



**T.C.**

**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**EBEVEYN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN KADIN  
İSTİHDAMINA ETKİSİ; BURSA ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MERVE MELİHAT EMİR**

**BURSA-2019**





T.C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

**EBEVEYN KISMÎ SÜRELİ ÇALIŞMANIN KADIN  
İSTİHDAMINA ETKİSİ; BURSA ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERVE MELİHAT EMİR

Danışman: AYSEN TOKOL

BURSA-2019

T.C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Bilim Dalı 701513020 numaralı Merve Melihat Emir'in hazırladığı "Kısmî Süreli Çalışmanın Kadın İstihdamına Etkisi ve Uygulanabilirliği" konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili tez savunma sınavı 15/04/2019 günü 16<sup>00</sup> - 18<sup>00</sup> Saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplara sonunda adayın tezinin/çalışmasının ..... başarılı ..... (başarılı/~~başarısız~~), olduğuna ..... oyla ..... (oybirliği/~~oy çokluğu~~) ile karar verilmiştir.

Üye

(Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)

Prof. Dr. Aysen Tokol

Uludağ Üniversitesi

Üye  
Prof. Dr. İlknur Kılış  
Uludağ Üniversitesi

Üye  
Prof. Dr. Elif Yüksel Oktay  
Yalova Üniversitesi

15./04/2019

## Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Ebeveyn Kısmî Süreli Çalışmanın Kadın İstihdamına Etkisi; Bursa Örneği ” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntuların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle ve paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

15.04.2019



Adı Soyadı: Merve Melihat Emir

Öğrenci No:701513020

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri

Programı: Tezli Yüksek Lisans

Statüsü: Öğrenci



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA**

Tarih: .../.../.....

Tez Başlığı / Konusu: Ebeveyn Kısmi Süreli Çalışmanın Kadın İstihdamına Etkisi; Bursa Örneği

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 162 sayfalık kısmına ilişkin, 27/02/2019 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından (Turnitin)\* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 17 'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

15.04.2019

Adı Soyadı: MERVE MELİHAT EMİR

Öğrenci No: 701513020

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Yüksek Lisans

Statüsü:  Y.Lisans  Doktora

Danışman

(Adı, Soyad, Tarih)

Ayşen Zülkell 15-04-2019

\* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

## ÖZET

**Yazar Adı ve Soyadı: Merve Melihat Emir**

**Üniversite: Uludağ Üniversitesi**

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

**Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

**Tezin Niteliği: Yüksek Lisans Tezi**

**Sayfa Sayısı: 146**

**Mezuniyet Tarihi: .... / .... /.....**

**Tez Danışmanı: Aysen Tokol**

### **EBEVEYN KISMÎ SÜRELİ ÇALIŞMANIN KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİ; BURSA ÖRNEĞİ**

İşgücü piyasasında esneklik, ilk olarak Sanayi Devrimi sonrası dönemde gündeme gelmiş, devletin çeşitli nedenlerle ekonomiye müdahale etmesi sonucu ilerleyen dönemlerde bu dönemdeki etkinliğini kaybetmiş, gelişmekte olan ülkelerle, bazı gelişmiş ülkelerde günümüzdeki boyutlarda olmamakla birlikte işgücü piyasası esnekliği geçerli olmuştur. 1970'lerin ortalarından itibaren ise; esneklik birçok nedene bağlı olarak gelişmiş ülkelerin büyük bölümünde, büyük şirketlerde ve örgütlü sektörlerde geniş bir uygulama alanı bulmuştur.

1970'lerin ortalarından itibaren işgücü piyasası esnekliğine yönelik çok sayıda çalışma şekli çeşitli ülkelerde artan şekilde uygulanmaya başlanmış ancak bu çalışma şekilleri arasında İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra önem kazanan kısmî süreli çalışma diğer çalışma şekillerine göre özellikle kadınlar açısından daha geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Kısmî süreli çalışmanın diğer nedenler yanında iş-yaşam dengesini sağlama özelliği bu çalışma şeklinin bir yandan kadınlar tarafından daha fazla tercih edilmesine diğer yandan kadın istihdamının artırılması çerçevesinde kısmî süreli çalışmanın gerek

ülke bazında gerekse Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde önem kazanmasına neden olmuştur.

Türkiye’de kısmî süreli çalışma ile ilgili ilk adımlar Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı ile atılmıştır. Daha sonraki kalkınma planları ile Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları’nda kısmî süreli çalışma ile ilgili düzenlemelere yer verilmiş, kısmî süreli çalışma özellikle kadın istihdamının artırılması çerçevesinde ele alınmıştır. Türkiye’de kısmî süreli çalışma ile ebeveyn izni konusunda Avrupa Birliği normlarına uyum çerçevesinde yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak ebeveyn izni konusunda doktrinde ve uygulamada farklı görüşler ortaya çıkmış, bu görüşlere katkıda bulunmak amacıyla tez kapsamında Bursa’da nitel bir alan araştırması yapılmıştır. Bu alan araştırma sonucunda ebeveyn izni ile ilgili düzenlemelerin uygulamada olumlu karşılanmadığı ve kadın istihdamına olumlu katkı sağlamayacağı tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler: Ebeveyn Kısmî Süreli Çalışma, Kadın İstihdamı, Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi, İş-Yaşam Dengesi**



## ABSTRACT

**Name and Surname: Merve Melihat Emir**

**University: Uludağ Üniversitesi**

**Institution: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

**Field: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

**Branch: Yüksek Lisans Tezi**

**Page Number: 146**

**Degree Date: .... / .... /.....**

**Supervisor (s): Aysen Tokol**

### **PARENT PART TIME WORKING ON WOMEN EMPLOYMENT; BURSA INSTANCE**

Flexibility in labour market first came up postindustrial period. It lost its efficiency in that period as a result of the intervention in economy carried out by the state for various reasons during the following periods. In developing countries and some developed ones, labour market flexibility remained in force although it did not have current extent. On the other hand, since the mid-1970s, flexibility has found a wide application area for many reasons in large companies and organized sectors in most developed countries .

Since the mid-1970s, many types of working in accordance with labour market flexibility have begun to be applied increasingly in various countries. However, among these types of working, part time working which gained importance after the Second World War found a wider application area especially in terms of women. Along with other reasons, part time working's feature of ensuring work-life balance led to not only women's preference more but also part time working's gaining more importance within

the scope of increasing women employment both across the country and as a part of European Employment Strategy.

The first steps of part time working in Turkey were taken with the Sixth Five – Year Development Plan. With later development plans, regulations about part time working were included in National Employment Strategy and Action Plan, and part time working was discussed within the scope of increasing women employment. Legal regulations about part time working and parental leave were carried out within the scope of European Union norms of harmonization. However, different views about parental leave came up in doctrine and in application. A qualitative field research was carried out in Bursa to contribute to these views within the context of thesis. As a result of this field research, it was ascertained that regulations about parental leave were not favoured in application and would not contribute to women employment.

Key Words: Parental Leave, Part Time Working, Women Employment, European Union Employment Strategy, Work-Life Balance

<b>TEZ ONAY SAYFASI.....</b>	<b>ii</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iv</b>
<b>İÇİNDEKİLER.....</b>	<b>vi</b>
<b>TABLolar.....</b>	<b>vii</b>
<b>ŞEKİLLER.....</b>	<b>ix</b>
<b>SEMBOLLER.....</b>	<b>x</b>
<b>KISALTMALAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>I. İŞGÜCÜ PİYASASI ESNEKLİĞİ VE KISMÎ SÜRELİ ÇALIŞMA.....</b>	<b>3</b>
<b>I.1. İşgücü Piyasası Esnekliği Kavramı.....</b>	<b>3</b>
<b>I.2. Tarihsel Süreç İçerisinde İşgücü Piyasası Esnekliği.....</b>	<b>3</b>
<b>I.3. İşgücü Piyasası Esnekliğinin Nedenleri.....</b>	<b>5</b>
I.3.1. Küreselleşme ve Rekabet.....	5
I.3.2. Düşük Büyüme Oranı ve Artan İşsizlik.....	6
I.3.3. Yeni Teknolojiler ve Sektörel Değişim.....	6
I.3.4. Kişisel Nedenler.....	7
<b>I.4. İşgücü Piyasası Esnekliğine Yönelik Çalışma Şekillerinden Biri Olan Kısmî Süreli Çalışma .....</b>	<b>8</b>
I.4.1. Kısmî Süreli Çalışma.....	9
I.4.1.1. Kısmî Süreli Çalışma'nın Tanımı.....	9
I.4.1.2. Kısmî Süreli Çalışma'nın Tercih Edilme Nedenleri.....	10
I.4.1.2.1. İş -Yaşam Dengesi Sağlama .....	10
I.4.1.2.2. İşsizliği Önleme .....	11
I.4.1.2.3. Tam Süreli İstihdama Geçişte Bir Araç Olarak Kullanılması.....	11
I.4.1.2.4. Esneklik Sağlama ve İşçilik Maliyetini Azaltma .....	12
I.4.1.3. Kısmî Süreli Çalışma Şekilleri.....	12
I.4.1.3.1. İş Paylaşımı.....	12
I.4.1.3.2. Çağrı Üzerine Çalışma.....	14
I.4.1.3.3. Emekliliğe Aşamalı Geçiş.....	14
I.4.1.3.4. Ebeveyn Kısmî Süreli Çalışma.....	15

<b>I.5.Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Refah Devleti Modelleri Çerçevesinde Kısmî Süreli Çalışma.....</b>	<b>15</b>
<b>I.5.1. Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Refah Devleti.....</b>	<b>15</b>
I.5.1.1.Cinsiyet.....	15
I.5.1.2. Toplumsal Cinsiyet.....	16
I.5.1.3. Refah Devleti.....	17
I.5.1.3.1. Refah Devleti Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	17
I.5.1.3.2. Refah Devleti Sınıflandırmaları.....	18
<b>I.5.2. Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet, Refah Devleti ve Kısmî Süreli Çalışma.....</b>	<b>25</b>
<b>II.AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ VE KISMÎ SÜRELİ ÇALIŞMA.....</b>	<b>27</b>
<b>II.1. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Amacı.....</b>	<b>27</b>
<b>II.2. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Gelişimi.....</b>	<b>28</b>
<b>II.3. Avrupa İstihdam Stratejisi Bağlamında 97/81/EC Sayılı Kısmî Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Direktifi.....</b>	<b>41</b>
II.3.1. Kısmî Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Direktifi'nin Amacı.....	42
II.3.2. Kısmî Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Direktifi'nin Gelişimi.....	43
<b>II.4. Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması ve Ebeveyn İzni Direktifleri.....</b>	<b>45</b>
II.4.1.Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması ve Ebeveyn İzni Direktifleri'nin Amacı.....	45
II.4.2.Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması ve Ebeveyn İzni Direktifleri'nin Gelişimi.....	46
II.4.2.1. Avrupa Birliği'nde Ebeveyn İzni Uygulamaları.....	48
<b>II.5. Refah Devleti Modelleri Çerçevesinde Avrupa Birliği'nde Kısmî Süreli Çalışmanın Boyutu.....</b>	<b>52</b>
II.5.1. Avrupa Birliği'nde Toplam İstihdamda Kısmî Süreli Çalışma.....	52
II.5.2. Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Göre Kısmî Süreli Çalışma.....	55
II.5.3. Avrupa Birliği'nde Kadınlarda Sektörlere Göre Kısmî Süreli Çalışma.....	60
II.5.4. Avrupa Birliği'nde Eğitim Düzeylerine Göre Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma.....	62
II.5.5. Avrupa Birliği'nde Çocuk Sayısına Göre Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma.....	65
<b>III. TÜRKİYE'DE EBEVEYN KISMÎ SÜRELİ ÇALIŞMA VE BURSA ÖRNEĞİ.....</b>	<b>68</b>
<b>III.1. Türkiye'de Kısmî Süreli Çalışma İle İlgili Düzenlemeler.....</b>	<b>68</b>

III.1.1. Kalkınma Planlarında Kısmî Süreli Çalışma ve Kadın.....	68
III.1.1.1. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994).....	68
III.1.1.2. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000).....	70
III.1.1.3. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005).....	72
III.1.1.4. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013).....	73
III.1.1.5. Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018).....	75
III.1.2. Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planlarında Kısmî Süreli Çalışma.....	78
<b>III.2. Türkiye’de Kısmî Süreli Çalışma İle İlgili Yasal Çerçeve.....</b>	<b>80</b>
<b>III.3. Türkiye’de Ebeveyn İzni ile İlgili Yasal Çerçeve.....</b>	<b>83</b>
III.3.1. Ebeveynlerin Kısmî Süreli Çalışma’dan Yararlanma Koşulları .....	85
III.3.1.1. Kadın Sigortalının Doğum Yapması Veya Evlat Edinmesi.....	85
III. 3.1.2. Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Hakkının Tüketilmiş Olması...	87
III. 3.1.3. Ebeveynlerin Çalışması Koşulu.....	88
III. 3.1.4. Kısmî Süreli Çalışma Hakkı’ndan Yararlanan Sigortalının İş	
Yasası Kapsamında Olması.....	89
III. 3.1.5. Kısmî Süreli Çalışma’nın Usulüne Uygun Olarak Talep	
Edilmesi.....	90
<b>III.4. Türkiye’de Kısmî Süreli Çalışmanın Boyutu.....</b>	<b>93</b>
III.4.1. Türkiye’ de Toplam İstihdamda Kısmî Süreli Çalışma.....	94
III.4.2. Türkiye’ de Cinsiyete Göre Kısmî Süreli Çalışma.....	95
III.4.3. Türkiye’ de Kadınlarda Sektörlere Göre Kısmî Süreli Çalışma.....	97
III.4.4. Türkiye’ de Eğitim Düzeylerine Göre Kadınlarda Kısmî Süreli	
Çalışma.....	99
<b>III.5 Türkiye’de Ebeveyn Kısmî Süreli Çalışma Ve Bursa Örneği</b>	
III.5.1. Bursa Sanayisinin Genel Görünümü	
III.5.2. Araştırmanın Amacı.....	104
III.5.3. Araştırmanın Sınırlılığı.....	104
III.5.4. Araştırma Metodolojisi.....	105
III.5.4.1. Ana Kütlenin Belirlenmesi, Örnekleme Süreci ve Veri	
Toplama Yöntemi.....	105
III.5.5. Ebeveyn İzni Kısmî Süreli Çalışma Hakkını Kullanan Çalışanlar ile	
Yapılan Görüşmeler.....	122
III.5.6. Elde Edilen Bulguların Değerlendirilmesi.....	128
<b>SONUÇ.....</b>	<b>130</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>133</b>

**TABLolar LİSTESİ**

Tablo: I.1. Esping-Andersen 3'lü Sınıflandırması
Tablo: II. 2. Avrupa 2020 Hedeflerinin Avrupa Birliği Düzeyinde Görünümü
Tablo: II.3. Avrupa Birliği Ülkelerine Göre Ebeveyn İzni
Tablo II.5. Avrupa Birliği Ülkelerinde Toplam İstihdam İçerisinde Kadınların Kısmî Süreli Çalışma Oranları
Tablo II.6. Avrupa Birliği Ülkelerinde Toplam İstihdam İçerisinde Erkeklerin Kısmî Süreli Çalışma Oranları
Tablo: II.7. Kadınlarda Sektörlere Göre Kısmî Süreli Çalışma Oranları
Tablo: II.8. Eğitim Oranlarına Göre Kadınların Kısmî Süreli İstihdam Oranları
Tablo: II.9. Kısmî Süreli İşçi Kadın- Erkek Oranlarının Çocuk Sayılarına Göre İstihdam Oranları2014
Tablo: III.1. Türkiye' de Toplam İstihdam da Kısmî Süreli Çalışma Oranları (%)
Tablo: III.2. Erkeklerde Kısmî Süreli Çalışma Oranı(%)
Tablo: III.3. Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma Oranı(%)
Tablo.IV.1. Yarı Yapılandırılmış Mülakat Kapsamında Yetkililere Yöneltilen Sorular
Tablo.IV. 2. Katılımcıların Özellikleri
Tablo.IV.3. 1. Yetkilinin Çalıştığı Şirketinin Çalışan Profili
Tablo.IV.4. 2.Yetkilinin Çalıştığı Şirketinin Çalışan Profili
Tablo.IV.5. 3. Yetkilinin Çalıştığı Şirketinin Çalışan Profili
Tablo.IV.6. 4.Yetkilinin Çalıştığı Şirketinin Çalışan Profili
Tablo.IV.7. Ebeveyn İzni Kısmî Süreli Çalışmayı Kullanan İşçiler
Tablo.IV.8. Ebeveyn İzni Kısmî Süreli Çalışmayı Kullanan İşçilere Yöneltilen Sorular

## GRAFİKLER LİSTESİ

Tablo: III.4. Kadınlarda Tarım Sektörüne Göre Kısmî Süreli Çalışma

Tablo: III.5. Kadınlarda Sanayi Sektörüne Göre Kısmî Süreli Çalışma

Tablo: III.6. Kadınlarda Hizmet Sektörüne Göre Kısmî Süreli Çalışma

Tablo: III.7. Lise Altı Eğitimli Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma

Tablo: III.8. Lise, Mesleki veya Teknik Lise Eğitimine Göre Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma

Tablo: III.7.3. Yükseköğrenim Eğitim Düzeyine Göre Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma

Tablo: III.9. Yükseköğrenim Eğitim Düzeyine Göre Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma

## GİRİŞ

İşgücü piyasasında esneklik, ilk olarak Sanayi Devrimi sonrası dönemde gündeme gelmiş, devletin çeşitli nedenlerle ekonomiye müdahale etmesi sonucu bu dönemdeki etkinliğini kaybetmiş, gelişmekte olan ülkelerle, bazı gelişmiş ülkelerde günümüzdeki boyutlarda olmamakla birlikte işgücü piyasası esnekliği geçerli olmuştur. Ancak 1970'lerin ortalarından itibaren esneklik gelişmiş ülkelerin büyük bölümünde, büyük şirketlerde ve örgütlü sektörlerde geniş biçimde uygulanmaya başlanmış, esneklik kavramı çok daha geniş, yaygın, derin ve karmaşık boyut kazanmıştır. Esnekliğin artışı küreselleşme ve artan rekabet, düşük büyüme oranı ve artan işsizlik, yeni teknolojiler ve sektörel değişim, kişisel nedenler gibi birçok neden rol oynamıştır.

1970'li yılların ortalarına kadar temel istihdam modelini; belirsiz süreli hizmet sözleşmesi, istihdam güvencesi, tek işveren ve tam gün çalışma oluşturmuş, 1970'lerin ortalarından itibaren değişen koşullar işgücü piyasasında standart dışı/esnek çalışma şekillerinin giderek artmasına neden olmuştur.

İşgücü piyasası esnekliğine yönelik olarak bazıları yeni, bazıları geçmişten beri bilinen çok sayıda çalışma şekli çeşitli ülkelerde artan şekilde uygulanmaya başlanmış ancak bu çalışma şekilleri arasında kısmî süreli çalışma diğer çalışma şekillerine göre daha geniş bir uygulama alanı bulmuştur.

Kısmî süreli çalışma ilk olarak İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu işgücünü, işgücü piyasasına çekmek amacıyla gündeme gelmiştir. Kısmî süreli çalışma; işsizliği önlemek, iş-yaşam dengesini sağlamak, tam süreli istihdama geçişi sağlamak, işgücü piyasasında esnekliğini sağlamak ve maliyeti düşürmek amacıyla gelişmiş ülkelerin büyük bölümünde yaygın biçimde kullanılmaya başlanmış, işletmeler ve devletler tarafından teşvik edilmiştir.

Kısmî süreli çalışma uygulamada sektör, yaş, cinsiyet ve mesleklere göre farklılık göstermekle birlikte; geçmişten bu yana tüm ülkelerde kadınlar arasında yaygındır. Ancak bu çalışma şeklinin kadın istihdamındaki önemi ülkelerin benimsedikleri refah devleti modellerine göre farklılık göstermektedir.

İş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, emekliliğe aşamalı geçiş, ebeveyn kısmî süreli çalışma gibi farklı şekillerde uygulanan kısmî süreli çalışma Avrupa İstihdam Stratejisi'nin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Özellikle ebeveyn kısmî süreli çalışma kadın istihdamının artırılması çerçevesinde Avrupa İstihdam Stratejisi açısından büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'de de kısmî süreli çalışma dünyadaki gelişmelere bağlı olarak gündeme gelmiş, henüz toplam istihdam ve kadın istihdam içindeki oranı Avrupa Birliği ülkelerine göre sınırlı olmakla birlikte uygulama alanı bulmuş, kalkınma planları, Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları'nda özellikle kadın istihdamının artırılması



çerçevesinde ele alınmıştır. Türkiye’de kısmî süreli çalışma ile ebeveyn izni konusunda Avrupa Birliği normlarına uyum çerçevesinde yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Bu çalışma; işgücü piyasası esnekliği çerçevesinde kısmî süreli çalışmanın özellikle ebeveyn kısmî süreli çalışmanın kadın istihdamı üzerine etkisini araştırmayı amaçlamaktadır.

Bu doğrultuda tezin birinci bölümünde; işgücü piyasası esnekliği kavramı, tarihsel süreç içinde işgücü piyasası esnekliği ve esnek çalışma şekilleri ele alınmıştır. Daha sonra esnek çalışma şekillerinden olan kısmî süreli çalışmanın tanımı, tercih edilme nedenleri ve şekilleri incelenerek, kısmî süreli çalışmanın ağırlıklı olarak kadınlara yönelik bir çalışma şekli olması nedeniyle cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları ile refah devleti modelleri açıklanmış, uygulanan refah devleti modellerinin kadın istihdamına etkisi incelenmiştir.

İkinci bölümde; Avrupa İstihdam Stratejisi ve kısmî süreli çalışma ele alınmıştır. Bu bölümde ilk olarak Avrupa İstihdam Stratejisi’nin amacı, gelişimi ve Avrupa İstihdam Stratejisi bağlamında 97/81/EC Sayılı Kısmî Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Direktifi incelenmiştir. Daha sonra Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması ve Ebeveyn İzni Direktifleri incelenerek; refah devleti modelleri çerçevesinde Avrupa Birliği’nde kısmî süreli çalışmanın boyutu ve kadın istihdamındaki yeri ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde; Türkiye’de kısmî süreli çalışmaya yön veren düzenlemelerden Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Plan’ından başlayarak günümüze kadar olan kalkınma planlarının, Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları’nın kadın istihdamı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Daha sonra ise; Türkiye’de kısmî süreli çalışma ve ebeveyn kısmî süreli çalışmanın yasal çerçevesine yer verilmiş; son olarak kısmî süreli çalışmanın boyutu ve kadın istihdamındaki yeri ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde ise; Türkiye’de ebeveyn kısmî süreli çalışma konusunda doktrindeki farklı görüşler dikkate alınarak; ebeveyn kısmî süreli çalışmanın uygulanabilir olup/ olmadığını ve kadın istihdamına etkisini belirlemek amacıyla; Bursa bölgesinde tekstil ve otomotiv alanında faaliyet gösteren dört şirketin insan kaynakları yöneticileri ile yarı yapılandırılmış soru tekniği ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca ebeveyn izni kısmî süreli çalışan bir erkek ve bir kadın işçi ile iletişim kurularak, bu kişilerin görüşleri alınmıştır.

# **I.İŞGÜCÜ PİYASASI ESNEKLİĞİ VE KISMÎ SÜRELİ ÇALIŞMA**

## **I.1. İşgücü Piyasası Esnekliği Kavramı**

Esneklik kavramı günümüzde hızla değişen piyasa ve toplumsal koşullara karşı anahtar bir kavram olarak sıkça kullanılmaktadır (Parlak,2016:182). Ancak geniş bir anlama sahip olması, farklı boyutlar içermesi nedeniyle genel kabul görmüş bir esneklik tanımı bulunmamaktadır. Benzer şekilde işgücü piyasası esnekliği konusunda da genel kabul gören bir tanım söz konusu değildir.

Bununla birlikte genel bir tanım vermek gerekirse; “ işgücü piyasası esnekliği işletmenin işgücü girdisinin düzeyini ve zamanlamasını talebe göre değiştirme, ücret düzeyini verimliliğe ve ödeme gücüne göre ayarlama ve mevcut işçileri talepteki değişmelere göre farklı işlerde görevlendirme yetkisidir (Tokol,2014:161). Bir başka ifadeyle; işgücü piyasası esnekliği işletmelerin piyasa taleplerine göre üretimdeki değişikliklere, teknolojik ilerlemelere ihtiyaç duyulan vasıf ve zamana ayak uydurma durumunu ifade etmektedir (Parlak ve Özdemir,2011:8).

## **I.2. Tarihsel Süreç İçerisinde İşgücü Piyasası Esnekliği**

Tarihsel süreç içerisinde işgücü piyasası esnekliği ilk olarak Sanayi Devrimi sonrasında gündeme gelmiştir. Sanayi Devrimi sonrası dönem; çalışma ilişkilerinin acımasızlaştığı, devletin işçi - işveren ilişkilerine ve piyasaya müdahale etmediği, liberal ekonomik politikanın hâkim olduğu bir dönemi ifade etmektedir (Ulucan,1998,526).

Ancak ilerleyen süreçte işgücü piyasasındaki koşulların giderek kötüleşmesi, sosyal sefaletin artması devletin işçi- işveren ilişkilerine ve piyasaya müdahalesine neden olmuş, bu doğrultuda devlet önce işçilerin çalışma koşullarını ve işçi-ışveren ilişkileri düzenlemeye yönelik yasal düzenlemeler yapmış daha sonra liberal ekonominin işleyişinden olumsuz etkilenen işçilerin pazarlık güçlerini arttırmak amacıyla örgütlenme önündeki engelleri ortadan kaldırmış, bu örgütlere toplu pazarlık ve grev hakkı tanımıştır (Tokol,2014:5) .

Diğer taraftan 1900'lü yılların başlarında ABD'de ilk kez Ford Otomobil Fabrikası'nda üretimin kayan bir montaj hattı üzerinde niteliksiz işgücü kullanılarak yapıldığı seri/kitle üretimi ifade eden Fordist üretim modeline geçilmiştir (Alkan, 2007: 23).

1929 Ekonomik Krizi'nden sonra ise; toplam talebi arttırarak ekonomik büyümeyi sağlamayı, kamu müdahalesini, tam istihdamı, düşük enflasyonu, gelir dağılımı eşitliğini, emek ile sermaye arasında denge kurmayı amaçlayan Keynesyen ekonomik politikalar önce ABD'de, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa'da uygulanmaya başlanmıştır.

Ayrıca İkinci Dünya Savaş sonrası teknolojik gelişmeler yeni bir boyut kazanmış, bu gelişme sanayi ve hizmet sektörünü etkilemiş, üretimin şekli, yeri, işçi - işveren ilişkileri değişmeye başlamıştır (Zeytinoğlu,2012:158).

1973 Petrol Krizi ardından tüm ekonomilerde yaşanan sorunlar önce ABD ve İngiltere'de 1980 sonrası tüm ülkelerde Keynesyen ekonomik politikadan Neo-liberal ekonomik politikaya geçilmesine neden olmuştur.

Diğer taraftan 1970 yılların ortalarından itibaren gündemde olan küreselleşme; işgücü piyasasını, rekabeti, uluslararası ticareti, yatırımları ve Fordist üretim modelini Neo-liberal politikalarla birlikte değişime uğratmıştır. Çok Uluslu Şirketler'in emek yoğun işlerini ucuz işgücü olan ülkelere kaydırması ile önce imalat sektörü, sonrasında da hizmet sektörü gelişmekte olan ülkelere kaymıştır. Sonuç olarak; gelişmiş ülkelerde imalat sanayi istihdamı azalırken, uzun dönemli yapısal işsizlik dönemi başlamıştır (Tan,2014:17).

Küreselleşme, Neo-liberal politikalar, teknolojinin hızla gelişmesi işgücü piyasası esnekliğinin önem kazanmasına neden olmuştur. Acımasız rekabet koşulları, uluslararası bütünleşmeler, dışa açılım, konjonktürel dalgalanmalar, arz ve talep değişiklikleri işletmelerin iç ve dış piyasalardaki değişime zamanında uyum sağlamalarını gerekli kılmıştır (TİSK,2016:125; Yavuz, 2000:617,618).

Gelenen noktada, işgücünün niteliğindeki değişiklikler kaçınılmaz olmuş, ihtiyaç duyulan işgücü çok sayıda niteliksiz değil, az sayıda nitelikli işgücü olmuş, böylece

bölünmüş bir işgücü piyasası ortaya çıkmıştır. Küreselleşme ile nitelikli işgücü ihtiyacı işsizler ordusunu oluşturmuş ve ucuz işgücü arzını ortaya çıkarmıştır (Ulucan,1998,527).

Küreselleşme sonucunda mevcut çalışma şekilleri yeterli olmayıp, yeni çalışma şekilleri arayışları gündeme gelmiş böylece standart dışı/esnek çalışma şekilleri yaygınlaşmaya başlamıştır. İşverenlerin ihtiyaçlarına hızla cevap vermesi, işçilere iş-yaşam dengesi sağlaması, kriz dönemlerinde kaçış noktası olması, piyasa taleplerine hızlı uyum sağlanması ve küreselleşmenin kaçınılmaz bir olgusu olması gibi nedenlerle işgücü piyasası esnekliği giderek önem kazanmıştır (Parlak,2016:182).

İşgücü piyasası esnekliği, 1970'lerin ortalarından itibaren, gelişmiş ülkelerin büyük çoğunluğunda, küresel şirketlerde ve örgütlü sektörlerde geniş şekilde uygulanmaya başlanmıştır. Ancak bununla birlikte gelişmekte olan ülkelerde ve bazı gelişmiş ülkelerde işgücü piyasası esnekliği günümüzdeki kadar olmasa bile geçmişten bu yana söz konusudur. Örneğin: Anglo Sakson geleneğine sahip ABD, İngiltere, Avustralya, Yeni Zelanda ve İrlanda'da mikro düzeyde bir politika olarak geçmişten bu yana esnekliğin benimsendiği söylenebilir (Tokol,2014:162).

### **I.3. İşgücü Piyasası Esnekliğinin Nedenleri**

#### **I.3.1.Küreselleşme ve Rekabet**

1970'li yılların ortalarından bu yana gündemde olan, 1980 özellikle 1990 sonrası Doğu Bloğu'nun çökmesi ile hız kazanan küreselleşme; ülkeleri hem ekonomik hem sosyal hem de siyasi açıdan oldukça ciddi boyutlarda etkilemektedir. Küreselleşme ile birlikte teknolojilerin çok hızlı bir şekilde gelişme göstermesiyle, piyasadaki aktörler, teknolojik yeniliklere çok hızlı bir şekilde uyum sağlamak ve yenilenmek zorunda kalmışlardır (Ulucan,1998,525).

Küreselleşmenin ilk etkisinin işgücü ve çalışma koşulları üzerine olduğu bilinmektedir. Nitekim mal ve hizmet piyasalarının küreselleşmesi işgücü piyasasının da küreselleşmesine yol açarak, işgücünü küresel bir rekabetle karşı karşıya bırakmış, bu rekabet çalışma koşullarına ilişkin standart kuralları değiştirerek esnekliği ön plana

çıkartmıştır (Koray,2007:20). Acımasız rekabet koşullarının ulusal ve uluslararası rekabetin küreselleşmesi ile birlikte giderek hız kazanması esnekliği gerekli kılmıştır. Bu nedenle katı organizasyon yapıları rekabet koşullarına uyum sağlayamamış, ekonomik durgunluk dönemlerinde işletmelerin rekabet koşulları daha da zorlaşmıştır. Bu nedenle işletmeler esneklikle verimliliklerini arttırarak, artan rekabet koşullarına ayak uydurmaya çalışmaktadırlar (Tokol,2014:163).

### **I.3.2. Düşük Büyüme Oranı ve Artan İşsizlik**

Esneklik hükümetler tarafından özellikle 1980’li yıllardan sonra ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler sonucu giderek artan işsizliğe çözüm yolu olarak görülmüştür (Tokol,1992:1).

Benzer şekilde birçok yazar; esnek çalışmanın, esnekliğin olmadığı durumlarda işsiz kalacak olan eğitimi yetersiz, düşük verimli işgücüne iş imkânı sunmakta, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işlerin sürekliliğinin sağlanması için işverene gerekli hareket alanı sağlamakta olduğunu ileri sürmektedir (TİSK,2016:125). Ancak esnek çalışmanın işsizlik sorununu köklü bir şekilde değiştirdiği konusunda fikir birliği olduğunu söylemek oldukça güçtür. Örneğin; kısmî süreli çalışma için belirlenen haftalık çalışma süresinin tam zamanlı işler için geçerli olan ortalama çalışma süresine yakın olduğu durumlarda kısmî süreli çalışmanın, işsizliği azaltıcı etkisinin sınırlı olduğu yönünde çeşitli görüşler bulunmaktadır (Selamoğlu,2002:42).

### **I.3.3.Yeni Teknolojiler ve Sektörel Değişim**

Teknoloji kavramı genel olarak ; *“herhangi bir alanda uzmanlık, herhangi bir sanayi dalıyla ilgili üretim yöntemlerini kullanan araç ve gereçlerin bilgi birikimini bir adım daha öteye götürecek teknik yenilikler”* olarak tanımlanabilmektedir (Çelik,2007:15).

Küreselleşme ile birlikte teknolojik gelişmeler çok hızlı bir şekilde ilerleme kaydetmiş, bilgi toplumu ön plana çıkmıştır. İlk olarak; duraksama olmaksızın gelişim sağlayan bu yenilikler beraberinde istihdam şekillerini ve işgücü piyasasını derinden

etkileyerek değiştirmiştir. Bu değişim; işçilerin ihtiyaçlarının, beklentilerinin ve iş yapma şekillerinin değişmesine neden olmuştur (Doğan ve Diğerleri,2015:376). Başka bir ifadeyle; teknolojik gelişmelerin hız kazanması ve bunların endüstriye uygulanması ile bir yandan tehlike olarak bilinen işlerin makinalara devredilmesiyle işçilerin boş zamanları arttırılmış, bir yandan da kişilerin kendilerini geliştirmelerine imkân sağlanmıştır. Diğer taraftan ise; makineye yapılan bu yatırımlar sonucu işletmeler zamanlarını makinalara ve makinaların kapasitesine göre ayarlamak zorunda kalmışlardır (Eyrenci,2001:1). Piyasada yaşanan ilerlemeler ve büyümeyle daha önce kullanılan modeller yetersiz kalmış, iş yasalarının katılığından kurtulmak maliyetlerini düşürmek isteyen işletmeler “*iş gücünü organize etme, çalışma sürelerini düzenleme*” gibi konularda yeni yöntemler oluşturmak ve üretim sürecini bölümlendirmek zorunda kalmışlardır (Tokol,2014:163).

Esnekliğin ön plana çıkmasını hızlandıran bir diğer etmen; sektörel değişimdir. Bilindiği üzere; sanayileşmenin ilk dönemlerinde tarım sektöründe işgücü azalırken, sanayi ve hizmet sektöründe işgücü artmıştır. Devam eden süreçte daha sonra tarım ve sanayi sektöründeki mevcut işgücü azalmış, bunun sonucunda hizmet sektörü ön plana çıkmıştır. Hizmet sektörünün ise; çalışma şekilleri bakımından en çok esnek çalışma ile örtüştüğü ileri sürülmektedir. Dolayısıyla hizmet sektörünün hızlı bir şekilde büyümesi; esnek çalışmanın hızlı bir şekilde büyümesine ve yaygınlaşmasına neden olmuştur (Yavuz,2000:620).

### **1.3.4. Kişisel Nedenler**

Küreselleşen kapitalizm genel anlamda tüm dünyada işgücünü, özellikle kadın işgücünü olumsuz şekilde etkilemektedir. İşsizliğin artışı ile kuralsızlaşma, esnekleşme, enformelleşme gibi olumsuzlukların ilk önce kadınları etkilediği bilinmektedir (Koray,2011:19 ; Gedik,2015:212).

1940’lı yıllarda gelişmiş ölkelerinde “üç-dört çocuklu ve tek çalışanlı aileler” (one- earner families with three or four children) oldukça yaygındır. Küreselleşme ve kentleşmenin durmaksızın devam etmesiyle geniş aileler azalma eğilimi göstererek “bir-iki çocuklu ve iki çalışan aileler” (two-earner families with one or two children) giderek

artmış, kadınlar açısından eğitim ve işgücü piyasasına girmek öncelikli hale gelmiş, evlilik ikinci plana geçmiştir. Bunun sonucunda; toplumun kadınlara sunduğu roller zaman içinde değişim göstererek, evli kadınları kapsayacak şekilde kadınlar işgücü piyasasında daha fazla yer almaya başlamışlardır (Özdemir,2007:293).

Kurumlar aracılığı ile yapılan çocuk bakımının erişilebilir veya kaliteli olmadığı durumlarda çalışmak zorunda olan kadınların, işgücü piyasasına dönmelerinin tek yolu ise kısmî süreli çalışma olmaktadır. Kısmî süreli çalışmayla birlikte, ebeveynlerin çocuk bakım sorumlulukları veya kreş saatlerine daha kolay uyum sağlayabilmeleri, iş-yaşam dengesini uyumlaştırmalarına yardımcı olabilmektedir (Pinedo Caro Kara,2019:335).

Kısmî süreli çalışmanın tercih edilmesinde en önemli etkenlerden biri de; bireylerin bu çalışma şeklini hem çalışıp hem de eğitimlerini devam ettirebileceği bir araç olarak görmeleridir. Avrupa Birliği'nde işgücü anketleri incelendiğinde; çalışanların % 80'inin eğitimlerini devam ettirmek veya sağlık sorunları gibi kişisel nedenlerle bu çalışma şeklini tercih ettikleri görülmektedir (TİSK,2008:33). Esnek çalışma işçilere kendi özel hayatları için zaman ayırabilme imkânı sağlamaktadır.

Ayrıca esnek çalışma toplumsal yaşantıyı da olumlu bir şekilde etkileyebilmektedir. Hizmet sektörünün yoğun olduğu büyük şehirlerde trafiğin ve kirliliğin sebep olduğu durumlar bu çalışma şekli ile azaltılabilmektedir (Eyrenci,2001:2).

#### **I.4. İşgücü Piyasası Esnekliğine Yönelik Çalışma Şekillerinden Biri Olan Kısmî Süreli Çalışma**

Küreselleşmenin hız kazanması, artan rekabet koşulları, teknolojik gelişmeler, sektörel dağılımda hizmet sektörünün ön plana çıkması üretim yöntemlerinde ve iş planlamalarında değişikliğe neden olmaktadır. Dolayısıyla piyasada oluşabilecek olumlu-olumsuz her koşula hızlı cevap verebilmek adına çalışma şekilleri giderek esnekleşmekte, mevcut istihdam şekilleri yeterli olmayıp yeni istihdam şekillerine ihtiyaç duyulmaktadır (Parlak,2016:183). İşletmelerin yeni koşullara çok hızlı şekilde uyum sağlama zorunluluğu, üretim tekniklerinde yönetim, organizasyon gibi süreçlerin

hızlı bir şekilde değişmesine neden olmaktadır. Bu süreçteki amaç; talep arttığında daha etkin hizmet verecek şekilde çalışma saatleri ve işçi sayısını arttırmak ya da talep düşüklüğü nedeniyle işçi sayısı ve çalışma saatlerinin düşürülmesine izin verecek şekilde bir işgücünü oluşturmaktır (Şenkal,2015: 97).

İstihdam ilişkilerinde esneklik, “*tam zamanlı*” çalışma olarak ifade edilen standart çalışma şekillerinin yerini standart dışı istihdam şekillerinin (esnek çalışma) almasını ifade etmektedir. Standart dışı istihdam şekilleri; belirli bir süreye ve tek işverene bağlı olmayan bir istihdam şeklidir. Günümüz koşullarında hemen hemen her piyasa ekonomisinde standart dışı çalışma şekilleri kullanılmaktadır. Sayıları kırkı aşan bu çalışma şekilleri arasında “*belirli süreli çalışma*”, “*evde çalışma*”, “*geçici iş ilişkisi (ödünç iş ilişkisi)*”, “*taşeronlaşma*”, “*kısmî süreli çalışma*” “*tele çalışma*”, “*iş paylaşımı*”, “*çağrı üzerine çalışma*” gibi standart olmayan esnek olarak ifade edilen çalışma şekilleri yer almaktadır (Özdemir, Parlak,2011: 10).

Tezimizin konusunu bu çalışma şekilleri içinde en fazla uygulanan kısmî süreli çalışma ve bu çalışma şeklinin kadın istihdamı üzerine etkisi oluşturmaktadır.

#### **I.4.1. Kısmî Süreli Çalışma**

##### **I.4.1.1.Kısmî Süreli Çalışma'nın Tanımı**

Kısmî süreli çalışma genel olarak; normal çalışma süresinin altında yapılan çalışma olarak ifade edilmektedir. Ancak normal çalışma süresi olarak kabul edilen çalışma süresi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu nedenle kısmî süreli çalışmanın genel anlamda kabul görmüş bir tanımı bulunmamaktadır (Özdemir,2011: 15).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kabul ettiği tanıma göre “*normal çalışma süresinden az, sürekli, düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma*” kısmî süreli çalışmadır. Süreklilik unsuru, kısmî süreli çalışmayı kısa süreli çalışma ve belirli süreli çalışmadan ayıran özelliğini; düzenlilik unsuru ise mevsimlik ve geçici işlerden ayıran özelliğini ifade etmektedir (Ünal,2005:2). İsteğe bağlı olması ise; kısmî süreli çalışmayı kısa çalışma ve eksik istihdamdan ayırmaktadır (Tokol,2017:202).



Avrupa Birliği'nin 15.11.1997 tarih ve 97/81 sayılı "Kısmî Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Yönergesi'nde ise doğrudan kısmi süreli çalışma tanımı yapılmayıp, kısmi süreli işçi tanımından hareket edilmektedir. Buna göre; kısmî süreli çalışma "*haftalık veya yıllık çalışma süresi temel alınarak, normal çalışma süresi, karşılaştırabilir tam gün işçinin çalışma süresinden az olan çalışanları* tanımlanmaktadır (Tokol,2014:167).

#### **I.4.1.2. Kısmî Süreli Çalışmanın Tercih Edilme Nedenleri**

Kısmî süreli çalışmanın hem işçi hem de işveren tarafından tercih edilmesinde çok sayıda neden bulunmaktadır (Parlak,2016:183) Bu nedenler dört ana başlıkta incelenebilmektedir. Bunlar;

- İş -Yaşam Dengesi Sağlama,
- İşsizliği Önleme,
- Tam Süreli İstihdama Geçişte Bir Araç Olarak Kullanma,
- Esneklik Sağlama ve İşçilik Maliyetini Azaltma şeklinde sınıflandırılabilir.

##### **I.4.1.2.1. İş- Yaşam Dengesi Sağlama**

Kısmî süreli çalışma, işçilerin bir kısmı için kendi istekleri ile kabul ettikleri bir çalışma şekli iken, bir kısmı için işgücü piyasasına katılmanın ve işgücü piyasasında kalmanın tek yolu olmaktadır (Sağlam,2009:3).

Günümüzde ataerkil kapitalist yapı; kadın emeğinden kendi çıkarları doğrultusunda faydalanmak istemekte, bu doğrultuda çalışmanın tam zamanlı gerçekleşmesinden ziyade bakım hizmetlerinin de devamlılığını sağlayacak şekilde esnek çalışmayı öngörmektedir. Kapitalist düzen içerisinde bu çalışma şeklinin kadın istihdamını arttıracığı yönünde yargılar bulunmaktadır. Güvenceli tam zamanlı çalışmanın olması durumunda dâhi kadının bakım yükümlülüğü üzerinden alınıp, devlet tarafından karşılanmadığı sürece ya da bakım hizmetlerinin piyasadan karşılanmak istenmesi durumunda bakım ücretlerinin pahalı olması nedeni ile kadınlar ister istemez ya piyasadan çekilmeyi tercih etmekte ya da kısmî süreli çalışmayı tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu eril yapı içerisinde kısmî süreli çalışma kadın emeğinin yeniden

üretmesini garanti altına almaktadır. Buradaki temel amaç; kadın istihdamının güçlenmesinden ziyade ev kadını olarak toplumsal rollerinin devam etmesini sağlamaktır (Özateş,2015:25).

#### **I.4.1.2.2. İşsizliği Önleme**

1970'lerin ortalarından itibaren işsizlikte ciddi artışlar meydana gelmiştir. İşsizliğin temel nedenleri arasında ise; ekonomide düşük oranlı büyüme, uluslararası rekabet, uluslararası ticaretteki eşitsiz yapılanma ve anti-enflasyonist politikalar önemli rol oynamıştır. Artan yüksek işsizlik oranları ise; bir yandan hükümetleri istihdam yaratmaya zorlarken, diğer yandan mevcut olan işlerin dağılımında yeni araçlar bulmaya yöneltmiştir. İşçiler açısından ise, işsiz kalma veya işsiz kalma korkusu bu alternatiflerden birini kabul etmeye zorlamıştır (Tokol,2014:163).

Birçok gelişmiş ülkede işsizliğin önüne geçilmesinde tam zamanlı işlerin daha fazla yaratılmasından ziyade, mevcut işlerin esnekleştirilmesi yoluna gidilerek, işsizlik azaltılmaya çalışılmış, esnek çalışmanın işgücünü teşvik edeceği ve işsizliği azaltacağı düşüncesiyle esnek çalışma desteklenmiştir (Eyrenci,2001:2).

#### **I.4.1.2.3. Tam Süreli İstihdama Geçişte Bir Araç Olarak Kullanılması**

Kısmî süreli çalışma; istihdamın artırılması, yüksek işgücü verimliliğinin sağlanması, mevcut işlerin korunması, yeni işlerin yaratılması, tam süreli istihdama geçiş sağlaması nedeniyle önem taşımaktadır (Selamoğlu,2002,42). Kısmî süreli çalışma tam süreli istihdama geçiş için bir köprü olarak düşünülmektedir.

Bu nedenle birçok ülkede kısmî süreli istihdamdan tam süreli istihdama geçiş konusunda yasal düzenlemeler yapılmakta, toplu iş sözleşmelerine hüküm konulmaktadır. Örneğin; Hollanda'nın en büyük süpermarketinin imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinde; işçilerin talep etmeleri halinde çağrı üzerine çalışmadan kısmî süreli çalışmaya, daha sonrasında ise tam süreli istihdama geçiş hakkı verilmesi öngörülmüştür (Parlak, Özdemir:2011:41).

#### **I.4.1.2.4. Esneklik Sağlama ve İşçilik Maliyetini Azaltma**

Kısmî süreli çalışma işletmeler tarafından maliyeti düşürdüğü, verimliliği arttırdığı, işçi devir hızını azalttığı, küreselleşme sonucu oluşan rekabet koşullarına karşı esneklik sağladığı için tercih edilmektedir (Tokol,2014:165). Kısmî süreli çalışanların ücretlerinin ve sosyal haklarının düşük olması, pek çok ülkede bu çalışma şeklinin iş yasası kapsamında olmaması işçilik maliyetini azaltmaktadır (Parlak,Özdemir:2011:16).

