük bakım merkezleri, oyun grupları gibi çok çeşitli olarak sunulmakta, ebeveynler çalışırken eğitiminden ziyade çocukların bakımı üstlenilmektedir. Bu tür hizmetler, çoğu ülkede üç yaş ve üstü çocuklara yönelikken, Hollanda ve İrlanda gibi ülkelerde ilköğretim sisteminin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Bununla beraber, bu merkezlerin çoğu özel sektör tarafından yönetilmekte, finansmanı ise kamu veya özel sektör tarafından karşılanmaktadır. İrlanda, Hollanda, Çek Cumhuriyeti, Polonya, Avusturya, Portekiz, İngiltere ve İsviçre'deki bakım merkezleri bu düzenlemelere uygun şekilde hizmet vermektedir. Diğer ülkelere bakıldığında ise, çocuk bakım kurumlarının büyük ölçüde hem yönetimi hem de sermayesi kamu aracılığıyla sağlanmaktadır. İkinci grupta ise, çoğunlukla 3 yaş ve zorunlu okul çağı yaşı arasındaki çocuklara yönelik, eğitime odaklanan ancak okul statüsü kazanmamış kurumlar yer alırken, üçüncü grupta, bakım hizmetlerinde kurumsallaşan okullar bulunmaktadır (Eurostat, 2009: 53-55).

Grafik 2.'de ise, çocuk bakım kurumlarındaki hizmetlerden faydalanmakta olan 0-2 yaş arasındaki çocukların oranı, Barcelona Zirvesinde belirlenen %33'lük hedefin altında ve üstünde kalan ülkeler baz alınarak gösterilmektedir. Danimarka, Hollanda, İsveç, Belçika, İspanya, Portekiz, İngiltere, İzlanda ve Norveç'in Barcelona hedeflerine ulaştığı görülmektedir. Bu ülkeleri Fransa, Lüksemburg Slovenya takip etmektedir.

Slovakya, Litvanya, Avusturya, Çek Cumhuriyeti ve Polonya Barcelona hedeflerinin gerisinde olmakla birlikte bu oran %5'e kadar düşmektedir. Grafik 2'de gözden kaçmayan, en yüksek orana sahip Danimarka (%73) ile en düşük orana sahip Çek Cumhuriyeti ve Polonya (%2) arasında açıklığın çok fazla olmasıdır. AB ülkeleri arasındaki çocuk bakım hizmetlerinden yararlanma durumundaki farklılığın, bazı faktörlerin etkisiyle gerçekleştiğini belirtmek mümkün olmakla birlikte önemlidir. Bunlar; çocuk bakım hizmetlerinden yararlanma ile ilgili toplumsal tutum ve yargı kalıpları, ebeveynlerin resmi çocuk bakım hizmetinden çok resmi olmayan bakım hizmetlerinden faydalanmaları ya da her iki hizmetin birleştirilerek kullanılması, ebeveynlerin resmi çocuk bakım hizmeti olarak, eğitim yerine bakıma odaklanan ücretsiz okul öncesi hizmetleri tercih etmeleri ve çocuk bakım hizmeti veren kurumların çalışma saatlerinin farklı olması şeklinde sıralanabilmektedir.

**Grafik 2:** 0-2 Yaş Aralığındaki Çocuklar İçin Resmi Çocuk Bakım Düzenlemeleri.



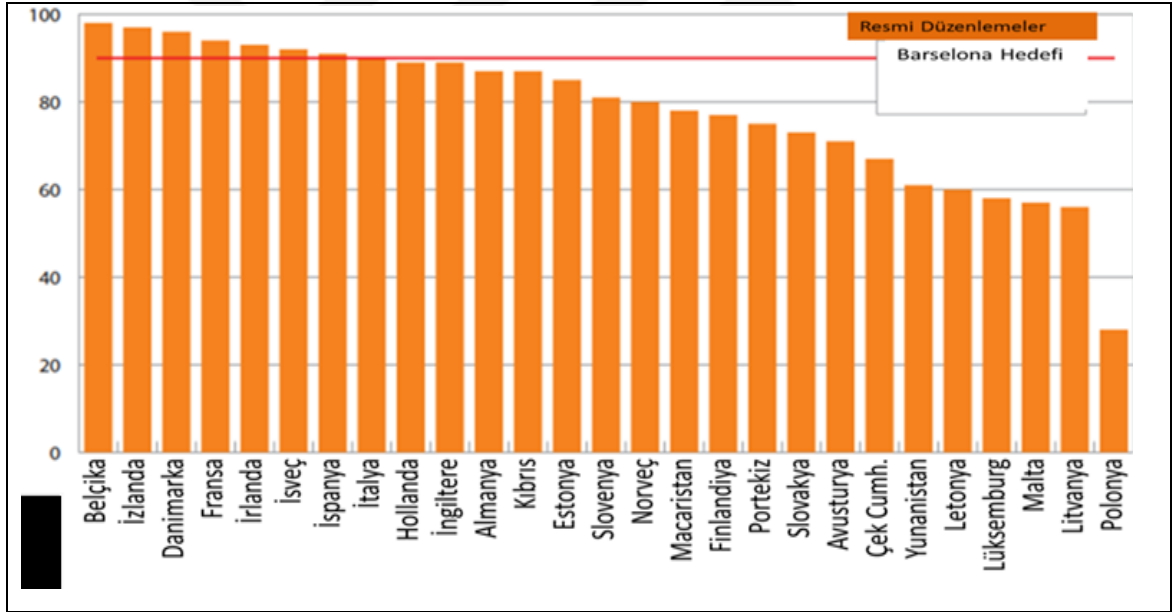
**Kaynak:** Plantenga Janneke, Chantal Remery, **The Provision of Childcare Services A Comparative Review of 30 European Countries**, European Commission, Belgium, 2009, s.30.

Üç yaş ve zorunlu okul çağındaki çocuklar için okul öncesi bakım hizmetlerinden yararlanma oranı ise, Grafik 3'te gösterilmiştir. Grafik 3'e göre, Belçika, Danimarka, Fransa, İrlanda, İsveç, İspanya, İtalya, Hollanda ve İngiltere Barcelona hedefini yakalamış ve bu oranı aşmıştır. Lüksemburg, Malta ve Litvanya'da bu oran, %60'ın altındadır. Polonya'da ise, çocukların sadece %28'inin resmi çocuk bakım



hizmetinden faydalandığı ve bu hedefin çok gerisinde kaldığı dikkatleri çekmektedir. Bununla birlikte 0-2 yaş arası çocuklar ile 3 yaş ve zorunlu okul çağındaki çocuklar arasındaki resmi çocuk bakım hizmetinden yararlanma oranları karşılaştırıldığında, çocuğun yaşı yükseldikçe resmi bakım hizmetlerinin kullanımının arttığı görülmektedir. Buna karşılık bu yaş grubu için evde çocuk bakıcısı ve aile/arkadaşlar tarafından sağlanan bakımı ifade eden resmi olmayan çocuk bakım hizmetlerinden yararlanma ise, daha düşük seviyede olmaktadır. Örnek vermek gerekirse, İspanya, Letonya, Malta ve Litvanya’da resmi olmayan hizmetlerden yararlanma oranı %20’nin altında gerçekleşirken, bu oranın İzlanda, Danimarka, İsveç, Norveç ve Finlandiya’da sifıra yaklaşmaktadır (Plantenga ve Remery, 2009: 30-36).

**Grafik 3:** Resmi Çocuk Bakım Hizmetlerinin Kullanımı, 3 ve Zorunlu Okul Çağındaki Çocuklar.

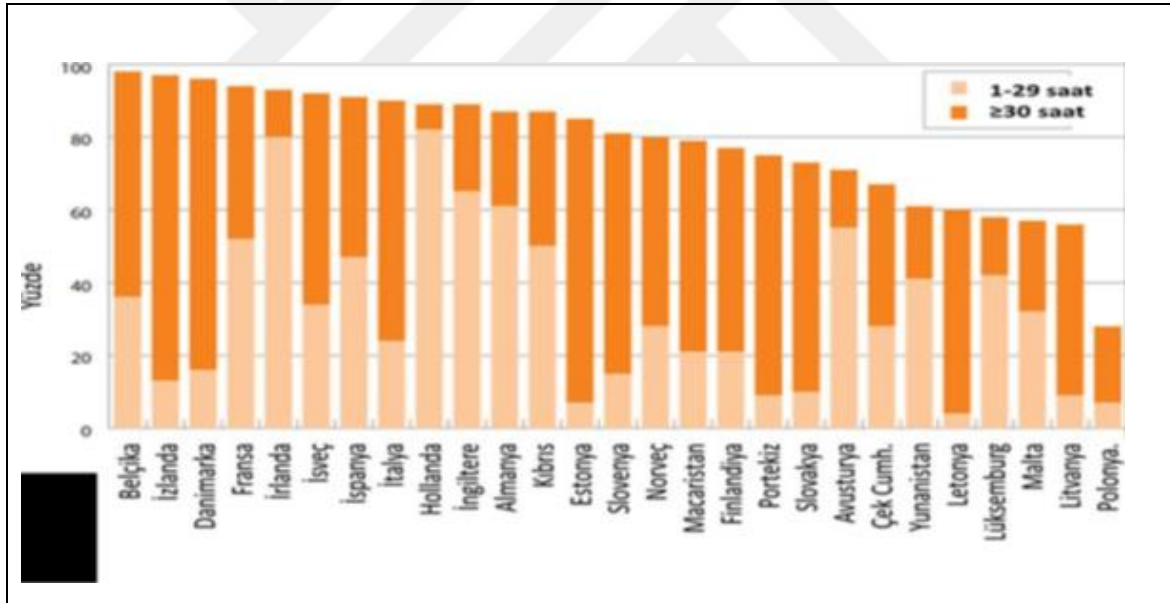


**Kaynak:** Plantenga Janneke ve Chantal Remery, **The Provision of Childcare Services A Comparative Review of 30 European Countries**, Belgium: European Commission, 2008, s.35.

Bununla birlikte, üç ve zorunlu okul yaşındaki çocuklar için resmi çocuk bakım hizmetlerinden yararlanma saatlerinin ebeveynlerin iş-yaşam dengesi açısından oldukça önem arz ettiği belirtilmelidir. Grafik 4’ten anlaşılacağı üzere, bu durum her ülkede değişiklik gösterebilmektedir. Buna göre, İzlanda, Danimarka, Estonya, Slovenya, Portekiz, Slovakya, Letonya, Litvanya ve Polonya’da ebeveynler, tam zamanlı olarak (en az 30 saat veya daha fazla) düzenlenen resmi uygulamalardan faydalanmaktadır.

Ancak bu yaş aralığındaki çocukların kapsama oranı, 0-2 yaş arası çocuklarından daha yüksek olmasına rağmen, çoğu AB ülkesinde okul öncesi bakım hizmetlerinin yarı zamanlı olacak şekilde verildiği göze çarpmaktadır. Bu durum, tam zamanlı çalışan ebeveynlerin resmi olmayan bakım hizmetlerinden faydalanma ihtiyacının daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır (Plantenga ve Remery, 2009:37). Diğer taraftan Grafik 4'te görüleceği gibi, İngiltere, İrlanda, Almanya, Avusturya, Lüksemburg ve Hollanda'da üç ve zorunlu okul yaşındaki çocuklar daha çok yarı zamanlı resmi bakımdan faydalanırken, diğer ülkelerde tam zamanlı resmi çocuk bakım hizmetlerinin sunulduğu; buna karşılık, İspanya'da tam-zamanlı ve yarı zamanlı bakımın oranı dengeli bir seyir izlediği görülmektedir (Eurostat, 2009:59).

**Grafik 4.** Resmi Çocuk Bakım Hizmetinden Yararlanma Saatleri, 3 Yaş ve Zorunlu Okula Başlama Yaşı Arasındaki Çocuklar.



**Kaynak:** Plantenga Janneke ve Chantal Remery, **The Provision of Childcare Services A Comparative Review of 30 European Countries**, Belgium:European Commission, 2009, s.37.

#### 4.1.3. Esnek Çalışma

İş ve aile yaşamını uzlaştırma politika ve düzenlemelerinin sonucusu esnek istihdam uygulamalarıdır. Esneklik, işletmenin işgücü girdisinin düzey ve zamanlamasını oluşan talebe göre değiştirme, ücret düzeyini verimlilik ve ödeme gücüne göre ayarlama

ve eldeki işçileri talepte meydana gelen değişimlere uygun olarak, farklı işlerde çalıştırabilme yetkisi olarak ifade edilmektedir (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2004: 302).

Neo-liberal politikalar kapsamında geliştirilen esneklik yaklaşımı, işgücü piyasalarındaki heterojenleşmenin ana unsurlarından biri haline gelmiştir (Erdut, 2003:18). İşgücü piyasalarında esnekliğin yaygınlaşmaya başladığı 1980'li yıllardan günümüze kadar, Avrupa'da istihdam güvencesizliği, yarı-zamanlı çalışma, belirli süreli kendi hesabına istihdam gibi atipik istihdam biçimlerinde istihdam edilerek çalışanların sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır. Atipik istihdam biçimleri güvencesiz olmakla birlikte, çalışanları eğitim, kariyer olanakları ve sosyal güvenceden mahrum bırakmıştır (Tangian, 2005:6).