#### **I.4.1.3. Kısmî Süreli Çalışma Şekilleri**

Ekonomik işbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından işgücü piyasasına daha az katılabilen ve özel gruplar olarak adlandırılan kadınlar; gençler, engelliler ve yaşlıları işgücü piyasasına çekmek ve piyasayı canlandırmak için bir çözüm yolu olarak değerlendirilen (TİSK,2016,126) kısmî süreli çalışma farklı şekillerde uygulanabilmektedir. Bunlar arasında iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, emekliliğe aşamalı geçiş, ebeveyn kısmî süreli çalışma sayılabilir.

##### **I.4.1.3.1. İş Paylaşımı**

İş paylaşımı, tam gün çalışmanın ve kısmî süreli çalışmanın yararlarını birleştiren kısmî süreli bir çalışma şeklidir (TİSK,1999). Bu çalışma şekli; iki ya da daha çok sayıda işçinin normal bir çalışma süresi içinde işi paylaşmasını ifade etmektedir (Demircioğlu, Centel,2003:85). Başka bir ifadeyle; iş paylaşımı "tam gün" niteliğinde yapılması gereken bir işi birden fazla işçinin, iş süreleri toplamının o işyerine ait süreyi dolduracak yani aynı zaman dilimine denk gelmeyecek şekilde paylaşılıp çalışmalarını ifade etmektedir (Eyrenci,2001:4). Bu doğrultuda bu iş için öngörülen ücret ve diğer sosyal haklar iş paylaşımı yapan işçiler arasında pay edilmektedir (Çelik,2007:22).

Bu çalışma şeklini kısmî süreli çalışmadan ayıran en belirgin özellikler; işin “tam zamanlı” olması ve aynı işin birden fazla kişi tarafından yapılmasıdır (Parlak, Özdemir,2011:36).

İşi paylaşımlar, çalışma süresi içerisinde işin durmaksızın sürdürülmesini de üstlenmektedirler. Bu çalışma şeklinde üç önemli unsur söz konusudur. Bunlar; iş süresinin işçi tarafından belirlenmesi, iş paylaşımına giren işçilerin ekip oluşturmaları, tüm üyelerin birbirlerinin yerini alma borcu olmasıdır (TİSK,1994:29).

İş paylaşımı 4 şekilde uygulanabilmektedir. Bunlar;

- Bölünmüş Gün: İş paylaşılardan biri sabah çalışırken, diğeri öğleden sonra çalışmaktadır.
- Bölünmüş Hafta: İş paylaşılardan biri haftanın ilk yarısında (Pazartesi, Salı, Çarşamba öğleye kadar) çalışırken, diğeri ikinci yarısında çalışmaktadır. Bu uygulama iş paylaşımında en çok kullanılan şekil olarak bilinmektedir.
- Dönüşümlü Hafta: İş paylaşılardan biri bir tam hafta çalışırken, diğeri bir sonraki haftayı tam olarak çalışmaktadır. Bu uygulama ise; genellikle işyerlerinin işçilere uzak olduğu, işe geliş gidişlerin zor olduğu işletmelerde uygulanmaktadır.
- Belirli Olmayan Dönüşümler: İş paylaşımı işverenin ihtiyaçları doğrultusunda belirli olmayan süreler dâhilinde uygulanmaktadır (TİSK,1999:34).

İş paylaşımının işveren açısından bazı yararları bulunmaktadır. Bunlar; işçi devir hızının azalması, işe devamsızlığın önlenmesi, sürekliliğin sağlanması, iş başında konsantrasyonun artması, işçilerin yeteneklerinden daha fazla yararlanılması, geniş istihdam havuzunun oluşturulmasıdır. Bu avantajların yanında olumsuzluklar da söz konusudur. Bunlar ise; idari masrafların artması, iletişim, işin denetiminin sağlanması, sorumluluğun dağıtılması, işçilerden birinin işe geç gelmesi sonucu diğeri işçinin yaptığı işleri bilmemeleridir (TİSK,1999:34-36).

#### **I.4.1.3.2. Çağrı Üzerine Çalışma**

Kısmî süreli çalışmanın bir diğer şekli de çağrı üzerine çalışmadır. Bu çalışma şekli; işverenin ihtiyaç duyduğu üretim süreçlerinde tarafların sözleşmede belirledikleri zaman dilimleri içerisinde işçinin çalışmasını ifade etmektedir. Bu çalışma şeklinde işverenler üretimin yoğun olduğu dönemlerde kısmî süreli çalışmanın verimliliğinden faydalanmak istemektedirler (Çelik,2007:25).

Çağrı üzerine çalışma iki şekilde ortaya çıkmaktadır: İlk olarak; çalışmaya başlamadan önce çalışma süresinin hafta, ay, yıl olarak belirlenmesi yani çalışmanın ay olarak ne kadar, ya da yıl içerisinde ne kadar süre ile yapılacağına saptanmasıdır. Bu çalışma; işverene işçinin görevini ne zaman ve ne kadar süre yerine getireceğini belirme yetkisi tanımıştır. (Eyrenci,2001:4).

Çağrı üzerine çalışmanın iş paylaşımından farkı; çalışma süresinin uzunluğunu ve ne zaman çalışılacağını belirleme yetkisinin işverene ait olmasıdır. Çağrı üzerine çalışmada taraflar önceden belirli bir süre boyunca (hafta, ay, yıl gibi) işçinin toplam ne kadar süre ile çalışacağını saptamaktadırlar. Ancak işçinin iş edimini bu süre içinde ne zaman ve ne kadar süre ile yerine getireceğini belirleme yetkisi işverene ait olmaktadır. Bu da çağrı yoluyla gerçekleşmektedir (Tuncay,1995:219).

Çağrı üzerine çalışmanın tercih edilmesinde; işletmelerin değişen piyasa koşullarına uyum sağlamalarını temin etmek, sürekli işçi temini olması durumunda aday veri tabanı oluşturmak, yasal zorunluluklardan kaçınmak, işçi maliyetlerini azaltmak gibi nedenler önemli rol oynamaktadır. Bu çalışma şekli genellikle vasıfsız, yarı vasıflı işçiler için kullanılmaktadır. Bu işçiler de genellikle paketleme, teslimat, büro işçiliği gibi işlerde, finans ve sağlık sektörleriyle, yerel idarelerde hastanelerin bazı profesyonel meslek gurupları hemşirelik, röntgen teknisyenliği, diyetisyenlik gibi alanlarda istihdam edilmektedirler (Parlak,Özdemir,2011:42).

#### **I.4.1.3.3. Emekliliğe Aşamalı Geçiş**

Kısmî süreli çalışma şekilleri arasında bireylerin emekliliğe yaklaştıkça çalışma süresinin kademeli olarak azaltıldığı “emekliliğe aşamalı geçiş” yer almaktadır (Tokol,2017:204).

Hollanda, Belçika ve İngiltere’de 50 yaş sonrası çalışanlar emekliliğe aşamalı bir şekilde geçmek ve işgücü piyasasında aktif kalmak amacıyla kısmî süreli çalışmayı tercih etmektedirler (Janneke,Remery,2010:42).

#### **I.4.1.3.4. Ebeveyn Kısmî Süreli Çalışma**

Bir diğer kısmî süreli çalışma şekli doğum veya evlat edinme nedeniyle çalışma sürelerinin azaltıldığı “ebeveyn kısmî süreli çalışmadır” (Tokol,2017:204).

### **I.5.Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Refah Devleti Modelleri Çerçevesinde Kısmî Süreli Çalışma**

#### **I.5.1. Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Refah Devleti**

##### **I.5.1.1.Cinsiyet**

“Cinsiyet” kavramı kadın veya erkek olma özelliğinin fizyolojik yönü olarak tanımlanmaktadır (Yılmazer,2017:321). Başka bir ifadeyle; canlı şekillerinin üreme organları ve sistemleri üzerinden dişi ve erkek olarak iki ayrı şekilde sınıflanmasını ve biyolojik cinsiyetlerini ifade etmektedir (KasosGL,2012:4).

Bu kavram sadece bireyi iki cins olarak ele alıp değerlendirmeyi sağlamaktadır. Ancak bireyler biyolojik temelde kadın ya da erkek olsalar bile bu ikili sınıflandırma her zaman kabul edilmemekte (Veur,Vrethem vd,2016:30), bireylerin tercihleri değişken olabilmektedir. Bu nedenle bireyler “kadın” bedeninin kadın ve “erkek” bedeninin erkek olması nedeniyle “*cinsiyete geçiş süreci*” içerisinde olabilmektedirler. Bu süreç; bireyin toplumsal cinsiyetini biyolojik cinsiyet ile uyumlu hale getirdiği bir süreci ifade etmektedir. Bu durum ise tıpta cinsiyet değiştirme olarak belirtilmektedir. Bu noktada eşcinsel, gey, heteroseksüel, biseksüel gibi sınıflandırmalar ile bireylerin cinsel yönelimleri ön plana çıkmaktadır (KasosGL,2016:10). Dolayısıyla artık günümüzde cinsiyet kavramını tek bir kalıp ile ele alıp, incelemek mümkün olmamaktadır.

### **I.5.1.2. Toplumsal Cinsiyet**

Toplumsal cinsiyet kavramı, sadece biyolojik farklılıkları ele almayan, kadın ve erkek rollerinin bir kurgu çerçevesinde oluşmasına neden olan bir kavramı ifade etmektedir (Yılmaz,2017:321). Başka bir ifadeyle; toplumsal cinsiyet; fizyolojik olarak kız çocuğu ya da erkek çocuğu olarak doğduktan sonra “kız çocuk” olmanın ya da “erkek çocuk” olmanın toplum içerisindeki pratiklerini, öğretilerini ve kodlarını şekillendiren her şey olarak tanımlanabilmektedir (Veur,Vrethem vd, 2016:29).

Kadın ve erkek rollerinin pratikleri geçmişten günümüze beslenerek belirli kalıplar dâhilinde meydana gelmiştir. Örneğin feodal toplumlarda; burjuvazi sınıf ve serfler<sup>1</sup> içerisinde de cinsiyetçi işbölümü bulunmaktadır. Burjuvazi sınıfta kadınlar, erkek denetiminde emeğin yeniden üretildiği bakım hizmetlerinde rol almış, serflerde ise; kadınlar ücretsiz bakım hizmetlerinin yanı sıra ücretsiz aile işçisi olarak rol alarak, cinsiyetçi iş bölümünü beslemişlerdir. Erken kapitalist döneme gelindiğinde; eril yapı hakimiyetini korumaya devam etmiş, siyasi-ekonomik nedenlerle kadının rolü erkeğine yardımcı konumunu korumuştur (Özateş,2015:21).

Toplumsal cinsiyet üzerine yapılan çalışmaların çoğu biyolojik temellidir. Ancak daha sonraları bu durum toplumsal cinsiyetin şekillendirdiği “kadın” ve “erkek” ikili yapısı üzerinden ilerlemektedir. Bu ikili yapının katı olmasının nedeni ise; toplumsal cinsiyet kavramının geçmişten günümüze kadar katı sınırlar dahilinde ilerlemesinden kaynaklanmaktadır. (Veur,Vrethem vd,2016:30).

Toplumda oluşan yargılar ile şekil alan toplumsal cinsiyet kavramı toplumsal iş bölümü ile beslenerek yeniden üretilmektedir. Kadın ve erkek olarak ayrılmış roller, toplum kültürünün bir uzantısıdır. Bu tanımlanan roller toplumsal değişim süreci ile birlikte şekil değiştirmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, pratikte sadece iki

<sup>1</sup> Serf: Çalışan nüfusu bir derebeyinin etrafında toprağa bağlayan mecburî bir iş rejimidir. Detaylı Bilgi için bkz. <https://www.iktisatsozlugu.com/nedir-1726-SERFL%C4%B0K#.XCinVUzbIU>

cins olarak gördüğü bireylerin birbirinden farklı işler yapmaları, yapmamaları veya yapılan işlerin birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olmasını savunmaktadır. Ancak bu işbölümü çok masum bir şekilde oluşmayıp, pratikte kadın ve erkek arasındaki hiyerarşik yapıyı beslemekte, ayrımcılığa neden olmaktadır. Bunun sonucunda kadın ve erkeğin emekleri birbirlerine eş görülmeyle, kadın kolay ikâme edilebilen bir işgücünü oluşturmaktadır (Bütün,2010:13). Kadın ve erkek arasında oluşan cinsiyetçi işbölümü; kadın ve erkek arasındaki emek değerinin aynı olmadığını öngören bir anlayışla kadın ve erkek arasındaki ücret farklarını ya da kadının istihdama dâhil olmasını engelleyecek bir yapının oluşmasına neden olmaktadır (Özateş,2015:17).

Toplumsal cinsiyete dayalı bu ayrım; eğitim, sağlık, çalışma, hayatı ve karar mekanizmalarını dünya genelinde ciddi boyutlarda etkilemektedir. Dünya nüfusunun %49,6'sını kadınların oluşturduğu düşünüldüğünde; (Nüfus Mob,2016) bu eşitsizlik sadece kadınları değil aynı zamanda ülke ekonomisini ve demokratikleşme sürecini de olumsuz yönde etkilemektedir. Ülkelerin eşitlik yönündeki girişimleri siyasi, kültürel değerler ve ekonomiden ayrı bir şekilde ele alınması sonucu toplumsal cinsiyetin sınırları aşılamamaktadır. Bu durumun aşılabilmesi için ise; toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerinin siyasi, kültürel açıdan bağdaştırılması gerekmektedir (Üstün,2011:9).

### **1.5.1.3. Refah Devleti**

#### **1.5.1.3.1. Refah Devleti Kavramı ve Gelişimi**

Refah devleti ya da sosyal refah devleti kavramı, gelişmiş sanayi ülkelerinde kapitalizmin yaratmış olduğu krizlerin, acımasız rekabetin, değişimlerin sonucu oluşmuştur. Kavram günümüzdeki anlamını 1929 Ekonomik Krizi sonucunda geliştirilen Keynesyen politikalar ile kazanmıştır (Gül,2006:144).

Refah Devleti kavramı İkinci Dünya Savaşı ile birlikte gündeme gelmiştir. Bunun nedeni ise, İkinci Dünya Savaşı ile birlikte devletin gücünü arttıran yeni argümanların oluşması, kamusal olarak çeşitli taleplerin ortaya çıkması, savaşın şiddetli etkisi ile ülkeler arasında gelecek korkusunun yaşanmasıdır (Marangoz, 2001: 47).



20.yüzyıla kadar geçen süre içerisinde devletler ağırlıklı olarak, güvenliği sağlama, ülke genelinde altyapıyı geliştirme gibi görevlere odaklanmış, piyasa sorunları ile pek ilgilenmemişlerdir. Ancak bu durum tarihsel süreç içinde değişmiş, bunun sonucunda “seyirci devlet” ya da “jandarma devlet” anlayışından “oyuncu devlet” ya da “baba devlet” anlayışına geçiş sağlanmıştır (Özdemir,2007:30).

İkinci Dünya Savaşı sonrası 1975 yılına kadar geçen süre içerisinde devlet müdahalesi altın çağını yaşamıştır. Keynesyen politikaların hâkim olduğu bu dönemde devletler, kamu harcamalarını arttırmışlardır. Kamu harcamaları İsveç gibi ülkelerde Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla'nın %60'ına ulaşmıştır. Bu dönemde ücret düzeyinin arttırılması, ekonomideki mal ve hizmet talebinin arttırılması, tam istihdam politikaları ile başarı yakalanmış, devletler piyasaya müdahale ederek sistemin işlerliğini sağlamışlardır. (Özdemir,2007:30-31).

Gelenen bu süreçte refah devleti sınıflandırma çalışmaları Avrupa Birliği'nin 1980 yılından sonraki mevcut durumunun analiz edilmesi açısından önem taşımaktadır.

#### **I.5.1.3.2. Refah Devleti Sınıflandırmaları**

Refah devleti ile ilgili farklı sınıflandırmalar söz konusudur. Bu konudaki ilk çalışma, Harold Wilensky and Charles Lebeaux tarafından yapılmıştır. Her iki yazar 1958 yılında refah devletlerini “kalıntı” (residual) ve “kurumsal” (institutional) refah devleti olarak sınıflamışlardır. Diğer bir sınıflama; Richard Titmuss tarafından yapılmıştır. Bu üçlü sınıflamada Titmuss refah devletlerini; “kalıntı refah modeli” (residualwelfare), “endüstriyel başarı-performans modeli” (industrial achievement-performance), “kurumsal-yeniden bölüşümcü model” (institutionalredistributive) olarak ele almıştır (Özdemir, 2007: 127-28).

Refah Devleti sınıflandırmasında temel kaynağı ise; Gosta Esping-Andersen'in 1990 tarihinde yazdığı “*Three Worlds Of Welfare Capitalism*” oluşturmaktadır. Andersen bu çalışmada üç tür refah devleti sınıflandırması yapmaktadır. Bunlar; Liberal refah modeli (ABD, İngiltere), Muhafazakâr veya Kıta Avrupası refah modeli (Fransa, Almanya, Belçika), Sosyal-Demokrat veya İskandinav Refah Modeli (İsveç ve

Danimarka) (Özdemir,131:2007) şeklindedir. Esping- Andersen bu üçlü sınıflandırmasını sendikalar ve sol partilerin toplum üzerinde etkisine göre yapmıştır (Şenkal ve Seripek,2007:155). Liberal sınıflandırmada piyasa ilişkilerinin hâkimiyetine, muhafazakâr sınıflandırmada aile ve tabakalaşmaya dayalı sosyal koruma sistemine, Sosyal Demokrat sınıflandırmada ise; vatandaşlık ve evrensel haklar temelinde ayırım yapılmıştır (Özaydın,2013: 53).

Refah devletlerinin ölçülmesi ve sınıflandırmasında genellikle “sosyal refah harcamaları” dikkate alınmaktadır. Ancak Esping-Andersen farklı refah devletlerince sağlanan dekomodifikasyon<sup>2</sup> düzeyine göre sınıflandırma yapmaktadır. Bu sınıflandırma, refah devleti hizmetlerinin sunum ölçüsüne ve nasıl gerçekleştirildiğine dayalı özellikleri sınıflandırmaktadır (Toprak,2015:156).

Tablo:I.1. Esping-Andersen 3’lü Sınıflandırması

<b>Liberal Refah Devletleri</b>	
Avustralya	13,0
Amerika	13,8
Yeni Zelanda	17,1
Kanada	22,0
İrlanda	23,3
İngiltere	23,4
<b>Muhafazakar Refah Devletleri</b>	
İtalya	24,1
Japonya	27,1
Fransa	27,5
Almanya	27,7
Finlandiya	29,2
İsviçre	29,8
<b>Sosyal Demokrat Refah Devletleri</b>	
Avusturya	31,1
Belçika	32,4
Hollanda	32,4
Danimarka	38,1
Norveç	38,3
İsveç	39,1

Kaynak:Esping–Andersen, a.g.e., s. 52; Özdemir, a.g.e., s. 144.

<sup>2</sup> Dekomodifikasyon, “bireylerin ya da ailelerin piyasa katılımından bağımsız olarak sosyal açıdan kabul edilebilir bir yaşam standardını gerçekleştirebilme dereceleri” olarak tanımlanır. Esping Andersen, a.g.e., s. 37.

Esping- Andersen'in sınıflandırmasında; Yüksek dekomodifikasyon düzeyine sahip devlet; iyi bir yaşam düzeyini garanti eden ve risklere karşı (işsizlik, iş göremezlik, hastalık ve yaşlılık) koruma sunan devleti ifade etmektedir. Yüksek dekomodifikasyon düzeyine sahip refah devletlerinde, devletin sunmuş olduğu politikalarından yararlanmak isteyenlerin prim ödemesi gibi belli koşulları yerine getirmesi koşulu bulunmamaktadır (Marangoz,2001,68-69).

Esping-Andersen'in sınıflandırmasına göre; Liberal refah modeli; "*Kalıntı refah modeli* " veya "*Anglo-Sakson refah modeli*" olarak da adlandırılmaktadır. Bu modelde devlet tarafından sağlanan yardımlar asgari düzeydedir. Piyasa tarafından şekillenen bir model olması nedeniyle devlet sınırlı düzeyde etkiye sahiptir. Devletin İskandinav ülkelerinde olduğu gibi tam istihdam amacı bulunmamaktadır (Koray,2009:9). Bu modeli benimseyen ülkelerde genel anlamda sendikalar güçsüzdür. Ücretler arasında büyük farklılıklar söz konusudur. Kadınların işgücüne katılım oranları yüksektir. Bunun nedeni; eğitim düzeyinin yüksek, hizmet sektörünün gelişmiş olmasıdır. Vergi oranları diğer modellere göre düşüktür. Sosyal eşitsizlik ve gelir adaletsizliği üst düzeydedir. Düşük düzeyde sosyal hizmetler mevcut olup, özel sektör istihdam oranları kamuya göre yüksektir (Marangoz,2001:103). Bu refah modelinde devlet serbest piyasa modeli çerçevesinde kadınların bakım hizmetlerini ön plana almamaktadır (Kağnıcıoğlu,2013:30). Liberal refah devleti modelinin en tipik örnekleri ABD, Kanada ve Avustralya'dır. Ayrıca İngiltere de bu modele yakındır (Koray,2009:9).

Muhafazakâr Refah modeli; "*Muhafazakâr-korporatist refah modelii*", "*Sosyal sigorta modeli* ", "*Kıta Avrupa'sı modeli*", "*Kurumsal refah modeli*", "*Bismark Ülkeleri modeli*", "*Alman modeli*" ve daha yakın zamanlarda ise "*Hristiyan demokratik model*" gibi farklı adlarla adlandırılmaktadır (Özdemir,2007).

Muhafazakar refah modelinde; haklar ve ayrıcalıklar, sınıf ve statü olarak farklılıklar göstermekte, model gelirin yeniden dağılımının marjinal olması nedeniyle korporatist bir yapıya sahip bulunmaktadır. Bu modeli benimseyen devletler; piyasasının önceliğini reddeden devlet yardımı prensibi ile ilerleyen bir yapıya sahiptirler. Model sosyal refahın önceliği için aile kurumunu vurgulayan Hristiyan Demokrat (örneğin Katolik) doktrinlerin etkisi altındadır (Tuz,2010: 52).

Modelde aile en önemli kurum olması nedeniyle “ekmeği kazanan erkeğe” büyük önem verilmektedir. Kadınların işgücü piyasasına girmeleri desteklenmemekte, işgücü piyasasında yer alsalar bile sosyal güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Bu refah devleti modelinde, liberal refah devleti modeline göre sosyal harcamalar daha fazladır. Erkeklerin gelir transferi ve ihtiyaçları sağlamada yeterli olduğu düşünülmektedir (Myles, Quadagno,40: 2002).

Muhafazakar refah devleti modelinde çocuk sahibi kadınların istihdama katılmasını kolaylaştıran kreş hizmetlerinin yetersiz olması nedeniyle kadınların işgücüne katılım oranları oldukça düşük düzeydedir (Tuz,2010: 52). Muhafazakar refah devleti modeline sahip ülkelerde sosyal demokrat ülkelere göre ücretli ebeveyn izinleri de yetersizdir (Kağnıcıoğlu,2013:30).

Muhafazakâr modele sahip ülkelerde aile kavramının ön planda olması nedeniyle refah devletine ılımlı bakılmamaktadır. Refah devletinin sosyal normların kuşaktan kuşağa aktarılmasında anahtar rol oynayan ailenin çözülmesine, kilisenin, gönüllü kuruluşların, yerel yönetimlerin etkinliğinin azalmasına neden olduğuna inanılmaktadır. Dolayısıyla; refah devletinin gelişim göstermesiyle aile bağlarının kopacağı düşüncesi hâkimdir (Özdemir, 2007:139).

Sosyal Demokrat Refah modeli; “*Evrensel refah modeli*”, “*İskandinav modeli*” “*modern refah modeli*” olarak da adlandırılmaktadır. Bu model ihtiyaçların asgari düzeyde karşılanmasından çok en üst düzeyde karşılanmasını hedeflemektedir (Andersen, 1990: 28).

Sosyal demokrat refah modeli sosyal hakların kurumsallaştığı ve ihtiyaçların devlet kanalı ile en fazla karşılandığı bir modeli ifade etmektedir. Model sınıfsal ayırmadan çok herkesi kapsayan bir politikaya sahiptir. İstihdam güvencesi de bu modelin en önemli özelliğidir (Koray,2009:9). Sosyal demokrat refah modelinde toplam istihdam düzeyi oldukça yüksek olup, diğer ülkelerin aksine tam istihdam politikaları önceliklidir. Kadınların işgücüne katılım oranı yüksektir. İşçiler arasındaki ücret farklılıkları ve gelir eşitsizlikleri en alt düzeydedir. Ayrıca vergi oranları yüksektir. Sosyal politika gelişmiştir. Çocuk, engelli, yaşlı hizmetlerinde olduğu gibi işsizlik, yaşlılık halinde geliri telâfi edici bir politikaya sahiptirler (Marangoz,

2001:101). Sosyal demokrat modelde kadın istihdamı oldukça önemlidir. Bunun için kadınlara yönelik sosyal hizmetler, halk sağlığı, eğitim öncelikli konuları oluşturmuştur (Stephens, 1995: 8). Bu model ailelerin güçlü ve bireylerin bağımsız olmalarını görev edinmiştir (Özdemir, 2007:141). İş- yaşam dengesi arasında bir uyumsuzluk söz konusu olduğunda kadınların istihdamı desteklenmekte, “evi geçindiren erkek” anlayışı kabul edilmemektedir. Ayrıca işverenler kadınların yoğun olarak çalıştığı hizmet sektöründe önemli bir rol oynamaktadır. Bu modelin uygulandığı ülkelerde çocuk bakım hizmetleri devlet tarafından karşılanmakta ve ailelere profesyonel bir destek sağlanmaktadır (Kağnıcıoğlu,2013: 28). Sosyal demokrat refah devleti modelini uygulayan ülkeler arasında; İsveç, Norveç, Danimarka, Hollanda sayılabilir (Özdemir,140:2007).

Espring-Andersen’in üçlü sınıflamasına bakıldığında; kuzey ülkeleri içerisinde “sosyal demokrat refah devletinin önderliğini yapan İsveç ve Danimarka’da kadınların işgücüne katılım oranları en yüksek düzeydedir (Marangoz, 2001: 78).

Espring- Andersen’in bu üçlü sınıflaması; refah modelleri arasındaki karmaşıklığı önemsemediği, bunları aşırı derecede basitleştirdiği, aile ve diğer enformel bağların refah sunumunda önemli rol oynadığı Güney Avrupa refah devletlerini sınıflandırmaya dâhil etmediği için birçok yazar tarafından eleştirilmiştir.

Bu eleştirileri yapan yazarların başında gelen Stephan Leibfried, Esping-Andersen’in üçlü refah devleti modelini yeniden adlandırarak, Güney Avrupa veya Akdeniz ülkelerini kapsayan dördü “Tam oluşmamış refah devleti modelini” oluşturmuştur (Marangoz,2001:72-73).

Bir diğer eleştiri ve sınıflama da feministlerden gelmiştir. Feminist sınıflamalar arasında özellikle Jane Levis’in sınıflandırması dikkat çekmektedir. Bu sınıflamada benzer sosyal politikalara sahip ülkelerin cinsiyet ayrımına dayalı sosyal politikalarının olduğu kabul edilmektedir. Bu durum; “*ekmek kazanan erkek*” ve “*ev işi yapan kadın*” söylemi çerçevesinde ifade edilmektedir. Levis cinsiyete dayalı refah devleti sınıflandırmasında üçlü sınıflandırmadan söz etmektedir. Bu sınıflandırma; “güçlü”, “ılımlı”, “zayıf” ekmeği kazanan erkek modelidir. Bu sınıflandırma; İngiltere’yi “ekmeği kazanan güçlü erkek devleti”; Fransa’yı “ekmeği kazanan ılımlı erkek devleti”;

İsveç'i ise “en zayıf erkek merkezli devlet” olarak sınıflandırmaktadır (Özdemir, 2007:129).

Esping-Andersen'in sınıflandırmasına getirilen önemli eleştirilerden biri de, refah devletinin hangi yöntem ile finanse edildiğini hesaba katmayışıdır. Bu eleştiri özellikle 1990 sonrasında yoğunlaşan refah devletlerini küçültmeye yönelik çabalar karşısında refah devletlerinin tepkilerinin farklılığını anlamak konusunda önemlidir (Marangoz:2001,78).

Esping-Andersen'in 1990 ve 1999 yıllarında yaptığı iki önemli çalışma, zengin kapitalist ülkelerin refah devletleri sınıflandırmasıyla, bu ülkelerin farklı yönlerinin belirlenmesi için önder olmuştur. Ancak her araştırmacı, Esping-Andersen'in oluşturduğu sınıflandırmayı kabul etmemiş, bazıları önemli eleştirilerde bulunmuş, bazıları Esping-Andersen'in sınıflandırmasını daraltmış, bazıları eklemeler yapmış, bazıları ise daha başka açılardan sınıflandırma girişimlerinde bulunmuştur (Özdemir,2005:256).

Yapılan eleştiriler sonucunda Esping-Andersen'in üçlü sınıflandırması Güney Avrupa refah devleti modeli ile Post komünist refah modelinin eklenmesi ile beşe yükselmiştir.

Esping-Andersen, 1999 yılında yayımladığı yeni kitabında refah devleti sınıflandırmasını “aile derecelerine” (defamiliazation) göre gerçekleştirmiştir. Bu kavram; bireylerin aileleri veya yakınları üzerindeki bağımlılığını azaltmak anlamına gelmektedir. Bu bağlamda Güney Avrupa refah modeli olarak sınıflandırma yaptığı Akdeniz devletlerinde (İtalya, Portekiz ve İspanya) aile bağlarının diğer sınıflandırma yaptığı ülkelere nazaran daha kuvvetli olduğunu belirtmiştir. Bu ülkelerde aile kavramının ön planda olduğu gözlemlenmiştir (Özdemir,139:2007). Bu ülkelere toplumsal açıdan bakıldığında “geleneksel-muhafazakâr” yapı ön planda olup, toplumda “gelişmemiş refah devleti” hâkimdir. Ülkelerin birbirinden farklı ve karmaşık yapısının söz konusu olması bu ülkeleri tek bir modelde tanımlamasına engel olmaktadır (Koray,2009:10). Güney Avrupa refah devleti modelinde bireylerin aile yaşamları ve iş yaşamlarını beraber yürütebilecekleri politikalar oldukça kısıtlıdır. Bu konulardaki sorumlulukların çoğu aileye verilmiştir (Kağnıcıoğlu,2013: 31).

Bir diğere refah devleti modeli olan Post Komünist refah devleti modeli ise; eski doğu Avrupa ülkelerini kapsamaktadır. Doğu Avrupa refah devleti modeli kapsamındaki ülkelerin içinde yer aldığı; eski Sovyet türü ekonomik modellerde; refahın sağlanması, tamamen tam istihdamın sağlanmasına paralel gitmekte iken, bu ülkelerde yaşanan rejim değişikliği ile birlikte piyasalaştırma ve özelleştirme süreçleri, devlet tarafından alınan kamu refah önlemlerinde bir değişimi beraberinde getirmiştir. Hem ekonominin genel durumu hem de yeni devletlerin yönetim kapasitesi ile ilgili olarak post-komünist deneyimde büyük değişimler olmuştur (Özdemir,2005:260).

Post-Komünist ülkeler açısından 1950-1960'lı yılları arasında uygulanan politikalar değişmiştir. Sovyetlerin yıkılmasından önce uygulanan tam istihdam politikaları, piyasa ekonomisine geçiş süreci ile değişim göstermiştir. Bu değişmelerin bir örneği olarak devlet 3-6 yaş arasındaki çocuklar için bakım hizmetleri sunmuş, sonrasında ebeveyn izni uygulanmıştır. Ayrıca 3 yaşın altı çocuğa sahip annelere evde çocuklarına bakabilmeleri için ücretli izin imkânı tanınmış ve bu izin süreci içerisinde kadınların iş güvencesi, emeklilik hakları saklı tutulmuştur (Kağnıcıoğlu,2013: 31).

Sosyalist refah devleti politikalarında kadın ve erkeğin tam istihdamı hedeflenirken, çocuk bakım hizmetleri kamusal olarak karşılanmaktadır. İstihdam yapısına bakıldığında zaman zaman kadın istihdamı fazla olup, tam zamanlı çalışma ve çift gelirli aile yapıları yaygındır. İş yaşamında kadın ve erkek arasındaki eşitlik ileri düzeydedir. Ancak buradaki eşitlik sadece işgücü piyasasında kabul görür iken, ev işleri ve bakım hizmetleri olarak adlandırılan “evdeki cinsiyet eşitliğinin” toplumda kabul gördüğünü belirtmek oldukça güçtür. Bu nedenle çalışma hayatında yer alan kadınların sorumlulukları ev içinde iki katına çıkmıştır. Ancak ilerleyen dönemde bu ülkelerin piyasa ekonomisine geçmesiyle birlikte özelleştirmeler mevcut şartları değiştirmiştir. Bu durum işsizliği arttırmış ve uygulanan refah devleti politikalarının geri plana atılmasına, bu ülkelerin Avrupa Birliği ülkeleri arasında annelere en düşük imkânlar tanıyan ülkeler arasında yer almasına neden olmuştur (Kağnıcıoğlu,2013: 31).

Genel anlamda refah devleti sınıflandırmalarının temelinde baktığımızda; kadınların toplumsal normlar içerisinde ev içi hizmetlerinin ve bakım hizmetlerinin devlet yardımları ile ne ölçüde karşılandığını göstermektedir. Sınıflandırmalar uygulanan politikaların kadın istihdamını ne yönde etkilediğinin anlaşılmasına yardımcı

olmaktadır. Her ülkenin kadın istihdamına bakış açısının farklı olması bu etkiyi farklılaştırmaktadır. Refah devleti sınıflandırmasında toplumsal cinsiyete yönelik bakış açısının tespit edilmesi, kadının işgücü piyasasındaki durumunun analiz edilmesi açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla kadınların istihdama katılımını etkileyen en önemli etkenlerden bakım hizmetlerinin, enformel ilişkilere dayalı olması refah devletinin “geleneksel” yapısını, kamusal refah düzenlemeleri ise; “kadın dostu” refah politikalarını ön plana çıkarmaktadır (Bütün,2010:33-34).

### **I.5.2. Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet, Refah Devleti ve Kısmî Süreli Çalışma**

Uygulanan refah politikalarında iş - yaşam dengesi sağlama amacıyla uygulanan politikalar önem taşımaktadır. Bu politikalar arasında; yasal düzenlemeler, esnek çalışma şekilleri, nakit transferleri ve kurumsal mekanizmalar yer almaktadır.

Yasal düzenlemeler içerisinde “hamilelik ve doğum izinleri, süreleri, ödenekleri ve kullanım koşullarına ilişkin yasalar, babalık ve ebeveyn izinlerine ilişkin yasal düzenlemeler, çocuk dışındaki diğer bakım yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler” yer almaktadır.

Esnek çalışma şekilleri içerisinde; kısmî süreli çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma vb. gibi çalışma şekilleri bulunmaktadır.

Nakit transferleri kadının “iş-yaşam” dengesini sağlamaları amacıyla verilen transferleri kapsamaktadır. Ancak bu nakit transferleri toplum içerisinde ataerkil yapıyı beslerken, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını sağlamlaştırarak kadının piyasadan uzaklaşmasına ve kadın yoksulluğunun artmasına neden olmaktadır

Kurumsal mekanizmalar içerisinde ise; yaşlı bakım hizmetleri, çocuklar için kreş ve bakım hizmetlerinin ulaşılabilirliği yer almaktadır (Özaydın,2013: 58-59).

Refah devleti sınıflandırmasında ülkeler arasındaki farklılıkların bir nedeni de; ülkelerin birbirinden farklı temelde olması ve kadının çalışma hayatındaki yerinin farklı temellerle ele almasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla kısmî süreli çalışma kimi ülkelerde kadın istihdamını gerçek anlamda arttırma hedefiyle gerçekleştirilirken, kimi



ülkelerde iş-yaşam dengesini sağlayarak kadınları hem işgücü piyasasından uzaklaştırmamak hem de bakım hizmetlerini üstlenmelerini sağlamak amacıyla gerçekleştirilmektedir.



## II. AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ VE KISMÎ SÜRELİ ÇALIŞMA

### II.1. Avrupa İstihdam Stratejisinin Amacı

Avrupa Birliği istihdam politikalarının oluşmasının temelinde 1980’li ve 1990’lı yıllarda hız kazanan küreselleşme etkili olmuştur. Küreselleşme sonucunda rekabetin hız kazanması, sermayenin ucuz iş gücü olan ülkelere kayması, yaşlanan nüfus ile birlikte yapısal işsizliğin artması ve piyasa ihtiyaçlarının değişmesi esnek çalışma şekillerinin düzenlenmesini zorunlu kılmıştır (Alpagut,2008:7-8). 1990’lı yıllarda belirginleşen işgücü piyasasında yaşanan sorunların Birlik düzeyinde ciddi sorunlara neden olmasıyla birlikte, Birlik düzeyinde istihdam konusunda girişimler bu dönemde artış göstermiştir (Selamoğlu, Kesici,2005: 29).

Avrupa istihdam stratejisinin temel amaçları arasında, işgücü piyasasına dezavantajlı grupları dâhil ederek, aktif katılımcı bir toplum hedefi oluşturması bulunmaktadır (TİSK,2006:108). Avrupa İstihdam Stratejisi’nin 3 temel hedefi; tam istihdam, çalışma kalitesi ve verimliliğin artırılmasıdır (Alpagut,2008: 9).

Avrupa Birliği’nin sosyal politika anlamında getirdiği zorunluluklar Avrupa Birliği’nin temel politikalarını ifade etmektedir. Bu bağlamda iş güvenliği ve sağlık güvencesi, ebeveynler işte iken çocukların bakımı, kamu sağlığı, yaşlı ve engellilere yardım eden programlar Avrupa Birliği’nin yaptığı düzenlemelerle çözülmüş konulardır (McCormick,2014:116).

Avrupa İstihdam Stratejisi 4 temel üzerine kurulmuştur. Bunlar;

- İşgücü piyasasında istihdam edilebilirliği ve kişilerin iş bulma becerilerini arttırmak, uzun süreli işsizlik tehdidi altında olan ve işsiz olan kişileri işgücü piyasasına katılmaları için mesleki eğitimlerine katkı sağlanarak, iş bulma sürecini kolay hale getirmek,
- Girişimciliği teşvik etmek, kişilerin iş kurmalarını sağlamak, kişilere vergisel anlamda kolaylık sağlanması için uygulamalar yapmak,
- Küreselleşmenin getirmiş olduğu rekabet nedeniyle kişilerin işgücü piyasasına katılmalarını sağlamak için işgücü piyasasının ve sözleşmelerin esnekleşmesini sağlamak,

- İşgücü piyasasında dezavantajlı gruplara yönelik uygulanan ayrımcılığın önüne geçmek, iş-yaşam dengesini sağlamak, kadın istihdamını desteklemek amacıyla ebeveyn izni, kısmî süreli çalışma, çocuk bakım hizmetlerine yönelik politikaların uygulanmasını sağlamaktır (Tan,2014:43).

## II.2. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Gelişimi

Avrupa istihdam stratejisi, bütünüyle dinamik bir süreci ifade etmektedir. Strateji, işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeler ile önceliklerini yeniden şekillendirerek sürekli kendisini güncellemektedir (TİSK,2006:19).

Avrupa Birliği'nde büyüme durgun olmakla birlikte işsizlik yüksektir. 1990'lı yılların başlarında Avrupa Birliği'nde yaşanan işsizlik sorunu Avrupa Komisyonu tarafından Avrupa İstihdam Politikalarına yönelik düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmıştır (Alpagut,2008:8). Bu gerekliliğin nedenlerinden ilki; petrol şokları ve para krizleri sonrasında ortaya çıkan ekonomik ve sosyal sorunların aslında Avrupa Birliği'nin kendi yapısından kaynaklandığının farkına varılmasıdır. İkincisi ise; Birliğin bu dönemde makroekonomik şoklara tepki verecek yeterli derecede etkin araçlara ve uygun stratejilere sahip olmaması, işgücü piyasasında uzun dönemli işsizlik ile başa çıkabilecek etkin çözümlerin bulunmamasıdır. Bu doğrultuda belirtilen sorunların çözülmesi için daha yüksek bir koordinasyon ve politikaların uyumlaştırması yoluyla Avrupa düzeyinde çözümler üretilmesi süreci başlatılmıştır ( TİSK,2006: 19).

Gelinen süreçte Avrupa Birliği; yapısal işsizliğin engellemesi ve ekonomik kriz dönemlerinde piyasanın taleplerinin karşılaması için istihdam politikalarının oluşturulmasının gerekliliğini vurgulamıştır. Bu noktada 1993 yılında Brüksel Zirvesi'nde sunulan, Jacques Delors başkanlığında hazırlanan, "*Büyüme, Rekabet ve İstihdam*" konulu Beyaz Kitap hazırlanmıştır (Sargıcı,2006: 32). Avrupa İstihdam Stratejisi'nin başlangıcı "*Beyaz Kitap*" olarak görülmektedir (Öz, Karagöz:2015:102). Beyaz Kitap gerçek anlamda istihdamın ele alındığı ilk belgedir (Alpagut,2008:8). Kitapta; uzun dönemli işsizliği oluşturan iktisat politikalarının ve yapısal işsizliği önleyici çözümlerin ve işsizliğin önüne geçilmesi amacıyla işgücü piyasasında esnekliğin artırılması gerekliliği vurgulanmıştır (Tan,2014: 42). Kitapta kadınların

istihdamı ve kadınların iş - aile yaşam dengelerini sağlamayı amaçlayan fikirler öne sürülmüştür (Bolcan,2010:254).

Beyaz kitap, istihdam konusunda koordine edilmiş bir Avrupa bakış açısının geliştirileceği ideolojik, politik ve analitik bir temel oluşturmuştur. Delors'un Beyaz Kitap'ından etkilenecek 1994 tarihinde Essen'de düzenlenen Avrupa Konseyi üye ülkeler tarafından uygulanması gereken 5 temel amaç (Essen Stratejisi) belirlemiştir. Bunlar;

- Mesleki eğitim yoluyla insan kaynaklarının geliştirilmesi,
- İlimli ücret politikaları aracılığıyla yatırımların daha verimli hale getirilmesi,
- İşgücü piyasası kurumlarının daha etkin hale getirilmesi,
- Yerel insiyatifler aracılığıyla yeni iş kaynaklarının belirlenmesi,
- Gençler, uzun dönemli işsizler ve kadınlar gibi belirli hedef gruplara yönelik olarak iş gücü piyasasına giriş imkânlarının artırılması olarak sıralanmaktadır (TİSK,2006:20).

Essen Stratejisi politik bağlayıcılığı olmakla birlikte, yürütülen çalışmalar Avrupa Konseyi'nin yasal zeminden yoksun, bağlayıcı olmayan kararlara dayanmakta ve uzun dönemli bir bakış açısından yoksun bulunmaktadır. Bu noktada Amsterdam Antlaşması Essen Stratejisi'nde eksik olan kısımları tamamlaması bakımından önemlidir (TİSK,2006: 21).

Avrupa Birliği içerisinde Birliğe yön veren bir diğer anlaşma olan Amsterdam Antlaşması 02.10.1997 tarihinde imzalanmış ve 01.05.1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu süreç içerisinde çalışma sürelerinin düzenlenme gerekliliğinde iş sağlığı ve güvenliğinin rolü Adalet divanı kararlarıyla benimsenmeye başlanmış ve çalışma sürelerine dair düzenlemeler "1993/104 sayılı Direktif" , "22 Haziran 2000 tarih ve 2000/34 sayılı Direktif" ile değiştirilerek tüm sektörleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir (Sargıcı,2006: 37).

Amsterdam Antlaşması ile birlikte Avrupa Birliği işgücü piyasası ile ilgili düzenlemeler ve üye ülkeler arasındaki koordinasyonda iyileşmeler meydana gelmiş, Avrupa Birliği işgücü piyasası ile ilgili düzenlemelerinde daha yaparımıcı olmuştur

(Selamoğlu, Kesici,2005: 33). Amsterdam Antlaşması, istihdam düzeyinde politik bağlayıcılığı olan düzenlemeler içermektedir. Öncelikle büyüme ve tam istihdam hedefine ulaşmada üye ülkelerin birlikte hareket etmeleri ve sonrasında yıllık raporlarda istihdam politikaları öngörölmüştür. Bu antlaşma ile 1998 yılı itibariyle üye ülkeler ulusal eylem planlarını oluşturmaktadırlar (Alpagut,2008:8). Antlaşma; hem Avrupa Birliği'nin doğu genişlemesine hazırlık olmuş, hem de Avrupa entegrasyon sürecini açıklamıştır. Ayrıca Avrupa Birliği'nin siyasi bir birlik olmaya yakınlaştırmıştır (McCormick,2014:122).

1985 yılında Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE), Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) ve Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi (CEEP) belli aralıklarda bir araya gelerek ortak anlaşmalar yapma konusunda fikir birliğine varmışlardır. Bu görüşmeler; 1997 Amsterdam Antlaşması ile birlikte 1997 yılı itibari ile “ortak karar alıcı” olarak tanımlanmıştır (TİSK,2006:109).

Avrupa Birliği Konseyi, aday ülkelerle 1999 yılında istihdam konusunda işbirliği yapılması için harekete geçmiştir. Üye ülkelerin Avrupa İstihdam Stratejisi'ne dâhil olmalarındaki ilk adım Ortak Değerlendirme Belgesi'dir. Bu belge “*aday ülkenin Avrupa İstihdam Stratejisi doğrultusunda iş gücü piyasası ve istihdam konusunda yapması gerekenlerin*” taahhüt altına aldığı bir belgedir. Bu belgenin imzalanması ile birlikte aday ülkeler yıllık ilerlemelerini Komisyon'a bildirmekte, sonrasında Komisyon her raporda tartışılan ortak politika temalarını belirlemektedir (Karluk,2007:304).

Amsterdam Antlaşması ile istihdam politikası üye ülkelerin sosyal sorumluluk kapsamında değerlendirilmiştir. Bu bağlamda; Konsey, Komisyon ve üye ülkeler tarafından her yıl bir istihdam raporu oluşturulması hedeflenerek, üye ülkelerin işsizlik konusundaki mücadelede birlikte hareket etmelerini sağlayacak istihdam stratejisi uygulamaları ve bir istihdam komitesi oluşturulması hedeflenmiştir. Belirlenen stratejilerin kâğıt üzerinde kalmaması için Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi kararlarıyla somut hedefler içeren “İstihdam Kılavuzları” hazırlanmaktadır. Üye ülkeler bu kılavuzlar ışığında ulusal sendikaların, işverenlerin ve ilgili kuruluşların ortak çalışması ile kendi ulusal yapılarına uygun “Eylem Planı” hazırlama yükümlölüğü altındadırlar. Konsey eylem planlarını inceledikten sonra üye ülkelere tavsiyelerde bulunmaktadır (Tecer,2007:112).