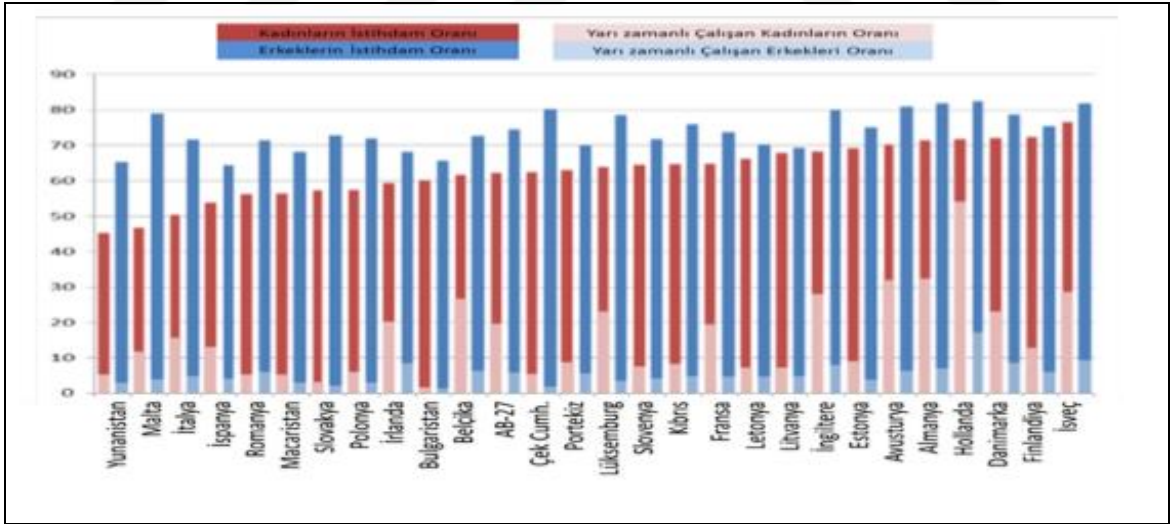
Yarı zamanlı çalışma, çalışma sürelerinin esnekliğinde farklı bir öneme sahiptir. Bu esnek çalışma biçimi daha çok gençler, emekliler özellikle de kadın çalışanlar tarafından tercih edilmektedir. Bu doğrultuda yarı zamanlı çalışma, artan işsizliğe çözüm sunduğu gibi, iş ve aile hayatı sorumluluklarının birlikte yürütülmesinde de etkili olmaktadır. AB'nin 1997 yılındaki Yarı Zamanlı Çalışma Yönergesi(97/81/EC) ve ILO'nun 175 sayılı sözleşmesinde değinildiği üzere, işçi ve işveren arasındaki sözleşmeyle normal haftalık çalışma süresinden daha az ve düzenli olarak yapılan çalışma biçimidir.

Üretimin esnekleşmesi sonucunda işletmelerin yarı-zamanlı ve geçici personel alımına yönelmeleri, aile içi sorumluluklarından dolayı işgücü piyasasından çekilen kadınların tekrar işgücüne katılımlarını sağlamaktadır. İstidamda kadınlara uygulanan ayrımcılık, kayıt dışı istihdam, düşük ücret, düşük vasıflı işler kadınların tam zamanlı işlere ulaşmalarının önündeki engeller olarak görülmektedir. Bu engelleri aşmak üzere iş-aile yaşamını uzlaştırma politikaları kapsamında esnek çalışmanın önemi büyük olmaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2012: 81-82).

Esnek istihdam tam zamanlı istihdam olanaklarının gerçekleşmediği durumlarda da kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Esnek çalışmanın gerekli düzenlemelerle mümkün olması, kadınların üretkenliklerini artıran, işgücü piyasasında kadınlara yönelik işlem maliyetlerini azaltan, kadınların ücretli çalışmaya zaman ayırmalarını sağlayan kurumsal bir değişiklik olarak yorumlanmaktadır. Kısmi zamanlı çalışma benzeri daha

fazla istihdam olanağı sağlayan kurumsal değişiklikler kadınlara daha fazla zaman yaratmakta ne onları tam zamanlı çalışmaya yönlendirmektedir. Fakat sadece esnek çalışma düzenlemeleri diğer tamamlayıcı önlemlerin yokluğunda istihdam oranları üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olabilmektedir. İş-yaşam dengesini kurabilmek adına esneklik şirketlerin kültür ve organizasyonlarının uyarlanması gereken iş modelinin bir parçası olabilmelidir. Esneklik sadece kadınları ilgilendiren bir politika olarak görülmemelidir. Kadınların esnek çalışma ile eksik istihdama yönlendirilmesi amaçlanmamaktadır. Bu stratejilerle varılmak istenen nokta kadın istihdamını artırarak iş yaşam dengesini gerçekleştirmektir. Esnek çalışma kavramı güvence kavramı ile bir arada anılmaktadır. Güvenceli esneklik ile esnek çalışma biçimlerini tercih eden kadınların güvencesi de sağlanmış olmaktadır. Gerekli olan yasal düzenlemelerle yapılan esnek çalışma biçimleri, kadınların çalışma hayatına erişimini kolaylaştırmıştır (Tilev, 2018: 137-139).

**Grafik 5:** AB’de Yarı Zamanlı Çalışanlar ve İstihdam Oranları (Cinsiyete göre) (%), 2012.



**Kaynak:** EC, Commission Staff Working Document Report on Progress on Equality Between Women and Men in 2012, SWD (2013) 171 Final, Brussels, 2013, s.8.

ILO'nun kapsamlı ve detaylı araştırmaları için iş-yaşam dengesi bir ölçek olarak kullanılmaktadır. Düzgün bir iş için gösterge olarak kabul edilen esnek çalışma saatleri ülkeler arasında birçok açıdan (kadın istihdam oranı, çocuk bakım olanakları) karşılaştırma yapmaya olanak sağlamaktadır. Çalışmakta olan kadınların ev ile ilgili sorumlulukları tek başlarına üstlenmeleri durumunda iş-yaşam dengesiyle ilgili sorunlar

üst düzeyde olmaktadır. Bu sorunlara yönelik farklı ülkelerde yapılan araştırmalar sonucunda, kadınların iş-yaşam dengesinin sağlanması konusunda iyimser oldukları ve ş yaşamlarında sağlanması gereken esneklik uygulamalarıyla iş ve aile içi sorumluluk ve yükümlülükleri sorun olmadan yürütebileceklerini ortaya koymaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013: 24-26).

Yapılan araştırmalar sonucu kadınların erkeklere oranla esnek çalışma uygulamalarına daha fazla eğilim gösterdikleri görölmektedir. Aile ve iş hayatını birlikte sürdürmek isteyen kadınlar esnek çalışma modellerine sıcak bakmaktadırlar. Çocuk sahibi olan aileler için esnek çalışma sayesinde farklı izin sistemi geliştirilerek çalışanlara çalışmada kolaylık sağlanabilmektedir. Kördeve'nin (2017) yılında yaptığı araştırma sonucunda, kadınların iş hayatına atılmalarında esnek çalışma uygulamalarının büyük katkısı olduğu tespit edilmiştir. Kördeve tarafından yapılan araştırmalar, kadınların esnek çalışma uygulamalarına bakışlarını ortaya çıkarmak ve işgücüne farklı engeller sebebiyle katılamayan kadınların çalışma hayatına katılımlarını sağlamak amacıyla yeni yöntemler geliştirmek düşüncesiyle olmuştur.

Yeni ekonomik düzen ve gelişmekte olan teknoloji kapitalizmin esnekliğe dönüşümünü zorunlu kılmaktadır. Bu durum sonucunda işgücü piyasasındaki istihdam olanakları esnek çalışma biçiminde ortaya çıkmıştır. İşverenlerin ihtiyacı olan esnek istihdam, kadınların iş-yaşam dengesi açısından olumlu karşılanmaktadır. Esnek çalışmanın yaygınlaşması için de eksik olan yasal düzenlemelerin (sosyal güvenlik, emeklilik hakkı, terfi) giderilmesi gerekmektedir. Günümüzdeki çalışma hayatında çalışma saatlerinin fazlalığından çok verimlilik ön planda olduğundan, esnek çalışma işverenler açısından kötü algılanmayıp iyi olarak değerlendirilmektedir.

**Tablo 7:** Bazı OECD Ülkelerinde Kadın ve Erkekler Arasında Tam Zamanlı İstihdam Açığı, 2014

ÜLKE	Kadın/Erkek İstihdam Açığı Oranı	Kadın/Erkek Tam Zamanlı İstihdam Oranı Açığı	ÜLKE	Kadın/Erkek İstihdam Açığı Oranı	Kadın/Erkek Tam Zamanlı İstihdam Oranı Açığı
Türkiye	42,5	44,8	İspanya	11,4	19,5
Meksika	37,2	39,4	Birleşik Krallık	11,1	28,4
Şili	27,6	31,4	Hollanda	10,9	39,7
Japonya	23,0	36,8	Belçika	10,9	24,6
Kore	22,6	25,1	Almanya	10,4	29,8
İtalya	22,0	32,2	ABD	10,3	15,1
Lüksemburg	15,6	29,2	Danimarka	6,6	13,8
İsviçre	13,5	39,3	İsveç	5,5	11,3
Avusturya	11,8	28,5	Estonya	4,0	8,6

**Kaynak:** [http://www.oecd.org/social/soc/oecd\\_familydatabase.htm](http://www.oecd.org/social/soc/oecd_familydatabase.htm)

Güvenceli esnekliğin çıkış noktasına bakıldığında, Hollanda ve Danimarka'da işsizlik oranlarını düşürerek istihdam oranlarını yükseltmek amacıyla 1990'lı yıllarda yapılan düzenlemelerle ortaya çıktığı anlaşılmaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 741). Son zamanlarda güvenceli esneklik kavramı da esneklik kavramıyla birlikte anılmaktadır. İşgücü piyasasının kuralsızlaştırılmasının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri güvenceli esneklik uygulamalarıyla giderilmeye çalışılmaktadır (Tangian, 2005: 3).

İşlerin kalitesinde bir artış ve iyileşme oluşturmak, daha rekabetçi ve dinamik bilgiye dayanan ekonomi haline gelebilmek ve sürdürülebilir ekonomi yaratmak amaç ve hedefiyle “esneklik” ve “güvence” arasında ihtiyaç olan dengeyi sağlamaya imkan veren bir kavramdır (Wilthagen ve Tros, 2004:169). Güvenceli esneklik; “sosyal güvence” ile “esneklik” arasındaki uyumsuzluk noktalarını çözebilmek gayesi ile esnek çalışmakta olan

işçilerin sosyal güvence açısından meydana gelebilecek hak kayıplarını en aza indirmek amacıyla ortaya konmuştur (Keller ve Seifert, 2004: 227).

Güvenceli esneklik, daha çok işsizlikle sonuçlanan ekonomik kriz dönemlerinde önemli bir kavram haline gelmektedir (Yavuz, 2018: 58). 2007 yılında Avrupa Komisyonu güvenceli esnekliği; verimlilik sağlayıcı ve işgücü piyasasında yumuşak geçişler yapabilen, ekonomik ve sosyal fayda sağlayacak biçimde işgücü piyasasındaki esnekliği ve güvenceyi eş zamanlı olarak artırmak için entegre bir strateji olarak tanımlamaktadır. Avrupa birliği, aktif istihdam politikaları, yaşam boyu eğitim sistemleri, farklı istihdam formları ve işgücü piyasasındaki hareketliliği güvenceli esnekliğin temel unsurları arasında göstermektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 741).

Aile dostu iş uygulamaları içerisinde esnek çalışmanın önemi giderek artmaktadır. Esnek çalışma uygulamaları arasında esnek çalışma, tele çalışma, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı ve çağrı üzerine çalışma gibi modeller bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda esnek çalışma uygulamalarına yer verilen işletmelerde iş-aile yaşamı uyumunun daha fazla olduğu görülmüştür. Örneğin tele çalışma ile çalışanlar iş ve aile sorumluluklarını daha rahat yerine getirebildikleri gibi; bu iki alanın daha çok dengede olduğu dikkatlerden kaçmamaktadır. Tele çalışmaya benzer diğer ev eksenli çalışma modelleri de iş-aile yükümlülüklerinin bir arada yerine getirilmesinde önem arz etmektedir. İngiltere’de 2003 yılında yapılan düzenlemeyle esnek çalışma talep hakkı, babalardan ziyade anneler için hukuki açıdan sağlanmıştır. 2006 tarihli İş ve Aileler Kanunu (The Work and Families Act) esnek çalışma isteme talep hakkı, yetişkinlerin bakımını da içine alacak şekilde genişletilmiştir. 2014 yılında yürürlüğe girmiş olan Esnek Çalışma Düzenlemeleri (The Flexible Working Regulations) sayesinde tüm çalışanlar esnek çalışma talebinde bulunma hakkını elde etmiştir. Esnek çalışma talebinde bulunan bir kişinin başvuru yaptığı tarih itibarıyla en az yirmi altı hafta kesintisiz çalışıyor olması ve on iki aylık dönem içinde yalnızca bir defaya mahsus olmak üzere talepte bulunması koşulu aranmaktadır (Baybora, 2014: 97-100).

Aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında en sık kullanılan esnek çalışma biçimi kısmi süreli çalışma şeklidir ve kadınlar arasında oldukça yaygın olarak kullanılmaktadır. Ülkeler arasındaki kadın istihdamının oransal olarak dağılımında uygulanan iş ve aile politikaları önemli bir yer tutmaktadır. Aile politikaları bakım

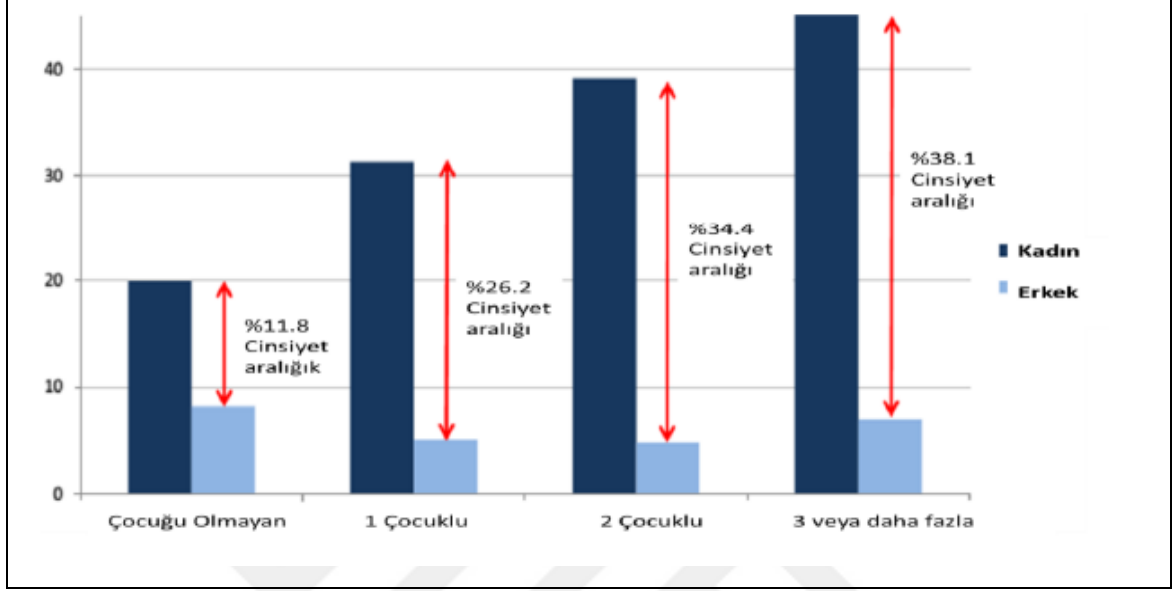
hizmetleri, ebeveyn izinleri ve yaşlı bakım hizmetleriyle desteklendiğinde, kadın ve erkekler için hem gelir artışı artmakta hem de kadın istihdam oranı yükselmektedir. Bu durumun tersi düşünüldüğünde ailede kazanç erkek tarafından sağlanmakta, kadınlar ise gelir getirmeyen diğer işlerle (çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi) uğraşmaktadırlar (Drange ve Egeland, 2014: 59). Bu uygulamalarla, altı yaşın altında çocuğu ya da on sekiz yaşın altında engelli çocuğu bulunan ebeveynler için çalışma saatleri esnekliği getirilmiştir. Esneklik düzenlemeleri, çalışma saatlerinde ve bu saatlerin planlanmasında veya çalışma yerinin değiştirilmesinde kullanılabilir (Dulk, 2011: 304).

İspanya’da kadınların 2002 yılından itibaren, altı yaşı altındaki çocukların bakımı için çalışma saatlerinde azaltmaya gitme talebinde bulunma hakları olmasına karşın, işverenler uygun işlerin olmaması durumunda, bu isteklerini reddedebilmektedirler. Fransa’da normal haftalık çalışma süresi otuz beş saattir ve kadınların çalışma sürelerini azaltma talebinde bulunma hakkı ancak sözleşmede kalıcı bir değişiklik yapılmasıyla mümkün hale gelmiştir.

İskandinav ülkelerinde kadınların yarı zamanlı çalışma durumu incelendiğinde, aile ve çocukların belirleyici olduğu görülmektedir. Bu ülkedeki kadınların yarı zamanlı çalışmalarında yaklaşık %20-25 civarında ailevi sebepler etkili olmaktadır (Drange ve Egeland, 2014: 51). İsveç’te anne ve babalar çocukları sekiz yaşına gelinceye kadar çalışma sürelerini %25 oranında azaltabilmektedir. Ayrıca İsveç’te çalışanların, arkadaşlarıyla vakit geçirmek ve dinlenmek için haftalık çalışma sürelerini altı ile sekiz saat arasında azaltılmasını talep etme hakları bulunmaktadır. Japonya’da ise çocuk bakım izinlerini kullanmayan ve bir yaşın altında çocukları bulunan çalışanlara, işveren tarafından çalışma saatleri kısaltılarak esnek çalışma saatleri uygulanmaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017: 78).



**Grafik 6:** Çocuk Sayısı ve Cinsiyete Göre AB Genelinde Yarı Zamanlı Çalışma, (%), 2014



**Kaynak:** Eurostat, Part-Time Employment of Women in The EU Increases Drastically With Number Of Children, 45/2016, Eurostat Press Office EN.pdf/8cd72560- 8188-4ef7-8b50-f286e288d8b8.

## 4.2. Türkiye’de Esnek Çalışma Kapsamında İş-Yaşam Dengesi Düzenlemeleri

İş-aile yaşam dengesine yönelik politikalar ilk defa Danimarka’da 1960’lı yıllarda yürürlüğe girmiştir. Bu politikalarda amaç cinsiyet eşitliğini sağlamak, kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırmak ve çocukların gelişimine katkı sağlamaktır. Daha sonra ise benzer amaç ve hedefler doğrultusunda 1970’li yıllarda Fransa’da 1990’lı yıllarda İspanya’da ve Birleşik Krallık’ta benzer politikalar uygulanmaya konmuştur. Bu uygulamalar; doğum(analık) izinleri, doğum sonrası ücretsiz izinler, doğum sonrası kısmi süreli çalışma, yarım çalışma, yarım çalışma ödeneği, doğum yardımı, mazeret izni, süt izni, emzirme ödeneği vb. uygulamalardır. Erkek çalışanlara yönelik olarak ise; eşinin doğum yapması halinde mazeret izni ve kısmi süreli çalışma hakkı örnek gösterilebilir. Buna ek olarak, memur babalara verilen babalık izni, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda bir hak olarak yer almaktadır (Kablay ve Elma, 2018: 81-82).

Türkiye’de bu uygulamalar geleneksel olarak kadına yüklenen sorumluluk ve yükümlülüklerden dolayı yakın zamana kadar gündemde olmamıştır. Cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümü, erkeğin “çalışan ve eve ekmek getiren” rolüne bağlı olarak, erkek egemen bir ekonomik hayatın gelişmesine katkı sağlamıştır. Kadının doğası gereği doğurganlık ve annelik özelliklerine sahip olması, “kadının yeri evidir” düşüncesinin benimsenmesini sağlamış ve kadın ev ve çocuk bakım işleriyle baş başa bırakılmıştır (Toksöz, 2015: 37).

İlk defa 2013 yılında “Kadın İstihdamı Paketi” olarak, sonrasında “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile Politikası” olarak adlandırılan politika önerileri kamuoyuna sunulmuş, devamında ise 10. Kalkınma Planında iş-aile yaşamını uyumlaştırmak amacıyla hedefler konulmuştur. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nda, 04.02.2015 tarihinde “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” gündeme alınmıştır. Türkiye’de iş-aile yaşamı dengesine yönelik olarak yapılan uygulamaların çoğu genellikle kadın işçilere yönelik olmaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017: 86-87).

### 4.2.1. Doğum (Analık) İzni

Çalışan kadınların gebelik ve doğum gibi biyolojik nedenlere bağlı olarak karşılaştıkları gelir kayıpları ve gider artışlarının telafisine yönelik düzenlemeler ülkemizde 5510 sayılı Yasa ile düzenlenmiştir (Parlak, 2016). Doğum öncesi, doğum ve doğum sonrasında birtakım gider artışları ortaya çıkmakla birlikte; aynı zamanda gelirlerde de belli oranlarda kayıplar yaşanmaktadır (Güzel vd., 2016: 424; Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 433).

Bu Yasanın doğum iznine ilişkin kapsamına işçiler ve bağımsız çalışanlar dahil edilirken, kamu görevlileri için ise 657 sayılı Yasadaki hükümler esas alınmıştır. Ayrıca 4857 sayılı Yasada da kadın çalışanlara yönelik düzenlemeler bulunmaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017: 87-88). 29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı yasayla (22. md.) ek düzenleme getirilerek kadın işçilerin ve ebeveynlerin izin sürelerinin kullanımına dair değişikliklere gidilmiştir. İlgili düzenlemeye göre; "Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılır". Düzenleme, annenin ölümü halinde, izin sürelerinin babanın kullanmasına olanak vermektedir. Aynı iznin, üç yaşına gelmemiş çocuk evlat edinmede de kullandırılması ile iş-aile yaşamı uzlaştırılmaya çalışılmıştır. İzin olanağının sağlanmasının yanı sıra 5510 sayılı Yasa kapsamında, analık halinde çalışmayan kadın sigortalıya uğradığı gelir kaybını telafi etmek amacıyla iş görmezlik ödeneği verilir (Kablay ve Elma, 2018: 84).

Bazı gelir kayıpları ile gider artışlarının telafisine dair düzenlemeler 5510 sayılı kanunun analık sigortası hükümleri uyarınca düzenlenmiş ve aile dostu iş hukuku uygulamalarının temelini teşkil etmiştir. 4857 sayılı Kanunda analık döneminde çalışma ve izin sürelerine dair düzenlemeler yer almaktadır. 5510 sayılı Kanunun analık sigortası hükümlerinin kapsamına bağımsız çalışanlar ve işçiler dahil edilirken; kamu personeli için ise 657 sayılı kanun'da bulunan hükümlerle analık döneminde meydana gelebilecek risklere karşı önlemler alınarak korumaya gidilmiştir (Sözer, 2015: 323).

İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, kadın çalışanların doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta çalıştırılmamaları esastır.

Birden fazla çocuğun doğumu halinde, doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha ekleme yapılmaktadır. Ancak sağlık durumunun uygun olması halinde doktorun onayı ile kadın işçi doğuma üç hafta kalana kadar çalışabilmektedir. Bu durum sonucunda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Bu süreler, işçinin sağlık durumu ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra hekim raporu ile artırılabilmektedir (Süral, 2014: 289). Genel bir değerlendirme yapılacak olursa ülkemizde doğum sonrası izinlerin hem kamu hem de özel sektör açısından yetersiz olduğu görülmektedir. Bu durum kadın çalışanların işe dönüşünü ve katılımını zorlaştırmakta, çocuk sayısını düşürmektedir. Dolayısıyla doğurganlık hızı da azalmaktadır.

#### **4.2.2. Emzirme Ödeneği ve İzni**

İş-aile yaşamı uzlaştırma politikaları çerçevesinde kadın çalışanlara yönelik uygulanan politikalarından biri de emzirme ödeneğidir. Sigortalı olarak çalışan kadınlara, 5510 sayılı yasanın 16. Maddesinin 3. Fıkrasına göre; “Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir. Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının; a) (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması, b) (b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır. Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9 uncu maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üç yüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır”.

Memur olan çocuklar için emzirme izinleri 657 sayılı Kanun'un 104. Maddesinin (d) fıkrasında düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre kadın memur çocuğun emzirilmesi için, doğumdan sonra analık izninin bitimi ile altı ayda günde üç saat; ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni kullanabilmektedir. Ayrıca bu iznin gün içinde kullanılması kadın memurun tercihine bırakılmıştır. Aynı yönetmeliğin (f) bendine göre, doğum izninin bitiminden sonra kadın memur için yarı zamanlı çalışabilme olanağı da bulunmaktadır fakat bu durumda çalışan kadın süt izninden yararlanamayacaktır.

İş Kanunu (m.74/7) ve Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (m.10) hükümlerine göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için süresi ve zamanı kadın işçi tarafından belirlenmek üzere gün içinde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Kanunda bebeğin anne tarafından emzirilip emzirmemesi konusunda bir ayırım yapılmamış ve çocuğun bir yaşına gelmesine kadar istisnasız bu iznin verilmesi kabul edilmiştir (Yuvalı, 2013: 110).

Emzirme ödeneği diğer ülkelerdeki uygulamalar dikkate alındığında Türkiye açısından, yeterli olmasa da iş-yaşam dengesini sağlayıcı olumlu bir düzenleme olarak görülebilir. Diğer ülkelerde bu ödenek doğum yardımı adı altında verilmektedir. Süt izninde ise üzerinde durulması gereken konu bu iznin anne çocuğunu emzirmese bile bu iznin işveren tarafından kullandırılmasıdır. Bu sayede annenin çocuğuyla yakın ilişki kurması sağlanmaktadır.

### **4.2.3. Analık (Doğum) Nedeniyle Ücretsiz İzin**

Doğum izninin bitiminden sonra kadın çalışanlar çocuklarının ilk zamanlarında onlarla daha fazla ilgilenmek ve çocuklarının bakımıyla kendileri ilgilenmek için izin sürelerini uzatabilmektedirler. Bu durumda analık izni bitmiş olan kadınlar ücretsiz izin kullanarak çocuklarına bakmaya devam edebilmektedir. Analık izni ya da ücretsiz izin kullanımını sonrası yapılacak kısmi süreli çalışmalar hakkında yönetmelikte ücretsiz izin “analık izninin bitiminden itibaren işçiye isteği halinde verilen izin” şeklinde tanımlanmaktadır (m, 4/a, d). İş Kanunu'na göre kadın işçinin isteği doğrultusunda analık izninin bitiminden itibaren altı ay süreyle ücretsiz izin verilebilmektedir (İK m.74/6; Yön.