Amsterdam Antlaşması'nın sonucunda oluşturulan Yeni İstihdam Stratejisi 1998 Lüksemburg Zirvesi ile hayata geçirilmiştir. (Sayın,2007: 33). Lüksemburg Zirvesi'nin en önemli özelliği, Avrupa Birliği'nin ilk istihdam zirvesi olmasıdır. Zirvede Avrupa İstihdam Stratejisi kabul edilmiştir (Bolcan,2010:255). Lüksemburg İstihdam Zirvesi'nin düzenlendiği dönemde; işgücü piyasasında düşük istihdam oranlarının, uzun dönemli işsizlik ve genç işsizliğin önemli sorunlar olduğu belirtilmiştir (TİSK:2006,26).

Değişen sosyo-ekonomik koşullara yönelik belirli dönemlerde Avrupa Konsey toplantıları, Avrupa İstihdam Stratejisi için zorunlu ihtiyaçları belirlemiştir (TİSK:2006,26). Bu doğrultuda Avrupa İstihdam Konseyi'nin Avrupa İstihdam politikalarına yön veren zirveleri bulunmaktadır. Bunlar;

- Cardiff (1998)
- Köln (Haziran 1999)
- Lizbon (Mart 2000)
- Stockholm (Mart 2001)
- Barselona (Mart 2002) Zirve'leridir.

Stockholm Zirvesi (2001) : Bu zirvede Lizbon Zirvesi'nde belirlenen hedeflere iki yeni ara hedef ve yeni bir hedefler eklenmesine karar verilmiştir. Bu hedefler ile istihdam oranının %67'ye, kadın istihdam oranının %57'ye yükseltilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca 55-64 yaş arası yaşlı kadın-erkek işçilerin istihdam oranının 2010 yılına kadar %50'ye çıkarılması hedeflenmiştir (European Council, 2001: 15).

Avrupalı liderler başlangıçta ağırlıklı olarak ekonomik konulara yönelmiş, sosyal konularla fazla ilgilenmemiştir. Uygulanan uyum politikaları, endüstriyel anlamda cansız olan bölgelerin canlandırılması, işsizlikle mücadele, gençlere mesleki eğitim verilmesini hedeflemiştir. Bu kapsamda yapısal fonlar bulunmaktadır. Bu fonlar arasında “Avrupa Sosyal Fonu(ASF)”, “Avrupa Kalkınma Fonu” ve “Uyum Fonu” yer almaktadır. Fonların maliyeti incelendiğinde; 1984 yılında yapısal fonlar Avrupa Topluluğu harcamalarının %18'ine ulaşmış, 2011 itibari ile bu rakam %35'e kadar yükselmiştir. Bu noktada Ortak Pazarın yeni iş imkânları yaratma hedefi gerçekleşmemiştir. 1989 yılında “Temel Sosyal Haklar Şartı” ile birlikte hedefler yeniden sosyal politikaya yönelmiştir. Bu noktada “işçilerin serbest dolaşımı, adil ücret,

daha iyi iş ve yaşam koşulları, girişim özgürlüğü, çocukların ve gençlerin korunması” gibi konular ele alınmıştır (McCormick,2014:116). Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa İstihdam Stratejisi’nin istihdam konusunda önemli bir ayağını ifade etmektedir (TİSK,2006:109).

1997 yılında başlatılan Avrupa İstihdam Stratejisi’nde, 5 yıllık dönem içerisinde işsizlikle mücadele alanında ilerleme kaydedilmesi amaçlanmıştır. Ancak 2000 yılına gelindiğinde bir “ara dönem değerlendirmesi” gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda 3 konuya dikkat çekilmiştir. Bunlar ilk olarak, Birlik ve üye ülkeler düzeyinde sürecin değerlendirilmesi; ikinci olarak, Lizbon Avrupa Konseyi ile gelecekteki istihdam kılavuzları konusunda ortaya çıkan yeni eğilimlerin etkilerini incelemek; üçüncü olarak ise Lüksemburg sürecinin uygulanması için uygulanan yöntemlerin daha basit hale getirilmesidir (TİSK,2006:29).

Üye ülkelerde enflasyon ve işsizlik arasında ters orantı olduğu söylenebilir. Enflasyon oranı düşük olduğu zaman işsizlik oranları yüksek olmaktadır. Ekonomik değerlendirmenin sadece bir kolu olan bu konuların arka planında; Avrupa pazarının üretimde iyileştirmeler gerçekleştirememesi ve işsizlerin talebini karşılayacak şekilde yeni iş imkânlarının yaratılamaması bulunmaktadır. Avrupa pazarında 1990’ların sonuna kadar çok az bir değişiklik meydana gelmesi nedeniyle Mart 2000 tarihinde Avrupa Konsey kararı ile Lizbon Stratejisi aktif hale getirilmiştir. Lizbon Stratejisi, Avrupa Birliği’ni dünyanın en dinamik ekonomik yapısı haline getirmeyi hedeflemiştir. Bu hedefin gerçekleşmesi için; yeni istihdam imkânlarının oluşması, iletişim ve enerji pazarını daha özgürleştirmek ve kadınların daha fazla işgücü piyasasına katılması öngörülmüştür (John McCormick,2014:126). Başka bir ifade ile; Avrupa Birliği içerisinde küreselleşme ile iklim değişikliği, çevresel sorunlar, işsizlik, nüfusun yaşlanması, artan sosyal güvenlik harcamaları, ekonomik büyümenin durağan bir seyir haline gelmesi, teknolojiye ABD ve Japonya’nın gerisinde kalınması gibi nedenlerle Avrupa Birliği ülkelerinin bir stratejisi belirlemesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda Avrupa Birliği yetkili kurumları ekonomiyi yeni bir yapılanma sürecine sokacak “Lizbon Stratejisi’ni” belirlemiştir (Yılmaz,2010: 24).

23-24 Mart 2000 yılında kabul edilen Lizbon Stratejisi’nin ekonomiyi yeniden canlandırma hedefi bulunmaktadır. Bu strateji ile Avrupa Birliği’nin 2010 yılına kadar

“daha çok sayıda ve daha iyi iş ile, daha büyük bir toplumsal uzlaşmayla sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilecek bilgiye dayalı, dünyanın en rekabetçi ve dinamik ekonomisine” kavuşması hedeflenmiştir. Bu hedefleri belirlemede son yıllarda hızla gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri, küreselleşme ve bunun sonucu oluşan rekabetçi ortam etkili olmuştur. Mevcut piyasa şartlarında; Avrupa Birliği’nin bir yandan teknolojik açıdan ABD ve Japonya’yı yakalaması, öte yandan ise hızla gelişen Çin, Hindistan ve Güney Kore gibi ülkelere karşı uluslararası alanda rekabet edilebilirliğini artırılması gerekmektedir. Avrupa Komisyonu Lizbon Stratejisi’nde Avrupa sosyal modelinin modernleşmesi, sosyal dışlanma ile mücadele edilmesi ve insan kaynaklarına yatırım yapılması gibi sosyal hedefler belirlenmiştir. Bu hedeflerin gerçekleşmesi için işgücü piyasasına esneklik getirilmesi ve aktif iş gücü politikalarının ön plana çıkarılması amaçlanmıştır. Diğer yandan hedeflere ulaşılması için yapısal işsizliği önlemek amacıyla sosyal güvenliğin modernleştirilmesi, sosyal dışlanma ile mücadele ve sosyal uyumun güçlendirilmesine önem verilmiştir (Akses,2014: 19-22).

İstihdam konusu ile ilgili Lizbon gündeminin uygulanabilmesi için “Açık Koordinasyon Yöntemi” bir araç olarak benimsenmiştir. Avrupa Birliği genelinde bir yaklaşımın geliştirilebilmesi için süreç aşağıdaki şekilde ilerlemektedir;

- Öncelikle her yılın başında Komisyon’un önerisi ile istihdam ilkeleri (Employment Guidelines) kabul edilmektedir.
- Her ülke belirlenmiş olan bu ilkelerin kendi ülkelerine uyumlu olabilmesi için Ulusal Eylem Planı’nı hazırlamakta, bu noktada sendikalar, işverenler ve bölgesel otoriteler yer almaktadır.
- Komisyon ve Konsey Ulusal Eylem Planı’nı incelemekte olup; Avrupa Konseyine Kasım ayında Ortak İstihdam Raporu’nu sunmak ve yeni faaliyetler, istihdam ilkelerinin yenilenmesiyle ilgili öneriler sunmaktadır.
- Konsey, Devlet Başkanlarının veya Hükümetlerin görüşleri temelinde, takip eden yıl içerisinde ilkeleri kabul etmekte, Konsey, ülkelere tek tek öneride bulunabilmektedir ( TİSK, 2006: 109).

Açık Koordinasyon Yönetimi’nin amacı; Lizbon Stratejisi kapsamında alınan kararların, üye ülkeler arasında yapılan görev paylaşımının, adaletli ve belirli olmasıdır. Bu yöntemle üye ülkeler ulusal yetki alanları dâhilinde gönüllü olarak işbirliği



içerisinde bulunmayı kabul etmektedirler. Ancak bu noktada bazı ülkelerin yeterli düzeyde siyasi irade göstermedikleri, hatta ilerleyen süreci olumsuz etkiledikleri gözlemlenmiştir (Akses,2014: 24).

Amsterdam Antlaşması Avrupa istihdam politikaları için, Lizbon Zirvesi Avrupa İstihdam Stratejisi için bir dönüm noktasını ifade etmektedir. Birlik içerisinde genel istihdamdan ziyade kadın istihdam hedeflerine yönelik hedeflerin olması, kadınların iş gücü piyasalarında daha eşitlikçi bir yapıya kavuşmaları ve piyasadaki etkinliklerini arttırarak dolaylı olarak kadın istihdamının artması ile genel istihdam oranlarında da bir artış söz konusu olacaktır (Selamoğlu, Kesici, 2005: 36-37).

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin ortaya çıkmasından sonra Avrupa Konseyi 2000'li yıllarda çeşitli zirveler düzenleyerek, Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında belirlenen hedeflerin sonuçları ve yeni hedeflerin belirlenmesi ile ilgili belli dönemlerde toplantılar yapmıştır. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin ana hedeflerinden biri; istihdamı arttırmaktır. Bu kapsamda üye devletler; işsizliğin ilk ayı içerisinde her gencin istihdama katılması için onlara mesleki eğitim, staj vb. gibi imkânlar sağlayarak vasıflarının arttırılmasını bu bağlamda istihdam oranlarını arttırmayı hedeflemektedir (Öz, Karagöz:2015:106-108).

2000 yılında kabul edilen Lizbon Stratejisi'nin genel anlamda sadece ekonomik amaçlı değil, sosyal ve çevre politikaları gibi konuları da kapsamı üye ülkelerin hedeflere ulaşmasını zorlaştırmış ve daha uygulanabilir stratejilerin oluşmasını engellemiştir. Bu bağlamda 2005 yılında Lizbon Stratejisi gözden geçirilmiş ve yeni hedefler belirlenmiştir. Strateji yenilenirken Sapir ve Kok Raporları önderliğinde hareket edilmiştir (Yılmaz,2010: 26-27). Lizbon Zirvesi'nin en önemli yönlerinden biri; Avrupa Sosyal Model'inin revize edilmesini ve işleyen bir refah devletinin oluşturulmasını ön plana çıkarmasıdır (TİSK,2006: 30).

Avrupa Komisyonu Avrupa İstihdam Stratejisi'nin sonuçlarını değerlendirmek üzere öncelikle 2000 yılında dönem ortası değerlendirme, sonrasında ise ilk 5 yılın ortasında genel bir değerlendirme gerçekleştirmiştir. 2000 yılında yaptığı dönem ortası değerlendirmede 3 nokta söz konusudur. Bunlar; ilk olarak belirlenen hedeflerin Birlik içerisindeki etkinliğine bakılması, ikinci olarak; Lizbon'daki Avrupa Konseyi tarafından

belirlenen uygulamaların değerlendirilmesi ve üçüncü olarak; Lüksemburg sürecinin değerlendirilmesi için oluşan prosedürlerin Birlik içerisinde uygulanabilirliğinin değerlendirilmesidir. Değerlendirme sonucunda bazı olumlu ve olumsuz durumlar oluşmuştur. Lüksemburg süreci yapısal reformlar için ortak bir çerçeve çalışma yaratmıştır. Bu durum da Birlik içerisinde Avrupa İstihdam Stratejisi'ne başlıca Birlik düzeyinde olmakla birlikte ulusal çapta birçok aktörün etken olmasını sağlamış ve istihdam politikalarının şeffaflığına yardımcı olmuştur. Bu olumlu gelişmelerin arkasında olumsuz gelişmeler de olmaktadır. Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında işgücü piyasalarındaki bölgesel farklılıklar varlığını korumaya devam etmiş ve her ülkenin işgücü vasıf düzeyi aynı olmaması nedeniyle devletlerin bu konularda sorunlar yaşamasına neden olmuştur (Selamoğlu, Kesici,2005: 38-39).

2000 yılında yapılan Lizbon Zirvesi'nde ise tam istihdam hedefleri tekrar gündeme gelmiştir. 2010 yılına kadar % 61 olan istihdamın %70'e ulaşması, kadın istihdamının ise %51'den %60'a çıkarılması hedeflenmiştir (Sayın,2007: 36). Mart 2001 tarihinde düzenlenen Stockholm Avrupa Konseyi Toplantısı ile birlikte Lizbon Hedefleri 'ne ek olarak, 2005 yılı toplam istihdam oranını % 67'ye, kadınlarda %57'ye yükseltme hedeflerini ortaya konmuştur. Bu hedeflere ek olarak yaşam boyu öğrenmenin teşvik edilmesi, mesleki ayrımcılığı azaltılması, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması Lizbon hedefleri içinde belirtilmiştir. 2002 Mart ayında gerçekleştirilen Barcelona Zirvesi'nde çocuk bakım hizmetleri için Avrupa Standartları belirlenmiştir. Buna göre; 2010 yılına kadar 3 yaşın altındaki çocukların en az %33'üne bakım hizmeti, 3 yaşın üstünde olan ve zorunlu eğitime katılma yaşının altında bulunan çocukların % 90'ına bakım hizmeti sunulacağı belirtilmiştir (Sayın,2007: 36-37).

Yenilenmiş İstihdam Stratejisi 4 Temmuz 2003 tarihinde kabul edilmiştir. Komisyon 14 Ocak 2003 tarihinde de "*Avrupa İstihdam Strateji'nin Geleceği: Tam İstihdam ve Herkese İyi İşler İçin Bir Strateji*" başlığı ile yeni bir bildiri daha yayımlamıştır. Bu bildiri de Avrupa Birliği'nin orta ve uzun vadede sorunlara cevap vereceği belirtilmiştir. Önceki istihdam stratejisine ek olarak 3 temel amaç daha eklenmiştir. Bunlar;

- Tam istihdamın sağlanması: Toplam istihdam oranının (AB ortalaması olarak 2005'te % 67, 2010'da %70) kadın istihdam oranının (sırasıyla %57 ve %60) ve yaşlı istihdam oranının (2010'da %50) artırılması,
- İstihdamda kalite ve verimliliğin artırılması: Ücret ve çalışma koşullarında memnuniyet, iş sağlığı ve güvenliği, esnek çalışma şekilleri ve iş güvencesi arasında denge,
- Sosyal uyumun geliştirilmesi: İşsizliğin azaltılmasında ve işgücü piyasasına girişte bölgesel ve sosyo-ekonomik farklılıkların azaltılması, dezavantajlı grupların istihdama kazandırılmasıdır (Tan:2014:45) (TİSK,2006:37).

Yeni stratejide bazı öncelikler belirlenmiştir. Bu öncelikler arasında; cinsiyetler arası eşitlik başlığı altında kadınların hem istihdam oranları hem de ücret, yardımcı hizmetler, eğitim gibi konularda oranlarının artırılması hedefi bulunmaktadır (TİSK,2006:111). Genel anlamda yeni istihdam zirvesinin ana hedefleri arasında; dezavantajlı kişilerin istihdama katılımın desteklenmesi, cinsiyetler arası eşitsizliğin giderilmesi, bölgesel istihdam farklılıklarını azaltmak için girişimlerde bulunmak yer almaktadır (Sayın,2007:38).

Avrupa Birliği'nde "2003-2006 Yeni Avrupa İstihdamı Kapsamında" cinsiyet eşitliği başlığı altındaki değerlendirmeye bakıldığında; Avrupa Birliği içerisinde kadınların istihdama katılımı düşüklüğünü korumaktadır. 2003 yılında 6.4 milyon çalışma yaşındaki kadın ücretli olarak işgücü piyasasında yer almakla birlikte, kadınların 6,6 milyonu çalışmak istediği halde işsiz durumdadır. Bu bağlamda; 2010 yılına kadar kadınların işgücüne katılımının teşvik edilmesi ve işgücü piyasasındaki eşitsizliklerin azaltılması hedeflenmektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılımının önündeki en büyük engellerden birini oluşturan çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi ve 2010 yılına kadar her bir üye ülkede 0-3 yaş arasındaki çocukların en az üçte birinin, üç yaş üzeri çocukların %90'nın, çocuk bakım hizmetlerinden yararlanması hedeflenmektedir. Bu noktada Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu'nun üye ülkelerden beklentisi aşağıdaki şekildedir. Bunlar;

- *Cinsiyetler arası ücret farklılığını da içerecek şekilde özellikle ücret ve vergilerde kadın istihdama katılımındaki finansal engellerin kaldırılması,*
- *Çocuk bakımı ve yatılı bakımının varlığı, kalitesi ve ulaşılabilirliği,*

- *Meslek edinmelerin kolaylaştırılması, esnek çalışma, kısmî zamanlı çalışma gibi teşvik edicilerin geliştirilmesi,*
- *Dezavantajlı kadınların özel ihtiyaçlarının karşılanması için önlemlerin alınması* şeklindedir (Selamoğlu,Kesici,2005:46).

2005 yılının başında, Avrupa Birliği ciddi yapısal sorunlar ile karşılaşmıştır. Yaşlanan nüfus ve ekonomideki gerileme Avrupa Sosyal Modeli üzerinde ciddi baskılar oluşturmuştur. Bu noktada hem Avrupa Komisyonu Lizbon Stratejisi'ni, hem de Avrupa İstihdam Stratejisi'ni, tümüyle gözden geçirilmesi gerekliliği ortaya çıkarmıştır. Avrupa Komisyonu Lizbon Stratejisi'nin 4 yıllık uygulama döneminden sonra, Mart 2004 tarihinde yapılan Avrupa Konseyi toplantısında, Mart 2005 tarihinde yapılacak olan Konsey toplantısında bir ara dönem değerlendirilmesi yapılması kararı almıştır. Kasım 2004 tarihinde Konsey "*Hedeflere Doğru Yükselmek: Büyüme ve İstihdam için Lizbon Stratejisi*" başlıklı Raporu'nu Komisyon'a sunmuştur. Raporunda; Lizbon Stratejisi ile belirlenen hedeflerdeki ilerlemelerin kritik bir noktada olduğu sonucuna yer verilmiştir (TİSK,2006:43).

Lizbon Stratejisi ile 2010 yılına kadar belli hedefler doğrultusunda ilerleme kaydedildikten sonra toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ile kadın istihdamı artırılması hedeflenmiştir. Kadın istihdamını arttırmadaki en önemli politikalar iş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikaları olmuştur. Bu durum örneğin; Avrupa Komisyonu tarafından yıllık yayınlanan "Kadın ve Erkek Arasında Fırsat Eşitliği Raporu'nda" karşımıza çıkmaktadır. "Fırsat Eşitliği 2000 Raporu'nda" kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer almaları ve istihdamının artırılması için aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi ve aile dostu politikaların desteklenmesi amaçlanmıştır (CEC,2001). Ancak Lizbon Strateji kapsamında belirlenen kadın istihdam oranının %70'e çıkarılma hedefine ulaşamadığı görülmüştür. 2010 yılı verileri incelendiğinde; istihdam oranı Avrupa Birliği içerisinde %70.5 buna karşılık Japonya'da %74.7 olmuştur.

Belli aralıklarla hazırlanan raporların asıl amacı; Lizbon Stratejisi'nin işlevselliğini ortaya koymaktır. Avrupa İstihdam Stratejisi, Lizbon Stratejisi'nin istihdam hedeflerinin uygulanmasında anahtar bir rol üstlenmektedir. Dolayısıyla 2005 yılında Lizbon Stratejisi'nde yapılan gözden geçirme hedefleri daha güçlü ve işlevsel hale getirme amacı ile ortaya konmuştur (TİSK,2006: 44).

Lizbon Stratejisi'nde belirlenen hedeflere ulaşılmaması nedeniyle Avrupa 2020 Stratejisi, Lizbon Stratejisi'nin yerini almış ve 17 Haziran 2010 tarihinde "Avrupa 2020 Stratejisi" kabul edilmiştir. 2010 yılına kadar yapılması gereken hedeflerin oluşmaması yeni stratejilerin belirlenmesine neden olmuş, Lizbon Stratejisi bu yeni stratejinin temelini oluşturmuştur. Bu strateji ile Avrupa'nın bilgiye ve yenilikçiliğe dayalı, kaynakları verimli kullanan, rekabetçi, yüksek istihdam, bölgesel ve sosyal uyumu destekleyen bir ekonomiye ulaşması hedeflenmiştir. (Akses,2014: 33).

Avrupa Birliği'nin yeni stratejisini belirleyen "*Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi*" Raporu Avrupa Birliği Komisyon Başkanı Jose Manuel Barrosa tarafından 3 Mart 2010 tarihinde açıklanmıştır. Avrupa 2020 Stratejisi'ne; küreselleşme, iklim değişikliği, işsizlik, yapısal sorunlar gibi birçok nedenden ihtiyaç duyulmuştur (Akbaş, Apar, 2010:2). Bir başka ifadeyle; Avrupa 2020 Stratejisi ile yaşanan ekonomik kriz sonrası oluşan işsizliğin önüne geçilmesi ve Avrupa'yı daha güçlü bir yapıya kavuşturma hedeflenmektedir (Yılmaz, 2017:201).

Avrupa 2020 Stratejisi akıllı sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme kapsamında; istihdam, eğitim, sosyal içerme, Ar-Ge, iklim ve enerji konularında hedef belirlemiştir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi amacı ile 7 girişimin hayata geçirilmesini öngörmektedir. Bunlar; "Yenilikçilik Birliği", "Hareket Halinde Gençlik", "Avrupa için Dijital Gündem", "Kaynakları Verimli Kullanan Avrupa", "Küreselleşme Çağı için Sanayi Politikası", "Yeni Beceri ve İşler için Gündem" ve "Yoksulluğa Karşı Avrupa Platformu"dur (Akbaş, Apar, 2010:3).

Yukarıda belirtilen hedeflerin gerçekleştirilmesi amacı ile Avrupa 2020 Stratejisini kapsayan 3 önemli öncelik belirlenmiştir. Bunlar;

- Akıllı Büyüme: Bilgi ve inovasyona dayalı bir ekonomi,
- Sürdürülebilir Büyüme: Kaynakların daha verimli kullanılması,
- Yeşil ve rekabet edebilir bir ekonomi,
- Kapsayıcı Büyüme: Ekonomik, sosyal ve bölgesel açıdan bütünleşmeyi sağlayan yüksek istihdam ekonomisi şeklindedir (European Commission,2010,4).

Avrupa Komisyonu'nun tasarladığı Avrupa 2020 Stratejisi'nin başarısını değerlendirmek için 2020 yılına kadar ulaşılması gereken beş hedef aşağıdaki şekilde belirlenmiştir. Bunlar;

- İstihdam alanında, 20-64 yaş arası nüfusun istihdam oranının %69'dan %75'e çıkarılması,
- Araştırma ve geliştirme alanında Avrupa Birliği'nin GSYH'sının % 3'nün Ar-Ge için ayrılması,
- Çevre ve iklim değişikliği alanlarında, sera gazı salınımlarının 1990 yılına kıyasla en az %20 oranında azaltılması,
- Eğitim alanında, okulu terk etme oranının %10 düzeyine düşürülmesi ve yükseköğretime katılım oranının % 40'a çıkarılması,
- Yoksulluk ve sosyal dışlanma alanında, ulusal yoksulluk sınırında yaşayan Avrupalıların sayısını % 25 oranında düşürerek, yaklaşık 20 milyon insanın yoksulluktan kurtarılması şeklinde belirtilebilir (Akses,2014:32).

Yeni hedefler; genel anlamda ifade etmek gerekirse; “*eğitim, sürdürülebilir kalkınma, düşük karbon ekonomisi ve istihdam*” temelinde oluşturulmuştur (John McCormick,2014:126).

2000'li yıllardan itibaren hazırlanan istihdam belgelerinde kadın istihdamının desteklenmesi ana hedeflerden birini oluşturmaktadır. 2006-2010 döneminde kadın-erkek eşitliği için 10 öncelikli alan belirtilmiştir. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik 2 önemli madde bulunmaktadır. Bunlar; kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık ile iş - aile yaşam dengesinin sağlanmasıdır. Bunun içinde esnek çalışma, ebeveyn izni bakım hizmetleri gibi düzenlemeler bulunmaktadır. Bir diğer hedef ise; kadın ve erkek arasındaki ücret farkının ortadan kaldırılması, kadın girişimciliğinin desteklenmesidir (Yılmaz,2017:2000).

Tablo II. 2. Avrupa 2020 Hedeflerinin Avrupa Birliği Düzeyinde Görünümü

Yıllar	1	2	3	4
2007	69.8	1.78	14.9	-
2008	70.3	1.85	14.6	-
2009	69.0	1.94	14.2	-
2010	68.6	1.93	13.9	118.0
2011	68.6	1.97	13.9	121.0
2012	68.4	2.01	12.7	124.0
2013	68.4	2.01	11.9	123.0
2014	69.2	2.03	11.2	122.0
2015	70.1	2.04	11.0	-
2016	71.1	2.03	10.7	-
2017	72.2	-	10.6	-
2020	75.0	3.00	10.0	96.6

Kaynak: EUROSTAT, 2015

- (1) 20-64 Yaş Arası İstihdam Oranı: %. (2) AR-GE Harcamaları / Gayrisafi Yurtiçi Hâsıla: %. (3) Erken Okul Bırakmalar Oranı: %. (4) Yoksul Sayısı: Milyon Kişi

Küresel krizin Avrupa Birliği'ni etkilemesi sonucu işsizlik oranları artmış, istihdam oranı 2005 yılında %68'den 2012 yılında %65,4'e yükseltilebilmiştir. Krizden en çok etkilenen kesimi ise gençler oluşturmaktadır. Bu oranlar ise Malta, İtalya, İspanya, Macaristan ve Polonya'da ciddi boyutlardadır. Bir diğer önemli nokta ise; Avrupa Birliği'nde yaşlı nüfusun giderek arttığı varsayılırsa gençlerin ve kadınların işgücü piyasalarına girmeleri büyük önem taşımaktadır (Akses, 2014: 74).

Tablo II.2 incelendiğinde görüldüğü gibi; 2008 yılında yaşanan kriz nedeniyle 20-64 yaş istihdam oranı 2015 yılına kadar düzenli olarak azalmış. Bir diğer hedef olan Gayri Safi Yurt İçi Hasıla'nın %3'nün AR-GE çalışmalarında ayrılması hedefinde çok düşük olmakla birlikte, düzenli bir artış sergilediği ancak 2020 hedefine ulaşılmasının zor olduğu belirtilmektedir. Bir diğer hedef olan erken okul bırakma oranının %10'un altına düşürülmesi; 2020 hedeflerine ulaşmada en başarılı hedef olarak karşımıza çıkmaktadır. Yoksulluk miktarının 20 milyon kişi azaltılması hedefi ise; belirlenen hedefler arasında en başarısız olandır. Avrupa 2020 Hedeflerine ilişkin yoksulluk ve

sosyal dışlanmaya ilişkin hedeflerin Avrupa Birliği'ne üye ülkeler içerisinde fazla önemsenmemesi eleştiri konusu olmuştur. Çevreyle ilgili “Sürdürülebilir Büyüme” kapsamındaki hedeflerde ise; belirlenen hedeflere ulaşıldığı gözlemlenmiştir. Yenilenebilir enerji hedeflerinde istikrar görülmüştür. Ancak hedeflerin tam anlamıyla tutturulması mümkün gözükmemektedir (Öz, Karagöz, 2015:115).

### **II.3. Avrupa İstihdam Stratejisi Bağlamında 97/81/EC Sayılı Kısmî Süreli Çalışma**

#### **Çerçeve Anlaşması ve Direktifi**

Avrupa Birliği hukuk sistemi; tüm üye ülkelerde uygulanabilen bir hukuk sistemine sahiptir. Bu hukuk sisteminin oluşturulabilmesi için üye ülkeler belli alanlarda yetkilerini devrederek belirli bir otoritenin denetimi altına girmektedirler. Avrupa Birliği'nin ikincil hukuk kaynakları arasında yer alan direktif üye ülkeleri bağlayıcı niteliktedir. Ancak tüzükten farklı olarak direktif direktifte belirtilen amaçlara ulaşmada izleyecekleri yolun belirlenmesini üye devletlere bırakmaktadır. Direktif'te amaçların gerçekleştirileceği son tarih belirlenmekte ve üye ülkeler yaptıkları uygulamaları ve sonuçları Komisyon'a bildirmektedirler (John McCormick,2014:150).

Avrupa Birliği içerisinde alınan kararların arka planında Avrupa Konseyi bulunmaktadır. Avrupa Konseyi Topluluğun uzun vadeli planlarının belirlenmesi ve daha iyi bir yönetilme ihtiyacı oluşması nedeniyle 1974 yılında oluşturulmuştur. Maastricht Antlaşması'nda Konsey, “*Birliğin gelişimi için gerekli ivmeyi sağlar ve ilgili genel siyasi ilkeleri tanımlar*” şeklinde ifade edilmiş ancak bu konuda netlik sağlanamamıştır. Lizbon Antlaşması ile Konsey resmi olarak onaylanmış ve görev tanımı “*Avrupa Konseyi Birliğin gelişimi için gerekli ivmeyi sağlar ve ilgili genel siyasi yönelimleri ve öncelikleri tanımlar. Yasama fonksiyonlarını yerine getirmez*” şeklinde ifade edilmiştir. Konsey her yıl en az 4 kez atanmış bir başkanın önceliğinde zirve toplantıları düzenleyerek, Avrupa Birliği'nin stratejik politika yönlerini belirlemektedir (John McCormick,2014:142-143).

Avrupa Birliği'nin kadın-erkek eşitliği konusunda hazırlamış olduğu direktifler temelde; Birliğe üye ülkelerde doğum oranlarının düşmesi ve dolayısıyla yaşlı nüfusun



giderek artması sonucu piyasada işgücü açığının oluşmasına dayanmaktadır (TİSK,2006:36 ).

18 Aralık 1979 tarihli Konsey İlke Kararı'nda, Konsey işgücü piyasasının kısmî süreli işgücüne ihtiyaç duyduğuna vurgu yapmıştır. Konsey; bu çalışma şeklinin gönüllü, kadın ve erkek eşitliğine dayanması gerektiği belirtilmiş, bu kapsamda kısmî süreli çalışmanın beceri istemeyen işlerden ziyade vasıf gerektiren işleri de kapsamasını sadece kadınlar ile sınırlı tutulmaması gerektiğini belirtmiştir (Sargıcı,2006: 18).

### **II.3. 1. Kısmî Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Direktifi'nin Amacı**

Kısmî Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması, Avrupa bütüncül istihdam stratejisine bir katkı niteliğindedir. Katkı niteliğinde olmasının nedeni; geçtiğimiz yıllar içerisinde bu çalışma şeklinin istihdam üzerinde etkili olmasından kaynaklanmaktadır. Üye devletler arasındaki farklılıklar göz önüne alınarak, kısmî süreli çalışma ile ilgili genel ve asgari kurallar belirlenmiştir. Çerçeve anlaşma ile birlikte, ayrımcılığın önlenmesi, işçi ve işverenin makul bir düzeyde kısmî süreli çalışma imkânlarının gelişimine katkı sağlanması hedeflenmiştir. Çerçeve anlaşma ile hem işverenlerin hem işçilerin yararına olacak şekilde; kadın ve erkekleri “emekliliğe hazırlamak, iş ve aile yaşamlarını uyumlu hale getirmek, kendi becerilerini geliştirmek, kariyer fırsatlarından yararlandırmak” amacı ile kısmî süreli çalışma imkânlarının geliştirilmesi hedeflenmiştir (ÇSGB,2014:152-153). Üye ülkeler esneklik ile birlikte yeterli bir korumanın sağlanmasını hedeflemişlerdir (Hekimler,2006:65).

Çerçeve anlaşma; uygulamada sanayi kesimi, mevsim ve ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin göz önünde bulundurulması gerektiğini kabul ederek, kısmî süreli çalışmaya ilişkin genel ilkeleri ve asgari zorunlulukları belirterek, sosyal tarafların; işçileri ayrımcılığa karşı koruyarak süreli çalışma bakımından eşit muamele görmelerini sağlamak ve her iki tarafın da eşit düzeyde iş akdi yapabilmeleri açısından genel bir çerçeve getirmenin ifadesi olmuştur (ÇSGB, 2014:70).

Kısmî Süreli Çalışma Direktifi, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa İşletmeler Konfederasyonu (UNICE), Avrupa Kamu İşverenleri ve İşletmeleri

Merkezi (CEEP) tarafından bağıtlanan, Direktif ekindeki, 6 Haziran 1997 tarihli Kısmî Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması'nı uygulamaya koymaktadır. 15 Aralık 1997 tarihli Direktif üye devletleri kapsamaktadır (ÇSGB,2014:151). Direktifin amacı; kısmî süreli işçilere yönelik ayrımcılığın önlenmesi, bu tür çalışmanın kalitesinin artırılması, çalışmanın gönüllülük esasına bağlanmasının kolaylaştırılması ile işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarını dikkate alarak çalışma sürelerinde esnekliğe katkıda bulunmaktadır (Alpagut,2008:28). Direktif, esnek çalışmanın geliştirilmesi ve işçi ebeveyn ihtiyaçlarını göz önüne alarak, iradi kısmî süreli çalışmanın geliştirilmesinin öne çıkmasını hedeflemiştir (Parlak,2016:194).

### **II.3.2. Kısmî Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Direktifi'nin Gelişimi**

Esnek çalışma şekilleri küreselleşme sonucunda piyasada meydana gelen değişiklikler ile birlikte Avrupa Birliği gündeminde olmuştur. Piyasada oluşan koşullar Avrupa Birliği'ni kısmî süreli çalışma ile ilgili bir düzenleme oluşturmaya yöneltmiştir (Parlak,2016:194).

Kısmî süreli çalışmanın Avrupa Birliği genelinde düzenlenmesinin gerekliliği ile ilgili talepler ilk olarak Ekonomik ve Sosyal Komite tarafından dile getirilmiştir. Komite 01.06.1978 tarihinde yayınlamış olduğu raporda; işgücü piyasasında kısmî süreli çalışmanın giderek önemini arttığını ve bu nedenle kısmî süreli çalışma ile işçilerin tam gün çalışan işçilerle aynı koruyucu hükümlerden yararlanmalarının zorunlu olduğunu, bu çalışma şeklinin ek iş olarak değerlendirilmemesi gerektiğini belirtmiş; kısmî süreli çalışma ile sosyal güvenlik uygulamalarında olumsuz sonuçların meydana gelmediğini ifade etmiştir. Ancak 1982 ve 1990 yıllarında hazırlanan direktif tasarıları İngiltere'nin karşı çıkması ile yasallaşamamıştır (Hekimler, 2006:64-65).

Bu noktada kısmî süreli çalışmanın belli bir dereceye kadar düzenlenmesi gerektiği düşüncesi ilk olarak Ekonomik ve Sosyal Komite tarafından gündeme getirilmiştir. Maastricht Antlaşması'nın eki olan Sosyal Politika Anlaşması'nın kabul edilmesi ile kısmî süreli çalışmaya yönelik ilk adım atılmıştır. UNICE, CEEP, ETUC tarafından imzalanan anlaşma ile 06 Haziran 1997 tarihinde Kısmî Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması imzalanmıştır. Sosyal taraflar Sosyal Politika Anlaşması'nın 4.

maddesinin 2. fıkrasındaki düzenlemeye bağılı olarak bu çerçeve anlaşmanın direktif olarak düzenlenmesini talep etmişlerdir. Söz konusu talebi dikkate alan Avrupa Komisyonu, kısmî süreli çalışmanın çerçevesini Avrupa ölçeğinde düzenleyen direktif tasarısı hazırlamıştır (Hekimler, 2006:64-65). Sosyal tarafların imzaladıkları (UNICE ve CEEP ile ETUC) çerçeve anlaşmayı Avrupa Komisyonu, 15 Aralık 1997 tarih ve 97/81 sayılı Konsey Direktifi olarak Avrupa müktesebatı içine almıştır (Tokol,2017:201).

97/81/EC sayılı Direktif toplam 6 maddeden oluşmaktadır. 1. maddede Direktifin amacı yer almakta, 2. maddede uygulama alanının sınırları çizilmekte, 3. maddede kavramların tanımları, 4. maddede ayrımcılığın önlenmesi yönelik hükümler, 5. maddede kısmî süreli çalışmanın kapsamı, 6. maddede ise; bu belgenin üye ülkeler tarafında ulusal mevzuata dönüştürülmesi ve süreleri belirtilmektedir (Hekimler,2006:66).

Direktife göre üye ülkeler sosyal taraflara danıştıktan sonra, millî hukuk, toplu sözleşmeler veya uygulamalara uygun olarak, objektif nedenler olması koşulu ile belli durumlarda kısmî süreli işçileri kapsam dışında tutabileceklerdir. Kapsam dışında tutulan işçiler için ise; belli aralıklarla belirtilen objektif nedenlerin korunup korunmadığını gözden geçireceklerdir (Sargıcı,2006:137). Başka bir ifadeyle; üye ülkelere, kısmî süreli çalışma hakkında çerçeve anlaşmasının içeriğini kendi ulusal mevzuat ve uygulamalarına uygun olarak düzenleyebilme imkânı sunulmuştur. Ayrıca üye devletlerin bu direktifin uygulanmasını ortak bir talep olması koşulu ile sosyal taraflara bırakabileceği belirtilmiştir (ÇSGB,2014:150).

Direktifin en önemli maddelerinden birini oluşturan ayrımcılığın önlenmesi ile ilgili 4. madde: “*salt kısmî süreli istihdam edilenler karşılaştırılabilir nitelikteki tam gün istihdam edilenlere göre farklı muameleye tabi tutulamazlar*” şeklindedir. Avrupa yasa koyucu, bu maddenin uygulanması için üye ülkelere ulusal mevzuatlarında düzenleme imkânı sunarak, kısmî süreli çalışmayı sınırlandıran yasal ve idari nitelikteki engelleri belirleyerek, düzenleme ve kaldırma yetkisi tanımıştır. Sosyal taraflara ise toplu sözleşmelerinde bu hükmü gözeterek gerekli düzenlemeler yapma imkânı tanımıştır (Hekimler,2006: 67).

## **II.4. Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması ve Ebeveyn İzni Direktifleri**

Ebeveyn izni, iş- yaşam dengesini düzenlemeye yönelik bir politikayı ifade etmektedir. Ebeveyn izni; her ülkenin siyasi yapısı, sendikal tarihi, toplumsal cinsiyete ve eşitliğe bakış açısı, refah düzeylerine bağlı olarak farklı şekillerde uygulanmaktadır. Ebeveyn izni kimi ülkelerde anneyi çalışma hayatının dışına alarak bakım hizmetlerine yöneltirken, kimi ülkelerde anne ve babaya eşit ve devredilemez haklar vererek bakım hizmetlerinden sadece anneyi değil babayı da sorumlu tutmaktadır. Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde her ülkenin refah düzeyinin birbirinden farklı olması üye ülkelerde uygulanan politikaların da birbirinden farklı olmasına neden olmuştur. Ancak bu politikaların belirlenmesinde Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin uyması gereken alt sınırlar belirlenmiştir. Her üye ülke gelişmişlik düzeyine göre uyguladıkları ebeveyn izni düzenlemelerinin uygulama kapsamını geliştirme imkânı bulmuştur (Parlak,2016:136).

Ebeveyn izninin, kadınlar dışında erkekleri de kapsayacak nitelikte olması, bu iznin toplumsal cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik bir uygulama olduğunu göstermektedir ( Işığışık,2011:784).

### **II.4.1. Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması ve Ebeveyn İzni Direktifleri'nin Amacı**

Günümüzde kadının niteliksel olarak güçlenmesi, istihdamda daha fazla yer almasıyla birlikte iş-yaşam dengesini sağlayacak politikalar önem kazanmaya başlamıştır. Esneklik ile birlikte ebeveyn izni, bakım hizmetleri gibi iş-yaşam dengesini sağlayacak politikalar ön plana çıkmıştır (Parlak,2016:182).

Ebeveyn izni uygulaması; kadınların işgücü piyasalarına katılımlarının sürekli hale getirilmesiyle, bakım hizmetlerinden babalarında sorumlu tutularak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılacağı hedefiyle gerçekleştirilmiştir (Nyberg,2010:137).

Ebeveyn izni politikalarının amacı; “işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini, annelerin istihdam edilmelerini, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını, çocukların refahını ve babaların aile ile ev sorumluluklarına katılmalarını” sağlamaktır (Parlak,2016:139). Başka bir ifade ile ebeveyn izninin amacı; temelde kadınların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olmak, istihdamda kadın erkek eşitliğini

sağlamak, işçi kadınların çocuk sahibi olmalarından sonra işgücü piyasasından uzaklaşmalarının önüne geçmektir. Bu amaçlar dışında babaların da aile sorumlulukları alabileceği ve alması gerekliliği vurgulanmaktadır (Işığışık,2011:785). Ancak Avrupa ülkelerinde, ağırlıklı olarak ebeveyn izni kadınlar tarafından kullanılmaktadır. Bu durumun oluşmasının nedeni ise kültürel normlardır (European,2007:9).

#### **II.4.2. Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması ve Ebeveyn İzni Direktifleri'nin Gelişimi**

Ebeveyn izni düzenlemeleri tarihsel süreç sonucunda oluşan uygulamalardır. ILO aile sorumluluğuna sahip tüm işçi anne ve babalara fırsat eşitliği sağlama yönünde çalışmalar yapmış, bu doğrultuda ilk olarak; 1965 yılında “123 Sayılı Kadın İstihdamı Sözleşmesi”, 1981 yılında 156 ve 165 sayılı Sözleşmeler kabul edilmiştir. Bu sözleşmeler Avrupa Birliği'nde ebeveyn izninin gelişimine önderlik etmiştir (Parlak,2016:136-137).

UNICE, CEEP, ETUC 14 Aralık 1995 tarihinde iş ve aile hayatını bağdaştırmak ve erkeklerle kadınlar arasında fırsat eşitliğini geliştirme amacı ile “Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması'nı” kabul etmişlerdir. Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması madde. 1/1'de asgari düzeyde anne ve babaların ebeveyn sorumlulukları belirlenmiştir. Çerçeve anlaşma Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yürürlükte olan yasal çerçevede toplu sözleşmelerle, iş sözleşmesi veya bir iş ilişkisi ile tüm işçilere karşı cinsiyet ayrımı yapılmadan uygulama zorunluluğu getirmiştir (md. 1/ 2).

Avrupa Konseyi de çerçeve anlaşmanın üye ülkelerde yürürlüğe konulmasını sağlamak için 96/34/EC sayılı Direktifi kabul etmiştir. Direktifte ebeveyn izni “*iş sözleşmesiyle işçi kadın ve erkeklerin doğum ya da evlat edinme yoluyla anne ve baba olmaları halinde çocuklarının bakımlarını yerine getirebilmeleri için anne ve babalara tanınan izin hakkı*” olarak tanımlanmıştır (SGK,2012: 25).

Direktifin temel hedefi; doğum veya evlat edinme sonucunda çocuk sahibi olan kadın ve erkek işçilere, çocuk en fazla 8 yaşına gelinceye kadar bakımını üstlenebilmeleri için üye ülkeler ve/veya yönetim ve işçiler tarafından belirlenecek en az 3 aylık ebeveyn iznini garanti etmektedir. Direktife göre; ebeveyn iznini anne ve

baba birbirlerine devredemez. Ebeveyn izni sona erdiğinde, işçiler aynı işe veya bu mümkün değilse buna eşdeğer olabilecek veya iş sözleşmesine veya ilişkisine uygun benzer bir işe dönme hakkına sahiptirler. Ebeveyn izninin başladığı gün itibari ile kazanılmış ya da kazanılma sürecinde olan haklar ebeveyn izninin bitimine kadar aynen korunacaktır. Direktifte işçinin hastalık veya kaza gibi acil durumlarda izin alma hakkına sahip olması gerekliliği belirtilmiş, buradaki izin sürelerinin üye devletler, yönetim ve işçiler tarafından belirleneceği vurgulanmıştır (Bolcan,2010:262). Direktife göre; üye devletler bu izin hakkının kullanım zorunluluğu için 1 yıl gibi bir süre belirleyebilirler. Ancak izninin ertelenmesi için gerekli nedenler varsa bunların belirtilmesi gerekmektedir. Ebeveyn İzni Direktifi, sosyal tarafların insiyatif kullanarak özel ve toplu mevzuat oluşturma yöntemiyle kabul ettikleri ilk Avrupa Birliği aracını ifade etmektedir (SGK,2012:25).

Düzenlenen diğer bir konu da, işçinin mutlaka hazır bulunmasını gerektiren hastalık veya kaza benzeri acil ailesel sebepler gibi mücbir sebepler olması halinde kadın ve erkek işçilere çalışmaya ara verme imkânını tanınmış olmasıdır. Üye devletler ve/veya işçi ve yönetim tarafları bu durumu her yılda belirli bir süreyle ve/veya belirli olaylarla sınırlama hakkına sahiptirler (Sargıcı,2006:63). (Md.7).

İlerleyen süreçlerde Avrupa'daki sosyal taraflar, 14 Aralık 1995 tarihinde oluşturulan ebeveyn iznindeki asgari ihtiyaçları belirleyen ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmeyi amaçlayan ebeveyn izni hakkındaki çerçeve antlaşmayı yeniden düzenlemek istemişlerdir. Bu nedenle 1995 yılında karara bağlanan Ebeveyn İzni Hakkındaki Çerçeve Anlaşma'yı gözden geçirmek amacıyla 11 Eylül 2008 tarihinde müzakere başlama taleplerini Komisyon'a bildirmişlerdir. Sosyal taraflar 18 Haziran 2009 tarihinde Ebeveyn İzni Hakkında Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşma'yı imzalamışlardır. Bu Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşma'nın yürürlüğe girmesini sağlayan Konsey kararı için Komisyon'a ortak bir talepte bulunmuşlardır. Böylece 96/34/EC Sayılı Direktif ilga edilerek yerine 8 Mart 2010 tarihli 2010/18/EU Direktif kabul edilmiştir (ÇSGB,2014:249-252).