M. 7/1). Bu izin üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi durumunda da verilmektedir.

İş Kanunu'na göre doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi için, çocuğun hayatta olması şartıyla, kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocukları evlat edinen erkek ve kadın işçilere istekleri durumunda ilk doğumda altmış gün, ikincisinde yüz yirmi gün ve sonraki doğumlarda da yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir. Çoğul gerçekleşen doğumlarda ise bu süreler otuzar gün daha eklenir. Engelli doğan çocuklarda ise süre üç yüz altmış gün olarak uygulanmaktadır (İK. M.74/2; Yön. M.6/1-4). Ayrıca belirtilmesinde fayda olan, Kanunun 74/son maddesi uyarınca bu hükümlerden sadece İş Kanunu kapsamında olanlar değil, iş sözleşmesi ile çalışmakta olan her işçi faydalanmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 439).

Doğum yapan memura yönelik ise doğum sonrası analık izni süresi ile yarım çalışma süresinin bitim zamanından itibaren, eşi doğum yapan memurlar için de doğum tarihinden itibaren talepleri doğrultusunda yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilmekte (657 s.K m.108/B) ve ayrıca, üç yaşını doldurmamış çocuk evlat edinildiğinde de aylıksız izine hak kazanılmaktadır. Evlat edinen her iki eşin de memur olması halinde ise yirmi dört aylık sürenin birbirini izleyen iki kısım şeklinde eşler tarafından kullanılması olanaklıdır (657 s.K. m.108/C). Bu izinler ile çocuğun bakımı sağlanmakta, çocuk ile daha fazla zaman geçirilmektedir. Burada gerçekleştirilmek istenen iş-aile yaşamının uyumluluğudur. Yeni değişiklikler izinlerin sadece kendisi veya eşi doğum yapan çalışanlar tarafından değil, üç yaşın altında çocuk evlat edinenlerin de kullanımına olanak sağlamak ve bu sayede uyum sürecindeki sorunların aşılmasına gayret edilmektedir (Kablay ve Elma, 2018: 82).

#### **4.2.4. Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurdu**

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına ilişkin Yönetmelik gereğince medeni hal ve yaş ayırımı yapılmaksızın, 100-150 kadın çalışana sahip işyerlerinde, çalışma yerlerinden bağımsız ve uzaklığı işyerine en fazla 250 metre olan, çeşitli şartları sağlayan emzirme odasının bulunması zorunludur (Yön. md 13/1). Ayrıca işverenin, yaşlarına ve medeni durumlarına

bakmaksızın, 150'den fazla kadın çalıştırması durumunda, 0-6 yaş arası çocukların bakımı ve bırakılması için, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın, çeşitli koşulları sağlayan yurt kurma zorunluluğu vardır (Yön. md 13/2). Kadın Çalışanların “Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları” hakkında yönetmelikte, 8. ve 9. maddelerde belirtildiği üzere, emziren ve gebe kadınların çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler mevcuttur.

İş Yasasında mazeret izni başlığı Ek madde 2’de (04.04.2015-6645/35. Md.) düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre “İşçiye ...eşinin doğum yapması halinde... beş gün ücretli izin verilir.” Ayrıca "işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynlerden sadece biri tarafından kullanması şartıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir.” denilmektedir. Süreler bakımından işçiler ve devlet memurları arasında bir farklılık oluşturulmuştur. 657 sayılı Yasaya göre (md.104/B) eşinin doğum yapması halinde babaya (isteği üzerine), on gün izin verilmektedir. Memurların bundan başka bir yıl içinde toptan ya da mazeretleri sebebiyle on günlük bir mazeret izin hakkı daha bulunmaktadır. Zorunluluk halinde memurlara bir on gün daha mazeret izni verilebilmektedir (md.104/C). Ayrıca memurların en az yüzde yetmiş oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun hastalanması (çocuk evli ise eşinin de en az yüzde yetmiş oranında engelli olması durumunda) hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan birinin bir yıl içinde toptan ya da bölümler halinde on güne kadar mazeret izin hakkı vardır (md.104/E). Yine memurların diğer bakım hizmetleri için "bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde...sağlık kurulu raporuyla belgelendirmek şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak” üç aya kadar izin hakkı vardır. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır" (md.105/7). Görüldüğü üzere memurların özellikle bakım hizmeti vermesi gerektiği durumda ücretli izin hakları daha uzundur. Bu durum işçiler açısından olumsuz bir tablo oluşmasına neden olmuştur (Kablay ve elma, 2018: 90-91).

İş Kanunu’nda yer alan ve iş-aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında değerlendirilebilecek bir düzenleme de erkek çalışanlara yönelik mazeret izinlerine

ilişkindir. Bahsi geçen hükme göre “İşçiye eşi doğum yaptığı takdirde beş gün ücretli olmak üzere izin verilir.” (İK Ek m.2). Buna ek olarak, işçilerin asgari %75 oranında engelli ya da sürekli bir hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna uygun olarak ve çalışan anne ve babalardan yalnızca biri tarafından kullanılmak şartıyla, yıl içinde on güne kadar ücretli izin verilir (İK EK m.2/2). Türk hukuk sistemi içinde aile dostu iş hukuku uygulamalarından bakım izni niteliği taşıyan yalnızca bu uygulama bulunmaktadır. Türk iş hukukunda babalık iznine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda “Mazeret izni” başlığı altında eşi doğum yapan memura talebi halinde on gün babalık izni verileceği (657s.K m.104/b) belirtilmektedir.

#### **4.2.5. Doğum Sonrası Yarım Çalışma ve Yarım Çalışma Ödeneği**

Doğum ve lohusalık dönemi boyunca, kadın çalışanın bedensel ve psikolojik bakımdan farklı etkilere maruz kaldığı özel bir dönem olması, anne ve bebek ilişkisinin sağlıklı ve sağlam bir şekilde kurulması, bebeğin bakımı, diğer ihtiyaçları ve gelişimi için annenin onunla özel olarak ilgilenmesinin zorunlu olduğu izin sürelerinin haricinde, çalışan annenin belli bir süre daha çalışmaması ve çocuğuna zaman ayırmasını zorunlu kılmaktadır (Çelik ve Canbolat, 2016: 598).

Doğum sonrasında annenin çocuğu ile daha çok zaman geçirebilmesi ve bu dönemin anne ve çocuk açısından önemli olması nedeniyle hem İş Yasasında hem de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasasında 2016 yılında 6663 sayılı Yasayla yapılan değişiklikle, doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin hükümlerle iş-aile yaşamı dengesinde olumlu sayılabilecek düzenlemeler yapılmıştır (Kablay ve Elma: 2018: 86).



**Tablo 8:** Çocuk Bakım Hizmeti Sunan Özel ve Kamusal Kuruluşlar.

İlgili Kurum ve Kuruluş	Kuruma Yetki Veren Mevzuat	Erken Çocukluk Eğitimi Kurumu Adı	Kapsama Giren Çocuklar
Milli Eğitim Bakanlığı	652 Sayılı MEB Teşkilat ve görevleri Hakkında KHK; 1792 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu	Anaokulu, ana sınıfı, uygulama sınıfı	36-72 arasındaki çocuklar
Kamu Kurum ve Kuruluşları	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	Bakımevleri	Memurların 0-72 ay arasındaki çocukları
Sendikalar	4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu	Kreş ve yuva	Sendika üyelerinin 0-72 ay arasında yer alan çocukları
İş Kanuna Tabi İşverenler	4857 Sayılı İş Kanunu	Çocuk bakım yurdu, kreş, anaokulu	150'den fazla kadın işçinin çalıştığı işletmelerde çalışanların 0-72 ay arasındaki çocukları
Vakıflar	5737 Sayılı Vakıflar Kanunu ve 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu	Anaokulu ve Anasınıfı / kreş ve gündüz bakımevi	36-72 ay arasındaki çocuklar/0-72 ay arasındaki çocuklar
Dernekler	5253 Sayılı Dernekler Kanunu	Anaokulu ve Anasınıfı / kreş ve gündüz bakımevi	36-72 ay arasındaki çocuklar/0-72 ay arasındaki çocuklar
Yerel Yönetimler	5393 sayılı Belediye Kanunu	Kreş ve gündüz bakımevi	Belediye ve diğer kurumlardaki memurların 0-72 ay arasındaki çocukları/0-72 ay arasındaki tüm çocuklar
İl Özel İdareleri	5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu	Kreş ve gündüz bakımevi	0-72 ay arasındaki çocuklar
Gerçek ve Tüzel Kişiler	6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu	Anaokulu ve Anasınıfı / kreş ve gündüz bakımevi	36-72 ay arası çocuklar/0-72 ay arasındaki çocuklar

**Kaynak:** Yılmaz ve Karaarslan, 2011'den aktaran Tuğrul ve Yılmaz, 2013: 2

Bu gereklilik doğrultusunda hem İş Kanunu'nda hem de 4447 sayılı Kanunda 2016 yılında 6663 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin hükümlerle birlikte aile dostu iş hukuku uygulamaları kapsamında

değerlendirilebilecek olumlu bir gelişme yaşanmıştır. İş kanununa eklenen hükümlerle (m.74/2) çalışan kadınlara, çocuklarının bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla doğum izni sonrası haftalık çalışma sürelerinin yarısı kadar çalışma olanağı tanınırken; 4447 sayılı Kanunla çalışmadıkları süredeki ekonomik sıkıntıların önüne geçilmesi amacıyla yarım çalışma ödeneği ödenmesi öngörülmüştür (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 439; Güzel vd., 2016: 693).

Diğer bir deyişle, kanunda yapılan değişiklik sayesinde, kadın ve erkek işçilere çocuğun yetiştirilmesi, bakımı ve gelişimi amacıyla yarım çalışmayı talep etme ve bu dönem için işsizlik sigortası kapsamında yarım çalışma ödeneği alma hakkı düzenlenmiştir. Hatırlatmak gerekirse, yarım çalışma hakkını kullanacağı süreler birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün ve sonraki doğumlarda ise yüz seksen gündür (İK m.74/2).

#### **4.2.6. Doğum Yardımı**

2015 yılında çıkarılan 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek-4'üncü maddesi gereğince Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından tüm vatandaşlara doğum yardımı yapılması kararı alınmıştır. Düzenleme gereğince, Türk vatandaşlarına canlı doğan ilk çocuk için 300 Türk Lirası, ikinci çocuk için 400 Türk Lirası, üç veya daha fazla çocuk sayısı için ise 600 Türk lirası tutarında doğum yardımı yapılmasına karar verilmiştir. 15.05.2015 tarihinden itibaren uygulamaya konulan doğum yardımı daha önceki tarihleri kapsamamaktadır. 15.05.2015 tarihinden önce yapılan doğumlarda doğan çocuk ancak; bu tarihten sonraki doğan çocukların kaçınıcı çocuk olduğunun belirlenmesi için sayılacaktır.

Bu yardımdan Türk vatandaşı olan anne veya baba; her ikisinin de Türk vatandaşı olması durumunda sadece anne yararlanmaktadır (KHK Ek m.4, Yön.m.5). Yönetmeliğe göre evlat edinilen çocuklar için doğum yardımı yapılmamaktadır (Yön. M.5/8). Özel sektörde çalışan işçiler ise 5510 sayılı Kanun kapsamında emzirme ödeneği ile birlikte 6637 sayılı Kanun gereğince doğum yardımından yararlanmaktadır. Kamuda çalışan işçiler için ise bir sınırlama getirilmiş; bu işçiler için tabi oldukları iş sözleşmesi gereğince doğum nedeniyle bir ödemenin yapılması kararlaştırılmıştır. Sözleşmede bir

ödeme öngörülmemiş ise iki haktan da yararlanma durumu ortadan kaldırılmıştır (Sözer, 2015: 239-240).

Doğum yardımına ilişkin bir değerlendirme yapacak olursak; Avrupa ülkelerinde yaygın olan bu uygulamanın Türkiye’de de uygulanması iş-yaşam dengesi açısından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmekte fakat; Doğum yardımı miktarı, doğum ve bebeğin masrafları göz önüne alındığında oldukça cüzi bir miktar olduğu görülmektedir. Ayrıca ödenen tutarın yasada oran olarak değil de miktar olarak belirlenmesi diğer bir problemdir.

#### **4.2.7. Mazeret İzni**

Türkiye’de iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik bakım izni niteliği taşıyan yalnızca bir uygulama bulunmaktadır ve o’da erkek çalışanlara verilen mazeret iznidir. Süreler açısından bakıldığında işçiler ve devlet memurları arasında bir farklılık göze çarpmaktadır. 657 sayılı Kanuna göre (md.104/B) eşi doğum yapan babanın isteği üzerine 10 gün izin verilmektedir. Memurların bu izin dışında ayrıca mazeretleri sebebiyle 10 gün daha izni bulunmaktadır (md.104/C). Buna ilave olarak memurlar, en az %70 oranında engelli ya da devamlı hastalığı olan çocuğunun hastalanması durumunda, anne veya babadan birinin yıl içerisinde toptan ya da bölümler halinde mazeret izni vardır (md.104/E). Yine memurların diğer bakım hizmetleri için de (ana, baba, eş ve çocuk) sağlık kurulu raporuyla belgelendirmek şartıyla üç aya kadar izin hakkı bulunmaktadır (Kablay ve Elma, 2018: 90).

Görüldüğü üzere, memurların bakım hizmetlerine yönelik izinleri bulunmakta ve işçilerle karşılaştırıldığında daha uzun süreli olmaktadır. Bu durum işçiler açısından olumsuz bir durumdur ve eşitsizliğe neden olmaktadır.

#### **4.2.8. Çocuk Bakım Hizmetleri**

Çalışan kadınların iş ve ev yaşamlarına ait işleri bir arada yürütmekte en çok zorlandıkları zaman çocukların bakıma fazlasıyla muhtaç oldukları okul öncesi yıllarıdır. Çocuk bakımı konusu, kadınların çalıştıkları işi, bu işte çalışmaya devam edip etmeyecekleri gibi pek çok konuyu etkileyen zor bir dönemdir. Türkiye’de okul öncesi çocuk bakımı ve gelişimi, kadınların işgücüne katılmalarını ve kendilerini geliştirebilmelerine fırsat vermesi bakımından çok uzaktır. Bu konuyla ilgili genel

düşünce bu hizmetlerin hala ev-aile merkezli olarak verildiği ve kurumsallaşmakta geç kalındığı yönündedir (Ecevit, 2010: 88). Kamu ve özel bakım hizmeti veren kurumlara bakıldığında, 0-3 yaş arasındaki çocuklara yönelik hizmetlerin çok sınırlı olduğu görülmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki gündüz bakımevi ve kreş sayılarına bakıldığında, sayının son yıllarda azaldığı görülmektedir. Ayrıca, işverenlerin işyerlerindeki kreş ve bakımevleri için getirilen yükümlülükleri karşılayıp karşılayamadıkları da eldeki verilerle anlaşılamamaktadır (Toksöz, 2012: 116).

Türkiye'deki bakım hizmetlerinin yetersizliğine ek olarak devletinde bu konudaki sosyal politikasının daha çok kadının aile içindeki artan iş yükünü destekler yönde olması, cinsiyete dayalı iş bölümünün kamusal arka planının varlığının göstergesi olarak görülebilir (Toksöz, 2012: 118). Buradan çıkarılacak sonuç; uygulanan iş-aile yaşamı uyumlaştırma politikaları ve düzenlemelerinin, cinsiyete dayalı iş bölümünü ortadan kaldırmada hala beklenen etkiyi gösteremediğidir.

Türkiye'deki okul öncesi hizmet ve eğitim olanakları incelendiğinde, anaokullarından faydalanan çocuk oranının %16 olduğu tespit edilmiştir. Bu eğitimin %90'ından fazlası kamu kurumları tarafından karşılanırken, sadece %7'si özel kreşler tarafından sağlanmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 50-51).

#### **4.2.9. Büyükanne Maaşı**

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı "Kadın İstihdamının Desteklenmesi" için "Büyükanne Projesi" ile henüz üç yaşını doldurmamış torununa bakmakta olan büyükanneler için yapılacak yardım ile hali hazırda çalışan kadınların işgücü piyasasından çekilmelerini önlemek ve çocuklara büyükanneleri ile büyüme imkanı sağlamak amacıyla büyükannelere maaş bağlamayı hedeflemektedir. Proje on iki aylık süreyi kapsamakta ve Türkiye genelinde on ilde uygulanmaktadır. Proje kapsamında annenin fiilen çalışıyor olması gerekmekte ve bu süre içinde torununa bakan büyükanneler için 425 Türk Lirası karşılıksız olarak verilmektedir. Büyükanne maaşından yararlanmak için belirli kriterler belirlenmiştir. Bu kriterlere baktığımızda:

- 1- Çalışan annenin çocuğuna bakacak büyükanne 65 yaşından fazla olmamalı,
- 2- Doğum yapan anne, en az bir yıllık sigortalı olmalı,

3- Çocuğun bir yaşına gelmiş ve anne maaşı iki asgari ücretin altında olmalıdır.

2017 yılı mart ayında uygulanmaya başlanan projeden genellikle düşük gelimli ailelerin faydalanması amaçlanmaktadır. Projeden bir yıl içinde bu özellikleri taşıyan 6500 aile yararlandırılmıştır. Belirli bölgelerde uygulanmaya başlanan proje ile kadın istihdamının desteklenmesi, iş-aile yaşamının uyumlaştırılması projenin hedeflenen amaçları olmaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017: 98).

Büyükanne maaşı bir yıl için seçilen pilot bölgelerde uygulanmış, daha sonra ise büyükanne maaşı uygulamasına son verilmiştir. Kadınların daha çok istihdamda kalmasını hedefleyen proje, dar bir alanda kalmış, ülke geneline yayılamamıştır. Bu projede maliyetlerin yarısı İşkur diğer yarısı da ekonomi dünyasını oluşturan örgüt ve sendikalar tarafından karşılanmıştır. Maliyetlerin fazla olması projenin devam ettirilmemesinde önemli bir sebeptir. Yine de projenin ilerisi için devam ettirilmesi kararı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın vereceği karara bağlıdır.

## Sonuç ve Öneriler

İş-yaşam dengesi, günümüzde çalışma ve özel yaşamın önemli konularından birini oluşturmaktadır. İş ve aile hayatı arasında dengesinin sağlanması anlamına gelen bu kavramın ortaya çıkışı, 1980'li yıllardan itibaren kadınların iş hayatına yoğun katılımı sonrasında, istihdamı oluşturan cinsiyet yapısının köklü bir şekilde dönüşüm geçirmesi sonrasına dayanmaktadır. Bu köklü değişimler sonucunda, iş ve özel yaşam alanları önemli bir gündem maddesi haline gelmiş ve iş-yaşam dengesi kavramı oluşmaya başlamıştır. Bununla birlikte çalışma yaşamının 20.yüzyıldan farklı olması ve sonucunda iş-aile sorumluluklarının ve kişilerin ihtiyaçlarının değişmesi, çalışan ebeveynlerin iş ve aile sorumluluklarını yerine getirirken çatışma ve gerilim yaşamalarına neden olmuştur.

Çatışma ve gerilime sebep olan iş-aile sorumluluklarının mevcut anlayış ve düzenlemeler kapsamında sürdürülmesinin sorun olduğu anlaşılmış ve yeni çözümler üretilmesi ihtiyacı gündeme gelmiştir. Bunun için aile içinde iş bölümü yapılması ve kadın-erkek rollerinin tekrar gözden geçirilerek tanımlanması kadar, bu doğrultuda yasal ve kurumsal düzenlemelerin de yapılması öncelik kazanmıştır. İş ve aile hayatı arasında yaşanan çatışmalar, yasalarla çözüme kavuşturulmaya çalışılsa da hem ulusal hem de uluslararası düzeyde yapılan düzenlemeler, yaşanan gelişmelerin gerisinde kalmaktadır. Bu konuda toplumun tutum ve beklentilerindeki değişimin yavaş olması iş-yaşam dengesinin oluşumunu geciktirmiştir.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, AB'de kadın istihdamını arttırmaya yönelik hedeflere ulaşabilmek amacıyla başvurulan bir politika aracı olarak, özellikle son yıllarda yoğun olarak gündemde bulunmaktadır. AB ülkelerinde istihdam stratejisi kapsamında, kadın istihdamının artırılması ve kadınların iş ve aile yaşamlarının dengeye kavuşturulmasına yönelik uygulamalarla çevrili bir eşitlik politikası yürütülmeye çalışılmaktadır. Söz konusu politikalar, temelde muhafazakar ideolojinin etkisi altındaki düzenlemelerle uygulama bulmakta ve annelik hakları etrafında şekillenerek, kadınların yeniden üretim sürecindeki pozisyonlarını korumaya odaklanmaktadır.

Bu doğrultuda AB'nin, uyumlaştırma politika ve düzenlemelerini tarihsel gelişmeye uygun biçimde, iki farklı anlayışla yapılandığı görülmektedir. 1990'lı yıllara kadar olan dönemde uygulanan politikalar, cinsiyet rollerine yönelik tutum ve

davranışlar dikkate alınarak oluşturulmuştur. Kısacası erkeğin iş yaşamında yer aldığı kadının ise ev ve bakım işlerinden sorumlu olduğu geleneksel model bu politikaların belirlenmesinde önemli rol oynamıştır. Bu kapsamda uygulamaya konulan bu politikalar, kadının emek piyasasında var olması durumunda, esas bakım görevine ek olarak, eve gelir getirme görevinin de başarılı bir şekilde yürütülmesi amacına yöneliktir. Ancak bu yaklaşımın, aile yapısındaki değişimleri dikkate almadığı, geleneksel olan, kadının bakım sorumluluğunu değiştirme düşüncesinde olmadığı görülmüştür. Bu dönem de iş ve aile hayatının uyumlaştırılması daha çok kadın merkezli olmuş, erkeğin durumu göz ardı edilmiştir.

1990 sonrasında ise, uyumlaştırma politikalarının daha çok ebeveyn meselesi olarak ele alındığı görülmüş ve ebeveynler arasındaki olması gereken rol paylaşımına vurgu yapılmıştır. Bu anlayışa göre anne ve baba, çalışan olduğu kadar bakım işlerinde de birlikte sorumluluk sahibi olmalıdır. Bu açıdan bakıldığında, bakım sorumluluğunu beraberce üstlenen ebeveynler için iş ve aile hayatının dengede olması, kadın ve erkeğe aile içinde eşit sorumluluk vererek gerçekleştirilecektir.

Günümüzde Avrupa ve OECD ülkelerinde, erkeklerin iş-aile yaşamının uyumlaştırılması sürecinde giderek daha fazla rol aldıkları görülmektedir. Bu sayede aile içinde sorumlulukların paylaşımı eşit şekilde olmaktadır. Dolayısıyla AB’de uygulanan politikalarla hem aile hem de iş hayatını merkeze alan eşit sorumluluğa sahip ebeveynliğin yapılandırılmaya çalışıldığını söylemek mümkündür. Fakat; AB ülkelerinde, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma düzenlemelerine rağmen, annenin aile içindeki sorumluluklarının değiştiğini söylemek zordur. Bunun nedenlerine bakıldığında, AB politikaları ile ilgili mevzuatın, özel hayatın içinde yer almaması bu sonucu doğurmaktadır. Erkeklerin çocuk bakımında görev almaları teşvik edilse de beklenen sonucun alınamadığı bir gerçektir. Bu durum karşısında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanıp sağlanmadığı sorgulanmakta, bu doğrultuda gerçekleştirilen politika ve düzenlemelerin cinsiyet eşitliğini tamamıyla sağlamadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla emek piyasasına katılan kadınların kariyer fırsatlarına, ücret ve diğer iş ile ilgili fırsatlara erkekler kadar ulaşamadıkları bir gerçekliktir.

Uyumlaştırma politikaları AB tarafından değişen politik gündeme göre değiştirilmekte ve geliştirilmektedir. Bu politikaların yenilenmesi ve yeni boyut

kazanması ilerisi için umut vericidir. Politikaların odak noktasını daha çok iş gücü ve emek piyasasında kadının pozisyonunu iyileştirmek oluşturmuştur. Bu bağlamda cinsiyet bakış açısı ana plan ve politikalara yansıtılmış, kadınlara destek olacak özel tedbirlerin uygulanması gündeme getirilmiştir. AB'nin yasal ve kuramsal bir kapsamda ana akımlaştırılmış fırsat eşitliğini onaylaması süreci, iş yaşam dengesini sağlayıcı politikalar üzerinde yeni bir dönemi başlatmıştır. Bu gelişmenin, toplumsal cinsiyet sorununun çözüme kavuşması ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında temel bir model olduğu söylenebilir. Ancak AB düzeyinde, cinsiyet eşitliğini sağlamada görülen olumlu gelişmelerin, ekonomik büyüme ve toplumsal gelişmeyle beraber yol kat ettiğini ifade etmek gerekmektedir. Son elli yıla baktığımızda AB'nin uygulamaya koyduğu politikalarla toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermek için çok çaba sarf ettiğini söylemek yerinde olacaktır. Bu çaba içinde iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar önemli yer tutmaktadır.

Bununla ilgili olarak AB'nin çocuk bakım politikaları, ebeveyn izni ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi iş-yaşam dengesini sağlayıcı politikaları mevcuttur. Bu politikalar AB yönergeleri ve tavsiye kararları kapsamında üye ülkelerin kendi müktesebatına uyarlanarak sürdürülmektedir. Çocuk bakım hizmetleri, bakım izinleri, esnek çalışma türleri kadınlara yönelik düzenlemeler olarak sunulmakta; bu haklar genellikle kadınlar için güvence altına alınmaktadır. Bu politikalar tasarlanırken ücretli bir işte çalışan anne kadınlar, aile içerisinde tanımlanarak politikaların merkezine konmaktadır. Erkeklerin ev ve bakımla ilgili işleri paylaşmalarını sağlayacak düzenlemeler yetersiz olmakla birlikte, var olan uygulamalara bir yaptırım gücü getirilmemekte, bu uygulamalar çiftlerin aralarındaki anlaşma ve karara bırakılmaktadır.

Uyumlaştırma politikalarından biri olan ebeveyn izin politikaları çalışanlar için iş-yaşam dengesini sağlayıcı politikalardan birini oluşturmaktadır. Bu politikalara baktığımızda, emek piyasasında, gerek cinsiyet eşitliği ve dengesini sağlama gerekse de kadının ekonomik bağımsızlığını koruma ve garanti altına alma amaçlarının ön planda olduğu görülmektedir. Ayrıca çocukların iyi şartlarda yetişmesini sağlama ve çocuk refahını artırma, babaların ev içindeki sorumluluklarını artırarak aile içindeki rollerinin fazlalaşmasını sağlama diğer amaçlar arasında gösterilebilir.



Genel bir değerlendirme yapıldığında ebeveyn izin düzenlemeleri kısa dönemli çözümler sunmakta ve iş-yaşam dengesini sağlama bakımından politik araç olarak kullanıldığında farklı sonuçları olmaktadır. Çocuk bakımı geniş kapsamlı hizmetlerle desteklendiğinde kadın istihdamı ve iş-yaşam dengesi açısından, ebeveyn izin düzenlemeleri daha etkin sonuç verebilmektedir. Ancak annelerin çocuk bakımı için ücretli izin kullanmaları durumunda, işgücü piyasasına geri dönmeme eğiliminde olmaları, kadınların çalışma hayatına tekrar döndüklerinde ebeveyn izin ödeneğinin verileceği sürenin uzunluğunu sınırlamaktadır.