8 Mart 2010 tarihli 2010/18/EU sayılı Direktif ile Doğum İzni Hakkındaki Çerçeve Antlaşma'nın Uygulanması ve 96/34/EC sayılı Direktif iptal edilmiştir (Hüseyinli: 2015,288). 96/34/EC Direktif'in 2. maddesinde ebeveyn izni kadın ve

erkeğe 3 aylık olarak tanınırken bu direktif ile dört aya çıkartılmıştır (Konuk: 2013,1734).

#### **II.4.2.1. Avrupa Birliği'nde Ebeveyn İzni Uygulamaları**

Ebeveyn izni düzenlemeleri iki şekilde sınıflandırılabilir. İlki; analık (doğum) izni düzenlemeleridir. Burada cinsiyet gözetilerek biyolojik bir ayırım söz konusudur. İkincisi; cinsiyet farkı gözetmeksizin sunulan ebeveyn izni düzenlemeleridir. Bu izin; analık izninin tersine cinsiyet ayrımı olmaksızın her iki ebeveyni de kapsayacak nitelikte olup, eşittik kapsamında uygulamalara yer vermektedir (Parlak,2016:138-139).

Ebeveyn izninin kullanımında belli sürelerin devredilemeyeceği yasalarla belirlenmiştir. Ebeveyn izninin baba ve anneyi kapsayacak nitelikte olması temelde cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırma amacına yöneliktir. Ancak yasada yapılan bazı değişiklikler sonucunda babalara ebeveyn izni verilmesi ve devredilemez oluşu babaların talepleri doğrultusunda ortaya çıkmamıştır. Aksine babalar da ebeveyn sorumlulukları almaya teşvik etme amacıyla oluşturulmuştur. Örneğin; 1990'ların ilk yarısında İsveç'te Liberal-Merkez-Sağ-Hristiyan Demokrat koalisyon hükümetinde sosyal işlerden sorumlu bakan, babaların ebeveyn izni kullanmasını teşvik etmek amacı ile "*baba ayı*" denilen kavramı gündeme getirmiştir. Bu ilk olarak 1995 yılında uygulanmaya başlamıştır. Baba ayından kastedilen ebeveyn izni kapsamındaki bir aylık kısmın devredilemeyeceğidir. 2002 yılında Sosyal Demokrat hükümet tarafından baba ayı 2 ay olarak belirlenmiştir. Bu durum ise ebeveyn izninin her iki ebeveyn için en az 2 ayının devredilmeyeceği anlamına gelmektedir (Nyberg,2010:131).

Sosyal demokrat ülkeler arasındaki İsveç'te annelerin istihdamındaki artışın nedeni; toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ile kamu destekli çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaşmasıdır. Ancak bu analize tersten bakıldığında; öncelikle anneler işgücü piyasasında yer almaya başlamış, bu durumun sonucunda hızla artan kamusal çocuk bakım talebi ortaya çıkmıştır. 1960- 1980 arasında 16 ülkeyi karşılaştırmalı bir şekilde analiz eden çalışma ile refah devletinin hizmetleri arasında bulunan diğer siyasi, sosyal ve tarihsel faktörleri de değerlendirilmeye aldıktan sonra, çocuk bakımı

hizmetlerinin yaygınlaşmasındaki temel etkenin kadın istihdamı olduğu belirlenmiştir.<sup>3</sup> (Nyberg,2010:133).

1980’lerde Fransız istihdam politikası; kısmî süreli çalışmayı arttırmak amacıyla kısmî süreli istihdam yaratan şirketleri sosyal katkı payları ödemelerinden muaf tutmuştur. Buradaki amaç, normalde kısmî süreli çalışma tercih etmeyen sanayi sektörü gibi sektörleri kısmî çalışmaya teşvik ederek, daha çok erkek işçiyi kısmî süreli çalışma şekline yönelterek işsizlik sorununa çare bulmaktır. Ancak bu sistem tasarlandığı şekilde olmamış, feminist hareket ve sendikalar tarafından eleştirilmiştir. Mevcutta kısmî süreli çalıştırılan işçiler; temizlik, perakendecilik, kişisel hizmetler işlerinde görev almaktadır. Bu işlerde genellikle kadınların istihdam edilmesi, kadınların daha düşük ve daha niteliksiz işlerde ağırlıklı olarak yer almalarına neden olmuştur. Sonuç olarak; düşük nitelikli kadın istihdamı ortaya çıkmıştır (Silvera,2010:154).

Avrupa Birliği içerisinde 1996 tarihinden bu yana ebeveyn izni ulusal düzenlemeler ile oluşturulmaya çalışılmaktadır. Avrupa Birliği içerisindeki her ülkenin siyasi, ekonomik, kültürel yapısının birbirinden farklı olması nedeniyle asgari sınırlar dışındaki uygulamalar farklı olabilmektedir. ILO’nun 1993 tarihindeki “Aile Sorumlulukları Bulunan Çalışanlar” konulu Raporu’nda birçok ülkenin ebeveyn izni düzenlemeleri yaptığı gözlemlenmiştir. Avusturya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya ve İsveç gibi ülkeler Avrupa Konseyi’nin direktifine göre ulusal mevzuatını düzenlediklerini ve çalışma hakkını yasallaştırdıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla Avrupa Birliği ülkeleri arasında bu konuyla ilgili çok fazla ulusal yasal çerçeve olduğu söylenebilir (Parlak:2016:140).

<sup>3</sup> Detaylı bilgi için bkz: Huber,Evelyne ve John D. Stephens, “Partisan Governance, Women’s Employment, and the Social Democratic Service State”, American Sociological Review,65(3):323-342.



Tablo II.3. Avrupa Birliği Ülkelerine Göre Ebeveyn İzni

Ülkeler	İzin Ücreti ve Süresi	İzin Alınmasında Esneklik: Ebeveyn Çalışma Saatlerinin Azaltılmasında Yasal Sunumların Varlığı
<b>İsveç</b>	Her bir ebeveyn için 60 günlük ebeveyn izni sunulur. Çocuk 8 yaşını doldurana kadar 480 günlük izin süresini kullanabilir. İzin ücreti, kazançla orantılıdır: 360 gün için %80'ni, kalan 90 gün için bu oran düşmektedir.	İzin süresinin kullanımında esneklik vardır. Çocuk 8 yaşına gelene kadar ebeveyn normal çalışma saatini %75 azaltabilir.
<b>Danimarka</b>	Ebeveyn izni aile temeldir. 32 haftalık izin, çocuk 9 yaşını bitirene kadar kullanılabilir. Ücretler kazançla orantılıdır. 402 haftanın 32 haftası için kazancın %90'na kadar verilir. Kalan 8 hafta ücretsizdir. Babalara ayrıca ebeveyn izni uygulaması yoktur.	İzin süresinin kullanımı esnekliktir.
<b>Slovakya</b>	Ebeveyn izni, 15 günlük analık izni sonrasında alınır. Çocuk başına 2610 gün olan ebeveyn izni, çocuk 3 yaşına gelene kadar kullanılabilir. İzinli ücretli kazancın neredeyse tamamı kadardır. Bireysel bir haktır. Babalara analık izni süresince ya da sonrasında 75 günlük olan babalık izninin ücreti sabit orantılıdır.	İzninin kullanım süresi esnekliktir. Ayrıca çocuk 3 yaşına gelene kadar bir ebeveyn kısmi zamanlı çalışma hakkına sahiptir.
<b>Macaristan</b>	Çocuk 2 yaşına doldurana kadar kazancın %70'i ebeveyn izin ücreti olarak ödenmek zorundadır. Çocuk 3 yaşına gelince izin ücretli sabit oranlı ödenir.	İzninin kullanım süresi esnekliktir. Ebeveyn, çocuk 18 ay- 3 yaş arasında iken kısmi zamanlı çalışabilir.
<b>Finlandiya</b>	Analık iznini takiben 26 hafta izin süresidir. Babalar, ebeveyn izninin son 2 haftasını aldığı anda 18 iş günü(3 hafta), artı 24 "bonus" gün ilave edilir. Ayrıca çocuk 3 yaşına gelene kadar "bakım izni" vardır. Bu bakım izni sabit oranlı "bakım ücreti" ile desteklenmektedir. Ücret, kazancın %66 oranındadır.	İzninin kullanım süresi esnekliktir. Kısmi ödenekli kısmi zamanlı ebeveyn izni alabilir. Ayrıca ebeveyn, çocuk okul yaşına gelene kadar azaltılmış sürede çalışabilir.
<b>İtalya</b>	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.
<b>Avusturya</b>	Çocuk 2 yaşını doldurana kadar tam zamanlı, 4 yaşında olduğunda ise kısmi 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. Kısmi zamanlı alabilir.
<b>Almanya</b>	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar alınabilir. Babalık iznini içeren en az 2 aylık ebeveyn izni, her iki ebeveyn alındığında 2 aylık ikramiye garantisi sunulmaktadır.	İzin süreleri blok halinde alınabilir, ebeveyn 15-30 saat arası kısmi zamanlı çalışabilir.

<b>Fransa</b>	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar kullanılabilir. Ücret, ilk çocuk için 6 aylık sabit oranlıdır.	İzin süreleri esnekler. Kısmî zamanlı olabilir.
<b>Belçika</b>	Çocuk 6 yaşını bitirene kadar alınabilir. Her bir ebeveyn ve çocuk izni için süresi 3 aydır. Ebeveyn kısmî zamanlı çalışıyorsa 6 ay veya % 80 kısmî zamanlı çalışıyorsa 15 aydır. Ücret sabit oranlıdır.	İzin süreleri esnekler. Kısmî zamanlı olabilir. Ayrıca kısmî zamanlı için seçenek olarak "kariyere ara verme sistemi" vardır. 5 yıla kadar ortalama maaşın %26'sı sabit oranlı olan ücreti azaltılmış saatler içindir.
<b>Lüksemburg</b>	İzin süresi, çocuk 5 yaşını doldurana kadar her bir ebeveyn ve çocuk için 6 aydır. Analık izninden sonra alınır. Ebeveyn % 50 kısmî zamanlıdan daha az çalışıyorsa süre, 12 aydır. Ücret sabit oranlı olarak her ay ödenir. Ve maaşa yakındır.	İzin süreleri esnekler. Kısmî zamanlı alınabilir.
<b>Çek. Cumh.</b>	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.
<b>Polonya</b>	Çocuk 4 yaşını doldurana kadar alınabilir. Süre, ailevi olarak 36 aydır. 24 ay için sabit oranlı ücret maaşın %60 oranındadır.	İzin sürelerinin kullanımı esnek değildir. Ayrıca 4 yaşından küçük çocuğa sahip ebeveynler, günde 8 saatten fazla/evden uzakta/gece çalışmayı kabul etmeyebilir.
<b>Letonya</b>	Çocuk 1 yaşını bitirene kadar alınabilir. Süre,12 aydır. Bu sürede izin ücreti, ortalama brüt ücretin %70 kadardır.	Çocuk 8 yaşını doldurana kadar izin ücreti, blok halinde alınabilir. İzin ücreti, kısmî zamanlı çalışırken de ödenebilir. Ek olarak anneler, azaltılmış saatlerde çalışabilir.
<b>Yunanistan</b>	Çocuk 6 yaşını doldurana kadar her bir ebeveyn için süre 3,5 aydır ve ücretsizdir.	Ebeveynler azda olsa günlük çalışma saatlerini azaltabilmekte veya gelir kaybı olmaksızın analık iznini takiben sabit bir süreye denk olarak ebeveyn iznini kullanabilir.
<b>İspanya</b>	Çocuk 3 yaşına gelene kadar alınabilen izin, her bir ebeveyn ve çocuk için 3 yıldır ve ücretsizdir.	İzin süreleri kullanımı esnekler. Ebeveyn, tam zamanlı çalışma saatlerinin%30-50 oranında azaltılmış saatlerde kullanabilir.
<b>Portekiz</b>	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. Babaların izin hakkı 30 gündür ve ücretlidir. Ayrıca her bir ebeveyn, 3 aylık ortalama %25'i kadar ek izin alabilir.	Ebeveynler, kısmî zamanlı veya azaltılmış saatlerde çalışma hakkına sahiptir.

<b>Hollanda</b>	Her bir ebeveyn ve çocuk için çocuk 8 yaşını doldurana kadar 26 haftadır. Ücret, ayda 723 Avro kadar vergi azaltılmasına denk gelmektedir.	İzin süreleri kullanımı esnekler. En az 1 ay blok halinde alınabilir. Ayrıca çalışma saatleri azaltılabileceği gibi değiştirilebilir.
<b>İrlanda</b>	Her bir ebeveyn için çocuk 8 yaşına gelene kadar 14 haftadır ve ücretsizdir.	İzin süreleri kullanımı esnekler. Kısmi zamanlı/blok halinde olabilir.
<b>Kıbrıs</b>	Her bir ebeveyn ve çocuk 6 yaşına gelene kadar 3 aylık tam zamanlı izin ücretsizdir.	İzin süreleri kullanımı esnekler Ebeveyn izni, her izin yılı için maksimum 4 haftadır.
<b>Norveç</b>	Ücretli ebeveyn izni, 47-57 hafta arasındadır. İzin ücret, maaşın %80-100 oranındadır. 12 hafta anneler, 9 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.	26ve 36 hafta izin süresi, kısmi zamanlı işçi ebeveynler tarafından aynı anda alınabilir.

Kaynak: OECD,2012

Yukarıdaki Tablo II.3.'de görüldüğü gibi; ebeveyn izni süreleri ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar yasal ebeveyn izninin koşullarına bağlı olmakla birlikte diğer faktörlerde etkili olmaktadır. Bunlar arasında; toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, kamu çocuk bakım hizmetlerinin ağırlığı, çalışma saatlerinin süresi, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik hedefler sayılabilir (European,2007:6). Bir başka ifadeyle; iznin süresi, iznin hangi koşullarda verileceği, bu iznin ebeveynler arasında paylaşılıp paylaşılmayacağı vb. gibi durumlar ülkeler tarafından kararlaştırılmaktadır. Dolayısıyla ülkeler arasındaki ebeveyn izni uygulamaları farklılık göstermektedir (Pinedo Caro Kara,2019:331).

## II.5.Refaf Devleti Modelleri Çerçevesinde Avrupa Birliği'nde Kısmî Süreli

### Çalışma'nın Boyutu

Her ülkenin ekonomik yapısı, işgücü piyasası, çocuk bakım hizmetlerinde devletin sunduğu imkânlar, sosyal güvenlik sistemi, sosyo-kültürel yapısı birbirinden farklıdır. Bu nedenle her ülkenin uyguladığı refah politikaları birbirinden farklılık göstermektedir (Ünal,2005:8). Bir başka ifadeyle; Avrupa Birliği içerisinde sosyal,

ekonomik, siyasi ve kültürel anlamda farklılıklar söz konusudur. Buna bağlı olarak Avrupa Birliği ülkelerinin tümünde aynı politikaların uygulanması oldukça güçtür. Kimi ülkelerde iş yaşamını aile yaşamına, kimi ülkelerde ise aile yaşamını iş yaşamına göre belirleyen politikalar bulunmaktadır. Örneğin; İskandinav ülkeleri ile kısmen Fransa'da toplumsal rollerin karşılanması için gerekli zamanın olmamasından, Doğu Avrupa ülkeleri ile Bulgaristan, Romanya ve Türkiye'de iş- yaşam dengesinin sağlanmasında çok uzun çalışma saatleri ve olumsuz çalışma koşulları sözkonusu olduğundan farklı politikalar uygulanmaktadır (Kağnıcıoğlu,2013:36).

Kadınların işgücünde daha fazla yer almaları iş- yaşam dengesinin önemini arttırmış, bu durum aynı zamanda, kısmî süreli çalışma şekillerinin ön plana çıkmasına neden olmuştur. Toplumsal cinsiyet ve geleneksel işbölümü nedeniyle işgücü piyasasında yer alamayan kadınların seçeneği olan esnek çalışma, gelişmiş çoğu ülkede kadın istihdamına arttırmaya yönelik bir çalışma şeklini ifade etmektedir. Bu nedenle kısmî süreli çalışma kadın istihdamı açısından önem taşımaktadır (Özaydın,2013:60)

#### II.5. 1. Avrupa Birliği'nde Toplam İstihdam İçerisinde Kısmî Süreli Çalışma(%)

YILLAR	2005	2008	2011	2014	2016	2017
Ülkeler						
Belçika	21,4	22,2	24,4	23,5	24,4	24,2
Bulgaristan	1,8	2,0	2,1	2,4	1,9	2,1
Çek Cumhuriyeti	4,3	4,2	4,6b	5,4	5,6	6,0
Danimarka	17,9	19,8	21,1	20,9	22,3	21,5
Almanya	23,7	25,2	25,9	20,9	22,3	21,5
Estonya	6,7	6,2	9,1	8,2	9,5	9,2
İrlanda	15,7	17,2	22,5	22,3	21,0	18,9
Yunanistan	4,7	5,3	6,6	9,2	9,7	9,6
İspanya	11,7	11,3	13,2	15,6	14,9	14,6
Fransa	-	-	-	18,5	18,1	18,1
Hırvatistan	7,3	6,4	7,0	5,2	5,6	4,8

<b>İtalya</b>	12.6	14.0	15.2	18.0	18.5	18.5
<b>Letonya</b>	7.3	5.6	8.6	6.7	8.3	7.5
<b>Litvanya</b>	6.9	6.4	8.3	8.5	7.1	7.4
<b>Lüksemburg</b>	17.4	18.0	17.9	18.2	18.9	19.4
<b>Macaristan</b>	3.9	4.3	6.4	6.0	4.7	4.3
<b>Malta</b>	8.0	10.4	11.5	14.6	13.0	12.3
<b>Hollanda</b>	42.7	43.5	45.4	4.6	46.6	46.6
<b>Avusturya</b>	21.5	23.2	25.0	27.4	28.2	28.2
<b>Polonya</b>	9.2	7.4	7.0	6.8	6.2	6.3
<b>Portekiz</b>	8.2	8.7	10.1	9.9	9.2	8.6
<b>Romanya</b>	8.7	8.2	9.1	8.5	7.2	6.5
<b>Slovenya</b>	6.8	7.2	8.6	9.2	8.9	9.6
<b>Slovakya</b>	2.4	2.5	3.9	5.0	5.7	5.7
<b>Finlandiya</b>	11.9	11.2	12.7	12.7	13.4	13.5
<b>İsveç</b>	22.4	24.3	23.9	23.3	22.6	21.9
<b>İngiltere</b>	22.5	22.5	24.1	24.0	23.7	23.5
<b>AB (28 Ülke)</b>	16.5	16.8	18.2	19.0	18.9	18.7

Kaynak: Eurostat,2018(1).

Avrupa Birliği üye ülkeler arasında refah devleti sınıflandırmasına göre kısmî süreli çalışma oranları incelendiğinde, aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Buna göre;

Avrupa Birliği üye ülkeleri içerisinde liberal Refah devleti modeli uygulayan ülkelerde toplam istihdamda kısmî süreli çalışma oranı 2017 yılı itibariyle en yüksek %23,5 ile İngiltere’de, en düşük %18,9 ile İrlanda’dadır.

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler içerisinde muhafazakâr refah devleti modeli uygulayan ülkeler ( Almanya ve Finlandiya) arasında 2017 itibariyle kısmî süreli çalışma oranı en yüksek %21,5 ile Almanya'da, en düşük %13,5 ile Finlandiya'dadır.

Sosyal demokrat refah devleti modeli uygulayan ülkelerde (İsveç, Danimarka, Hollanda) kısmî süreli çalışmanın en yüksek olduğu ülke %46,6 ile Hollanda, en düşük olduğu ülke %21,5 ile Danimarka'dır.

Akdeniz ülkeleri refah devleti modeli uygulayan ülkelere İtalya'da 2017 itibari ile %18,5'dir.

Genel anlamda inceleme yapıldığı zaman; sosyal demokrat refah devleti modeline sahip Hollanda'da kısmî süreli çalışma oranı yüksektir. .

## **II.5.2. Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Göre Kısmî Süreli Çalışma**

ILO'nun yayımlamış olduğu “*Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2015 Raporu*” kısmî süreli çalışmanın ağırlıklı olarak kadınlar arasında yaygınlaştığını belirtmektedir. Raporda ülkelerin çoğunluğunda 2009 ile 2013 yılları arasında kısmî süreli çalışma olarak nitelendirilen işlerdeki artışın tam zamanlı işlerdeki artışı geride bıraktığı belirtilmiştir (ILO,2015).

Avrupa Birliği'nin istihdam durumu incelendiğinde, son 10 yılda iyileşme gözlemlenmiş, 2008 yılında istihdam %65,9'a ulaşmıştır. Bu artışın birden fazla nedeni olmakla birlikte genel anlamda artışın yaşlılar ve kadınların istihdamındaki artıştan ve kısmî süreli çalışmadan kaynaklandığı belirtilmektedir. Özellikle 2000-2005 yılları arasında kısmî süreli işçilerin % 16'dan, % 18,4'e çıkmasıyla Birliğin istihdam göstergelerine önemli bir katkı sağlanmıştır (TİSK,2008).

Tablo II.5. Avrupa Birliği Ülkelerinde Toplam İstihdam İçerisinde Kadınların Kısmî Süreli alışma Oranları (%)\*

	1985	1990	2000	2005	2010	2015	2016
Ülkeler							
Belçika	21.1	25.9	39.8	40.4	42.1	41.4	42.1
Bulgaristan	-	-	-	2.3	2.5	2.5	2.2
ek Cumhuriyeti	-	-	8.9	8.0	9.1	9.3	10.0
Danimarka	43.6	37.9	34.9	32.6	38.1	34.7	36.9
Almanya	29.3	33.6	37.7	43.4	45.3	46.6	46.5
Estonya	-	-	9.3	9.1	13.4	13.4	13.3
İrlanda	15.2	17.5	30.7	-	34.4	33.8	33.2
Yunanistan	9.4	6.9	7.7	9.1	10.3	13.1	13.7
İspanya	-	11.9	17.0	23.4	22.6	25.1	24.1
Fransa	21.7	23.6	30.9	30.3	30.0	30.1	29.8
Hrvatistan	-	-	-	10.7	9.4	7.3	7.1
İtalya	9.9	9.4	17.3	25.5	28.8	32.4	32.7
Letonya	-	-	11.6	9.7	10.9	10.0	10.8
Litvanya	-	-	10.1	8.8	8.9	9.7	8.8
Lüksemburg	16.2	16.4	25.8	38.2	35.8	34.2	35.1
Macaristan	-	-	5.0	5.6	7.7	7.7	6.8
Malta	-	-	13.3	20.2	24.4	27.3	26.5
Hollanda	51.5	59.4	70.5	70.0	76.2	76.9	76.4
Avusturya	-	-	32.9	39.3	43.2	46.8	47.1
Polonya	-	-	12.1	13.3	10.9	9.9	9.7
Portekiz	-	8.6	13.7	13.3	12.4	12.5	12.1
Romanya	-	-	16.0	9.2	10.0	9.2	7.7
Slovenya	-	-	6.9	9.8	13.6	13.7	13.1

Slovakya	-	-	2,9	3,9	5,2	8,0	7,9
Finlandiya	-	-	16,7	18,2	19,0	8,7	20,2
İsveç	-	-	35,7	39,2	40,3	36,3	35,6
İngiltere	44,3	42,6	43,8	41,8	42,3	41,0	40,8

Kaynak: Eurostat, 2016 (1).

\*Kadınların kısmî süreli çalışma oranları 1985-2016 yılları için ele alınmıştır. 1985 öncesi veri yetersizliği nedeni ile tabloda yer almamaktadır.

Tablo II.5’de görüldüğü gibi; Avrupa Birliği içerisinde kısmî süreli çalışma oranı ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Örneğin; kısmî süreli çalışmanın en yüksek olduğu Hollanda’da kadınların kısmî süreli çalışma oranı 2016 itibari ile %76,4 iken, Bulgaristan’da bu oran 2,2’dir. Bu iki ülke kısmî süreli çalışmanın en yüksek ve en düşük olduğu ülkelerdir. Bu durumun birçok nedeni olmakla birlikte tarihsel açıdan uygulanan politikaların birbirinden farklı olması gibi birden fazla karmaşık neden bulunmaktadır.

Sosyal demokrat refah devleti modeline sahip ülkelerin öncüsü olan İsveç’te kısmî süreli işçi kadınların oranı 2010 yılında %35,7; 2010 yılında %40,3; 2016 yılında ise %35,6’dır. Bu modele sahip Hollanda’da kadınların kısmî süreli çalışma oranı 2016 itibari ile %76,4’tür. Kısmî süreli çalışmanın en yüksek olduğu ülke Hollanda’dır. Bu refah devleti modeline sahip İsveç %35,6 ile en düşük kısmî süreli çalışma oranına sahiptir. Muhafazakâr veya Kıta Avrupası refah devleti modeline sahip ülkelerde toplam istihdam oranı düşüktür. Bu ülkelerde toplam istihdam içinde kadınların işgücüne katılım oranları da düşüktür. Bu modele sahip ülkelere kadınlarda kısmî süreli çalışmasının en yüksek olduğu ülke 2016 yılı itibari %46,5 ile Almanya’dır. En düşük ülke ise %20,2 ile Finlandiya’dır. Akdeniz ülkeleri refah devleti sınıflandırmasında dinin toplumsal roller üzerinde belirleyici olması aileyi refah kurumu haline getirmektedir (Özaydın,2013: 63). Tablo. II.5’e göre de öncelikle İtalya’da kadınların kısmî süreli çalışma oranları 1985 yılında %9,9 iken 2016 yılında %24,1 olmuştur. Post Komünist refah modeline (Eski Sosyalist Refah Devleti modeli) sahip Avrupa Birliği ülkeleri içinde yer alan Litvanya ve Letonya’nın kadın ve erkek kısmî süreli çalışma oranları incelendiğinde; kadınların kısmî süreli çalışma oranları için,



1985 ve 1990 yılları arasında veri yetersizliği nedeniyle oranlara ulaşamamıştır. Letonya’da 2000 yılında kadınların kısmî süreli çalışma oranları %11,6; 2005 yılında %9,7; 2016 yılında ise %10,8’dir. Litvanya’ da ise 2000 yılında %10,1; 2016 yılında ise %8,8’dir.

Tablo II.6. Avrupa Birliği Ülkelerinde Toplam İstihdam İçerisinde Erkeklerin Kısmî Süreli Çalışma Oranları (%)

	1985	1990	2000	2005	2010	2015	2016
<b>Ülkeler</b>							
<b>Belçika</b>	1.7	1.9	5.9	7.1	8.4	9.3	9.5
<b>Bulgaristan</b>	-	-	-	5.5	2.0	1.9	1.8
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	-	-	1.6	1.6	2.2	2.2	2.3
<b>Danimarka</b>	7.6	9.6	9.6	11.7	14.0	15.6	16.8
<b>Almanya</b>	1.6	2.3	4.5	6.9	8.5	9.3	9.4
<b>Estonya</b>	-	-	4.6	4.5	6.1	6.0	6.8
<b>İrlanda</b>	2.1	3.1	6.8	-	11.4	12.2	12.2
<b>Yunanistan</b>	2.4	1.9	2.5	2.2	3.5	6.7	6.9
<b>İspanya</b>	-	1.5	2.7	4.4	5.2	7.8	7.6
<b>Fransa</b>	2.9	3.1	5.2	5.6	6.4	7.4	7.5
<b>Hırvatistan</b>	-	-	-	5.4	5.1	4.8	4.4
<b>İtalya</b>	2.6	2.2	3.7	4.3	5.1	8.0	8.2
<b>Letonya</b>	-	-	7.8	5.1	6.4	5.5	5.4
<b>Litvanya</b>	-	-	9.5	5.6	7.6	4.5	6.1
<b>Lüksemburg</b>	2.3	1.8	1.7	2.4	3.4	5.6	6.2
<b>Macaristan</b>	-	-	1.8	2.4	3.7	4.0	3.1
<b>Malta</b>	-	-	2.9	4.1	4.9	6.3	5.9
<b>Hollanda</b>	7.4	14.2	18.9	21.8	24.2	26.5	26.2
<b>Avusturya</b>	-	-	4.0	5.7	8.0	9.8	10.5
<b>Polonya</b>	-	-	7.0	7.0	5.0	4.2	3.7

<b>Portekiz</b>	-	2.4	3.4	3.8	5.0	4.2	3.7
<b>Romanya</b>	-	-	12.2	9.1	9.8	8.5	7.3
<b>Slovenya</b>	-	-	4.0	6.1	7.4	7.0	6.0
<b>Slovakya</b>	-	-	0.9	1.2	2.6	4.0	4.1
<b>Finlandiya</b>	-	-	7.4	8.6	8.9	9.7	10.0
<b>İsveç</b>	-	-	9.1	10.3	12.7	13.2	13.0
<b>İngiltere</b>	3.2	4.0	7.9	9.0	11.0	11.2	11.3

Kaynak:Eurostat,2016 (2)

Avrupa Birliği ülkeleri arasında Liberal refah devleti modeline sahip İngiltere’de 1985 yılında kısmî süreli çalışma oranı %3,2 iken 2016 yılı itibari ile %11,3 olmuştur. Yıllara göre kadın kısmî süreli çalışma oranları ile karşılaştırıldığında; kadınların kısmî süreli çalışma oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Liberal refah devleti modeline sahip ülkelerde serbest piyasa ekonomisinin hâkim olması, devletin aile odaklı politikalarının öncelikle olmaması nedeniyle kadınların kısmî süreli çalışma oranları erkeklere göre yüksektir (Kağnıcıoğlu,2013: 30).

Muhafazakâr-Kıta Avrupası refah devleti modeline sahip ülkelerden ilk olarak Almanya’ da erkeklerin kısmî süreli çalışma oranları 1985 yılında %1,6; 2016 yılında %9,4’tür. Belçika’da ise oranlar 1985 yılında %1,7; 2010 yılında % 9,5’ dir.

Sosyal demokrat refah devleti modeline sahip ülkelerde erkeklerin kısmî süreli çalışma oranı Hollanda’da 1985 yılında %7.4; 2016 yılında ise %26.2 ile yüksek düzeydedir. Oranın en düşük olduğu ülke ise 2016 yılı itibari ile %9,5 ile Belçika’dır. 1980’lerde Hollanda; kadın istihdamı oldukça düşük düzeyde iken, işgücü piyasasında uyguladığı ılımlı ücret politikaları, yetersiz koruma altında bulunan çok sayıdaki kısmî süreli işçi ve geçici işçilere uyguladığı politikalarla ile işgücü piyasasının görünümünü değiştirmiştir. Bu bağlamda kadın istihdamı hizmet sektöründe bir artış eğilimine girmiştir (Şenkal ve Sarıpek,2007:165).

Akdeniz ülkeleri refah devleti modeline sahip ülkeler arasında olan İtalya’da erkeklerin kısmî süreli çalışma oranları 1985 yılında %2,6; 2016 yılında %8.2 olmuştur.

Bu refah modeline sahip ülkelerde kısmî süreli çalışma oranları diğer Avrupa Birliği ülkelerine göre düşüktür. Ancak burada da kadın ve erkek arasında kısmî süreli çalışma oranları birbirinden farklı olup, çalışma şeklinde ağırlıklı olarak kadınlar istihdam edilmektedir. Bu ülkelere toplumsal normlar açısından bakıldığında zaman “geleneksel-muhafazakâr” yapı ön plandadır. Toplumda “gelişmemiş refah devleti” hâkimdir (Koray,2009: 10). Akdeniz ülkeleri refah politikalarında bireylerin aile hayatları ile çalışma hayatlarını beraber yürütebilecekleri politikalar oldukça kısıtlıdır. Bu konulardaki sorumlulukların çoğu aileye verilmiştir (Kağnıcıoğlu,2013:31). Aile temelli politikaların olması da kadın istihdamına bakış açısını olumsuz yönde etkilemektedir.

Post Komünist refah devleti modeline sahip (Eski Sosyalist Refah Devleti modeli) Letonya’ da erkeklerin kısmî süreli çalışma oranları 2000 yılında %7,8; 2016 yılında %5,4 olarak karşımıza çıkmaktadır. Litvanya’da ise; oran 2000 yılında %9,5; 2016 yılında ise %6,1 olmuştur. Oranlar karşılaştırıldığında bu ülkeler arasında kadın-erkek arasındaki kısmî süreli çalışma oranları ciddi farklılıklar göstermemesine rağmen yine de kadınların kısmî süreli çalışma oranları erkeklerin kısmî süreli çalışma oranlarından yüksektir. Bu refah ülkelerinde önceleri tam istihdam hedefleri nedeniyle kadın istihdamı desteklenirken, Sovyetler Birliği’nin yıkılması ile birlikte değişen piyasa koşulları nedeniyle kadın istihdamında düşüşler söz konusu olmuştur.

### **II.5.3. Avrupa Birliği’nde Kadınlarda Sektörlere Göre Kısmî Süreli Çalışma**

Kadın istihdamının artması sosyo-politik açıdan birçok öneme sahiptir. Kadın istihdama dâhil olduğunda; ekonomik yönden bağımsızlığa sahip olacak ve dolayısıyla kadın-erkek arasındaki eşitliğe katkı sağlayacaktır. Bir başka deyişle; toplumda değişmesi oldukça zor olan kadınların rolleri hakkında genel görüşün, kadının çalışması ile ortadan kalkması sağlanacak, bu nedenle de kadının erkeğe bağımlı yapısı azalacaktır. Böylece kadının ev, yaşlı bakım hizmetleri gibi birçok görevinn erkeklerin de yapabileceği bir algı oluşması sağlanacaktır. Toplumda genel kabul görmüş normların kırılma noktasını oluşturması açısından kadının çalışması önem taşımaktadır (Balcı,2017:126).

Aşağıdaki Tablo II.7.'de görüldüğü gibi; kadınlar ağırlıklı olarak hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. Bunun nedenlerinden birini de kadınların eğitim düzeylerindeki artış oluşturmaktadır.

Tablo II.7. Kadınlarda Sektörlere Göre Kısmî Süreli Çalışma Oranları (%)

Yıllar	2008			2013			2016		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
<b>ÜLKELER</b>									
<b>Belçika</b>	-	39.8	555.9	7.4	62.1	679.9	4.5	63.6	743.3
<b>Bulgaristan</b>	-	-	-	7.4	-	23.6	-	-	-
<b>Çek Cumh.</b>	5.0	37.3	147.2	5.6	28.1	142.2	4.5	27.7	149.4
<b>Danimarka</b>	8.6	33.6	401.6	6.4	31.1	383.5	3.9	37.6	438.1
<b>Almanya</b>	103.7	901.7	5.27.4	117.8	922.1	6.143.2	132.6	1.00..8	6.866.7
<b>Estonya</b>	-	-	26.0	-	3.0	29.1	-	3.1	29.6
<b>İrlanda</b>	6.6	15.3	187.5	-	8.3	58.9	4.6	19.2	277.9
<b>Yunanistan</b>	34.8	8.1	78.4	35.4	8.3	115.3	46.8	8.9	125.9
<b>İspanya</b>	40.9	73.4	853.6	60.1	143.5	1.514.5	42.9	134.1	1.732.7
<b>Fransa</b>	102.8	258.2	2.863.0	77.7	264.0	3.159.2	64.4	236.8	3.266.9
<b>Hırvatistan</b>		-	-		3.1	20.1		2.2	21.2
<b>İtalya</b>	86.9	210.3	1.040	57.4	298.4	1.896.9	56.5	311.8	2.208.5
<b>Letonya</b>	21.6	3.9	31.1	10.7	4.5	34.4	6.8	4.3	15.3
<b>Litvanya</b>	22.5	7.3	44.1	18.9	-	40.8	12.6	-	33.2
<b>Lüksemburg</b>	-	0.7	17.4	-	1.8	28.9	-	2.2	43.4
<b>Macaristan</b>	4.1	17.0	64.9	3.1	15.9	84.7	3.9	20.3	86.1
<b>Malta</b>	-	-	5.2	-	0.9	8.3	-	0.7	12.6

<b>Hollanda</b>	53.3	191.7	1.961.6	59.9	191.7	2.333.1	51.5	194.3	2.559.2
<b>Avusturya</b>	23.3	73.9	449.7	23.8	73.9	573.9	34.5	73.2	653.5
<b>Polonya</b>	340.5	67.8	452.3	355.2	67.8	475.8	-	-	-
<b>Portekiz</b>	155.9	22.2	187.8	165.8	22.2	195.7	167.4	16.3	232.4
<b>Romanya</b>	880.3	7.7	57.1	385.4	7.7	43.2	416.0	-	34.1
<b>Slovenya</b>	9.8	6.0	18.1	14.2	6.0	27.7	-	-	-
<b>Slovakya</b>	-	5.3	19.8	-	5.3	34.2	-	-	39.8
<b>Finlandiya</b>	9.1	13.7	167.4	7.7	13.7	192.8	7.3	11.8	200.8
<b>İsveç</b>	15.2	47.2	628.0	8.7	47.2	730.4	-	-	-
<b>Birleşik Krallık</b>	42.9	347.0	5.077.9	45.3	347.0	5.222.0	46.9	344.2	5.275.6

Kaynak: Eurostat, 2018(2)

#### II.5.4. Avrupa Birliği'nde Eğitim Düzeylerine Göre Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma

Avrupa Birliği ülkeleri arasında 25-65 yaş grubunda ilköğretim ve ortaöğretim oranı kadınlarda % 23,0 iken; erkeklerde bu oran %23,1'dir. Ortaöğretim oranı kadınlarda %42,5 iken; erkeklerde oran %47,9'a çıkmaktadır. Son olarak, yükseköğrenim oranı kadınlarda %32,5 iken; erkeklerde bu oran %28,9 düzeyindedir (Eurostat, 2017).

Genel anlamda bakıldığında; Avrupa Birliği ülkeleri arasında kadın ve erkek arasında eğitim düzeylerinde ciddi farklar bulunmamakla birlikte, Finlandiya, İsveç, Slovenya arasında kadın erkek eğitim düzeyleri açısından büyük farklar gözükmemektedir.

Tablo II.8.'deki önemli nokta kadınların eğitim düzeyleri arttıkça kısmî süreli çalışma oranlarının da yüksekliğidir.

Radikal feministlere göre; kadının özgürleşmesinin, toplumsal baskıdan sıyrılmasının tek yolu kadının çalışmasıdır. Ancak burada işçi kadının burjuvazi-orta

sınıf ve yoksul olması durumu gözden kaçırmaktadır. Yoksul-orta düzeyde hayatını sürdüren bir kadının çalışma hayatına girmesi mevcut iş yükünü değiştirmemekte, aksine işten geldiği zaman ev işleri, bakım hizmetleri gibi birçok rolü üstlenmek zorunda kalmaktadır (Hooks,2016: 68). Bu nedenle kadın istihdamının artması hem nitelikli işçi kadınların artmasına, hem de bakım hizmetlerinin genele yayılmasına bağlıdır (Koray,2011:2).

Avrupa Birliği'ne üye ülkelere bakıldığında; Avrupa Birliği'nde yönetici pozisyonunda işçi kadınların oranı erkeklerin üçte biri kadardır. İşgücü piyasasında genellikle erkekler kadınlardan daha üst pozisyonlarda yer almaktadırlar. 2016 yılında Avrupa Birliği'nde yöneticilerin %33'ü kadın iken, erkeklerde bu oran %67 olmuştur. Üye ülkeler arasında yönetici pozisyonunda işçi kadın oranlarının en fazla olduğu ülkeler arasında; Letonya %47, Polonya ve Slovenya %41, Litvanya, Macaristan ve İsveç %39 gibi oranlarda olsa bile hiçbir ülkede %50'nin üzerine çıkamamıştır. Öte yandan en küçük oran %18 ile Çek Cumhuriyeti'ndedir. Hollanda ve Yunanistan'da ise; bu oranlar %25 civarındadır (Eurostat,2017).

İşgücü piyasasında yer alan kadınlar aynı işi yapmalarına rağmen erkeklerden daha az ücret almaktadırlar. Piyasadaki ücretler açısından bakıldığında; 2015 yılında Avrupa Birliği'nde kadınlar erkeklerden %16,3 daha az ücret elde etmektedirler. Bu durum tüm üye ülkeler için de geçerlidir. Ücretler arası bu farklılık toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin genel bir görüntüsünü vermektedir. Ücretler arasındaki farkın bir kısmı istihdam edilen kadın ve erkek işçilerin bireysel özellikleri (tecrübe, eğitim), sektörel, mesleki cinsiyet ayrımı (kimi meslek gruplarında erkek istihdamı yoğunluğu) ile açıklanabilir. Dolayısıyla; ücretlerdeki farklılığın oluşmasında sosyolojik, kültürel, hukuki, ekonomik, politik farklılıkların olduğu söylenebilir (Eurostat,2017).

Ülkeler içerisinde kadınlar arasında bazı sınıfsal farklılıklar bulunmaktadır. Bu sınıfsal farklılıklar nedeniyle kadınlar eşit düzeyde işgücü piyasasına dâhil olamamaktadırlar. Dolayısıyla kadın-kadın arasındaki uçurum derinleşmektedir (Hooks,2016: 70). Günümüzde kadınların esnek çalışması, kayıt dışı çalışması kural haline gelmekte, kadınlar düşük ücretli, güvencesiz çalışmaya mahkûm bırakılmakta ve yoksulluğun feminizasyonu kavramından da yola çıkıldığında, oluşan yeni yoksullar arasındaki en büyük kitleyi oluşturmaktadırlar (Özdek,2017: 93).

Bir başka ifadeyle; aile toplumun temel yapı taşlarından biri olması nedeniyle toplumun yol haritasını belirlemektedir. Ancak biyolojik olarak çoğalan kadın-erkek-çocuklardan oluşan bu aile yapısında rollerin katılığı ve bu katılığı besleyen varsayımlar din, iş hukuku ve yasal düzenlemelerle daha güçlü bir hale gelip, katılığını muhafaza etmektedir (Parlak,2016:120). Bu geline nokta cinsiyetçi işbölümü pekişmiştir. Dolayısıyla; doğurganlığı kontrol altına alınan kadının bedeni ve üretkenliği hakkındaki söz hakkı elinden alınarak, sonsuz bir sömürü ortaya çıkmaktadır (Özateş,2015:19).

Tablo II.8. Eğitim Oranlarına Göre Kadınların Kısmî Süreli İstihdam Oranları (%)

AB 23 Ülkesi	Eğitim Düzeyi	İlköğretim	Ortaöğretim-Lise	Yükseköğretim
Avusturya		49.9	72.083.8	83.8
Brezilya		37.5	65.5	83.2
Kanada		43.3	67.1	78.9
Çek Cumhuriyeti		37.9	73.1	78.3
Danimarka		53.8	76.8	83.8
Estonya		51.4	70.8	81.1
Finlandiya		43.5	69.9	81.5
Fransa		44.7	69.2	82.3
Almanya		52.0	77.7	84.6
Yunanistan		35.0	45.8	65.2
Macarsitan		43.6	68.2	80.5
İtalya		35.1	60.6	75.4
Litvanya		49.4	66.8	86.4
Lüksemburg		49.7	64.1	82.0
Norveç		55.7	76.5	88.1
Portekiz		58.8	76.8	83.9
Slovenya		39.6	65.7	84.3
İspanya		43.5	62.5	76.7
İsveç		61.6	77.5	84.2
Birleşik Krallık		51.7	74.3	80.9
AB		44.6	68.2	81.3

Kaynak: OECD 2016.

## II.5.5.Avrupa Birliği'nde Çocuk Sayısına Göre Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma

Kadınlarm işgücüne katılımını sınırlayan etmenler sadece iş gücü piyasasının yapısından kaynaklanmamakta, toplumsal değerler ve aile yapısı da kadınların iş hayatına katılıp katılmamalarında etkili olmaktadır. Ayrıca kadın çalışsa dâhi yeni yüklendiği sorumluluklar nedeniyle istihdamdan ayrılmak zorunda kalabilmektedir. Örneğin; evlenme ve çocuk sahibi olma çoğu zaman kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bakım hizmetleri konusunda kamusal hizmet kurumlarının yeterli olmaması ve aile bütçesinin bakım hizmetlerini karşılayabilecek düzeyde olmaması gibi nedenler kadınların çalışma hayatlarını sonlandırmalarına neden olabilmektedir (Orhan,2013: 76).

Bir başka ifade ile; kadınların istihdama katılmaları mevcut durumun değişmesinde etkili olmamıştır. Kadınlar işgücü piyasasında ikincil işçiler olarak güvencesiz, düşük ücretli, kısmî, esnek ve ucuz emek olarak istihdam edilmektedirler. Bu nedenle kadın sömürüsü çift taraflı devam etmektedir. Hem işgücü piyasasında ucuz emek gücü olarak; hem de evde bakım hizmetlerinden sorumlu tutularak kadın emeğinden ücretsiz bir şekilde faydalanılmaktadır (Özdek,2016,89). Bakım işleri için kadının harcadığı zaman diliminde oluşan “*zaman yoksulluğu*” nedeniyle kadınlar işgücü piyasasına ulaşamamakta ya da hiç katılmamaktadırlar (Özateş,2015: 32).

Kadın istihdamı açısından bakıldığında; geleneksel normların ağır bastığı Almanya, Hollanda gibi ülkelerde evli olmayan genç yaştaki kadınların istihdam oranları yüksek iken; evlenen ve çocuk sahibi olan kadınların istihdam oranlarında bir düşüş olmaktadır. İlerleyen dönemlerde kadınlar işgücü piyasasına tekrar girmek istemektedirler. Burada kadın istihdamında “çift tepeli bir eğri” “M” şekli oluşmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına katılmaları, ara verdikleri dönemde daha da azalarak istihdamlarını olumsuz etkilemekte; ya da vasıfsız-düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Koray,6:2009).