Son dönemlerde farklı düzenlemelerle ebeveyn izinleri yapılandırılarak daha geniş uygulama alanı bulmuştur. Fakat, yapılan düzenlemeler uyumlaştırma politikalarını geleneksel anlayıştan uzaklaştıramamıştır. Bu durum kadınların aile ve işgücü piyasasında dezavantajlı konumunun devam ettiğinin bir göstergesidir. Bu olumsuzluğun ortadan kaldırılması için kadın ve erkeğin çalışan ve bakım sağlayan rollerinin olduğunun kabul edilerek, ebeveyn izni ile ilgili düzenlemelerin yeniden yapılandırılması sağlanmalıdır.

İş-yaşam dengesini sağlamadaki diğer bir uygulama da çocuk bakım hizmetleridir. Bu hizmetler cinsiyet eşitliği ve aile politikası gibi birçok farklı alanın kesişme noktasında yer almaktadır. Çocuk bakım hizmetleri diğer iş-yaşam dengesi uygulamalarına bakıldığında cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın istihdamının artırılması bakımından daha kesin çözümler sunmaktadır. Ancak bakım işinin bir faaliyet olarak sahip olduğu içerik, çocuk bakım hizmetlerine olan algıyı değiştirmektedir. Bakım hizmeti veren ile bakım hizmetini alan arasındaki duygusal yakınlık sayesinde bakımın iki kişi arasında bütünleşmesi ve daha çok kadınlar tarafından yapılması, kadının geleneksel rolünün bir devamı olarak kabul edilmesine neden olmuştur. Başka bir deyişle, bakımın ailede hala cinsiyete dayalı iş bölümüyle sürdürülmesi, işgücü piyasasında, kadınlar tarafından yerine getirilen düşük değerli ve düşük ücretli bir iş olarak algılanmaktadır.

Çocuk bakım hizmetlerinin refah artışına, kadınların istihdam oranlarındaki artışa, ekonomik büyümeye sağlayacağı olumlu katkı, çalışma ile bakım sorumluluklarının uygun birleşimiyle gerçekleştirilebilmektedir. Bunun için çoğu ülkede çocuk bakım hizmetlerini teşvik edecek ve geliştirecek düzenlemeler yapılmakta ve

politikalar uygulanmaktadır. Bu doğrultuda AB düzeyinde uygulanan politikalar incelendiğinde, çocuk bakım hizmetlerinin genel olarak kadın istihdamını artırma politikaları kapsamında gündeme getirilmesi daha çok politikaların ekonomik boyutuna vurgu yapmaktadır. Bu durum çocuk bakım hizmetleri ile istihdam arasında güçlü bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Bu nedenle AB ülkelerinde çocuk bakım politikalarını, fırsat eşitliği ile ekonomik politikaların bir uzantısı ve bileşeni olarak değerlendirmek daha yerinde olacaktır.

AB’de uygulanan diğer bir politika da esnek çalışma düzenlemeleridir. Esnek çalışma, iş-yaşam dengesi bakımından önemli olan düzenlemelerden biridir. Birçok türü bulunan esnek çalışma, bireylere iş-aile sorumluluklarını bir arada yürütebilme olanağı sunmaktadır. Çalışma sürelerine bakıldığında esnek çalışma şekillerinin çoğunun uygulandığı görülmektedir. Faka; bu çalışma sürelerinde, esneklik türlerinden yarı zamanlı çalışmanın diğerlerine kıyasla en yaygın çalışma biçimi olduğu ve iş-yaşam dengesi açısından farklı bir öneme sahip olduğu da açıktır.

İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları, esnek zamanlı çalışma ile iş ve aile sorumluluklarını bir bütün haline getirerek, çalışanların refah seviyelerini yükseltmek, kadın istihdam oranlarını artırmak, çocuklara daha fazla bakım hizmeti sunmak ve küçük yaşlardaki çocuklara verilen kapsamlı eğitim sayesinde genç nüfusun gelişimine katkıda bulunmak gibi farklı hedefleri gerçekleştirmeye yönelik olarak, çok sayıda ülkede uygulanan politikalardan oluşmaktadır.

Yakın zamanda yapılan istatistikler, çoğu ülkede yarı zamanlı çalışan oranının önemli ölçüde değiştiğini göstermekle birlikte; kadınların, erkeklere göre daha fazla yarı zamanlı çalışmayı tercih ettiklerini saptamıştır. Kadınlar, özellikle anneler tarafından tercih edilen yarı zamanlı çalışma, daha çok iş ve aile yaşam sorumluluklarının dengelenmesi amacıyla yönelik olmaktadır. Kadınların yarı zamanlı çalışmayı tercih etmesinin diğer nedeni ise çocuk bakım hizmetlerinin ucuz olmayışı ve iyi kalitede çocuk bakım hizmetlerinin var olmayışıdır. Buna benzer nedenlerden dolayı esnek çalışma düzenlemeleri, iş-yaşam dengesi açısından uygulanması faydalı bir seçenek haline gelmektedir. Ancak yarı zamanlı çalışmanın ebeveynlerin çalışma biçimlerini farklı düzeyde etkilemesi diğer bir ifadeyle annelerin babalara göre daha fazla çocukların bakım sorumluluğunu üzerine alması ve bu bakımdan yarı zamanlı çalışmayı tercih etmesi,

kadının ekonomik bağımsızlığı, aile ve işyerindeki konumu açısından, AB düzeyinde cinsiyet eşitliğinin istenilen düzeyde sağlanamadığı sonucunu doğurmaktadır. Diğer yünden yarı zamanlı çalışmanın, düşük vasıf ve ücret gerektiren sayısal esneklik ve atipik çalışma biçimleriyle birleştiğinde, karmaşık ve problemlili bir hal aldığı dikkat çekmektedir.

Bu gelişmeler ışığında, esnek çalışmanın tam olarak iş-yaşam dengesi politikalarına çözüm getirdiğini söylemek zor görünmekte ve bu durum esneklik ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi zayıflatmaktadır. Diğer bir ifade ile belirtmek gerekirse, esnek çalışma fırsatı sunan işin genellikle geçici, düşük ücretli ve güvencesiz olması, kadın yoksulluğunu artırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bu çalışma biçiminin, iş-yaşam dengesine olan katkısının az olduğu görülmektedir. Dolayısıyla esnek çalışmanın, istihdam seçeneğinin az ve sınırlı olması durumunda bir seçenek olduğunu söylemek olasıdır. Bu doğrultuda uygulamada esnek çalışmayla ilgili bazı olumsuzluklar görülse de esnek çalışma gerek kadın istihdamının artırılması gerekse de iş-yaşam dengesinin sağlanması bakımından esnek çalışma önemini korumaktadır. Bu olumsuzlukları azaltmak ve iyileştirmek için iş-yaşam dengesini sağlayıcı farklı düzenlemelerin yapılması yerinde ve isabetli olacaktır.

AB kapsamında uygulanmakta olan politikalar incelendiğinde, çocuk sahibi kadınların, ilk sorumluluk alanları olarak toplumsal kabul gören aileyle ilgili işleri yerine getirebilmeleri için çözüm yolları aramaya ve sunmaya yönelik bir çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda, ev ve bakım sorumluluklarının, kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyetçi yaklaşımın yeniden ele alınarak değerlendirilmesi ve dönüştürülmesinin, ailenin sorgulanması, iş yaşamının toplumsal cinsiyetçi yapısının çözümlenmesine ilişkin adımların bu politika ve düzenlemeler içinde yer almadığı görülmektedir. Kısaca belirtmek gerekirse, bu politikalar özel alana dokunmamakta ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü bir sorun olarak görmeyerek bu duruma çözüm sunmamaktadır. Genel olarak kadınlar uyumlaştırma politikalarının öznesi olarak görülmekte ve önerilen ve getirilen düzenlemelerle, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında kadın hala birinci sorumlu olarak görülmektedir.

İş ve aile hayatının uyumlaştırılmasına yönelik olarak yapılan düzenlemeler, kadınlar için hem iş hem de aile hayatında eşitsizliği daha da güçlendiriyor izlenimi

vermektedir. Fakat; yapılan düzenlemeler sonucunda ortaya çıkan değişim ve dönüşümler, iş-yaşam dengesi politikalarının düzenlemesini gerekli kılmaktadır.

İş-aile etkileşiminden kaynaklanan sorunlar, bireyin ailesine etkide bulunduğu gibi, işçinin bulunduğu ve çalıştığı işyerini ve geniş kapsamda sosyal politika boyutunda da toplumu ilgilendirmektedir. Bu doğrultuda, özellikle yakın zamanda, iş-aile yaşam dengesine yönelik çaba ve uğraşlar, işletmelerin insan kaynakları departmanlarının politikaları arasında yaygınlık kazanmıştır.

Birbirleriyle etkileşim halinde bulunan iş ve aile yaşamını etkileyen bu yaşamdan etkilenen çok sayıda faktör bulunmaktadır ve yapılacak düzenlemeler bu faktörler dikkate alınarak yapılmalıdır. İş-yaşam dengesi günümüzde yaşanan ekonomik ve sosyal değişimlerden büyük ölçüde etkilenmekte ve ekonomik, sosyal ve politik alanlarla birlikte aile, cinsiyet ve istihdam alanlarında varlığını oldukça göstermektedir. Bu durumun ortaya çıkardığı yeni ilişkiler aile yapısını bozmakta ve aile fertlerini yıpratmaktadır. Bu açıdan iş-aile yaşamını uyumlaştırmak için yapılacak düzenlemeler hem iş-yaşam dengesini hem de bireyi değiştirmeyi hedefleyen, yeni sosyal politikaları zorunlu kılmaktadır.

## **Türkiye’de İş-Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Yapılan Düzenlemelerin Değerlendirilmesi.**

Türkiye’de iş-yaşam dengesi kapsamında yapılan düzenleme ve uygulamalar daha çok kadın çalışanlar dikkate alınarak yapılmakta, erkek çalışanlara yönelik ise sınırlı hükümler getirilmektedir. Bu düzenleme ve uygulamalar gelişmiş ülkelerde 1990’lı yıllardan bu yana devletin yasal bir görevi olarak kabul edilmekte iken, bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde, iş ve aile yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar, daha geç bir dönemde, kısıtlı ve az sayıdaki uygulamalarla giderilmeye çalışılmaktadır.

Ülkemizde iş-aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik düzenlemelerin başlıca iki amaca yönelik olduğunu söyleyebiliriz. İlk uygulama çalışanların izin haklarını arttırıcı düzenlemelerden oluşmaktadır. Uygulanan düzenlemelere bakıldığında doğum izni, doğum izni sonrası ücretsiz izin, yarım çalışma ve yarım çalışma ödeneği, kısmi

sürekli çalışma, doğum yardımı doğrudan yapılan düzenlemelerdir. İkinci uygulamaya baktığımızda ise gelir güvencesini sağlamaya yönelik düzenlemeleri görmekteyiz.

Dolaylı olarak yapılan bu düzenlemeler ise süt izni, büyükanne maaşı, emzirme odası ve kreş açılması gibi uygulamalardır. Aslında iş-aile yaşam dengesini sağlayıcı üçüncü bir düzenlemede bakım hizmeti verecek kuruluşların sayısının artırılmasıdır ve bu kapsamda önemli bir düzenleme olarak görülmektedir. Mevzuat belli sayıda çalışanı olan işyerleri için emzirme odası ve kreş açılmasını zorunlu hale getirirse de kreş açılması için bir iş yerinde 100-150 kadın çalışan şartı aranması, sistemin önündeki önemli ve giderilmesi gereken bir önlem olarak durmaktadır. Kadınların çalışma yaşamından uzak durmalarının bir sebebi de çocuklarını bırakabilecekleri kurumların yeterli düzeyde olmayışıdır. Ülkemizde kadınların çalışma yaşamında daha çok yer alması isteniyorsa bu konuda gelişme sağlanması faydalı ve etkili olacaktır.

Son yıllara baktığımızda iş-yaşam dengesinin giderek önem kazandığı ve bu önem doğrultusunda aile dostu iş hukuku düzenlemelerinin yapıldığını görmekteyiz. Analık ve babalık izinlerinin oluşturduğu ebeveyn izinleri ile çalışma hayatında kadının devamlı bir şekilde yer alması amaçlanmıştır. Özellikle Türkiye’de son dönemlerde uygulamaya başlanılan doğum sonrası kısmi çalışma ve doğum sonrası yarım çalışma düzenlemeleri sayesinde anneler hem çalışma yaşamında kalabilmekte hem de çocuklarının bakımını üstlenerek onlarla gerektiği kadar vakit geçirebilmektedirler. Babalar için bu izinler hala beklenilenin çok altında olsa da en azından cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bir adım atılmış olmaktadır. Diğer yandan ise kadının iş yaşamında yer alması ekonominin daha etkin kullanımını sağlamıştır. Ancak bu izinlerin kullanılabilmesi ailenin gelir seviyesiyle doğru orantılı olmakta ve düşük ücretli ailelerin bu haklardan yararlanması oldukça zor gözükmektedir. Diğer bir problem ise bu tip çalışmanın genelde kadınlar tarafından tercih edilmesidir. Kadınlar bu çalışma şekliyle (kısmi çalışma) uzun vadeli sigorta kolları açısından hak kayıplarına uğramaktadır. Burada olumsuzluk yaratan kısım, düzenlenen bu hakların yeterli güvenceden yoksun olarak düzenlenmesidir ve bu da söz konusu hakların yaşama geçirilmesini zorlaştırmaktadır.

Kısacası, Türkiye’deki uygulamalar, uluslararası örnekler dikkate alınarak incelenmeli, yapılan düzenlemelerin mevcut ve olası etkileri bu açıdan

değerlendirilmelidir. Söz konusu politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğine olan etkisi dikkate alınmadan ve uygun faaliyet düzenlemeleriyle desteklenip güçlendirilmeden yürürlüğe konulması durumunda, kadınlar aleyhine bazı olumsuz sonuçlar doğurabileceği açıktır. Ebeveyn izninin uygulanmaya konulması yerine annelik izin sürelerinin uzatılması, kadın istihdamını azaltıcı etki de bulunabilir. Esnekleştirilen istihdam, kadınların yarı zamanlı işlere hapsolmasına, ev ve bakım işlerinin paylaşılmasında ve sosyal korumaya erişimde cinsiyetler arasındaki adaletsizliğin daha da artmasına yol açabilecektir. Söz konusu politikaların geliştirilmesi aşamasında, iş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanabilmesi, çalışanın emek süreci üzerindeki denetimi, çalışma biçimi, çalışma süreleri, çalışana sunulan bakım olanakları ve aile içi iş yüklerinin cinsiyetler arasında eşit paylaşımının dikkate alınması da gerekmektedir.

Sonuç olarak, kadınların istihdam oranları artmasına rağmen, iş-aile yaşamı dengesi, yalnızca kadınlara özgü bir olgu olarak görülmemeli; aksine, iş-yaşam dengesi kadınlar için olduğu kadar erkekler için de önem arz etmelidir. İş-aile yaşamı uyum politikaları, yalnızca çalışanların iş ve yaşam tatminine ulaşmalarını sağlayıcı bir motivasyon kaynağı değildir. Bu politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği ve makro ekonomik istihdam ve büyüme alanlarını doğrudan etkilediği düşünüldüğünde, daha ciddi biçimde ele alınması zorunludur.

## KAYNAKÇA

- Akan, N. (2010). Kısmi Süreli Çalışma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akdemir N. (2006). Enformel Ağlar ve Mekanizmalar, Tuzlu Tersaneler Bölgesinde Taşeronlaşma. *Tes-İş Dergisi, Kayıtdışı İstihdam Dosyası*, s.63-71, İstanbul.
- Aksoy, A. (2005). *Örgütsel Çatışma, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler* (Ed: Doç. Dr. Mehmet Tilkici). Ankara: Nobel Yayın.
- Aksoy, B. (2012). Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri. *Ege Akademik Bakış*, C.12, No: 3, 401-414.
- Aktay, A. N. (1999). İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları (esneklik). *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz, 53-62.
- Akyiğit E. (2004). İşveren Vekilinin Güvencesi. *Kamu İş Dergisi*. Cilt:7 Sayı:4, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/743.pdf> (Son erişim:03.09.2009).
- Akyiğit, E. (2005). Telafi Çalışması. *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.19, s. 3.
- Alkan H. Filiz. (2007). Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar, IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, s. 266.
- Alpagut, G. (2008). AB’de Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler. *TİSK Akademi*, C: 3 Sayı: 5, s. 6-37, [http://tisk.org.tr/tr/e-dergiler/akademi/mart\\_2008/index.html](http://tisk.org.tr/tr/e-dergiler/akademi/mart_2008/index.html) (Son erişim: 01.06.2016).
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ateş, H. & Çöpoğlu, M. (2015). Kamu Yönetimi ve Çalışma Hayatında Esneklik. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt: 1 Sayı: 1, 97-113. <http://www.beykon.org/dergi/2015/SPRING/2015X.I.8.H.Ates.pdf>.
- Aybars, A. İ. (2007). Work – Life Balance in the EU and Leave Arrangements Across Welfare Regimes, *Industrial Relations Journal*, 38, (6), 569-590.
- Aydemir, M., Dinç M. S., (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, Muğla.
- Aydın, U. (2007). Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 8, s. 41-54.

Aydın, U. (2011). *Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, 3. cilt, (Ed. S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayınları, s. 369-395.

Aydın, U., Demirkaya, S. (2017). Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Uygulamaları, İş ve Hayat Dergisi, Anadolu Üniversitesi Eskişehir.

Aydınalp, H. (2010). Sosyal Çatışma ve Din, *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, s. 187 – 215.

Balıca, S. (2010). *İş görenlerin iş-yaşam dengesi algulamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede inceleme* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi.

Barnett, C. Rosalind. (1999). A New Work-Life Model for The Twenty First Century, *Academy of Political and Social Science*. Vol.562, No:1, 1999, sa.143-158.

Başdoğan, T. (2015). “Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Bayat, B. (2008). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Ankara: Alter Yayıncılık.

Baybora, D. (2014). *İş'te Aile Hakları (İngiltere-Türkiye örnekleri)*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Berkmen, B. (2018). Kısmi ve Tam Zamanlı Çalışanların Mesleki Doyum, İş Doyumu ve İş-Yaşam Dengesi İlişkileri Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.

Blau, D. ve Tekin, E., (2001). *The Determinants and Consequences of Child Care Subsidy Receipt by Low-Income Families*. Discussion Paper No. 383, IZA.

Blunsdon, B., Blyton, P., Reed, & K., Dastmalchian, A. (2006). *Work-Life Integration-International Perspectives on the Balancing of Multiple Roles*. New York: Palgrave MacMillan,

Bozkurt, R. (1999). Esnek birikim sistemini kavramak ve rekabet gücü. *MESS Mercek Dergisi*, 15, s. 96-102.

Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2012). İş ve Özel Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt:12, Sayı: 4, s. (101-114), Eskişehir.

Bünyamin B., Levent Ş. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler, *İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası-Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı*. Cilt. 55 Sayı.1, s.326, İstanbul.



Büyükuslu, A. R. (2004). AB Perspektifinde Yeni İş Kanunu: Hoşgeldin Bürokratik Esneklik! Yasasın İş Güvencesi! *Mercek Dergisi, MESS Yayınları*, Nisan 2004, İstanbul.

Çakır, A. (2011). Türkiye’de Esnek Çalışma ve Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri (Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çalışkan, F. ve Sungur, B. (2009). Vasıflı kayan esnek çalışma saati sistemi için bir karma tamsayı hedef programlama modeli önerisi, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 33, s. 1-18.

Çamlı, L. G. (2010). Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çarıkçı, İ. H. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışması, Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt:2 Sayı:2, s. 53-65.

Çelik, S. (2007). Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller (Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi). Ankara.

Çelik, N. ve Canbolat, T. (2016). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınları.

Çelikkoparan, E. (2018). Türk İş Kanunu’nda Esnek Çalışma ile İlgili Değişiklikler ve Kadın Çalışanlarda Kısmi Çalışma Uygulamaları. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Centel, T. (1993, 27-31 Ekim). Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi (Yeni İstihdam Türleri). *İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Çalışma Hayatında Esneklik*.

(Çeşme Altın Yunus,), İzmir, 1994, s.248.Tarihi: 21 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=2271&id=107](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=2271&id=107)

Clarke, O. (1990). Industrial Relations in a Changing Economics Word: Comperative Labour Law, & Industrial Relations in Industrialised Market Economies, *Industrial Relations* (Edt.: R. Blainpain), Vol. 2, Issue: 1, s. 2–18.

ÇSGB, (2014a). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: *Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023, Değerlendirilmesi*”,<http://www.uis.gov.tr/media/1370/uis-2014-2023.pdf>(Son erişim:01.06.2016).

Daly, M. ve Jane, L. (2000). The Concept of Social Care and The Analysis of Contemporary Welfare States, *British Journal of Sociology*, Vol. No. 51, Issue No. 2, s.281-298.

Dedeoğlu, S. (2009). Eğitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eğitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:21, s.41-54.

Demir, F. (2005). 4857 Sayılı Kanununun Başlıca Yenilikleri. (Eğitim Semineri Notları). *T. Haber Sendikası* Yayın No: 25, Ankara.  
<http://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin25.pdf> (Son erişim:01.09.2016).

Demir, F. ve Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Sayı:16, s.68-89  
<http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayil6/demir-gersil.pdf>  
(Son erişim: 01.06.2016).

Demircioğlu, M. ve Engin, M. (2002). Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma, *İstanbul Ticaret Üniversitesi*, İstanbul.

Dereli, T. (2002). İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında zel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002- *TÜSİAD Yayını İstanbul* 2002, s.46-49.

Deven, F., Inglis, S., Moss, P. ve Petrie, P., (1998). State of the Art Review on the Reconciliation of Work and Family Life for Men and Women and the Quality of Care Services. *Department for Education and Employment, Research Report* No: 44, s.6-7.

Doğan, S. (2006). *Personel Güçlendirme* (2. Baskı). Ankara: Kare Yayınları.

Doğan. A, B. ve Demir. R. (2015). Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Yıl:7, Sayı:14.

Doğru, Ç. (2010). Türkiye’deki İnsan Kaynakları Açışından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) *Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.

Doğrul, B. ř. ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* Cilt: 2, Sayı 2.

Drange, I. ve Egeland, C. (2014). Part-Time Work in the Nordic Region II – *A Research Review On Important Reasons*. Denmark.

DPT, VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı, İşgücü Piyasası zel İhtisas Komisyonu Raporu, 2001. Ankara.

Dulk, L.D., Peper, B., Sadar, N. Lewis, A.ve diğerleri. (2011). Work, Family, and Managerial Attitudes and Practices in the European Workplace: Comparing Dutch, British and Slovenian Financial Sector Managers. *Social Politics*, 18, (2), 300-329.  
[https://academic.oup.com/sp/](https://academic.oup.com/sp/article-lookup/doi/10.1093/sp/jxr009) article-lookup/doi/10.1093/sp/jxr009 (Erişim Tarihi: 02.04.2017).

Duxbury, L., Higgins, C. (2001, October). *Work-Life Balance in the New Millennium: Where are we? Where do we need to go?* CPRN Discussion Paper.

EC (European Commission) Reconciliation of work and private life a comparative review of thirty european countries, Belgium, 2005.

EC (2006a) Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, A Roadmap for equality between women and men 2006-2010. Belgium, 2009. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:PDF>

EC. *Communication From The Commission, A Better Work- Life Balance: Stronger Support For Reconciling Professional, Private and Family Life*, 2008.

EC. (European Commission) *Proposal for Key Principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care*, 2014.

Ecevit, Y. (2010). *İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi, Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, der. İ. İlkaracan, İTÜ BMTKAUM, İstanbul, s.87-114.

Efeoğlu, İ. Efe (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Emir. A. Şahin, Belirli Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle. *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 1, 2016, s. 113-153 (Basım Yılı: Ekim 2016).

Engizek, H. (2017). *Çalışan Kadınların Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatminine Etkisi ve Esnek Çalışma Saati Algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi*.

Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde Davranış. MİAD Yönetim Yayınları Dizisi 1*, İstanbul.

Erdut, T. (2003). *Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kurationsızlaştırma. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) Dergisi*, Cilt.18 Sayı. 4 (Kasım 2003).

Erdut, Z. Rekabetin Çalışma İlişkilerine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü, Sosyal Politika Tartışmaları –II* (Muhittin Alam’a Armağan), İzmir, 1997.

Erel, D. (2017). *Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Esasına Göre Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Yaşar Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eryiğit, S. (2011). Esnek üretim esnek organizasyon esnek çalışma. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, sayı: 5 (4), s. 1-16.

Eurostat. (2009). Reconciliation Between Work, Private and Family Life in The European Union. *European Communities, Luxembourg*.

Eyrenci, Ö. Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi. *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*, 27-31 Ekim, 1993, Çeşme, İzmir 1994. Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 159-175.

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

Greenhaus, J. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1), p. 76-88.

Guest David E. (2001). Perspectives on the Study of Work-Life Balance, *A Discussion Paper, ENOP Symposium*, Paris.

Güler, B. K. ve Keser, A. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. İstanbul: Umuttepe Yayınları.

Gündoğan, N. (2007). İşgücü Piyasasında Esneklik Güvence Dengesi: Danimarka Modeli. *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 3, Mayıs. 22-37 <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale225.pdf> (Son erişim:01.06.2016).

Güzel, A. (2010). Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası, Sayı:4, <http://calismatoplum.org/sayi27/guzel.pdf> (Son erişim:01.06.2016).

Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (16.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Hall, Douglas T., Richter, J. (1988). Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help? *The Academy of Management Executive*, C.2, No:3, ss.213-223.

Hekimler, A. (2009, Ocak). Avrupa Birliği’nin Kabul Ettiği Ödünç Çalışmaya İlişkin Direktif ile Getirdiği Yeni Düzenlemeler. *TİSK İşveren Dergisi*, 47(4).

Hekimler, A. (2006). Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri. Ankara, *TİSK Yayınları*, No: 263, s.44.

İkizler, M. (2012). *Türk hukukunda esnek çalışma*. Ankara: Adalet Yayınevi.

İkizler, M. (2011). Türk Hukukunda Esnek Çalışma. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İnciroğlu, L. (2013). *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*. İstanbul: Legal Kitabevi.

Kablay, S. ve Elma, Y. (2018). İş-Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları. *Politik Ekonomik Kuram Sosyal Bilimler Dergisi*.

Kahn, R. L., Wolfe, Donald M., Quinn, R., J. & Snoek, D. ve Rosenthal, Robert A. (1964). *Organizational Stress, Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.

Kalkınma Bakanlığı. (2014). İstihdam ve Çalışma Hayatı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*, Ankara, <http://www.kalkinma.gov.tr>. (Son erişim: 01.09.2016).