Tablo II.9. Kısmî Süreli İşçi Kadın- Erkek Oranlarının Çocuk Sayılarına Göre İstihdam Oranları (%). 2014

Ülkeler	Çocuksuz olan		Bir çocuğu olan		İki çocuğu olan		3 ve daha fazla çocuğu olan	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>AB</b>	20.00	7.0	31.3	4.5	39.2	4.8	45.1	7.0
<b>Belçika</b>	24.8	8.4	39.4	6.2	45.6	-	51.6	6.4
<b>Bulgaristan</b>	1.6	1.4	1.6	-	3.0	-	-	-
<b>Çek Cumh.</b>	5.7	1.5	7.9	1.5	12.0	0.6	14.0	1.5
<b>Danimarka</b>	24.6	14.1	22.3	4.8	22.4	2.8	31.4	4.0
<b>Almanya</b>	25.3	9.6	59.4	5.3	74.6	4.8	78.8	7.0
<b>Estonya</b>	5.6	5.2	9.6	3.2	9.8	2.9	21.4	-
<b>İrlanda</b>	16.2	12.1	32.7	8.9	37.2	8.6	47.3	8.9
<b>Yunanistan</b>	12.4	7.5	13.3	5.6	13.8	4.9	14.6	5.3
<b>İspanya</b>	21.5	9.5	29.7	6.6	29.9	5.2	30.7	7.6
<b>Fransa</b>	19.3	7.7	24.7	4.3	34.2	4.3	42.9	5.8
<b>İtalya</b>	27.8	9.5	35.7	6.3	42.1	4.9	45.1	7.1
<b>Kıbrıs</b>	12.2	12.8	18.1	8.5	15.8	5.1	16.8	4.0
<b>Letonya</b>	6.1	4.8	7.7	3.5	8.1	-	9.5	-
<b>Litvanya</b>	8.0	5.8	8.6	4.6	8.4	6.0	-	-
<b>Lüksemburg</b>	15.8	2.6	34.9	5.0	48.8	3.1	51.6	-
<b>Macaristan</b>	5.1	3.5	6.7	2.8	10.1	2.8	14.6	2.9
<b>Malta</b>	11.7	3.8	30.3	3.2	45.7	4.0	35.7	-
<b>Hollanda</b>	53.6	20.4	78.7	14.1	86.1	14.0	87.3	12.3
<b>Avusturya</b>	28.6	10.00	57.8	7.0	73.1	5.6	73.2	6.5
<b>Polonya</b>	7.3	4.4	7.8	2.1	8.8	1.9	13.0	2.3
<b>Portekiz</b>	11.0	7.0	8.5	3.6	8.5	3.5	13.7	7.9

<b>Romanya</b>	5.7	7.1	5.9	5.2	8.4	6.5	14.1	10.8
<b>Slovenya</b>	9.9	5.9	8.8	3.2	10.2	3.1	14.1	-
<b>Slovakya</b>	4.4	3.7	5.6	2.5	6.8	2.3	10.9	7.1
<b>Finlandiya</b>	12.1	7.3	12.5	2.6	12.8	2.9	18.2	2.7
<b>İsveç</b>	24.5	11.8	32.8	5.8	37.1	6.4	40.7	6.8
<b>İngiltere</b>	16.3	6.0	44.5	6.2	58.2	5.7	62.0	10.7

Kaynak: Eurostat,2016,(3).

Tablo II.9. incelendiğinde; çocuk sayısı arttıkça kadınların kısmî süreli çalışmayı tercih etme oranlarının arttığı görülmektedir. Örneğin; kısmî süreli çalışmanın en yüksek olduğu Hollanda'da çocuk sahibi olmayan kadın ve erkeklerde kadınların kısmî süreli çalışma oranı %53,6 iken; erkeklerde bu oran %20,4'tür. 3 ve üzeri çocuğa sahip kadın ve erkek istihdam oranlarında; kadınların kısmî süreli çalışma oranı %87,3 iken; erkeklerin oranı % 12,3'dür. Dolayısıyla çocuk sayıları arttıkça kadınların kısmî süreli çalışmayı daha çok tercih etmek zorunda kaldıkları görülmektedir. Bu durum kadınların tam zamanlı istihdam oranlarının azalmasıyla birlikte kariyer planlamalarının da sekteye uğramasına ve evde çocuk-bakım hizmetlerini üstlenerek istihdamdan uzaklaşmasına neden olmaktadır.

### **III. TÜRKİYE’DE EBEVEYN KISMÎ SÜRELİ ÇALIŞMA VE BURSA ÖRNEĞİ**

#### **III.1. Türkiye’de Kısmî Süreli Çalışma İle İlgili Düzenlemeler**

##### **III.1.1. Kalkınma Planlarında Kısmî Süreli Çalışma ve Kadın**

1973 Petrol krizi ile birlikte küreselleşme tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Dünya genelinde değişen çalışma şekilleri, ortaya çıkan esnek çalışma modelleri Türkiye’de de etkili olmuştur.

Türkiye’de kısmî süreli çalışma kavramı ilk defa Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda yer almıştır.

##### **III.1.1.1. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)**

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda 3 temel noktada odaklanmıştır. Bunlar; enflasyonu düşürmek, kaynakları artan oranda imalat sanayine yönlendirmek ve sosyal politikalara daha fazla ağırlık vermektir (DPT, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı:2).

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nın amacı; toplumun refah düzeyini rekabet ortamına uygun olacak şekilde güvenli ve hür bir şekilde yükseltmektir. İstikrarlı bir büyüme içerisinde gelir dağılımını iyileştirmek, işsizliği ve bölgesel gelişmişlik farkını en aza indirme planın ana hedefleri arasında yer almaktadır. Planda; Avrupa Topluluğu’na tam üyelik ve uyum hedefleri doğrultusunda çalışmaların devam edeceği belirtilmektedir. Planda; Türk toplumunun temel taşı olan ailenin ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda güçlendirilmesi, kadın ve çocuğun korunması ve eğitilmesi amacına yer verilmekte, ilk defa kadınlara yönelik bir amaç kalkınma planının giriş kısmında yer almaktadır. Ancak burada kadından ziyade aileyi esas alan bir vurgu söz konusu olmaktadır. Planın ilerleyen kısımlarında, kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi ve mesleki eğitim imkânlarından yararlanmalarına vurgu yapılmaktadır. Planda tarım dışı sektörlerde istihdamının yaygınlaştırılması için gerekli ortam oluşturulacağı, işçi

kadınların çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sağlık, mesleki eğitim, yeniden işe alınma gibi konularda karşılaştıkları uygulamadan kaynaklanan güçlüklerin giderilmesi için tedbirler geliştirileceği, çocuklarının bakım imkânlarının arttırılmasının teşvik edileceği belirtilmiştir (DPT:1989).

Plan dönemi; esnekliğin ön plana çıkmaya başladığı bir dönem olduğundan esnek çalışma şekillerinden kısmî süreli çalışmaya vurgu yapılmıştır. Buna göre;

- Kısmî süreli çalışma ile (Part-Time) yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilerek, gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılacaktır.
- İşgücünün hareketliliği ve verimliliği üzerinde olumlu etkiler yaratan kısmî süreli yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın gelişmesine önem verilerek, gerekli mevzuat çalışmaları hızlandırılacaktır.
- İstihdam imkânları, iş gücünün hareketliliği ve verimliliği üzerinde olumlu etkiler yaratan yeni istihdam şekillerinin gelişmesi teşvik edilecek, kısmî süreli istihdam şekli başta olmak üzere gerekli mevzuat çalışmaları başlatılacaktır.

1990'lı yıllardan itibaren Türkiye ekonomisi istikrardan uzak ve güvensiz bir büyüme ortamına sahip olmuştur. İstikrarsız büyüme ise; işletmelerin yatırım kararlarında çekimser davranmalarına yol açmış, dolayısıyla kalıcı bir istihdam artışı sağlanamamıştır. Dünya Bankası raporlarında Türkiye; *"büyüyen ama istihdam yaratamayan bir ekonomi"* olarak yer almıştır. Yapılan araştırmalar işsizlik sorununun çok çeşitli ekonomik ve sosyal nedenlere dayandığını ortaya koymuştur (Eser, Terzi, 2008: 235).

Genel anlamda Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde belirlenen hedeflere ulaşamamış, kısmî süreli çalışma ile ilgili yasal düzenleme yapılmamıştır.

### III.1.1.2. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)

Türkiye'yi 2000'li yıllara hazırlamak amacıyla Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1996 yılında yürürlüğe girmiştir. Planda; küreselleşmenin etkisi ile değişen işgücü piyasası ve sosyal gelişmeler dikkate alınarak, mevcut durumun pozitif hale getirme amacı bulunmaktadır. Planda; işgücü piyasasına küreselleşmenin öngördüğü esnekliği sağlamak amacıyla aşağıdaki noktalar özellikle belirtilmiştir. Buna göre;

- İstihdamın geliştirilmesine yönelik olarak, standart dışı çalışma şekillerine imkân tanıyacak düzenlemelerin yapılacağı, ücret belirleme yöntemlerinin objektif hale getirilmesine çalışılacağı,
- Mevsimlik geçici işçilerin sosyal güvenlik haklarının ve çalışma sürelerinin düzenlenmesine yönelik çalışmalar sürdürüleceği,
- Devlet, işçi ve işveren kesimleri ile sürekli diyalogunun sağlanacağı, çalışma barışının korunacağı, çalışma hayatı mevzuatının Avrupa Birliği ülkelerine uyum ve ILO normları doğrultusunda yenileneceği,
- İşgücü piyasasında esnekliğin artırılmasını dikkate alarak, yaygınlaşmaya başlayan yeni çalışma şekillerini düzenleyerek, ülke şartlarına ve uluslararası standartlara uygun mevzuat oluşturma çalışmalarının henüz sonuçlandırılmadığı,
- Hem güvenceli hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemelerinin gerçekleştirileceği, işgücünün piyasa şartlarına daha iyi cevap verebilmesini sağlayacak beceri eğitimi ve yeniden eğitim programlarını içeren uyum çalışmalarına ağırlık verileceği,
- Esnek zamanlı, kısmî süreli ve diğer standart dışı çalışma şekillerinin düzenlenebilmesi için 1475 sayılı İş Yasası ile ilgili diğer mevzuatta düzenleme yapılacağı önemle vurgulanmıştır (DPT,1996).

Planda işletmelerin işgücü piyasasında rekabet edilebilirliğini arttırmak açısından kadın istihdamının ve eğitim düzeylerinin artırılmasının önemli olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla; bu planda dünyada meydana gelen hızlı değişimler sonucu rekabet ve uluslararası bağımlılık sürecinde Türkiye'nin çağı yakalamak için köklü bir şekilde hem yapısal değişimlere, hem de toplumsal dönüşümlere ayak uydurabileceği ortamlara ihtiyaç duyduğu vurgulanmıştır. Bu ifadeler; Altıncı Beş Yıllık Kalkınma

Planı'nda yer alan giriş ifadesi ile kıyaslandığında kadın ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önem taşımaktadır (DPT,1990).

Planın Genel Durum Değerlendirmesi başlığı altında Sosyal Gelişmeler kısmında; okuma-yazma oranı erkeklerde %88,8; kadınlarda %72 olmak üzere toplam %80,5 düzeyindedir. Özellikle kadın nüfusta okuma-yazma oranı çok düşük olup, kadınların % 28'i okur-yazar değildir. Öğrenim durumu itibariyle; altı ve daha yukarı yaştaki nüfusun % 46,1'i ilkokul, % 7,6'sı ortaokul, %7,8'i lise ve dengi okul ve % 3'ü de yüksekokul mezunudur. Bu kapsamda Plan'da; kadınların statülerinin arttırılması ve kalkınmaya katkı sağlamaları için eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik alanları ile ilgili göstergelerin iyileştirilmesi, hukuki açıdan kadın-erkek eşitliğini engelleyen hususların düzenlenmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadınlara yönelik yapılacak hukuki düzenlemeler dile getirilerek; *“çalışma hayatına katılan kadının annelik sorumluluklarını yerine getirebilmesinin sağlanması”*, 1475 sayılı İş Yasası madde 17, 70, 81. 657 sayılı Devlet Memurları Yasası Madde 104/A, 191 ile işçi kadınların annelik görevlerini yerine getirmelerinin sağlanması ve kadınların anne olmalarından sonra işten çıkarılmalarının önlenmesi, çocuk bakımlarının sağlanması planın hedefleri arasında yer almıştır. Ancak burada bakım hizmetlerinin üstlenilmesi sadece işçi annelere yüklenilmiş ve baba rolünden bahsedilmemiştir.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda gerek hazırlık gerek kapsam bakımından önceki planlardan farklılıklar göstermektedir. Nedeni ise, bu planın kurumsal ve hukuksal düzenlemelere önem vermesidir. Ayrıca insan sermayesinin ön plana çıkarılması, sürdürülebilir hızlı büyüme sağlanması, yaşam düzeyinin yükseltilmesi gibi amaçlar diğer planlara göre daha ön planda olmuştur (Han,1999).

Genel anlamda değerlendirmek gerekirse; Yedinci Beş yıllık Kalkınma Planı'nda, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı hedeflerine ulaşılmadığının eleştirisi söz konusudur. Planda esnek çalışma ve kadın istihdamının arttırılması için hedeflerin tekrardan gözden geçirilmesi vurgusu yer almıştır. Ancak Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda da belirtilen hedeflere ulaşılamamıştır. Ekonomik dalgalanmalar bu dönemde de görülmektedir.

### III.1.1.3. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu esnekliğin sağlanacağı ve yeni istihdam şekillerinin ortaya çıkması için yasal düzenlemelerin yapılacağı belirtilmiştir. Planda; işgücü piyasasına esneklik kazandırılarak, katılımcı sosyal diyalog mekanizmalarının oluşturulacağı, ILO ve Avrupa Birliği norm ve standartlarının dikkate alınacağı vurgusu yapılmaktadır (DPT,2000).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nı incelediğinde; kadına yönelik sosyal politika konularının ele alınmadığı, genel anlamda esnek çalışmanın gerekliliğine vurgu yapıldığı görülmektedir.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda olduğu gibi “Sosyal ve Ekonomik Sektörlerle İlgili Gelişme Hedef ve Politikaları” başlığı “Aile, Kadın ve Çocuk” bölümünde yer almıştır. Genel durum değerlendirildiğinde; kadınların işgücüne katılma oranının 1999 yılında %31,1 olarak gerçekleştiği belirtilmiştir.

“Kadın, Aile ve Çocuk” bölümünde konuyla ilgili “Amaç, İlke ve Politikalar” başlığında ise; kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesi, etkinlik alanlarının genişletilmesi ve eşit fırsat ve imkânlardan yararlanmalarının sağlanması için eğitim düzeyinin yükseltilmesi, kalkınma süreci, iş hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımlarının sağlanması tedbiri yer almıştır (DPT, 2000 ).

Çalışma hayatına ilişkin amaç ilke ve politikalarda; kadınlar, çocuklar ve engelliler başta olmak üzere, çalışma hayatında özel ilgiye muhtaç gruplara gerekli özen gösterileceği belirtilmiştir. “*İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi*” başlığı altında kadınların etkinlik alanlarının genişletilmesi, eşit fırsat ve imkânlardan yararlanmalarının sağlanması için eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, kalkınma sürecine, iş hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılmalarını sağlayacak düzenlemeler yapılacağı belirtilmiştir. “Sosyal Refahın Arttırılması” başlığında ise; başta gençler, kadınlar ve engelliler için olmak üzere işsizliği önleyici tedbirler alınacağı belirtilmiştir (DPT, 2000). Bu bağlamda hedeflenen planlar etkin bir araç olarak kullanılmıştır. Bu plan döneminde istihdam konusunda önemli bir gelişmeye imza atılmıştır. Avrupa Birliği ve Türkiye'nin ortak finansmanıya İŞKUR tarafından

Aktif İş gücü Piyasası Programları Projesi yürütülmüştür. Bu proje kapsamında 50.059 kişi eğitilmiş olup, bu kişilerden toplam 7.463 kişi istihdam edilmiştir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, küreselleşmenin esnek çalışma şekilleri olan kısmî süreli çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma ve ödünç iş ilişkisini ortaya çıkardığı belirtilerek, esnekleşmenin tanımı yapılmıştır. “Çalışma Hayatı” başlığı altında işgücü piyasasında esnekliği arttırmaya yönelik yeni çalışma şekillerinin düzenleneceği, ülke şartları ve uluslararası standartlara uygun mevzuat düzenlemelerinin yapılacağı vurgulanmıştır (DPT,2000).

Sosyal Ekonomik Sektörlerle İlgili Gelişmeler kısmında; küresel kriz ve 1999 yılında yaşanan deprem felaketlerinin ekonomiyi olumsuz etkilediği ve işsizliğin artmasına neden olduğu belirtilmiştir. Çoğunluğu kayıt dışı sektörde kısmî süreli ve düşük ücretle eksik istihdamda bulunan bireylerin işsizlik riski ile karşı karşıya kaldıkları ifade edilerek, bu çalışma şekline yönelik uygulamaların yapılması gerekliliği üzerine durulmuştur.

#### **III.1.1.4. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)**

Dokuzuncu Kalkınma Planı dönemi uluslararası rekabetin arttığı, küreselleşmenin hız kazandığı, birey ve kurumlar arasındaki risklerin arttığı döneme denk gelmektedir. Küreselleşmenin her alanda etkili olduğu, bireyler, kurumlar ve uluslar için fırsatların ve risklerin arttığı dönemde, Plan Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda bütüncül bir yaklaşımla gerçekleştireceği dönüşümleri ortaya koyan temel bir dokümandır. Planda beş hedef bulunmaktadır. Bunlar; “*İstikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, Avrupa Birliği'ne üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye*” şeklinde belirtilmiştir.

Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda vizyon ve temel ilkeler belirtildikten sonra Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Plan Dönemi'nin değerlendirmesi yapılmaktadır. Bu dönemde, Avrupa Birliği ortalamasına göre düşük düzeyde olan işgücüne katılım ve istihdam oranlarında ilerleme kaydedilemediği ve bu oranların düşük olmasının



kadınların işgücüne ve istihdama yeterince katılamamalarından kaynaklandığı belirtilmiştir. Aktif işgücü politikalarından kadınlar, işsizler, engelliler, gençler gibi dezavantajlı grupların öncelikle yararlanması gerektiği vurgulanmıştır. Planda kadınların istihdama dâhil edilmelerinin istenilmesi oldukça önemlidir (Toksöz,2017: 54).

Dokuzuncu Kalkınma Planı Avrupa Birliği'ne üyelik sürecine katkı sağlayacak temel strateji dokümanı olarak tasarlanmıştır. Bu kapsamda Dokuzuncu Kalkınma Planı'nın süresi Avrupa Birliği mali takvimi esas alınarak 7 yıl olarak belirlenmiştir.

Dokuzuncu Kalkınma Planı ile birlikte çalışma hayatını esnekleştirmek ve mevcut düzenlemeleri günün şartlarına uygun hale getirmek amacıyla ILO sözleşmelerine ve Avrupa Birliği mevzuatına uyumu amaçlayan 4857 sayılı İş Yasası 22.5.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Planda; işgücü piyasasının geliştirilmesi kapsamında esneklik ve güvenceli esneklik kavramları birlikte kullanılarak, işgücü piyasasının daha esnek, hareketli bir yapıya kavuşturulması hedeflenmiştir. Planda; işgücü piyasasında engellerle karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler ve eski hükümlüler için eşitliğin sağlanması ve kadınların istihdamının arttırılması hedefi ile kadınlara yüklenen bakım ve çocuk hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması hedefi bulunmaktadır.

Dokuzuncu Kalkınma Planı döneminde, istihdamın arttırılması hedefine yönelik aktif işgücü politikalarına verilen önem artmıştır. Plan; işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan nitelikli işçileri arttırılmaya yönelik, işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programlarını, mesleğe yöneltme, mesleki danışmanlık, işsizlik, dezavantajlı grupların (kadınlar, gençler ve özürllüler) iş bulmasını ve istihdam edilebilirliğini garanti altına alan eğitim programlarını kapsamaktadır.

Geçmişten günümüze kadar bakıldığında; Dokuzuncu Kalkınma Planı diğerlerine göre daha kapsamlı ve ileriye dönük olarak kabul edilebilir. 4857 sayılı İş Yasası'nın yürürlüğe girmesinin ise; küresel anlamda esnekliğe uyumun ilk somut adımı olduğu söylenebilir.

### III.1.1.5. Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)

Onuncu Kalkınma Planı, 2 Temmuz 2013 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilmiş ve 6 Temmuz 2013 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Planda toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulduğu, iş gücünün niteliğinin yükseltilip etkin kullanıldığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirildiği ve güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulması temel amaç olarak belirlenmiştir. Onuncu Kalkınma Planı'nda başta gençler ve kadınlar olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılmasının önemini koruduğu ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulmasının temel amaçlar arasında olduğu belirtilmekle birlikte, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının plan dönemi sonunda sırasıyla %34,9'a yükseltilmesi hedeflenmektedir. Onuncu Kalkınma Planı'nda 87 maddede özel istihdam bürolarının kadınlar, gençler ve uzun süreli işsiz kalan bireylerin istihdamını arttıracığı belirtilmektedir. Kalkınma Planında kadın istihdamının artırılması vurgusu yapılırken, kadınların istihdam güvencesi kapsamında değil, sadece nicel bir artış sağlama amacının ön planda olduğu görülmektedir (KEİG,2014:18).

Plan dâhilinde esnekleşme kavramı 4.3. numaralı madde de “işçilerin hak kayıplarına yol açmayacak ve güvencesiz çalışmaya götürmeyecek” şeklinde ifade edilmektedir. Ancak Türkiye'de çalışma saatlerinin haftada 50 saati aştığı, tam zamanlı istihdam edilen kişilerin haklarının ihlâl edildiği düşünüldüğünde; esnek zamanlı işçilerin güvenceli esneklik ile nasıl bağdaştırılacağı soru işaretidir. Bu konu ile dokümanlar net olamayıp, genel cümlelere sahiptir (KEİG,2014:19).

Plan'ın; İstihdam başlığında belirlenen temel politikalarda; bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edilmesi gerektiğine, kayıt dışı istihdamla etkin mücadele edileceğine, işgücüne ve istihdama katılımın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının hayata geçirilmesinin gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

Onuncu Kalkınma Planı'nda "Ailenin ve Nüfusun Dinamik Yapısının Korunması Programı" yer almaktadır. Programda aile kavramının önemine özellikle vurgu yapılırken; göç, kentleşme, kültürel değerlerde aşınma vb. gibi nedenlerle boşanmaların artarak, aile kurumunun zayıflamasına neden olduğu ifade edilmiştir. Nüfusun yaş yapısındaki değişimler sonucunda ise; aktif olmayan nüfusun payının artması ve doğurganlık hızının azalması ile yaşlı nüfus payının yükselmesi riski bulunduğu belirtilmiştir. Bu program kapsamında Türkiye'de dinamik nüfus yapısının korunması amaçlanmıştır (Kalkınma Bakanlığı,2015). Bu bağlamda konuyla ilgili planda Nüfus Dinamikleri başlığı altında bebek ölüm hızının gerilemesi ve doğuştan beklenen hayat süresinin uzaması sonucunda yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payının arttığı belirtilmektedir. Programda; yaşlı nüfusun artmasıyla çalışma çağındaki nüfusun (15-64 yaş) bakmakla yükümlü olduğu nüfusun gelecekte artacağı ve üretken nüfusun payının azalacağı belirtilmiş; tedbir alınmaması durumunda 2038 yılından itibaren çalışma çağı nüfusun, 2050 yılından sonra ise toplam nüfusun azalmaya başlayacağı tahmin edilmiştir. Bu çerçevede nüfus politikaları ile doğurganlık hızının artırılması ve yaşlanan nüfusa yönelik etkin ve uygun zamanlı politikaların geliştirilmesi ihtiyacı bulunduğu ifade edilmiştir. Uygulanacak politikalarda genç ve dinamik nüfus yapısının korunması ve doğurganlıktaki hızlı düşüşün önüne geçilebilmesi için kadınlara yönelik, iş-yaşam dengesini uyumlaştırıcı nitelikte uygulamalar ile işçiler için doğuma bağlı izin ve haklar geliştirilecek, kreşler teşvik edilecek, esnek çalışma imkânları sağlanacaktır (DPT,2013). Bu kapsamda; "*Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı Eylem Planı*" ortaya atılmıştır.

Genel anlamda programın hedefleri;

- Aile refahının korunması ve aile kurumunun güçlendirilmesi,
- Kuşaklararası dayanışmanın güçlendirilmesi,
- İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması,
- Toplam doğurganlık hızının yenilenme oranının üzerine çıkarılması şeklindedir ( DPT,2013).

Ailenin ve iş hayatının güçlendirilmesi politikası kapsamında; işçilerin doğuma bağlı izin ve haklarının güçlendirilmesi eylemi amaçlanmıştır. Bu eylem planında;

- Evlat edinilmesi halinde, ücretli ve ücretsiz doğum izinlerinden yararlanılması sağlanacaktır. Doğum sonrasında annenin vefatı halinde kalan izinlerden babanın yararlandırılması temin edilecektir.
- Devlet memurlarının doğum izinlerinde oldukları dönemde kadro ve derece ilerlemesi sağlanacaktır. Ebeveynlerde birinci çocuk için iki ay, ikinci çocuk için dört ay, üçüncü çocuk için altı ay kısmî süreli ücretli çalışma hakkı getirilecektir.
- Devlet memurlarının sahip olduğu babalık izni ve benzeri haklar özel sektör işçilerini de kapsayacak şekilde genişletilecektir. İşçilere eşinin doğum yapması veya evlat edinmesi halinde üç gün babalık izni verilmesi sağlanacaktır.
- İşçilere ise; doğum izinlerinden sonra ebeveynlere çocuklarının ilkökula başlama yaşına kadar kısmî süreli çalışma hakkı getirilecektir. Bu kapsamda ortaya çıkacak olan işgücü kayıpları için özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilecektir.
- Aile ve iş hayatı uyumunun güçlendirilmesi için farkındalığın artırılması sağlanacaktır. Başta organize sanayi bölgelerinde olmak üzere özel sektörde kreş imkânlarının artırılması konusunda işçi ve işveren sendikalarıyla birlikte politikalar belirlenecektir. Kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir çocuk bakım modelleri araştırılarak, Türkiye'ye uygun model önerileri geliştirilecektir.

Onuncu Kalkınma Planı'nda 2023 yılı hedefleri doğrultusunda kadın istihdamının %38'e çıkarılması hedeflenmektedir. Ancak hedefler 2013 yılı OECD ortalamasının bile gerisinde kalmaktadır (KEİG,2014:16).

Onuncu Kalkınma Planı 2014 yılı programı kapsamında; imkânları kısıtlı olan 60-72 aylık çocukların okul öncesi eğitime kazandırılmasından söz edilirken, 60 aydan küçük çocukların bakım konusu gündeme alınmamıştır. Dolayısıyla 60 aydan küçük çocukların bakım hizmetleri göz ardı edilerek, bakım hizmetleri dolaylı yoldan kadınlara yüklenmiştir (KEİG,2014:25).

Genel anlamda değerlendirme yapıldığında; plan kadınların istihdamının artırılmasından ziyade uygulanmak istenen nüfus politikalarının bir uzantısı şeklindedir.

## II.1.2. Ulusal İstihdam Stratejisi'nde Kısmî Süreli Çalışma

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) 30 Mayıs 2014 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Strateji; Neo-liberal politikaların emek üzerindeki etkilerinin sistematik şekilde gözlenebileceği belgelerdendir. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin temel alındığı Beyaz Kitabın yayımlanmasından yaklaşık 16 yıl aradan sonra Türkiye'de gündeme gelmiştir.

Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (UİS); Türkiye ekonomisinde yaşanan gelişmelerin işgücü piyasasında olumlu bir süreci başlatması nedeniyle, istihdamda ve işgücü verimliliğinde hızlı bir artış olduğu belirtilmiştir. Ancak Türkiye'nin mevcut durumunun daha da ilerlemesi ve işgücü piyasalarında verimliliğin artırılması, nitelikli işgücü yetiştirilmesi amacıyla daha etkin stratejilere ihtiyaç olduğu Stratejide yer almıştır. Bu doğrultuda işgücü piyasasının ihtiyaçları, sorunları ve beklentileri dikkate alınarak, 2014-2023 dönemini kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi belgesi hazırlanmıştır (ÇSGB,2019).

UİS Türkiye işgücü piyasası için 2014-2023 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanmıştır. Sunuş bölümünde; dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik *“küreselleşmenin ekonomideki ve teknolojideki değişikliklerine işgücünün uyum sağlaması gerektirdiğini vurgularken, esneklik ile işini kaybedenlerin istihdama hızla geri dönmesinin amaçlandığını”* ifade etmiştir (Saklıca, 2016:47). Aynı bölümde Strateji'nin ILO'nun 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ile Avrupa İstihdam Stratejisi'ni esas alarak hazırlandığı belirtilmiştir. Stratejinin giriş bölümünde Türkiye işgücü piyasasına dair yaklaşım açıklanarak, 2000'li yıllarda yaşanan büyüme eğiliminin istihdamda artışı ve işsizlikte düşüşü sağlamadığı dile getirilmektedir. Bu durumun gerekçesi olarak; Türkiye işgücü piyasasının *“yapısal sorunlarına”* vurgu yapılmakta ve 2008-2009 Krizi'nin yapısal sorunlarla mücadeleyi engellediği belirtilmektedir (Güler,2015:174-175).

Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında ortaya konulan politikalar ve tedbirlerin dayandığı 3 temel hedef ve 6 ilke başlığı altında farklı amaçlar bulunmaktadır.

Temel hedefler;

- İşsizlik oranı, 2023 yılı itibarıyla % 5 düzeylerine indirilecektir.
- İstihdam oranı, 2023 yılı itibarıyla % 55 düzeyine yükseltilecektir.
- Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranı, 2023 yılında % 15'in altına düşürülecektir şeklindedir.

Stratejinin ilkeleri ise; bütüncül yaklaşım, fırsat eşitliği, işi değil insanı korumak, işverenler üzerine ek yük getirmemek, sosyal diyalogun esas alınması ve özendirici yaklaşım olarak belirlenmiştir.

ÜİS'nin üzerinde durduğu bir diğer konu; özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasıdır. Bu gruplar içerisinde kadınlar çok önemli bir yere sahiptir. Stratejide kadınların erkeklerle aynı ekonomik ve eğitim fırsatlarına sahip olması, küresel dünyada daha verimli sonuçlar elde edileceği noktası üzerinde özellikle durulmuştur. Türkiye'de kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik son yıllarda olumlu gelişmeler yaşanmasına rağmen kadınların yeterli eğitim düzeyine sahip olamamaları, geleneksel işbölümünün varlığı, iş ve aile yaşamını uzlaştırıcı mekanizmaların yetersizliği gibi sorunların kadın istihdamını olumsuz etkilediği gözlemlenmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi sürdürülebilir, devamlı bir istihdam için esnekliğin olması gerektiğinin altını çizmektedir. Stratejide istihdam temelli bir büyümeden bahsedilirken, işin niteliği tartışma konusu edilmemektedir. Aynı işverene bağlı olarak çalışmayı ifade eden "İş güvencesi" kavramı yerine "istihdam güvencesi" kavramı ön plana çıkmaktadır. Burada kesintiler de olsa istihdamın bir şekilde devamının sağlanmasının ön planda olduğu görülmektedir ( KEİG,2014: 18).

ÜİS kadın istihdamına yönelik kritik düzenlemeler getirmiştir. Bunların bir kısmı hayata geçerken, bir kısmı da ilerleyen dönemlerin hedefleri olarak yer almıştır. Hedeflere bakıldığında; 16 haftalık ücretli doğum iznini takiben 6 aylık ebeveyn izni

verilmesi, kadın istihdamının artırılması için çalışma hayatındaki katı kuralların esnekleştirilmesi hedefleri bulunmaktadır.

ÜİS kapsamında; kadınların işgücüne katılma oranının 2023 yılına kadar %41 düzeyine çıkarılacağı ve 2015 yılı itibarıyla %33,5 düzeyinde gerçekleşen kayıt dışı çalışma oranı 2023 yılında % 30'a düşürüleceği belirtilmiştir.

Ulusal istihdam stratejisi kapsamında iki eylem planı bulunmaktadır. Eylem planlarından 2014-2016 eylem planları dönemi bitmiş olup, halen 2017-2019 Eylem Planları uygulanmaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planları Ulusal İstihdam Stratejisi ile uyumlu şekilde 4 politika eksenini ve 7 sektör üzerine inşa edilmiştir. Bu temel politikalar; eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, istihdam sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi” olarak belirlenmiştir (ÇSGB,2014).

### **III.2. Türkiye’de Kısmî Süreli Çalışma İle İlgili Yasal Çerçeve**

15/06/1936 tarihli 3008 sayılı İş Yasası’nda kısmî süreli çalışma ile ilgili düzenlemeler yer almamaktadır. 25/08/1971 tarihli 1475 Sayılı İş Yasası’nda da (Asiltürk,2011:156). kısmî süreli çalışma açıkça düzenlenmemiş ancak genel kurallar çerçevesinde uygulanmıştır. Bu dönemde ücret, izin, sosyal yardımlar gibi konularda kısmî süreli çalışan işçiler çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Bu sorunlar Yargıtay kararları ile çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır (Aktekin,2003:79). Ancak bu dönemde çıkan uyuşmazlıkların Yargıtay kararları ile çözülmesinin yetersiz kaldığı, bunun için İş Yasası’nın uluslararası normlar ve çağdaş gelişmelerden esinlenerek yeniden düzenlenmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bunun sonucunda Türkiye’de 22/05/2003 tarih 4857 sayılı İş Yasası ile kısmî süreli çalışma düzenlenmiştir (Asiltürk, 2011:158).

Böylece 4857 Sayılı İş Yasası ile kısmî süreli çalışma Türk İş Hukuku’nda ilk kez tanımlanmıştır. Buna göre; 4857 Sayılı Yasası’nın 13. maddesinde kısmî süreli çalışma; *“işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan*

*emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.” şeklinde belirtilmiştir.*

13. maddenin gerekçesinde kısmî süreli çalışmanın amacı; *“bir yandan kısmî süreli çalışan işçilere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, diğer yandan kısmî süreli çalışmanın gelişmesini serbest irade temelinde teşvik etmek ve işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmak”* şeklinde ifade edilmiştir.

İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 6. maddesinde de kısmî süreli çalışma *“işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmî süreli çalışmadır.”* şeklinde tanımlamıştır. (Mollamahmutoğlu, Astarlı,2012:398).

Yasa ve yönetmelik ; kısmî süreli çalışma kavramını; yasada belirtilen çalışma süresine göre değil, işyerinde tam süreli olarak çalışan emsal işçiye göre tanımlamaktadır. Bu düzenleme Avrupa Birliği’nin 15 Aralık 1997 tarihli ve 987/81 sayılı Direktifi ile yürürlüğü giren 6 Haziran 1997 tarihli Çerçeve Anlaşma’daki tanıma uymaktadır (Mollamahmutoğlu, Astarlı,2012:396-397).

İş Yasası’nın 13.maddesi eşit işlem borcu ile ayırım yasağına yer vermiştir. Buna göre; *“Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmî süreli işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir”* (Mollamahmutoğlu, Astarlı,2012:398).

Ancak bu maddedeki düzenleme ile kısmî süreli çalışanın tam süreli çalışan ile eşit haklara sahip olması gerektiği de beklenilmemelidir. Beklenilmesi durumunda iki farklı sözleşme ile çalışanlar arasında ayrımcılık meydana gelecektir. Kısmî süreli çalışma ile çalıştırılan bir işçi haftanın iki günü çalıştığında bu işçi haftalık tatile hak kazanamamaktadır. Ayrıca öğleden sonra çalışmaya başlayan bir işçi işverenin sunmuş olduğu servis ve yemek hizmetinden faydalanamamaktadır. Bu durum ise ayırım yapıldığı anlamı taşımamaktadır. Kısmî süreli işçi işverenin her yıl vermiş olduğu



yakacak yardımından ise; ancak çalıştığı süre ile orantılı olacak şekilde faydalanmaktadır (Kaya,2006: 45).

13. maddenin “*Kısmî süreli işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir*” hükmü ile; bir işyerinde ödenen prim, ikramiye, erzak gibi yan ödemelerden kısmî süreli çalışan işçi de çalıştığı süreye orantılı bir şekilde yararlanmaktadır. Ayrıca tam süreli ile kısmî süreli olarak çalışan işçiler arasında bölünmeyen bir hak olduğu durumlarda ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Bu duruma örnek olarak; kıdem tazminatı veya yıllık ücretli izne hak kazanmada ya da bildirim sürelerinin hesabında bir tam süreli ve kısmî süreli çalışmada bir ayırım olmayacağı verilebilir (Asiltürk, 2011:161-162). Son olarak 13. maddede; “*İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.*” şeklinde bir düzenleme yer almaktadır.

Uygulamada kısmî süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli yapılabileceği gibi belirli süreli de yapılabilmektedir. Bununla birlikte sözleşmenin sürekli ya da süreksiz bir iş için yapılması da mümkündür (Süzek,2002:19). Ayrıca bir işçi birden fazla kısmî süreli iş sözleşmesi yaparak, birden fazla işyerinde çalışabilir. Buna karşın toplam çalışma süresi, haftalık en fazla çalışma (md.63) süresini aşamayacaktır (Tuncay, 2003:133).

Kısmî süreli çalışma, akdi bir çalışma şeklini ve iradi bir çalışmayı ifade etmektedir. Bu nedenle işverenin işçiyi; ekonomik, teknik vb. nedenlerle normal iş süresinin altında çalıştırması söz konusu olmamaktadır. Böyle bir durumun meydana gelmesi kısmî süreli çalışmanın tarafların anlaşmasına bağlı düzenli bir çalışma olduğu gerekçesi ile bağdaşmayacaktır. Böyle bir durumun yaşanması halinde hukuka uygunluk ve o anki koşullar göz önünde bulundurulmaktadır. Türk Hukuku’nda genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle çalışma sürelerinin işveren tarafından geçici olarak önemli ölçüde azaltılması 4447 sayılı Yasa’nın ek 2. maddesinde ayrıca düzenlenmiştir<sup>4</sup> (Mollamahmutoğlu, Astarlı,2012:399).

<sup>4</sup> Detaylı bilgi için bkz. <https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/kanun11tr.htm>

Kısmî süreli çalışmada işçiye belirli süre için ödenecek ücret, aynı süre için hesaplanacak asgari ücretin altına düşmemesi kaydıyla taraflarca serbestçe kararlaştırılabilecektir (Demir, 2003:56). 4857 Sayılı İş Yasası'nın 13. maddesi uyarınca, kısmî süreli çalışan bir işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Bu konuda yasa emsal işçiyi; işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi olarak tanımlamaktadır. Ayrıca yasaya göre işyerinde böyle bir işçinin olmaması durumunda, işkolundaki şartlara uygun işyerlerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

### **III.3. Türkiye'de Ebeveyn İzni ile İlgili Yasal Çerçeve**

İzin kavramı; işgücü piyasasında yer alan işçilerin bedensel ve zihinsel olarak dinlenmelerini sağlayan aynı zamanda sosyal ve psikolojik olarak gelişimlerine imkân tanıyan zamanı ifade etmektedir (Ulusoy,2017:745). İzin ağırlıklı olarak kişinin dinlenmesine yönelik iken, bazı izinler belirli olayların gerçekleşmesi sonucunda hak edilmektedir. Örneğin; doğum izni, süt izni, evlilik izni vb. gibi izinler kadınlara yönelik olup, bu izinler Türk iş hukukunda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

4857 sayılı Yasa'ya göre; kadın işçilerin hamile kaldıktan sonra doğum öncesi 8 hafta ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık analık izin hakkı bulunmaktadır. 3 yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi durumunda ise; eşlerden birine veya evlat edinen işçiye çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık izni kullandırılmaktadır.

Analık izninin bitiminden sonra kadın işçiye ya da evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün ve diğer doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar (yarım çalışma ödeneği kapsamında) ücretsiz izin verilmektedir. Diğer bir ifade ile; belirtilen sürelerde yarım zamanlı çalışma hakkına sahip olmaktadır. Yarım çalışmanın kullanıldığı dönemlerde süt izni hakkı ortadan kalkmaktadır.

Kadın işçinin 16 haftalık analık izni bitiminden itibaren ya da evlat edinme durumunda eşlerden birinin veya evlat edinmenin isterse 6 aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkı da bulunmaktadır.

Bunların yanı sıra kadın işçilere süt izni kapsamında bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni de verilmektedir (Uğur, Yiğit, 2017: 82). Çocuk bir yaşına geldiğinde bu izin hakkı bitmektedir.

Bu izinler dışında 29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile doğum sonrası izinlerin bitiminden itibaren ebeveynlere belirli bir zaman dilimi için kısmî süreli çalışma hakkı getirmiştir.

6663 sayılı Yasa'nın 21.maddesi ile 4857 sayılı İş Yasası'nın 13. maddesinde yapılan düzenlemeye göre; bu yasanın 74. maddesinde öngörülen izinlerin<sup>5</sup> bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının<sup>6</sup> başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri (anne ya da baba işçi) kısmî süreli çalışma talebinde bulunabilecektir.

08.11. 2016 tarihli Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmî Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ile doğum yapan annelerin ya da evlat edinen işçilerin (eşiyle birlikte veya tek başına) diğer bir ifade ile ebeveynlerin kısmî süreli çalışmaya ilişkin usul ve esasları düzenlenmiştir.

<sup>5</sup> Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta, çoğul gebelik durumunda ise 18 hafta analık izni bulunmaktadır. Kadın işçi isteği halinde, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin hakkı kullanabilmektedir Ayrıca kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni hakları bulunmaktadır.

<sup>6</sup> Mecburi ilköğretim çağı; "... çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar" (30/03/2012 tarih, 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Değişik: 30/3/2012 - 6287/1 md.)

### III.3.1. Ebeveynlerin Kısmî Süreli Çalışma'dan Yararlanma Koşulları

Ebeveyn izni çoğunlukla annelik ya da babalık izni sonrasında; ebeveynlerin çocuklarıyla ilgilenmeleri için ücretli veya ücretsiz olarak sağlanan daha uzun süreli izin türünü ifade etmektedir. İzinin daha uzun süreli olmasının nedeni ise; ebeveynlere çocuk bakım hizmetlerinde yeterli imkânı sağlamayan ülkelerin bu uygulamalar ile aileleri desteklenmek istemesidir (Pinedo Caro Kara,2019:331).

Ebeveynlerin kısmî süreli çalışmadan yararlanmaları için ilgili yönetmelikte bazı koşullar belirtilmiştir. Bunlar;

- Kadın Sigortalının Doğum Yapması veya Evlat Edinmesi,
- Analık İzni veya Ücretsiz İzin Hakkının Tüketilmiş Olması,
- Ebeveynlerin Çalışıyor Olması,
- Kısmî Süreli Çalışma Hakkından Yararlanan Sigortalının İş Yasası Kapsamında Olması'dır.

#### III.3.1.1. Kadın Sigortalının Doğum Yapması veya Evlat Edinmesi

Doğum yapan kadın sigortalının İş Yasası'nın 74. maddesinde belirtilen izinlerin bitiminden sonra kısmî süreli çalışma talebinde bulunması mümkün olduğu gibi, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden (tek başına) evlat edinenler de çocuğun *fiilen teslim edildiği tarihten itibaren* kısmî süreli çalışma imkânından yararlanabilmektedir

6663 sayılı Yasa'nın 22. maddesi ile 4857 sayılı Yasa'nın 74. maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki fıkra eklenmiştir: *“Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.”* *“Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci*

*doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde, bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.”.*

Ayrıca 6663 sayılı Yasa'nın 22. maddesi ile 74. maddenin mevcut beşinci fıkrasına birinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiştir: *“Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir (6663 Yasa md. 21, 22).*

Analık izni önceden sadece kadınlar için öngörülürken, 6663 sayılı Yasa ile kapsam genişletilmiştir. Buna göre, doğum sırasında veya doğum sonrasında anne yaşamını yitirdiği takdirde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılabilir (İş Y. md. 74/I tümce 6).

Burada ebeveyn kısmî süreli çalışmanın kullanılabilmesi için kadın sigortalının çocuğunun sağ doğması gerekmektedir. Doğumda işçi kadının çocuğunun ölmesi durumunda bu izin kullanılmamakta ve babaya devredilememektedir.

Getirilen bu düzenleme ile birlikte, İş Yasası'nda var olan doğum yapmış kadın işçiye tanınan analık izninin annenin yaşamını yitirmesi durumunda babaya kullandırılacağı belirtilmiştir. Doğum yapan kadın işçinin ölmesi durumunda, çocuğun bakım hizmetlerinin babaya devredilebileceği düşüncesiyle kabul edilen hüküm, bakım hizmetlerinin her iki ebeveynde ait olmasını vurgulaması bakımından önemlidir. Kadın işçinin ölmesi durumunda babanın bu hakkı kullanabilmesi için *“doğum yapan annenin, doğumdan önce iş yerinde çalışan ve doğum nedeniyle analık iznine ayrılan ve doğum sonrası iznini tam kullanamadan vefat eden kadın işçi olması gerekmektedir”* hükmü bulunmaktadır.

Ancak eşi doğum sırasında veya sonrasında yaşamını yitiren erkek işçiye analık izni kullanma hakkı tanırken, babanın bu süre içerisinde gelir elde etme durumu düşünülmemiştir. Doğum yapan kadın işçinin analık izni sırasında analık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğiyle geçinmesi imkânı olmasına rağmen, eşinin ölümü nedeniyle analık izni kullanacak olan kocaya analık sigortasından herhangi bir

parasal yardım yapılmamaktadır (Centel,2016: 11). Gelir güvencesinin olmayışı iznin baba tarafından kullanılmasını zorlaştırmaktadır.

Ebeveyn kısmî süreli çalışma ağırlıklı olarak kadınlar tarafından kullanılan bir izin türüdür. Bu ayrışma hem işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını arttıracak hem de aile içi işbölümündeki eşitsizlikleri daha da olumsuz hale getirecektir. Ancak babalar da anneler kadar ebeveyn iznini kullanmaya yatkın olursa, toplumda katılmış olan yargılar kolay bir şekilde değişebilecektir. İşverenler ise; kadınların işe alınmasında isteksiz olmayacak kadınlar işgücü piyasasında daha fazla yer alabileceklerdir (OECD,2016).

### **III. 3.1.2. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Hakkının Tüketilmiş Olması**

Kısmî süreli çalışma hakkından yararlanmak isteyen ebeveynin öncelikle yasanın sunmuş olduğu analık izni veya ücretsiz izin hakkını bitirmiş olması gerekmektedir (Uğur, Yiğit, 2017: 82).

Kimi yazarlara göre; işçi, analık izninin veya çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izninin veya 6 aya kadar ücretsiz izin hakkının bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zaman diliminde kısmî süreli çalışma talebinde bulunabilmektedir. Kısmî süreli çalışma talebi 6 aya kadar ücretsiz izin süresi kesilerek yapılırken, ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmamaktadır (Özdemir,2016:237). Kimi yazarlar ise; analık izninin ve ücretsiz iznin kullanılmasından sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelene kadar ebeveynlerden birinin, kısmî süreli çalışma hakkını kullanabileceğini belirtmektedir (Tuaç,2017: 214-215).

Ebeveyn izni ön şartlarından biri; doğum yapan kadının doğum öncesi ve sonrası çalıştırılmayacağı süreyi yani 16 haftalık analık izni süresini tamamlamış olması gereğidir. Evlat edinme durumunda da eşlerden birinin veya evlat edinen işçinin evlat edinilen çocuğun aileye teslim edileceği tarihten itibaren sekiz haftalık analık izni süresini tamamlamış olması gerekmektedir. Bu iznin bitiminden sonra kısmî süreli çalışma talep hakkı doğmaktadır (Ekonomi,2017: 46).

Yönetmelikte de belirtildiği üzere, işçi dilerse yarı zamanlı çalışma veya altı aya kadar ücretsiz izni seçebilir ve seçtiği iznin bitiminden sonra kısmî süreli çalışmaya geçme talebinde bulunabilir (Ekonomi, 2017:47). 6 aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanan bir işçinin bu iznin tamamını kullanması şartı da aranmamaktadır. Dilediği zaman süreyi keserek kısmî süreli çalışma talebinde bulunabilir. Ücretsiz izin haklarını analık izninin bitimini takiben kullanmayan işçinin daha sonra bu haklarını kullanması söz konusu olmamaktadır. Ancak belirtilen izinlerin kullanılmamış olması, sonrasında talep edeceği kısmî süreli çalışma hakkını da etkilememektedir. İzin kullanım hakkıyla ilgili yazarların birbirinden farklı yorumları bulunmaktadır.

### **III.3.1.3. Ebeveynlerin Çalışması Koşulu**

Kısmî süreli çalışmaya geçme isteğinde bulunma hakkı, eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması koşuluna bağlanmıştır. Buna göre, ebeveynlerden birisi çalışmadığı takdirde, çalışan eşin kısmî süreli çalışma talebinde bulunabilmesi söz konusu olmamaktadır (İş Y. md. 13/V tümce 6). Başka bir ifadeyle; doğumdan sonra kullanılacak olan kısmî süreli çalışma hakkı her iki ebeveyne de tanınmış bir haktır. Bu nedenle ebeveynlerin kısmî süreli çalışmadan yararlanabilmeleri için her ikisinin de çalışması gerekmektedir.

Her iki ebeveynin de çalışıyor olma koşulunun yerinde bir hüküm olduğunu belirtmek gerekmektedir. Zira kısmî süreli çalışmaya geçme hakkı çocuğunun bakımını ve sağlıklı bir şekilde büyümesini amaçlamaktadır. Çocuğa bakabilecek birinin olması durumunda bu hakkın kullanım amacı ortadan kalkmaktadır (Centel, 2016:15).

Evlat edinilmesi durumunda ebeveynlerin kısmî süreli çalışma hakkı olduğu bilinmektedir. Ancak yukarıda belirtildiği gibi evlat edinmenin kısmî süreli çalışmaya geçebilmesi için çalışıyor olma koşulu evlat edinmenin niteliği nedeniyle yasa tarafından öngörülmemiştir. Evlat edinmede daha çok, yeni doğmuş bir çocuğun bakımının sağlanması yerine, evlat edinenin evlat edindiği çocuğuyla beraber (ona yakın) olması söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla; evlat edinmeyi kolaylaştırma ve özendirme açısından şartların hafifletilmesi yerinde bir uygulama olarak görülmektedir (Centel,2016:15).

Yönetmelikte bazı istisnalar ile her iki ebeveynin de çalışmasına gerek olmaksızın yararlanma hakkı bulunmaktadır. Buna göre;

- Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,
- Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi halinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,
- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hallerinde ebeveynlerin birinin çalışma koşulu aranmayacaktır (KŞÇY,md.10/1).

Kısmî süreli çalışma talebine ilişkin koşullar Yönetmeliğin 10.maddesinde de belirtildiği gibi sadece başvuru sırasında aranacaktır. Bu koşulların kısmî süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda ise; söz konusu hakkın uygulamasına devam edileceği ilgili madde uyarınca belirtilmiştir (KŞÇY, md.10/2).

### **III. 3.1.4. Kısmî Süreli Çalışma Hakkından Yararlanan Sigortalının İş Yasası Kapsamında Olması**

İş Yasası'nın 13/5 maddesinde belirtildiği üzere "Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, işçi eş kısmî süreli çalışma talebinde bulunamaz".

İş Yasası'nın 13. maddesi, bu yasa kapsamında çalışan işçileri ve işverenleri kapsamaktadır. İlgili yönetmeliğin 2.maddesinde "22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Yasası'nın 13. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca kısmî süreli çalışma talebinde bulunan işçiler ile bunların işverenlerini kapsar" hükmü yer almaktadır. Bu noktada her iki ebeveynin de İş Yasası kapsamında çalışıyor olması şart değildir. Kısmî süreli çalışmaya geçmek isteğinde bulunan işçinin (ebeveynden birinin) İş Yasası kapsamında bir işçi olması gerekmesine karşın, diğer eşin İş Yasası kapsamında olması gerekmemektedir. Bir başka ifadeyle; başvuruda bulunan ebeveynin eşinin İş Yasası kapsamında bir işçi, Devlet Memurları Yasası kapsamında memur ya da bağımsız çalışan işçi (örneğin muayenehanesi olan bir doktor veya bürosu bulunan bir avukat) olmasında bir engel bulunmamaktadır (Ekonomi, 2017: 50). Ancak kısmî çalışma



hakkından yararlanacak olan ebeveynin İş Yasası kapsamında bir işçi olması gerekli ve yeterli olabilmektedir ( Uğur, Yiğit,2017: 93).

### III. 3.1.5. Kısmî Süreli Çalışma'nın Usulüne Uygun Olarak Talep Edilmesi

Yönetmeliğin. 8.maddesinde de düzenlendiği gibi, kısmî süreli çalışma talebi, analık izni (İY, md.74/1; KSCY, md.8/1), çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin (İY, md.74/2; KSCY, md.8/1) veya altı aya kadar ücretsiz izin (İY,md.74/6; KSCY,md.8/1) süresinin bitiminden itibaren talep edilebilecektir. Talep, yukarıda belirtilen izin sürelerinin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar herhangi bir zamanda yapılabilecektir (KSCY, md.8/1).

Yönetmeliğe göre; talebin yazılı şekilde ve kısmî süreli çalışma hakkında faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce yapılması gerekmektedir (KSCY, md.8/3). Bu talebin işveren tarafından karşılanması gerektiği ve geçerli fesih nedeni olarak sayılamayacağı belirtilmektedir (4857 İş Y.md.13 Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.).

Yönetmeliğe göre; “İşçi, eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmî süreli çalışma talebine eklemek zorundadır.” (md. 9/2). Başvuru sırasında işçi eşinin çalışma belgesini getirmek zorunluluğu bulunmaktadır.

Yönetmeliğin 14. Maddesinde kısmî süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya geçişin esasları belirlenmiştir. İşçinin 1 ay önceden bildirmek koşulu ile kısmî süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya geçme hakkı mevcuttur. Kısmî süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilmektedir. Kısmî süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda, yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir.

Yönetmelik; işverene kısmî süreli çalışma talebinde bulunan işçinin yerine özel istihdam büroları aracılığı ile bir başka işçiyi istihdam etme imkânı tanımıştır. Buna göre; kısmî süreli çalışma ile işe alınan diğer işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli

olacağı ve işçinin iş sözleşmesinin ebeveynin tam süreli olarak işe döndüğü tarihte sona ereceği sonucuna varılmaktadır. Bu durumda kısmî süreli çalışan işçinin tam süreli çalışmaya geçmesi durumunda yerine alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Buna karşılık kısmî süreli çalışmaya geçen işçinin bu süre içinde iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde ise; yerine alınan işçinin iş sözleşmesi, yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşmektedir. Kısmî süreli çalışan işçinin yerine alınan işçinin böyle bir durumda iş sözleşmesinin kendiliğinden fesih olması güvencesiz çalışmanın bir örneğini ifade etmektedir. Yönetmelikte kısmî süreli çalışmaktan vazgeçen işçinin tam süreli çalışmaya geçmesi durumunda yerine çalışan işçinin kıdem tazminatı hakkında ilgili net bir hüküm bulunmadığı görülmektedir.

İlgili yönetmeliğe göre; işçinin kısmî süreli çalışmasının bitiş tarihi, çocuğun mecburi ilköğretim yaşına gelmesi ile sona ermektedir. (Ulusoy,2017:757).

Yönetmeliğin çalışma zamanının belirlendiği 15. maddesinde; “*Kısmî süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir*” şeklinde bir düzenleme bulunmaktadır. Burada işverenin yetkisinin ön planda olduğu görülmektedir. İşverenin onayının olmasını gerektirmeyecek işlerde çalışan işçiler iznin kullanımında hem gün ve saati hem de günün hangi saatlerini kullanacaklarını kendileri karar vermektedir. Ancak sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması adına karşılıklı bildirimler ile iznin kullanılması önem taşımaktadır (Ulusoy,2017:758).

Yönetmeliğin 11. maddesinde işçinin talebinin işverence karşılanmasıyla ilgili bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre; “*Usulüne uygun olarak yapılan kısmî süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır.*” Örneğin; 1 ay önceden kısmî süreli çalışma için 15.03.2017 tarihinde başvuran bir işçinin yazılı talebine karşılık olarak işveren en geç 14.04.2017 tarihinde cevap vermiş olmalıdır. “*İşverenin; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirmesi*” vurgusu dikkat çekmektedir. Başka bir ifadeyle; kısmî çalışmanın işverenin iznine tabi olduğu işler belirtilmiştir. Belirtilen işler dışındaki tüm işler için işverenin cevabının olumlu olması esas alınmaktadır. Buna göre; “*İşveren tarafından süresi*

*içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi halinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.”* (Ulusoy,2017:759).

Yönetmeliğin “kısımlî süreli çalışma yapılabilecek işler” başlığını taşıyan 12. maddesinde kısmî süreli çalışmanın uygulama alanının sınırları çizilmiştir. Kesin anlamda bir sınırlama söz konusu olmamakla birlikte, aşağıda belirtilen işlerde kısmî süreli çalışma yapılabilmesi için işverenin onayı aranmaktadır.

Buna göre kısmî süreli çalışma;

- Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
- İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.

Yukarıda sayılan işler dışındaki işlerde işçi, kısmî süreli çalışma hakkını işverenin onayı olmaksızın kullanabilecektir. Yasa koyucunun böyle bir ayırım gözeterek uygulama imkânını kısıtlamasını anlamak oldukça güç gözükmektedir. Zira çalışma hayatında işlerin veya sektörlerin, kısmî çalışma yapılabilecek veya yapılamayacak veya sektörel olarak ayrılması söz konusu olmamalıdır (Centel,2016: 14).

#### III.4. Türkiye’de Kısmî Süreli Çalışma’nın Boyutu

Kadın istihdamı küresel anlamda yaşanan toplumsal, siyasi ve ekonomik gelişmeler sonucu ilerleme kaydetmiştir. Türkiye’de ise kadın istihdamına bakış açısı veya kadınlar için öngörülen roller o dönemin koşulları ile şekil alarak zaman içerisinde değişim göstermiştir.

İlk Türklerde kadın ve erkekler aynı işi yapmalarına karşılık cinsiyete dayalı işbölümü bu dönemde ortaya çıkmaya başlamıştır. Tanzimat dönemi kadın istihdamı açısından önemlidir. Bu dönem kadın eğitiminin önemini kavrandığı ve gelişimi için imkânların oluşturulduğu bir dönemi ifade etmektedir (Odyakmaz,2001:18).

Cumhuriyetin ilânından sonra kadınların çalışma hayatında daha etkin olmasının gerekliliği konusu üzerinde durularak, kadınlara hukuk, iş hayatı, eğitim gibi alanlarda eşitlik sağlanmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur. Ancak bu gelişmelerin sağlanması için yasaların düzenlenmesi gerekmekte, yasaların bu eşitlik çerçevesi içerisinde tasarlanması için ise; ülkenin sosyo-ekonomik açıdan hazır olması gerekmektedir. (Şenol, Mazman,2013:156).

Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan itibaren geçen süre içerisinde Türkiye, tarımsal üretim yapısından sanayi ve hizmet sektörüne ve geleneksel toplum yapısından modern toplum yapısına geçme çabası içerisinde. Bu dönüşümün sağlıklı olmamasının nedeni ise; kaynakların etkin bir şekilde kullanılmamasıdır. Kadına bakış açısı, toplumsal normlar kendini koruyup, yenilenmeye devam ettiği sürece kadınlar istihdamın arka planında kalmaya devam edecektir (Özcan, 2001:14).

Kadınların istihdam oranları, o ülkede kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımlarının anlaşılmasını sağlamaktadır. Demografik değişim ve bağımlılık oranlarındaki artış, kadınların işgücü piyasasındaki etkisinin arttırılmasını gerektirmektedir. Kadın istihdamının nicelik ve nitelik yönünden arttırılması, bölgesel anlamda farklılıkların azaltılması yönünden önem taşımaktadır. Küresel düzeyde günümüzde kişi başına düşen milli gelirin, refah ve eğitim düzeyinin yüksek olduğu ülkelerin genelinde kadınların sosyo-ekonomik yaşama etkin bir şekilde dâhil oldukları gözlemlenmektedir. Türkiye’nin gelişmiş ülkeler düzeyine ulaşabilmesi için uygulanan kamu politikaları kadar, kadınların iş ve aile yaşam dengesinin sağlanması ve siyasi

alanda etkin rol alabilmeleri için toplumsal zihniyetin değişerek kadın erkek eşitliği noktasında hemfikir olunması gerekmektedir (TİSK,2016:51).

#### III.4.1. Türkiye’ de Toplam İstihdamda Kısmî Süreli Çalışma

Türkiye’de nüfusun %50.2’sini erkekler, %49.8’ini kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2017). Türkiye’de nüfusun yarısına yakın bir oranının kadın olduğu düşünöldüğünde; kadınların istihdama katılımının sağlanması ve bu katılımın kalitesinin artırılması, Türkiye’nin daha hızlı gelişmesi ve Avrupa entegrasyon sürecine katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır (Özcan,2001:13).

Tablo III.1.’de Türkiye’de toplam istihdam içerisinde kısmî süreli çalışma oranları yer almaktadır.

Tablo:III.1. Türkiye’ de Toplam İstihdam da Kısmî Süreli Çalışma Oranları (%)

<b>Toplam İstihdam Kısmî Süreli Çalışma Oranları</b>	
<b>YILLAR</b>	<b>Oranlar</b>
<b>1990</b>	9.33
<b>1995</b>	6.40
<b>2000</b>	9.35
<b>2005</b>	5.59
<b>2010</b>	11.48
<b>2015</b>	9.88
<b>2016</b>	9.45

Kaynak: OECD,2017.

Türkiye’de kısmî süreli çalışma oranları incelendiğinde; 1990 yılında toplam istihdamın %9.33’ü, 2016 yılında toplam istihdamın %9.45’i kısmî süreli çalışmaktadır. İlerleyen dönem içerisinde bu oranlar değişkenlik göstermiştir. II. Bölümde incelendiği üzere; Türkiye, Avrupa Birliği ölkelerinin çoğuna göre düşük bir kısmî süreli çalışma oranına sahiptir.

### III.4.2. Türkiye’ de Cinsiyete Göre Kısmî Süreli Çalışma

Türkiye’de kısmî süreli çalışma, diğer ülkelerde de olduğu gibi en çok kadınlar tarafından tercih edilen çalışma şeklidir. Bunun temel nedenlerinin başında toplumsal cinsiyet gelmektedir.

Türkiye’de işgücüne katılım oranı 2018 Mart verilerine göre %52,4’dür. Cinsiyet açısından konuya bakıldığında; erkeklerin işgücüne katılım oranı %71,8 iken, kadınlarda bu oran %33,4’e düşmektedir (TÜİK,2018).

Türkiye’de erkeklerde kısmî süreli çalışma oranları incelendiğinde; 1990 ve 2016 yılları arasında en düşük oran 2005 yılında %3.03, en yüksek oran 2010 yılında %6.73 olarak gözlemlenmektedir.

Tablo: III.2. Erkeklerde Kısmî Süreli Çalışma Oranı(%)

Erkeklerin Kısmî Süreli Çalışma Oranları	
YILLAR	Oranlar
1990	4.99
1995	3.71
2000	5.70
2005	3.03
2010	6.73
2015	5.92
2016	5.80

Kaynak: OECD,2017

Türkiye’de de kadınların kısmî süreli çalışma oranları Tablo III.3’de görüldüğü gibi erkeklere göre daha yüksektir.

Tablo: III.3. Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma Oranı(%)

<b>Kadınların Kısmî Süreli Çalışma Oranları</b>	
<b>YILLAR</b>	<b>Oranlar</b>
<b>1990</b>	18.99
<b>1995</b>	13.02
<b>2000</b>	19.27
<b>2005</b>	13.07
<b>2010</b>	23.42
<b>2015</b>	19.00
<b>2016</b>	17.77

Kaynak:OECD,2017

OECD verileri incelendiğinde; 1990 ve 2016 yılları arasında kadınların kısmî süreli çalışmasında en düşük oran 1995 yılında %13.02 , en yüksek oran 2010 yılında %23,42 olarak gözlemlenmektedir.

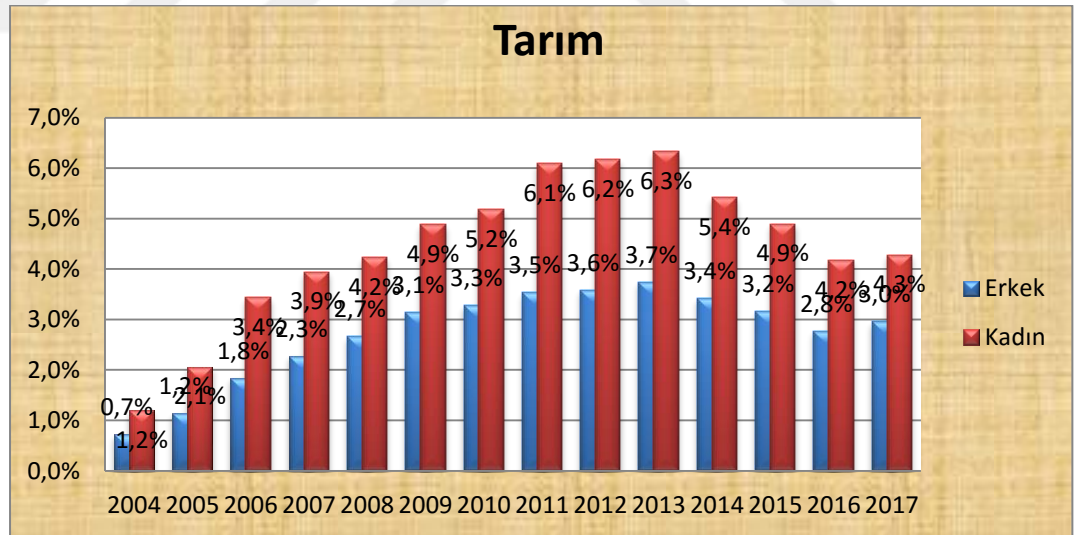
Günümüzde emeğin esnekleşmesi kavramı sıkça kullanılmaktadır. “Emeğin esnekleşmesi” ürün talebinde ve pazarlardaki dalgalanmalara karşı durabilmek için üretimi küresel düzeyde esnekleştirmektir. Daha esnek teknolojilerin kullanılması ile beraber ücretlerin düşük tutularak maliyetlerin düşürülmesi, istihdam edilen işgücünün küçültülmesi veya tam zamanlı işçilerin sayısının azaltılarak, kısmî süreli işçi sayılarının artırılması, kadınların ucuz iş gücü olarak kullanılması küresel anlamda rekabet edilebilirliği kolaylaştıran bir strateji olarak kullanılmaktadır. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik uygulanan bazı stratejiler başlangıçta olumlu gibi gözükmesine karşın temelde farklı sonuçlar doğurmaktadır. İlki; kuralsızlaştırma, ikincisi ise esnekleşmedir. Küresel anlamda piyasada kalmanın ön koşulu esnekleşmedir. Ancak burada esnekleşme emeğinde esnekleşmesini beraberinde getirmekte, düşük ve güvencesiz çalışmanın da önü açılmaktadır (Ecevit,2017:42-43). Bu durumda mevcutta korunmasız olan kadının durumu daha da korunmasız hale gelerek istihdamını olumsuz etkilemektedir.

### III.4.3. Türkiye’ de Kadınlarda Sektörlere Göre Kısmî Süreli Çalışma

Türkiye’de kadın istihdamı açısından sektörler arası ayrışma söz konusudur. Bu ayrışmanın temel nedeni; toplumsal cinsiyetin keskin hatlarla çizilmiş olmasıdır. Kadınların en çok istihdam edildiği sektör hizmet sektörüdür. Ancak bu sektörde bile oranlar %30 civarındadır. Bu toplumsal cinsiyet temelli ayrışma kadınları belli iş alanlarına hapsederek, onların iş bulmasını zorlaştırıp, işsiz kalmalarına neden olmaktadır (Ecevit,2017: 41).

ILO raporlarına göre; Akdeniz kültürüne sahip İspanya, İtalya, Yunanistan gibi ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı %43 civarındadır. İngiltere, ABD, Kanada gibi ülkelerde ise oranlar %70-75 düzeyindedir. Bu noktada Türkiye’de kadınların ağırlıklı olarak ev içi hizmetlerden sorumlu tutulduğu, Türkiye’nin Akdeniz refah devleti modeline daha yakın olduğu belirtilebilir. Ancak yine de Akdeniz ülkeleri ile Türkiye arasında işgücüne katılım oranı arasındaki fark 1’e 3 gibi oldukça yüksek düzeydedir (Kılıç,2001: 32).

Tablo: III.4. Kadınlarda Tarım Sektörüne Göre Kısmî Süreli Çalışma



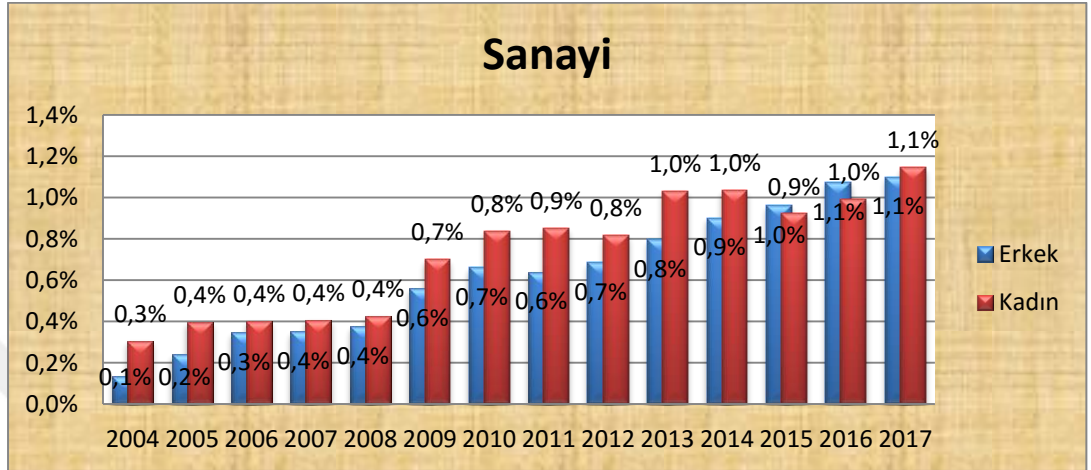
Kaynak: TÜİK,2017

Kadınların kısmî süreli çalışmasına sektörel düzeyde ayrı ayrı ele alındığında; oran, tarım sektöründe 2004 yılında %1.2, 2008 yılında %4.2, 2012 yılında %6.2, 2016



yılında %4.2, 2017 yılında %4.3 olmuştur. Erkekler ile kıyaslama yapıldığında kadınların tarım sektöründe kısmî süreli çalışma oranları daha yüksektir.

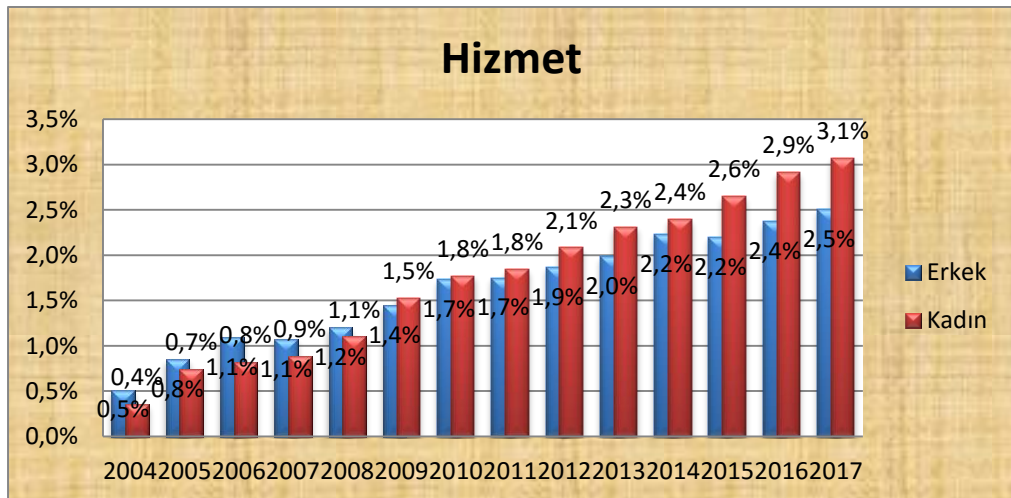
Tablo: III.5. Kadınlarda Sanayi Sektörüne Göre Kısmî Süreli Çalışma



Kaynak: TÜİK,2017

Sanayi sektöründe kadınların kısmî süreli çalışma oranlarına bakıldığında; 2004 yılından itibaren 4 yıllık periyotlarda oran; 2004 yılında %0.3, 2008 %0.4, 2012 yılında % 0.8, 2016 yılında %1.0, 2017 yılında %1.1 olmuştur.

Tablo: III.6.Kadınlarda Hizmet Sektörüne Göre Kısmî Süreli Çalışma



Kaynak:TÜİK,2017

Türkiye’de hizmet sektöründe kadınların kısmî süreli çalışma oranlarına bakıldığında ise; oran 2004 yılında % 0.4, 2008 yılında % 1.1, 2012 yılında %2.1, 2016 yılında % 2.9, 2017 yılında %3.1 olarak tespit edilmiştir. Erkeklerle kıyasla kadınların hizmet sektöründe kısmî süreli çalışma oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Genel anlamda tablolar incelendiğinde; kadınlar ağırlıklı olarak hizmet sektöründe yer alırken, kadınların kısmî süreli çalışma oranı erkeklerle göre daha yüksek düzeydedir.

İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2015’e göre; Türkiye’de kadınların en çok istihdam edildiği 5 meslek arasında; temizlik görevlisi, satış danışmanı, muhasebeci, makineci (dikiş) ve sekreterlik gelmektedir.

İnsani Gelişme 2015 Raporu’nda ise; Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi’nde 188 ülke içerisinde Türkiye 71. sıradadır. İlk sıralarda Norveç ve Avusturalya, 187. sırada Orta Afrika Cumhuriyeti ve 188. Sırada Nijer yer almaktadır.

#### **III.4.4. Türkiye’ de Eğitim Düzeylerine Göre Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma**

Dünya Ekonomik Forumu’nun Küresel Cinsiyet Uçurumu 2016 Raporu’na göre; Türkiye’de kadınlar “eğitime erişim” sıralamasında 2015 yılı itibariyle 109. sırada yer almaktadır. Rapora göre; Türkiye’de en az ilkokul mezunu olan kadınların oranı % 92, erkeklerin % 93’dür. Bununla birlikte; Türkiye’de yükseköğretim mezunu kadınların oranı %73; erkekler oranı ise %85’dir (<http://www.abhaber.com/51707-2/>).

Türkiye’de sadece kadınlar ve erkeklerin eğitim düzeyleri arasında belirgin farklılıklar bulunmamakta, aynı zamanda kadınlar arasında da eğitim düzeyleri farklılık göstermektedir. Bu durum ise; kadınların istihdamını etkilemektedir. Ayrıca her eğitim düzeyindeki kadının iş ve aile yaşamını uzlaştırmak zorunda olması kadınlar arasında eşit koşulların oluşmasını engellemektedir. Yüksek eğitilmiş ve nispeten yüksek ücretli kadınlar çocuk bakımı ve ev içi hizmetleri dışarıdan temin edebilmekte buna karşılık düşük eğitilmiş ve düşük ücretli kadınların bu durumu

karşılımları çok da mümkün olmamaktadır. Ayrıca yüksek eğitimli kadınların formel sektördeki işlerde yer alarak, çocuk sahibi olduktan sonra yasaların öngördüğü izinleri kullanarak, tekrar işe devam etmeleri söz konusu olmaktadır. Düşük eğitimli kadınlar ise; ağırlıklı olarak enformel sektörde iş imkânlarına sahip olmaları nedeniyle benzer haklara sahip olmadan işgücü piyasasından uzaklaşmaktadır (İlkkaracan,2010:35). Kadınların eğitim imkânlarına yeteri kadar erişememesi çalışma hayatına da olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Mevcut istihdama bakıldığında zaman kadınların belli meslek gruplarında sıkıştıkları ve “cam tavan” engeli ile karşılaştıkları görülmektedir.

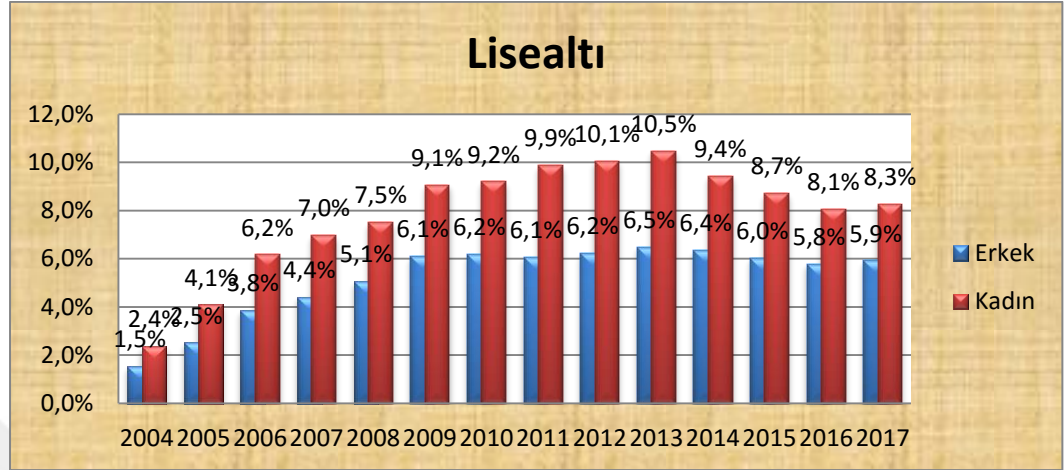
Eğitim düzeyleri yükseldikçe kadınların gelir düzeylerinin de artmaktadır. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması sonuçlarına göre; 2015 yılında yükseköğretim mezunu kadın işçilerin yıllık ortalama esas iş gelirleri 29 bin 238 TL iken, lise mezunu kadın işçilerin yıllık ortalama esas iş gelirleri 16 bin 124 TL olarak gerçekleşmiştir. Bir okul bitirmeyen kadın işçilerin yıllık ortalama esas iş gelirleri ise; 8 bin 528 TL'dir (TÜİK,2017).

Eğitim faktörü erkekler için iş bulma olasılıklarını, çalışma koşullarını ve piyasa ücretlerini belirleyen bir unsur olarak işgücüne katılma kararlarında rol oynamakta iken, kadınlar için bu durum farklılık göstermektedir. Kadınlar işgücü piyasasına dâhil olduklarında işgücü piyasalarında aktif olarak yer alabilmeleri iş ve aile yaşam dengesini sağlamalarına bağlı olmaktadır (İlkkaracan,2015:173).

Kadın istihdamının önündeki en büyük engellerden biri; toplumun öngördüğü kurallardır. 2017 yılında yapılan “*İşçi Annelere Yönelik Tutumların İncelenmesi-Bir Ön Çalışma*”da kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işçi annelere yönelik tutum ve davranışların daha olumlu yönde etkilendiği tespit edilmiştir. Bu nedenle kadının anne olduktan sonra çalışma hayatına devam etmesi, toplumsal cinsiyet rollerini beslemeyip, yeniden şekillenmesine engel olmakta ve cinsiyetler arası ayrımın kalkmasına yardımcı olmaktadır (Aydın ve Diğerleri:2017,150).

Aşağıda yer alan üç tabloda kadın ve erkeklerin eğitim düzeylerine göre kısmî süreli çalışma oranları gösterilmiştir.

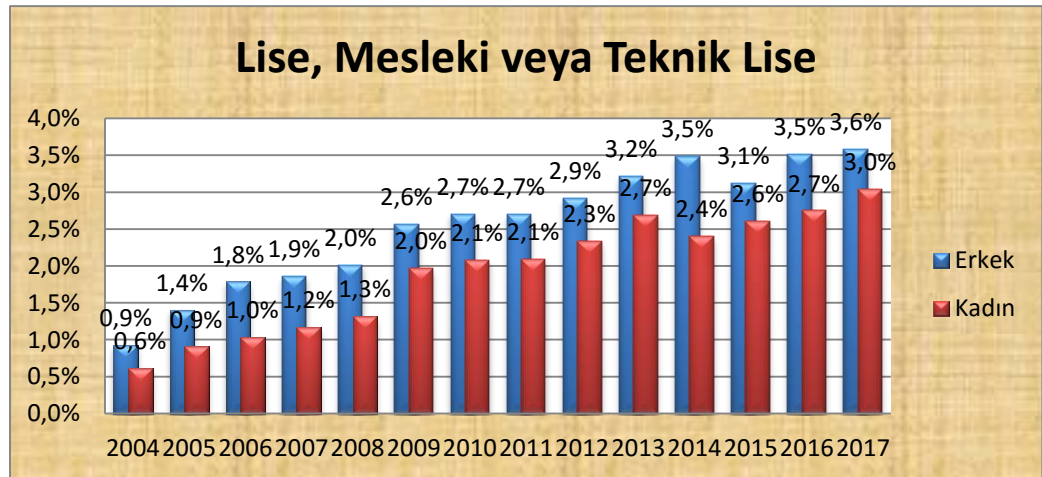
Tablo: III.7. Lise Altı Eğitimli Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma



Kaynak:TÜİK,2017

Tablo: III.7’de görüldüğü gibi; lise altı eğitime sahip kadınların kısmî süreli çalışma oranları 2004 yılında % 2.4, 2008 yılında %7.5, 2012 yılında %10.5, 2016 yılında % 8.1, 2017 yılında %8.3’tür.

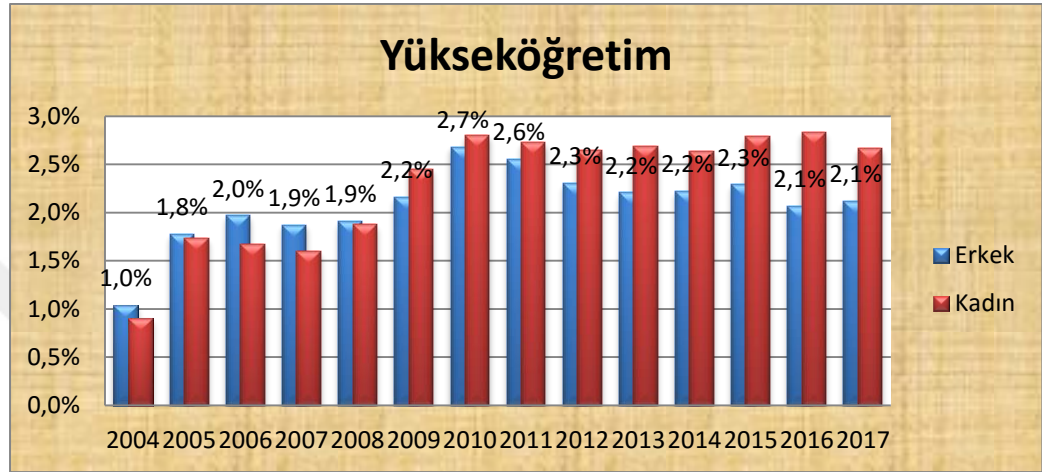
Tablo: III.8. Lise, Mesleki veya Teknik Lise Eğitimine Göre Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma



Kaynak: TÜİK,2017.

Tablo: III.8.'de görüldüğü gibi lise, mesleki veya teknik lise eğitime sahip kadınların kısmî süreli çalışma oranları 2004 yılında % 0.6, 2008 yılında %1.3, 2012 yılında da %2.3'dür.

Tablo: III.9.Yükseköğrenim Eğitim Düzeyine Göre Kadınlarda Kısmî Süreli Çalışma



Kaynak:TÜİK,2017.

Tablo III. 9. görüldüğü gibi; yükseköğrenime sahip kadınların kısmî süreli çalışma oranları 2004 yılında %1.0, 2008 yılında % 1.9, 2012 yılında %2.3, 2014 yılında % 2, 2016 yılında % 2.1, 2017 yılında %2.1'dir.

2009 yılı Hane halkı İşgücü Anketi verilerine göre; kent istihdamında ilköğretim ve altı eğitimli kadınların %64,4'ü kayıt dışı işlerde istihdam edilirken, bu oran lise mezunu kadınlarda %23,6, Üniversite mezunlarında ise sadece %6,2'dir. Dolayısıyla; kadınların büyük çoğunluğunun kayıt dışı istihdamda yer alması, İş Yasası'nda öngörülen haklarından mahrum olmasına neden olmaktadır. "Aile Yapısı Araştırması 2016" sonuçlarına göre; kadınların toplumsal rolleri olarak ifade edilen bakım ve ev içi hizmetleri yerine getirdikleri; erkeklerin ise; tamir, badana, boya fatura yatırma gibi işleri üstlendiği gözlemlenmiştir. Yapılan işlerin ayırımında kadınların belirsiz süreli işleri, erkeklerin ise belirli süreli işleri üstlendiğini belirtmek yanlış olmayacaktır (TÜİK,2017).

Zaman Kullanım Araştırması'na göre; Türkiye'de hane halkı ve aile bakımı işlerine ayrılan günlük ortalama süreye bakıldığında; kadınlar bu tür işlere bir günde 4 saat 35 dakika, erkekler ise sadece 53 dakika ayırmaktadır. Burada da cinsiyet temelli işbölümünün etkisi gözlemlenmektedir. Zaman Kullanım Araştırması, 2014-2015 sonuçlarına göre; Türkiye genelinde 10 ve daha yukarı yaştaki bireylerin bir günde hangi faaliyetlere, ne kadar süre ayırdıkları incelendiğinde; uykudan sonra kadınların en çok 4 saat 17 dakika ile hane halkı ve aile bakımı faaliyetine zaman, erkeklerin 3 saat 58 dakika ile istihdam faaliyetine zaman ayırdıkları görülmüştür (TÜİK,2016).

Türkiye'de kadın istihdamı üzerindeki bir diğer önemli sorun kayıt dışı istihdamın fazla olmasıdır. İşgücü İstatistikleri Kasım 2015 Raporu'na göre; Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları %32 iken, erkeklerde bu oran %71'dir. Rapora göre; Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranları kadınlarda %44, erkeklerde %28'dir. Tarım sektöründe istihdam edilen kadınların %94'ü kayıt dışı olarak çalışmaktadır.

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça kayıtlı işgücüne katılım oranı da artmaktadır. Bir diğer ifade ile; eğitim düzeyi o toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel anlamda gelişimini ifade etmektedir. Düşük eğitim düzeyine sahip bir toplumda, işgücüne katılım genel anlamda kayıt dışı sektörlere doğru hareket etmektedir. Kadın ve erkek arasındaki en düşük farkın, yükseköğrenim düzeyinde olduğu görülmektedir (TİSK,2016: 52). Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre 2015 yılında; Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %16,1, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %26,6, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,7, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %40,8 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,6'dır (TÜİK,2017).

Kısmî süreli çalışma gelişmiş ülkelerde büyük ölçüde işsizliği azaltmak ve kadınların iş ve aile yaşam dengesini sağlama amacıyla kullanılmaktadır. Kadınlara verilen işlerin genellikle geçici nitelikte ve düşük ücretli işler oluşu, istihdam alanında kadınların sayısının çok sınırlı kalmasına, işsizliğe geçiş hızının artmasına, kadın işgücü kalitesinin düşmesine ve kadınların uzun süreli istihdamının kısıtlanmasına neden olmaktadır. Ücretlerin düşük olması ise; kadınların yaptıkları işin aileye destek olarak algılanmasına ve ekonomik büyüme dönemlerinde ihtiyaç duyulan, gerileme dönemlerinde bir kenara itilen yedek işgücünü oluşturdukları düşüncesine yol

açmaktadır. Gerileme dönemlerinde ise; ilk vazgeçilen grubu kadınlar oluşturmaktadır (Faruk,2005:211).

### **III.5 Türkiye’de Ebeveyn Kısmî Süreli Çalışma Ve Bursa Örneği**

#### **III.5.1. Bursa Sanayisinin Genel Görünümü**

Bursa, gelişmiş imalat sanayi ve ticareti sayesinde küresel bir çekim merkezi konumundadır. Bursa’da tekstil, otomotiv, makine-metal imalatı, tarıma dayalı sanayi ve gıda, mobilya gibi sektörler ön plana çıkmaktadır. Bursa'nın bir başka özelliği ise, ülke genelinde organize sanayi bölgelerinin kurulmasına öncülük ederek, faaliyette olan 18 organize sanayisi bölgesine sahiptir.

Türkiye’nin dördüncü büyük şehrini oluşturan Bursa; ekonomik yönüyle, Türk ekonomisinin geliştirilmesi ve ona yeni ivmeler kazandırılmasında aktif ve yönlendirici bir gücü temsil etmektedir. Ayrıca Bursa bölgesinde üretim % 70’i yurt dışına yapılması nedeniyle Türk ekonomisi açısından önemli bir konumdadır (<http://www.btso.org.tr/?page=bursaeconomy/bursaeconomy.asp>).

#### **III.5.2. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı; kadın istihdamını arttırmaya yönelik düzenlenmiş olan ebeveyn kısmî süreli çalışmanın, teoride olduğu gibi uygulamada da kadın istihdamını arttırıp arttırmadığını ortaya koymak ve işverenlerin bu uygulama hakkındaki genel bilgileri ve uygulamaya bakış açılarını incelemektir.

#### **III.5.3. Araştırmanın Sınırlılığı**

Çalışma Bursa bölgesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın Bursa bölgesinde gerçekleştirilmesinin nedeni ise; ulaşım kolaylığı ve zaman açısından etkinlik sağlamasıdır. Bu bölgede ağırlıklı olarak tekstil ve otomotiv şirketlerinin yer alması nedeniyle bu iki sektörün öncü şirketleri seçilmiştir. Kadınların işgücü piyasalarında yer almalarını sağlayan insan kaynakları yöneticilerinin bu izin türüne bakış açıları

önemli olduğundan öncü şirketlerin de insan kaynakları yöneticileri ile görüşme yapılmıştır. Belirtilen sektörlerde öncü olan bazı şirket yöneticilerinin çalışmaya destek olmak istememeleri ise; araştırma açısından engel oluşturmuştur.

#### **III.5.4. Araştırma Metodolojisi**

##### **III.5.4.1. Ana Kütlenin Belirlenmesi, Örnekleme Süreci ve Veri Toplama Yöntemi**

Araştırmada; ilk işe alım aşamasında kadınların yasal olarak sahip oldukları hakların işverenler için eleyici bir unsur olup olmadığı, halen çalışan kadınların bu hakları talep etmeleri durumunda işverenlerin nasıl yol izlediklerini anlamak amacıyla nitel araştırma metodolojisinin uygun olacağı düşünülmüştür.

Bu amaçla Bursa bölgesinde sektöründe öncü otomotiv ve otomotiv yan sanayi şirketleri ile sektöründe öncü ve orta ölçekli bir tekstil şirketinin insan kaynakları yöneticileri ile görüşme sağlanmıştır. Görüşme sağlanan şirketlerin seçiminde kurumsal şirketler ve aile şirketlerinin seçilmesine dikkat edilmiştir. Bu iki farklı kültürdeki şirketlerin yönetsel anlamda birbirinden farklı yapıda olmasının çalışmanın daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesine yardımcı olacağı düşünülmüştür. Otomotiv ana sanayi şirketinin insan kaynakları yöneticisi ile şirket dışarısında görüşülmüştür. Diğer üç insan kaynakları yöneticisi ile şirketlerinde görüşme sağlanmıştır. Görüşmelerin daha sağlıklı olması için, görüşmeye gidilmeden önce görüşme tarihi ve saati talep edilmiştir. Görüşmeler sırasında yöneticilere eğitim durumu, yaş, medeni durumu, çocuk sayısı gibi temel bilgiler dışında, iş hayatındaki deneyimleri, halen çalıştıkları şirketlerde ne kadar süredir çalıştıkları gibi sorular yöneltilmiştir.

Bu araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile derinlemesine görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Bu teknik; görüşme sağlanan insan kaynakları yöneticilerinin deneyimlerine, duygularına, kadın çalışanlara bakış açılarına, tutum ve davranışlarına ilişkin verilerin toplanmasında etkili olması nedeniyle tercih edilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak görüşme, telefon ve sorular kullanılmıştır. Veri toplanması sırasında görüşme formu oluşturulmuştur. Araştırmanın etkinliğini arttırmak amacıyla görüşme sağlanan şirketlerin aile şirketi ve yabancı ortaklı şirketler olmasına dikkat



edilmiştir. Bunun nedeni ise; kadınlara veya ebeveynlere verilen hakların şirketin yapısına göre uygulanabilirliğinin daha etkin analiz edilmesi olmuştur. Görüşme sırasında kolay anlaşılabilir ve ucu açık sorular sorularak, görüşme sağlanan yetkililerin soruları yorumlamasına imkân sağlanmıştır. Sorulara sağlıklı cevaplar alınmadığı durumlarda konuya açıklık getirilerek yanlış yorumlamalar önlenmiştir. Görüşmeler sırasında aynı cevapların alınmaya başlanmasıyla görüşme sonlandırılmıştır.

Araştırmada kullanılan görüşme formunun oluşturulmasında öncelikli olarak literatürde yer alan esnek çalışma düzenlemelerinin kadın istihdamına etkisi, ebeveynlerin anne ve baba olduktan sonraki yasal hakları, ebeveyn kısmî süreli çalışmanın kadın istihdamına etkisiyle ilgili medyada yer alan söyleşi, haber vb. gibi kaynaklar incelenmiştir. Bu kaynaklardan elde edilen bilgiler sonucunda insan kaynakları yöneticileri ile ön görüşme gerçekleştirilmiştir.

İnsan kaynakları yöneticilerinin isteği üzerine kendilerine rumuzlar verilmiştir. İnsan kaynakları yöneticileri sırasıyla 1.yetkili, 2.yetkili, 3.yetkili, 4.yetkili olarak belirtilmiştir.