Kapiz, S. (2002). Sosyal Değişim Sürecinde İş-Aile Yaşamı Etkileşimi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kaya, M, Doğan. B. (2016), Esnek Çalışma Modeli Ev Eksenli Çalışma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Yaz-2016 Cilt:15 Sayı:58 (1069-1099).

Kelleci, M. Ali. (2003). Bilgi Ekonomisi ve İşgücü Piyasası: *Eğilimler, Fırsatlar, Riskler*, (Çevrimiçi), 2003, [http://www.inovasyon.org/pdf/Bilgi\\_ekonomisi\\_ve\\_istihdam.pdf](http://www.inovasyon.org/pdf/Bilgi_ekonomisi_ve_istihdam.pdf) . Erişim tarihi: 27.10.2017.

Keller, B. ve Seifert, H. (2004). Flexicurity- the German Trajectory. *Transfer*, Vol.: 10, Issue: 2, p. 226-247.

Kelliher, C., Anderson D. Doing More With Less? Flexible Working Practices and The Intensification of Work, *Human Relations*, C.63, No:1, 2010, ss.83–106.

Kenar, N. (2003, Temmuz). Yeni İş Kanunu'nun İstihdama Muhtemel Etkileri (istihdam). *MESS Mercek*, S. 31, 69-76.

Keser, A. (2005). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 55, Sayı: 1, 897 – 913.

Keser, A. (2013). Yeni Teknolojiler ve Çalışma Hayatının Geleceği. *Yeni Teknolojiler ve Çalışma Hayatı*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi.

Kırcı, B. (2015). Evden Çalışmanın İş Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerine Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Kocacık, F. (2003). *Toplumbilim*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 92.

Koç, M. (2015). Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik. *13. Kamu Yönetimi Forumu "Kamu Yönetiminde Değişimin Rotası, Etkileri ve Sorunları"*, 15 – 17 Ekim 2015, Konya, s. 853-878.

Koç, M., İbrahim G. (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı:28 S.149-178, <http://calismatoplum.org/sayi28/koc.pdf> (Son erişim: 01.09.2016).

Koç, M. (2016). 4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt:5, Sayı:7, S.2169-2192.

Koray, N. (2016). Kadınların Çalışma Hayatında İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Avrupa Birliği Türkiye Düzenlemeleri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yalova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Korkmaz, A., Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*. (2. Baskı), Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.

Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, Cilt:14, Sayı:4, Ekim, s.541-557.

Kossek, E. Ernst & Ozeki, C. (1998). Work Family Conflict, Policies and the Job Life Satisfaction Relationship: A review and Directions for Organizational Behaviour. *Human Resources Research*, Journal of Applied Psychology , 83 (2), s. 139-148.

Kökkılınc, E. & Kaya, G. A. (2008). Avrupa Birliği ve Türk hukukunda aile ve çalışma yaşamının uzlaştırılması. M. Uçum, (Ed.), Prof. Dr. Devrim ULUCAN'a Armağan içinde (63-90). İstanbul: Legal Yayıncılık Hukuk Kitapları Serisi: 119.

Köksal, O. (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.

Kördeve, M. K. (2017). Kadınların Esnek Çalışma Uygulamaları ile Çalışma Hayatına Katılımının Sağlanması. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, s.135-151, ISSN-2149-6161.

Köstekli İ. Şeyma. (2009). *Küresel Kriz ve Türk Sanayi İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı*. İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Yayınları.

Kurt, K. (2004). *İş Kanunları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kuşaksız, A. (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekleri. *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF* Cilt. 13, Sayı: 2, , Manisa, 2006, s. 19-29.

Kuzgun, İ. Kayhan. (2012). Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esneklik Kavramının Yorumlanması. *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı: 94, 1-6 <http://www.toprakisveren.org.tr/2012-94-incikuzgun.pdf> (Son erişim:01.06.2016).

Kuzgun, İ. (2004). Türkiye’de Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler ve Fakültesi Dergisi*, C.22, No:2, ss.17-31.

Kuzgun, İ. (2005). Türkiye’de Kısa Çalışma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 23, Sayı 2, 2005, s. 33-52.

Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Lockwood, R. Nancy (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions, Social for Human Resource Management Research Quarterly, *ABD: Human Resource Management*.

Mahmut T. ve Zenenler, M. (2007). *Esnek İşletme* Ankara: Nobel Yayın.

Meriç, N. (2005, Ekim). Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 8, 1545-1581.

MESS. (2002). Çalışma Sürelerinde Esneklik: Geleceğe Açılım, *MESS Yayın No:378*, İstanbul: Hanlar Matbaacılık.

Meşhur H. & Alkan, F. (2006). Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma, Modellemesi ve Kent Planlama Açısından İrdelenmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Morf, M. (1989). *The Work/Life Dichotomy: Prospects for Reintegrating People and Jobs*, Westport, CT, USA: Quorum boks.

Moss, P. (2012). International Review of Leave Policies and Related Research *International Network on Leave Policies And Research*, s. 5.

Noyan, M. Ali. (2007). *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

OECD (2011). *OECD Family Database*, <http://www.oecd.org/els/family/43199641.pdf> (S.E.T 09.11.2014).

Oğuz, Ö. (2007). Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma. (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ongan, N. Tunçcan. (2004). Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 3, 123-142.

Onur, E. (2007, Aralık). Geçici İş İlişkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdevecioğlu, M. ve Çakmak, N. Doruk. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, Temmuz-Aralık, ss.69-99.

Özel, Y. (2006). Esnek Çalışma Modeli ve İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma. *Karaman Sanayi ve Ticaret Odası*.

Özmen, Z. (2006). 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nda Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özmete, E. & Eker, I. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.3, No:2, s. 1-23.

Parlak. Z. & Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferanstan*, Sayı: 60, s. 1-60.

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

Parlak, N. (2016). Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: *Ebeveyn İzni, B i l g i* (3 2), 2 0 1 6 Yaz / Summer: 56 -9 1.

Parlak. N. (2016), İş Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (ISSN: 2146-3417) Cilt: 5 – Sayı: 2.

Parlak, N. (2016). İş Yaşam Dengesi Açısından Çocuk Bakım Hizmetleri. *Akademik Barış Dergisi*, Sayı: 58, Kasım- Aralık.

Pinhas, M. Murat. (2007). *Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma*. İstanbul: Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları.

Plantenga J. ve Remery, C. (2005). Reconciliation of Work and Private Life. *Comparative Review of Thirty European Countries Brussels*, European Commission.

Plantenga, J., Remery, C. and Rubery J. (2008). Gen-der Mainstreaming of Employment Policies. *A Comparative Review of Thirty European Countries*, Belgium: European Commission.



Plantenga, J. ve Remery, C. (2009). The Provision of Childcare Services. *A Comparative Review of 30 European Countries*. Belgium: European Commission.

Presidency Conclusions (2000). *Lisbon European Council*.  
[http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm) (23.03.2000).

Ray, R. (2008, September). A Detailed Look At Parental Leave Policies in 21 OECD Countries. *Center For Economic and Policy Research*.

Sargıcı, Ebru Y. (2006). *Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sert, Ü. (2013). *Esnek Çalışmanın Kadınların Çalışma Hayatındaki İstihdamına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sönmez, P. (2006, Bahar). Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt.5 No.3, Sözlük, İstanbul: Değişim Yayınları.

Sözer, A. N. (2015). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. (2.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Süral, N. (2014). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*.

Süzek, S. (2015). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Şahin, T. (2014). *Esnek Çalışma Düzenlemelerinin Örgütsel Bağlılığı Sağlamaya Etkisi: Başbakanlık Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü/ İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Ankara.

Şakar, M. (2009). *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*. Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Şen, S. (1999, Kasım- 2000, Şubat). Esnek Üretim ve Esnek Çalışma. *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, s. 6, c. 15-16.

Tan, N. (2005, Eylül-Ekim). İşgücü Piyasasında Değişiklikler ve Örgütlenme Önündeki Engeller. *Türk-İş Yayın Organı*, S. 369, 140-143.

Taşoğlu, J & Limoncuoğlu, S. 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, 2010, 77-85.

Tatlıoğlu, E. (2011). Esnek çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye’de uygulanabilirliği. (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü/Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

Tatlıoğlu. E. (2012). Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*.

Tausig, M. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Fenwick, Rudy: Work – Life Balance. *Human Sciences Press. Inc. Journal of Family and Economic Issues*, C.22, No: 2, ss.101-119.

Tilev. F. (2018). Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı, *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* Cilt:2, Sayı:2.

TİSK- TOBB- TÜSİAD. (2009). *Esneklik Konusunda Ortak Görüş ve Önerileri*. s.2, [http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/2009.07.23Esneklik\\_TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin](http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/2009.07.23Esneklik_TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin).

TİSK. (1999). *Çalışma Hayatında Esneklik*. TİSK Yayınları, Yayın No: 190.

TİSK. (2009, 15 Kasım). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Yenilenmiş 4. Baskı, Yayın No:293, [https://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/is\\_kanunu\\_yenilenmis\\_4\\_baski/pdf\\_is\\_kanunu\\_yenilenmis\\_4\\_baski.pdf](https://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf) (Son Erişim: 12.07.2016)

Tokol, A. (2001). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. VİPAŞ A.Ş. Yayın No: 49, (Endüstri İlişkileri).

Tokol, A. (2003). Tele Çalışma Geleceğın Çalışma Şekli Olabilir mi? *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 5, Sayı:1.

Tokol, A.(2008). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Dora Yayıncılık, 2.Baskı.

Toksöz, G. (2007). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları, Ankara.

Toksöz, G. (2007). İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt.4, S: 15, s. 57-79.

Toksöz, G. (2012). *Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkamazında Kadın Emegi, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, (der. S. Dedeoğlu ve A.Y. Elveren), İstanbul, İletişim Yayınları.

Toksöz, G. (2015). *Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında?* Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz, Kaos GL Derneği ve TİE, Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele Paneli, Derleyen Yıldız TAR, s.37-56. [http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/c/a/calisma\\_hayatinda\\_ayrimcilik.Pdf](http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/c/a/calisma_hayatinda_ayrimcilik.Pdf)

Topçuk, Y. (2006). *Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Tozlu, E. (2011). Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C.3, S.4. s.99-116.

Tangian, A. S. (2005). Monitoring Flexicurity Policies in the EU with Dedicated Composite Indicators, (Dusseldorf: WSI in der Hans Böckler Stiftung).

Tuncay, A. Can. (2000, Ekim). 21.Yüzyıl'da Türk Çalışma Mevzuatı Nasıl Olmalıdır? (Çalışma Mevzuatı). *MESS Mercek*, S. 20, 95-104.

Tuncay, A. Can, Savaş, B. & Kılıç, Ş. (2014). *İş Kanunları*. İstanbul: Beta Yayınları. 2. Baskı.

Tuncay, A. Can. (1995). *Çalışma Hayatında Esneklik*. İstanbul: MESS Yayınları.

Tuncay, A. Can. (1999, Temmuz). Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri. *MESS Mercek*, S. 15, 67-83.

Tuncay, A. Can ve Ekmekçi, Ö. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. (18.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Turan, B. (2005). *Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 sayılı İş Kanunu'na Yansımaları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Uçkan, B. ve Kağmıcioğlu, D. (2004). *Endüstri İlişkileri*. (Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları).

Ulucan, D. (2007, Eylül). Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri ile İlgili Bazı Düşünceler. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 7.

Uyargil, C. Bedia. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 'İş Analizi ve İş Dizaynı Bölümü'. İstanbul: Beta Yayınları, Yenilenmiş 7. Baskı.

Ünal, A. (2005). Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri. *Kamu-İş Yayımları*, Cilt: 8, Sayı: 1, Ankara, s. 111-129.

Ünal, E. (2005). 4857 Sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Kurulması. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.2, Sa:6.

Ünlütürk, Ulutaş, Ç. (2012). Türkiye’de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadın İstihdamı mı?, S. 80-90, Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü?-Düzenleyen: Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği,09–10 Kasım2013, <http://research.sabanciuniv.edu/24929/1/BaskaBirAileMumkunMu.pdf#page>

Ünlütük, Ulutaş. Ç. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt.70, No.3, S.723-750.

Wilensky, Harold. L. (1960). Careers and Social Integration. *International Social Science Journal*. Sayı:4, ss. 543-560.

Wilson, A., Vilardo, M., Fellingner, R. & Dillenbeck, T. (2015). Work-Life Balance Satisfaction: An Analysis of Gender Differences and Contributing Factors. *New York Journal of Student Affairs*, C.14, No:2, ss. 3-17.

Wilhagen, T. ve F. Tros. (2004). “The Concept Of Flexicurity: A New Approach To Regulating Employment and Labour Markets”, *Transfer*, 10 (2), 166-186.

Yavuz, A. (1995). *Esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Yavuz, A. (1995). Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri. *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt.9 Sayı.1, ss: 27-36, Yayın No.190, Ankara.

Yavuz, N. (2018). İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yeliz, F. (2011). Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması. (Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi). Ankara.

Yeniçeri, Ö. (2006). İş ve Zihniyet Dünyasının Kimyası Değişirken. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.

Yıldız, N. (2007). Esnek Üretim Biçimler ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, N. (2017). *Türkiye, Almanya ve İsveç’te Çalışma Süreleri, Esnek Çalışma Dinlenme Süreleri ve Tatiller*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Yüksel, A. ve Bozkurt, E. (2008). Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt.45 Sayı.519,

Yuvalı, E. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler ile İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı:106, s.93-114.

Yüksel, İhsan (2005, Eylül): İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, s. 301 – 314.

Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the Domain of Work and Family Concerns. S. Zedeck (Ed.), *Work, Families and Organizations*, Lossey-Bass, San Francisco.

Zengingönül, O. (2007). Küreselleşme. İzmir: Barış Yayınları.