Aşağıda Tablo.IV.1.'deki soruların belirlenmesiyle görüşme formu hazırlanarak görüşmelere başlanmıştır.

Tablo.IV.1. Yetkililere Yöneltilen Sorular

Sıra No	Yetkililere Yöneltilen Sorular
1	Şirketinizde toplam çalışan sayısı nedir?
2	Şirketinizde toplam çalışan sayınızdan kaç kadın kaç erkek çalışmaktadır?
3	Şirketinizde mavi yaka ve beyaz yaka olarak çalışan kadın-erkek sayısı nedir?
4	Şirketinizde tam zamanlı ve kısmî süreli çalışan oranları nelerdir?
5	Ebeveyn kısmî süreli çalışmanın hangi amaç ile uygulandığını biliyor musunuz?
6	Ebeveyn kısmî süreli çalışmanın uygulanması hakkında bilginiz mevcut mu?
7	Ebeveyn izin talebi ile gelen çalışanlarınız var mı? Eğer var ise yönetim bu durumu nasıl karşıladı?
8	Yönetimin ebeveyn kısmî süreli çalışmaya bakış açısı ne yöndedir?
9	Ebeveyn izni sizce uygulanabilir bir sistemidir? Uygulanırsa neden? Uygulanmazsa neden?
10	Kısmî süreli çalışmanın yönetmelikteki gibi kadın istihdamını arttıracakını düşünüyor musunuz? Nedenini açıklayabilir misiniz?

11	Çalışanlarınıza kendilerinin veya eşlerinin hamile kalması durumunda haklarından bahsediyor musunuz?
12	Uygulanabilir bir ebeveyn izni için görüşlerinizi açıklayabilir misiniz?
13	Bu konu ile ilgili önerileriniz nelerdir?

Görüşmelerin yanında araştırmada şirketlerin vizyon ve misyon değerlerine de yer verilmiştir. Bunun nedeni ise; bu değerlerin şirketlerin kültürlerini, insana ve çevreye verdikleri değerin analize yardımcı olacağı düşüncesidir.

Tablo.IV. 2.'de yetkililerin şirketteki pozisyonları ve diğer bilgilerine yer verilmiştir.

Tablo.IV. 2. Yetkililerin Özellikleri

Sıra	Sektör	Rumuz	Şirketin Sermaye Yapısı	Sendikal Durumu	Görüşmeci Pozisyonu	Eğitim Düzeyi	Görüşme Süresi (Dakika)
1	Otomotiv	1.Yetkili	%50 Yabancı %50 Yerli	Sendika Üyesi	Endüstri İlişkileri Yöneticisi	Üniversite	45 Dakika
2	Otomotiv Yan Sanayi	2. Yetkili	%50 Yabancı %50 Yerli	Sendika Üyesi	İnsan Kaynakları Yöneticisi	Üniversite	30 Dakika
3	Tekstil	3.Yetkili	%100 Yerli	Sendika Üyesi Değil	İnsan Kaynakları Yöneticisi	Üniversite	45 Dakika
4	Tekstil	4.Yetkili	%100 Yerli	Sendika Üyesi Değil	İnsan Kaynakları Yöneticisi	Üniversite	45 Dakika

1.Yetkilinin çalışmış olduğu otomotiv ana sanayi şirketi 1968 yılında kurulmuştur. Türkiye'nin hem binek otomobil, hem de hafif ticari araç üreten tek otomotiv şirkettir. Şirketin vizyonu "*Milyon Araca Doğru*"dur. Şirketin misyonu "*Müşteri beklentilerini şekillendiren ve gurur duyulan lider otomotiv şirketi olmak*"tır.

Aşağıdaki Tablo.IV.3.'de 1.Yetkilinin çalışmış olduğu şirketin kadın-erkek çalışan sayıları belirtilmiştir.

Tablo.IV.3. 1. Yetkilinin Çalıştığı Şirketinin Çalışan Profili

	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Toplam</b>
<b>Saha Çalışanı</b>	448	5.928	6.376
<b>Ofis Çalışanı</b>	275	1.160	1.435
<b>Toplam</b>	723	7.088	7.811

Tablo.IV.3.'de görüldüğü üzere şirket içerisinde ağırlıklı olarak erkek çalışan bulunmaktadır. Saha ve ofis çalışan kadın çalışan toplamı, erkek ofis çalışan sayısına yaklaşmamaktadır.

1.Yetkili 42 yaşında bekâr bir erkektir. Yaklaşık 18 yıldır insan kaynakları alanında çalışmaktadır. Çalıştığı şirket içerisinde iç rotasyon olması nedeniyle insan kaynaklarının hemen hemen her alanını deneyimlemiştir. Son 3 yıldır Endüstri İlişkileri yöneticisi olarak çalışmaktadır. Çalıştığı şirkette örgütlü bir sendika bulunmaktadır. Şirketin çalışma saatleri saha çalışanlar için 07:30-15:30, 15:30-23:30, 23:30-07:30 olup; ofis çalışanlar için 08:00-18:00 şeklindedir.

1. yetkilinin çalışmış olduğu şirkette toplam 7.811 personel çalışmaktadır. Şirket yabancı ortaklıdır. Tüm insan kaynakları süreçleri ve yasal haklar uygulanmaktadır. Şirketin kurumsal ve oldukça büyük ölçekli olması çalışmamıza katkısı açısından önemlidir.

2. yetkilinin çalışmış olduğu otomotiv yan sanayi şirketi 1998 yılında kurulmuştur. Otomotiv yan sanayi'nde her türlü standart ve yüksek dayanımlı sac ile birlikte boru ve alüminyum şekillendirme üretimi yapmaktadır.

Tablo.IV.4. 2.Yetkilinin Çalıştığı Şirketinin Çalışan Profili

	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Toplam</b>
<b>Beyaz Yaka</b>	12	32	44
<b>Mavi Yaka</b>	1	135	136
<b>Toplam</b>	13	177	180

Tablo.IV.4.'de görüldüğü üzere erkek çalışan sayısı kadın çalışan sayısından oldukça fazladır. Üretim alanında sadece bir kadın görev almaktadır. 2. yetkiliye kadının görevinin ne olduğu sorulduğunda, “*üretimdeki bir bayan çalışanımız çay ve temizlik işleri ile görevlidir*” şeklinde ifade etmiştir. Burada elde edilen bilgi ile üretimde çalışan kadının yine ev içi hizmetlerindeki gibi konumlandırıldığını ve kadının toplumsal işbölümü olarak adlandırdığımız bakım hizmetlerinde çalışma hayatında yer aldığı gözlemlenmektedir.

Şirketin misyonu “*Mükemmellik ve sürekli iyileştirme kültürünü tüm süreçlerimize yansıtarak ve gelişen teknolojileri sahiplenerek sektörümüzde tasarım ve üretim yeteneklerimizle lider şirket olmak ve rekabet gücümüzü arttırarak toplumun, çevrenin, çalışanların ve tüm paydaşların memnuniyetini sağlamak*” şeklinde belirtilmiştir.

Şirketin vizyonu ; “*Ulusal ve uluslararası pazarda, otomotiv yan sanayi metal sektöründe kalıp tasarım ve imalat ile gövde ve şasi parça üretimi alanlarında liderliğimizi sürdürmek, müşteri memnuniyetini arttırarak dünya klasında üretim ve yönetim süreçler ine sahip bir şirket olmak*” olarak ifade edilmiştir.

2. yetkili 42 yaşında, evli ve 2 çocuk babasıdır. Eşi ev hanımıdır. 20 senedir iş hayatındadır. Halen bulunduğu otomotiv yan sanayi şirketinde 10 yıldır insan kaynakları alanında çalışmaktadır. Şirketin çalışma saatleri mavi yaka olarak çalışan üretim personeli için 07:00-15:00, 15:00-23:00, 23:00-07:00 olup; beyaz yaka idari çalışanlar için 08:00-18:00 şeklindedir. Şirkette örgütlü bir sendika bulunmaktadır. Şirket bir holding kuruluşudur. Ana sanayiye tedarik sağlaması nedeniyle kurumsal bir şirkettir. Bu nedenle buradan elde edilecek bilgiler çalışmamız için önemlidir. Bu otomotiv yan sanayi şirketinde toplam 180 kişi çalışmaktadır. Aşağıdaki tabloda şirketin kadın-erkek çalışan oranları belirtilmiştir.

3. yetkilinin çalışmış olduğu şirket 1954 yılında kurulmuş olup, Türkiye`nin sayılı entegre tekstil kuruluşlarından biridir. 3.şirket sadece “*pazar ihtiyaçlarını karşılayan bir şirket değil, yürütmekte olduğu Ar-Ge çalışmalarıyla da sektöre yön veren lider bir kuruluştur. Sahip olduğu yenilişim kültürüyle farklılık yaratan 3. Şirket; nitelikli insan kaynağı, geniş satış ağı, yüksek ürün kalitesi, sağlam temeller üzerine*

*kurulmuş bilgi sistemleri ve güçlü finansal yapısıyla sektöründe lider pozisyonunu korumaktadır.”*

Tablo.IV.5. 3. Yetkilinin Çalıştığı Şirketinin Çalışan Profili

	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Toplam</b>
<b>Beyaz Yaka</b>	49	56	105
<b>Mavi Yaka</b>	449	78	527
<b>Toplam</b>	498	134	632

Tablo.IV.5’de görüldüğü gibi bu şirkette toplam 632 kişi çalışmaktadır. İdari bölümlerde (beyaz yaka) kadın erkek çalışanlar hemen hemen birbirine yakın iken; üretimde ağırlıklı olarak kadın çalışmaktadır. Bu nedenle görüşme sağlanan yetkilinin konuya bakış açısı uygulamanın analiz edilebilmesi açısından önemlidir.

3.yetkili 42 yaşında, evli ve bir kız çocuğu babasıdır. Eşi özel bir şirkette çalışmaktadır. Yetkili yaklaşık 21 yıldır, görüşme yapılan şirkette 9 yıldır insan kaynakları yöneticisi olarak görev yapmaktadır. Çalıştığı şirkette örgütlü bir sendika bulunmamaktadır. Şirketin çalışma saatleri mavi yaka olarak çalışan üretim personeli için 07:00-15:00, 15:00-23:00, 23:00-07:00 olup; beyaz yaka idari çalışanlar için 08:00-18:00 şeklindedir.

4. Yetkilinin çalıştığı tekstil şirketi 20 yılı aşkın süredir ev tekstiline yönelik jakarlı ve düz kumaş üretimi yapmaktadır. Yeni teknolojilere yapılan ve hâlen devam etmekte olan yatırımları nedeniyle 2001 yılından itibaren teknik tekstil alanında da iç ve dış pazara hizmet vermektedir.

Tablo.IV.6. 4.Yetkilinin Çalıştığı Şirketinin Çalışan Profili

	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Toplam</b>
<b>Beyaz Yaka</b>	32	19	51
<b>Mavi Yaka</b>	16	155	171
<b>Toplam</b>	48	174	222

4. yetkilinin çalıştığı şirkette Tablo.IV.6'da. görüldüğü gibi toplam 222 personel çalışmaktadır. Üretim alanlarında ağırlıklı olarak erkek çalışanlar bulunmaktadır. Erkek çalışanın ağırlığının olması ebeveyn kısmî süreli çalışmanın erkek bakımından değerlendirilmesi açısından önemlidir. Şirketin çalışma saatleri mavi yaka olarak çalışan üretim personeli için 07:00-15:00, 15:00-23:00, 23:00-07:00 olup; beyaz yaka idari çalışanlar için 08:00-18:00 şeklindedir.

4. yetkili 35 yaşında evli 2 çocuk babasıdır. Eşi çalışmamaktadır. Yetkili yaklaşık 15 yıldır insan kaynakları alanında görev yapmakta, iki buçuk yıldır insan kaynakları yöneticisi olarak çalışmaktadır. Çalıştığı şirkette sendika bulunmamaktadır. Şirket aile şirketidir.

Yetkililere sorulan temel soruların tamamlanmasının ardından çalışmamızın asıl amacına yönelik sorular sorulmuştur. Bu doğrultuda; ilk olarak ebeveyn kısmî süreli çalışmanın hangi amaç ile çıkarıldığı ve bu çalışma hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları sorulmuştur. Görüşme sağlanan 4 yetkili aşağıdaki şekilde cevaplar vermişlerdir. Bunlar;

1. yetkili; *“Ebeveyn kısmî süreli çalışmayı biliyorum. Uygulama çıktıktan sonra şirketimizde çalışanlarımıza verdiğimiz el broşürlerine konuyu açıklayıcı metin hazırladık ve çalışanlarımızı bilgilendirdik. Uygulamanın amacının, çocuk sahibi olan anne ve babaların çocuklarına daha iyi bakabilmeleri için çıkarıldığını bilmekteyim”* şeklinde ifade etmiştir. Görüşme sağlanan 1.yetkili konuya gayet hâkim ve bilinçli bir şekilde yanıt vermiştir. Yetkili ebeveyn kısmî süreli çalışma ilgili sorularına geçmeden önce şirketlerine ait *“Gebe Çalışanlarımız İçin Yönerge”* broşürü anlatmak istemiştir. Görüşmeye ön hazırlıklı olarak gelmesi konuyla ilgilendiğini ve daha sağlıklı bir görüşme yapacağımızın göstergesi olarak değerlendirilmiştir.

2. yetkili; *“uygulamanın tam olarak hangi amaçla çıkarıldığını bilmiyorum ama iş hayatı ile aile hayatını kolaylaştıran bir uygulama olması açısından çıkartılmış olabilir. Çünkü hem kadını kapsıyor hem de erkeği”* şeklinde ifade kullanmıştır. Yetkilinin vermiş olduğu cevap çalışma için güzel bir yanıt olabilir. Ancak 2. yetkili ilk soru yöneltildiğinde yarım çalışma ödeneği ile ebeveyn kısmî süreli çalışmayı

karıştırmıştır. İki arasında farkın belirtilmesinden sonra soruya yanıt vermiştir. Bu durum konuya tam anlamıyla hâkim olmadığının bir göstergesi olabilir.

3. yetkili; *“Ebeveyn kısmî süreli çalışma hakkını biliyorum. Avrupa Birliği’ne uyum süreciyle çıkartıldığını okumuştum. Ama bu uygulama bizde aynı sonuçları doğurmasını beklemek çok güç. Avrupa Birliği ülkeleri ile aramızda çok yol var. Oradaki sonuçların burada olması biraz zor”* ifadelerini kullanmıştır. Yetkilinin bu yanıtı konuya farklı açıdan ele aldığını göstermiştir. Yönetmeliğin çıkarılış amacına vurgu yapmış olması; ebeveyn kısmî süreli çalışma ile ilgili yönetmeliği incelemiş olmasının bir göstergesi olabilir.

4. yetkili; *“Yönetmelik ilk çıktığı zaman araştırmasını yaptık. Hatta o dönemlerde pazarlama departmanında çalışan bir personelimiz vardı. O da tam doğum yapma aşamasındaydı. Böyle bir talepte bulunursa ne yapabiliriz diye bakmıştık. Bir şey yapamazdık. Ama bayanın performansından memnunuz. İşlerini de iyi takip ediyordu. Talep etseydi, yine de kabul edemezdik çünkü onun baktığı dünyada birçok ülkeye ihracat yapan ve çok önemli müşterilerimiz var. Onlara üretim içerisindeki maillere üretim aşamaları ile ilgili arkadaştan bilgi alması gerekiyor. Yabancılarda genelde şöyle bir algı var; birinin yerine bir başkası baktığı zaman ya da biri gitti yerine başkası geldiği zaman ve bu süreklilik arz ettiğinde şirkette olumsuz bir durum anlamına geliyor. Aslında bizle ilgili olumsuz bir durum yok ama karşı taraf o şekilde algılıyor. Ya da bazen öyle durumlarla karşılaşıyoruz ki, işte Merve Hanım bizim için çok değerli, bize doğru bilgiler aktarıyordu. Lütfen onu tekrar eski görevine geri getirin diyenler de oldu.”* Yetkili sormuş olduğumuz soruya biraz dolaylı bir yoldan anlatım gerçekleştirmiştir. Bu nedenle vermiş olduğu yanıt yönetmeliğe çok hâkim olduğunu göstermemektedir.

Yetkililere sorulan bir diğer önemli soru; *“Ebeveyn izin talebi ile gelen çalışanlarınız var mı? Yönetimin bu çalışmaya bakış açısı ne yöndedir?”* şeklindedir.

1. Yetkilinin *“Şirketimiz içerisinde ebeveyn kısmî süreli çalışma talebi ile gelen hem ofis çalışanı hem de saha çalışanı bulunmamaktadır. Sadece yarı zamanlı çalışma veya 6 aya kadar ücretsiz izin hak talebi ile gelen işçilerimiz bulunmaktadır. Bu şekilde*

*bir talep olmadığı için yönetim herhangi bir konu belirtmemiştir. Ancak yönetim ebeveyn izni kısmî süreli çalışmaya sıcak bakmamaktadır. Yönetmelikte ebeveyn kısmî süreli çalışmasının postalar halinde çalışmanın bulunduğu işletmelerde işveren inisiyatifine bırakıldığı belirtilmiştir. (Getirmiş olduğu el broşüründeki yazıyı gösteriyor). Bu durumda üretimimizin ağırlıklı olarak postalar halinde olması bu çalışmanın uygulanmasını mümkün kılmıyor. Saha çalışanı işçilerimiz için durum böyleyken, ofis çalışan personellerimiz açısından bu sistemin uygulanabilirliği zor gözükmemekte. İşçi tarafından bu şekilde talep gelmesi durumunda işveren, bu talebi uygulamak zorundadır. Fakat çocuğu 5 yaşına kadar gelen personelin bu uygulamada kalması 5 yıl boyunca yarı zamanlı çalışması anlamına gelmektedir. Sen işveren olsan bu uygulama ile çalışanın olsa kabul eder miydin? Burada yarı zamanlı çalışan personelin yerine birini istihdam ettiğini varsayarsak aynı verimlilik ve performans ile çalışacağını garanti bulmamaktadır. Ayrıca kısmî süreli çalışan kadınların ücretlerinde de düşüş olacaktır. Bu da bireyi geçim açısından zora sokacağı Türkiye şartlarında bir gerçektir” şeklinde ifade kullanmıştır.*

1. yetkili eleştirdiği noktalarda sürenin çok uzun olduğuna vurgu yapmıştır. Türkiye şartlarında geçim durumunu ele alması, işçilerin maddi anlamda durumlarını göz önüne alarak bir değerlendirme yapması, gerçek anlamda yorum yaptığını ve çalışanlarına olan yakınlığının bir göstergesi olabilir.

2. yetkili “Ebeveyn kısmî süreli çalışan talebi ile gelen çalışmamız yoktur. İşletmemiz ağırlıklı olarak erkek çalışanlardan oluşmakta. Diğer izin hakları, yasal düzenleme ne ise veriliyor fakat bu şekilde gelen çalışmamız yoktur. Yönetim ise bu uygulamaya sıcak bakacağını düşünmüyorum. Yetkiliyle görüşmenin sağlıklı ilerlemesi açısından uygulamadaki kalan yarı zamanda personeli özel istihdam bürolarından istihdam edilmesi durumuna nasıl baktığı sorulmuştur. “benim kanaatim uygulamada kısmî çalışan personelin kalan zamanına istihdamında alınacak personelin biz insan kaynakları yöneticileri olarak doğru yetkiliyi seçerek aradaki verimlilik dengesini sağlayabiliriz.”

1. ve 2. yetkili arasında kısmî süreli çalışan personelin istihdamında verimliliğe bakış açılarının birbirinden farklı olduğu gözlemlenmiştir. 1. yetkili aynı verimlilikte çalışmanı bulmanın zor olacağından bahsederken, 2. yetkili yöneticilik vasıfları gereği



doğru yetkiliyi seebildiklerini belirtmiştir. Burada da farklı şirketlerde aynı pozisyonlarda çalışan yetkililerin şirket kültürlerinin, eğitimlerinin ve insan kaynaklarına bakış aıllarının aynı olmaması vb. nedenlerden farklılıkların ortaya çıktığı söylenbilir.

3. yetkili; *“Ebeveyn kısmi süreli çalışma talebi ile ilgili gelen işçimiz yoktur ve olmayacaktır. Yönetimimiz şu anda süt izni verirken bile isteksiz. Personel sabah işe gelecek çalışmaya başlayacak işlerini tam bitirmeden süt izni nedeniyle işten çıkıp gidecek, verim zaten düşecek. Yönetim daha buna sıcak bakmazken ebeveyn kısmi süreli çalışmaya da olumsuz bakmaktadır. Patronlarımız alışanları bir girdi maliyet olarak görmektedir. Eski asgari ücret ile çalışan bekâr bir işçiyi düşünün, bu işçi AGİ dâhil eline geçeceği para 1.400 TL, işverene bu işçinin maliyeti tüm giderler dâhilinde 4.000 TL’yi bulmaktadır. Arada ki 1.400 TL’yi kendilerine bir yük olarak görmelerinden dolayı işveren işçiden maksimum faydayı elde etmek ister. Işçi ebeveyn kısmi süreli çalıştığında bunun yarı maliyeti özel istihdam ofislerinden faydalansa dahi, işçiden aynı verimlilik alınmayacağı bir gerçektir. Ayrıca bu uygulamaya sıcak bakmamamızın bir nedeni ise; işçi kısmi süreli çalıştığı zaman işten çıkartmak istediğimizde kıdem tazminatını kısmi olarak çalışmasından değil, tam zamanlı çalışana göre vermek zorundayız. Yönetmelik; “kısmi süreli çalıştı. Bu çalışmaya göre alsın” demiyor. Bu durum tamamen bir risk unsurudur. O nedenle ebeveyn kısmi süreli çalışmayı uygulamamız söz konusu olmamaktadır. “ ifadeleri kullanmıştır.*

3. yetkili çalışanlarını sadece bir maliyet olarak görmektedir. Ne kadar çok çalışma o kadar çok sermaye mantığı ile hareket ederek, çalışanların haklarını dahi vermeye çekimser yaklaşmaktadır. Kıdem tazminatının verilmesi durumundaki yorumu bu izlenimleri doğrular niteliktedir.

4. yetkili; *“Kısmi süreli çalışma için hiçbir başvuru olmadı. Olsaydı; eminim ki yönetim (ben de aynı düşüncedeyim) olumlu bir yanıt vermezdi. Patronlar yarım gün veya saatlik kısımdaki zaman kaybının olduğu birçok şeyi fazla istemezler. şöyle düşünün; çalışan mavi yakaysa bu mavi yakaların çalıştığı makinalar vardır. Örneğin rme makinasında 3 bayan alışıyor. Bu makinada çalışanlardan birinin izne çıkması geriye kalan 2 bayanın daha hızlı bir performansta çalışmasına neden olacak. Makinayı teslim ettiğimiz kadının yarım gün çalışması yani ayın yarısında olmaması çoğu*

*patronun işine gelebilecek bir durum değildir. Kalan iki bayan daha fazla performansta çalıştığı için, belli bir süre sonra iş yüklerinden dolayı şikayete başlayarak “ya yerime birini alın; yada istifa ederiz” diyebileceklerdir. Bu şekilde bir talep gelseydi eğer; böyle bir talebi almamak istediğimi söylerim. İlla ki bu şekilde bir talebi var ise yetkilinin bütün haklarını vererek çıkışını veririm. Ya da böyle bir talep geldi; diyelim ki doğan bebeğin gerçekten anneye ihtiyacı var. Engelli olduğunu varsayalım. Böyle durumlar istisnai durumlardır. Eğer ki çalışan bizim için değerliyse yetkiliye yardımcı olmaya çalışırız veya en kötü ihtimalle bakıcı konusunda destek olabiliriz. Kadın doğum yaptıktan sonra 3 hafta izni var. Sonrasında da 6 ay ücretsiz izin hakkı var. Doğumdan sonra bütün izin haklarını yasal olarak veriyoruz. Bayan hamile oldu; hemen işten çıkaralım şeklinde bir zihniyetimiz yok. Bu doğal bir durum. 6 ay talepte bulduklarında bunun çok uzun bir zaman olduğunu, biraz daha düşürmelerini söylüyoruz. Mesela 3 ayı kullanın kalan zamanı da esneterek kullanabilirsiniz şeklinde yaklaşıyoruz Ama bu uygulamaya sıcak bakmıyoruz.”*

Bir diğer soru “ebeveyn izni sizce uygulanabilir bir sistemdir? Uygulanırsa neden? Uygulanmazsa neden? sorusu yöneltilmiştir. Yetkililer aşağıdaki şekilde yanıtlar vermişlerdir.

1. yetkili; “ebeveyn kısmî süreli çalışma Türkiye açısından uygulanabilir bir sistem değildir. Bu uygulama işverenler açısından iş gücünde bir kaybına yol açar. Daha öncede belirttiğim gibi yarı zamanlı çalışma verimlik açısından şirkete bir maliyet. Bu sistemin uygulanabilmesi için devlet tarafından teşvik edici uygulamalar olması gerekir. Bu teşviklerde de işverenin yükünü azaltabilecek şekilde olması gerekir. Teşvikler olursa pozitif anlamda etki getireceğini düşünmekteyim.” şeklinde ifade kullanmıştır.

2. yetkili; “bu uygulama uygulanabilir bir sistem değildir. İşverenlere maliyetten başka bir şey getirmemektedir. Uygulanabilir olması için devletin yükü alması ve teşvikler sunması gerekir.” şeklinde ifadeler kullanmıştır.

3. yetkili; “Bu sistem uygulanabilir bir sistem değildir. Postalar halinde çalışmanın olduğu işletmelerde kadınlar hamile kaldıktan sonra gece çalıştırılma yasağı bulunmaktadır. Şirketimizin üretim yapısı göz önüne alındığında ağırlıklı olarak

*postalar halinde çalışmaktayız. Kadın işçilerden ebeveyn kısmî süreli çalışma talebi gelmesi durumunda; uygulamanın bu kısmî işverenin inisiyatifinde olmasından dolayı kesinlikle onaylamayız.” Beyaz yaka olarak ifade edilen 08:00-18:00 saatleri arasında çalışan (vardiyasız) işçilerin bu şekilde bir talebinin olması durumunda kendisine nasıl bir tepki vereceği sorulduğunda şu şekilde cevap vermiştir; “Beyaz yaka çalışanlarımızın bu şekilde bir talepleri olması durumunda ise yasal olarak ne yapılması gerekiyorsa onu yapmaya çalışırım. Ama tabii ki personeli yıldırana kadar (gülüyor). Yıldırma politikasını nasıl yapacağını sorduğumda ise şu şekilde cevaplamıştır: “Örneğin bir yazılım mühendisi olarak 08:00-18:00 saatleri arasında çalışan bir personel düşünelim. Bu personelin 6 saate bitireceği bir iş varsayalım. Burada ebeveyn kısmî süreli ile çalıştığını düşündüğümüzde işi 3 veya 4 saatte bitirmesi beklenilmektedir. Personel burada doğal olarak işi istemiş olduğumuz zaman aralığında gerçekleştirememektedir. Kendisini verimsiz, değersiz hissederek ister istemez işten ayrılmak zorunda kalacaktır.”*

Bilindiği üzere iş yaşamında işçilere uygulanan mobbing çözülmesi zor bir konudur. 3. yetkili; işçinin talep etmiş olduğu ve işverenin kabul etmesi gereken hakkı vereceğini ancak açık bir şekilde bu şekilde talebi karşılanan işçiye mobbing yapacağını belirtmesi, uygulamanın kağıt üzerinde görülmeyen ve uygulamanın olumsuz bir sonucunun yansımalarıdır.

3. yetkili görüşmenin devamında “Ayrıca bu uygulamayı yapan yetkililer denetmenler, müfettişler, masa başında oturan yetkililer tarafından yapılıyor. Gerçek anlamda uygulamanın içinde olmayan kâğıt üzerinden her şeyi yazıp çizen yetkililer tarafından yapılmakta ve gerçekte neler doğuracağı iyi analiz edilmemektedir. Dolayısıyla bu çalışma türü kadın istihdamını arttırmadan ziyade azaltıcı bir uygulamadır. Bizler zaten hamile personele ihtiyaç duymuyoruz. Daha önce de söylediğim gibi süt izni kullanan personellerden bile gerekli verimi alamıyoruz. Süt izni kullanan yetkili yasal hakkı olarak doğum yapmış kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Biz bu verilen sürede dahi işçiden verim aldığımızı düşünmemekteyiz.”

4. yetkili; “Bursa bölgesinde tekstil şirketi olarak irili ufaklı 1000’e yakın şirket olabileceğini düşünüyorum. Hiçbir şekilde uygulanabilir olacağını tahmin

etmiyorum. Tekstilcilerin tamamı aile şirketi, aile şirketi olduğundan üretim gücüne bakıyorlar. Patronlar ise zamana ve verimliliğe bakıyorlar. Bence uygulanır olmayışının bir nedeni de, özel istihdam bürolarından personel talep etme durumudur. Böyle bir uygulamada personel bulma durumu bölümden bölüme değişmektedir. Örneğin bir örme operatörünü İşkur'dan bulmak çok zordur. Sizler de işin içinde olduğunuz için bilirsiniz. Ama bu uygulamayı nerede yapabilirsiniz? Örneğin; yemekhanede çalışan yemek servis elemanı veya çay ocağında çalışan personel için yapabilirsin. Ama onun haricinde bir laboratuvar sekreterlik, operatörlük gibi bu tarz bölümlerde çalışan personel için özellikle idari kadroda çalışan personel için yapamazsın. Mesela muhasebede çalışan bir personel olsa bu personeli İşkur'dan aldığımızı varsayarsak aynı verimliliği sağlamaz. Çünkü şirketimizi bilmiyor. İşveren şirketin mali durumu 15 gün için gelen personele vermek ister mi? İstemez mi? O biraz soru işareti. Ben işveren olsam sıcak bakmam. Bence burada diğer önemli olan nokta, bu izni talep edenin maddi durumu da önemli. Eğer ki bu beyaz yakada çalışan ve gerçekten maddi durumu iyi ise belki talep edebilir. Ama mavi yaka çalışan. Çok zannetmiyorum. Çünkü alınan ücretler belli ülkemizde. Yani bunun yarısını da kaybetmek istemez. Yarısını kaybetmek istemektense hiç işe gelmez. Daha mantıklı. Zaten tekstil sektöründe bayanların çalışması konusunda katıyız. Mesela otomotiv şirketinde arkadaşla görüştüğümüzde montajda bir bayanın elinde bir matkap ile bir şeyi delebildiğinden, montaj yapabildiğinden bahsediyor. Ve hatta bu benim çok hoşuma gidiyor. Hatta Avrupa'ya gittiğin zaman bir kamyon şoförü veya tır şoförünün bayan olduğuna rastlıyoruz. Önemli olan o inancı ondan sağlamak ya da şirketinde bu bakış açısında olması gerekiyor. Ancak iş ne olursa olsun kısmî süreli çalışmanın uygulanabileceğini düşünmüyorum. Bunun da sebebi üretim miktarı makine sayısına karşılık norm kadro dediğimiz bir sayı var. Ve her personeline belirli makinalara bakması gerekmektedir. Yarım gün bir bayanın makinayı çalıştırmadığını düşün ortalama kalite kontrolde bir bayan birinci kalitede bir ürün ise bir günde 10.000 metreye kadar bakabilir. Ama yarım gün çalışsa 5.000 metreye kadar bakacak. O 5.000 metre sevkiyatın yarım gün daha ötelenmesi demek. İzne giden raporlu çalışanlar için makinalarımız sürekli çalışıyor ama bu sefer üretim hatalarımız daha fazla oluyor. Çünkü 3 makinaya bakarken 4-5 makinaya bakmak zorunda kalıyor. Onun için de hata payı artıyor. Ya da hatayı anında tespit edip kaldırma ihtimalimiz ortadan kalkıyor. Bu

*durum bir de uzun bir dönemse “hadi bu arkadaşını idare edelim” diyemezsin. Personel maksimum idare süresi 2 aydır. 2 aydan sonra o personel başlar artık “ya birini alın ya da ben gidiyorum” söylemeye başlar. Bu seferde nitelikli personeli de kaçırma durumumuz oluşabilir.”*

Yetkililere kısmî süreli çalışmanın yönetmelikteki gibi kadın istihdamını arttıracığını düşünüyor musunuz? Nedenini açıklayabilir misiniz? sorusu yöneltmiştir.

1. yetkili, *“uygulama kadın istihdamını arttırmadan ziyade, kadın istihdamını azaltıcı bir uygulama gibi gözükmekte. Postalar halinde çalışmada işveren inisiyatifine bırakması zaten bu şekilde talepte gelen çalışana onaylamayacaktır.”*

2. yetkili, *“bu kısmî süreli çalışma kadın istihdamını arttırmaz; aksine kadın istihdamını azaltır. İşverenler bence bu çalışma şeklini onaylamazlar.”*

3. yetkili, *“dediğim gibi ebeveyn kısmî süreli çalışma uygulanabilir bir sistem değildir. İşveren için hem maliyet hem de zaman kaybıdır. Türkiye şartlarında kadın istihdamını arttıracak bir uygulama değildir.”*

4. yetkili, *“bence bu uygulama kadın istihdamını azaltır. Zaten birçok şirkette yönetici olan İK’cılar (insan kaynakları yöneticilerini kastediyor) genelde çok bayan tercih etmek istemiyorlar. Hatta sadece üretim bölümü değil idari kadro için de bayan tercih etmek istemeyenler var. Örneğin; mesela CV’sini inceliyorsun karşına bekar çıkıyor. Orada hesap kitaplar başlıyor. Evlenmemiş, bekar, evlenirse çocuğu olabilir mi? Çocuğu olursa çocuğu hasta olduğunda izin kullanır mı? Öyle ince hesaplar yapabiliyoruz maalesef. Ama sonuçta bayan çalışana da ihtiyacım var. Erkek müşteri temsilcileri biraz sert yapıda olabiliyorlar. Konuşmaları ile tarzları ile biraz daha şirkete karşı itici olabiliyorlar. Ya da çok yakın olup şirketin bütün bilgilerini de paylaşabiliyorlar. Bayan müşteri temsilcileri daha kibar, daha nazik hem de müşteri ile aralarında bir mesafe oluyor ister istemez bayan olduğu için.”*

4. yetkilinin vermiş olduğu yanıtlar çelişkili bulunmuştur. Vermiş olduğu yanıt kadın ve erkek iş ayrımını da yaptığını göstermektedir.

Yetkililere çalışanlarınıza kendilerinin veya eşlerinin hamile kalması durumunda onlara haklarından bahsediyor musunuz? sorusu yöneldiğinde;

1. yetkili, “Tabi ki işçilerimize haklarını detaylı olarak anlatıyoruz.” Yetkili görüşmeye gelirken getirmiş olduğu el broşürünü detaylı bir şekilde anlatmıştır. “kadın çalışanlarımız gebe olduklarını ilk öğrendiğinde; sağlık kurumundan aldığı ultrason raporunu ve gebelik durumunu belirtir raporunu, iş yeri sağlık merkezine getirmesi gereklidir. Kendi uyguladığı test güvenilir olmayabilir. Gebeliğin ilerleyen devresinde YTL'niz SAP'den başvuru yaparak hamile pantolonunuzu depodan temin edebilir.

İşçilerin çalışma istasyonun değerlendirilmesinde; kadın çalışanımızın gebelik durumunu iş yeri sağlık merkezinde bildirmesinin ardından çalıştığı alanda en geç 7 gün içinde “Risk Değerleme Analizi” yapılır. İlgili çalışma istasyonunun değerlendirilmesi; birimin iş güvenliği uzmanı, birimin iş yeri hekimi, gebenin yakın takım lideri ve gebenin onayı alınarak yapılır ve gebenin takip dosyasına eklenir. Gebelikle ilgili olarak alınan her tür sağlık raporu (ayakta çalışamaz vb.) iş yeri hekimine iletilmelidir. Rapor değerlendirmesi iş yeri hekimi tarafından yapılır. Çalışma kuralları ise;

- Kadın çalışanlarımız gebelik ve doğumdan sonraki bir yıl boyunca 22:45-06:45 vardiyasında çalışamaz.
- Kadın çalışanımız gebelik boyunca üçlü vardiya düzeninde günde 7,5 saatten fazla çalışamaz. Gebelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Bunun için; kadın doğum doktorundan gebelik kontrolü yapıldığına dair rapor alınarak, sağlık merkezine bırakması gereklidir.

Yönerge'de “İzin kullanımı” başlığında; yarı zamanlı çalışma, ücretsiz izin, kısmî çalışma hakları anlatılmıştır. “Bebeğiniz doğduğunda” başlığı altında ise; devletin sunmuş olduğu haklar haricinde şirket bünyesinde çalışan işçilerin bebeği doğması durumunda;

- Bebeğin kimliği ve doğum raporu Çalışan Hizmetleri ve İK Operasyonları Yöneticisi'ne iletilir.
- Bebeğin kimliğinin İnsan Kaynaklarına ulaştırılmasının ardından bir defaya mahsus “şirket doğum yardımı” yapılır. Ödeme, sonraki gün 16:30'da maaş hesabına yatırılır. Bebeğin kimlik tesliminin ardından bir

*sonraki ay Şirket Kreş Yardımı başlar. Bebek 66 aylık oluncaya kadar yapılan yardım maaş hesabına yatırılır.*

• *Bebek doğduğunda “Yeni Doğan Hizmeti” ve “Psikolojik danışmanlık desteği” için ücretsiz destek alınmaktadır.”*

1. yetkili; sorunun devamında ise *“şirketimizde ekip liderleri (10’ar yetkililik gruba liderlik) olarak ifade ettikleri yetkililer aracılığı ile kadın çalışanlarına hamile kaldıktan sonra ne gibi haklarının olduğu detaylı olarak anlatılmaktadır. “Gebe Çalışanlarımız İçin Yönerge” isimli el broşürü eğitim sonrası kadın işçilere dağıtılmaktadır. Ancak şirket içerisinde ebeveyn kısmî süreli çalışma hakkında bilgilendirme henüz gerçekleşmemiştir.”*

1. yetkilinin çalıştığı şirket yabancı ortaklı, vizyon ve misyon değerlerinde diğer şirketlere öncü olabilecek yapıda bir şirkettir. Buna rağmen rağmen yetkiliye kadın istihdamına ne zaman geçildiği sorduğunda; 1. Yetkili şirket bünyesinde üretim alanlarında kadın istihdamının 2015 yılından itibaren sözkonusu olduğunu belirtmiştir. Üretim alanında kadın istihdamına geçildikten sonra üretim alanında argo konuşmaların düzeldiğini ancak çok daha farklı (özel) sorunlar ile karşılaştıklarını belirtmiştir. Üretim alanlarında kadın istihdamına neden geç geçildiğini ise tam olarak bilmediğini belirtmiştir.

2. yetkili; *“Her şirkette olduğu gibi oryantasyon süreci içerisinde personel işe başlamadan önce tüm hakları anlatılmaktadır”* ifadelerini kullanmıştır.

3. yetkili; *“Oryantasyon süreci içerisinde veya yetkili işe başlamadan önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilirken tüm yasal haklarından bahsedilmektedir. Ama bu hakların uygulanması duruma göre değişecektir. Bu hakları bahsetmeyen bir şirket de yoktur zaten. İster istemez İSG eğitimi alınırken bunlardan bahsedilir.”*

4. yetkili; *“Çalışanlara ilk işe girdiğinde oryantasyonumuz oluyor. Burada şirketin kültürünü, yetkililerin haklarını, iş güvenliği ile ilgili eğitimler veriyoruz. Burada doğumdan sonra ne gibi hakları var hepsi aktarılıyor. Personele, yönetmelikler kitapçıklar halinde veriliyor. Zaten şirketimizde çalışanlar insan kaynakları yani bizlere çok rahat gelip sıkıntılarını paylaşabiliyorlar. “*

Son olarak yetkililere; uygulanabilir bir ebeveyn izni için görüşlerinizi açıklayabilir misiniz? Bu konu ile ilgili önerileriniz nelerdir? Sorusu yöneltilmiştir.

1. yetkili; *“Bu uygulama için ne gibi bir öneri sunabilirim tam bilmiyorum ancak uygulamanın sağlıklı ilerlemesi için devlet teşviki ile olması gerekmektedir. Önerim uygulamanın bu şekilde olması kadın istihdamını azaltır. Kadın çalışanlar için teşvik şart.”*

2. yetkili; *“Uygulamada bence devletin konuya el atması gerekir ve işverenlere teşvik sağlaması gerekir. Bu şekilde olursa hiçbir işverenin bu uygulamaya sıcak bakacağını düşünmemekteyim.”*

3. yetkili; *“Ebeveyn kısmî süreli çalışmanın uygulanabilir olması ancak devlet desteği ile olabilir. Bu uygulamayı teşvik edici bir takım şeyler yapması gerekmektedir. Teşvik olmazsa işleyiş olması beklenemez.”*

4. yetkili; *“Mesela bu sistem sendikanın olabileceği işletmelerde uygulanabilir. Çünkü orada işverenlerden ziyade sendika devreye giriyor. Bence bu sistem kamu dairelerinde kullanılabilir. Çünkü orada 1 işi yapan 10 yetkili bulunabiliyor. Örneğin; bizim işveren servisinde 15 yetkili çalışıyor biri kısmî çalışsa bu çalışanın da 10 şirkette baksa, 10 şirketi de birer yetkiliye pay edilse rahatlıkla işler yapılır ve uygulanabilir. Orada sayı derdi de yok. Bütçe gibi bir şeyde çalıştıklarını düşünmüyorum. Ama özel sektörde yapılabileceğini sanmıyorum. Ama şirket bir tasarım şirketi ise home ofis çalıştırabileceğini bir iş söz konusu ise belki home ofis çalışma durumu var ise bu işlerde yapabilirsiniz. Pazarlama, ürün geliştirme işlerinde de yapabilirsiniz ama Ar-ge gibi üretimle iç içe olduğunuz bölümlerde yapamazsınız. Ama özel şirketlerde bizden örnek vermek gerekirse bir makine sayısı var ve üretim kapasitesi var. Buna bağlı olarak hazırlamış olduğumuz norm kadro var. İster istemez fazladan bir yetkili barındıramıyorsun. Maliyetler çok yüksek. Piyasada sizinle aynı işi yapan rakipleriniz var. O rakiplerle çok küçük rakamlarla karşı karşıya kalabiliyoruz. İşte “Ahmet bu rakamı verdi, sen ne kadar verebiliyorsun” diyenler oluyor. Bizim burada maliyet muhasebecilerimiz devreye giriyor. O ay yapılan üretimle ön plana çıkıyor. Eğer maliyeti ne kadar düşük yaparsan müşteri seni o kadar tercih ediyor. Bölümlerin de kendi içinde bir*



hedefleri var. Üretim hedefleri var. Örneğin; örme bölümünün hedefi atıyorum 30.000 metre ise o bayanın yarım gün çalışması 30.000'e ulaşılamaması anlamına geliyor -ki zaten makineyi kapatmak gibi bir durum söz konusu olamaz. Onun için de işverenlerden ziyade bölümdeki yöneticiler bunu istemez.”

4. yetkili, “Önerim doğumdan sonraki 6 aylık ücretsiz iznin kaldırılıp, 2 yıla kadar bu izin verilirse kısmî süreli çalışmaya dönülürse belki kullanılabilir. Belki bizde de kullanılabilir. Ama 5 yıl çok uzun bir süre. Ben işveren olsam 5 yıla olumlu bakmam. Eğer üretimim yoğun değilse mesela şunu söylüyor. Ayın ilk iki haftası yoğunuz diğer 2 hafta yoğun değiliz. Öyle bir şirket ise buna sıcak bakabilirler. Bizim gibi büyük şirketlerde olmaz. Burada her bayanın bir sorumluluğu var. Eğer yarı zamanlı çalışırsa verimlilikte de düşüş olacak. Devlet bu noktada teşvik verse de kullanılacak bir uygulama değil. 5 yaş değil de 3 aya kadar olsa yine belki düşünülebilir. Ancak burada yetkilinin performansından gerçekten memnunsak esneklik sağlayabiliriz. Ama bize ekstra bir katkısı yoksa da “kusura bakma” diyebiliriz.”

### **III.5.5. Ebeveyn İzni Kısmî Süreli Çalışma Hakkını Kullanan Çalışanlar ile Yapılan Görüşmeler**

Yapılan alan araştırması sonucunda, Bursa bölgesinde araştırma kapsamında bu çalışma şeklini kullanmış kişi veya kişiler bulunmaması nedeniyle İstanbul bölgesinde çalışanlarla bağlantı kurulmak istenmiş, bu amaçla, izni kullanan kişilere ulaşılması hedefiyle merkezi kuruluşlar ve sosyal medya aracılığı ile uygulamayı kullanan kişilere ulaşmaya çalışılmıştır. Dernek ve kuruluşlardan ebeveyn izni kısmî süreli çalışmayı kullanan kişilere ulaşamamış ancak iletişim sağlanan kişilere sosyal platformlardan ulaşılmıştır. Ebeveyn kısmî süreli çalışmayı kullanan İstanbul bölgesinde dört kişi bulunmasına rağmen ancak iki kişi ile iletişim sağlanabilmiştir. Kişilerle görüşmeler, mesafe nedeniyle mail ve telefon ile gerçekleştirilerek, bu izni kullanma süreçleri ile çeşitli bilgiler elde edilmiştir. Ebeveyn iznini kullanan kişilere sürecin gizli şekilde yönetileceği belirtilmiştir. Bu nedenle aşağıdaki Tablo Tablo.IV.7’ de belirtilen rumuzlar kullanılmıştır.

Tablo.IV.7. Ebeveyn İzni Kısmî Süreli Çalışmayı Kullanan İşçiler

Uygulamayı Kullanan İşçiler					
Sıra	Şirket Sektörü	Rumuz	Görüşmeci Pozisyonu	Eğitim Düzeyi	Görüşme
1	Hizmet	İlker	İnsan Kaynakları Danışmanı	Üniversite	Telefon-Mail
2	Hizmet	Eylül	Kıymetli Taş Uzmanı	Üniversite	Telefon-Mail

İlker Bey’e ilk olarak kendisi ile ilgili kişisel sorular yöneltilmiştir. İlker Bey, üniversite mezunu, 38 yaşında, evli ve bir çocuk babasıdır. Eşi akademisyendir. 13 yıldır çalışma hayatı içerisinde. Hâlen çalıştığı şirket özel istihdam bürosunda “Danışman” olarak 6 yıldır çalışmaktadır. 2017 yılında çalışmış olduğu özel istihdam bürosunda ebeveyn kısmî süreli çalışmayı kullanmıştır.

Eylül Hanım, üniversite mezunu, 37 yaşında, evli ve 1 erkek çocuk annesidir. Eşi harita mühendisidir. 12 yıldır çalışma hayatı içerisinde. Kuyumculuk sektöründe faaliyet gösteren bir şirkette 8 yıldır “Kıymetli Taş Uzmanı” olarak çalışmaktadır. Ebeveyn kısmî süreli çalışmayı 2017 yılından bu yana kullanmaktadır.

Uygulamayı kullanan anne ve babaya aşağıdaki Tablo.IV.8. ‘de yer alan sorular yöneltilmiştir.

Tablo.IV.8. Ebeveyn İzni Kısmî Süreli Çalışmayı Kullanan İşçilere Yöneltilen Sorular

Sıra	Sorular
1	Kaç yaşındasınız? Eşinizin mesleği nedir?
2	Çocuğunuz var ise kaç tane ve yaşları?
3	Mesleğiniz nedir? Kaç yıldır iş hayatı içerisinde?
4	Öncelikle ebeveyn kısmî süreli çalışma hakkınızın olduğundan nasıl haberdar oldunuz?
5	Kısmî süreli çalışma talebinizi işvereniniz ile paylaştığımızda nasıl karşılandı? (Süreci tüm detayları ile anlatabilir misiniz?)
6	İşvereninizden talepte bulunurken hangi prosedürleri yerine getirdiniz?

7	Kısmî süreli çalışma talebiniz sosyal çevrenizde nasıl karşılandı? (Olumlu veya olumsuz olarak detaylı bir şekilde bilgi verebilir misiniz?)
8	Çevrenizde sizden haberdar olup bu şekilde çalışanlar oldu mu?
9	Bu çalışma şekli sizin hakkınız ve kullanmaya başladıktan sonra herhangi bir mobbinge uğradığınızı düşünüyor musunuz?
10	Ebeveyn kısmî süreli çalışmanın işveren ve işçiler açısından, olumlu veya olumsuz bir uygulama olduğunu düşünüyor musunuz? Nedenini açıklayabilir misiniz?
11	Son olarak konuyla ilgili deneyimlediğiniz, eklemek istediğiniz noktalar var mı?

Tablo.IV.8.'de belirtilen sorular; görüşme sağlanan 4 yetkilinin sorulara vermiş oldukları cevaplar dikkate alınarak oluşturulmuştur.

İlk olarak; kişilere ebeveyn kısmî süreli çalışma hakkından nasıl haberdar olduğu sorulmuştur.

İlker Bey; *“Uygulama ilk çıktığı günden beri takip etmekteyim. 13 yıldır insan kaynakları alanında çalışmamdan hem de çeşitli şirketlere 6 yıldır danışmanlık hizmeti vermemden dolayı mevzuatı ister istemez takip etmek zorundayım. Bu nedenle de bilgi sahibiyim.”* şeklinde ifade kullanmıştır.

Eylül Hanım; *“Abimin eşinin avukat olması ve aynı anda anne olmamız dolayısıyla bu yeni çıkan süreçten haberim oldu.”* ifadelerini kullanmıştır.

İkinci olarak; ebeveyn kısmî süreli çalışma talebinizi işvereniniz ile paylaştığınızda nasıl karşılandığı? sorusu yönelmiştir.

İlker Bey; *“Talep ettiğim dönemde danışmanlık yaptığımdan zaten bu duruma uygun bir çalışma düzenim vardı. Çalışma planını işveren ile birlikte gerçekleştirdik. Planlamayı da beraber gerçekleştirdik.”* ifadelerini kullanmıştır.

Eylül Hanım; *“Şirkette eski çalışan olduğum için patronuma durumu açıkça anlattım. Ailemin uzak olması, çocuğumu biraz büyüyene kadar bakıcıya bırakmak istemeyişimden bahsedince, karşılıklı yarım gün çalışma sürecini değerlendirdik. Kendisi çok anlayışlı davrandı ve yardımcı oldu.”* ifadelerini kullanmıştır.

Ebeveyn kısmî süreli çalışma iznini kullanan kişilerden İlker Bey'in, esnek çalışma şekline uygun olabilecek bir çalışma düzeninin olması nedeniyle talebinin işverenler tarafından onaylandığı görülmektedir. Eylül Hanım ise, 8 yıldır aynı şirkette çalıştığından ve çalıştığı şirket hizmet sektöründe olduğundan talebi işverence uygun bulunmuştur.

Üçüncü olarak; işvereninizden talepte bulunurken hangi prosedürleri yerine getirdiniz? Kendisi bu durumu nasıl karşıladı? sorusu yöneltmiştir.

İlker Bey; *“Yasal prosedürleri mesleğim gereği biliyorum. Sürece uygun olarak yasal zamanlamayı belirledim ve dilekçe ile işverenime bildirdim. Kısmî süreli çalışma planımı da birlikte kararlaştırdığımız için yönetici bu konuda olumsuz bir geri bildirim gerçekleştirmedi ve onaylandı.”* şeklinde ifade kullanmıştır.

Eylül Hanım; *“Açıkçası ben resmî anlamda bir şey yapmadım şirket avukatı ve muhasebeci gerekli işlem ve yazışmaları yaptılar. Daha önce de belirttiğim gibi işverenim durumu anlayışla karşıladı.”* ifadelerini kullanmıştır.

Dördüncü soru olarak; Kısmî süreli çalışma talebiniz sosyal çevrenizde nasıl karşılandı? Çevrenizde sizden haberdar olup bu şekilde çalışmak isteyenler oldu mu? soruları yöneltmiştir.

İlker Bey, *“ Bu çalışma şeklini ilk olarak ailemle paylaştım. Başta ailem olmak üzere, çevrem özellikle desteklediler.”* şeklinde ifade kullanmıştır.

Eylül Hanım; *“Kısmî süreli çalışma talebim sosyal çevremde olumlu karşılandı. Çünkü İstanbul gibi büyük şehirde yalnız çocuk büyütme ve çalışmak zor. Yarım gün olduğunu duyunca çevrem, işverenimi çok takdir ettiler.”* İfadelerini kullanmıştır.

Beşinci olarak; Bu çalışma şekli sizin hakkınız ve kullanmaya başladıktan sonra herhangi bir mobbinge uğradığınızı düşünüyor musunuz? sorusu yöneltmiştir.

İlker Bey *“Talepte bulduktan sonra hiçbir mobbinge ile karşılaşmadım”* şeklinde ifade kullanmıştır.

Eylül Hanım; *“Kesinlikle hiçbir mobbinge uğramadım. Aksine arkadaşlarım hem işe gelip, hem de evde çocuk bakmamı çok anlayışla karşıladılar.”* İfadelerini kullanmıştır

Yukarıda görüşme sağlanan 3. yetkili (Tekstil şirketinde İnsan Kaynakları Yöneticisi) ebeveyn izni kısmî süreli çalışma talebinin gelmesi durumunda gelen talebi yasal gereklilik nedeniyle kabul edeceğini ancak mobbing yaparak çalışanın işten çıkmasını sağlayacağını belirtmiştir. Bu nedenle bu izni kullanan birinin bu tarz bir mobbinge kalıp kalmadığının sorusunun yöneltilmesinin önemli olacağı düşünülmüştür. Ancak izni kullanan iki kişi herhangi bir mobbinge maruz kalmadıklarını açıkça belirtmişlerdir.

Altıncı soru olarak; Ebeveyn kısmî süreli çalışmanın işveren ve işçiler açısından, olumlu veya olumsuz bir uygulama olduğunu düşünüyor musunuz? Nedenini açıklayabilir misiniz?” sorusu yöneltilmiştir.

İlker Bey; *“İşçi açısından olumlu olduğunu düşünüyorum. Ailesine ve kendisine ayıracak vakit yaratmış oluyor. İşveren çok olumlu bakmıyor, işgücü kaybı olarak değerlendiriyor ama çalışan için olumlu bir uygulama”* şeklinde ifade kullanmıştır.

Eylül Hanım; *“İşçiler açısından elbette olumlu. Çünkü anne hem işten kopmamış, eve gelir getirmeye devam ediyor hem de çocuğuna kendisi bakıyor. Yarım gün olduğu için işçi daha motivasyonlu çalışıyor. Tam gün harcayacağı enerjiyi yarım gün konsantre olarak işe fayda sağlıyor. İşveren için ise işçi verimli, Çalışkan biriyse bunun faydalarını mutlaka görüyordur.”* ifadelerini kullanmıştır.

Ebeveyn izni kısmî süreli çalışmanın bazı yazarlar tarafından eleştirilen yönü; kadınların kariyer ilerlemelerini olumlu etkilemeyeceği şeklindedir. Uygulamayı kullanan Eylül Hanım’a bu süreçte kariyerini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyip etkilemediği sorusu yöneltilmiştir. Eylül Hanım *“Kariyerimi olumsuz etkilemedi. Aynı işi yarım günde yapıyorum, iş arkadaşlarımdan kopmamış oluyorum ve işe daha motive gidiyorum.”* şeklinde ifade kullanmıştır.

Ebeveyn kısmî süreli çalışmayı kullanan iki kişiye konuyla ilgili deneyimledikleri, eklemek istedikleri noktalar olup olmadığı sorulmuştur.

İlker Bey eklemek istedikleri herhangi bir şey olmadığını belirtirmiştir. Eylül hanım ise; *“Eğer böyle bir fırsat geçmeseydi elime ya da anlayışsız işverenim olsaydı işten ayrılmam söz konusuydu. Hem işten uzaklaşmış, soğumuş hem de eve katkı olmayacaktı. Şimdi kendimi çok daha iyi hissediyorum. Elbette daha yorucu hem iş hem çocuk bakımı ama iş yerimdeki ortamım güzel olduğu için bu beni hep motive ediyor. Umarım bu tarz uygulamalar hep kadından yana olur. Çalışmak zorunda olup, çocuğunu mecburen okula ya da bakıcıya bırakan o kadar çok kadın var ki. Bu uygulamamın daha da artması temennimle”* ifadelerini kullanmıştır.

Araştırma sırasında bu izni kullanmayan ancak tez çalışmasının ilgisini çekmesi nedeniyle bir kadın yönetici iş hayatı ile ilgili deneyimlerini aşağıdaki şekilde paylaşmıştır;

*“Halka açık borsada işlem gören bir inşaat şirketinde mimar olarak birçok iş kaleminde yönetici olarak görev yaptım. Kısmî süreden ziyade bayanların çalışma koşulları çok ezici boyutta hamile olduğunuz duyulduğu andan itibaren size karşı olan tavır ve yaklaşım tam tersine dönüyor ve hemen yerinize geçecek ya da geçebilecek personel arayışına giriliyor. Sonrasında ne zaman döneceğiniz konusunda pazarlık yapılıyor. Ücretli doğum izninin bile bitmesine izin verilmiyor; siz daha evinize dönmeden işten çıkarıldığınız bilgisi çeşitli şekillerde size duyuruluyor. Bu işin en korkunç tarafı çoğu zamanda zaten ta baştan işten çıkışınız veriliyor. Ücretli veya ücretsiz izniniz bitip işe geri dönebildiğinizde süt izni gibi izin kullanmak isterseniz sonuç yine işten çıkış veya huzursuzluk. Yeni bir iş arayışına girdiğinizde çocuğunuz küçük diye işe alınmıyorsunuz veya çocuk var diye hiç görüşme daveti bile alamıyorsunuz hakkınız olan küçük izinleri kullanmanıza hiçbir şekilde izin verilmiyor. Hafta sonu dâhil olmak üzere haftanın 6 günü zaten çalışıyorsunuz bazen de pazar nöbetlerine kalıyorsunuz. Talep ettiğinizde, kısmî süreli çalışmayı hiçbir işveren veya yönetici kabul etmiyor zorunlu veya mecbur olduğunuzda bile aldığınız en iyi cevap şartlarımız bu cevabı oluyor. Ben de dâhil birçok bayan arkadaşımın yaşadığı ve yaşamaya devam edeceği şey budur.”* ifadelerini kullanmıştır.

### III.5.6. Elde Edilen Bulguların Değerlendirilmesi

Genel anlamda görüşme yapılan yetkililer ebeveyn kısmî süreli çalışmanın uygulanmasına çok sıcak bakmamaktadırlar. Yetkililerde ne yazık ki bu çalışma şeklinin kadınlara yönelik bir çalışma şekli olduğu, bakım hizmetlerinin yine ağırlıklı olarak kadında olduğu algısı gözlenmiştir.

Görüşme yapılan 4 yetkilinin sorulara vermiş oldukları cevaplar farklı olsa da hemen hemen aynı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Tekstil sektöründe çalışan yetkililer çalışanlarını tam anlamıyla bir maliyet unsuru olarak görmektedirler. Yetkililer işçilerinden maksimum fayda sağlamak istemekte ve işçilerin kullandıkları makinalar ne kadar verimlilik çalışırsa o kadar kâr elde edeceklerini sıklıkla vurgulamaktadırlar. Tekstil sektöründeki şirket yetkilileri kadınların hamile kaldıktan sonraki süreçte haklarını vermektен dâhi çekinmektedirler.

Bursa bölgesinde tekstil sektörünün gelişmiş olduğu, bu sektörde ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı ve çalışma saatleri olarak postalar halinde (üçlü vardiyalı sistemde) çalışıldığı bilinmektedir. Üretim alanında ağırlıklı olarak postalar halinde çalışılması ve ebeveyn kısmî süreli çalışmanın işverenin inisiyatifinde<sup>7</sup> olduğu gerçeği göz önüne alındığında; işverenlerin bu uygulamaya sıcak bakmayacakları bir gerçektir. Yapılan görüşmelerde tekstil sektöründeki yetkililerin çalıştıkları şirketlerin aile şirketi olması nedeniyle yasal gereklilikleri zaman zaman formaliteden yerine getirdikleri ve kadın istihdamına çok sıcak bakmadıkları belirlenmiştir. Bu nedenle ebeveyn kısmî süreli çalışmanın üretim işçileri için talep edilmesinin söz konusu olmadığı, tek vardiyalı sistemde çalışan işçiler açısından talep edilebilir olduğu ancak talep sonrasında sağlıklı bir iş ortamının olmayacağı belirlenmiştir.

Ayrıca 1. şirket yetkilisi dışındaki diğer şirket yetkililerinin yönetmeliğe ve yönetmeliğin uygulanışı ile ilgili konulara çok hâkim olmadıkları gözlemlenmiştir.

<sup>7</sup> Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbirleri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde işverenin uygun bulması halinde yapılabilir. Yön.m.12.1

Ebeveyn kavramının hem kadını hem de erkeği kapsadığı görüşme yapılan yetkililer tarafından göz ardı edilmiş, yetkililer hep kadın üzerinden yanıtlar vermişlerdir. Yönetici olarak çalışan yetkililerin hep kadın üzerinden tek taraflı cevaplar vermeleri toplumda bakım hizmetlerinin kadının görevi olduğu algısının ne kadar güçlü olduğunu açık bir biçimde göstermektedir. Yetkililer bu haliyle ebeveyn izninin uygulanabilir olmadığını, uygulanabilir bir ebeveyn izni için devletin teşvik edici uygulamalar getirmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Sonuç itibariyle; 4 yetkili de ebeveyn kısmî süreli çalışmanın mevcut hâlinin uygulanabilir olmadığını, kadın istihdamını arttırmadan çok azaltıcı nitelikte olacağını ifade etmişlerdir. İşverenlerin kadının ilk işe alım sürecinde bile çocuğu olma ihtimaline karşı tedirgin oldukları düşünüldüğünde; bu uygulamanın gerçek anlamda amacına ulaşması oldukça güç görülmektedir.

Bu izni kullanan kişilerden elde edilen bulgular incelendiğinde ise; izni kullanan kadın ve erkek işçilerin her ikisinin de hizmet sektöründe, esnek çalışmaya uygun işlerde çalıştıkları, işverenlerin çalışanların yanında olmaları ve uzun süredir aynı şirkette çalışmalarını nedeniyle bu çalışma şeklini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Kadın işçi (Eylül Hanım), bu çalışma şeklinin hem çocuklarına zaman ayırması hem de çalışma hayatından uzaklaşmaması yani iş – yaşam dengesini sağlaması açısından kendisi için olumlu olduğunu belirtmiştir. Kariyer ilerlemesi açısından ise; halen iyi bir kariyere sahip olduğu için olumsuz etkilemediğini ifade etmiştir. Ancak iş hayatına yeni giren veya alanında uzman olan birinin yeni başladığı şirkette ebeveyn kısmî süreli çalışmayı işvereninden talep etmesinin aynı sonuçları doğurmayacağını ifade etmiştir. Yukarıda görüşme sağlanan yetkililerin belirttiği gibi, eğer işçi şirket açısından vazgeçilmez ise; talebi olumlu karşılanabilecektir. İşe yeni başlayan ya da kıdemli olmayan işçinin talebi ise olumlu sonuçlar doğurmayacaktır.



## SONUÇ

İşgücü piyasası esnekliğinin geçmişi Sanayi Devrimi'ne kadar dayanmaktadır. Ancak devletin çeşitli nedenlerle ekonomiye müdahale etmesi sonucu ilerleyen dönemlerde gelişmekte olan ülkeler ile az sayıda gelişmiş ülke dışında günümüzdeki kadar geniş boyutlu olmamakla birlikte işgücü piyasası esnekliği geçerli olmuştur.

1970'li yılların ortalarından itibaren ise; gelişmiş ülkelerin büyük bölümünde işgücü piyasası esnekliği önem kazanmıştır. İşgücü piyasası esnekliğinin 1970'li yılların ortalarından itibaren önem kazanmasında; küreselleşme ile artan rekabet, düşük büyüme oranları sonucu artan işsizlik, yeni teknolojiler, hizmet sektörünün ön plana çıkması, iş -yaşam dengesi sağlama ihtiyacı gibi birçok neden önemli rol oynamıştır.

İşgücü piyasası esnekliği çerçevesinde mevcut çalışma şekillerinde köklü değişimler yaşanmış, bazıları geçmişten beri var olan, bazıları yeni, kırkın üzerinde çalışma şekli gündeme gelmiştir. Ancak bu çalışma şekilleri içinde en fazla kısmî süreli çalışma uygulama alanı bulmuştur.

Kısmî süreli çalışma ise; işgücü açığını kapatmak amacıyla İkinci Dünya Savaşı sonrası önem kazanmış ancak işsizliği önlemek, iş-yaşam dengesini sağlamak, tam süreli istihdama geçişi temin etmek, işgücü piyasasında esneklik sağlamak ve maliyeti düşürmek amacıyla başta Avrupa Birliği ülkeleri olmak üzere gelişmiş ülkelerin büyük bölümünde daha yaygın biçimde kullanılmaya başlanmıştır. Kısmî süreli çalışma uygulaması sektör, yaş, cinsiyet ve mesleklere göre farklılık göstermekle birlikte; geçmişten bu yana kadınlar arasında yaygınlık kazanmıştır. Ancak kadın istihdamındaki önemi; ülkelerin benimsedikleri refah devleti modellerine göre farklılık göstermiştir.

İş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, emekliliğe aşamalı geçiş, ebeveyn kısmî süreli çalışma gibi farklı şekillerde uygulanan kısmî süreli çalışma Avrupa İstihdam Stratejisi'nin de önemli bir boyutunu oluşturmaktadır.

Avrupa Birliği'nde kısmî süreli çalışma ve ebeveyn kısmî süreli çalışma konusunda ilk adım Avrupa düzeyinde faaliyet gösteren sosyal taraflarca atılmıştır. Sosyal taraflar her iki konu ile ilgili çerçeve anlaşmaları kabul etmiş, daha sonra bu çerçeve anlaşmalar Avrupa Birliği ilgili organlarınca onaylanarak direktife dönüştürülmüş ve uygulamaya konmuştur. Ancak direktifler emredici hükümler içerseler de ülkenin uyguladığı refah devleti modelleri birbirinden farklı olduğundan kimi ülkelerde direktifler doğrultusunda gelişmeler sağlanmış, kimi ülkelerde sorunlar sona ermemiştir.

Türkiye'de kısmî süreli çalışanın geçmişi Avrupa Birliği ülkeleri kadar eskiye dayanmamaktadır. Zira kısmî süreli çalışma konusu Avrupa Birliği'nde Beyaz Kitabın yayımlanmasından tam 16 yıl sonra Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer almıştır. Türkiye'de kısmî süreli çalışma işgücü piyasası esnekliğinin artırılması amacıyla Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda gündeme gelmiş, daha sonraki yıllarda hazırlanan kalkınma planları ve Ulusal İstihdam Stratejisi ile Eylem Planları'nda kısmî süreli çalışma kadın istihdamını artırılmasında önemli bir çalışma şekli olarak görülmüştür. Kısmî süreli çalışma ile ilgili olarak Türkiye'de Avrupa Birliği müktesabatına uyum süreci çerçevesinde 4857 sayılı İş Yasası'nda yapılan düzenleme ile Ebeveyn Kısmî Süreli Çalışma Yönetmeliği büyük önem taşımaktadır.

Ebeveyn kısmî süreli çalışmanın kadın istihdamına etkisi konusunda halen literatürde ve uygulamada farklı görüşler söz konusudur. Kimi görüşler; ebeveyn kısmî süreli çalışmanın Türkiye'de kadın istihdamını arttıracığını, kimi görüşler ise bu uygulamanın mevcut kadın istihdamını azaltacağını savunmaktadır.

Ebeveyn kısmî süreli çalışmanın uygulamada kadın istihdamı üzerindeki etkisini ortaya koymak ve işverenlerin bu uygulama hakkındaki genel bilgileri ve uygulamaya bakış açılarını incelemek amacıyla tez çerçevesinde Bursa'da bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Bursa bölgesinde sektöründe öncü otomotiv ve otomotiv yan sanayi şirketleri ile sektöründe öncü bir tekstil şirketi ve orta ölçekli bir tekstil şirketinin insan kaynakları yöneticileri ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler sonucunda görüşülen insan kaynakları yöneticilerinin ebeveyn kısmî süreli çalışmaya çok sıcak bakmadıkları gözlenmiştir. Ebeveyn kavramı hem kadını hem de erkeği içermesine rağmen görüşülen

insan kaynakları yöneticileri yanıtlarını hep kadınlar üzerinden vermişlerdir. Görüşülen insan kaynakları yöneticileri ebeveyn kısmî süreli çalışmanın mevcut hâlinin uygulanabilir olmadığını, bu çalışma şeklinin kadın istihdamını arttırmayacağını tam tersine azaltacağını savunmuşlardır. Bu çalışma şeklini kullanan bir kadın ile erkek işçi ise; bu konuda olumsuz görüş bildirmemişlerdir. Ayrıca işverenler uygulamanın sağlıklı ilerlemesi için devletin teşvikler sağlaması gerektiğini belirtmiştir. Ancak bazı işletmeler ise devlet teşviklerinden ziyade kendileri çalışanlarına teşvik sağladığı araştırma sırasında gözlemlenmiştir. Bu noktada işletmeler çocuğu 5 yaşına gelene kadar bakıcı ücretinin yarısını karşılayarak bakım hizmetlerini üstlenmişlerdir.

Yapılan görüşmeler sırasında Türkiye’de ebeveyn kısmî süreli çalışmanın Avrupa Birliği ülkelerindeki gibi kadın istihdamını teşvik edici olmayacağı tam tersine kadını işgücü piyasasından uzaklaştıracağı, bakım hizmetlerini yeniden kadına yükleyeceği ve işverenlerin kadın istihdamına daha da çekimser yaklaşacağı şeklinde bir izlenim edinilmiştir.

Uygulamanın daha etkin olması açısından kamu spotlarının yaygınlaştırılması, sendikaların üyelerine konuyla ilgili daha yoğun eğitimler vermesi gerektiği belirtilebilir.

Ebeveyn kısmî süreli çalışma; Avrupa’da, kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artmasının sonucu olarak, bakım hizmetlerinden babaların da sorumlu olmasıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılacağı veya ortadan kaldırılacağı hedefi ile gündeme gelmiştir. Ancak ortaya konulan bu hedefin gerçekleşmesi için işgücü piyasasındaki gerçek durumun analiz edilmesi, ebeveyn kavramının anne ve babayı kapsadığının tüm topluma anlatılıp, benimsetilmesi özellikle büyük önem taşımaktadır.

## KAYNAKÇA

4857 Sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (05.10.2017).

AKTEKİN Şeyda “Kısmî Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma Işığında İş Kanunu Tasarısı'nın Kısmî Süreli Çalışmaya İlişkin Hükümü”, C.2., S.3., Mercek Dergisi, Nisan ,2003 ss.79.

ALPAGUT Gülsevi: ‘‘AB’de Güvenceli Esneklik ve Türkiye’de ki Yasal Düzenlemeler’’, S.1., TİSK Akademi Dergisi:2008, ss. 6-37.

Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm>, (12.10.2017)

ASİLTÜRK Tayfun, *A tipik istihdam; Part-time Çalışma*, ,( Yüksek Lisans Tezi),İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

Avrupa Komisyon Çalışma Dokümanı, “Türkiye Raporu”, 2016.[http://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/son\\_\\_2016\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/son__2016_ilerleme_raporu_tr.pdf) (10.01.2017).

AYDIN Nazan ve Diğerleri, “Çalışma Hayatında Kadın”, “İşçi Annelere Yönelik Tutumların İncelenmesi-Bir Ön Çalışma”, Marmara Üniversitesi Kadın Araştırmaları Merkezi, Edit. Prof. Dr. Gülay Akgül Yılmaz, 2017.

BALCI GÖKÇEOĞLU Şebnem, “ Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi” Çalışma ve Toplum Dergisi, İstanbul: Birleşik Metal-İş Basın Yayın, 2017,ss. 1263-1298.

BİÇERLİ M. Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, 1.B.,Ekim, 1.b., İstanbul, Beta Basım 2000.

BOLCAN Aybike Elif, “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın” , C.1., S.24., İstanbul: Çalışma ve Toplum, ss. 253-276.

BORA Aksu, Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası, İstanbul: İletişim Yayınları,2005.

BTSO (<http://www.btso.org.tr/?page=bursaeconomy/bursaeconomy.asp>).

Bulletin, European Council Stockholm, *Presidency Conclusions*, Stockholm,2001,ss.11-45, [http://aei.pitt.edu/43341/1/Stockholm\\_2001.pdf](http://aei.pitt.edu/43341/1/Stockholm_2001.pdf)(06.05.2018).

BÜTÜN Melek, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları, (Uzmanlık Tezi), Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2010.

CELASUN Deniz Tan ,” Kadınların İş gücüne katılımı ve Büyüme OECD Ülkeleri ve Türkiye”, Ankara: TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi,2014, ss.1-17.

CENTEL Tankut, “6663 sayılı Yasa’yla İş Kanunu’na Getirilen Değişiklikler – Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi”, İstanbul Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016, S:35, ss.9-16.

Christian Welzand Fellx Wolf, *Telework in the European Union*, January,2010,

COLETTE Fagan, MARK Smith ve Diğerleri, *Parental leave in European companies ‘Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, EurWORK,2007. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0687en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0687en.pdf), (03.05.2018).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifler*, , Edit: Dr. Fazıl Aydın, Yayın No:11, Ankara:ÇASGEM 2014.

ÇELEBİ Esat; "Atatürk'ün Ekonomik Reformları ve Türkiye Ekonomisine Etkileri(1923-2002)", İstanbul: Doğu Üniversitesi Dergisi, 2002,ss.17-50.

ÇELİK Sümeyra, *Türkiye İşgücü Piyasasında Esnekliği ve Esnek Çalışma Önünde ki Engeller*, (Uzmanlık Tezi),Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü,2007.

ÇSGB,2017,<http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf>, (18.03.2018).

ÇSGB,2019. <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>, (20.05.2018).

DEMİR Fevzi, *İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanunu' nun Başlıca Yenilikleri*, Türkiye Kooperatif ve Büro İşçileri Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara. 2003.

DEMİRCİOĞLU A. Murat, Tankut Centel, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım,2003.

DEMİRCİOĞLU Murat “*Dünya da ve Türkiye de Esnek Çalışma*” Y.Doç. Dr. Murat Engin İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2005-52. İstanbul: Mega Ajans, 2002.

DOĞAN Altan, BOZKURT Serdar, DEMİR Rıza , “Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. Yıl:7, S.14, ISSN 1307-9832, Kış,2015,ss.375-398.

DURDU Zafer ,“Modern Devletin Dönüşümünde Bir Ara Dönem: Sosyal Refah Devleti”, S.22., Bahar, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(İlke), 2009, ss.37-50.

ECEVİT Yıldız, “Çalışma Hayatında Kadın”, “*Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamını Tartışmak için Disiplinler arası Bir Çerçeve*”, Edit. Prof. Dr. Gülay Akgül Yılmaz, İstanbul: Marmara Üniversitesi Kadın Araştırmaları Merkezi,2017.

EFILW, OCED Parental leave in European companies , :Establishment Survey on Working Time 2004–2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, ss 7-8.OECD Family Database,2012.

EKONOMİ Münir, “ Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmî Süreli Çalışma Hakları” *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*” C.14., S. 53., ss.21-58.

ERDUT Tijen, *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerinde ki Etkisi*, İzmir: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası,1998.

ERYİĞİT Süleyman, “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, S.5., *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2000,ss.1-16.

European Commission, *Communication From the Commission, European 2020, A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*, COM (2010) 2020, Brussels, (03.03.2010).

EUROSTAT, 2016, *Part-Time Employment of Women in The EU Increases Drastically With Number Of Children*, 45/2016, Eurostat Press Office, 2016, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-AP-EN.pdf/8cd72560-8188-4ef7-8b50-f286e288d8b8> , (05.01.2018).

EUROSTAT, A Statistical Portrait, The life of Women and Man in Europe, Edition 2017, <http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/> (02.10.2018).

EUROSTAT, Part-time employment of women in the EU increases drastically with number of children, 2016, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-APEN.pdf/8cd72560-8188-4ef7-8b50-f286e288d8b8>, (02.05.2018).

EUROSTAT, 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/headline-indicators-scoreboard>, (16.10.2018).

EUROSTAT, 2016(2), <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, (06.10.2018).

EUROSTAT, 2016,(3), [http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EAG\\_NEAC&lang=en#Oced](http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EAG_NEAC&lang=en#Oced), (16.10.2018).

EUROSTAT, 2016, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, (16.09.2018).

EUROSTAT, 2017, <http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/>, (09.08.2018).

EUROSTAT, 2018,(1) <http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bl oc2a.html?lang=en>, (16.10.2018).

EUROSTAT, 2018, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, (05.01.2018).

EUROSTAT,2018,<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, (16.10.2018).

EUROSTAT,2018,<http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc2c.html?lang=en>,(16.10.2018).

FAGAN Colette, SMITH Mark, ANXO Dominique, LETABLIER Marie-Thérèse, PERRAUDIN Corinne, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, "Parental Leave in European Companies", Establishment Survey on Working Time 2004-2005, Dublin,2007.

GEDİK Esra, "Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırmanın Türkiye' de Kadın Hareketi Üzerindeki Etkisi ve Toplumsal Cinsiyet Adalet Kavramı" , C.2, S.4., Akademik Hassasiyetler,2015, ss.209-228.

GÜL SALLAN Songül, *Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa!- Yeni Liberalizm ve Muhafazakarlık Kısacasında Refah Devleti*, Ankara: Ebabel Yayınları, 2006.

GÜLLER Attila Mehmet, " Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye'de Güvencesiz Çalışma", Çalışma ve Toplum Dergisi, C.3., İstanbul Birleşik Metal-İş, 2015 ss:155-190.

HAN, P. D. T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1149. Eskişehir,1999.

HEKİMLER Alpay, "Avrupa Birliği-Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye'nin Durumu", S.42, Nisan, Mercek Dergisi, 2006, ss.106-115.

HEKİMLER Alpay," *Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri*", Avrupa Birliği ve Federal Almanya Mevzuatı Işığında Türkiye için Perspektifler, Ocak, Ankara: TİSK,2006.

HEKİMLER, Alpay: *Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri*, Avrupa Birliği ve Almanya Mevzuatı Işığında Türkiye İçin Perspektifler, Yayın No 263., Ankara: TİSK Yayın,2006.



HIRATA Helena, ''Esnek Çalışma ve Ücretli Kadın Emegi, Kadın Emegi Konferansı 12-13 Kasım 2011: Ücretli-Ücretsiz Emek Kıskaçında Kadın'', İstanbul: Sosyalist Feminist Kolektif,2011, ss.89-96.

HOOKS Bell, ''Feminizm Herkes İçindir Tutkulu Politika'',4. B., Ekim, İstanbul: Bgst Yayınları, 2016.

<http://www.abhaber.com/51707-2/>,(16.10.2018).

[http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_374816/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_374816/lang--tr/index.htm) (06.05.2018).

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm>,(05.05.2017).

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparativeinformation/telework-in-the-european-union>, (28.09.2017).

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0687en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0687en.pdf), (20.02.2017).

HUBER Evelyne, STEPHENS John D., ''Partisan Governance, Women's Employment, and the Social Democratic Service State'', American Sociological , Issue Number:3,ss.323-342.

HÜSEYİNLİ Namık, Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamada ki Yeri, C. 23, S. 1, Konya: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015.ss.288.

ILO,2015,[http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_374816/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_374816/lang--tr/index.htm)  
[http://www.sosyalsiyaset.net/documents/sosyal\\_gelisim.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/sosyal_gelisim.htm), (12.10.2017).

ILO,2018,<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>, (14.02.2018).

IŞIĞIÇOK Özlem, ''İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni'', S. 55., İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, ,2011.ss. 777-789.

İLKKARACAN İpek ''Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye'de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım'', Edit: Ahmet Makal, Gülay

Toksöz, “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği”, “İmge 1.b., Ankara:2015, ss.169-183.

İLKKARACAN İpek, *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru, İş ve Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikaları*, İTÜ Bilim, İstanbul: Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi, 2010.

KAĞNICIOĞLU Deniz, “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Çatışması ve İş Yaşam Dengesi Politikaları”, Ocak, C. 27,S.1., Çimento Endüstri İşverenler Sendikası, 2013, ss.:22-39.

KalkınmaBakanlığı, 2015,[http://www.dap.gov.tr/IMG\\_CATALOG/dosya/ailenin-ve-dinamik-nufus-yapisinin-korunmasi-programi-eylem-planipdf.pdf](http://www.dap.gov.tr/IMG_CATALOG/dosya/ailenin-ve-dinamik-nufus-yapisinin-korunmasi-programi-eylem-planipdf.pdf), (11.03.2018).

KARAOSMANOĞLU Atilla , ‘DPT’nin Kuruluşu ve 21. Yüzyılda Planlama’’, Atilla Sönmez’e Armağan Türkiye’de Planlamanın Yükselişi ve Çöküşü 1960-1980, 298, 1.b., İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları,2010.

KARLUK Rıdvan, *Avrupa Birliği ve Türkiye*, İstanbul: Beta Basım,2007.

Kasos GL, *LGBT Hakları İnsan Haklarıdır*, 3.b., Ankara: Ayrıntı Basımevi,2016.

Kasos GL, *LGBT Öğrencileri Aile ve Okul Kısılcına Karşı Nasıl Korunmalı!* ,Ankara: Ayrıntı Basımevi,2012.

KAYA Pir Ali, *İş Hukukunun Temel Yasaları*,3.b., Bursa: Dora Basımevi,2010.

KEİG Platformu, *Esnekleşme ve Enformelleşme Kısıcında Türkiye’ de Kadın Emeği ve İstihdamı: Politika Metinleri Çerçevesinde Bir Analiz*, Eylül, KEİG,2014.

KILIÇ Cem, , ‘Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II’’, No:205,Ankara: TİSK Yayınları, 2001.

KOCACIK Faruk , GÖKKAYA Veda B., “Türkiye’de İşçi Kadınlar ve Sorunları”, C. 6., S. 1, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,2005, ss.195-219.

KONUK Bahar, “Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi”, C. 8, S: Özel, İzmir: Journal of Yaşar University, 2013, s. 1725-1752.

KORAY Meryem , “Avrupa Refah Devleti: Anlamı, Boyutları ve Geleceği”, S1., *Görüş Dergisi*, Tüsiad Yayınları,2003, ss.70-101.

KORAY Meryem, “Avrupa Birliği ve Türkiye’ de ‘ Cinsiyet’ Eşitliği Politikaları, Sol Feminist Bir Eleştiri”, S.2., Çalışma ve Toplum, 2011, ss.13-54.

KORAY Meryem, “Avrupa Birliği ve Türkiye’ de ‘ Cinsiyet’ Eşitliği Politikaları, Sol Feminist Bir Eleştiri”, S.2., Çalışma ve Toplum, 2011, ss.13-54.

KORAY Meryem, “Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak”, *Çalışma ve Toplum*, S.4., Birleşik İstanbul: Metal-İş Basın Yayın, 2007, ss.19-56.

KORAY Meryem, *Sosyo Ekonomik Hakların ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İstemlerinin Liberalizmle Sınvı*, Sosyal, İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VIII Bildirgeler, Kocaeli: Disk Yayınları, 2016.

KUTAL Metin, “ Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II” , , No:205,Ankara: TİSK Yayınları 2001.

MARANGOZ Şermin, “*Refah Devleti: Gelişimi, Oluşumu, Modelleri ve Güncel Değişimler*”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2001.

MCCORMİK John *Understanding the European Union* , Çev. Yusuf Şahin, Hasan Hüseyin Şahin, *Avrupa Birliğini Anlamak*, 1.b., Mart, Ankara: Big Bang Yayınları,2014.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, Astarlı Muhittin, *İş Hukuku*, 2012, 5.b.,Ankara:Kitapevi Yayınları,2012.

MYLES John, JİLL Quadagno, ‘ *Political Theories of the Welfare State*’ ,*Social Servide Review*’, March,C.76,S. 1, 2002,ss.34-52.

OCED,2016,<https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>, (24.02.2019).

OCED,2016.Parental leave: Where are the fathers? OECD Policy Brief.

OCED,2018,<https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>,(02.01.2017).

ODYAKMAZ, Z, ‘‘Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II’’, No:205, Ankara: TİSK Yayınları,2001.

OECD,2015 <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm> OECD ,2015.

OECD,2016,[http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EAG\\_NEAC&lang=en#](http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EAG_NEAC&lang=en#)

ÖNER Öner, ‘‘İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği’’, Ankara: TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos, 2001, ss.1-12.

ÖZ KAPLAN Nurcan ‘‘Duygusal Emek ve Kadın İş/ Erkek İş’’, ,S.2., İstanbul: Çalışma ve Toplum, 2009, ss.15-24.

ÖZ SELEK Cihan, KARAGÖZ Sefa, ‘‘ Avrupa 2020 Hedeflerinin Avrupa İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Değerlendirilmesi’’, Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi,2015,ss.99-122.

ÖZATEŞ Özge Sanem, *Malumun İlanı Kadın Emeğinin Saklı Yüzü: Ev İçi Bakım Emeği*, Ankara, Note Bena Yayınevi,2015.

ÖZDEK Yasemin, *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, Kadın Hakları Kuşatma Altında*, Kocaeli: DİSK,2016, ss. 89.

ÖZDEMİR Cumhuriyet Sinan, ‘‘ Kadın İşçiye Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Verilecek Kısmî Çalışma İzninin Şartları Belirlendi’’, İSMMMO Mali Çözüm 2016, ss.235-240.

ÖZDEMİR Süleyman, *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, 2.b.,İstanbul: İTO Yayınları,2007.

ÖZDEMİR Süleyman, *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, 2.b.,Yayın No 57., İstanbul: İstanbul Ticaret Odası,2007

ÖZKURT Dr. Zeynep Özkurt,” Türkiye’nin Hakları Konusunda AB Uyum Süreci”, Euro new sport, Mayıs, 2014, ss.66-68.

PARLAK Zeki, ÖZDEMİR Süleyman, *Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik*, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı: 60, 2011/1, ss. 1–60.

SAĞLAM Neşe, *Kısmî süreli çalışma ve Kadın İş Gücü* , (Doktora Tezi),İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

SAKLICA Emre İlkan, *Türkiye’de Değiştirilen Çalışma Yaşamı: Ulusal İstihdam Stratejisi*, (Yüksek Lisans Tezi),Ankara: Başkent Üniversitesi Avrupa Birliği ve Uluslararası İlişkiler Enstitüsü,2016.

SARGICI Ebru Yeşim, *Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*,(Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

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

SELAMOĞLU Ahmet, “*Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri*”, S.2., Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,2002,ss.33-63.

SGK, *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik*, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Ankara: Sistem Ofset,2012, ss. 25-26.

STEPHENTS D. John, “ *The Scandinavian Welfare States Achievements, Crisisand Prospects*”, United Nations Research Institute For Social Development,1995,

(17.12.2017)[http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/218CAD0393B83EE680256B67005B6836/\\$file/dp67.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/218CAD0393B83EE680256B67005B6836/$file/dp67.pdf)

ŞENKAL Abdülkadir ve SARIİPEK Başar Doğar, “ Avrupa Birliğinin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü”, S.14., Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,2007, ss.146.175.

ŞENKAL Abdülkadir, *Bilgi Ekonomisi ve Emek*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2015.

ŞENOL Dolunay, MAZMAN İbrahim, “ Aile ve Kadın Sempozyumu “ , Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Yayınları, 2013.

TALAS Cahit, *Öğretelerde Sosyal Devlet*, İnsan Hakları Yıllığı, C. 13., Ankara: İmge Kitapevi,1991.

TAN Ender, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Esnek İstihdam*, (Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi), Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı,2014.

TECER Meral, *Avrupa Birliği ve Türkiye Sorular-Yanıtlar*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, 1. b., Ekim, Ankara, 2007.

TİSK, 26. Genel Kurul Çalışma Raporu, 3 Aralık ,TİSK Yayın, 2016.

TİSK, 26. Genel Kurul Çalışma Raporu,3 Aralık 2016.

TİSK, *AB Mevzuatı İnceleme Komisyonu Raporu, Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye*, Nisan, YayınNo:268, Ankara: Ajans-Türk Basın, 2006.

TİSK, *Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri*, Ankara: Ajans-Türk Basın, 2006.

TİSK, *Avrupa’ da Esneklik Uygulamaları, İngiliz Sanayi Konfederasyonu(CBI) Araştırması*, “ İşçi Bir Avrupa Yaratılmas ’, Ankara: TİSK Yayını, N.204., 2001.

TİSK, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Çalışma Hayatında Esneklik*, İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994.

TİSK, *Çalışma Hayatında Esneklik* Yayın No:136,Ankara:TİSK Yayın 1994.

TİSK, *Çalışma Hayatında Esneklik*, Kasım, Yayın No: 190, Ankara: TİSK Yayın,1999.

TİSK,2017,[https://tisk.org.tr/eyayinlar/290\\_avrupa\\_sosyal\\_ortaklarini/pdf\\_290\\_avrupa\\_sosyal\\_ortaklarini.pdf](https://tisk.org.tr/eyayinlar/290_avrupa_sosyal_ortaklarini/pdf_290_avrupa_sosyal_ortaklarini.pdf).

TOKOL Aysen, *Avrupa Topluluğunda Part-time Çalışma*, S., 1, Bursa: Uludağ Basım Evi, 1992.

TOKOL Aysen, *Avrupa Topluluğunda Part-time Çalışma*, Bursa:Uludağ Basım Evi, 1992.

TOKOL Aysen, *Endüstri İlişkiler ve Yeni Gelişmeler*, 7.b., Bursa: Dora Basım Evi,2017.

TUAÇ Pelin, “Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar - 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler” , İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.:32,S.:1,İzmir:Dokuz Eylül Üniversitesi,2017, Yıl:2017, ss. 201-241.

TUNCAY Can; “Esnekleşmenin Değişik Boyutları Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları”, Yayın No: 227, İstanbul: MESS, 1995, ss. 207–227.

TUZ Ayşe Nur. *Küreselleşme Sürecinde Refah Devletinin Dönüşümü ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi ) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ,2010.

TÜİK

2017,<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643>,(08.05.2018).

TÜİK, İstatistiklerle Kadın, Haber Bülteni, 21519, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643>, (07.03.2017).

TÜRK-İŞ 2003,<http://www.turkis.org.tr/dosya/R9u5NtHtxPP3.pdf>,  
(04.010.2018).

UĞUR Suat, YİĞİT Yusuf, “ İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveyn Kısmî Süreli Çalışma Hakkı, C.6., S.1.,Edirne: Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, 2017, ss.71-100.

ULUCAN Devrim, “Çalışma Hayatında Esneklik”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara: Mavi Ofset, 1998, ss:525,527.

ULUSOY Tülay, ‘ ‘ Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu’nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmî Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi” S.2., Çalışma ve Toplum, 2017, ss.741-766.

ÜNAL Ayşe, ‘ ‘Avrupa da Kısmî Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri’’, C:8,S:1 , *Kamu-İş Dergisi*, 2005.

ÜSTÜN İlknur, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hesaba Katabiliyor muyuz?* Temmuz, 2.b., Edit: Aksu Bora, Ankara: Uzer Basım,2011.

VEUR Dennis van der,VRETHEM Karolina, TİTLEY Gavan, TOTH Györgyi, *A Manual on Addressing Gender based Violence Affecting Young People, Toplumsal Cinsiyet Konuşmaları*, Çeviri. : Şehnaz Kıymaz Bahçeci, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul: ER-AY Basım, 2014.

YAVUZ Arif, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye için Öneriler”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, No:38, Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları,2000, ss.617-624.

YAVUZ Orhan, *Türkiye de Kadın İstihdamı: İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Kadın Çalışanlar, İstihdam da ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri*, Yayın No:64, Şubat Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 2013.

YILMAZ ESER Burçin, TERZİ Terzi, "Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi",S.30., Kayseri: Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi,2008,s.229-250.



YILMAZ Latif, *Avrupa Birliği'nin Sosyo Ekonomik Geleceği: Lizbon Stratejisi ve Küreselleşme*, T.C. Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, Ankara: Araştırma ve İnceleme Serisi, 2010.

YILMAZ OKTAY Berrin, “ Lizbon Stratejisinden Avrupa 2020 Stratejisine Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Politikaları Nerede Duruyor”,Yıl:5,Sayı:54, Ekim, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi,2017,ss. 192-213.

YILMAZER ERTUĞRUL Ulaş Işın, “Çalışma Hayatında zel Guruplara(Dezavantajlı) Yönelik Sosyal Politikalar”, Edi: Prof, Dr. Aysen Tokol, Prof. Dr. Yusuf Alper, *Sosyal Politika*, 8.b., Bursa: Dora Yayın,2017,ss..321-336.

ZEYTİNOĞLU Emin, “Çalışma Barışına Katkısı Olacak Bir Sistem: Esneklik”, Yıl:11 S. 22., İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2012, ss.157-175.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	MERVE MELİHAT EMİR
Tez Adı	EBEVEYN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİ;BURSA ÖRNEĞİ
Enstitü	ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Anabilim Dalı	ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Tez Türü	TEZLİ
Tez Danışman(lar)ı	<b>AYSEN TOKOL</b>
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni Kısıtlama	<input type="checkbox"/> Patent Kısıt (2 yıl) <input type="checkbox"/> Genel Kısıt (6 ay) <input checked="" type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum.

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih : 15.04.2019

İmza

